

Forschungsprojekt **2.3.301** (JFP 2010)

---

Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen  
und Anreize für Betriebe und Beschäftigte

## **Teil 1: Entscheidungsrationalität der Beschäftigten (BiBB-DICT-Erhebung)**

Abschlussbericht

**Marcel Walter**  
**Dr. Normann Müller**

**Laufzeit I/10 – IV/12**

Bonn, Juli 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1022  
E-Mail: [normann.mueller@bibb.de](mailto:normann.mueller@bibb.de)

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Das Wichtigste in Kürze.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Problemdarstellung und Projektziel.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Forschungsfragen und Hypothesen .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Methodische Vorgehensweise .....</b>	<b>9</b>
4.1 Operationalisierung und Daten .....	9
4.2 Schätzmodell .....	13
<b>5. Ergebnisse .....</b>	<b>16</b>
5.1 GOLOGIT-Schätzmodell (Propositionen 1 bis 3) .....	16
5.2 Interaktionseffekte (Propositionen 4 und 5).....	21
5.3 Implikationen für die Förderpolitik .....	25
5.3.1 <i>Weiterbildungsnutzen kommunizieren</i> .....	25
5.3.2 <i>Zielgruppen, Höhe und Häufigkeit finanzieller Förderung steuern</i> .....	28
<i>Zielgruppe</i> .....	29
<i>Förderhöhe und -frequenz</i> .....	31
5.3.3 <i>Nicht-monetäre Restriktionen abbauen</i> .....	32
5.3.4 <i>Anschubeffekte evaluieren</i> .....	33
<b>6. Ausblick und Transfer.....</b>	<b>34</b>
<b>7. Literatur .....</b>	<b>36</b>
<b>Anhang A - Valenzen, Instrumentalitäten und Erfolgserwartungen.....</b>	<b>38</b>
<b>Anhang B - Erhebungsinstrument .....</b>	<b>71</b>

# 1. Das Wichtigste in Kürze

Das erste Arbeitspaket im Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ (Projektnr. 2.3.301) behandelte die Frage, ob und ggf. bei welchen Personengruppen von einer Einschränkung der Rationalitätsannahme bei der individuellen Weiterbildungsentscheidung als potenzieller Ursache einer Unterinvestition seitens der Individuen auszugehen ist.

Hierzu wurde eine deutschlandweite Befragung bei Erwerbstätigen durchgeführt (BIBB-DICT-Erhebung). Sie liefert Informationen zur Zahlungsbereitschaft für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen, welche die tatsächliche Weiterbildungsentscheidung annähern soll, sowie zu den finanziellen, zeitlichen und informationsbezogenen Restriktionen, denen die Individuen ausgesetzt sind. Darüber hinaus wurden Informationen erhoben, aus denen sich ein Indikator für den subjektiv empfundenen Weiterbildungsnutzen (SEU) bilden ließ. Sie betreffen die

- subjektive Bewertung von potenziell mit einer (erfolgreichen) Weiterbildungsteilnahme verbundenen Nutzen- und Disnutzenaspekten,
- individuell eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, dass diese Ziele durch eine (erfolgreiche) Weiterbildungsteilnahme erreichbar sind,
- individuell eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, dass die eigenen Kompetenzen, die wahrgenommene Kursqualität und die angenommene Kompetenz des Bildungspersonals einen Lernerfolg überhaupt möglich machen.

Der Nutzenindikator erweist sich in Regressionsanalysen noch vor restringierenden Faktoren wie dem verfügbaren Einkommen als wichtigste Einflussgröße auf die individuelle Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung. Bei den restringierenden Faktoren zeigt sich darüber hinaus, dass nicht nur das verfügbare Zeitbudget, sondern vor allem die Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung (Alleinerziehende äußern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Zahlungsbereitschaft von Null; Personen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung äußern höhere Zahlungsbereitschaften) die Zahlungsbereitschaft fördert.

Viele sozio-demografische Merkmale hingegen wirken sich unter Kontrolle dieser Aspekte nicht mehr direkt auf die Zahlungsbereitschaft aus. Ein Zusammenhang zeigt sich aber mit

- dem Geschlecht (Männer haben eine höhere Zahlungsbereitschaft),
- der Erfüllung von Anforderungen am Arbeitsplatz (Überforderte äußern eine geringere Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung), und
- der beruflichen Stellung (je höher, desto höher auch die Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung).

Während der Einfluss des Geschlechts möglicherweise nicht gemessene finanzielle Restriktionen oder einen durch die SEU-Messung nicht abgebildeten „Rest“-Nutzen widerspiegelt, scheinen zumindest die letzten beiden Merkmale einen Erklärungsbeitrag zu liefern, der außerhalb der gängigen Annahmen des Rational-Choice-Paradigmas liegt. Sehr deutlich korreliert außerdem die Weiterbildungsbeteiligung in der Vergangenheit mit der Zahlungsbereitschaft. Die Kausalität dieses Effektes ist jedoch in den Analysen nicht sichergestellt.

Aus den Ergebnissen werden folgende Empfehlungen für die Gestaltung von weiterbildungsbezogener Förderpolitik abgeleitet:

1. Vor allem die Nutzenwahrnehmung entscheidet darüber, ob Personen eine positive Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung äußern. Ein wichtiges Ziel muss es daher sein, Informationsmöglichkeiten so zu gestalten, dass Interessierte sich ohne großen Aufwand eigenstän-

dig ein Urteil darüber bilden können, ob bestimmte angebotene Kurse am Arbeitsmarkt auch anerkannt bzw. honoriert werden und ob die Qualität der Kurse und des Lehrpersonals einen Lernerfolg erwarten lassen. Alternativ kann der Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme auch in Beratungsgesprächen verdeutlicht werden. Damit Beratungsgespräche eine Wirkung entfalten können, müssen sie allerdings in einer Phase ansetzen, in der noch keine Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme gefallen ist. In Form verpflichtender Gespräche bei bereits bestehendem Bildungsinteresse bleiben sie unter ihren Möglichkeiten. Gleiches gilt für Beratungsangebote, die sich darauf beschränken, einen Überblick über das Kursangebot zu vermitteln.

Den Möglichkeiten einer damit angesprochenen „aufsuchenden“ Beratung scheinen allerdings praktische Grenzen gesetzt zu sein. Die größte Herausforderung ist es, Personen, die sich aufgrund einer schwachen Nutzenwahrnehmung bewusst gegen Weiterbildung entscheiden, „aufzufinden“.

2. Finanzielle Restriktionen sollten aus wohlfahrtsökonomischer Sicht vorzugsweise durch das Steuer- und Verteilungssystem ausgeglichen werden. Eine zusätzliche Förderung könnte aber nach Ansicht einiger Ökonomen zum Beispiel auch mit Einschränkungen der Rationalitätsannahme gerechtfertigt werden. Die vorliegenden Analysen liefern insofern ggf. ein Argument für die Förderung von Personen ohne beruflichen Abschluss.

Sofern finanzielle Förderung vor allem in Betracht gezogen wird, um finanzielle Hemmnisse abzubauen, sollte in jedem Fall das Einkommen ein zusätzliches Förderkriterium sein. Vermutlich können bereits moderate Förderbeträge um die 150 Euro grundsätzlich wirksam sein. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass von Maßnahmen in entsprechend geringem Umfang auch ein signifikanter Kompetenzzuwachs ausgeht. Bei höherer Förderung wäre gegebenenfalls über eine mehrjährige Förderfrequenz nachzudenken.

3. Förderpolitik kann schließlich auch auf die Reduzierung nicht-monetärer Restriktionen gerichtet sein, beispielsweise auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Die Förderung von betrieblichen Modellprojekten stellt eine Möglichkeit dar. Außerdem beinhalten nicht-monetäre Restriktionen meist einen monetären Aspekt, da sie durch zusätzliche finanzielle Mittel teilweise kompensiert werden können. Beispielsweise können ein geringes Weiterbildungsangebot in strukturschwachen Regionen durch zusätzliche Reise- und Übernachtungsmittel und zeitliche Beschränkungen aufgrund von Kinderbetreuung durch die Übernahmen von Betreuungskosten ausgeglichen werden.

4. Die Auswertungen liefern zwar Hinweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen vergangenen Weiterbildungsteilnahmen und Zahlungsbereitschaft. Die Kausalität steht aber in Frage, sodass auf Basis der Ergebnisse nicht notwendigerweise davon ausgegangen werden kann, dass eine finanziell geförderte Weiterbildungsteilnahme Anschubeffekte bewirkt. Dennoch wären Anschubeffekte ein starkes zusätzliches Argument (auch wenn sie nicht zwingend vorliegen müssen, um finanzielle Hilfen zu rechtfertigen). Förderungen sollten daher nach Möglichkeit unter diesem Gesichtspunkt (und natürlich gleichzeitig unter Berücksichtigung von Mitnahmeeffekten sowie diverser anderer Kosten- und Nutzenaspekte) evaluiert werden.

## 2. Problemdarstellung und Projektziel

Seit geraumer Zeit wird über den Umfang der Weiterbildungsaktivitäten von Individuen diskutiert. Insbesondere wird vermutet, dass die seit den 1990er Jahren bis 2010 stagnierenden Teilnahmequoten Ausdruck einer Unterinvestition sind und die individuelle Weiterbildungsbeteiligung durch Eingriffe der Politik gesteigert werden muss. Derlei staatliche Interventionen sind aus wohlfahrtsökonomischer Sicht legitim, wenn ein sogenanntes Marktversagen vorliegt und der Markt nicht die Bereitstellung der gesellschaftlich optimalen Menge eines Gutes gewährleistet. Für die Vorschul- und Schulphase werden als Marktversagensgründe meist die Existenz externer Effekte oder ein Versagen der individuellen Entscheidungs rationalität angeführt.<sup>1</sup> Ein im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstelltes Gutachten geht zwar davon aus, dass beide in späteren Bildungsphasen an Bedeutung verlieren, weswegen bei Weiterbildungsaktivitäten die Individuen stärker als bei der Schulbildung und beruflichen Erstausbildung in der Finanzierungsverantwortung gesehen werden (BORGLOH et al. 2011). Allerdings weist das häufig in Förderprogrammen formulierte Ziel, bildungsabstinente Personengruppen zu aktivieren und die Weiterbildungsbeteiligung zu steigern, darauf hin, dass zumindest die Kompensation potenzieller Rationalitätsmängel weiterhin ein wichtiges implizites Motiv der Förderung ist. Mit den Auswertungen im Rahmen dieses Arbeitspaketes sollte daher geprüft werden, ob und in welchem Ausmaß von einer Einschränkung der Rationalitätsannahme bei der individuellen Weiterbildungsentscheidung als potenzieller Ursache einer Unterinvestition seitens der Individuen auszugehen ist. Ziel war es zudem, bezüglich der Gestaltung öffentlicher Förderpolitik aus den Befunden Schlüsse zu ziehen.

## 3. Forschungsfragen und Hypothesen

Auf der Basis bisher existierender Studien zu den Gründen für oder gegen die Teilnahme an Weiterbildung lässt sich die Rationalität des Weiterbildungsverhaltens kaum überprüfen. Hier werden in der Regel Weiterbildungsteilnehmer/-innen zu ihren Motiven und Nichtteilnehmer/-innen zu den Hinderungsgründen befragt, sodass keine integrierte Untersuchung der prinzipiellen Entscheidungslogik beider Gruppen möglich ist. Die Studien liefern damit zwar Hinweise auf Nutzen- und Disnutzenaspekte, die bei der Weiterbildungsentscheidung aktiv sind. Sie können aber keinen Aufschluss darüber geben, ob bei gegebenen Handlungsrestriktionen der wahrgenommene Nutzen die Teilnahme an einer Weiterbildung rechtfertigen würde. Darüber hinaus müssen die Befragten in fast allen existierenden Erhebungen zu Weiterbildungshemmnissen die Kosten in Konkurrenz zum fehlenden Nutzen bewerten (z. B. BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006, BOLDER/HENDRICH 2000, BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 2004, SCHRÖDER/SCHIEL/AUST 2004, BMBF 2006, ROSENBLADT/BILGER 2008). Im Prinzip lautet die gestellte Frage: Nehmen Sie nicht an Weiterbildung teil, weil sie zu viel kostet oder weil sie zu wenig nützt? Diese Art der Fragestellung kann u. E. zu einer Verschleierung der wahren Hemmnisse und zu einem unklaren Bild über das tatsächliche Entscheidungskalkül führen. Auch die teilweise unscharfe Abgrenzung der Nutzenaspekte untereinander kann hierzu beitragen. Die Offenlegung des tatsächlichen Entscheidungskalküls wird überdies dadurch erschwert, dass Nutzen- und Disnutzenaspekte ex post, d.h. mit explizitem Bezug auf vergangene Weiterbildungsteilnahmen (bzw. im Falle der Nichtteilnahme auf der Basis allgemeiner Einschätzungen) geäußert und bewertet werden. Die Funktion von individuellen Nutzenüberlegungen als *Auslöser* für eine Teilnahme kann durch eine retrospektive Abfrage nicht abgebildet werden. Hierfür nämlich ist das Wissen um den nach der Teilnahme tatsächlich eingetretenen bzw. wahrgenommenen Nutzen unerheblich – möglicherweise gar kontraproduktiv

---

<sup>1</sup> Rationalitätsversagen ist allerdings klar vom klassischen Marktversagen abzugrenzen, welches die Rationalitätsannahme voraussetzt (vgl. die Diskussion im Projektantrag).

(vgl. BEICHT/ULRICH 2010, BEHRINGER 1999). Vielmehr werden Informationen über die Nutzenüberlegungen im Entscheidungsprozess vor der Teilnahme erforderlich.

Im vorliegenden Projekt wurden Nutzen und Restriktionen zur Beantwortung der aufgeworfenen Forschungsfrage strikt voneinander getrennt und sowohl für ehemalige Weiterbildungsteilnehmer/-innen als auch für bisherige Nichtteilnehmer/-innen differenziert nach der tatsächlichen individuellen Teilnahmebereitschaft an einer vorab definierten und zum Befragungszeitpunkt noch nicht in Anspruch genommenen Weiterbildungsmaßnahme gegenübergestellt. Während der Nutzen durch die subjektive Wahrnehmung der Individuen gegeben ist, können die alle Individuen gleichermaßen restringierenden Faktoren – nämlich die Ressourcen Einkommen, Zugang zu Weiterbildungsinfrastruktur und Freizeit – relativ gut gemessen werden. Es gibt daher nur wenige Gründe, auf möglicherweise verzerrte Angaben der Individuen zur Bedeutung von Weiterbildungskosten als Teilnahmehemmnis zurückzugreifen. Gegenstand der Auswertungen waren lediglich die klassischen, formalisierten Formen beruflicher Weiterbildung, wie Lehrgänge, Seminare, Kurse etc., die von Beschäftigten (teil-)finanziert werden, da das informelle Lernen und das Lernen am Arbeitsplatz kaum quantitativ erfassbar sind. Insofern bleiben alle in diesem Bericht gemachten Aussagen auf diese Formen beschränkt.

Die Analyse sollte offenlegen, wie Individuen bestimmte Nutzenaspekte bewerten und ob sie sich rational entscheiden. Kann die tatsächliche Weiterbildungsbereitschaft durch die individuelle Bewertung des Nutzens und durch die Handlungsrestriktionen erklärt werden? Oder fällt es Individuen aufgrund der Komplexität des Nutzens schwer, ihn im Entscheidungsverhalten angemessen zu berücksichtigen? Falls ja, welche Personengruppen tendieren am ehesten zu solchem, von der Rationalitätsannahme abweichendem, Verhalten? Wird die Weiterbildungsbereitschaft neben dem Nutzen und den Handlungsrestriktionen noch durch weitere Merkmale beeinflusst? Neben personenbezogenen Merkmalen wird auch der Einfluss des betrieblichen Umfeldes auf diese Wahrnehmung berücksichtigt. Die Erkenntnisse wurden schließlich genutzt, um Empfehlungen für die Konzeption von wirkungsvollen Anreizen zur Stimulierung der individuellen Nachfrage abzuleiten.

Die Bearbeitung der aufgeworfenen Forschungsfragen entspricht im Prinzip der empirischen Überprüfung des Rational-Choice (RC) Paradigmas, übertragen auf die Entscheidung über eine Teilnahme oder Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. RC-Ansätze sind in den verschiedenen sozialwissenschaftlichen Disziplinen weit verbreitet. Im Kern gehen sie alle davon aus, dass Individuen jederzeit verschiedene Handlungsalternativen haben und dabei unter gegebenen Restriktionen immer diejenige Alternative wählen, die ihnen den größten Nutzen verspricht (vgl. KIRCHGÄSSNER 2000, S. 13f.). Dabei ist nicht entscheidend, dass dieser Nutzen objektivierbar ist. Relevanz im Sinne des RC-Paradigmas besitzt alleine die subjektive Nutzenwahrnehmung. Da Teilnahme und Nicht-Teilnahme nur die beobachtbare binäre Ausprägung der zugrunde liegenden und wesentlich differenzierter ausgeprägten Teilnahmebereitschaft sind, lassen sich die RC-Annahmen bezogen auf die individuelle Weiterbildungsentscheidung in fünf überprüfbaren Propositionen formulieren. Dabei ist zu beachten, dass diese nicht den in den Regressionsanalysen formulierten Nullhypothesen entsprechen müssen. Vielmehr handelt es sich dabei um eine Sammlung von Aussagen, die unmittelbar in Zusammenhang mit dem Rationalitätspostulat stehen bzw. direkt aus ihm folgen und die notwendigerweise gelten müssen, damit von einer rationalen Weiterbildungsentscheidung ausgegangen werden kann:<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Die Propositionen spiegeln einen gegenüber dem Projektantrag fortentwickelten Stand wider. Sie sind erweitert und präzisiert worden und entsprechen daher nicht den im Antrag formulierten Hypothesen. Letztere sind jedoch durch die aktuellen Formulierungen ebenfalls abgedeckt. Im Vergleich zum Zwischenbericht wurde die Formulierung vereinfacht und gekürzt.

Proposition 1: *Ein höherer individuell wahrgenommener Nutzen beruflicher Weiterbildung stärkt die Bereitschaft, an einer entsprechenden Maßnahme teilzunehmen.*

Proposition 2: *Stärkere individuelle Restriktionen führen zu einer niedrigeren Teilnahmebereitschaft.*

Lassen sich diese Zusammenhänge empirisch nachweisen, spräche dies dafür, dass das individuelle Entscheidungsverhalten mit dem RC-Paradigma vereinbar ist. Zusätzlich ist erforderlich, dass die Entscheidung für oder wider eine Weiterbildungsmaßnahme nicht durch andere Faktoren außer dem wahrgenommenen Nutzen und den Handlungsrestriktionen beeinflusst wird. Die gesamte Varianz in der Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme zwischen den Trägern verschiedener personenbezogener Merkmale (wie Bildungsstand, Alter etc.), sollte sich ausschließlich im wahrgenommenen Nettonutzen (d.h. dem wahrgenommenen Nutzen unter Berücksichtigung individueller Handlungsrestriktionen) widerspiegeln.

Proposition 3: *Wahrgenommener Nutzen und individuelle Handlungsrestriktionen sind die einzigen direkten Einflussfaktoren auf die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung. Letztere wird nicht direkt durch personenbezogene Merkmale beeinflusst.*

Weiterhin müssen die RC-Annahmen auch in Subpopulationen nachweisbar sein. Der Zusammenhang zwischen wahrgenommenem Nutzen und Teilnahmebereitschaft muss vorhanden und in den verschiedenen Subgruppen identisch sein.

Proposition 4: *Der positive Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Nutzen und der Bereitschaft zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gilt auch für Subgruppen innerhalb der Erwerbstätigen (z. B. für Geringqualifizierte, ältere Erwerbstätige usw.).<sup>3</sup>*

Proposition 5: *Die Stärke des Zusammenhangs zwischen wahrgenommenem Nutzen und Teilnahmebereitschaft hängt nicht von der Subgruppe ab.*

Zur Berechnung des Nutzens einer Weiterbildungsteilnahme wurde eine psychologische Variante der Wert-Erwartungstheorien bzw. der soziologischen SEU-Theorie ('Subjective Expected Utility', vgl. z. B. ESSER 1999), die Instrumentalitätstheorie nach VROOM (1964), herangezogen. Hierbei handelt es sich um eine psychologische Handlungs- und Motivationstheorie, welche die Motivation, eine bestimmte Handlung auszuführen, auf eine Kombination dreier wesentlicher Komponenten zurückgeführt:

- die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass die betrachtete Handlung zum Erfolg führt (Erwartungen),
- die subjektiv wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, dass der Handlungserfolg (oder bei intrinsischer Motivation: die Handlung selbst) geeignet ist, bestimmte Folgen hervorzurufen (Instrumentalitäten) und
- die subjektive Bewertung dieser Folgen (Valenzen).

Durch multiplikative Verknüpfung dieser Komponenten lässt sich eine Handlungstendenz berechnen, welche die Motivation bzw. die Neigung angibt, eine Handlung tatsächlich auszuführen. Die Theorie wurde vorwiegend zur Beantwortung von Fragestellungen in betrieblich-beruflichen Kontexten herangezogen (z. B. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung) und hat sich in der Feldforschung bei der Erklärung der Motivation in beruflichen Handlungssituationen bewährt. Noch heute gilt sie in der Motivationspsychologie als valide und aussagekräftige Erweiterung der Theorien, welche menschliches Handeln durch die subjektive Bewertung

---

<sup>3</sup> Propositionen 4 und 5 sollten nicht nur für den Nutzen, sondern auch für die Restriktionen gelten. Vgl. Fußnote 34.

von Erwartung und Anreiz bestimmen (vgl. BECKMANN/HECKHAUSEN 2006, S. 105f.). Sie wurde im vorliegenden Projekt auf die Weiterbildungsentscheidung angewandt. Die betrachtete Handlung ist somit die Weiterbildungsteilnahme und das Handlungsergebnis der Lernerfolg. Ein Lernerfolg liegt vor, wenn ein/e Weiterbildungsteilnehmer/-in sich nach abgeschlossenem Kurs prinzipiell in der Lage fühlt, die Weiterbildungsinhalte anzuwenden. Die Erwartung, dass der Lernerfolg eintritt, wird z. B. durch das Vertrauen in die persönlichen Fähigkeiten sowie von der Wahrnehmung der angebotenen Weiterbildungsqualität beeinflusst. Die Handlungsfolgen sind entweder mit dem Lernerfolg verbundene Nutzenaspekte, die einen Beitrag zur Befriedigung individueller extrinsischer Bedürfnisse darstellen (hier neben materiellen Bedürfnissen sowie den Bedürfnissen nach Sicherheit, Anerkennung und Sinn auch soziale) oder mit der Handlung selbst verbundene Nutzenaspekte, die der Befriedigung intrinsischer Bedürfnisse dienen.

Der subjektiv empfundene Weiterbildungsnutzen kann demnach als VROOM'sche Handlungstendenz aus den Nutzenbewertungen, Instrumentalitäten und Erwartungswerten nach folgender Formel berechnet werden:

$$SEU = \left( E \times \left[ \sum_k (U_k \times I_k) \right] \right) + \left( \sum_l (U_l \times I_l) \right)$$

SEU steht hierbei in Anlehnung an die soziologische SEU-Theorie für den subjektiv erwarteten Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme. E repräsentiert die erwartete Wahrscheinlichkeit, dass die Weiterbildung zu einem Erfolg führt (=Erwartung).  $U_k$  steht für den subjektiven Wert (=Valenz) der extrinsischen Weiterbildungsziele und  $I_k$  für die Instrumentalitäten einer erfolgreichen Weiterbildung für die Verwirklichung der extrinsischen Weiterbildungsziele.  $U_l$  repräsentiert den subjektiven Wert der intrinsischen Weiterbildungsziele und  $I_l$  die entsprechenden Instrumentalitäten für das Eintreten dieser Ziele.<sup>4</sup> Hinter den multiplikativen Verknüpfungen verbirgt sich die Annahme, dass für eine hohe Neigung zur Teilnahme sowohl eine hohe Bewertung der potenziellen Weiterbildungsziele als auch der entsprechenden Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie der Erfolgserwartungen notwendig sind. Eine hohe Relevanz möglicher Weiterbildungsziele alleine reicht demnach nicht aus, wenn letztere aus Sicht der Entscheider durch eine Teilnahme nicht erreichbar erscheinen. Genauso wenig ist eine hohe Weiterbildungsbereitschaft zu erwarten, wenn Weiterbildungsziele aus subjektiver Perspektive zwar erreichbar erscheinen, diese aber für Entscheider unattraktiv sind.

Die aus Valenzen, Erwartungen und Instrumentalitäten nach dem VROOM'schen Modell berechnete Handlungstendenz bzw. -motivation des Individuums bildet das Pendant zum Nutzen des homo oeconomicus. Der Informationsstand schlägt sich über die Erwartungen und Instrumentalitäten in der subjektiven Nutzenwahrnehmung nieder, soweit er die Handlungsfolgen bzw. die mit der Handlung angestrebten Ziele betrifft. Demzufolge sind mithilfe der Instrumentalitätstheorie auch Handlungen rational erklärbar, die aufgrund unvollständiger Informationen (über die Wahrscheinlichkeit für einen Handlungserfolg bzw. die Zielerreichung) zustande kommen. Diese befinden sich in Einklang mit dem RC-Paradigma.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Intrinsische Nutzenaspekte sind dadurch definiert, dass ein Handlungserfolg obsolet wird, da der Erfolg in der Ausführung der Handlung selbst besteht. Der Faktor E fällt daher im zweiten Teil der Gleichung weg.

<sup>5</sup> Entscheidungen unter unvollständiger Information sind im Sinne von SIMON (1955) mit diesem Rationalitätsverständnis vereinbar (vgl. KIRCHGÄSSNER 2000, S. 30-31). Insbesondere bedeutet Rationalität laut KIRCHGÄSSNER (2000, S. 17) nicht, dass „das Individuum in jedem Augenblick optimal handelt, [...] also gleichsam wie ein wandernder Computer durch die Welt schreitet, der immer die beste aller vorhandenen Möglichkeiten blitzschnell ermittelt. Dieses Zerrbild des homo oeconomicus [...] entspricht nicht modernen Interpretationen des ökonomischen Verhaltensmodells. Rationalität bedeutet in diesem Modell lediglich, dass das Individuum [...] prinzipiell in der Lage ist [...] seinen Handlungsraum abzuschätzen und zu bewerten, um dann entsprechend zu handeln. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Individuum sich immer unter unvollständigen Informationen entscheiden muss und dass die Beschaffung zusätzlicher Informationen Kosten verursacht.“

Ein Widerspruch gegen die RC-Annahmen ergibt sich dann, wenn Individuen sich wider besseres Wissens gegen Weiterbildung entscheiden (oder umgekehrt) bzw. nicht in der Lage sind, ihre eigentlich vorhandenen Einsichten auf das Entscheidungsverhalten zu übertragen. Anders ausgedrückt müsste bei einer entsprechenden Gegenüberstellung die unwillkürlich geäußerte Weiterbildungsbereitschaft niedriger (bzw. höher) ausfallen als es das motivationstheoretische Nutzenkonzept, nämlich die Stärke ihrer weiterbildungsbezogenen Handlungstendenz – bei Berücksichtigung der gegebenen Handlungsrestriktionen – implizieren würde.<sup>6</sup> Da nicht ohne Weiteres beurteilbar ist, welche Zahlungsbereitschaft einer bestimmten Nutzenhöhe angemessen wäre, kann der praktische Test der RC-Annahmen nur erfolgen, indem geprüft wird, ob neben wahrgenommenem Nutzen und Restriktionen noch andere, personenbezogene Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsentscheidung existieren (vgl. die formulierten Propositionen).<sup>7</sup>

Es ist zu beachten, dass der nach dem VROOM'SCHEN Modell berechnete erwartete Nutzen keine Saldierung von Kosten und Nutzen beinhaltet. Die VROOM'SCHE Theorie ist lediglich Grundlage für die Schätzung des subjektiv wahrgenommenen Nutzens. Sein Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft muss unter Berücksichtigung der individuellen Restriktionen (also im Wesentlichen Zeit und Geld) ermittelt werden.

## 4. Methodische Vorgehensweise

### 4.1 Operationalisierung und Daten

Der einfachste Weg, die Teilnahmebereitschaft abzubilden, besteht in der Beobachtung des tatsächlichen Teilnahmeverhaltens. Resultat wäre eine binäre Variable, die angibt, ob an einer Weiterbildung teilgenommen wurde oder nicht. Diese Operationalisierung würde aber zu den eingangs diskutierten methodischen Problemen führen, die durch die vorliegende Untersuchung gerade vermieden werden sollen. Als Ausweg wurde die Teilnahmebereitschaft daher über die Zahlungsbereitschaft angenähert. Dahinter steckt die Annahme, dass die Zahlungsbereitschaft sich ebenso wie die Teilnahmebereitschaft aus der Stärke des wahrgenommenen Nutzens unter Berücksichtigung der individuellen Restriktionen ergibt. Dabei ist zu bedenken, dass eine Zahlungsbereitschaft von Null das geringstmögliche Ausmaß der Teilnahmebereitschaft approximiert. In der Realität dürfte die Teilnahmebereitschaft mancher Personen aber sogar im (fiktiven) negativen Bereich liegen. Diesen Personen müsste man etwas zahlen, damit sie bereit wären, an Weiterbildung teilzunehmen. Die Subsumtion dieser Personen unter die Gruppe der nicht-zahlungsbereiten Personen kommt einer Zensurierung der Variablen gleich. Unbeschadet hiervon ist aber davon auszugehen, dass mit höherer Zahlungsbereitschaft auch die Teilnahmebereitschaft steigt.

---

<sup>6</sup> Erklärungen für solch irrationales Verhalten – wie z. B. framing-Effekte – werden durch die Verhaltensökonomik geliefert (z. B. KAHNEMAN/TVERSKY 2000), stehen aber im vorliegenden Fall nicht im Vordergrund des Interesses.

<sup>7</sup> Eine weitere Möglichkeit wäre es, Alternativhandlungen zu betrachten. Hierzu wären Handlungen zu identifizieren, die einen vergleichbaren finanziellen und zeitlichen Aufwand erfordern. Unter Zugrundelegung eines deutlich allgemeiner gehaltenen Nutzenmodells wäre dann zu untersuchen, ob es Unterschiede in der Zahlungsbereitschaft gibt, die nicht durch Unterschiede in der Nutzenwahrnehmung oder in den Restriktionen erklärbar sind. Praktisch dürfte es aber schwer sein, solche Handlungen zu identifizieren/konstruieren. Möglich wäre es aber, bestimmte Muster der Freizeitverwendung, die in der Erhebung erfasst wurden, als personen-bezogene Kontrollvariable einzuführen. Damit ließe sich berücksichtigen, dass Personen mit gleichem subjektiven Weiterbildungsnutzen und gleichem Einkommen bzw. Zeitbudget auch dann unterschiedlich zahlungsbereit sein können, wenn sie unterschiedliche Verwendungen ihrer finanziellen und zeitlichen Ressourcen bevorzugen. Diesem Aspekt wurde in den Auswertungen bislang keine Beachtung geschenkt, weil sich die Freizeitverwendung kaum als Kriterium für Förderpolitik eignet. Allerdings könnte das gewählte Erklärungsmodell durch die Berücksichtigung der Freizeitpräferenzen möglicherweise verbessert werden, vgl. hierzu die Diskussion der Ergebnisse in Kapitel 5 und den Ausblick in Kapitel 6.

Als Restriktionen kamen zunächst das verfügbare Einkommen und die für Erwerbstätigkeit und die Betreuung von Kindern bzw. Familienangehörigen individuell aufzuwendende Zeit in Betracht. Auch die Möglichkeit, die hiernach verbleibende „Freizeit“ tatsächlich frei einzuteilen (z. B. wegen flexibler Arbeitszeiten), war als Restriktion zu berücksichtigen. Zudem wurde die regionale Infrastruktur berücksichtigt. Diese kann eine limitierende Größe darstellen und die Handlungsmöglichkeiten beschränken, weil sie letztlich den Zeit- und Mittelbedarf bei einer Weiterbildungsteilnahme beeinflusst. Nicht zuletzt spielt gegebenenfalls die Informationslage über den Weiterbildungsmarkt eine Rolle. Denn diese kann auch ohne Zutun der/des Einzelnen individuell sehr unterschiedlich sein, weil Weiterbildungsmöglichkeiten etwa in Schule, Ausbildung oder am Arbeitsplatz mehr oder weniger thematisiert werden. Je nach Informationslage dürfte sich der Zeitaufwand bei Anbahnung einer Teilnahme unterscheiden; es wäre denkbar, dass dies sich auf die Teilnahmebereitschaft auswirkt. Daher wurde auch die Informiertheit über den Weiterbildungsmarkt in der Operationalisierung der Restriktionen berücksichtigt. Eine deskriptive Aufbereitung der Zahlungsbereitschaft sowie der restringierenden Faktoren liefert Anhang A (Abbildungen A.26 bis A.32).

Die Operationalisierung des subjektiv erwarteten Nutzens sollte – wie beschrieben – auf individuellen Bewertungen der mit Weiterbildung verbundenen Ziele (Valenzen) und der Einschätzung der Entscheider über die Zieleintrittswahrscheinlichkeiten (Instrumentalitäten) und ihre Erfolgserwartungen (Erwartungen) beruhen.

Um die beschriebenen Informationen zu gewinnen, führte das Projektteam vom 23. September bis 27. Oktober 2010 eine CATI-Befragung (computer-gestützte Telefoninterviews) von 1.600 Erwerbstätigen durch. Die Stichprobe basiert auf einer einfachen Zufallsauswahl. Die Grundgesamtheit umfasste alle deutschsprachigen Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren, die zum Befragungszeitpunkt in einem Umfang von mindestens zehn Stunden pro Woche erwerbstätig waren.<sup>8</sup>

Das Erhebungsinstrument wurde vom Projektteam des BIBB entwickelt und in mehreren Überarbeitungsrunden an die gewählte Erhebungsform angepasst. Unter anderem wurde es vor der eigentlichen Hauptuntersuchung auch mit einem Experten des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (gesis) in Mannheim hinsichtlich des Anspruchsniveaus und der Skalierung der Fragen sowie der Wahl geeigneter Klassifizierungen für die Vercodung von Berufen und Branchen diskutiert. Im Juni 2010 fand zudem ein Feldpretest statt. Ziel war neben der Ermittlung der Interviewdauer die nochmalige Überprüfung des Erhebungsinstrumentariums hinsichtlich seiner Verständlichkeit, der Eindeutigkeit der Fragen, sowie abermals der Item- und Skalauswahl. Insgesamt wurden in den Pretest 52 Personen der relevanten Grundgesamtheit integriert. Die schließlich in der Hauptuntersuchung verwendete Fassung des Fragebogens findet sich im Anhang dieses Berichts. Die Datenerhebung wurde – sowohl im Pretest, als auch in der Hauptuntersuchung – von einem externen Dienstleister (forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH) durchgeführt. Der Feldbericht vom 25. Februar 2011 steht auf der Projekt-Homepage im Internetauftritt des BIBB zum Download zur Verfügung.<sup>9</sup>

Aufgrund der eng eingegrenzten Grundgesamtheit war a priori ein hoher Aufwand bei der Stichprobenziehung zu erwarten. Um dem entgegenzuwirken, kam bei der Generierung der Stichprobe ein zweiphasiges Erhebungsverfahren zur Anwendung. In der ersten Phase wurden im Rahmen einer von forsa täglich durchgeführten Mehrthemenbefragung (forsa.omnitel) an zufällig kontaktierte Personen Screening-Fragen gerichtet, die eine Zuordnung der Befragten zur relevanten Grundgesamtheit für die geplante Erhebung ermöglichten. Die zur

---

<sup>8</sup> Mit dieser Definition orientieren wir uns an der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.

<sup>9</sup> Die Projektseiten findet man leicht über eine Suche der Projektnummer 2.3.301 in der Forschungsdatenbank des BIBB (FoDB).

URL: [https://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb\\_info\\_n1.php?fpvNr=2.03.301&typ=1&freie\\_suche=](https://www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_info_n1.php?fpvNr=2.03.301&typ=1&freie_suche=)

gewünschten Grundgesamtheit gehörigen Personen wurden im Screening außerdem um ihre Teilnahmebereitschaft an einer weiteren Befragung, dem eigentlichen Hauptinterview, gebeten. Die Zustimmungquote seitens der Befragten lag hier bei 93%.

Durch die regelmäßig stattfindenden Mehrthemenbefragungen von forsa, war es möglich, die Bruttostichprobe laufend zu erweitern, um die gewünschte Zahl von 1.600 Interviews zu realisieren. Allerdings lässt sich aufgrund der zweiphasigen Auswahl die tatsächliche Höhe der Bruttostichprobe nicht bestimmen, da nicht festzustellen ist, wie viele Personen/Haushalte letztlich im Rahmen von Mehrthemenbefragungen, welche die Screening-Fragen des BIBB enthielten, kontaktiert werden mussten. Bekannt ist, dass 2.514 Personen in den Mehrthemenbefragungen ihre Zustimmung zur Durchführung des Hauptinterviews geben mussten, bis – unter Berücksichtigung weiterer Ausfälle – 1.600 Interviews geführt werden konnten. Es kam zu insgesamt 18 qualitätsneutralen Ausfällen. Bei 8 Interviewpartnern war der Anschluss im Hauptinterview nicht mehr verfügbar und insgesamt 10 Personen fielen aufgrund eines zwischenzeitlichen Statuswechsels (Erwerbstätigkeit pro Woche weniger als 10 Stunden) aus der interessierenden Grundgesamtheit heraus. 23 Personen haben das Interview abgebrochen, weitere 273 Personen verweigerten eine Teilnahme gänzlich. Bei 202 Personen war die Verabredung eines Interviewtermins im Erhebungszeitraum nicht möglich und 398 Personen konnten zum Hauptinterview nicht erreicht werden. Die Ausschöpfungsquote, bezogen auf die Zahl der Personen, die ihre Zustimmung zum Hauptinterview gaben, abzüglich der 18 qualitätsneutralen Ausfälle, lag damit bei 64,2%.

Das für das Hauptinterview eingesetzte Erhebungsinstrumentarium besteht aus vier Abschnitten. Der Abschnitt (A) wurde bereits im Rahmen von forsa.omnitel realisiert. Er enthält die Screeningfragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen (Alter, Art sowie Umfang der Erwerbstätigkeit), die dem Ausschluss von nicht zur Grundgesamtheit gehörenden Personen dienen, sowie weitere Fragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen, die im Rahmen der Mehrthemenbefragung von forsa standardmäßig gestellt werden. Um Verzerrungen der Ergebnisse aufgrund eines Statuswechsels der Befragten zwischen Screening und Hauptinterview zu vermeiden (z. B. bei einem zwischenzeitlichen Verlust des Arbeitsplatzes oder durch eine Änderung des Familienstandes), wurden einige Fragen aus dem Screening-Interview zu Beginn des Hauptinterviews wiederholt.<sup>10</sup>

Fragen zu sozialstatistischen und erwerbsbezogenen Merkmalen, die im Screening-Prozess nicht berücksichtigt waren, sowie Fragen zur Bildungs- und Berufsbiografie, wurden über den letzten Teil des Fragebogens (D) ergänzt.

Im Abschnitt C des Erhebungsinstrumentariums wurden die Interviewteilnehmer/-innen zu ihrem Weiterbildungsverhalten in der Vergangenheit befragt. Dieser Abschnitt diente dazu, (un-)regelmäßig Teilnehmende von Abstinenten zu unterscheiden. Aus erhebungspraktischen Gründen sind (un-)regelmäßig Teilnehmende als Personen definiert, die in den vergangenen fünf Jahren vor der Erhebung oder im Erhebungsjahr mindestens einmal an einer formalisierten beruflichen Weiterbildung partizipiert haben. Trifft dies auf eine Person nicht zu, gilt sie im Sinne der Befragung als weiterbildungsabstinent.

Den inhaltlichen Kern des Erhebungsinstrumentariums stellen die Fragen dar (Abschnitt B), auf deren Basis die Kernkomponenten des subjektiv wahrgenommenen Nutzens gemessen wurden:

- Die Attraktivität von potenziell mit einer (erfolgreichen) Weiterbildungsteilnahme verbundenen Zielsetzungen (Valenzen),
- die geschätzte Wahrscheinlichkeit, dass durch eine (erfolgreiche) Weiterbildungsteilnahme diese Ziele erreichbar sind (Instrumentalitäten),

---

<sup>10</sup> Die entsprechenden Fragen sind im angehängten Erhebungsinstrument markiert.

- die geschätzten Wahrscheinlichkeiten, dass eine Weiterbildungsmaßnahme überhaupt erfolgreich abgeschlossen werden könnte (Erwartungen).

Zur Messung der Valenzen gaben die Interviewten zunächst an, wie wichtig ihnen das Erreichen von neun Zielen ist, die in der einschlägigen Literatur zur Erfassung des individuellen Weiterbildungsnutzens besonders häufig verwendet werden. Diese neun Ziele wurden zudem so gewählt, dass sich eine möglichst kohärente und disjunkte Repräsentation des möglichen Zielspektrums ergab. Das bedeutet, dass möglichst alle denkbaren individuellen Zielvorstellungen unter jeweils genau einem dieser neun Rahmenziele subsumierbar sein sollten. Für die spätere Analyse wurde zwischen sechs extrinsischen (zweckspezifischen) und drei intrinsischen (tätigkeitsspezifischen) Zielen unterschieden. Extrinsisch meint in diesem Zusammenhang, dass der Eintritt eines Zieles zwingend einen Lernerfolg, d.h. die Befähigung zur Anwendung der Weiterbildungsinhalte, voraussetzt. Intrinsische Ziele hingegen sind solche Ziele, die potenziell bereits alleine durch die Teilnahme an der Maßnahme verwirklicht werden können.

Extrinsische Ziele:

- Lohnerhöhung (kurzfristig/langfristig),
- Sicherung des Arbeitsplatzes,
- Verbesserung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit,
- berufliche Veränderungen (kurzfristig/langfristig)<sup>11</sup>,
- Anpassung an sich wandelnde berufliche Anforderungen,
- Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten.

Intrinsische Ziele:

- Berufliche Kontakte aufbauen/pflegen,
- Anerkennung durch das berufliche Umfeld,
- Freude beim Lernen.

Bei den Zielen „höheres Einkommen“ sowie „berufliche Veränderungen“ wurde eine weitere Unterscheidung nach kurzfristigem und langfristigem Verwirklichungszeitraum vorgenommen, sodass die Befragten die subjektive Relevanz von insgesamt elf potenziellen beruflichen Zielen anzugeben hatten. Der Nutzenbegriff ist im Projekt damit sehr weit gefasst. Neben Nutzenaspekten, die aus der Befriedigung von materiellen Bedürfnissen sowie den Bedürfnissen nach Sicherheit, Anerkennung und Sinn resultieren, finden auch Nutzenaspekte Berücksichtigung, die soziale Handlungsmotive widerspiegeln.

Die retrospektive Erfassung von Weiterbildungsnutzen und -kosten kam sowohl aus methodischen Gründen und auch wegen des Anspruchs, neben (un-)regelmäßig Teilnehmenden ebenfalls bislang Abstinente in die Analyse zu integrieren, nicht in Betracht. Das wesentliche Problem einer prospektiven Erfassung des Weiterbildungsnutzens bestand naturgemäß darin, dass zunächst noch keine konkreten Weiterbildungssituationen vorlagen, an denen sich die Interviewten hätten orientieren können. Diesem Problem wurde durch die Anwendung einer Szenario-bezogenen Fragestrategie (vgl. SIEBERT 2004, S. 25) begegnet.

Nach der Bewertung der potenziellen Weiterbildungsziele wurden die Befragten zufällig, also zu etwa gleichen Teilen, mit einem von vier hypothetischen Weiterbildungsszenarien konfrontiert: einer Aufstiegsfortbildung<sup>12</sup> (Meister/Techniker, MBA, Fachwirt o.ä. im Umfang von

<sup>11</sup> Im Interview wurde gefragt, welche der folgenden Veränderungen für die Befragten derzeit am ehesten in Frage komme: Beruflicher Aufstieg, Berufswechsel, Übergang in die Selbstständigkeit (Frage wurde nur an abhängig Beschäftigte gerichtet) bzw. Übergang in eine abhängige Beschäftigung (wurde nur an Selbstständige gerichtet), Wechsel des Arbeitgebers, Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des derzeitigen Arbeitgebers. Die Erfassung der subjektiven Wichtigkeit wurde ausschließlich für die jeweils genannte berufliche Veränderung erfasst.

<sup>12</sup> Die Fortbildung wurde den Befragten im Interview nicht als „Aufstiegsfortbildung“ angekündigt, um die Angaben bezüglich der Instrumentalitätsmaße nicht zu beeinflussen.

mindestens 800 Stunden), einer Maßnahme mit IT-Bezug im Umfang von 16 Stunden, einer Maßnahme zur Vermittlung von Soft Skills (Umfang: 16 Stunden) oder einer fachlichen Fortbildung im jeweiligen Beruf der Befragten (ebenfalls 16 Stunden).

Nach der Konfrontation mit dem jeweiligen Szenario wurde für jedes der zuvor bewerteten Weiterbildungsziele die zugehörige Instrumentalität erfasst. Bei diesen Instrumentalitäten handelt es sich um subjektiv geäußerte Wahrscheinlichkeiten darüber, dass es infolge einer (erfolgreichen) Teilnahme am jeweiligen Weiterbildungsszenario auch zur Verwirklichung der extrinsischen und intrinsischen Weiterbildungsziele kommt.

Anschließend wurde erfasst, inwiefern die Befragten erwarteten, dass die jeweilige Weiterbildung zum Erfolg führen würde, d.h. dass sie sich nach Teilnahme prinzipiell in der Lage fühlen würden, den Inhalt selbstständig anzuwenden und auf den eigenen Erwerbskontext zu übertragen. Grundlage waren drei Skalen, auf denen das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie Vermutungen über die Qualität von organisierten Weiterbildungskursen und die didaktisch-methodischen Kompetenzen des mit der Kursdurchführung beauftragten Lehrpersonals erhoben wurden.

Für die Erfassung der subjektiven Relevanz potenzieller Weiterbildungsziele, Instrumentalitäten und Erwartungswerte kamen vierstufige Skalen zum Einsatz (Valenzen: sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig, überhaupt nicht wichtig. Instrumentalitäten/Erwartungen: auf jeden Fall, wahrscheinlich, wahrscheinlich nicht, auf keinen Fall. Vgl. auch Erhebungsinstrument in Anhang B). Die Zahlungsbereitschaft wurde mit Hilfe einer siebenstufigen Skala gemessen, die abbildet, wie teuer eine Weiterbildung des im jeweiligen Szenario vorgestellten Typs maximal sein dürfte, damit die Befragten sich noch für eine Teilnahme entscheiden würden (Szenario „Aufstiegsfortbildung“: 1 = 0 €; 2 = 1-500 €; 3 = 501-1.000 €; 4 = 1.001-2.000 €; 5 = 2.001-5.000 €; 6 = 5.001-10.000 €; 7 = mehr als 10.000 €. Übrige Weiterbildungsszenarios: 1 = 0 €; 2 = 1-50 €; 3 = 51-100 €; 4 = 101-200 €; 5 = 201-500 €; 6 = 501-1.000 €; 7 = mehr als 1.000 €). Deskriptive Auswertungen der einzelnen Komponenten des Nutzenmodells nach bestimmten sozio-demografischen Merkmalen finden sich im Anhang A (Abbildungen A.1 bis A.25).

## 4.2 Schätzmodell

Multivariate Regressionsanalysen erlauben es, den Einfluss des wahrgenommenen Weiterbildungsnutzens, verschiedener Restriktionsvariablen sowie personen- und erwerbsbezogener Merkmale auf die Zahlungsbereitschaft zu ermitteln und damit die beschriebenen Propositionen 1 bis 5 zu testen. Da die Zahlungsbereitschaft, welche in der Untersuchung als Proxy-Variable für die nicht beobachtbare Teilnahmeentscheidung dient und die abhängige Variable darstellt, auf einer ordinalen Skala gemessen wurde, ist für die Analysen ein ordinale Regressionsmodell zu verwenden. Ordinale Regressionsmodelle mit  $m$  möglichen Ausprägungen der abhängigen Variablen können als  $m-1$  binäre Regressionsmodelle mit jeweils zwei Ausprägungen der abhängigen Variablen interpretiert werden. Diese Interpretation basiert aber auf der kritischen Annahme, dass die Regressionskoeffizienten über alle binären Regressionen hinweg identisch sind (vgl. FREESE/LONG 2006). Diese Annahme, die in der Literatur als „parallel lines“, „proportional odds“ oder „parallel regressions assumption“ diskutiert wird, ist allerdings häufig verletzt (vgl. WILLIAMS 2006). Ein approximate LR Test (vgl. GOULD/WOLFE 1998), sowie ein Wald-Test (vgl. BRANT 1990) zeigen, dass an dieser Annahme für viele in unserer Analyse verwendeten Variablen zur Überprüfung der Propositionen 1 bis 3 nicht festgehalten werden kann. Aus diesem Grund wurde zur Prüfung der ersten drei Propositionen auf ein generalisiertes ordinale Logit-Modell (GOLOGIT) (vgl. WILLIAMS 2006), auf Basis der folgenden ordinal-logistischen Regressionsgleichung, zurückgegriffen:<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Kurz nach Fertigstellung der Arbeiten für diesen Abschlussbericht haben wir den Hinweis erhalten, dass Intervallregressionen oder einfache OLS-Regressionen gegenüber den gewählten ordinalen bzw. generalisierten

$$\ln \frac{P(WTP > m|x)}{P(WTP \leq m|x)} = \beta_0 + \beta_{SEU} SEU + \beta_{RESTR} RESTR + \beta_{PERS} PERS + \varepsilon, m = 1, 2, \dots, 6 \quad (1)$$

Hierbei repräsentiert WTP die individuelle Zahlungsbereitschaft („willingness to pay“). Der Term auf der linken Seite stellt die logarithmierte Chance für eine Zahlungsbereitschaft kleiner oder gleich einem definierten Wert  $m$  dar. Die Chance ist das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass die Zahlungsbereitschaft kleiner oder gleich  $m$  ist und der Gegenwahrscheinlichkeit.

Die rechte Seite der Gleichung enthält den subjektiv erwarteten Nutzen (SEU), einen Vektor der objektiven Handlungsrestriktionen (RESTR). Hierzu gehören das Nettoäquivalenzeinkommen des Haushalts (in Tsd. €), der wöchentliche Mindestzeitbedarf für Erwerbstätigkeit (jeweilige Untergrenze des im Fragebogen vorgegebenen Intervalls, siehe Anhang B) und Betreuung von Kindern bzw. Familienangehörigen (in Std.), die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitgestaltung (0/1) und die Größe der Gemeinde (in Form von fünf binären Variablen für die Größenklassen). Das Nettoäquivalenzeinkommen errechnet sich aus der Division des verfügbaren Haushaltsnettoeinkommens (Untergrenze des vorgegebenen Intervalls, vgl. Erhebungsinstrument in Anhang B) durch die Anzahl der Personen im Haushalt, wobei Minderjährige mit einem Faktor von 0,34 angerechnet wurden.<sup>14</sup>

Außerdem geht ein Vektor mit personen- und berufsbezogenen Merkmalen (PERS) ein. Dieser berücksichtigt

- das Geschlecht (0/1; 1 = männlich),
- den Familienstand (vier binäre Variablen: alleinlebend [Referenzkategorie], alleinerziehend, zusammenlebend, zusammenerziehend),
- das Alter (in Jahren),
- den höchsten berufsbildenden Abschluss (1 = kein Abschluss, 2 = schulische oder betriebliche Berufsausbildung, 3 = Techniker/Meister oder äquivalenter Abschluss, 4 = tertiäre Studienabschlüsse)<sup>15</sup>
- den beruflichen Status (1 = Un-/Angelernte, 2 = Fachkräfte, 3 = Untere Führungsebene/Sachbearbeiter/-innen, 4 = Führungskräfte)<sup>16</sup>
- den Grad der Übereinstimmung zwischen persönlichen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (drei binäre Variablen: gefühlte Überforderung, gefühlte Unterforderung, weder noch [Referenzkategorie])
- die Größe des Betriebs, in dem der/die Befragte erwerbstätig ist (1 = 1-9 Beschäftigte, 2 = 10-49 Beschäftigte, 3 = 50-249 Beschäftigte, 4 = 250 und mehr Beschäftigte)
- das Berufsoberfeld (drei binäre Variablen: Primäre Dienstleistungen [Referenzkategorie], Sekundäre Dienstleistungen, Produktionsbezogene Berufe)
- Tätigkeit in wissensintensiver Branche (0/1; 1 = wissensintensiv)

---

ordinalen Logit-Schätzung zu bevorzugen sein könnten, nicht zuletzt wegen ihrer eingängigeren Interpretation. Erste Versuche zeigen allerdings, dass sich an den Ergebnissen und ihrer Interpretation im Wesentlichen nichts ändert. Daher haben wir für diesen Bericht die gewählten Modelle beibehalten.

<sup>14</sup> Da in der Befragung das Alter der Kinder nicht ermittelt wurde, errechnet sich der Faktor für Minderjährige aus einer gewichteten Kombination der Faktoren 0,5 für 14- bis 17-Jährige und 0,3 für 0- bis 13-Jährige gemäß OECD-Skala ( $4 \cdot 0,5 + 14 \cdot 0,3 = 0,34$ ). Diese Näherungsrechnung beruht auf der Annahme, dass in der Grundgesamtheit die Gesamtzahl der Kinder in den einzelnen Jahrgängen etwa gleich ist. Die Wahrscheinlichkeit, ein Kind eines bestimmten Alters in einem Haushalt anzutreffen, wäre für jede Altersstufe gleich hoch.

<sup>15</sup> Vgl. Erhebungsinstrument in Anhang B, Frage 50.

<sup>16</sup> Kategorie 2 enthält Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten nach allgemeiner Anweisung, Facharbeiter/innen, Beamte im einfachen Dienst und mithelfende Familienangehörige. Kategorie 3 enthält Angestellte mit einer qualifizierten Tätigkeit, die sie nach Anweisung erledigen, Vorarbeiter/innen, Kolonnenführer/innen, Meister/innen, Poliere, Beamte im mittleren Dienst sowie Selbständige und Freiberufler ohne Angestellte. Kategorie 4 enthält Angestellte mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen, Beamte im gehobenen und höheren Dienst, sowie Selbständige und Freiberufler mit Angestellten.

Kontrolliert wurde schließlich auch, welches Weiterbildungsszenario den Befragten vorgestellt worden war. Dadurch wurde sichergestellt, dass die unterschiedliche Kategorienbildung bei den Zahlungsbereitschaften für das Szenario mit umfangreicher Weiterbildung und die Szenarien mit weniger umfangreicher Weiterbildung den errechneten Effekt des Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft nicht verzerrt. Beispielsweise wäre denkbar, dass die Befragten im Szenario „Aufstiegsfortbildung“ bei prinzipiell vergleichbarer Nutzenwahrnehmung tendenziell eine Zahlungsbereitschaft äußern, die in eine niedrigere Kategorie fällt, schlichtweg weil die Kategorien aufgrund des unterschiedlichen Weiterbildungsumfangs auch unterschiedlich abgegrenzt sind.<sup>17</sup> Auf diese Weise könnte es zu einer Unterschätzung des gesuchten Effektes kommen. Durch Kontrolle der Szenarien wird dies vermieden.

Für die Überprüfung der Propositionen 4 und 5 wurde die obige Regressionsgleichung um Interaktionsterme zwischen der Nutzenvariablen und zentralen Variablen des Vektors PERS erweitert:<sup>18</sup>

$$\ln \frac{P(WTP > m|x)}{P(WTP \leq m|x)} = \beta_0 + \beta_{SEU}SEU + \beta_{RESTR}RESTR + \beta_{PERS}PERS + \beta_{PERS \times SEU}PERS \times SEU + \varepsilon, m = 1, 2, \dots, 6 \quad (2)$$

Von Interaktionseffekten ist die Rede, wenn der Effekt einer unabhängigen auf eine abhängige Variable von den Ausprägungen einer dritten Variable abhängt. Diese dritte Variable wird in der Regel als „Moderator“ bezeichnet, während sich in der englischsprachigen Literatur für die unabhängige Variable, deren Effekt auf die abhängige Variable moderiert wird, die Bezeichnung „fokale Variable“ durchgesetzt hat.

Ob der Effekt einer fokalen Variable auf eine abhängige Variable moderiert wird, kann überprüft werden, indem ein multiplikativer Term aus fokaler Variable und potenziellem Moderator in die Modellgleichung aufgenommen wird (siehe oben). Folglich bildet der subjektiv erwartete Nutzen (SEU) hier die fokale Variable, während die personenbezogenen Merkmale potenzielle Moderatorvariablen darstellen.

Durch Berücksichtigung von Interaktionstermen in der logistischen Regression wird zum einen geprüft, ob ein Zusammenhang zwischen subjektiv erwartetem Nutzen einer Weiterbildung und der Zahlungsbereitschaft auch bei Subgruppen aus der Population der Erwerbstätigen besteht (Proposition 4). Zum anderen wird getestet, ob sich der Einfluss des subjektiv erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft zwischen verschiedenen Subgruppen innerhalb der Erwerbstätigen signifikant unterscheidet (Proposition 5).

<sup>17</sup> Es wurde zwar versucht, die Intervallgrenzen für die Zahlungsbereitschaft im Aufstiegsfortbildung-Szenario so festzulegen, dass sie in etwa als Extrapolation der Intervallgrenzen in den anderen Szenarien unter Berücksichtigung des höheren Stundenumfangs gelten können. Allerdings kam hierbei kein exaktes Verfahren zur Anwendung.

<sup>18</sup> Da die Darstellung und Interpretation von gologit-Schätzungen in Kombination mit Interaktionstermen sehr unhandlich wird, haben wir zunächst nur einfache ordinale Logit-Modelle geschätzt. Lediglich in den Fällen, in denen die RC-Annahmen nicht bestätigt wurden, haben wir zur Überprüfung auch die differenziertere gologit-Schätzung durchgeführt.

## 5. Ergebnisse

### 5.1 GOLOGIT-Schätzmodell (Propositionen 1 bis 3)

Die Ergebnisse der Schätzung von Gleichung (1) sind in Tabelle 1 zusammengefasst.<sup>19</sup> Jede der sechs Spalten rechts neben den Variablenbezeichnungen repräsentiert eine binäre logistische Regression. Die angegebenen Regressionskoeffizienten geben jeweils das Chancenverhältnis (odds ratio) an. Sie messen also den Effekt der jeweiligen erklärenden Variablen auf die Chance, dass die Zahlungsbereitschaft einer Person in eine höhere als die betrachtete Kategorie fällt. Die erste Spalte kontrastiert die Kategorie 1 mit den Kategorien 2 bis 7, die zweite Spalte kontrastiert Kategorie 1 und 2 mit den Kategorien 3 bis 7, usw. Chancenverhältnisse von über 1.00 implizieren, dass ein Anstieg in der unabhängigen Variablen die Chance erhöht, dass die Zahlungsbereitschaft der Befragten in eine höhere Kategorie als die derzeit betrachtete fällt, während Werte von unter 1.00 umgekehrt implizieren, dass ein Anstieg in der unabhängigen Variablen die Chance für die betrachtete oder eine niedrigere Kategorie erhöhen. Im Sonderfall der binär kodierten unabhängigen Variablen (z. B. Geschlecht oder Familienstatus), implizieren Koeffizienten von über 1.00 eine im Vergleich zu Personen der Referenzkategorie größere Chance, dass ihre Zahlungsbereitschaft in eine höhere Kategorie fällt, als die derzeit betrachtete, während Werte von unter 1.00 eine im Vergleich zu Personen der Referenzkategorie größere Chance implizieren, in die betrachtete oder eine niedrigere Kategorie zu fallen. Bei sämtlichen Variablen, für welche die „parallel lines“-Annahme auf einem 5%-Fehlerniveau erfüllt ist, findet sich nur ein Koeffizient über alle Spalten hinweg. Für die Interpretation der Ergebnisse ist weiterhin hilfreich, dass die niedrigste Kategorie der abhängigen Variable eine Zahlungsbereitschaft von 0 € repräsentiert. So erhöht z. B. die Zunahme des SEU um einen Punkt auf der Skala die Chance, eine Zahlungsbereitschaft größer Null zu haben, um einen Faktor von 1,14.

Tabelle 1: Determinanten der Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung

Modell	Odds Ratios					
	1 vs. 2-7	1-2 vs. 3-7	1-3 vs. 4-7	1-4 vs. 5-7	1-5 vs. 6-7	1-6 vs. 7
SEU-Wert	1.14***	1.08***	1.06***	1.05***	1.05***	1.06**
Nettoäquivalenzeinkommen (in Tsd. €)	.98	.98	1.30**	1.45***	1.73***	1.55*
Wöchentlicher Zeitaufwand	.99***	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01
Arbeitszeitflexibilität (1=flexibel)			1.68***			
<i>Region (Ref.: Unter 1.000 Einwohner)</i>						
1,000-9,999 Einwohner			2.45***			
10,000-49,999 Einwohner			2.79***			
50,000-249,999 Einwohner			2.76***			
250,000+ Einwohner			2.47***			
Geschlecht (1=männlich)	.90	1.37**	1.53***	1.65***	1.33	2.15**
<i>Familienstand (Ref: Alleinlebend)</i>						
Alleinerziehend	.31***	.62	1.30	1.07	1.41	2.77
Zusammenlebend			1.00			
Zusammenerziehend			1.03			
Alter			.99			
WB-Teilnahme in 2005-2010 (1=ja)	5.08***	3.31***	2.35***	1.86***	2.01***	3.07***
Höchster berufsbildender Abschluss			1.10			
Beruflicher Status			1.39***			
<i>Übereinstimmung zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen (Ref: kein mismatch)</i>						
Gefühlte Überforderung			.62**			
Gefühlte Unterforderung			.89			

<sup>19</sup> Sämtliche in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse basieren auf den nicht gewichteten Daten.

Informiertheit über den WB-Markt					1.10		
Betriebsgröße					.99		
<i>Berufsoberfeld (Ref: Primäre Dienstleistungen)</i>							
Produktionsbezogene Berufe	1.90**	.95	.89		1.03	1.22	0.17*
Sekundäre Dienstleistungen					.79**		
<i>Wissensintensive Branche (1=ja)</i>							
<i>Szenario (Ref: Szenario 1)</i>							
Szenario 2	1.05	3.39***	3.01***		1.42**	1.20	2.39*
Szenario 3	1.28	2.70***	2.53***		1.64***	1.35	1.43
Szenario 4	1.88***	4.36***	3.63***		2.21***	1.64**	2.21
Konstante	0.15**	0.05***	0.01***		0.01***	0.00***	0.00***
<hr/>							
N					1,364		
Pseudo R <sup>2</sup>					0.101		

Anmerkung: \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Proposition 1 wird durch die Daten deutlich gestützt. Ein Anstieg des SEU erhöht durchweg auch die Chance, dass die Befragten eine höhere Zahlungsbereitschaft äußern. Das Ergebnis ist stabil über alle sechs binären Regressionen hinweg.<sup>20</sup>

Auch Proposition 2 erhält Unterstützung durch die Ergebnisse. Stärkere Restriktionen mindern im Großen und Ganzen die Chance, eine höhere Zahlungsbereitschaft zu äußern. Allerdings ergeben sich gewisse Einschränkungen: So zeigt sich ein Effekt der finanziellen Restriktionen erst ab dem dritten Modell, welches zwischen Zahlungsbereitschaften über und unter 100 Euro (im Aufstiegs-Szenario: 1000 Euro) unterscheidet. In den Modellen, welche die Schwelle bei 50 Euro (Aufstiegs-Szenario: 500 Euro) und einEuro (Aufstiegs-Szenario: ebenfalls ein Euro) setzen, tritt kein Effekt zu Tage. Die Lockerung monetärer Restriktionen kann demnach zwar keine Zahlungsbereitschaft *erzeugen*, sie aber ab einem gewissen Mindestniveau *erhöhen*. Das impliziert, dass eine Einkommenserhöhung keine Wirkung zeigen könnte, solange nicht eine Mindestzahlungsbereitschaft vorhanden ist. Nur wenn eine gewisse Bereitschaft, Geld für eine Weiterbildung auszugeben, vorhanden ist, könnte eine Einkommenserhöhung also eine Weiterbildungsteilnahme auslösen.<sup>21</sup> Genau umgekehrt verhält es sich mit dem wöchentlichen Zeitaufwand für Erwerbsarbeit und die Betreuung von Familienmitgliedern: Ein größerer Zeitaufwand beeinträchtigt zwar nicht durchgängig die Zahlungsbereitschaft für Weiterbildung, aber er erhöht zumindest die Chance, dass eine Zahlungsbereitschaft von Null geäußert wird. Das lässt sich so interpretieren: Zeitliche Restriktionen wiegen bei prinzipiell Weiterbildungswilligen nicht so schwer wie finanzielle Restriktionen, aber sie spielen eine wichtigere Rolle dafür, dass überhaupt ein Interesse an einer Weiterbildungsteilnahme entsteht.

Gestützt wird Proposition 2 auch durch das Ergebnis, dass die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit einer höheren Bereitschaft einhergeht, in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren. Daraus lässt sich schließen, dass rigide Arbeitszeitstrukturen die Weiterbildungsbereitschaft einschränken. Und schließlich äußern Erwerbstätige aus sehr kleinen Gemeinden, in denen der Zugang zu Weiterbildungsinfrastruktur vergleichsweise erschwert ist, signifikant niedrigere Zahlungsbereitschaften als Erwerbstätige in stärker besiedelten Regionen.

Die Informiertheit über mögliche Weiterbildungsangebote tritt in den Auswertungen nicht als Hemmnis zu Tage. Wer sich besser informiert fühlt, scheint deswegen nicht zahlungsbereiter

<sup>20</sup> Vergleicht man die verschiedenen Koeffizienten des Modells auf Basis einer gologit-Schätzung mit standardisierten Koeffizienten, so zeigt sich zudem, dass der subjektiv erwartete Nutzen unter allen metrisch gemessenen Variablen im Modell den stärksten Effekt auf die abhängige Variable entfaltet.

<sup>21</sup> Auffällig, aber nicht überraschend, ist, dass der Einfluss des Einkommens mit steigender Zahlungsbereitschaft zunimmt.

zu sein. Umgekehrt scheinen schlecht Informierte sich dadurch nicht grundsätzlich abschrecken zu lassen. Bei der Interpretation dieses Befundes ist aber zu beachten, dass die Informiertheit der Befragten über Kursqualität und Verwertungsmöglichkeiten bereits in deren Nutzenerwartung eingeflossen ist, sodass die Informationsvariable ausschließlich die Kenntnis darüber abbildet, wo von welchem Veranstalter welche Kurse angeboten werden. Diese Informationsbeschaffung fällt als zusätzlicher Kosten- oder Zeitfaktor im Vergleich zur Maßnahme selbst möglicherweise nicht ganz so schwer ins Gewicht. Dennoch sollte nicht davon ausgegangen werden, dass der Informationsaufwand für die Zahlungsbereitschaft völlig irrelevant ist. Denn gegebenenfalls ist die Nicht-Signifikanz des Effektes auch der Frageformulierung geschuldet und dadurch zu erklären, dass einige der gut (schlecht) informierten Befragten nur deshalb keine entsprechend höhere (niedrigere) Zahlungsbereitschaft aufweisen, weil sie um den entsprechenden Informationsaufwand wissen (nicht wissen).<sup>22</sup>

Proposition 3 wird durch die Daten teilweise gestützt. So zeigen tatsächlich zahlreiche personenbezogene und berufsbezogene Merkmale, die in der Literatur im Zusammenhang mit hoher bzw. niedriger Weiterbildungsbeteiligung diskutiert werden, keine signifikanten Korrelationen mit der Zahlungsbereitschaft mehr, sobald für den subjektiv wahrgenommenen Nutzen und die objektiven Handlungsrestriktionen kontrolliert wird. Dies betrifft das Alter der Befragten, den höchsten berufsbezogenen Abschluss, die Informiertheit der Befragten über den Weiterbildungsmarkt, die Größe des Arbeitgebers.

Dennoch korrelieren manche Merkmale auch unter Kontrolle von subjektiv wahrgenommenem Nutzen und Handlungsrestriktionen mit der geäußerten Zahlungsbereitschaft:

1. Männer und Frauen unterscheiden sich zwar nicht hinsichtlich ihres grundsätzlichen Interesses an einer Weiterbildungsteilnahme (Modell 1), die Regressionskoeffizienten der Modelle zwei bis vier sowie sechs deuten aber an, dass die Zahlungsbereitschaft bei Männern stärker ausgeprägt ist.
2. Die Chance, eine Zahlungsbereitschaft von Null zu äußern, ist bei Alleinerziehenden größer als bei Alleinlebenden.
3. Im Vergleich zu Personen, die sich am Arbeitsplatz entsprechend ihrer Fähigkeiten gefordert fühlen, haben Personen, die sich tendenziell überfordert fühlen, eine geringere Zahlungsbereitschaft.
4. Die Höhe der Zahlungsbereitschaft korreliert signifikant mit dem beruflichen Status.
5. Ein besonders starker Zusammenhang besteht zwischen der vergangenen Weiterbildungsbeteiligung und der geäußerten Zahlungsbereitschaft. So haben Personen, die in den vergangenen fünf Jahren mindestens eine selbstfinanzierte Weiterbildungsveranstaltung besuchten, im Vergleich zu Abstinenten eine etwa fünf Mal höhere Chance, eine generelle Zahlungsbereitschaft für das jeweilige Szenario zu äußern (Modell 1).

Die Punkte 1 und 5 erfordern allerdings einige einschränkende Anmerkungen. So deutet der Befund, dass Männer bei gleich empfundenem Nutzen und gleichen Restriktionen dennoch eine höhere Zahlungsbereitschaft als Frauen äußern, nicht notwendiger Weise auf Einschränkungen im Rationalverhalten hin. Vielmehr scheint auf den ersten Blick sogar ein Widerspruch zu den mittlerweile nahezu ausgeglichenen Partizipationsquoten beider Geschlechter bei der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung vorzuliegen (vgl. BILGER/ROSENBLADT 2011; man beachte aber: an betrieblicher Weiterbildung, die auch individuell mitfinanziert sein kann, partizipieren Männer häufiger als Frauen). Allerdings impliziert unser Befund nicht zwingend eine geringe Teilnahmequote, sondern spiegelt möglicherweise

---

<sup>22</sup> Tatsächlich sprechen weiterführende Auswertungen, die Hr. Walter in seinem Promotionsprojekt an der Universität Duisburg-Essen durchgeführt hat, für diese Interpretation. Dort wird anstelle der Informiertheit der von den Befragten erwartete Informationsaufwand vor einer Weiterbildung in das Modell integriert. Dabei zeigt sich ein leicht-signifikanter negativer Effekt der Variablen auf die Zahlungsbereitschaft.

wider, dass Frauen weniger umfangreiche Kurse belegen und weniger Geld pro Maßnahme ausgeben. Letzteres zeigt etwa auch eine Erhebung von BEICHT/KREKEL/WALDEN (2006, Tabellen 2/16 und 3/17).<sup>23</sup> Erklärbar wäre dies auch dadurch, dass Frauen in geringerem Umfang Zugriff auf die (in der Untersuchung zugrunde gelegten) Haushaltseinkommen haben, weil Männer nach wie vor in stärkerem Umfang erwerbstätig sind und mehr verdienen. Dann würde der Zusammenhang nicht auf Einschränkungen der Rationalitätsannahme hindeuten, sondern vielmehr darauf, dass Restriktionen vorliegen, die nicht direkt erfasst werden konnten.

Denkbar wäre zudem, dass die häufigere Befristung der Arbeitsverträge von Frauen ein Grund für die Unterschiede ist. Es ließe sich zwar argumentieren, dass die Befristung erst recht einen Anreiz für selbstfinanzierte Weiterbildung setzt und insofern erwartungsgemäß im SEU reflektiert sein müsste bzw. die Zahlungsbereitschaft auf diesem Weg erhöhen sollte; dann wäre ein direkter eigener Effekt des Geschlechts nicht unbedingt mit der häufigeren Befristung von Frauen erklärbar. Andererseits wäre es möglich, dass das Motiv der Beschäftigungsfähigkeit für befristet Beschäftigte sehr viel wichtiger ist als für unbefristet Beschäftigte, das verwendete Nutzenmodell den Befragten aber gleichzeitig nicht genügend Differenzierungsspielraum lässt, um dem gerecht zu werden. Wenn Arbeitsverträge von Frauen häufiger befristet sind, könnte dieser Nutzenunterschied sich in der binären Variablen für das Geschlecht niederschlagen.<sup>24</sup> Schließlich wäre das Argument in Betracht zu ziehen, dass es eine generelle Geschlechterprädisposition bezüglich des Umgangs mit Geld gibt.

Der Zusammenhang zwischen früherer Weiterbildungsbeteiligung und geäußelter Zahlungsbereitschaft lässt auf den ersten Blick vermuten, dass erstere sich positiv auf die Bereitschaft für zukünftige Teilnahmen auswirkt und dass Mechanismen an der Entscheidung beteiligt sind, die nicht ausschließlich durch die Abwägung von erwartetem Weiterbildungsnutzen und zeitlichen bzw. monetären Restriktionen erklärbar sind. Es ist aber zu fragen, ob dieser Befund wirklich einen Hinweis auf Irrationalität liefert. Dass Weiterbildungserfahrene trotz gleicher Nutzenwahrnehmung und gleichen Restriktionen eine höhere Zahlungsbereitschaft haben als Weiterbildungsabstinenten, kann auch auf das Wissen weiterbildungserfahrener Personen über die Marktpreise entsprechender Maßnahmen zurückgehen, welches ihnen eine realistischere Einschätzung der Weiterbildungskosten ermöglicht.<sup>25</sup>

Außerdem kann der Befund Ausdruck einer umgekehrten Kausalität bzw. Folge von unbeobachteten Einflussvariablen sein. Denn eine frühere Teilnahme an Weiterbildung könnte schlichtweg die nicht bereits durch andere Variablen erklärte Varianz der Zahlungsbereitschaft aufnehmen. Beispielsweise wird dem Nutzenmodell durch die Annahme gleicher Bedeutung von intrinsischen und extrinsischen Faktoren sowie der gleichen Gewichtung der

---

<sup>23</sup> Gegen dieses Argument könnte zwar eingewendet werden, dass der Umfang der Maßnahme im Szenario vorgegeben ist. Dennoch wäre denkbar, dass sich in der Geschlechtervariablen (ähnlich wie bei dem noch zu diskutierenden Effekt der Variablen, die vergangenes Weiterbildungsverhalten erfasst) ein frauenspezifischer Erfahrungseffekt niederschlägt, weil Frauen es gewohnt sind, an tendenziell günstigeren Maßnahmen teilzunehmen.

<sup>24</sup> Die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen wiederum kann kein Grund für den Effekt sein, da diese bereits über die Berechnung des verfügbaren Zeitbudgets in die Auswertungen eingegangen ist.

<sup>25</sup> Hier stößt möglicherweise das Maß der Zahlungsbereitschaft als Annäherung der Teilnahmebereitschaft auf eine Grenze. Es wäre denkbar, dass eine Person mit unveränderter Nutzenwahrnehmung und Restriktionen noch etwas zahlungsbereiter wäre, wenn sie wüsste, dass entsprechende Kurse am Markt nur zu etwas höheren Preisen zu haben sind, und dass die Teilnahme nur an einer geringen Differenz zur geäußerten Zahlungsbereitschaft scheitern würde.

Bei Diskussionen der Ergebnisse mit der Wissenschaftsgemeinde wurde auch eingewandt, dass die höhere Zahlungsbereitschaft Weiterbildungserfahrener aus gewohnheitsmäßigem Handeln resultieren könne (habituelle Entscheidung). Hiergegen ist aber einzuwenden, dass Personen üblicherweise vor einer Weiterbildungsentscheidung nicht so dezidiert zu ihren Beweggründen befragt werden. Auch wenn es bei weniger reflektierten Weiterbildungsentscheidungen im Alltag zu Gewohnheitsentscheidungen kommen kann, ist ein Gewohnheitseffekt bei der Äußerung einer Zahlungsbereitschaft nicht als wahrscheinlich anzusehen. Zumindest aber wäre es schwer, ihn vom Erfahrungseffekt, also dem Wissen über die Marktpreise zu trennen.

Einzelfaktoren innerhalb dieser beiden Gruppen eine gewisse Varianz genommen, die sich gegebenenfalls in der vergangenen Teilnahmebereitschaft widerspiegelt. Dann wäre die vergangene Teilnahme eine Art „Auffangvariable“ für diese „restliche“ Nutzenvarianz und würde keine Hinweise auf eine Irrationalität geben.

Eine weitere Erklärung wäre, dass nicht das Entscheidungsverhalten, sondern nur das Antwortverhalten der Befragten „irrational“ ist, also das durch sie explizierte Kosten-Nutzen-Kalkül nicht mit ihrem Bauchempfinden – gemessen durch die geäußerte Zahlungsbereitschaft – vereinbar ist. Inspiriert durch die Arbeiten von GIGERENZER (2007) ließe sich argumentieren, dass das Bauchgefühl besser (oder rationaler) ist als der bewusst reflektierte Nutzen.<sup>26</sup> Denkbar wäre, dass die Gruppe der ehemaligen Teilnehmer in ihren expliziten Äußerungen auf einem niedrigeren früher einmal empfundenen Nutzenniveau verharret, obwohl sie inzwischen unbewusst eine höhere Nutzenwahrnehmung verinnerlicht hat. Umgekehrt wäre vorstellbar, dass Weiterbildungsabstinenten eine Nutzenwahrnehmung äußern (über ihre Einschätzung der Zieleintrittswahrscheinlichkeiten), die sich eher an den in der Öffentlichkeit verbreiteten Thesen und Postulaten orientiert als an ihrem eigenen Bauchempfinden. Dies erscheint angesichts der Tatsache, dass sie auf eigene Erfahrungen möglicherweise kaum zurückgreifen können, nicht einmal unwahrscheinlich. Allerdings würde sich mit dem Argument der perfekten Bauchentscheidung jede weitere Untersuchung des Entscheidungsverhaltens erübrigen, genau wie auch die Frage, ob Einschränkungen der Rationalitätsannahme einen Staatseingriff rechtfertigen.

Im Zusammenhang mit den vorstehend diskutierten potenziellen Schwächen bei der Messung des SEU und der finanziellen Restriktionen, muss ein weiterer Vorbehalt diskutiert werden. Er besteht in der Nicht-Berücksichtigung von Handlungen, die Alternativen zur Weiterbildungsteilnahme darstellen, im Erklärungsmodell. So wäre prinzipiell vorstellbar, dass es Personen gibt, die trotz eines gleich wahrgenommenen Weiterbildungsnutzens und gleich ausgeprägten Restriktionen weniger zahlungsbereit sind als andere Personen, weil sie im Gegensatz zu anderen auch Handlungsalternativen sehen, die ihnen persönlich einen noch größeren Nutzen versprechen. Dies ist möglich, wenn solche Handlungen zur Erreichung von Zielen beitragen, die im vorliegenden Nutzenmodell nicht berücksichtigt oder zu gering gewichtet sind (z. B. Fernsehen mit dem Ziel sich zu entspannen). Solche Handlungsalternativen würden beim gegebenen Nutzenmodell wie zusätzliche Restriktionen wirken. Da sie nicht explizit in das Erklärungsmodell eingehen, ist denkbar, dass personenbezogene Merkmale entsprechende Präferenzen widerspiegeln und einen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft ausweisen. Dieser würde ausdrücken, dass für die entsprechenden Personengruppen durch die Nicht-Berücksichtigung von präferierten Handlungsalternativen die Restriktionen unterschätzt werden. Unsere Befunde würden hierdurch aber nur dann in Frage gestellt, wenn die geäußerte Nutzenwahrnehmung nicht gleichzeitig auch ein gutes Maß für die Präferenz der Weiterbildungshandlung gegenüber anderen Handlungsalternativen wäre, wenn also tendenziell ausgerechnet diejenigen Personen mit relativ hohem subjektiven Weiterbildungsnutzen eine noch stärkere Präferenz für alternative Freizeitverwendungen hätten. Ein solches Szenario erscheint uns eher unrealistisch. Nichtsdestotrotz könnten künftige Berechnungen verbessert werden, indem auch Handlungsalternativen im Modell berücksichtigt würden.

Schließlich ist eine Anmerkung zur Kontrolle der Szenarien geboten. Die Dummy-Variablen für die weniger umfangreichen Weiterbildungsszenarien erhalten häufig positiv-signifikante Koeffizienten (Referenzszenario: „Aufstiegsfortbildung“). Dies betrifft vor allem diejenigen Einzelmodelle der GOLOGIT-Schätzung, welche die Chance für höhere bzw. niedrigere Zahlungsbereitschaften an den mittleren Schwellenwerten erklären. Das bedeutet: im mittleren Bereich fällt die Zahlungsbereitschaft der mit dem Aufstiegs-Szenario konfrontierten Personen tendenziell in eine niedrigere Kategorie als die Zahlungsbereitschaft der mit anderen

---

<sup>26</sup> Wir danken Jun.-Prof. Bernd Käßlinger für diesen Hinweis.

Szenarien konfrontierten Personen (bei gleichem Nutzen und gleichen Restriktionen). Dies ist – wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben – vermutlich auf die unterschiedlichen Intervallgrenzen zurückzuführen, die dem größeren Umfang von Aufstiegsfortbildungen geschuldet sind. Wird hingegen das Szenario „IT-Kurs“ als Referenzkategorie verwendet, so zeigt sich kein signifikanter Unterschied im Vergleich zum Szenario „Soft Skills“. Allerdings ist das Szenario der fachlichen Weiterbildung mit Bezug zum Berufsfeld der Befragten offenbar mit etwas höheren Zahlungsbereitschaften als die beiden vorgenannten Szenarien verbunden. Da dieser Effekt unabhängig vom kontrollierten SEU ist, steht zu vermuten, dass er einen durch das Nutzenmodell nicht abgebildeten Teil der tatsächlichen Nutzenvarianz erklärt. Beispielweise ist denkbar, dass Befragte aufgrund der Skalenwahl bei der Einschätzung des Zieleerreichungspotenzials (Instrumentalitäten) nicht genügend differenzieren konnten, um den Unterschieden zwischen den Szenarien vollständig gerecht zu werden. Was den Test der RC-Annahmen betrifft, ist dies jedoch ohne Relevanz. Insbesondere widerspricht es nicht den diskutierten signifikanten Effekten personen-bezogener Variablen.

## 5.2 Interaktionseffekte (Propositionen 4 und 5)

Die Propositionen 4 und 5 wurden durch Regressionsgleichung (2) mit Hilfe von Interaktionstermen getestet. Fokale Variable ist der SEU, ein quantitativer Prädiktor. Als Moderatorvariablen dienen verschiedene personenbezogene Merkmale, die in binär kodierter Form in die Modelle aufgenommen wurden. Ein Interaktionseffekt besteht, wenn der für den Interaktionsterm berechnete Koeffizient, signifikant von 1.00 verschieden ist. Er gibt – bei einer logistischen Regression mit quantitativer fokaler Variable und binärer Moderatorvariable – an, um welchen Faktor sich die Chance, in eine höhere Kategorie der abhängigen Variablen zu fallen, für die Gruppe mit Ausprägung „1“ in der Moderatorvariablen im Verhältnis zur Referenzgruppe ändert, wenn sich der Wert der fokalen Variablen um eine Einheit erhöht.

Für die Interpretation ist weiterhin wichtig, dass bei Aufnahme eines Interaktionsterms der Effekt der fokalen Variablen nicht mehr als unkonditionaler Effekt auf die abhängige Variable zu verstehen ist. Vielmehr gibt der Koeffizient der fokalen Variable – bei einer logistischen Regression mit quantitativer fokaler Variable und binärer Moderatorvariable – an, um welchen Faktor sich die Chance, in eine höhere Kategorie der abhängigen Variablen zu fallen, für die jeweilige Referenzgruppe der Moderatorvariablen ändert, wenn sich der Wert der fokalen Variable um eine Einheit erhöht. Folglich implizieren Koeffizienten der fokalen Variablen (in unserem Fall: SEU), die sich signifikant von 1.00 unterscheiden, eine Korrelation zwischen der fokalen Variablen und der abhängigen Variablen (in unserem Fall: Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung) *für die Referenzgruppe* der Moderatorvariablen. Will man also den Einfluss des subjektiv erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft für alle Subgruppen überprüfen, so bietet es sich an, die entsprechenden Merkmale so oft umzu codieren, dass jede Ausprägung einmal die Referenzgruppe bildet und jeweils die Berechnung mit den geänderten Referenzgruppen zu wiederholen.

Zwecks einfacherer Ergebnisinterpretation wurden für jede potenzielle Interaktion zwischen dem subjektiv erwarteten Nutzen und einer PersonenvARIABLE separate Modelle gerechnet. Da die Abbildung sämtlicher Ergebnisse den Rahmen sprengen würde, beschränkt sich die tabellarische Darstellung auf zwei Beispiele.

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Schätzung am Beispiel der Moderatorvariablen „Alter“. Da die Altersvariable drei mögliche Ausprägungen besitzt, wurden je ein Regressionsmodell für die jeweilige Referenzgruppe berechnet. Dargestellt sind die Chancenverhältnisse, Konfidenzintervalle und p-Werte für die fokale Variable (SEU), den Moderator (Alter) sowie die Interaktionsterme. Die übrigen erklärenden Variablen aus Tabelle 1 wurden aber ebenfalls in die Modelle aufgenommen.

Die Propositionen 4 und 5 werden durch die Ergebnisse gestützt. Zum einen zeigen die hochsignifikanten p-Werte des subjektiv erwarteten Nutzens in allen drei Modellen an, dass die positive Korrelation zwischen SEU und der Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung für alle drei betrachteten Altersgruppen gilt (Proposition 4). Die nichtsignifikanten Interaktionsterme in allen drei Modellen verweisen überdies darauf, dass sich die Effekte zwischen SEU und Zahlungsbereitschaft nicht zwischen den einzelnen Altersgruppen unterscheiden (Proposition 5).

Analoge Ergebnisse liefert die Betrachtung mit den Moderatorvariablen „Geschlecht“, „frühere Weiterbildungsbeteiligung“, „Familienstatus“ sowie „Informiertheit über den Weiterbildungsmarkt“. Weniger eindeutig sind die Befunde, wenn als Moderatorvariable der höchste berufsbezogene Abschluss, die berufliche Position sowie die wahrgenommene Übereinstimmung von eigenen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen herangezogen werden.<sup>27</sup> Unter Verwendung des einfachen ordinal-logistischen Regressionsmodells lässt sich für Personen ohne Abschluss, Techniker/Meister, Personen in einfachen Tätigkeiten sowie für Personen, die sich tendenziell überfordert fühlen, kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem erwarteten Nutzen und der geäußerten Zahlungsbereitschaft nachweisen. Zudem zeigen sich bei diesen Merkmalsausprägungen mitunter signifikante Interaktionseffekte (beispielhaft für das Merkmal „höchster berufsbezogener Abschluss“; siehe Tabelle 3).

Tabelle 2: Ordinale Logit-Schätzung mit Interaktion zwischen SEU und Alter.

Unabhängige Variable	Odds ratio	95% Untergrenze	95% Obergrenze	p-Wert
A: 19-34Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.03	1.12	.002
35-49Jährige	.987	.753	1.29	.923
50-64Jährige	.911	.688	1.21	.518
SEU*35-49Jährige	.997	.947	1.05	.894
SEU*50-64Jährige	.989	.939	1.04	.689
B: 35-49Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.04	1.1	.000
19-34Jährige	1.01	.773	1.33	.923
50-64Jährige	.923	.73	1.16	.509
SEU*19-34Jährige	1.00	.054	1.06	.894
SEU*50-64Jährige	.993	.956	1.03	.716
C: 50-64Jährige als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.06	1.03	1.09	.000
19-34Jährige	1.1	.83	1.45	.518
35-49Jährige	1.08	.855	1.37	.509
SEU*19-34Jährige	1.01	.96	1.06	.689
SEU*35-49Jährige	1.01	.969	1.05	.716
N	1,364			
Pseudo-R <sup>2</sup> (McKelvey & Zavoina)	.196			

Werden jedoch analog zur Prüfung der Propositionen 1 bis 3 generalisierte ordinale Logit-Modelle (gologit) geschätzt, so ergeben sich auch für die genannten Merkmalsausprägungen

<sup>27</sup> Die Ausprägungen des matchings zwischen Fähigkeiten und beruflichen Anforderungen lassen sich Tabelle 1 entnehmen. Innerhalb des höchsten beruflichen Abschlusses wurde zwischen Personen ohne Abschluss, Personen mit (dualer oder schulischer) Berufsausbildung, Technikern/Meistern (oder vergleichbar) sowie Akademikern unterschieden, bei der beruflichen Position zwischen Personen in einfachen Tätigkeiten, Fachkräften, Sachbearbeitern/untere Führungsebene sowie Führungskräften.

teilweise signifikant positive Regressionskoeffizienten für den Einfluss des erwarteten Nutzens auf die Zahlungsbereitschaft. Ausnahmen bilden dann nur noch die Gruppe der Personen, die sich beruflich überfordert fühlt sowie die Gruppe der Personen in einfachen Tätigkeiten: Hier kann auch durch eine gologit-Schätzung kein positiver Zusammenhang nachgewiesen werden. Die Ergebnisse lassen sich zum einen dahingehend interpretieren, dass die Zusammenhänge zwischen subjektiv erwartetem Nutzen und der Zahlungsbereitschaft für diese Gruppen nicht eindeutig sind. Zum anderen handelt es sich jeweils um Merkmalsausprägungen, die in der Stichprobe nur sehr schwach besetzt sind<sup>28</sup>, sodass die nicht durchgängige Signifikanz des positiven Zusammenhangs auch ein Resultat niedriger Fallzahlen sein könnte.

Tabelle 3: Ordinale Logit-Schätzung mit Interaktion zwischen SEU und höchstem beruflichem Abschluss

Unabhängige Variable	Odds ratio	95% Untergrenze	95% Obergrenze	p-Wert
A: Kein Abschluss als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.13	.950	1.35	.164
Berufsausbildung	.891	.4	1.98	.777
Techniker/Meister	.89	.38	2.07	.787
Studium	1.14	.5	2.6	.764
SEU*Berufsausbildung	.948	.795	1.13	.552
SEU*Techniker/Meister	.871	.728	1.04	.137
SEU*Studium	.961	.806	1.15	.661
B: Ausbildung als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.07	1.05	1.09	.000
Kein Abschluss	1.12	.504	2.5	.777
Techniker/Meister	.99	.725	1.37	.994
Studium	1.27	.984	1.65	.066
SEU*Kein Abschluss	1.05	.885	1.26	.552
SEU*Techniker/Meister	.919	.87	.97	.003
SEU*Studium	1.01	.974	1.05	.498
C: Techniker/Meister als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	.986	.938	1.04	.587
Kein Abschluss	1.12	.48	2.61	.787
Berufsausbildung	1.00	.727	1.38	.994
Studium	1.28	.916	1.78	.15
SEU*Kein Abschluss	1.15	.957	1.37	.137
SEU*Berufsausbildung	1.09	1.03	1.15	.003
SEU*Studium	1.1	1.04	1.17	.001
D: Studium als Referenzgruppe der Moderatorvariable				
SEU	1.08	1.05	1.12	.000
Kein Abschluss	.88	.385	2.01	.764
Berufsausbildung	.785	.606	1.02	.066
Techniker/Meister	.784	.563	1.09	.15
SEU*Kein Abschluss	1.04	.872	1.24	.661
SEU*Berufsausbildung	.986	.948	1.02	.498
SEU*Techniker/Meister	.907	.854	.962	.001

N 1,364

<sup>28</sup> Personen ohne beruflichen Abschluss: 28, Techniker/Meister: 202, Personen, die sich am Arbeitsplatz tendenziell überfordert fühlen: 72, Personen in einfachen Tätigkeiten: 30.

Tabelle 3 kann weiterhin entnommen werden, dass sich eine Veränderung des wahrgenommenen Nutzens weniger stark auf die Zahlungsbereitschaft von Personen mit Techniker-/Meisterabschluss als auf die von Personen mit Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium niederschlägt. Dieser Befund bleibt auch in der Gologit-Schätzung stabil. Außerdem (hier nicht tabellarisch dokumentiert) wirkt sich der wahrgenommene Nutzen stärker auf die Zahlungsbereitschaft aus, wenn Personen sich ihren Fähigkeiten entsprechend gefordert bzw. sogar unterfordert fühlen, als wenn sie sich überfordert fühlen. Bei Führungskräften hat der erwartete Nutzen einen stärkeren Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft als bei Fachkräften und Sachbearbeitern/Personen der unteren Führungsebene.<sup>29</sup>

Insgesamt lassen sich die formulierten Propositionen weitgehend stützen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sowohl der wahrgenommene Nutzen, als auch objektive Handlungsrestriktionen sich in erwarteter Weise auf die Zahlungsbereitschaft für berufliche Weiterbildung auswirken. Abgesehen von Unschärfen wegen möglicherweise zensierter, negativer Zahlungsbereitschaften, die hier mit dem Wert Null versehen sind, dürfte auch von einer entsprechenden Wirkung auf die Teilnahmebereitschaft auszugehen sein.<sup>30</sup> Eine Teilnahme wird demzufolge wahrscheinlicher, je nützlicher Weiterbildung in den Augen der Entscheider ist. Dazu gehört, wie stark sie einen Lernerfolg erwarten, welche Relevanz die grundsätzlich erreichbaren Ziele für sie besitzen und für wie wahrscheinlich sie es halten, dass diese mit einer erfolgreichen Teilnahme tatsächlich erreicht werden können. Restringierend wirken sich das Einkommen, hoher Zeitaufwand für Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung, inflexible Arbeitszeiten sowie die regionale Infrastruktur aus.

Unter Kontrolle des erwarteten Nutzens sowie der objektiven Handlungsrestriktionen weisen einige personenbezogene Merkmale (Alter, höchster beruflicher Abschluss, Informationen über den Weiterbildungsmarkt und Familienstatus), die in der Literatur häufig im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsverhalten von Individuen diskutiert werden, keinen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft auf. Die vorliegenden Ergebnisse implizieren insofern, dass höhere Teilnahmequoten von Hochqualifizierten im Vergleich zu Personen mit beruflicher Ausbildung sowie älteren im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten in erster Linie ein Resultat unterschiedlicher Nutzenerwartungen sind (sofern sie sich auf die individuell und nicht die betrieblich finanzierte Weiterbildung beziehen). Die genannten Gruppen unterscheiden sich aber anscheinend nicht grundsätzlich hinsichtlich ihrer Entscheidungsrationalität. Vielmehr stellt sich der Sinn einer Teilnahme für die Individuen sehr unterschiedlich dar, was sich in einer höheren oder niedrigeren Zahlungsbereitschaft äußert. Die Berücksichtigung von Interaktionstermen zeigt überdies, dass sich der positive Zusammenhang zwischen erwartetem Nut-

---

<sup>29</sup> Die Propositionen 4 und 5 sollten nicht nur für den Nutzen, sondern auch für die Restriktionen gelten. Wir danken Frau Dr. Behringer für diesen Hinweis. Hr. Walter prüft dies unter anderem in seinem Dissertationsprojekt an der Universität Duisburg-Essen. Teilweise zeigen sich Abweichungen von den vermuteten Zusammenhängen, die jedoch nicht systematisch sind. D.h. einzelne Restriktionsvariablen korrelieren bei bestimmten Subgruppen nicht signifikant negativ mit der Zahlungsbereitschaft und einzelne Interaktionsterme sind signifikant, was auf Unterschiede in der Wirkung der jeweiligen Restriktionsvariablen zwischen den betrachteten Subgruppen hindeutet. Für eine detailliertere Diskussion wird auf die Arbeiten von Hr. Walter hingewiesen.

<sup>30</sup> Es ist als unwahrscheinlich einzuschätzen, dass die Erfassung möglicher negativer Zahlungsbereitschaften und eine entsprechende Erweiterung der GOLOGIT-Modelle zu anderen Ergebnissen führen würde. Bereits in den Modellen, welchen die Übergänge zwischen den unteren drei Kategorien der Zahlungsbereitschaft betrachten, zeigt sich kein Einfluss der finanziellen Restriktionen. Es wäre kaum zu erwarten, dass Personen, die eine negative Zahlungsbereitschaft und damit implizit eine noch geringere Teilnahmebereitschaft aufweisen, wieder stärker durch finanzielle Restriktionen beeinflusst sind. Im Gegenteil: der im ersten Schätzmodell berechnete etwas erhöhte Koeffizient für den SEU deutet an, dass die Chance, zur Gruppe der Nicht-Zahlungsbereiten im Vergleich zu allen anderen Gruppen zu gehören, überdurchschnittlich stark durch die Nutzenwahrnehmung beeinflusst ist. Dies ist unter Umständen eben genau darauf zurückzuführen, dass in der niedrigsten Kategorie auch Personen mit potenziell negativer Zahlungsbereitschaft erfasst sind, die im Extremfall unter keinen Umständen bereit wären, an Weiterbildung teilzunehmen.

zen und Zahlungsbereitschaft nicht nur über alle Erwerbstätigen hinweg, sondern auch für nahezu alle Subgruppen in der Erhebung nachweisen lässt und sich größenordnungsmäßig zwischen diesen Subgruppen nicht unterscheidet.

Die Annahmen des Rational-Choice Paradigmas werden durch die Ergebnisse nicht grundsätzlich widerlegt. Folgende Ausnahmen von diesem allgemeinen Befund haben sich allerdings in den Ergebnissen gezeigt:

- Einige personenbezogene Merkmale haben auch bei Berücksichtigung des erwarteten Nutzens sowie der Restriktionen weiterhin einen eigenen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft. Dies betrifft im Wesentlichen die berufliche Stellung, das Geschlecht, die Überforderung am Arbeitsplatz und die vergangene Weiterbildungsteilnahme.
- Für Personen, die sich am Arbeitsplatz überfordert fühlen sowie für Personen in einfachen Tätigkeiten, ließ sich kein positiver Zusammenhang zwischen erwartetem Nutzen und Zahlungsbereitschaft nachweisen. Aufgrund der geringen Fallzahl bei dieser Gruppe ist dieses Ergebnis aber kein unmittelbarer Anhaltspunkt dafür, dass diese Personen sich nicht rational im Sinne des RC-Paradigmas verhalten.
- Schließlich moderieren einige personenbezogene Merkmale den Effekt, den der erwartete Nutzen auf die Zahlungsbereitschaft besitzt.

Diese Ausnahmen zeigen, dass sich das Entscheidungsverhalten der entsprechenden Personengruppen offensichtlich nicht vollständig durch den gemessenen Nutzen und die Restriktionen erklären lässt. Demnach müssen unbeobachtete Einflussfaktoren auf die Zahlungsbereitschaft existieren, die für die betreffenden Gruppen stärker ausgeprägt sind als für andere oder sogar exklusiv an sie gebunden sind. Wenn man der Annahme folgt, dass die Liste der Ziele kohärent und disjunkt konstruiert wurde und das Erhebungsinstrument somit den erwarteten Nutzen für alle Personengruppen gleichermaßen realistisch annähert, würde das bedeuten, dass die Entscheidung über das individuelle Weiterbildungsverhalten tatsächlich nicht erschöpfend durch die einfachen Grundannahmen der Rational-Choice-Ansätze (Nutzenmaximierung) abgebildet werden kann. Inwiefern hieraus die Notwendigkeit einer finanziellen Förderung abgeleitet werden kann und welche Implikationen sich für die Gestaltung von Förderpolitik ergeben, wird im folgenden Abschnitt diskutiert.

### **5.3 Implikationen für die Förderpolitik<sup>31</sup>**

Aus den durchgeführten Analysen lassen sich - alles in allem - einige Empfehlungen für die Gestaltung von Politikinstrumenten ableiten, die sich plakativ so zusammenfassen lassen:

1. Der Nutzen von Weiterbildung muss (besser) kommuniziert werden.
2. Die Zielgruppen einer Förderung, Förderhöhe, sowie die Förderfrequenz müssen sinnvoll gewählt werden, um Mitnahmeeffekte zu reduzieren.
3. Förderpolitik sollte sich auch auf den Abbau nichtmonetärer Hemmnisse richten.
4. Förderinstrumente sollten sorgfältig evaluiert werden. Dabei sind mögliche Anschubeffekte in den Blick zu nehmen.

Die nachfolgenden Ausführungen konkretisieren diese Empfehlungen.

#### **5.3.1 Weiterbildungsnutzen kommunizieren**

Der wahrgenommene Nutzen ist eine wichtige Einflussgröße auf die individuelle Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen. Die Nutzenwahrnehmung der Individuen bildet

---

<sup>31</sup> Siehe Fußnote 1.

daher den ersten Ansatzpunkt zur Stärkung ihrer Weiterbildungsbereitschaft. Betrachtet man die persönlichen Ziele der Individuen und ihre Priorisierung (Valenzen) als gegeben, so kann eine stärkere Nutzenwahrnehmung nur resultieren, wenn die von ihnen subjektiv wahrgenommenen Wahrscheinlichkeiten für die Erreichbarkeit dieser Ziele (durch erfolgreiche Weiterbildung) und für einen Lernerfolg in der Weiterbildungsmaßnahme steigen. Daher benötigen Personen bereits vor dem Überblick über das Weiterbildungsangebot konkrete Informationen, Einschätzungen oder Ahnungen (die auf unterschwellig wahrgenommenen Informationen beruhen) über den Arbeitsmarktbedarf bzw. die Verwertbarkeit bestimmter Qualifikationen bzw. über die Qualität der angebotenen Kurse.<sup>32</sup> Denn diese Faktoren beeinflussen, ob Personen sich überhaupt einen Nutzen von Weiterbildung versprechen und sich in der Folge für konkrete Angebote interessieren. Es muss also z. B. erkennbar sein, ob bestimmte Kurse bzw. Qualifikationen am Arbeitsmarkt auch anerkannt bzw. honoriert werden oder ob die Qualität des Lehrpersonals einen Lernerfolg erwarten lässt.

Idealerweise sollten diese Informationen für jeden grundsätzlich Interessierten und jede grundsätzlich Interessierte leicht zugänglich und jederzeit verfügbar sein, sodass sie eigenhändig beschafft werden können. Angesichts der technologischen Möglichkeiten neuer Medien erscheint es nicht mehr unmöglich, ein Angebot zu schaffen, welches dem Informationsinteresse der bereits Weiterbildungsentschlossenen nach einem Überblick über verschiedene Kurse/Anbieter, Termine, Veranstalter, Orte, etc. begegnet und im gleichen Atemzug die Informationen liefert, die nötig sind, um ein konkretes Weiterbildungsinteresse überhaupt zu wecken. In Anlehnung an diverse Online-Märkte (eBay, MyHammer, HRS, etc.) wäre beispielsweise eine Online-Plattformen vorstellbar, die interaktiv und stets aktuell mit Hilfe von Unternehmens- und Teilnehmeranfragen das Angebot an und die Nachfrage nach bestimmten Qualifizierungsmaßnahmen darstellt und hilft, beides in Einklang zu bringen. So könnten etwa (institutionelle und selbstständige) Anbieter ihre Angebote vom eintägigen Erste-Hilfe-Kurs über die mehrtägige und individuell auf einen kleinen Teilnehmerkreis zugeschnittene Fachfortbildung bis hin zum öffentlich-rechtlich geregelten Aufstiegsfortbildungs-Lehrgang „einstellen“ (eine Erweiterung auf Ausbildungsangebote ist vorstellbar). Diese würden von Betrieben und Individuen gebucht. Einfließen könnten auch Beurteilungen durch Teilnehmende und Arbeitgeber. Statistiken zu Buchungen und Bewertungen der einzelnen Kurse würden das Angebot abrunden. Obwohl eine solche Lösung technologisch vorstellbar ist und zur Transparenz sowie zum Abgleich von Angebot und Nachfrage beitragen könnte, ist unsicher, ob und wann ein entsprechendes Informationssystem durch freie Anbieter bereitgestellt wird. Zudem fördert ein solches Angebot nur das zumindest ansatzweise bereits vorhandene Weiterbildungsinteresse von Personen, welche die verfügbaren Informationen überhaupt abrufen.

Alternativ kann der Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme daher in Beratungsgesprächen verdeutlicht werden. Dazu sollten letztere nicht nur Informationen über das Kursangebot vermitteln, sondern auch das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken. So mangelt es zum Beispiel Geringqualifizierten, Personen in einfachen Tätigkeiten und einkommenschwachen Erwerbstätigen – möglicherweise aufgrund schlechter oder lange zurückliegender Bildungserfahrungen – im Vergleich zu höher Qualifizierten häufiger am Vertrauen, Weiterbildungsmaßnahmen aus eigener Kraft erfolgreich abschließen zu können. Darüber hinaus muss Beratung die Wahrnehmung für die Erreichbarkeit beruflicher Ziele durch Weiterbildung schärfen und so für den Nutzen von Weiterbildung sensibilisieren. Denn gemessen an der geäußerten Bedeutung bestimmter Ziele zeigten sich die befragten Erwerbstätigen etwas skeptischer hinsichtlich der Eignung von Weiterbildung als Mittel zum Erreichen dieser Ziele (WALTER/MÜLLER 2012). Das gilt insbesondere für das zentrale Ziel des Arbeitsplatzerhalts. Damit Beratung diese Funktionen erfüllen kann, muss sie allerdings in einer Phase an die Individuen herangetragen werden, in der diese selbst noch kein Wei-

---

<sup>32</sup> Natürlich können auch Vorurteile, die nicht durch Informationen fundiert sind, zur Wahrnehmung eines Weiterbildungsnutzens führen.

terbildungsinteresse entwickelt haben und bildungsabstinent sind. Dies ist eine schwer zu bewältigende Herausforderung, die besonders viel Kreativität bei der Gestaltung von geeigneten Förderkonzepten verlangt.<sup>33</sup>

Eine Beratung, welche die subjektiven Erfolgserwartungen stärkt und die Erreichbarkeit möglicher Ziele verdeutlicht, muss bei Personen, die das allgemeine und berufliche Bildungssystem bereits verlassen haben, in aktiver, aufsuchender Form erfolgen. Bei der Gestaltung von Förderprogrammen, die sich an Erwerbstätige richten, bilden daher die Betriebe einen wichtigen Ort der Kontaktaufnahme. Zur aufsuchenden Beratung gehört im weitesten Sinne auch die Etablierung einer „Weiterbildungskultur“ über Kampagnen des Weiterbildungsmarketings, die für spezifische Personengruppen unter den Weiterbildungsabstinenten aufbereitet werden und die in Medien bzw. an Orten platziert werden, welche von Weiterbildungsabstinenten bevorzugt konsumiert bzw. aufgesucht werden. Abgesehen davon sollte natürlich der Unterricht in der Sekundarstufe I und II des allgemeinen und beruflichen Bildungssystems bereits darauf vorbereiten, dass berufliche Weiterbildung ein konstituierendes Element der Erwerbsbiographie im Anschluss an eine erste berufliche Ausbildung darstellt und die Inanspruchnahme von Bildungsberatung analog zur Berufsberatung eine wichtige Begleitfunktion einnimmt.

Eine Hauptzielgruppe für solche aufsuchende Aktivitäten zur Verbesserung der Nutzenwahrnehmung sind nach gängiger Auffassung zum Beispiel Personen ohne beruflichen Abschluss und Migranten/Migrantinnen. Allerdings äußern diese in unserer Erhebung unter dem Strich keine deutlich niedrigere Nutzenwahrnehmung als andere Personen. Insbesondere Migranten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit geben sogar einen deutlich höheren Nutzen zu Protokoll als deutsche Staatsbürger. Es sei aber gesagt, dass die Fallzahlen in den Gruppen der Migranten und Personen ohne beruflichen Abschluss sehr gering sind. Möglicherweise wurden Personen aus beiden Gruppen, die tatsächlich einen eher geringen Weiterbildungsnutzen wahrnehmen, in der durchgeführten Erhebung seltener erreicht oder es konnte seltener ein vollständiges Interview mit ihnen geführt werden. Ist dies der Fall, so zeigen sich an diesem Beispiel gleichzeitig auch die Grenzen einer aufsuchenden Beratung. In jedem Fall unterscheiden sich die befragten Personen beider Gruppen hinsichtlich ihrer Nutzenwahrnehmung nicht signifikant von anderen Befragten.

Einen vergleichsweise geringen Nutzen äußern aber Personen, die sich schlecht über das Weiterbildungsangebot informiert oder am Arbeitsplatz überfordert fühlen. Gerade die letzteren Fälle sind bedenklich, denn diese Personen hätten eine Weiterbildung womöglich am nötigsten. Allerdings sind beide Kriterien keine geeigneten Operationalisierungen für die Zielgruppe eines Beratungsprogramms. Insofern teilen wir unter dem Strich die Auffassung, dass vor allem Un- und Angelernte die Zielgruppe von aufsuchender Beratung sein sollten.

Weiterbildungsberatung kommt also eine wichtige Funktion zur Stärkung der Nutzenwahrnehmung von bildungsfernen Personen zu. In Form einer verpflichtenden Beratung bei bereits bestehendem Bildungsinteresse bleibt sie allerdings unter ihren Möglichkeiten. Häufig besteht etwa in Förderprogrammen – allen voran den Gutscheininstrumenten – die Möglichkeit oder die Pflicht für die Begünstigten, vor der Kurswahl ein Beratungsgespräch in Anspruch zu nehmen. Da jedoch zu diesem Zeitpunkt bereits ein Bildungsinteresse besteht bzw. die Entscheidung für eine Weiterbildungsteilnahme in der Regel bereits gefallen ist, steht Beratung in einer solchen Form vor einem ähnlichen Problem wie auch andere Informationsangebote. Sie erreicht im Grunde nur Personen, die Weiterbildung aufgrund einer

---

<sup>33</sup> Schließlich könnte Beratung genutzt werden, um auf die Präferenzen der Individuen selbst Einfluss zu nehmen, das heißt auf ihre persönliche Bewertung bestimmter Zielsetzungen. Denn wenn potenziell durch Weiterbildung erreichbare Ziele für Individuen schlichtweg unattraktiv sind, dann entsteht auch keine Weiterbildungsbereitschaft. Unter Ökonomen ist allerdings durchaus umstritten, ob es ein legitimes Bestreben staatlicher Aktivität sein kann, auf die individuellen Präferenzen Einfluss zu nehmen.

relativ hohen Nutzenwahrnehmung ohnehin in Betracht ziehen, die also quasi an der Schwelle zur Teilnahme stehen und vornehmlich durch finanzielle oder zeitliche Restriktionen daran gehindert werden bzw. wegen mangelnden Vertrauens in die Qualität des Weiterbildungsangebots und des Lehrpersonals eine geringe Erfolgserwartung haben. Diesen Menschen kann durch solche Beratungsleistungen geholfen werden, das richtige Angebot zu finden. In dieser Form ist Beratung insofern in erster Linie als Mittel zur Gewährleistung einer effektiven Nutzung von Fördergeldern zu verstehen, nicht als Mittel zur Erhöhung der Beteiligung überwiegend weiterbildungsabstinenter Personen. Für bereits gut informierte Förderinteressierte könnte sie eventuell sogar eine Hürde darstellen, weil diese Personen die Zeit für eine Beratung nicht aufbringen können bzw. wollen oder befürchten, dass die oft bindende Beratungsempfehlung nicht auf die bevorzugte Maßnahme hinausläuft. Es sollte auch nicht vergessen werden, dass eine obligatorische Beratung den Verwaltungsaufwand und die Programmkosten erhöht. Unter dem Strich erscheint es daher sinnvoll, Weiterbildungsberatung im Rahmen von Förderinstrumenten nicht verpflichtend, sondern in Form eines freiwilligen und leicht zugänglichen Zusatzangebotes zu verankern.

Generell ist anzumerken, dass Beratungsangebote, die sich vor allem darauf beschränken, Bildungsinteressierten einen Überblick über das Angebot zu verschaffen, ein vergleichsweise umständliches und bürokratisches Mittel darstellen, um die Transparenz des Weiterbildungsmarktes zu verbessern, da letzteres auch bereits durch Online-Datenbanken wie die Datenbank KURSNET der Bundesagentur für Arbeit geleistet wird. Zwar wird diese Form der Beratung vermutlich niemals völlig entbehrlich sein. Dennoch sollte das vorrangige Ziel darin bestehen, das Weiterbildungsangebot sowie die entsprechenden Informationsmöglichkeiten so zu gestalten, dass Interessierte sich ohne großen Aufwand eigenhändig einen Überblick verschaffen können und erst gar nicht die Notwendigkeit entsteht, in Beratungsgesprächen darüber informieren zu müssen. Die Auswertungen deuten zwar an, dass der Informationsstand für die meisten Befragten eine weniger gravierende Restriktion bei der Weiterbildungsentscheidung darstellt als gemeinhin angenommen. So hatte die vorhandene Kenntnis der Befragten über für sie infrage kommende Weiterbildungsangebote in den Auswertungen keinen eigenen Effekt auf ihre Zahlungsbereitschaft. Zudem fühlen sich bereits mehr als zwei Drittel der Befragten gut oder sehr gut über die für sie relevanten Weiterbildungsangebote informiert. Auch empfinden es gut zwei Drittel als wenig oder überhaupt nicht aufwändig, sich über entsprechende Angebote zu informieren.<sup>34</sup> Nichtsdestotrotz erhöht zusätzlicher Informationsaufwand die (intangiblen) Kosten einer Weiterbildungsteilnahme und dürfte daher die Zahlungsbereitschaft herabsetzen bzw. die Weiterbildungsentscheidung beeinträchtigen (vgl. Fußnote 26). Es wäre daher wünschenswert, ihn gering zu halten; wenn wegen unzureichender Informationen zunächst erst einmal Beratungsbedarf entsteht, stellt dies in jedem Fall eine zusätzliche Hürde für Weiterbildungsinteressierte dar.

### **5.3.2 Zielgruppen, Höhe und Häufigkeit finanzieller Förderung steuern**

Neben dem wahrgenommenen Nutzen haben in den Analysen auch die finanziellen Restriktionen einen eigenen Effekt auf die Zahlungsbereitschaft. Das bedeutet: Personen, die zwar eine relativ stark ausgeprägte Nutzenwahrnehmung aufweisen, benötigen unter Umständen zusätzliche finanzielle Mittel, um sich tatsächlich für eine Weiterbildung zu entscheiden. Dieser Befund gibt vor allem Anlass darauf hinzuweisen, dass das Steuer- und Verteilungssystem den Beschäftigten genügend Spielraum für private Bildungsausgaben lassen sollte.<sup>35</sup> Ein

---

<sup>34</sup> Zwar äußern sich die genannten Risikogruppen, insbesondere Personen in einfacher beruflicher Stellung und die beruflich Überforderten, hier negativer. Allerdings ist dies vermutlich zumindest teilweise auch auf ein geringeres Informationsinteresse aufgrund eines ohnehin geringeren Weiterbildungsinteresses zurückzuführen. In solchen Fällen wäre aber vermutlich ohnehin eine aufsuchende und die Nutzenwahrnehmung stärkende Beratung notwendig.

<sup>35</sup> Eine Diskussion darüber, welche Einkommensverteilung als gerecht anzusehen ist, kann an dieser Stelle nicht geführt werden.

Argument für eine darüber hinausgehende finanzielle Förderung liefert er für sich genommen noch nicht. Allerdings geben die Auswertungen auch konkrete Hinweise auf ein Rationalitätsversagen in den nachfolgend zu diskutierenden Fällen. Sie ergeben sich aus dem Befund, dass bestimmte personen-bezogene Merkmale bei gegebenem Nutzen und gegebenen Restriktionen noch einen eigenen Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft aufweisen. Daraus kann in Kombination mit wohlfahrtsökonomischen Erwägungen ein Argument für die direkte finanzielle Förderung in Form von Zuschüssen abgeleitet werden.<sup>36</sup> In der Praxis werden Zuschüsse allerdings auch gewährt, um finanzielle Härten auszugleichen. Ein solches Vorgehen ist zwar mit den vorliegenden Auswertungen zum Rationalverhalten nicht zu rechtfertigen, kann aber mit Gerechtigkeitsüberlegungen und politischem Pragmatismus erklärt werden.<sup>37</sup> Ein grundsätzlicher Nachteil der finanziellen Förderung ist in jedem Fall, dass je nach Gestaltung der Förderbedingungen mitunter erhebliche Mitnahmeeffekte entstehen können. Sie sind vor allem durch die treffsichere Abgrenzung der Zielgruppe, die Förderhöhe, sowie die Förderfrequenz steuerbar.

### *Zielgruppe*

Jenseits von erwartetem Nutzen und den persönlichen Restriktionen entwickeln nur wenige personenbezogene Merkmale in den Analysen einen direkten Einfluss auf die Zahlungsbereitschaft. So weisen z. B. der allgemeine und berufliche Bildungsabschluss keinen eigenen Effekt auf, wenn gleichzeitig auch die berufliche Position berücksichtigt wird. Auch das Alter scheint keinen eigenen Einfluss zu haben. Die Zahlungsbereitschaft erklärt sich also im Wesentlichen durch die individuellen beruflichen Ziele, deren wahrgenommene Erreichbarkeit, persönliche Erfolgserwartungen, sowie finanzielle, zeitliche und strukturelle Restriktionen. Einige Ausnahmen wurden jedoch in den Auswertungen deutlich.

So zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen vergangener Weiterbildungsteilnahme und geäußelter Zahlungsbereitschaft für die vorgestellten Szenarien. Demnach wären Weiterbildungsabstinenten eine naheliegende Zielgruppe finanzieller Förderung. Allerdings kann angesichts der vorstehend diskutierten Zweifel an der Interpretation, dass der empirische Befund tatsächlich eine Irrationalität ausdrückt, nicht ausgeschlossen werden, dass der Abstinenz subjektiv-rationale Erwägungen zugrunde liegen.

---

<sup>36</sup> Finanzielle Förderaktivitäten lassen sich unter bestimmten Bedingungen mit der finanzwissenschaftlichen Theorie des Marktversagens rechtfertigen. Hierzu gehören die Existenz von externen Effekten, öffentlichen Gütern oder Informationsasymmetrien (vgl. BRÜMMERHOFF 2007) sowie ein Kreditmarktversagen. Letzteres äußert sich darin, dass Kreditmärkte keine Mittel zur Verfügung stellen, wenn Bildungsinteressierte keine Sicherheiten liefern können. Eine Lösungsmöglichkeit besteht in der Bereitstellung zinsloser Darlehen, wobei der Staat das Ausfallrisiko übernimmt. Zu bedenken ist dabei, dass allein die Tatsache der Verschuldung ein Hemmnis für risikoscheue Individuen darstellen kann. Ein weiteres maßgebliches Argument ist auch die Proposition, dass Individuen sich entgegen der herrschenden ökonomischen Lehre nicht vollkommen rational verhalten und die ihnen verbleibenden Einkommen nicht unbedingt zu ihrem eigenen Wohl verwenden. Dieses Argument ist in der Disziplin zwar nicht unumstritten. Mit ihm ließe sich aber erklären, warum der Staat ein Verteilungs- und Umverteilungssystem unterstützt, das einigen Beschäftigten gerade genügend Mittel zur Finanzierung ihres Lebensunterhaltes belässt, und ihnen dann andererseits für sorgfältig definierte Zwecke finanzielle Zuschüsse in Aussicht stellt. Die vorangegangenen Analysen liefern in ganz bestimmten Fällen Hinweise auf Einschränkungen der Rationalitätshypothese und geben Anlass, über eine finanzielle Förderung nachzudenken.

<sup>37</sup> Gerechtigkeitsargumente werfen genau genommen zunächst einmal die Frage auf, warum den Individuen überhaupt so wenig Geld zur Finanzierung entsprechender Maßnahmen bleibt. Geht man davon aus, dass es gerade das Ziel des bestehenden Systems ist, die gesellschaftlich vorherrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen umzusetzen, wäre es gewissermaßen inkonsequent und im Sinne der Wohlfahrtsökonomik mit Wohlfahrtsverlusten verbunden, seine Verteilungswirkungen durch finanzielle Förderung an anderer Stelle wieder abzuändern. Allerdings werden in der politischen Praxis häufig pragmatische Entscheidungen getroffen, die sich nicht an den normativen ökonomischen Argumenten orientieren. So wäre vorstellbar, dass zwar die Auffassung vertreten wird, das Steuersystem stelle keine Verteilungsgerechtigkeit her, es aber gleichzeitig für politisch schwer durchsetzbar gehalten wird, eine entsprechende Veränderung herbeizuführen. Förderprogramme für spezielle Zwecke können dann dazu dienen, finanzielle Härten dennoch auszugleichen.

Ein weiteres Merkmal, das trotz Kontrolle von erwartetem Nutzen und Restriktionen noch Einfluss auf die individuelle Zahlungsbereitschaft aufweist, ist das Geschlecht. Wie ebenfalls vorstehend diskutiert, ist auch dieser Befund nicht zwingend auf Einschränkungen der Entscheidungsrationalität zurückzuführen. Er kann die spezielle Erwerbssituation von Frauen widerspiegeln; so wäre denkbar, dass sich in dem Befund finanzielle Restriktionen äußern, die im Schätzmodell wegen Verwendung des Haushaltsäquivalenzeinkommens nicht als solche zu Tage treten. Die Diagnose eines speziellen Förderbedarfs für die berufliche Weiterbildung von Frauen wäre daher durch die Auswertungen nicht automatisch gedeckt. Das schließt jedoch nicht aus, der Erwerbssituation von Frauen generell Beachtung zu schenken.

Nicht durch die RC-Hypothese erklärbare Unterschiede in der Zahlungsbereitschaft ließen sich zudem innerhalb der Merkmale nachweisen, welche die Fähigkeit zur Erfüllung beruflicher Anforderungen, die berufliche Stellung und das Kriterium des Alleinerziehend-Seins codieren. Aus praktischen Gründen eignen sich aber höchstens die letzten beiden zur Abgrenzung der Zielgruppe eines Förderinstrumentes. Die berufliche Stellung wiederum ist stark mit dem beruflichen Abschluss korreliert. Da letzterer vermutlich leichter überprüfbar ist, dürfte es zweckmäßiger sein, ihn als Kriterium für eine Förderung heranzuziehen. Fraglich ist allerdings auch, wie das Fehlen eines Abschlusses nachgewiesen werden soll. Alternativ könnte die Gruppe der Geringqualifizierten auch über Einkommensgrenzen angenähert werden.

Zu Alleinerziehenden ist zu sagen, dass ihre geringere Zahlungsbereitschaft wahrscheinlich nicht Ausdruck einer Irrationalität ist, sondern vielmehr organisatorische Restriktionen widerspiegelt, die – ähnlich wie bei der Arbeitszeitgestaltung – auf die mangelnde zeitliche Flexibilität zurückzuführen ist. Dieser Gruppe dürfte finanzielle Förderung insofern weniger (wenn auch nicht gar nicht) nützen (vergleiche Abschnitt 5.4).

Darüber hinaus liefern die Analysen keine Anhaltspunkte für ein eingeschränktes Rationalverhalten bei weiteren Gruppen. Sofern in der Praxis dennoch eine finanzielle Förderung für andere Gruppen in Erwägung gezogen wird, steht vermutlich das oben beschriebene pragmatische Motiv der Politik, finanzielle Hürden zu reduzieren, im Vordergrund der Überlegungen. Insofern sollten finanzielle Förderinstrumente in jedem Fall das Einkommen zum Förderkriterium machen, falls Gruppen gefördert werden, für die keine Hinweise auf Rationalitätsversagen vorliegen. Allerdings ist es fraglich, ob eine Förderung, die das Einkommen zum Förderkriterium macht, auf Personen beschränkt sein sollte, die in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren vor der Förderung an keiner formalisierten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Solche Einschränkungen könnten erwogen werden um Mitnahmeeffekte zu reduzieren (siehe Abschnitt *Förderhöhe und -frequenz*) und zu gewährleisten, dass nur tatsächlich Bildungsabstinenten aktiviert werden. Allerdings liegt hierin ein Widerspruch, wenn die Einkommensverhältnisse ein Hauptförderkriterium sind. Denn wenn der Sinn einer Förderung darin besteht, finanzielle Barrieren zu reduzieren, dann muss dies für alle Personen gelten, die entsprechenden Problemen gegenüberstehen, unabhängig davon, ob sie früher schon einmal die Mittel für Weiterbildung aufbringen konnten oder nicht. Es wäre kaum nachvollziehbar, warum Personen, die gleich einkommensschwach sind wie Bildungsabstinenten und sich von diesen nur dadurch unterscheiden, dass sie bereits an einer Weiterbildung teilgenommen haben, schlechter als jene gestellt werden sollten, nur weil sie bereits eine gewisse Weiterbildungsneigung demonstriert haben. Darüber hinaus wären Mitnahmeeffekte bei einer Förderung, die primär der Reduktion finanzieller Hemmnisse dient, ohnehin als irrelevant anzusehen.

Jede finanzielle Förderung muss schließlich in der Lage sein, ein positives subjektiv wahrgenommenes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu erzeugen. Sie kann also im Prinzip nur bei Individuen Wirkung zeigen, die zumindest eine gewisse Weiterbildungsbereitschaft mitbringen und mehr oder weniger „an der Schwelle zur Teilnahme“ befinden. Zu beachten ist, dass Perso-

nen mit einer extrem geringen Zahlungsbereitschaft auch durch eine Lockerung der finanziellen Restriktionen nicht zur Teilnahme bewegt werden können. Zumindest lässt Tabelle 1 das vermuten. Dies impliziert, dass eine Förderung nur dann etwas bewirken kann, wenn eine gewisse Teilnahmebereitschaft bereits vorhanden ist. Den Schlüssel zur Aktivierung eines Weiterbildungsinteresses bildet somit eher die Nutzenwahrnehmung. Allein durch finanzielle Förderung werden tatsächlich bildungsferne Personen, die mit Weiterbildung kaum positive Wirkungen verbinden, demnach nicht erreicht. Diese müssen zunächst einmal für den Nutzen einer Weiterbildung sensibilisiert werden. Dies kann – wie beschrieben – im Prinzip nur durch aufsuchende Beratung geschehen (s. o.).

Die Überlappung zwischen den Gruppen mit Beratungsbedarf und den Gruppen mit Mittelbedarf mag hoch sein. Aber soweit dauerhaft bildungsabstinente Gruppen keinen gravierenden finanziellen Restriktionen unterliegen, dürfte die finanzielle Förderung auch kaum das geeignete Mittel sein, um sie zu aktivieren. Bei der Wahl der Förderschwerpunkte sollte schließlich nicht vergessen werden, dass Weiterbildung zwar einen niedrighwelligen (Wieder-)Einstieg in das Lernen ermöglicht, aber dass gerade für Geringqualifizierte auch das Nachholen von Abschlüssen eine hohe Rendite aufweisen dürfte.

### *Förderhöhe und -frequenz*

Ein hemmender Einfluss finanzieller Restriktionen auf die Zahlungsbereitschaft zeigt sich erst in denjenigen Schätzmodellen, welche die Wahrscheinlichkeiten für Zahlungsbereitschaften über und unter 100 Euro (bzw. höheren Beträgen) vergleichen (Modelle 3-6 der GOLOGIT-Schätzung).<sup>38</sup> Wird die Schwelle bei 50 Euro gesetzt, ist hingegen noch kein Effekt nachweisbar. Eine finanzielle Förderung kann insofern dann Wirkung zeigen, wenn überhaupt eine gewisse Zahlungsbereitschaft vorhanden ist. Bei Personen, die keine Zahlungsbereitschaft äußern, ist in Betracht zu ziehen, dass sie wegen eines als gering empfundenen Nutzens grundsätzlich nicht teilnahmeinteressiert sind. Immerhin rund 13% der befragten Individuen geben aber eine Zahlungsbereitschaft in Höhe von Null an. Da dies offensichtlich nicht in erster Linie mit finanziellen Restriktionen zusammenhängt, die sich erst ab einer gewissen Zahlungsbereitschaft auswirken, muss davon ausgegangen werden, dass eine finanzielle Förderung bei diesen Personen oft ins Leere liefere.

Bei Personen mit einer entsprechend höheren Zahlungsbereitschaft (und dadurch impliziert: Teilnahmebereitschaft) kann finanzielle Förderung demnach prinzipiell die Entscheidung für eine bestimmte Weiterbildung begünstigen bzw. dazu führen, dass teurere oder umfangreichere Maßnahmen ausgewählt werden. Ein guter Teil der Befragten, auf die dies zutrifft, ist allerdings nicht auf finanzielle Förderung angewiesen. Nimmt man etwa grob an, dass nicht öffentlich bezuschusste Weiterbildungsangebote von privaten Trägern, die den vorgestellten zweitägigen Weiterbildungsszenarien entsprechen, bis zu 200 Euro kosten, so würde die geäußerte Zahlungsbereitschaft von immerhin rund 44% der mit diesen Szenarien konfrontierten Befragten ausreichen, um ihr Weiterbildungsinteresse ohne weitere Förderung in die Tat umzusetzen.<sup>39</sup>

Nahezu genauso viele Befragte (rund 43%) geben allerdings Zahlungsbereitschaften unter 200 Euro (und über null Euro) an. Personen, die in den letzten fünf Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen haben, nennen besonders geringe Beträge. Aber auch Frauen, Erwerbstätige in einfacher beruflicher Stellung und Personen ohne beruflichen Abschluss geben häufiger als andere Befragte Zahlungsbereitschaften unter 200 Euro an. Erkenntnisse zu sinnvollen Förderbeträgen lassen die durchgeführten Analysen zwar nicht unmittelbar zu, geht man aber davon aus, dass zweitägige Kurse in der Regel nicht teurer als 200 Euro sind

<sup>38</sup> Entspricht im Aufstiegs-Szenario: 1.000 Euro.

<sup>39</sup> An Volkshochschulen dürften selbst einwöchige Kurse häufig unter 200 Euro zu haben sein.

(und dass Personen mit höheren Zahlungsbereitschaften ohnehin nicht auf Förderung angewiesen sind), müssten bereits moderate Förderbeträge ausreichen, um die Zahlungsbereitschaft der angesprochenen Personengruppen auf ein Niveau zu heben, das mutmaßlich für die dargelegten Weiterbildungsszenarien ausreicht (sofern die geringe Zahlungsbereitschaft durch finanzielle Restriktionen verursacht ist). Unter Berücksichtigung der minimal für die Wirksamkeit finanzieller Hilfen erforderlichen Zahlungsbereitschaft in Höhe von 50 Euro (s. o.) sollten also 150 Euro Förderung bereits eine Wirkung zeigen. Der gewählte Förderbetrag hängt aber letztlich davon ab, welchen Weiterbildungsumfang man den Geförderten ermöglichen möchte.

Höhere Förderbeträge bedeuten nicht zwangsläufig auch eine Erhöhung der Programmkosten, wenn eine Förderung nicht jedes Jahr aufs Neue, sondern nur im Abstand mehrerer Jahre oder gar nur einmalig beantragt werden kann. Gleichzeitig wird die Gefahr reduziert, dass Mitnahmeeffekte kumuliert werden, weil Individuen sich bei ihrer Weiterbildungsplanung wegen der leichten Antizipierbarkeit sowie Regelmäßigkeit der Förderung zunehmend auf die öffentlichen Mittel verlassen. Förderungen, deren Zweck sich in der Hauptsache auf den Ausgleich finanzieller Härten richten, sollten allerdings konsequenterweise nicht einer solchen Beschränkung unterliegen. Ohnehin wäre die Existenz von Mitnahmeeffekten bei diesem Förderzweck per definitionem ausgeschlossen.

### **5.3.3 Nicht-monetäre Restriktionen abbauen**

Die Zahlungsbereitschaft wird auch durch nicht-monetäre Restriktionen beeinflusst (vgl. Tabelle 1.1). Dabei bezieht sich die Bezeichnung darauf, dass sie die für Weiterbildung verfügbaren finanziellen Mittel nicht unmittelbar begrenzen (wie es etwa das Einkommen tut), sondern mittelbar, weil sie Bedingungen vorgeben, die nur durch erhöhten finanziellen Aufwand kompensiert werden können.

Zum Beispiel ist bei gegebenen finanziellen und zeitlichen Restriktionen und bei gegebenem Nutzen die Zahlungsbereitschaft in kleinen Gemeinden niedriger als in größeren. Vermutlich ist die Gemeindegröße ein – wenn auch grobes – Maß für die Ausprägung der Weiterbildungsinfrastruktur bzw. des Weiterbildungsangebotes. Wahrscheinlich ist daher, dass der Effekt den höheren Kosten- und Zeitaufwand einer Weiterbildungsteilnahme für Personen in strukturschwachen Gegenden infolge längerer Anreisen und der Entstehung von Unterbringungskosten ausdrückt. Insofern kann empfohlen werden, dass eine finanzielle Förderung nicht auf Lehrgangsgebühren und Arbeitsmittel beschränkt sein, sondern auch Ausgaben für Reisen und Unterkünfte als förderfähig anerkennen sollte.

Auch Restriktionen bezüglich der Zeiteinteilung, wie etwa infolge fest vorgegebener familiärer Betreuungszeiten, erhöhen die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildungsabstinenz. Finanzielle Förderprogramme könnten dem begegnen, indem sie Ausgaben für die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Familienmitgliedern während der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen in die förderfähigen Kosten einbeziehen. Besonders Alleinerziehende würden hiervon profitieren. Die Chance, eine Zahlungsbereitschaft in Höhe von Null zu äußern, ist in den durchgeführten Regressionsanalysen für Alleinerziehende im Vergleich zu Alleinlebenden ohne Betreuungsverpflichtungen um das Dreifache erhöht.

Darüber hinaus schränken auch unflexible Arbeitszeiten die Zahlungsbereitschaft ein: Personen, die weniger Spielraum in der Wahl ihrer Arbeitszeiten besitzen, würden den Auswertungen zufolge weniger Geld für ein gegebenes Weiterbildungsszenario ausgeben als die Befragten mit flexiblen Arbeitszeiten. Dies kann nur so interpretiert werden, dass die Zeiten, die sie für Weiterbildungszwecke opfern müssten, im Vergleich wertvoller sind (also in alternativer Verwendung einen höheren Nutzen entfalten) als die Zeiten, die von Personen mit flexiblen Arbeitszeiten für Weiterbildung gewählt werden können. Arbeitszeitkonten könnten

durch Verlagerung der arbeitszeitlichen Belastungen theoretisch solche Freiräume schaffen. Die weitere Verbreitung von Arbeits- und Lernzeitkonten sollte daher ein Ziel sein. Für Förderprogramme bedeutet dies, dass sie nicht unbedingt auf die unmittelbar weiterbildungsbezogenen Aspekte wie finanzielle Zuschüsse und Beratung beschränkt sein müssen, sondern durchaus auch Aspekte in den Blick nehmen können, welche die Weiterbildungsbereitschaft mittelbar erhöhen. So könnten etwa betriebliche Modellprojekte zur Einführung flexibler Arbeitszeiten gefördert werden.

### **5.3.4 Anschubeffekte evaluieren**

Das wesentliche Ziel finanzieller Förderung ist die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Dabei wird vorausgesetzt, dass Weiterbildung positive Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg von Individuen hat. Häufig wird auch die Reduzierung von sozio-demografischen Disparitäten in der Beteiligung als Ziel ausgegeben. Im Idealfall sind die erzielten Effekte auch nachhaltiger Natur, sodass bei Wegfall der Förderung das erreichte Beteiligungsniveau gehalten werden kann. Dazu müssen die aktivierten Personen bereit sein, auch zukünftig an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (Anschubeffekte).

Die beschriebenen empirischen Befunde hinsichtlich der vergangenen Teilnahme an Weiterbildung legen zwar auf den ersten Blick nahe, dass eine staatliche Förderung eine anschiebende Wirkung haben kann. Angesichts der beschriebenen Vorbehalte hinsichtlich einer umgekehrten Kausalität scheuen wir uns aber davor, dieses Ergebnis als Hinweis auf ein durch die vorherige Teilnahme an Weiterbildung verändertes Entscheidungsverhalten zu interpretieren.

Ohnehin ist fraglich, ob mit Anschubeffekten überhaupt gerechnet werden darf, wenn eine Förderung mit irrationalem Entscheidungsverhalten der Nachfrager gerechtfertigt wird. Eine anschiebende Wirkung wäre etwa zu erwarten, wenn die Weiterbildungsteilnahme ähnlich wie eine Beratung zu einer verbesserten Informationslage der Geförderten bezüglich der Kursqualität, der Kompetenzen des Lehrpersonals sowie der Verwertungsmöglichkeiten von Weiterbildung führt, die wiederum mit einer nachhaltigen Stärkung der Nutzenwahrnehmung einhergeht. Gleiches gilt, wenn die Teilnahme mittelfristig zu einer bisher nicht antizipierten Abmilderung der Restriktionen (z. B. infolge von Lohnzuwächsen oder flexibleren Arbeitszeiten nach einem mit der Weiterbildung verbundenen Stellen-/Arbeitgeberwechsel) führt und somit den Anreiz für künftige selbst finanzierte Teilnahmen steigert. In beiden Fällen wäre die bisherige Nicht-Teilnahme jedoch nicht „irrationalen“ Erwägungen, sondern Informationsmängeln und Restriktionen geschuldet, die wiederum nicht unbedingt durch eine finanzielle Förderung behoben werden können.

Eine anschiebende Wirkung geförderter Weiterbildungsteilnahme ließe sich ferner aufgrund von potenziellen Selbstvertrauensschüben vermuten, welche sich mutmaßlich in einer positiveren Beurteilung der Erfolgsaussichten in künftigen Maßnahmen niederschlagen. Bedenkt man aber, dass es bei den Geförderten idealerweise vorrangig um Personen geht, deren mangelndes Selbstvertrauen eben gerade auf vergangene Bildungserfahrungen zurückzuführen ist, erscheint auch diese Wirkungsweise zumindest nicht sicher.

Wenn schließlich tatsächlich eine Rationalitätsbeschränkung im engeren Sinne vorläge, die im Entscheidungsprozess selbst besteht, weil Individuen identische Nutzensvorstellungen unter identischen Restriktionen in unterschiedliche Entscheidungen „ummünzen“, dann wäre auch nicht zwingend davon auszugehen, dass diese Art des Entscheidungs-„Bias“ durch eine geförderte Weiterbildungsteilnahme heilbar wäre.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Wird mit der Förderung primär der Ausgleich finanzieller Härten bezweckt, so sind Anschubeffekte nicht zu erwarten, sie werden dann aber auch nicht als Kriterium zur Beurteilung des Erfolgs benötigt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine Förderung nicht auf der Erwartung anschließender Effekte aufgebaut werden sollte, wenn sie wegen der Vermutung eines irrationalen Entscheidungsprozesses bei bestimmten Gruppen von Nachfragern gewährt wird. Sollten dennoch in bedeutsamem Umfang Anschubeffekte nachweisbar sein, wäre ein zusätzliches Argument für die Förderung gegeben. Besonders bei niedrig dotierten Förderungen wären Anschubeffekte ein wichtiges Kriterium zur Beurteilung des Fördererfolgs. Denn weniger umfangreiche Weiterbildungen ermöglichen vermutlich tendenziell auch einen geringeren Kompetenzgewinn bzw. Arbeitsmarkterfolg, so dürfte der Kompetenzzuwachs infolge einer einmaligen Teilnahme an einem ein- bis zweitägigen Kurs häufig nicht sofort einen höheren Arbeitsmarkterfolg mit sich bringen. Implizit steckt also wohl gerade hinter der Förderung mit geringen Beträgen die Hoffnung, dass es einen bedeutenden Anteil an Geförderten gibt, für die Weiterbildung neu ist und die zudem künftig stärker eigene Mittel in ihre Weiterbildung investieren, also nachhaltig für die Weiterbildung gewonnen werden können. Geförderte Personen sollten daher gezielt zu ihren Beweggründen und Erfolgserwartungen befragt werden. Da im Nachhinein immer die Gefahr der Ex-Post-Rationalisierung einer Entscheidung besteht, würde eine Erhebung bestenfalls vor und nach Teilnahme an einer geförderten Weiterbildung stattfinden. Ein Abgleich könnte zeigen, ob ihre Erwartungen übertroffen wurden und ob die Weiterbildung für sie unerwartet positive Effekte hatte (z. B. unerwartete berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Gehaltsanstiege oder unerwartet große Freude am Lernen). Eine sorgfältige Evaluation der Programmeffekte sollte diesem Punkt Beachtung schenken.

## 6. Ausblick und Transfer

Wie eingangs bereits diskutiert, erweitern die vorliegenden Befunde den bisherigen Blick auf die Gründe und Hemmnisse für die Weiterbildungsteilnahme von Individuen, indem sie methodische Probleme bisheriger Befragungen zu diesen Aspekten lösen. Durch die differenzierte Berücksichtigung von Kosten- und Nutzenaspekten für Teilnehmer/-innen *und* Nicht-Teilnehmer/-innen im Erklärungsmodell wird zum Beispiel deutlich, dass die Kosten von Weiterbildung nicht für sich allein genommen als Teilnahmehemmnis gelten können. So ist eine sehr niedrige Zahlungsbereitschaft den Ergebnissen zufolge nicht unbedingt in erster Linie eine Folge finanzieller Restriktionen, wie manchmal durch Studien zu Weiterbildungsmotiven und –hemmnissen suggeriert wurde, sondern offenbar eher auf eine geringe Nutzenwahrnehmung zurückzuführen.

Die Auswertungen liefern außerdem einen Beitrag zur finanzwissenschaftlichen Theorie des Marktversagens für den speziellen Bereich individueller beruflicher Weiterbildung. Sie deuten darauf hin, dass letztere für bestimmte Personengruppen eine Art meritokratisches Gut nach MUSGRAVE (1959) darstellt, das nicht in rationaler Weise nachgefragt wird. Soweit der normative Ansatz des meritokratischen Gutes als Rechtfertigung staatlichen Handelns anerkannt wird, lässt sich aus den Befunden ein Förderargument für diese Personengruppen ableiten. Auffällig und neu ist dabei, dass etwa ältere Beschäftigte nicht weniger zahlungsbereit und damit teilnahmewillig zu sein scheinen als jüngere, wenn sie den gleichen Nutzen wahrnehmen (und sich den gleichen finanziellen und zeitlichen Restriktionen gegenüber sehen). Auch der Informationsstand der Individuen bezüglich in Frage kommender Weiterbildungsangebote besitzt möglicherweise geringere Bedeutung für die grundsätzliche Zahlungs- bzw. Teilnahmebereitschaft als bisher angenommen. Bestätigen lässt sich hingegen, dass Geringqualifizierte als Hauptzielgruppe von Förderaktivitäten in den Blick genommen werden sollten. Ganz grundsätzlich stellt sich aber die Frage, wie bildungsferne Personen für den (Wieder-)Einstieg in Bildungsaktivitäten gewonnen werden können, da sie auf öffentliche Angebote kaum reagieren dürften. Die Forschung kann zur Lösung dieses akuten Problems wohl nur begrenzt beitragen. Gefragt sind hier in erster Linie innovative Förder- bzw. Beratungskonzepte. Beantworten sollte die Wissenschaft – vor allem die pädagogischen Diszipli-

nen – aber die Frage, wie Lernprozesse im gesamten Bildungssystem gestaltet werden können, damit Bildungsaversion erst gar nicht entsteht.

Fragen wirft auch der Befund auf, dass Frauen geringere Zahlungsbereitschaften äußern (bei gleichem Nutzen und gleichen Restriktionen). Er dürfte in starkem Maße auf die generelle Erwerbssituation der Frauen zurückzuführen sein, der demnach auch in Zukunft Beachtung geschenkt werden sollte.

Neben den im nun beendeten Projekt durchgeführten Analysen ermöglichen die Daten zudem vielfältige weitere Auswertungen, die allerdings nicht alle ad hoc identifizierbar sind. Einige können aber an dieser Stelle bereits genannt werden. Beispielsweise wäre es möglich, die bevorzugte Freizeitverwendung der befragten Personen in die Schätzmodelle zu integrieren, um so zu prüfen, ob die Weiterbildungsbereitschaft bei gegebenem Nutzen und gegebenen Restriktionen auch durch eine Vorliebe für bestimmte andere Freizeitaktivitäten reduziert werden kann. Des Weiteren wäre neben der Untersuchung der Interaktion zwischen Nutzen und personenbezogenen Merkmalen auch eine Betrachtung der Interaktion zwischen den Restriktion und personenbezogenen Merkmalen von Interesse. Insbesondere sei auch darauf hingewiesen, dass den vorgestellten Auswertungen bestimmte Annahmen hinsichtlich der Gewichtung einzelner Nutzenkomponenten zugrunde liegen, die ihrerseits mit Hilfe der Daten hinterfragt werden können. So wurde angenommen, dass die Einzelnutzenaspekte mit jeweils gleichem Gewicht in das Nutzenmodell eingehen. Damit wird dem subjektiv erwarteten Nutzen eine gewisse Varianz genommen. Es wäre eine sinnvolle Erweiterung der Auswertungen, die Nutzenkomponenten einzeln in der Erklärung der Zahlungsbereitschaft zu berücksichtigen, um Aufschluss über die relative Bedeutung der einzelnen Aspekte im Vergleich zueinander zu erlangen. Vielversprechend erscheinen außerdem Analysen, die den Einfluss bestimmter personenbezogener Merkmale auf einzelne Nutzenkomponenten beleuchten. Diese und andere Auswertungen könnten beispielsweise in einem Folgeprojekt und in Kooperation mit Herrn Walter, der mittlerweile an der Universität Duisburg-Essen beschäftigt ist, angegangen werden.

Die Arbeiten des vorliegenden Projektmoduls sowie die erzielten Ergebnisse wurden bislang bei folgenden Gelegenheiten mit der wissenschaftlichen Gemeinde diskutiert.

#### BIBB-interne Vorträge:

- WALTER, M.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, Dezember 2009: Vorstellung des Erhebungsinstrumentes
- WALTER, M.: Arbeitskreis quantitative Methoden des BIBB, Bonn, April 2011: Vorstellung erster Regressionsergebnisse
- WALTER, M.: BIBB-Projektkolloquium, 9. Mai 2011: Vorstellung des Projektfortschrittes.

#### Konferenzbeiträge:

- WALTER, M.: „*Incentives in der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger*“, Hochschultage Berufliche Bildung, Osnabrück, 25. März 2011
- WALTER, M.: „*Explicating individual demand for Continuing Vocational Training (CVT)*“, 32. jährliche Konferenz der International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS), Bamberg, 11.-13. Juli 2011

- WALTER, M.: „*Unterinvestition in berufliche Weiterbildung? Teil I: Die Perspektive der Individuen*“, 6. BIBB-Berufsbildungskongress, Berlin, 19.-20. September 2011, Tagungsdokumentation: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/AK\\_5\\_1\\_Walter.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/AK_5_1_Walter.pdf)
- WALTER, M.: „*Anreize zur Teilnahme an individueller beruflicher Weiterbildung*“, 23. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehung (DGfE), Osnabrück, 14. März 2012
- WALTER, M.: „*Erklärung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auf Basis subjektiver Nutzenerwartungen*“, 3. Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung, Steyr (AT), 05.-07. Juli 2012

Ein Konferenzbeitrag (in Teilen auf Basis dieses Berichtes) wurde von Hr. Walter nach seinem Ausscheiden aus dem BIBB gehalten:

- WALTER, M.: „*Zum Einfluss von Nutzenerwartungen auf die Weiterbildungsbereitschaft Geringqualifizierter*“, AG BFN-Workshop, Göttingen 11./12. Juli 2013

Des Weiteren gingen bereits die folgenden Veröffentlichungen aus den Arbeiten hervor:

- WALTER, M.: "Blackbox" Weiterbildungsmotivation: Subjektive Nutzenwahrnehmung als Grundlage der individuellen Weiterbildungsnachfrage. In: *Education Permanente* 45 (2011) 3, S. 14-17
- WALTER, M.; MÜLLER, N.: Nutzen beruflicher Weiterbildung: Was Beschäftigte erwarten und sie zur Teilnahme motiviert. In: *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 41 (2012) 1, S. 10-14
- WALTER, M.; MÜLLER, N.: Valenzen, Instrumentalitäten, Erwartungen – Zur Motivation Erwerbstätiger, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren. In: Stock, Michaela; Dietzen, Agnes; Lassnigg, Lorenz; Markowitsch, Jörg; Moser, Daniela (Hrsg.): *Neue Lernwelten als Chance für alle – Beiträge zur Berufsbildungsforschung*, Studienverlag, Innsbruck 2013, S. 88-104

## 7. Literatur

BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: *Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen*. Münster 2004

BALZER, C.: *Finanzierung der Weiterbildung*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bonn 2001

BECKMANN, J.; HECKHAUSEN, H.: *Motivation durch Erwartung und Anreiz*. In: HECKHAUSEN, J.; HECKHAUSEN, H. (Hrsg.): *Motivation und Handeln*. Heidelberg 2006, S. 105-142

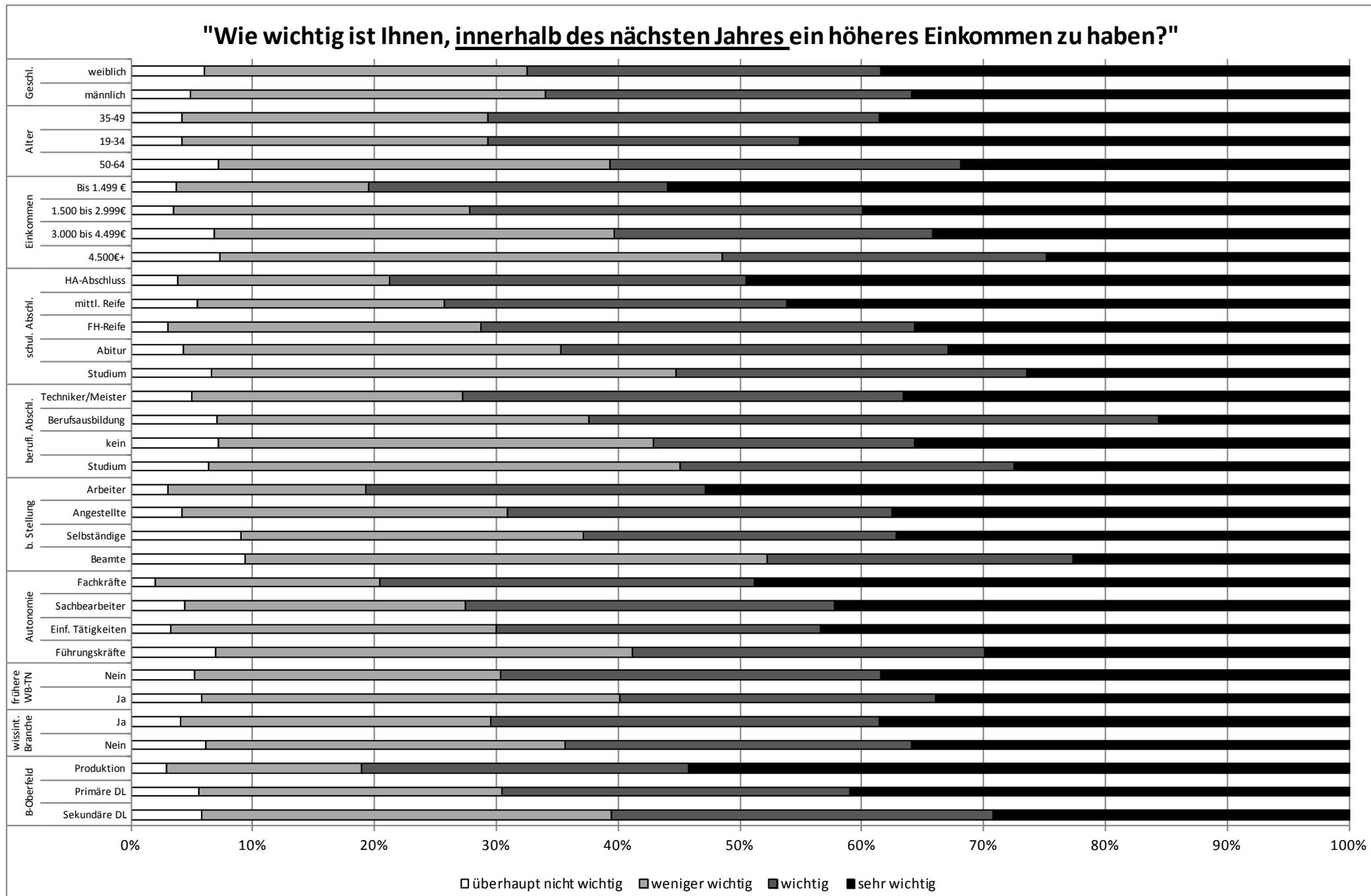
BEHRINGER, F.: *Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz*. Opladen 1999

BEICHT, U.; KREKEL, E.; WALDEN, G.: *Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?* Bielefeld 2006

- BEICHT, U.; ULRICH, J.: When Graduates Assess the use of Their Vocational Training: What do Their Ratings Stand for? A Critique of Evaluative Research in VET. In: Swiss Journal of Sociology 36 (2010) 1, S. 161-185
- BMBF (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2006
- BILGER, F.; ROSENBLADT, B.v. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2010 Trendbericht, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin 2011
- BOLDER, A.; HENDRICH, W.: Fremde Bildungswelten – Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Opladen 2000
- BORGLOH, S.; HEINEMANN, F.; KALB, A.; PEIFFER, F.; REUß, K.; WIGGER, B.: Staatliche Anreize für private Bildungsinvestitionen - Effizienzanalyse, internationale Trends, Reformmöglichkeiten. Mannheim 2011
- BRANT, R.: Assessing Proportionality in the Proportional Odds Model for Ordinal Logistic Regression. In: Biometrics 46 (1990) 4, S. 1171-1178
- BRÜMMERHOFF, D.: Finanzwissenschaft, München 2007
- ESSER, H.: Soziologie – Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt a.M./New York 1999
- FORSA GESELLSCHAFT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND STATISTISCHE ANALYSEN MBH: Feldbericht zum Projekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestitionen und Anreize bei Betrieben und Beschäftigten“, Berlin 2011
- FREESE, J.; LONG, S.: Regression Models for Categorical Dependent Variables Using STATA. College Station 2006
- GIGERENZER, G.: Bauchentscheidungen: Die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuition. München 2007
- GOULD, W.; WOLFE, R.: An approximate likelihood-ratio test for ordinal response models. In: Stata Technical Bulletin 42 (1998) March 1998, S. 24-27
- KAHNEMANN, D.; TVERSKY, A.: Choices, Values, and Frames, New York 2000.
- KIRCHGÄSSNER, G.: Homo oeconomicus. Tübingen 2000
- MUSGRAVE, R. A.: The Theory of Public Finance. New York 1959
- ROSENBLADT, B.v.; BILGER, F.: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Bielefeld 2008
- SCHRÖDER, H.; SCHIEL, S.; AUST, F.: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Gutachten für die Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens". Bielefeld 2004
- SIEBERT, H.: Methoden für die Bildungsarbeit. Bielefeld 2004
- VROOM, V.: Work and Motivation. New York et al 1964
- WILLIAMS, R.: Generalized Ordered Logit / Partial Proportional Odds Models for Ordinal Dependent Variables. In: The Stata Journal 61 (2006) 1, S. 58-82

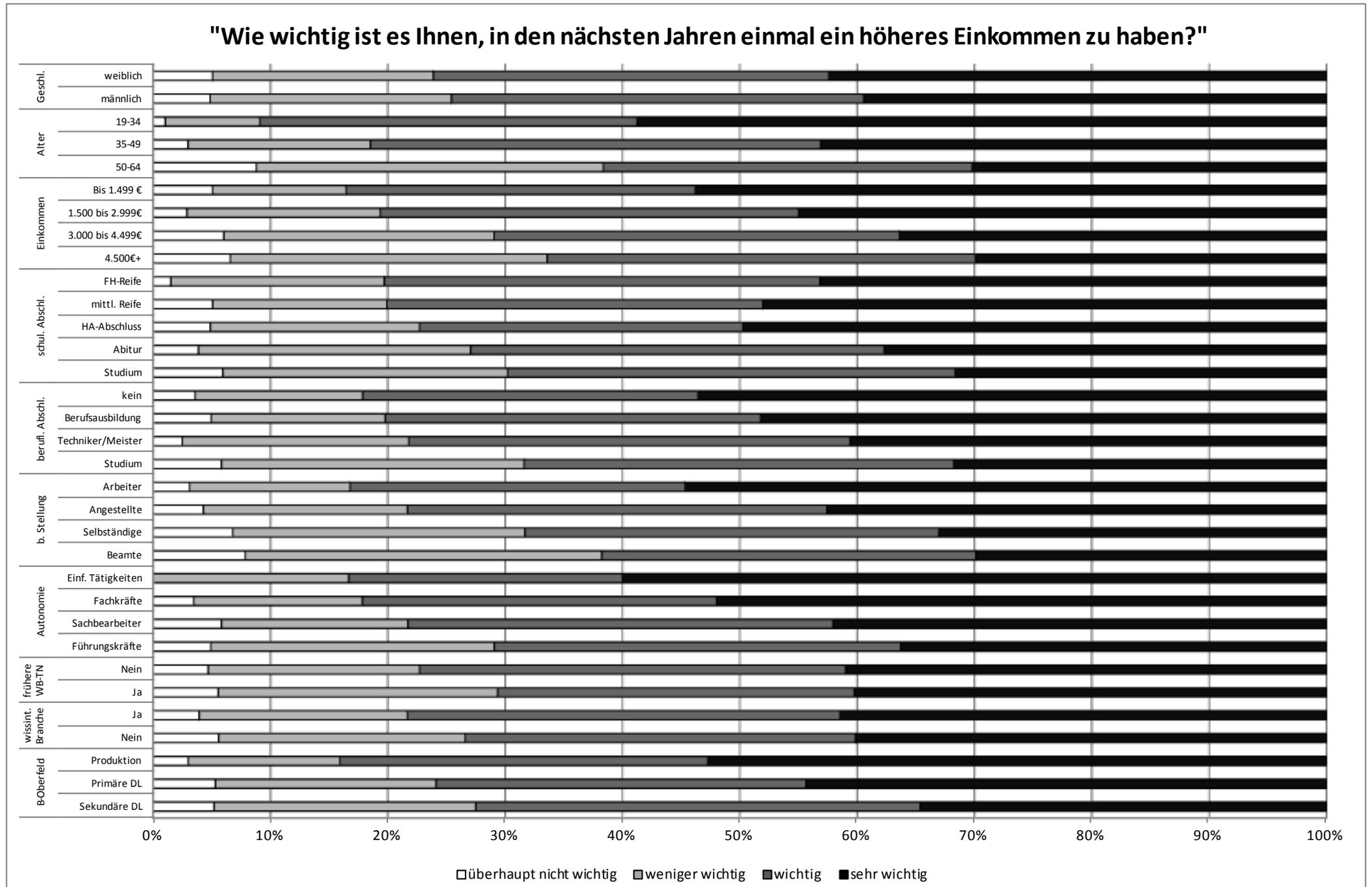
## **Anhang A - Valenzen, Instrumentalitäten und Erfolgserwartungen**

Abbildung A.1 Subjektive Bedeutung kurzfristiger Einkommenserhöhungen



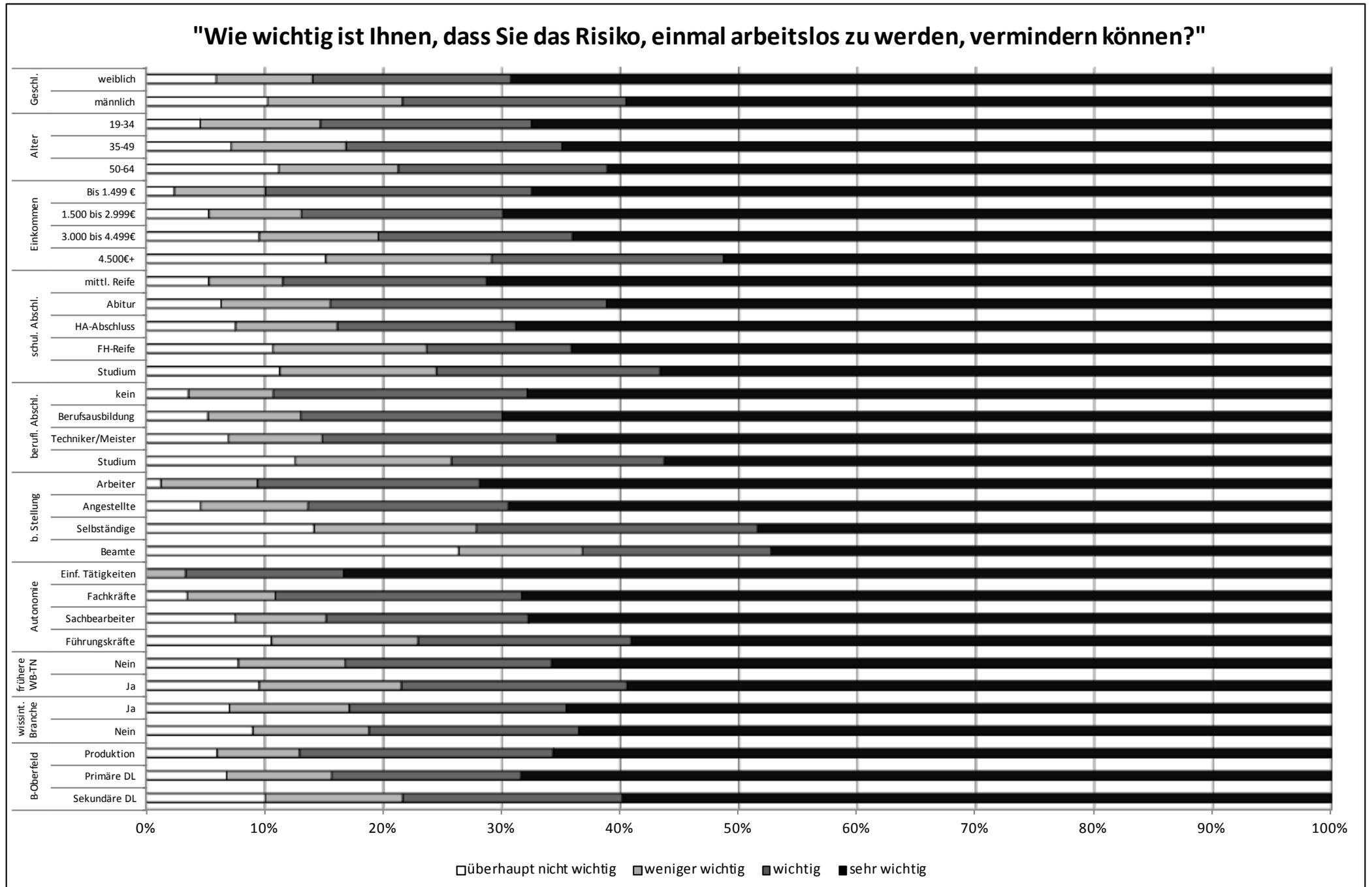
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.2 Subjektive Attraktivität (Valenz) langfristiger Einkommenserhöhungen



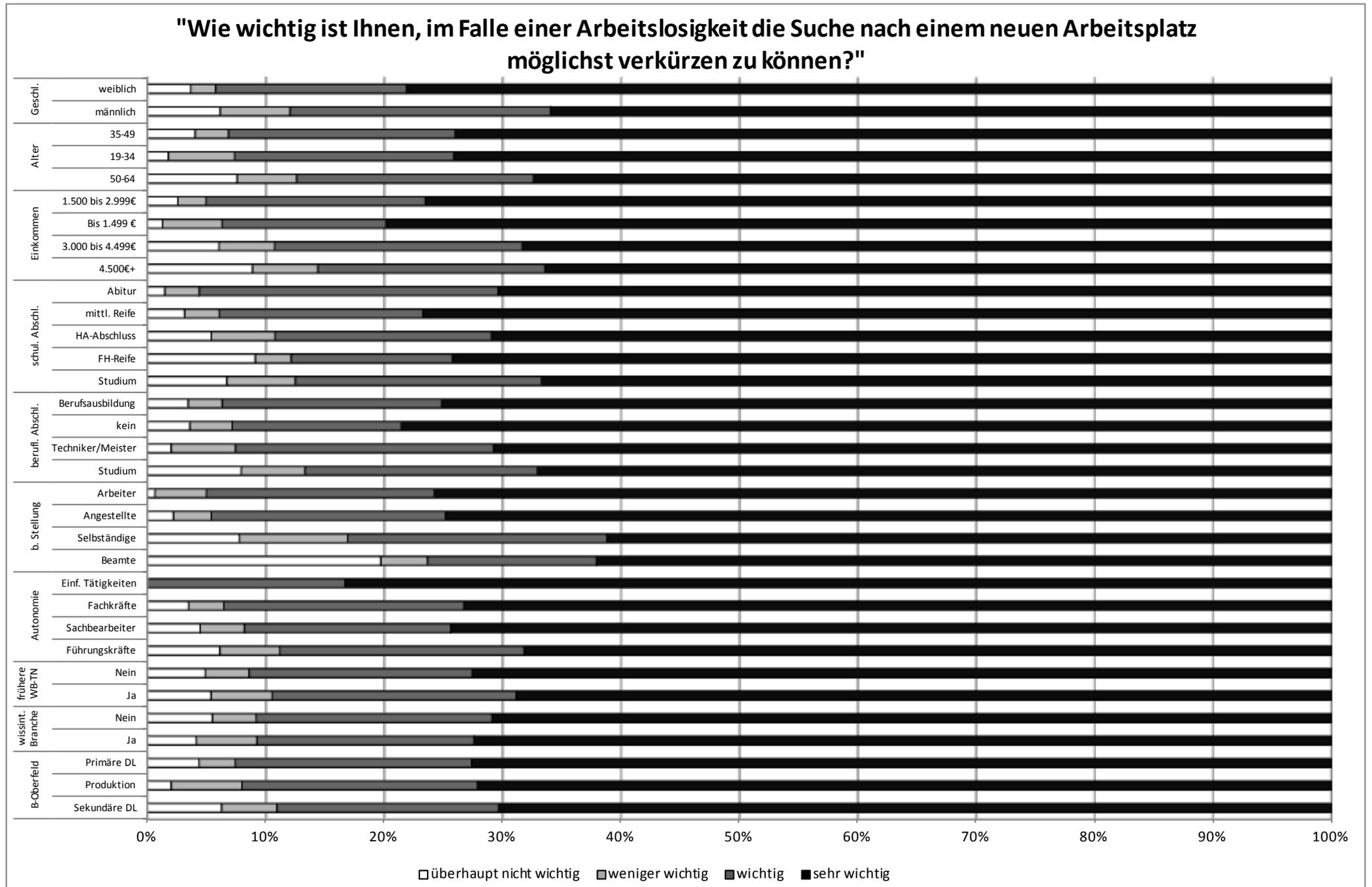
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.3 Subjektive Attraktivität (Valenz) einer Absicherung des Arbeitsplatzes



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.4 Subjektive Attraktivität (Valenz) einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.5 Subjektive Attraktivität (Valenz) kurzfristiger beruflicher Veränderungen

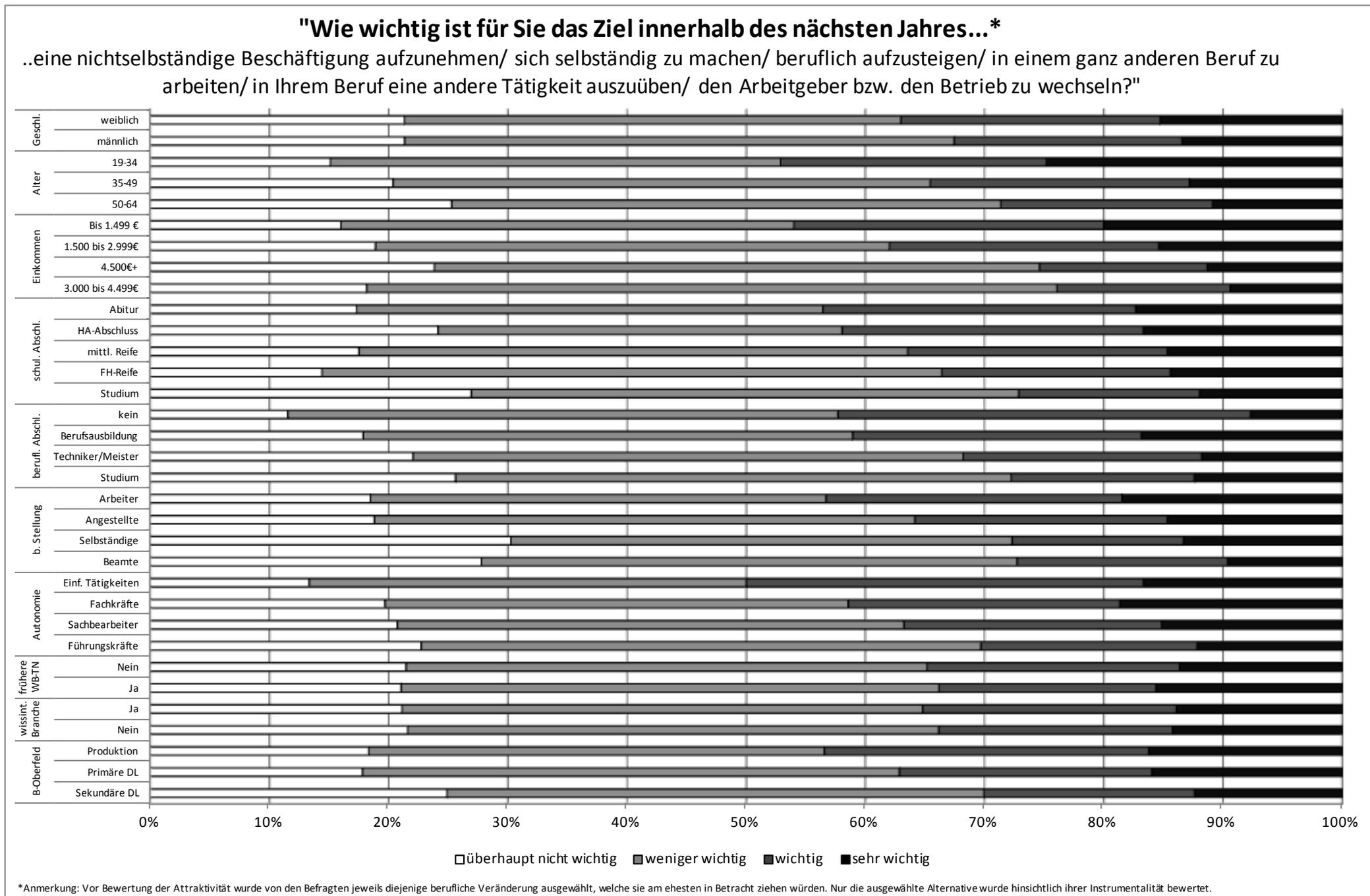


Abbildung A.6 Subjektive Attraktivität (Valenz) langfristiger beruflicher Veränderungen

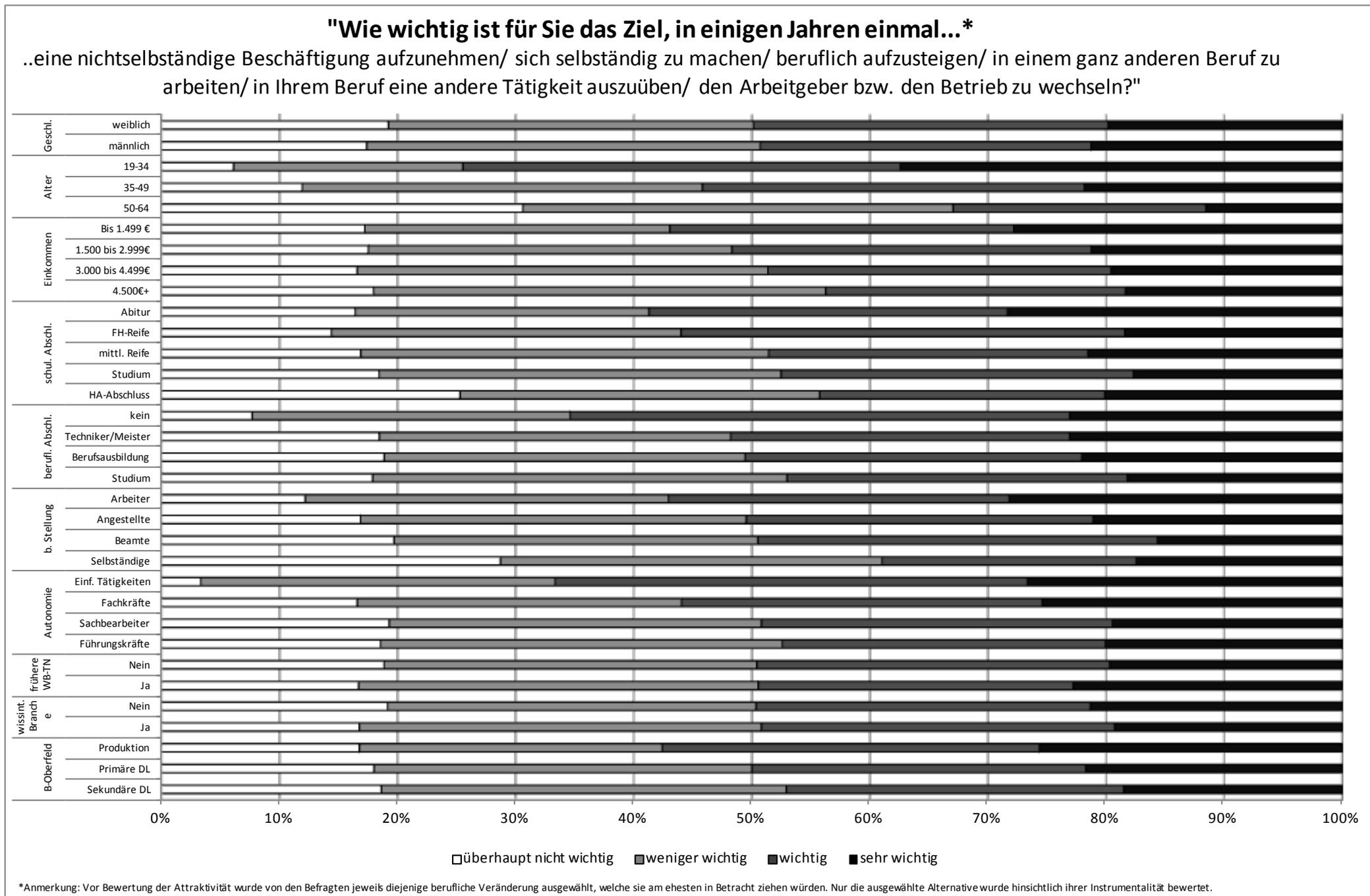
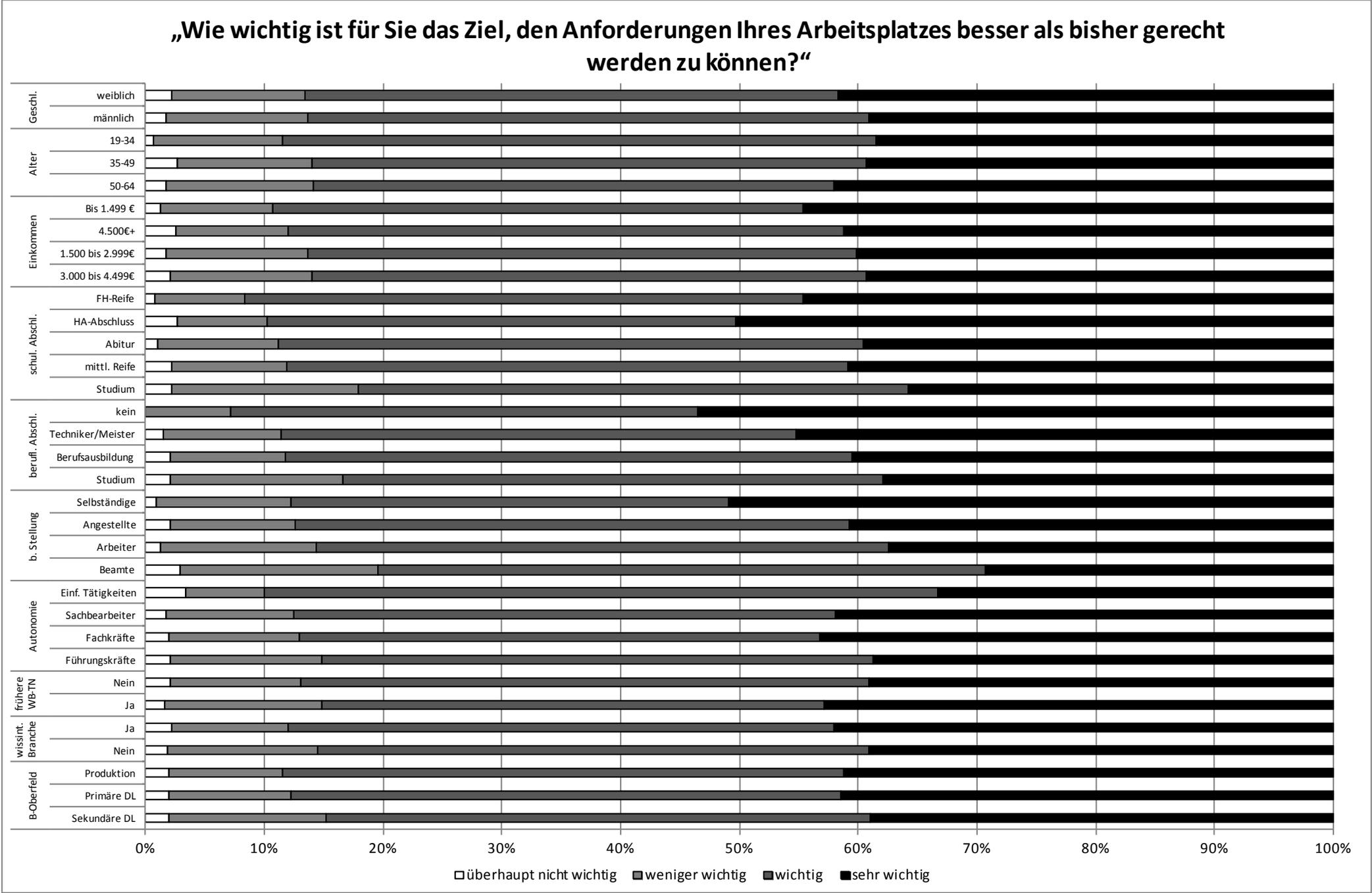
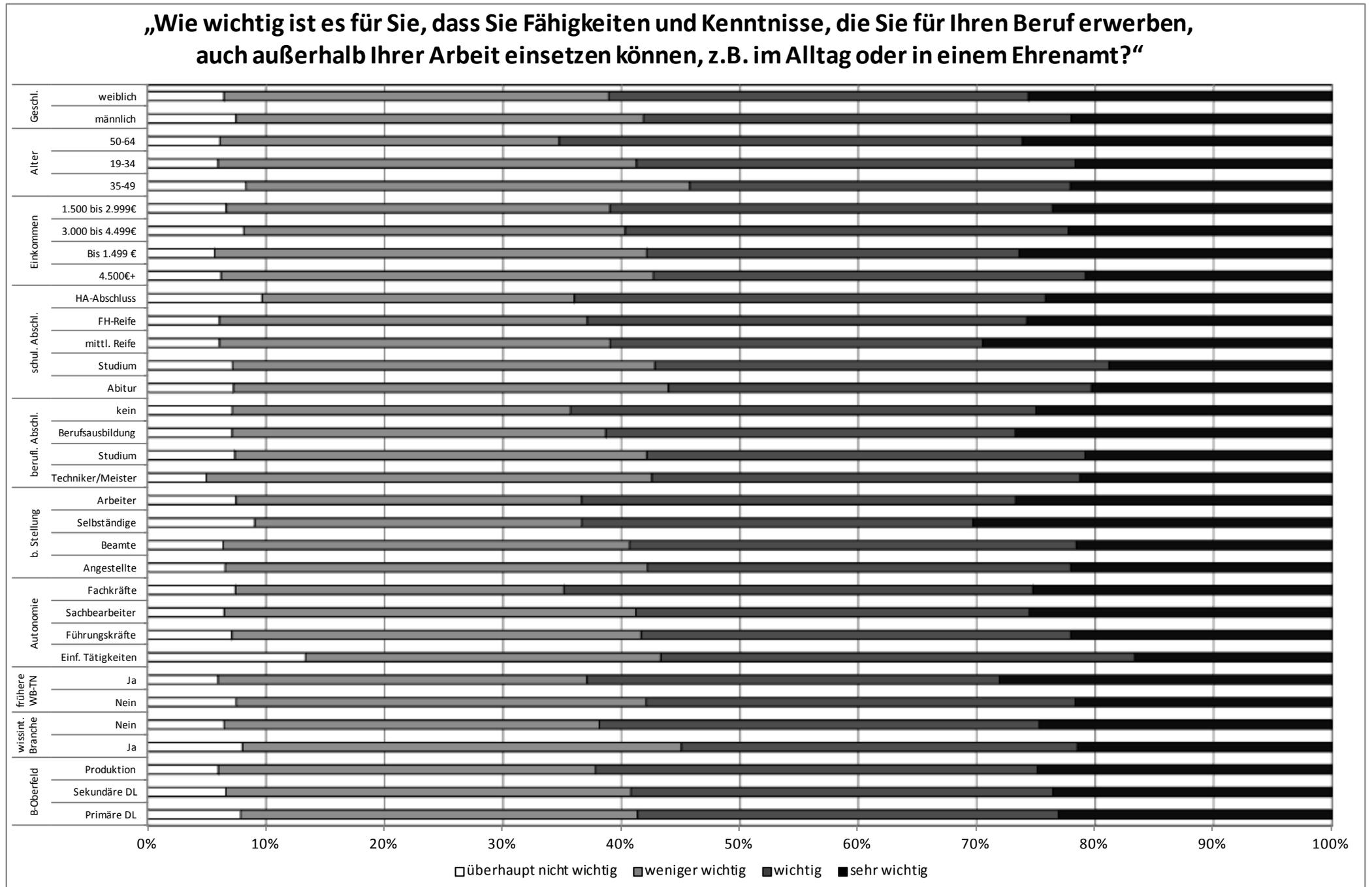


Abbildung A.7 Subjektive Attraktivität (Valenz) der verbesserten Anpassungsfähigkeit an berufliche Anforderungen



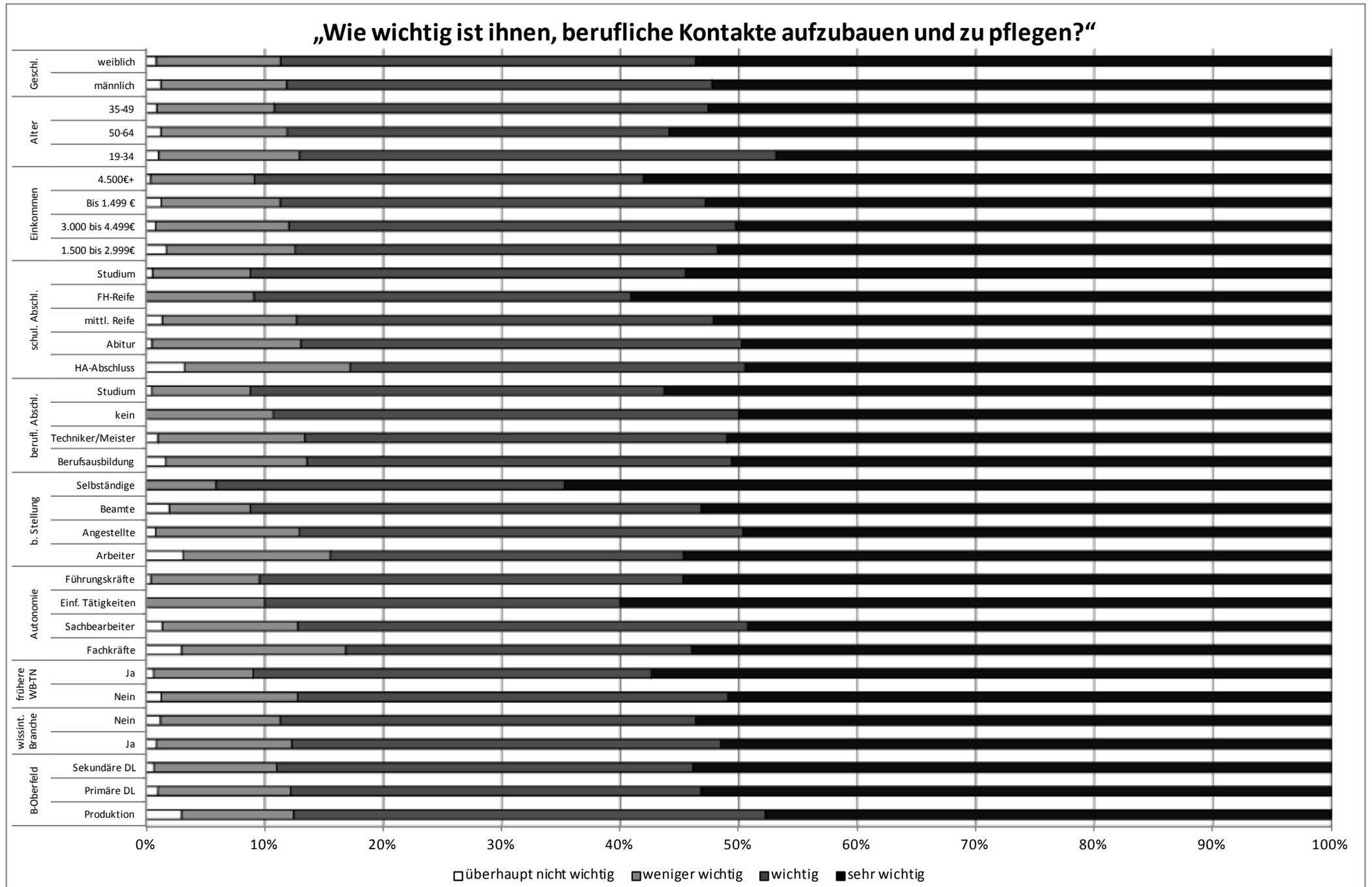
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.8 Subjektive Attraktivität (Valenz) von Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten



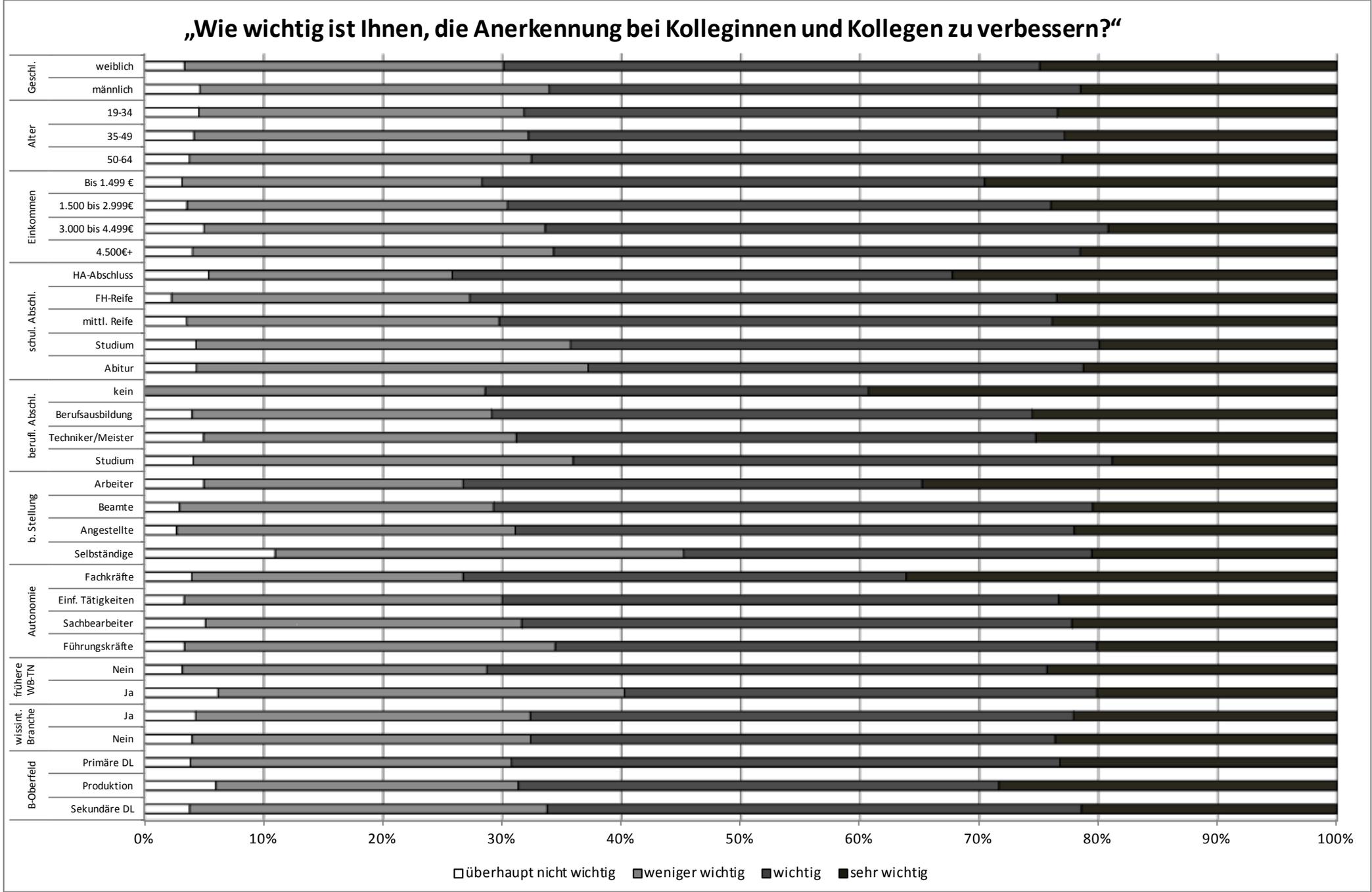
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.9 Subjektive Attraktivität (Valenz) der Möglichkeit berufliche Kontakte aufzubauen/ zu pflegen



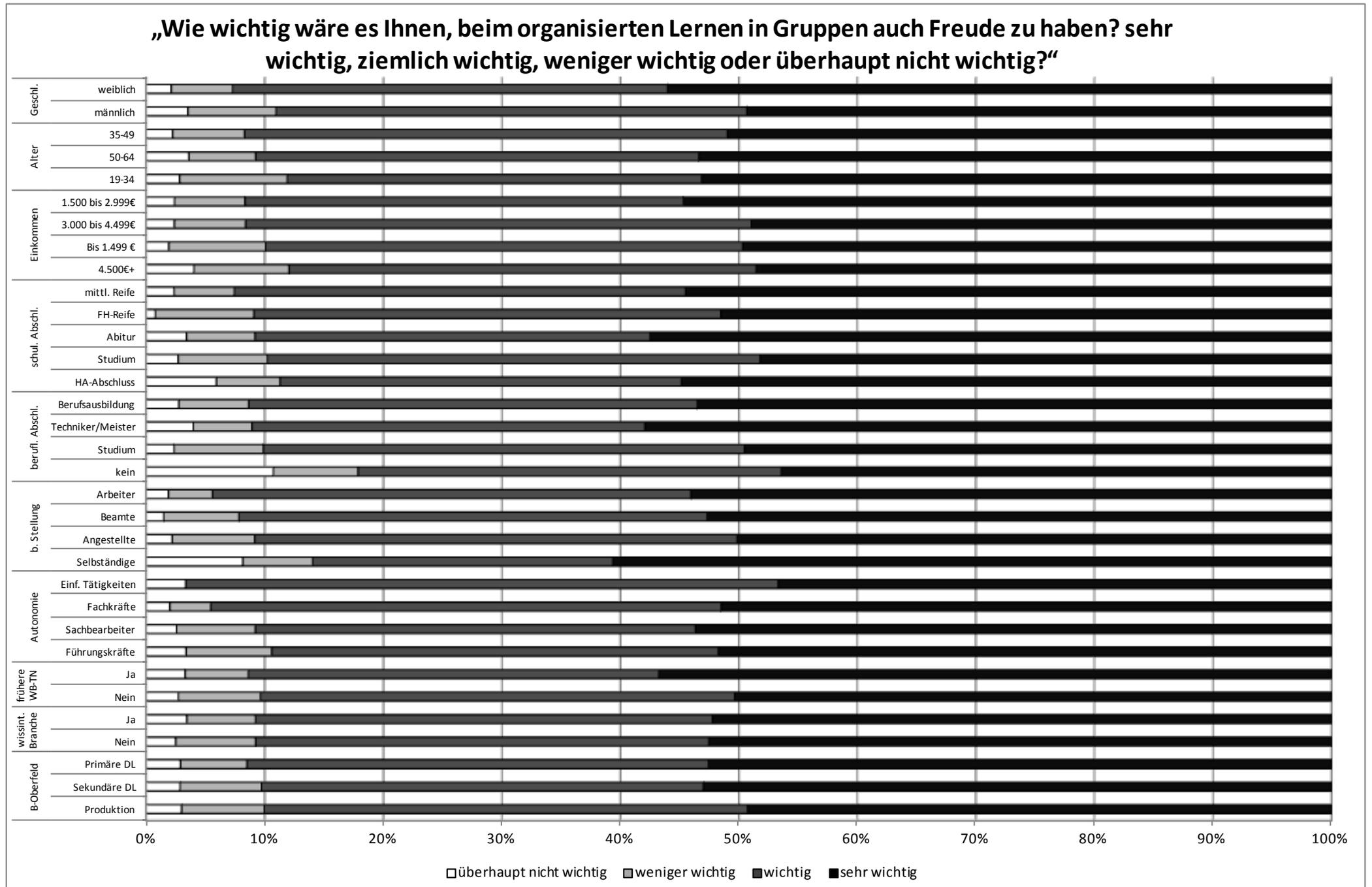
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.10 Subjektive Attraktivität (Valenz) der Anerkennung im beruflichen Umfeld



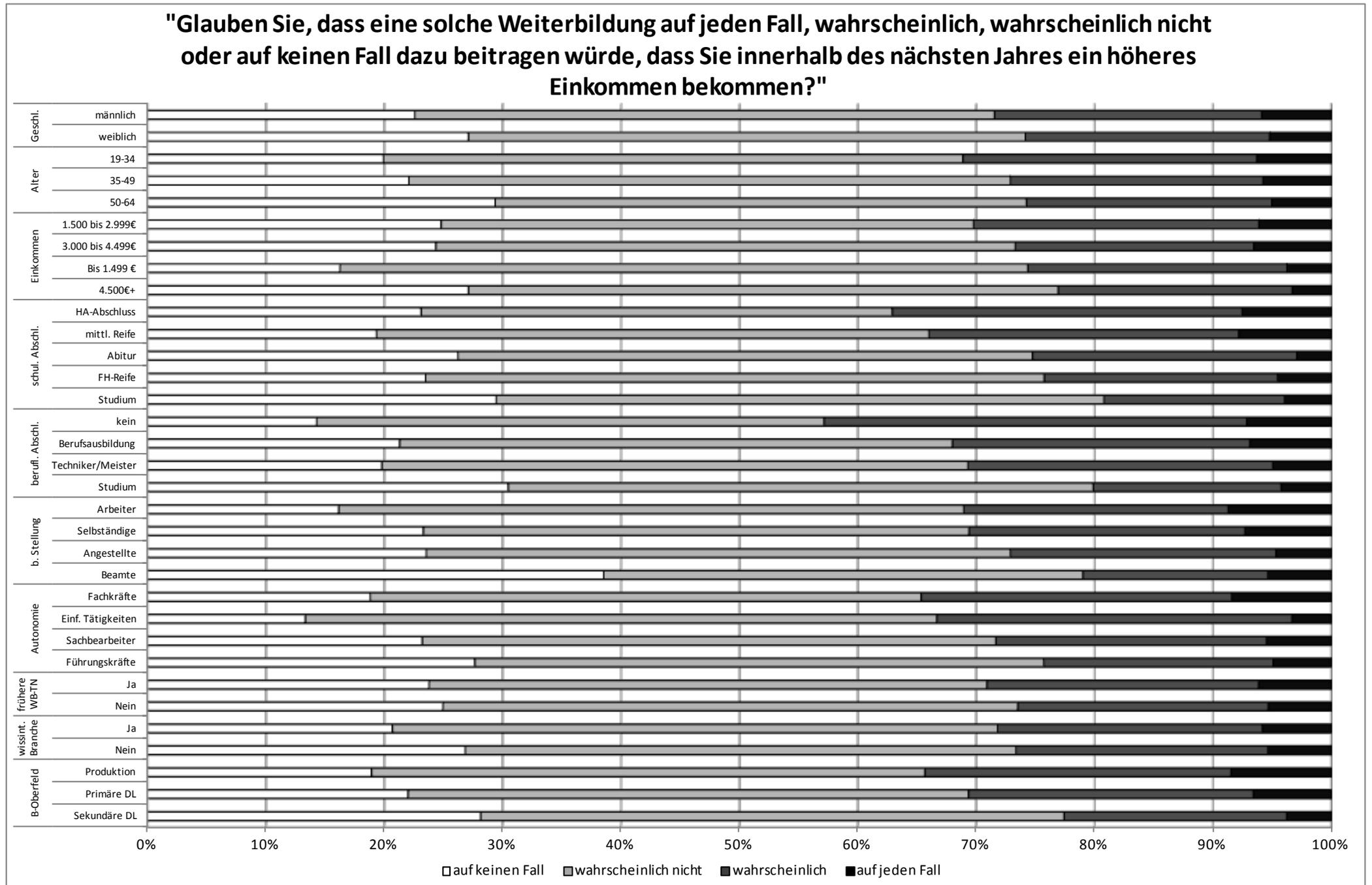
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.11 Subjektive Attraktivität (Valenz) des Empfindens von Freude beim Lernen



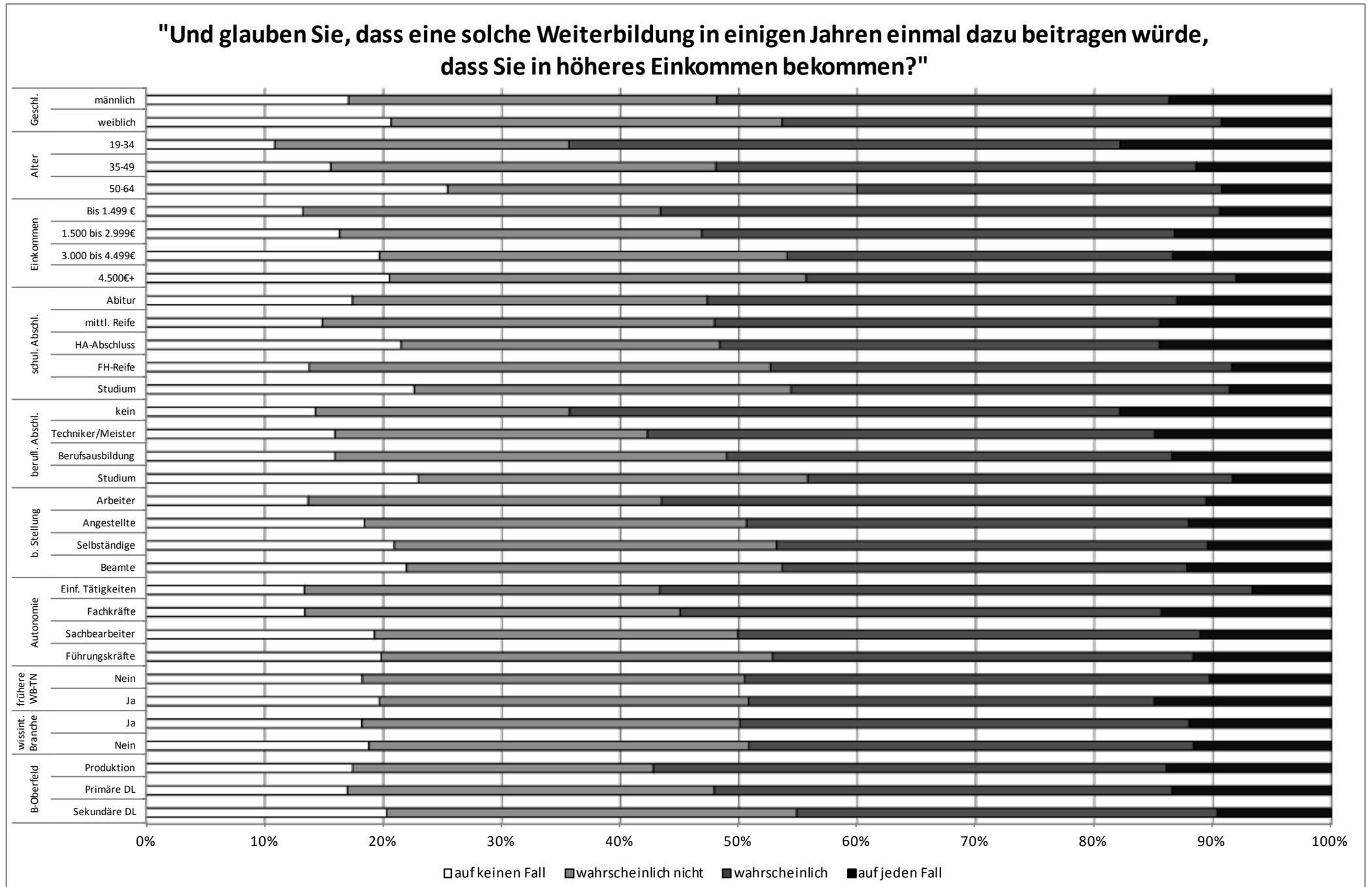
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.12 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Erzielung kurzfristiger Einkommenserhöhungen



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.13 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Erzielung langfristiger Einkommenserhöhungen



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.14 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Absicherung des Arbeitsplatzes

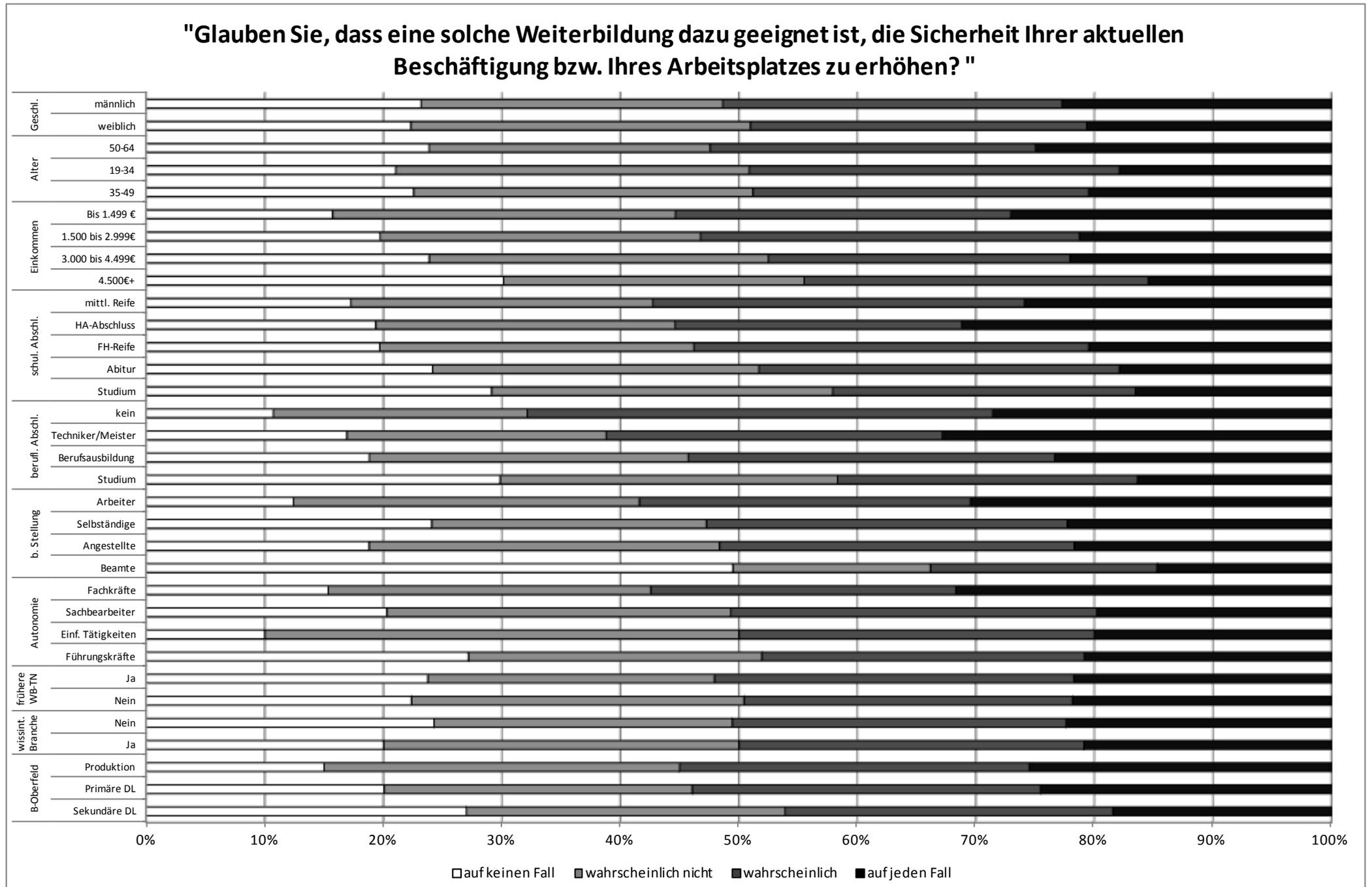
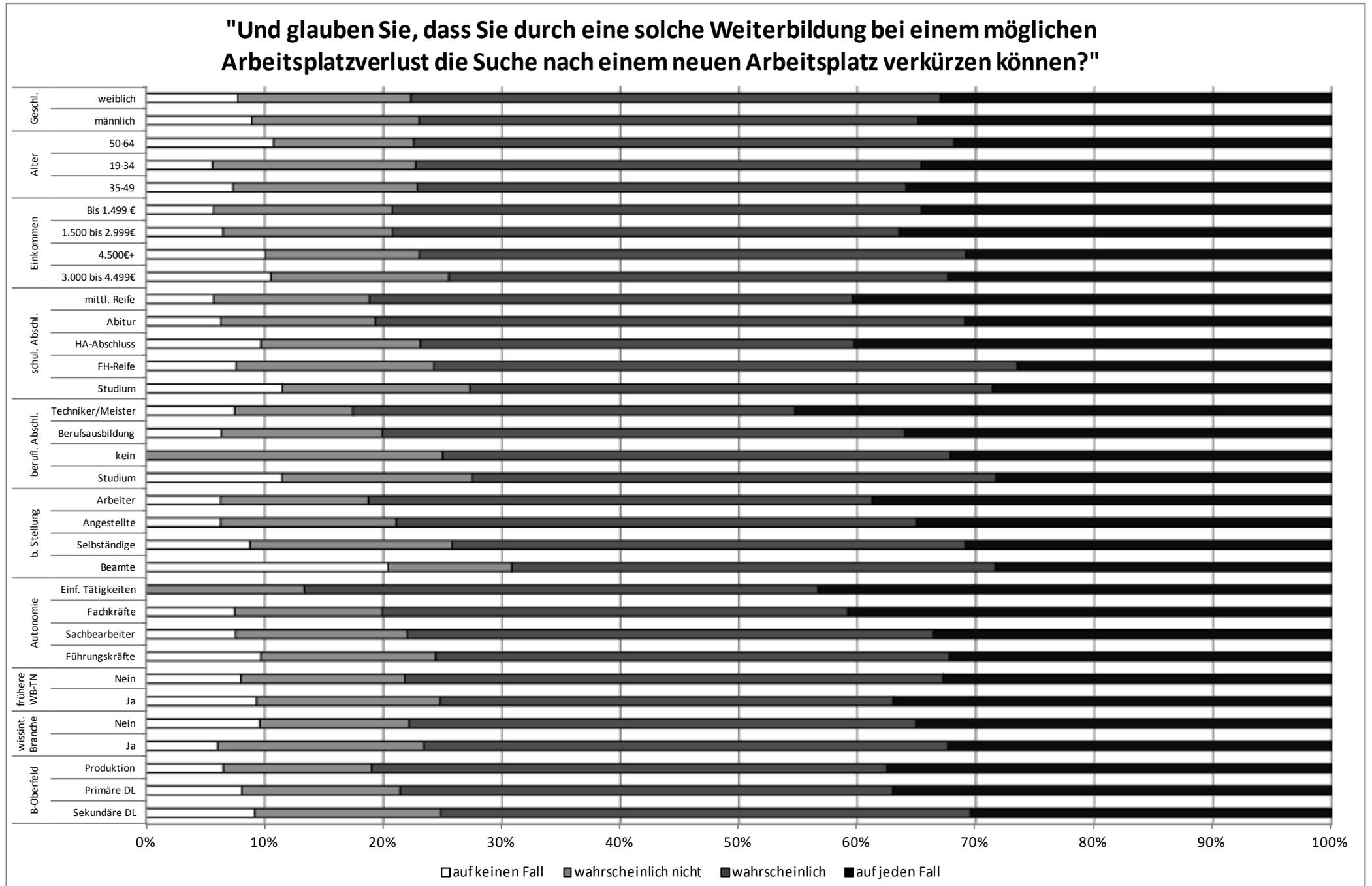


Abbildung A.15 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.16 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), kurzfristig berufliche Veränderungen zu bewirken

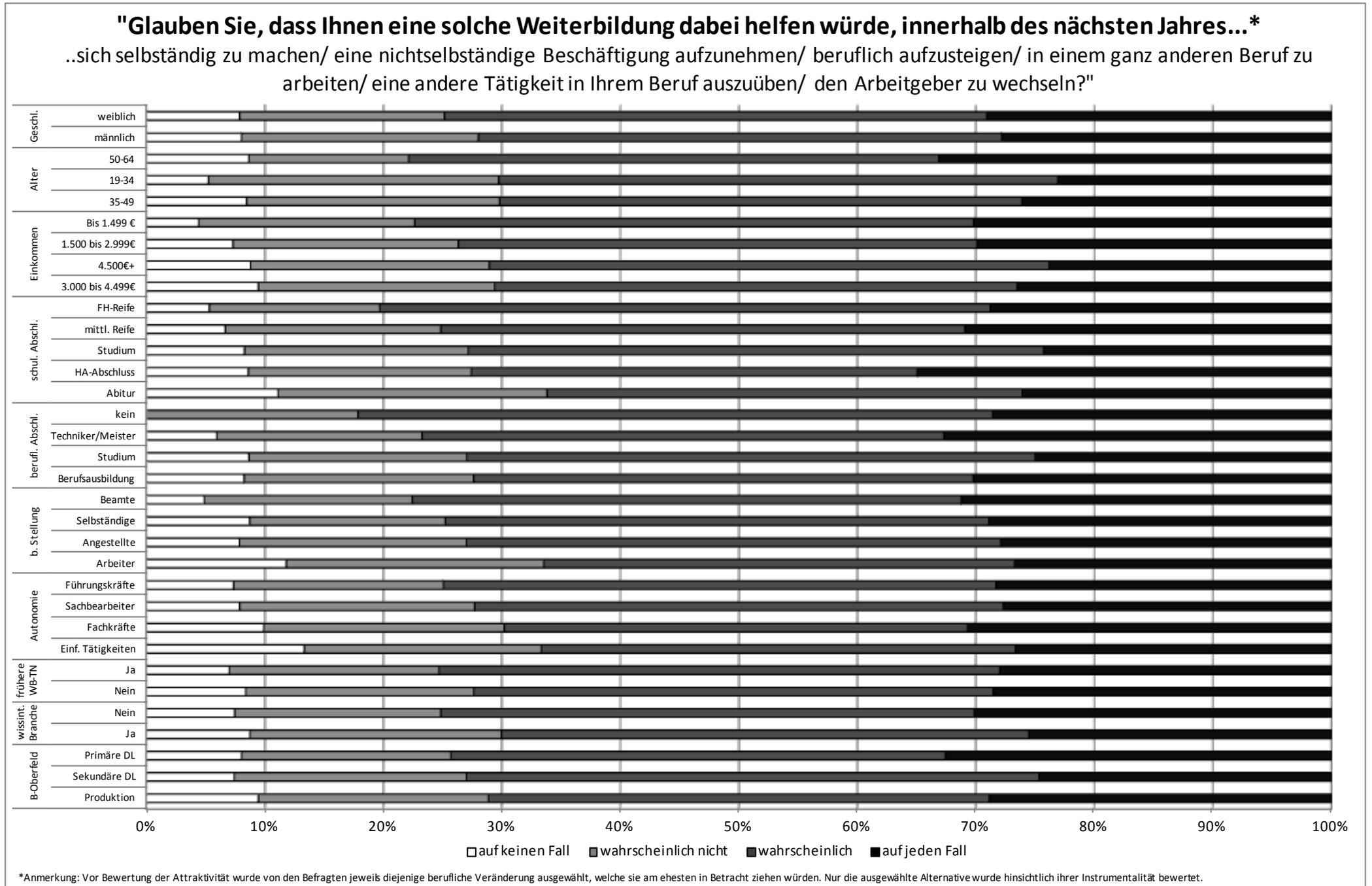


Abbildung A.17 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), langfristig berufliche Veränderungen

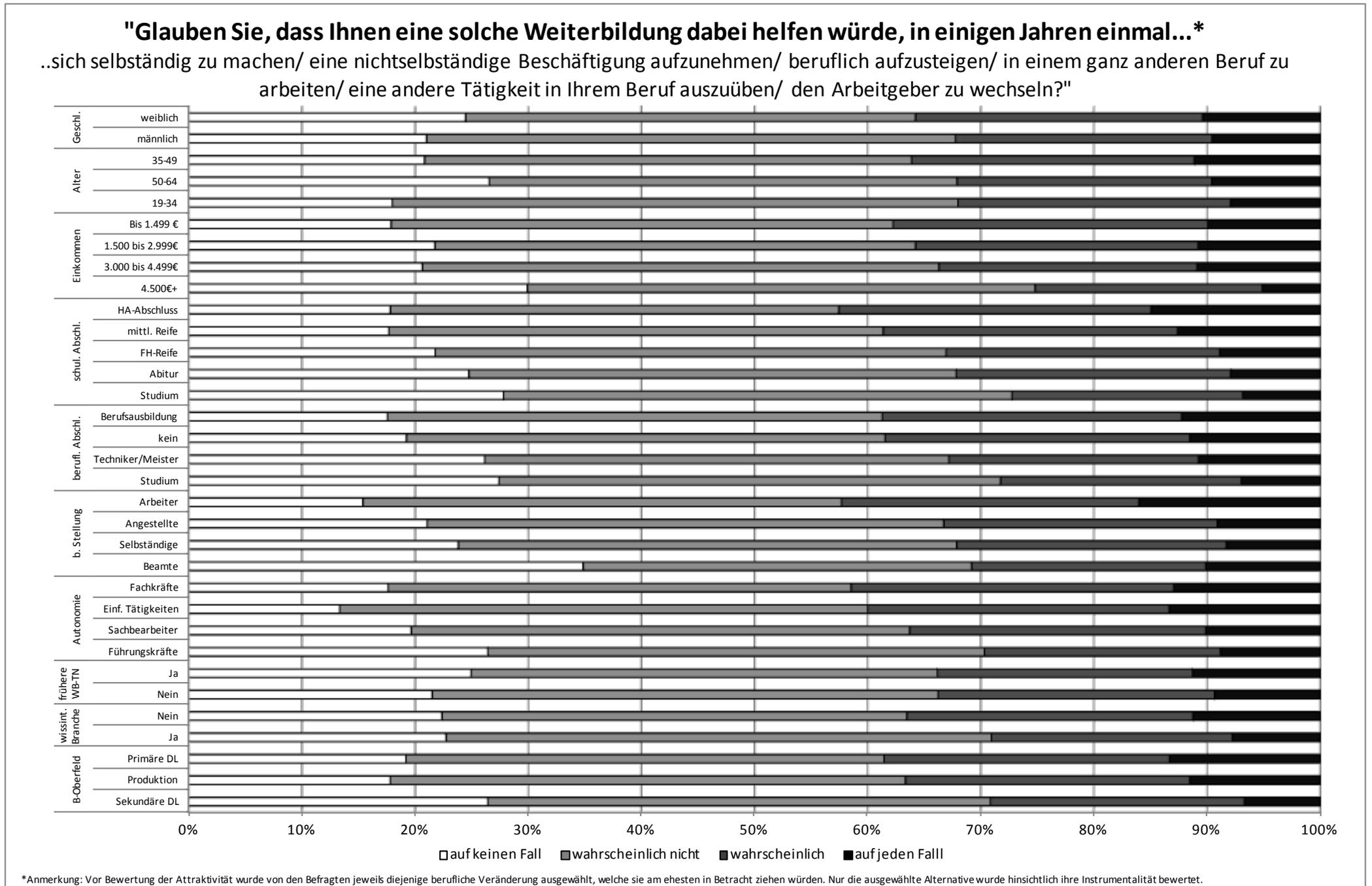


Abbildung A.18 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit an berufliche Anforderungen

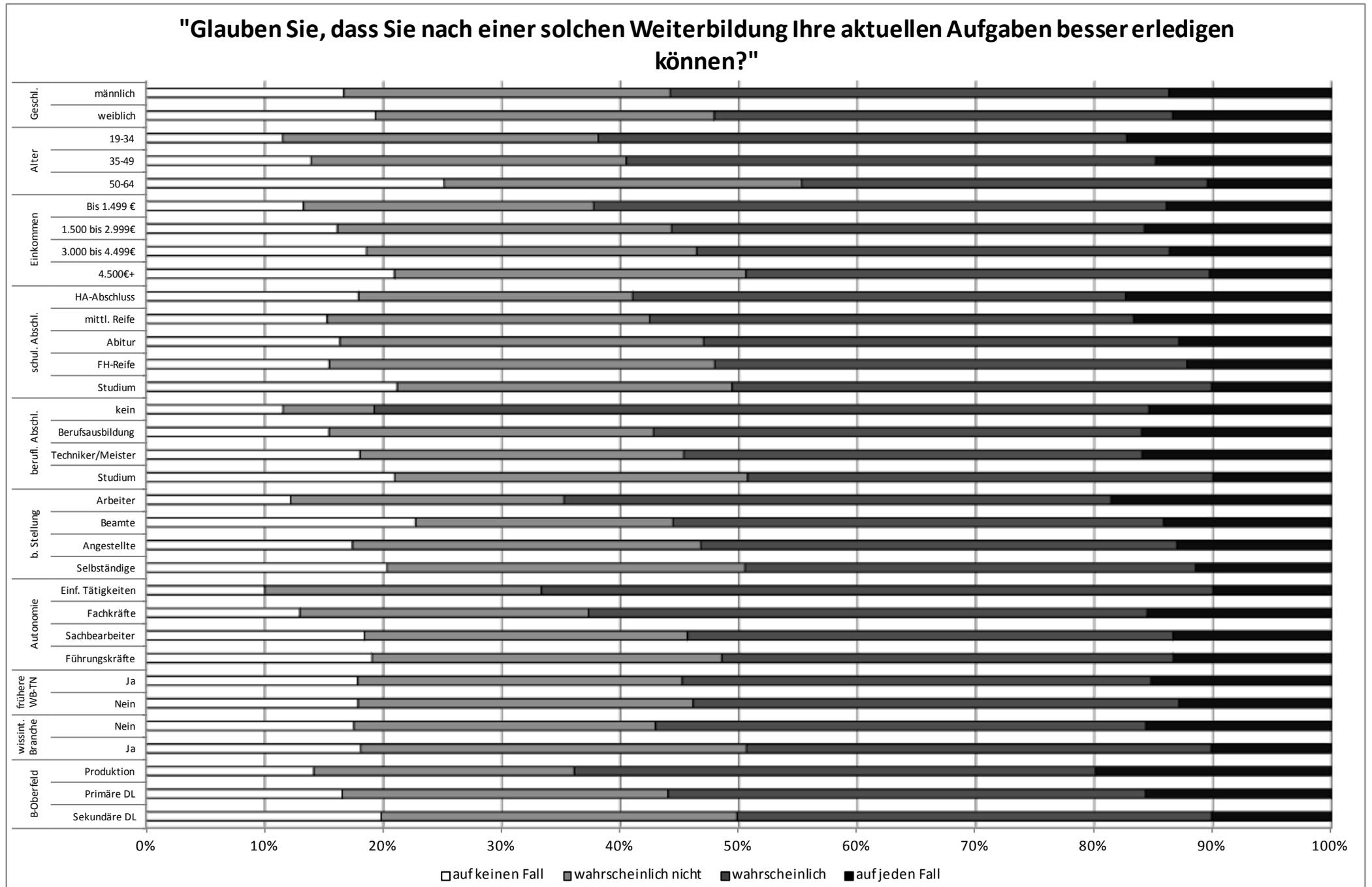


Abbildung A.19 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten zu bewirken

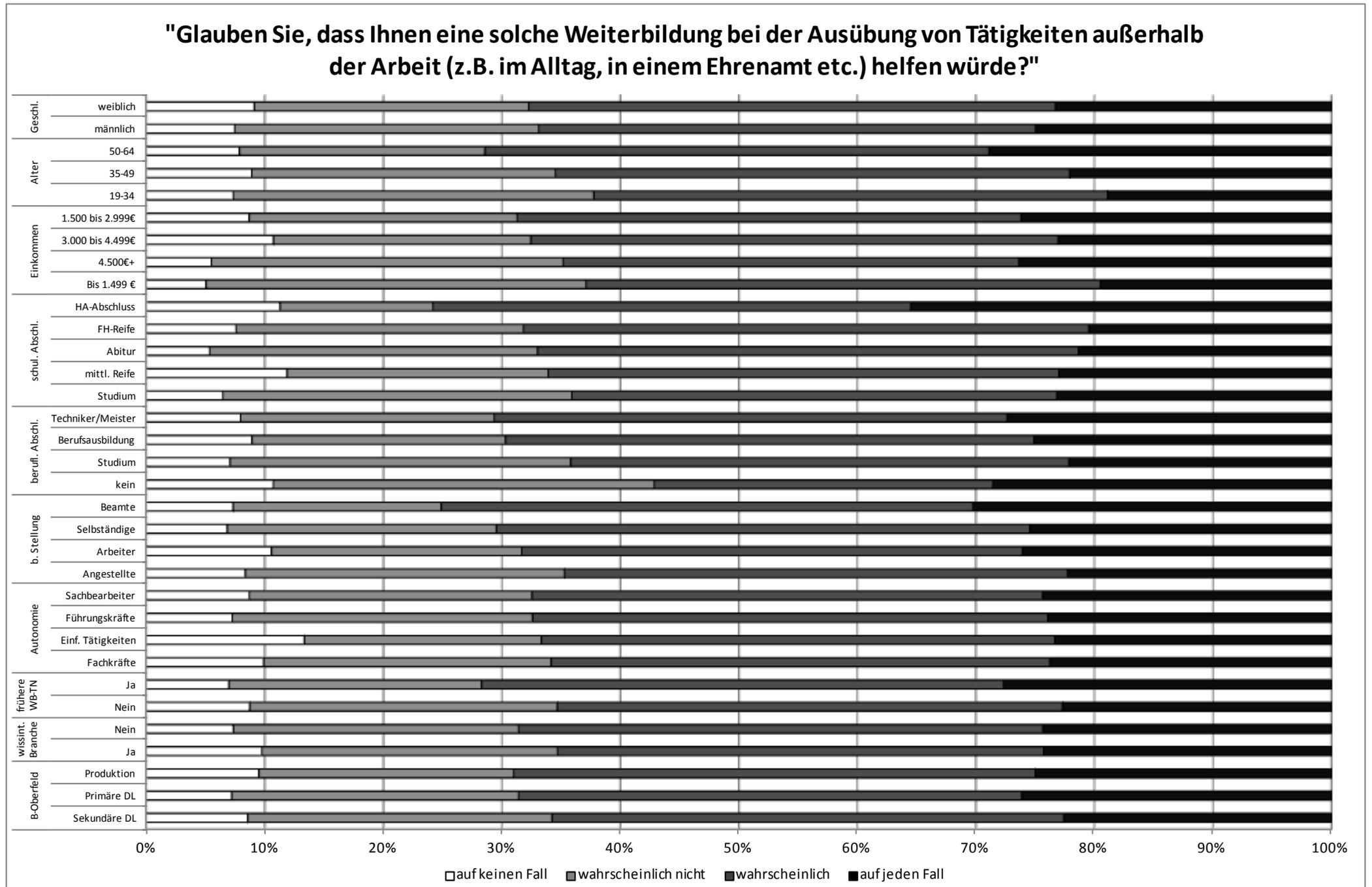
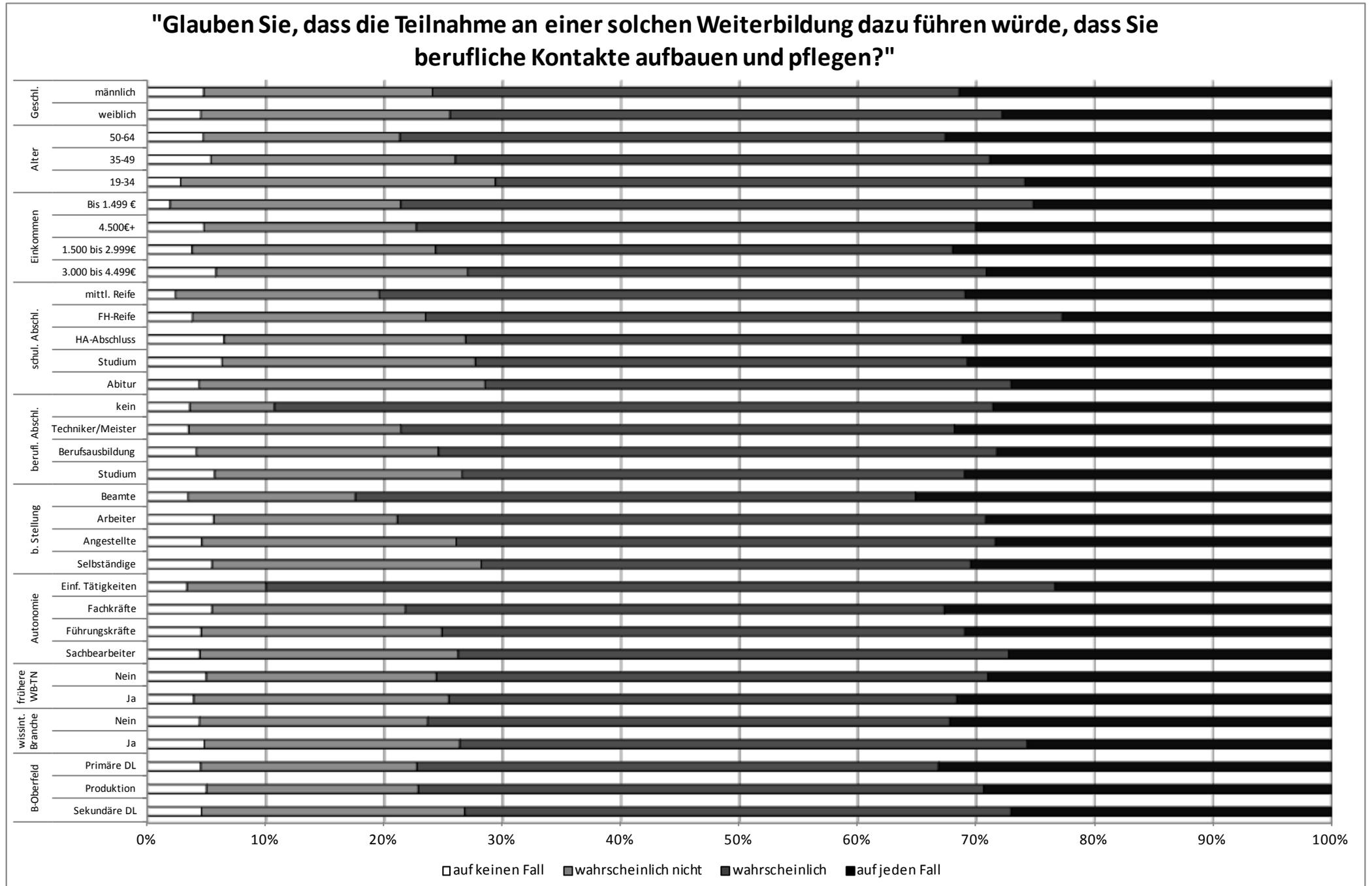
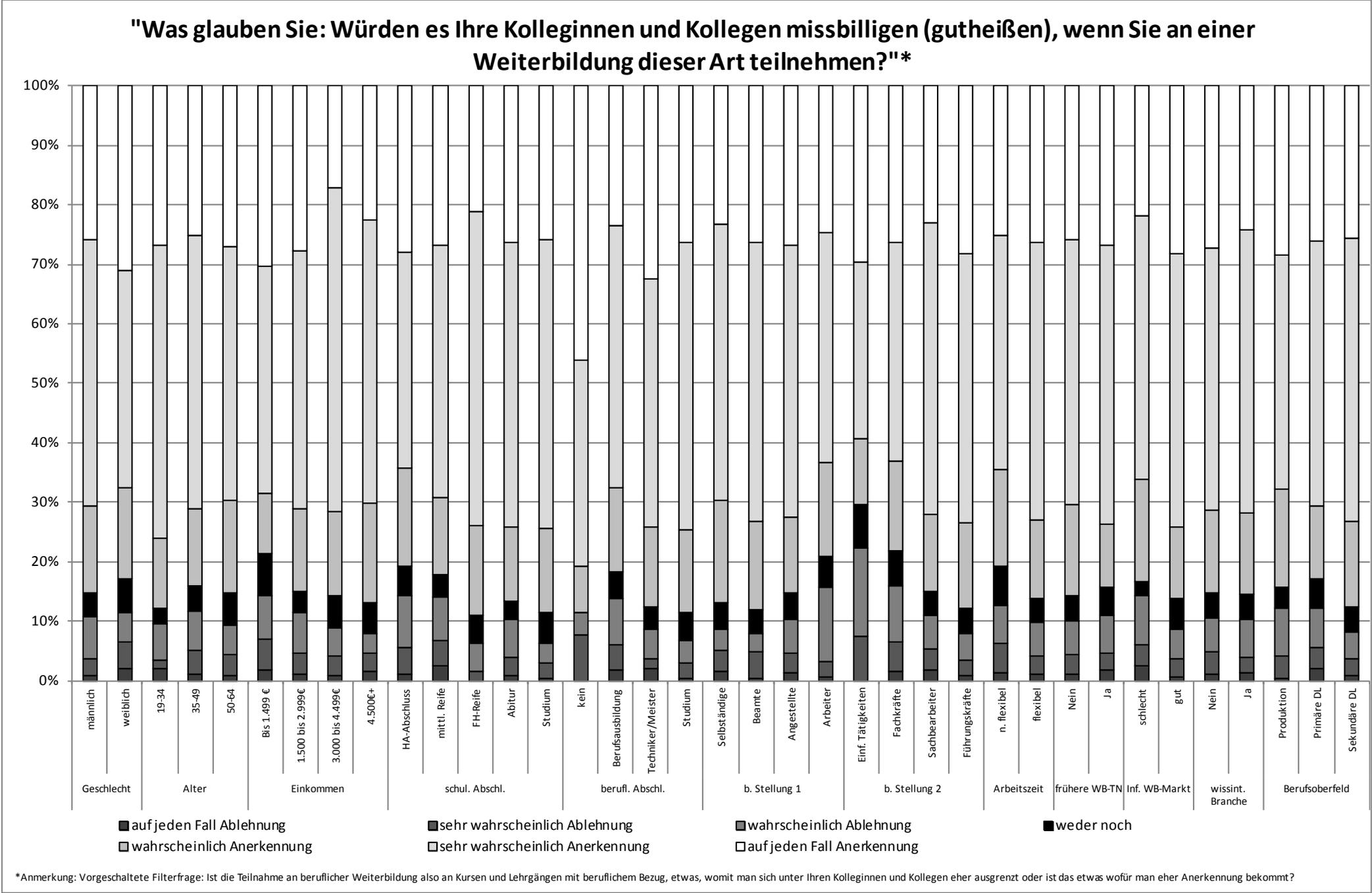


Abbildung A.20 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zu Aufbau und Pflege beruflicher Kontakte



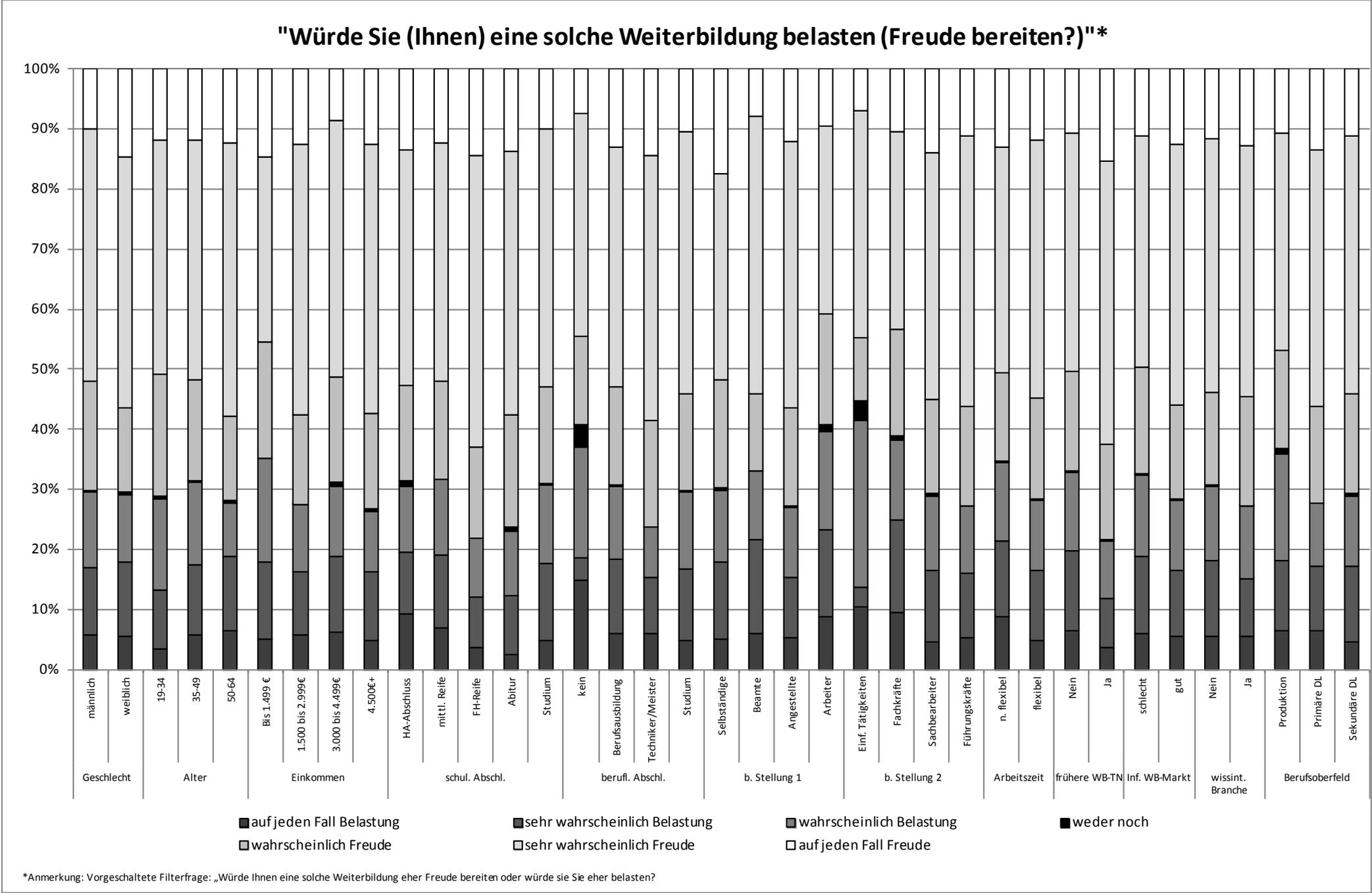
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.21 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität), die Anerkennung im beruflichen Umfeld zu befördern



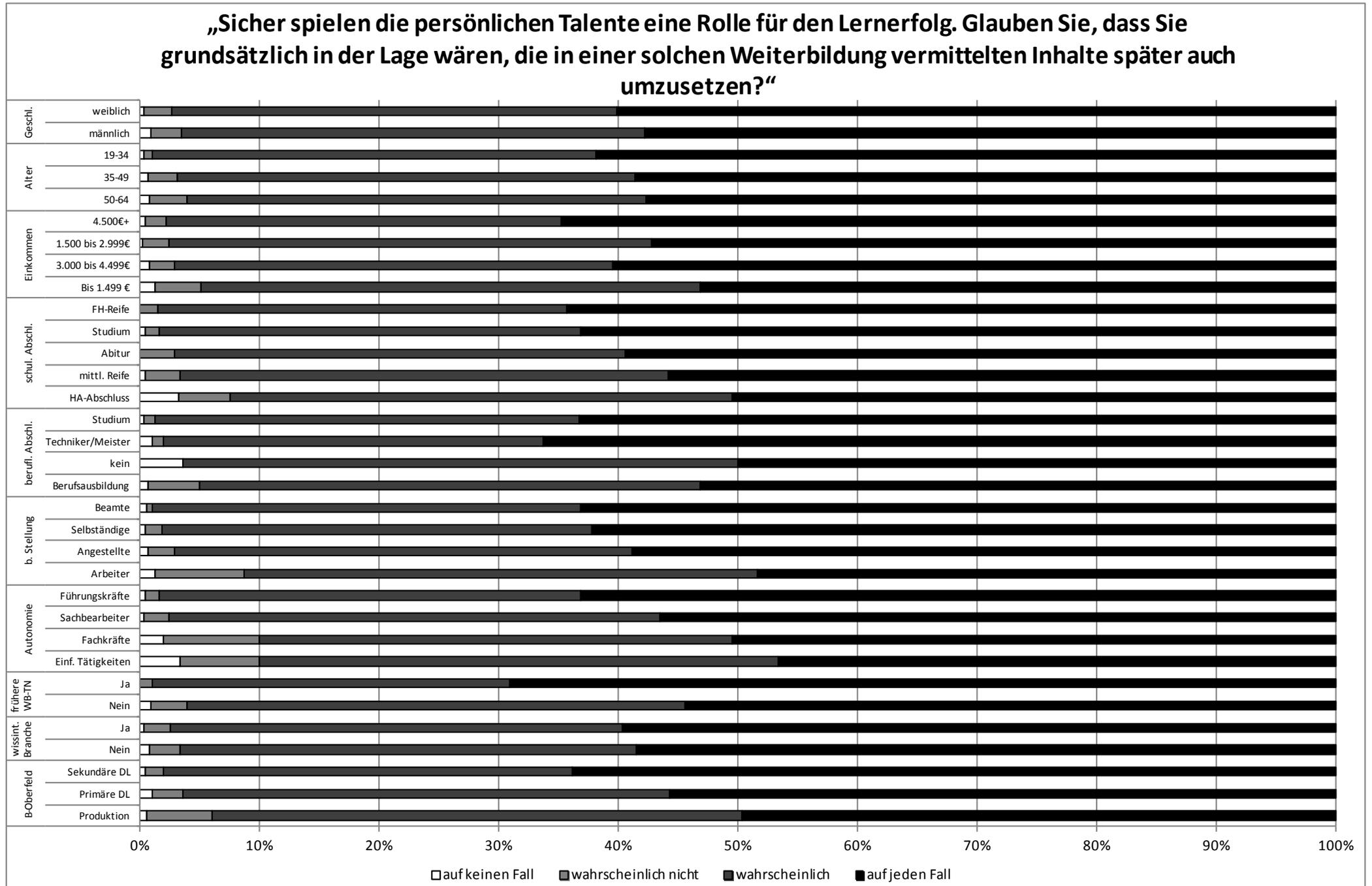
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.22 Eignung von beruflicher Weiterbildung (Instrumentalität) zur Erzeugung von Freude beim Lernen



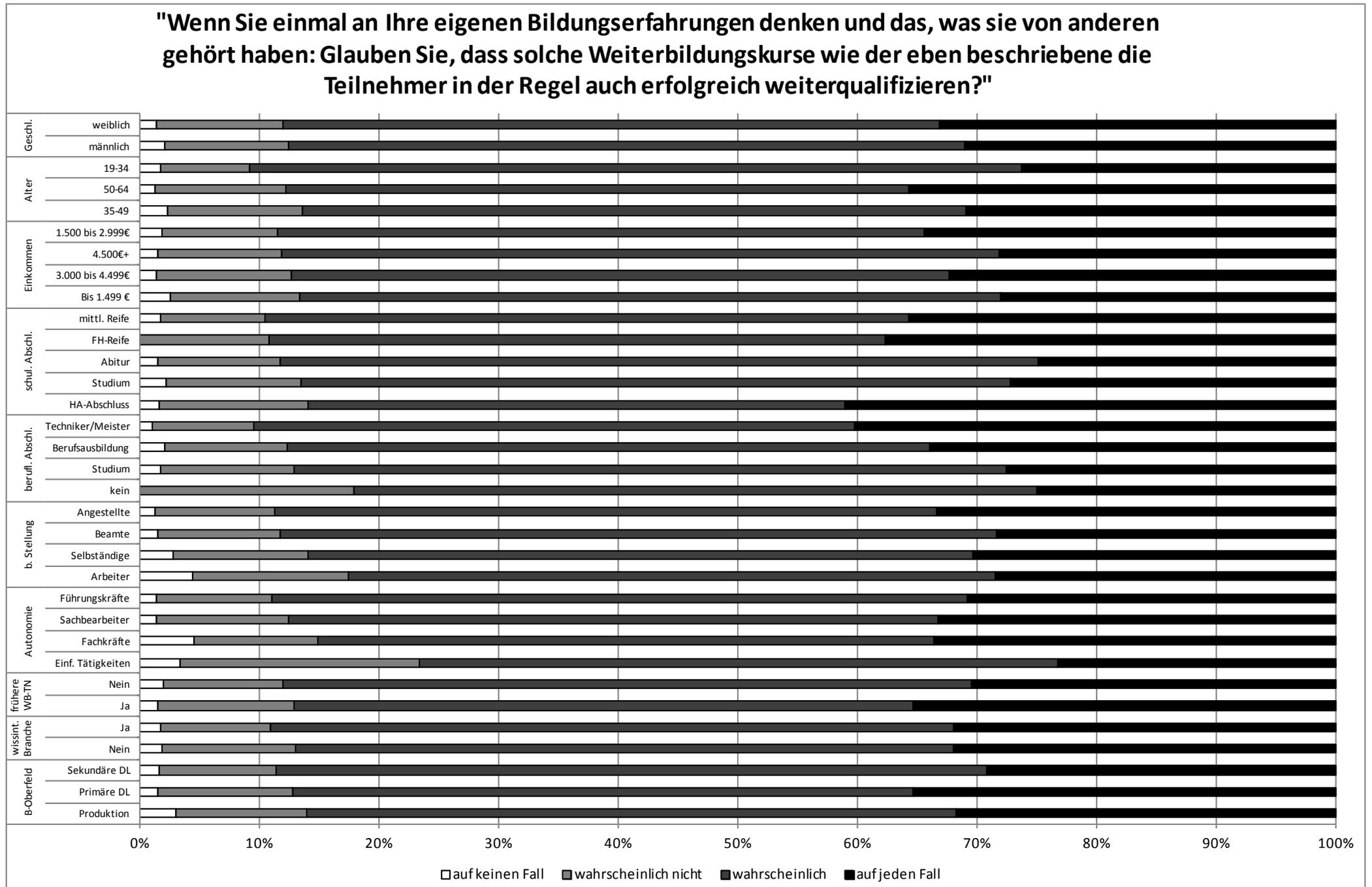
Quelle: BIBB-FlUCT-Erhebung

Abbildung A.23 Erwartung eines Lernerfolgs auf Grundlage eigener Kompetenzen



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.24 Erwartung eines Lernerfolgs auf Grundlage der wahrgenommenen Kursqualität



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.25 Erwartung eines Lernerfolgs auf Grundlage der wahrgenommenen Kompetenz des Bildungspersonals

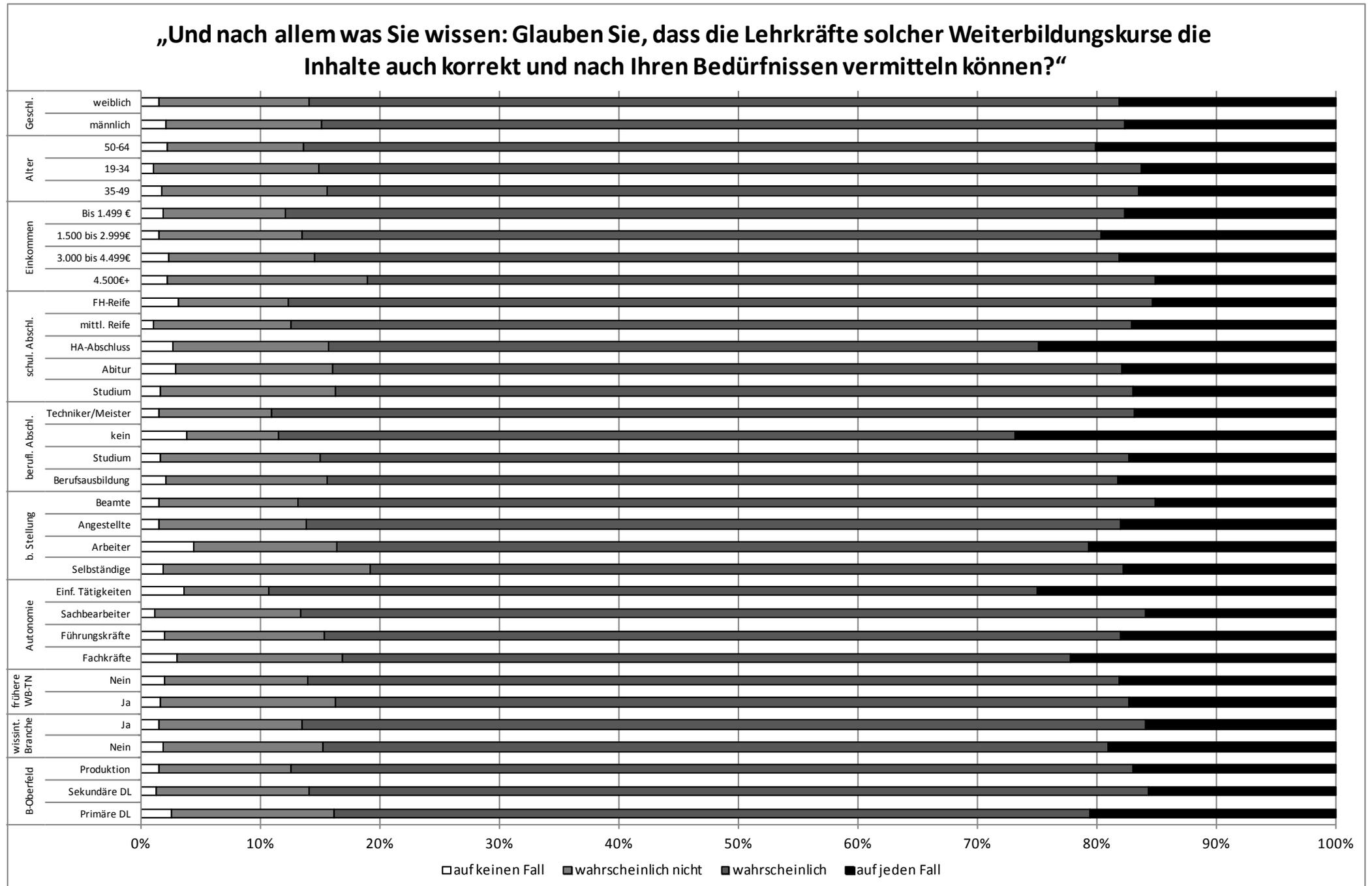
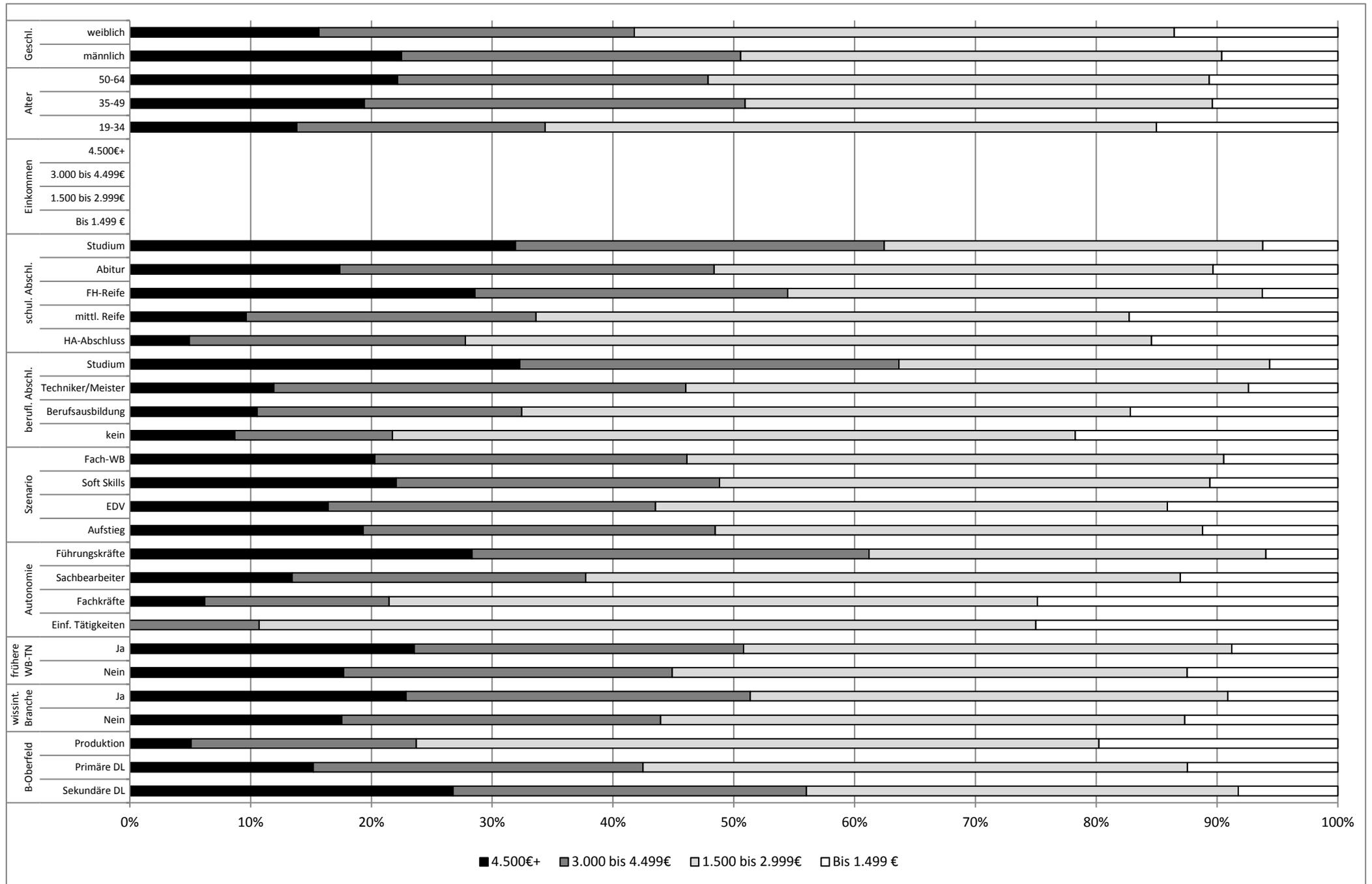


Abbildung A.26 Restriktionen: Verfügbares Einkommen (Verteilung)



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.27 Restriktionen: Zeitbedarf für Erwerbstätigkeit und Betreuung von Kindern bzw. Familienangehörigen

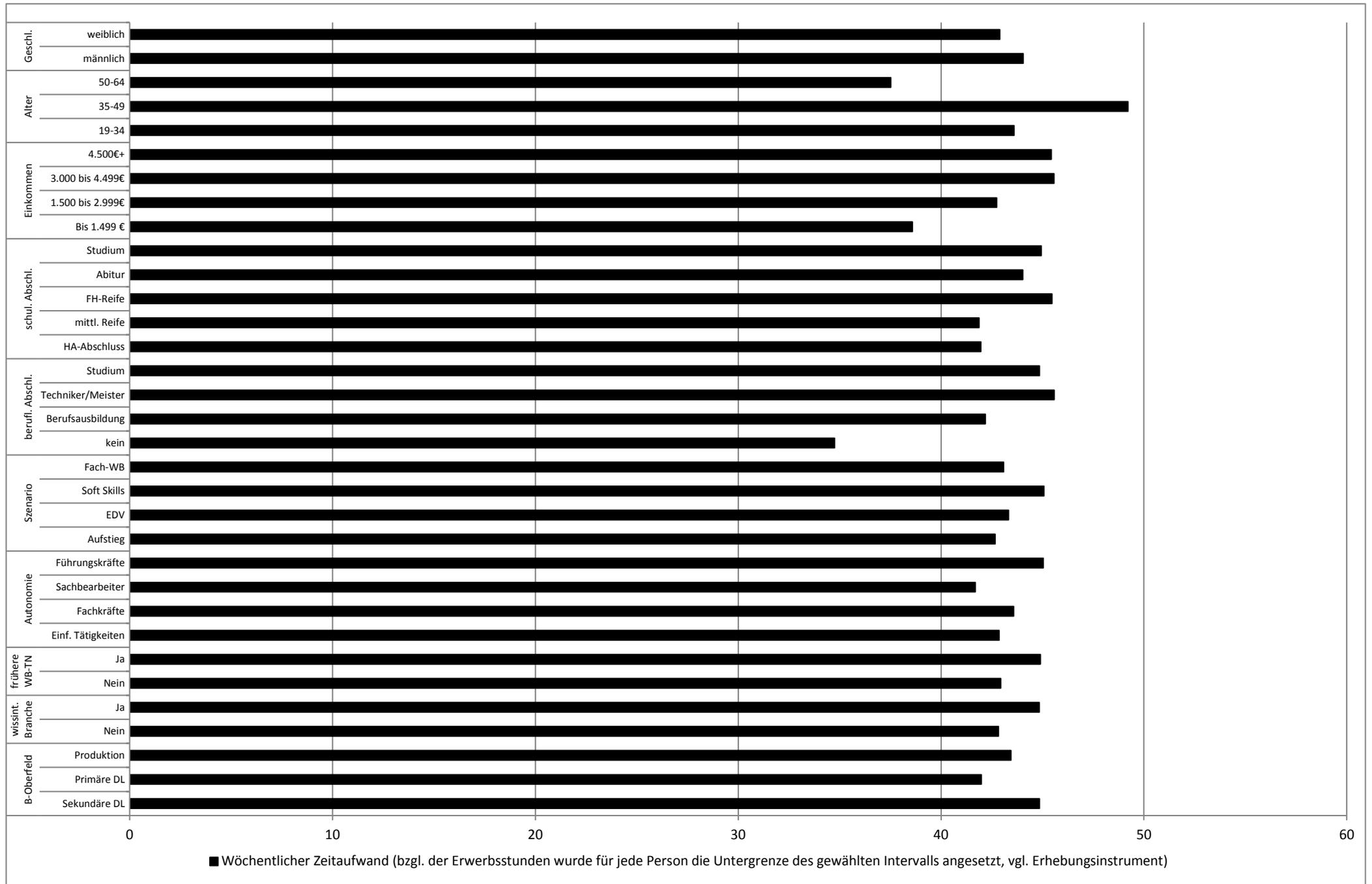


Abbildung A.28 Restriktionen: Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (jeweils Anteil der Erwerbstätigen in %)

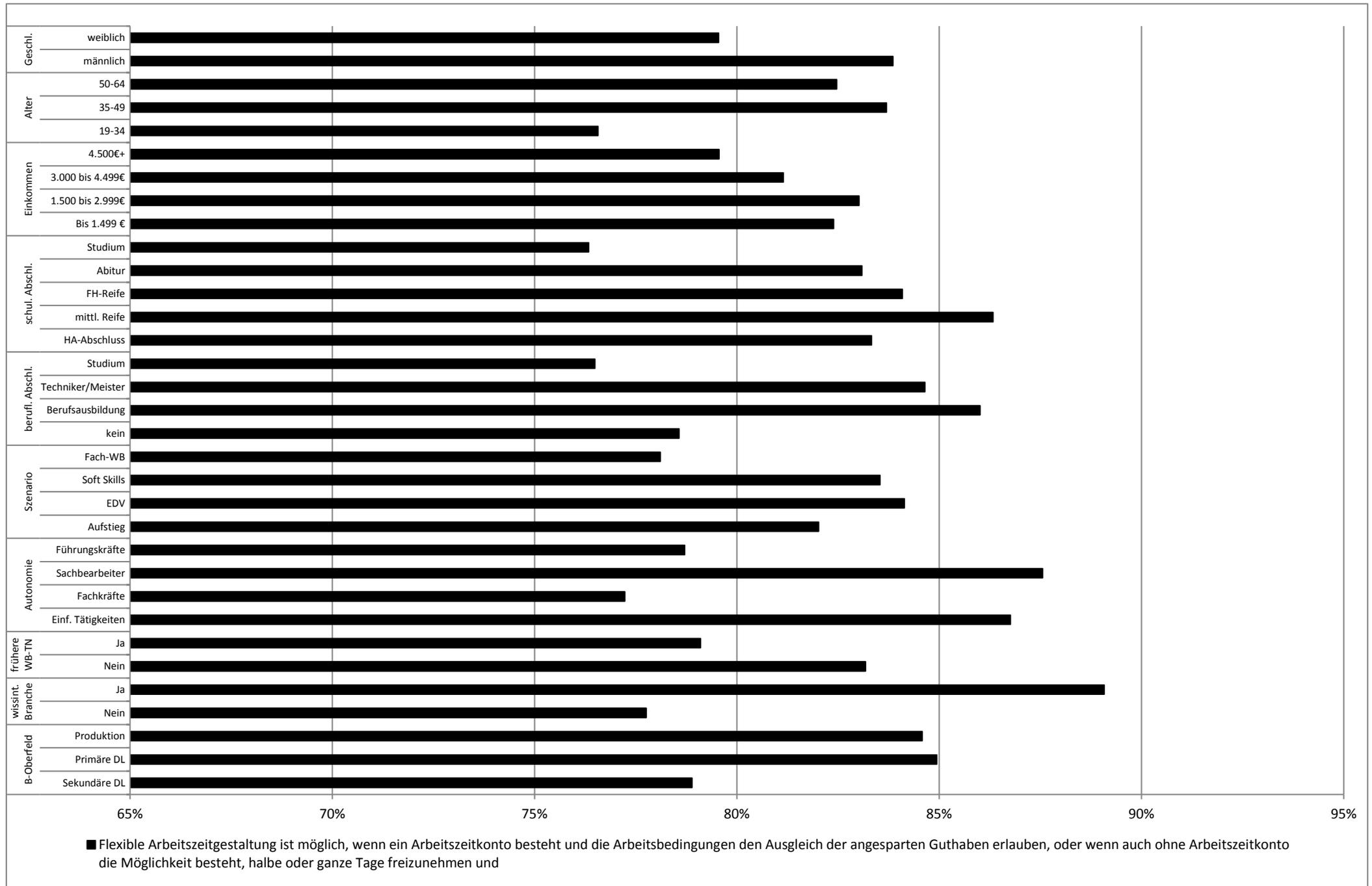
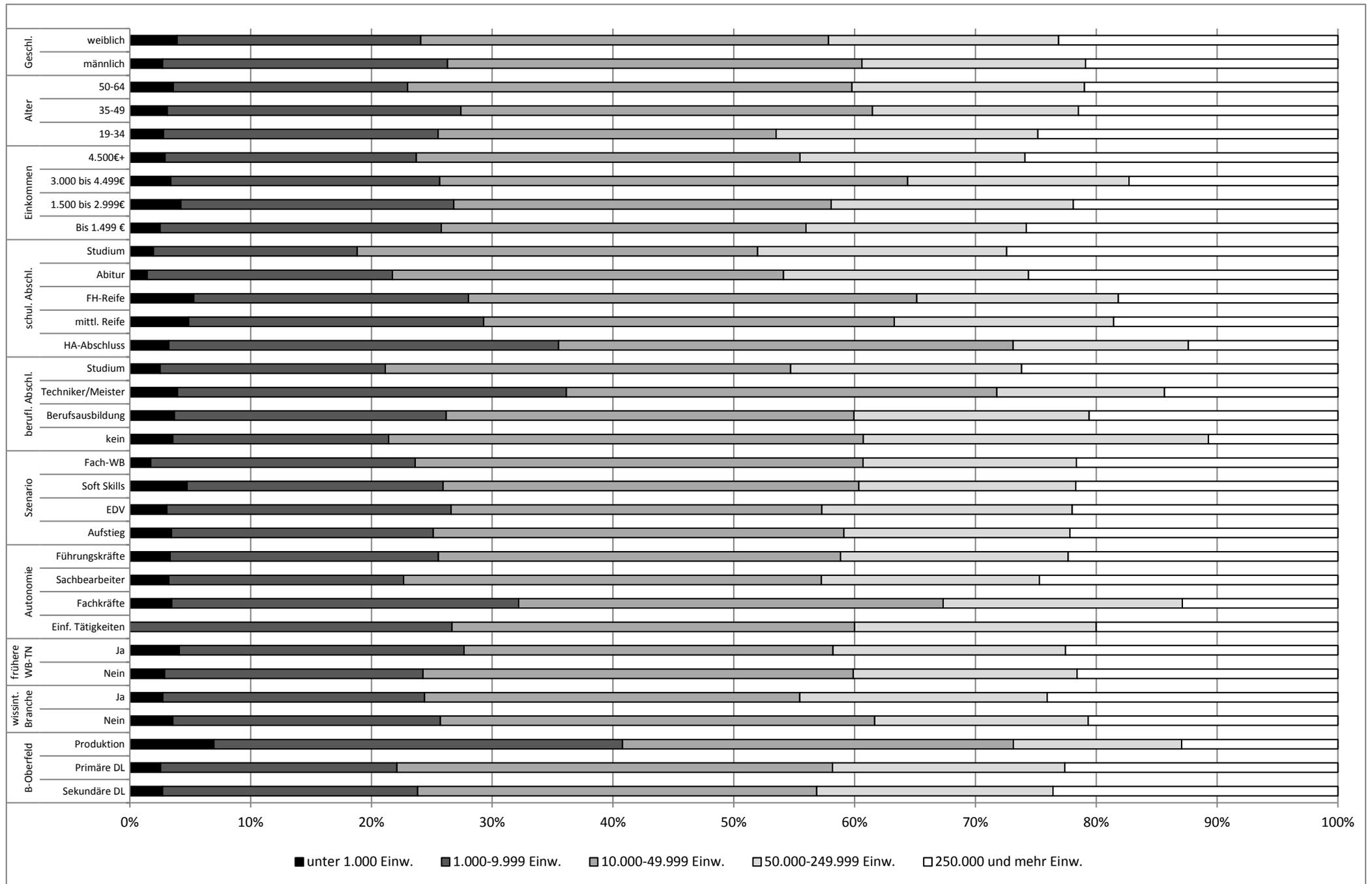
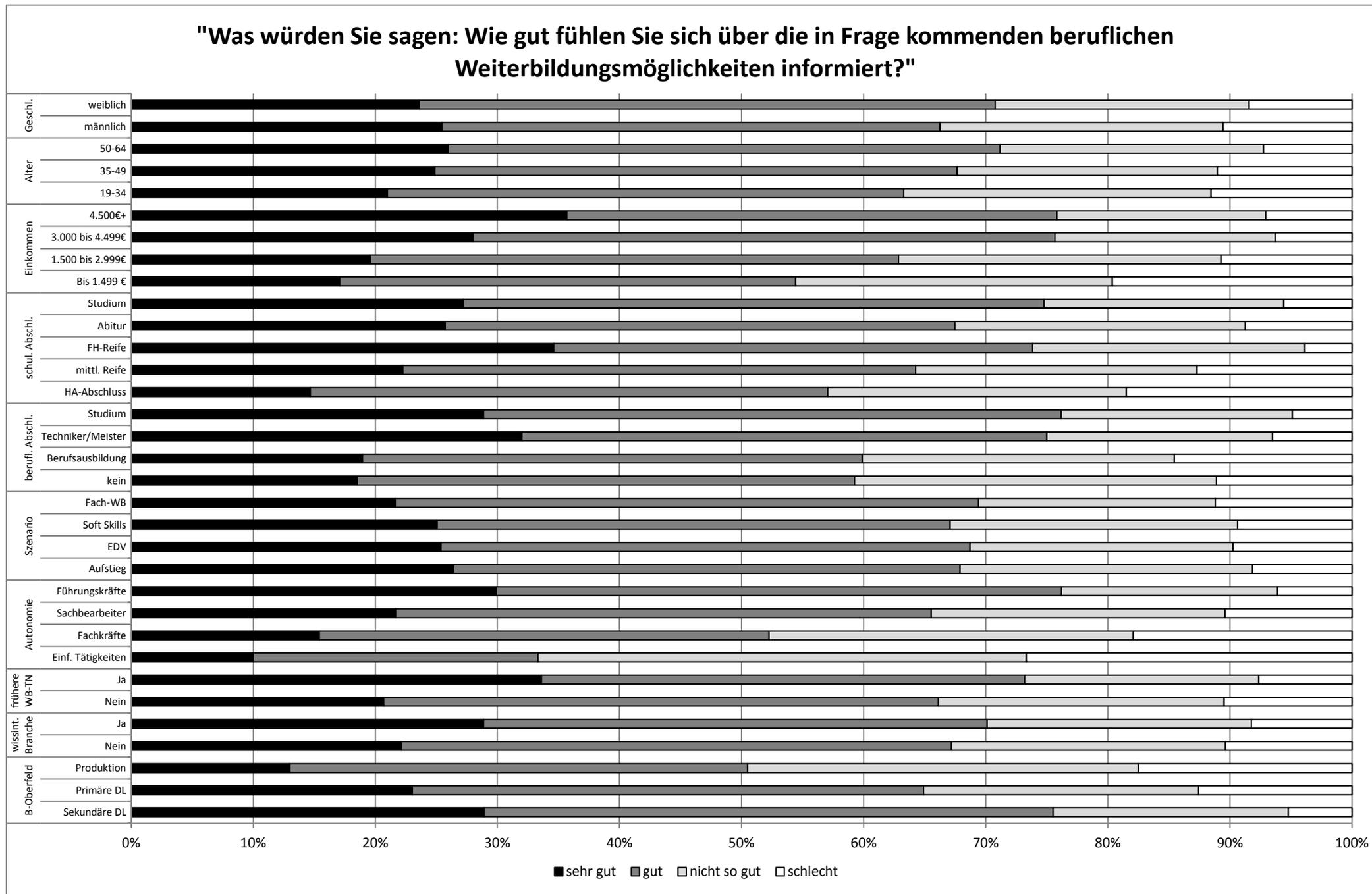


Abbildung A.29 Restriktionen: regionale Infrastruktur (Verteilung der Wohnortgrößen über die Erwerbstätigen)



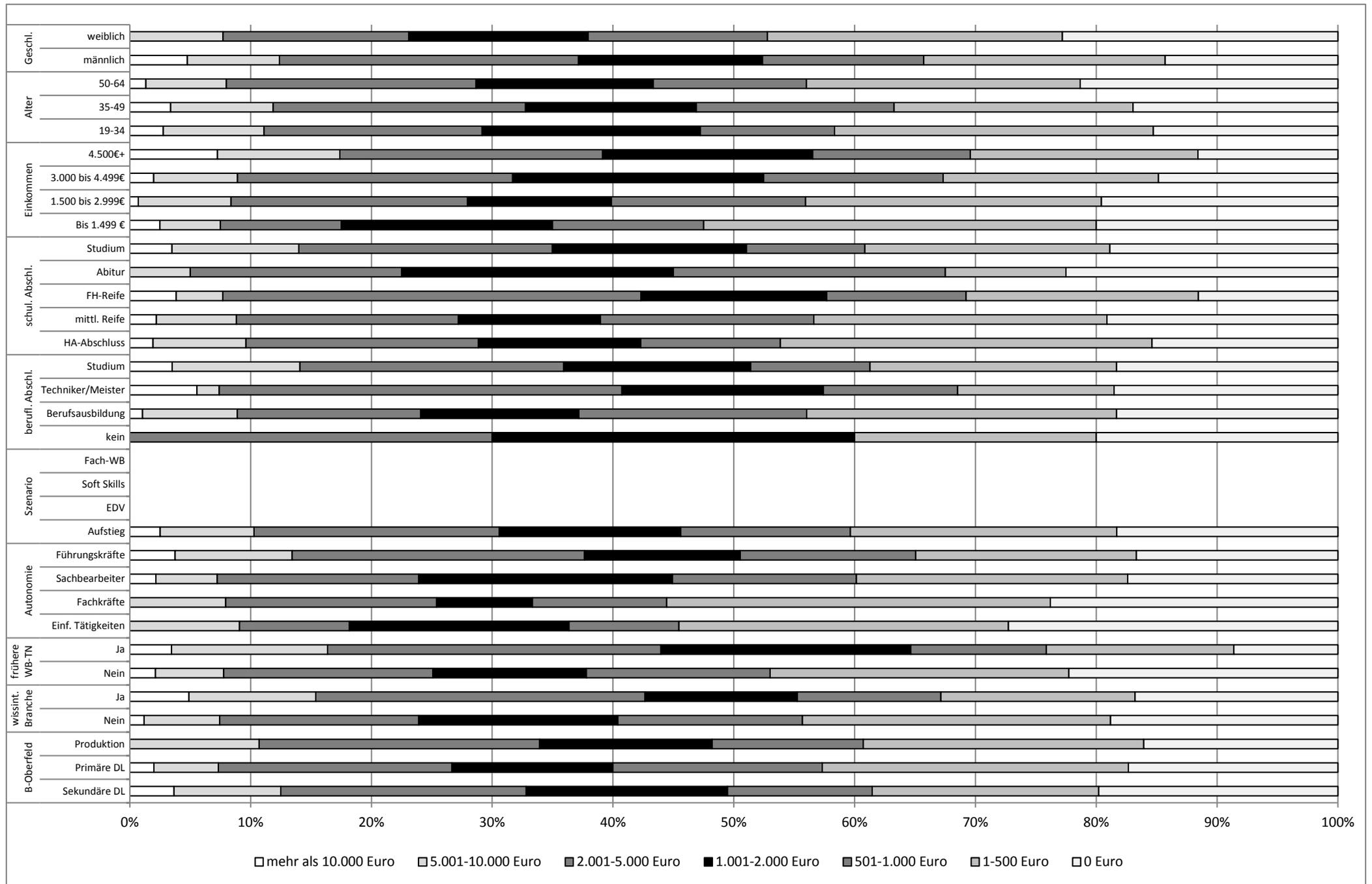
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.30 Restriktionen: Informiertheit über relevante Weiterbildungsangebote



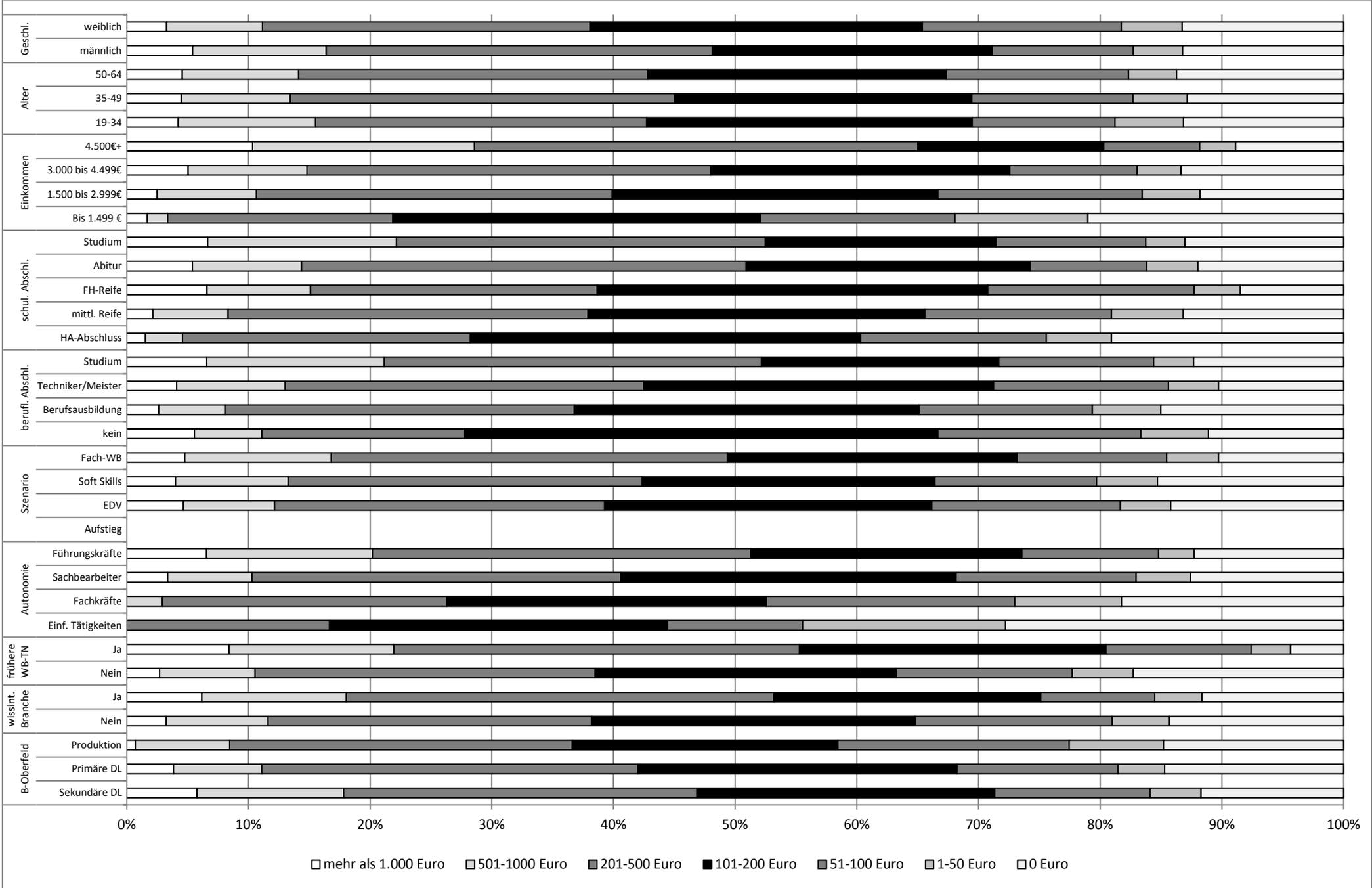
Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.31 Zahlungsbereitschaften in Szenario 1 „Aufstiegsfortbildung“ (Verteilung)



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

Abbildung A.32 Zahlungsbereitschaften in den Szenarien 2-4 (Verteilung)



Quelle: BIBB-FluCT-Erhebung

## **Anhang B - Erhebungsinstrument**

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
Einstieg in das Interview: „Guten Abend, mein Name ist [...] vom forsa-Institut. Wir führen zurzeit eine Befragung zum Thema Beruf und Arbeitswelt durch. Hätten Sie vielleicht einen Moment Zeit?“		
<b>A: Screening- Fragen über forsa-omnitel (unterstrichene Fragen-Nrn. werden in Haupterhebung wiederholt)</b>		
ges	Geschlecht des Befragten  1: Männlich 2: Weiblich  3: Keine Angabe	
alter	In welchem Jahr sind Sie geboren?  1890 TO 1993    _____  5: Keine Angabe	
d003	Welchen Familienstand haben Sie? Sind Sie...  1: verheiratet und leben mit Ihrem Ehepartner zusammen 2: verheiratet und leben von Ihrem Ehepartner getrennt 3: ledig 4: geschieden 5: verwitwet  6: Keine Angabe	erwer2 d004 d004 d004 d004  d004
d004	Leben Sie mit einem Partner zusammen?  1: Ja 2: Nein  3: Keine Angabe	
<u>erwer2</u>	Sind Sie zurzeit erwerbstätig? Unter Erwerbstätigkeit wird jede bezahlte bzw. mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit verstanden, egal welchen zeitlichen Umfang sie hat. Sind Sie ... INT.: KATEGORIEN EINZELN UND VOLLSTÄNDIG VORLESEN, BEI UNKLARHEITEN IMMER ALLE KATEGORIEN DURCHFragen  1: voll erwerbstätig 2: teilzeitbeschäftigt 3: in Altersteilzeit 4: geringfügig erwerbstätig, in einem Mini Job 5: in einem „Ein-Euro-Job“ (bei Bezog von Arbeitslosengeld 2) 6: gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt 7: in einer beruflichen Ausbildung/Lehre 8: in Umschulung 9: im Wehrdienst oder Zivildienst 10: nicht erwerbstätig  11: Keine Angabe	erwerstd erwerstd erwerstd ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE ENDE  ENDE
<u>erwerstd</u>	Wie viele Stunden sind Sie insgesamt pro Woche erwerbstätig? Bitte nennen Sie mir die regelmäßig geleisteten Arbeitsstunden insgesamt inklusive Mehrarbeit.  1: weniger als 10 2: 10 bis 20 3: 21 bis 30 4: 31 bis 40 5: mehr als 40  6: Keine Angabe	ENDE Schul Schul Schul Schul  ENDE
<u>schul</u>	Welchen höchsten Schul- bzw. Hochschulabschluss haben Sie?  1: Ohne Haupt-/Volksschulabschluss 2: Haupt-/Volksschulabschluss 3: Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife 4: Abschluss der Polytechnischen Oberschule (8./10. Klasse) 5: Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule 6: Abitur, allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife 7: Fach-/Hochschulstudium 8: Anderer Abschluss  9: Keine Angabe	
<u>bstel</u>	Als nächstes interessiert mich Ihre berufliche Stellung. Sind Sie...	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: Selbständige(r) Landwirt(in) bzw. Genossenschaftsbauer 2: Freiberufler(in) 3: Selbständig in Handel, Handwerk, Industrie oder Dienstleistung 4: Beamter, Beamtin, Richter(in), Berufssoldat(in) 5: Angestellte(r) 6: Arbeiter(in) 7: in Ausbildung 8: mithelfende(r) Familienangehörige(r) 9: sonstiges  10: Keine Angabe	hhg hhg hhg beamt anges arbei ENDE hhg hhg  ENDE
<u>anges</u>	Sind Sie Angestellte/-r  1: Mit ausführender Tätigkeit nach allgemeiner Anweisung, z. B. Verkäufer/-in, Kontorist/-in, Datentypist/-in 2: mit einer qualifizierten Tätigkeit, die Sie nach Anweisung erledigen, z. B. Sachbearbeiter/-in, Buchhalter/-in, technische/-r Zeichner/-in 3: mit eigenständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit bzw. mit Fachverantwortung für Personal, z. B. wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in, Prokurist/-in, Abteilungsleiter/-in bzw. Meister/-in im Angestelltenverhältnis 4: mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen, z. B. Direktor/-in, Geschäftsführer/-in, Mitglied des Vorstandes  5: Keine Angabe	hhg
<u>beamt</u>	Sind Sie im Einfachen, mittleren, gehobenen oder höheren Dienst Tätig?  1: einfacher Dienst (bis einschl. Oberamtsmeister(in)) 2: mittlerer Dienst (Assistent(in) bis Hauptsekretär(in), Amtsinspektor(in)) 3: gehobener Dienst (von Inspektor(in) bis einschl. Oberamtsrat/-rätin) 4: höherer Dienst, Richter(in) (von Regierungsrat/-rätin aufwärts)  5: Keine Angabe	hhg
<u>arbei</u>	Welches der folgenden Tätigkeitsmerkmale trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu?  1: ungelernt 2: angelernt 3: Facharbeiter(in) 4: Vorarbeiter(in), Kolonnenführer(in) 5: Meister(in), Polier(in), Brigadier(in)  6: Keine Angabe	hhg
<u>hhg</u>	Wieviele Personen leben ständig in Ihrem Haushalt, Sie selbst eingeschlossen? Denken Sie dabei bitte auch an alle im Haushalt lebenden Kinder.  1: Eine Person 2: Zwei Personen 3: Drei Personen 4: Vier Personen 5: Fünf Personen oder mehr  6: Keine Angabe	
<u>k18</u>	Und wieviele Kinder unter 18 leben in Ihrem Haushalt??  1: keine Kinder 2: Ein Kind 3: Zwei Kinder 4: Drei Kinder 5: Vier Kinder oder mehr  6: Keine Angabe	
<u>eink1</u>	Wie hoch ist das monatliche Nettoeinkommen Ihres Haushaltes insgesamt? Ich meine damit die Summe, die sich ergibt aus Lohn, Gehalt, Einkommen aus selbständiger Tätigkeit, Rente oder Pension, jeweils nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Rechnen Sie bitte auch die Einkünfte aus öffentlichen Beihilfen, Einkommen aus Vermietung, Verpachtung, Wohngeld, Kindergeld und sonstige Einkünfte hinzu.  _____€  11: Keine Angabe	natio  eink2
<u>eink2</u>	WENN EINK1= 11 Ihr Angabe wird – wie auch alle anderen Angaben in diesem Interview – selbstverständlich vollständig anonym gehalten. Es würde uns helfen, wenn Sie zumindest die Einkommensgruppe nennen könnten, zu der Ihr Haushalt gehört. Bitte sagen Sie mir einfach, in welchen der folgenden Einkommensgruppen das	

Frage Nr.	Frage		Weiter mit Frage
	<p>Nettoeinkommen Ihres Haushaltes fällt. INT: KATEGORIEN VORLESEN</p> <p>1: Unter 500€ 2: 500 bis unter 1.000€ 3: 1.000 bis unter 1.500€ 4: 1.500 bis unter 2.000€ 5: 2.000 bis unter 2.500€ 6: 2.500 bis unter 3.000€ 7: 3.000 bis unter 3.500€ 8: 3.500 bis unter 4.000€ 9: 4.000 bis unter 4.500€ 10: 4.500€ und mehr</p> <p>11: Keine Angabe</p>		
natio	<p>Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?</p> <p>1: Deutschland 2: Belgien 3: Dänemark 4: Frankreich 5: Griechenland 6: Großbritannien, Nordirland 7: Iran 8: Irland (Republik) 9: Italien 10: Ehemaliges Jugoslawien 11: Luxemburg 12: Niederlande 13: Norwegen</p>	<p>14: Österreich 15: Polen 16: Portugal 17: Russland 18: Schweden 19: Schweiz 20: Spanien 21: Ehemalige Tschechoslowakei 22: Türkei 23: Ungarn 24: USA 25: Sonstige</p> <p>26:keine Angabe</p>	f1
ENDE	Damit ist das Interview bereits beendet. Vielen Dank.		
<b>B: Rational Choice Modell</b>			
f1	<p>Stellen Sie sich einmal für einen Moment vor, Sie hätten die Möglichkeit, Ihre aktuelle berufliche Situation zu verändern. Welche der folgenden Möglichkeiten käme für Sie am ehesten in Frage? Würden Sie ... ERST ALLE KATEGORIEN EINZELN VORLESEN; NUR EINE NENNUNG MÖGLICH</p> <p>1: (FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9) sich selbständig machen 2: (FALLS bstel = 1, 2, oder 3) eine nichtselbständige Beschäftigung aufnehmen 3: beruflich aufsteigen 4: In einem ganz anderen Beruf arbeiten 5: In Ihrem jetzigen Beruf eine andere Tätigkeit ausführen 6: (FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9) den Arbeitgeber bzw. den Betrieb wechseln</p> <p>7: weiß nicht 8: keine Angabe</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: ERST DANN WENN SICH DER/DIE BEFRAGTE NICHT ENTSCHEIDEN KANN ODER SAGT, DASS EIGENTLICH GARKEINE ÄNDERUNG IN FRAGE KOMMT; BITTE NOCH EINMAL DARAUf VERWEISEN, DASS ES UM JENE DER FÜNF MÖGLICHEN GEHT, DIE NOCH AM EHESTEN IN FRAGE KOMMT.</i></p>		
f2	<p>Ist das Aneignen von neuem Wissen oder neuen Fähigkeiten für Sie etwas, das Ihnen eher Freude bereitet oder empfinden Sie das eher als Belastung?</p> <p>1: eher Freude 2: eher Belastung</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: GGF. NACH DEM ERSTEN IMPULS FRAGEN, WENN BEFRAGTER UNENTSCHLOSSEN.</i></p>		
f3	<p>Wie sieht es mit dem organisierten Lernen in Gruppen aus, z. B. in Weiterbildungskursen? Ist das etwas, das Ihnen eher Freude bereitet oder empfinden Sie das eher als Belastung?</p> <p>1: eher Freude 2: eher Belastung</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	<p>f4a f4b</p> <p>f4a f4a</p>	
f4a	<p>FALLS F3=1, 3 oder 4 Und wie wichtig ist es Ihnen, dass Sie beim organisierten Lernen in Gruppen auch Freude haben? Sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig?</p>		

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	<p>1: sehr wichtig  2: ziemlich wichtig  3: weniger wichtig  4: überhaupt nicht wichtig</p> <p>5: weiß nicht  6: keine Angabe</p>	
f4b	<p>FALLS F3=2  Wie wichtig wäre es Ihnen, beim organisierten Lernen in Gruppen auch Freude zu haben? sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig?</p> <p>1: sehr wichtig  2: ziemlich wichtig  3: weniger wichtig  4: überhaupt nicht wichtig</p> <p>5: weiß nicht  6: keine Angabe</p>	
f5	<p>Wenn Sie sich neues Wissen oder neue Fähigkeiten aneignen, was ist Ihnen dann wichtiger: Am Lernen selbst Freude zu haben, oder durch das Lernen andere Ziele erreichen zu können?</p> <p>1: am Lernen selbst Freude zu haben  2: durch das Lernen andere Ziele erreichen zu können</p> <p>3: weiß nicht  4: keine Angabe</p> <p>INTERVIEWERHINWEIS: ANDERE ZIELE SIND ALLE ZIELE, DIE SICH AUF DIE ERGEBNISSE DES LERNENS UND DEREN FOLGEN BEZIEHEN.</p>	
f6	<p>Was glauben Sie: Ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, also an Kursen oder Lehrgängen mit beruflichem Bezug, etwas, womit man sich unter Ihren Kollegen und Kolleginnen eher ausgrenzt oder ist das etwas, wofür man eher Anerkennung bekommt?</p> <p>1: eher Ausgrenzung  2: eher Anerkennung</p> <p>3: weiß nicht  4: keine Angabe</p> <p>HINWEIS FÜR DEN INTERVIEWER: GGF. NACH DEM ERSTEN IMPULS FRAGEN, WENN BEFRAGTER UNENTSCHLOSSEN.</p>	
	<p>Ich würde jetzt gerne von Ihnen wissen, welche der folgenden beruflichen Ziele für Sie besonders wichtig und welche weniger wichtig sind. Bitte sagen Sie mir bei jedem der Ziele, die ich Ihnen nun vorlese, ob Ihnen das sehr wichtig, ziemlich wichtig, weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig ist.</p> <p>INTERVIEWERHINWEIS: FALLS BEFRAGTE ANGEBEN, EIN ITEM TREFFE NICHT AUF SIE ZU, NACHHAKEN UND NOTFALLS „ÜBERHAUPT NICHT WICHTIG“ EINTRAGEN.  PROGRAMMIERER: BITTE RANDOMISIEREN (ITEMS MIT VERSCHIEDENEN ZEITHORIZONTEN, D.H. FRAGEN MIT A+B, BLEIBEN ZUSAMMEN); MIT HINWEIS IM DATENSATZ, IN WELCHER REIHENFOLGE GEFRAGT WURDE</p>	
f7a	<p>Wie wichtig ist Ihnen, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> ein höheres Einkommen zu haben?</p> <p>1: sehr wichtig  2: ziemlich wichtig  3: weniger wichtig  4: überhaupt nicht wichtig</p> <p>5: weiß nicht  6: keine Angabe</p>	
f7b	<p>Wie wichtig ist Ihnen, <u>in einigen Jahren einmal</u> ein höheres Einkommen zu haben?</p> <p>1: sehr wichtig  2: ziemlich wichtig  3: weniger wichtig  4: überhaupt nicht wichtig</p> <p>5: weiß nicht  6: keine Angabe</p>	
f8	<p>Wie wichtig ist Ihnen, <u>dass Sie das Risiko, einmal arbeitslos zu werden, vermindern können?</u></p> <p>1: sehr wichtig</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f9	<u>Wie wichtig ist Ihnen</u> , dass Sie im Falle einer Arbeitslosigkeit die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz möglichst verkürzen können?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f10	<u>Wie wichtig ist Ihnen</u> , berufliche Kontakte aufzubauen und zu pflegen?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f11	<u>Wie wichtig ist Ihnen</u> die Anerkennung bei Kolleginnen und Kollegen zu verbessern?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f12a	FALLS F1=2 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f12b	FALLS F1=2 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, <u>in einigen Jahren einmal</u> eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f13a	FALLS F1=1 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, sich <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> selbständig zu machen?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f13b	FALLS F1=1 Wie wichtig ist für Sie das Ziel, sich <u>in einigen Jahren einmal</u> selbständig zu machen?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig	f18

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f14a	FALLS F1=3 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> beruflich aufzusteigen?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f14b	FALLS F1=3 Und wie wichtig ist es für Sie, <u>in einigen Jahren einmal</u> beruflich aufzusteigen?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f15a	FALLS F1=4 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f15b	FALLS F1=4 Und wie wichtig ist es für Sie, <u>in einigen Jahren einmal</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f16a	FALLS F1=5 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> in Ihrem Beruf eine andere Tätigkeit auszuüben?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f16b	FALLS F1=5 Und wie wichtig ist es für Sie <u>in einigen Jahren einmal</u> in Ihrem Beruf eine andere Tätigkeit auszuüben?  1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f18
f17a	FALLS F1=6 Wie wichtig ist es für Sie, <u>innerhalb des nächsten</u> Jahres den Arbeitgeber bzw. den Betrieb zu wechseln? 1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig  5: weiß nicht 6: keine Angabe	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
f17b	<p>FALLS F1=6 Und wie wichtig ist es für Sie, <u>in einigen Jahren einmal</u> den Arbeitgeber zu wechseln?</p> <p>1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	f18
f18	<p>Wie wichtig ist für Sie das Ziel, den Anforderungen Ihres Arbeitsplatzes besser als bisher gerecht werden zu können?</p> <p>1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f19	<p>Wie wichtig ist es für Sie, dass Sie Fähigkeiten und Kenntnisse, die Sie für Ihren Beruf erwerben, auch außerhalb Ihrer Arbeit einsetzen können, z. B. im Alltag oder in einem Ehrenamt?</p> <p>1: sehr wichtig 2: ziemlich wichtig 3: weniger wichtig 4: überhaupt nicht wichtig</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
<p style="text-align: center;">Ich lese Ihnen jetzt eine Weiterbildungssituation vor und stelle Ihnen anschließend einige Fragen dazu. [PROGRAMMIERUNG: jedes der Szenarien geht per Zufalls-Split an 25% des Samples]</p> <p>INTERVIEWERHINWEIS: NACH VORSTELLUNG DES JEWEILIGEN SZENARIOS DARAUF HINWEISEN: Wie gesagt, es geht jetzt nur darum, sich eine solche Weiterbildungssituation vorzustellen.</p>		
f20a	<p>Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung teilnehmen, die das Ziel hat, Ihre beruflichen Qualifikationen deutlich zu erweitern und Sie unter anderem zur Führung von Mitarbeitern zu qualifizieren. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt mindestens 800 Stunden, also umgerechnet etwa 100 volle Arbeitstage, und Sie besuchen die Kurse über mehrere Monate hinweg berufsbegleitend am Abend und manchmal auch an den Wochenenden. Das kann zum Beispiel [eine Fortbildung zum [...] oder ein berufsbezogenes Aufbaustudium [...] sein.] [EINBLENDUNG JE NACH BERUFLICHER STELLUNG; s. u.]</p> <p>[[WENN BSTEL 1 und SCHUL 1, 2, 3, 4, ODER 5 Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR LANDWIRTSCHAFTSMEISTER/IN WENN BSTEL 1 UND SCHUL 6 Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM LANDWIRTSCHAFTSMEISTER ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 1 UND SCHUL 7: Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 2 Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 3 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 oder 5: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 3 UND SCHUL 6: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN), FACHKAUFMANN/-FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 3 UND SCHUL 7: ZUM BEISPIEL EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 5 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 ODER 5 Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR FACHWIRT(IN), BETRIEBSWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 5 UND SCHUL 6: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR FACHWIRT(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHKAUFMANN/FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 5 UND SCHUL 7: Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 6 und ARBEI 1, 2, 3, ODER 4: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN) ODER POLIER(IN) WENN BSTEL 6 und ARBEI 5: Z. B. EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM VORSTELLEN WENN BSTEL 8 UND SCHUL 1, 2, 3, 4 ODER 5: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN) ODER FACHKAUFMANN/FRAU WENN BSTEL 8 UND SCHUL 6: Z. B. EINE FORTBILDUNG ZUM/ZUR MEISTER(IN), TECHNIKER(IN), POLIER(IN), BETRIEBSWIRT(IN), FACHWIRT(IN), FACHKAUFMANN/-FRAU ODER EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM WENN BSTEL 8 UND SCHUL 7: ZUM BEISPIEL EIN BERUFSBEZOGENES AUFBAUSTUDIUM.]]</p>	
f20b	<p>Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung zum Umgang mit einer EDV-Anwendung teilnehmen. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten. Das kann – abhängig von Ihren Vorkenntnissen - ein Anfänger-, Fortgeschrittenen- oder Expertenkurs in einer EDV-Anwendung wie z. B. Text- oder Tabellenverarbeitungsprogrammen, E-Mail-Programmen, in CAD, SAP,</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	in einem Statistikprogramm oder einer anderen Anwendung, die in Ihrem beruflichen Umfeld genutzt wird, sein.	
f20c	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer Weiterbildung teilnehmen, die das Ziel hat, bestimmte soziale Fähigkeiten zu verbessern. Themen einer solchen Weiterbildung könnten z. B. sein: freies Reden, Körpersprache und Präsentieren, der Umgang mit anderen Menschen, Kommunizieren und Verhandeln mit Kunden, Kollegen und Vorgesetzten, das Lösen von Konflikten, Arbeiten im Team oder wie man mit Stress und Zeitdruck umgeht. Die Dauer dieser Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden, und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten.	
f20d	Stellen Sie sich vor, Sie könnten an einer fachlichen Weiterbildung teilnehmen, die Ihnen zusätzliche Kenntnisse in Ihrem Berufsfeld vermitteln soll. Die Dauer der Weiterbildung beträgt insgesamt 16 Stunden, und Sie besuchen die Kurse außerhalb Ihrer Arbeitszeit, entweder an zwei vollen Tagen oder über mehrere Tage verteilt mit kürzeren Unterrichtszeiten.	
f21	<p>SPLIT F20a</p> <p>Berücksichtigen Sie nun einmal das Ihnen zur Verfügung stehende Einkommen. Wie viel dürfte Sie selbst eine solche Weiterbildung inklusive Kursgebühren, Fahrtkosten, Unterbringung und Lernmaterial höchstens kosten, damit sie daran teilnehmen würden?</p> <p>1: 0€ 2: 1-500€ 3: 501-1.000€ 4: 1.001-2.000€ 5: 2.001-5.000€ 6: 5.001-10.000€ 7: mehr als 10.000€</p> <p>8: weiß nicht 9: keine Angabe</p> <p>BEI RÜCKFRAGEN HINWEIS DURCH DEN INTERVIEWER: „SIE KÖNNEN AUCH NULL ANGEBEN, WENN SIE UNTER KEINEN UMSTÄNDEN FÜR EINE SOLCHE WEITERBILDUNG BEZAHLEN WÜRDEN.“</p>	
f22	<p>SPLIT F20b, c oder d</p> <p>Berücksichtigen Sie nun einmal das Ihnen zur Verfügung stehende Einkommen. Wie viel dürfte Sie selbst eine solche Weiterbildung inklusive Kursgebühren, Fahrtkosten, Unterbringung und Lernmaterial höchstens kosten, damit sie daran teilnehmen würden?</p> <p>1: 0€ 2: 1-50€ 3: 51-100€ 4: 101-200€ 5: 201-500€ 6: 501-1.000€ 7: mehr als 1.000€</p> <p>8: weiß nicht 9: keine Angabe</p> <p>BEI RÜCKFRAGEN HINWEIS DURCH DEN INTERVIEWER: SIE KÖNNEN AUCH NULL ANGEBEN, WENN SIE UNTER KEINEN UMSTÄNDEN FÜR EINE SOLCHE WEITERBILDUNG BEZAHLEN WÜRDEN.</p>	
f23	<p>Sicher spielen die persönlichen Talente eine Rolle für den Lernerfolg. Glauben Sie, dass Sie grundsätzlich in der Lage wären, die in einer solchen Weiterbildung vermittelten Inhalte später auch umzusetzen?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f24	<p>Und nun eine Frage zur Kursqualität: Wenn sie einmal an Ihre eigenen Bildungserfahrungen denken und das, was sie von anderen gehört haben: Glauben Sie, dass solche Weiterbildungskurse wie der eben beschriebene die Teilnehmer in der Regel auch erfolgreich weiterqualifizieren?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f25	<p>Und nach allem was Sie wissen: Glauben Sie, dass die Lehrkräfte solcher Weiterbildungskurse die Inhalte auch korrekt und nach Ihren Bedürfnissen vermitteln können?</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	<p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p> <p>INTERVIEWERHINWEIS: ES GEHT HIER UM EIN BAUCHGEFÜHL.</p>	
	<p>Wenn Sie jetzt noch einmal an die vorgestellte Weiterbildungssituation denken: PROGRAMMIERER: BITTE RANDOMISIEREN (ITEMS MIT VERSCHIEDENEN ZEITHORIZONTEN, D.H. FRAGEN MIT A+B, BLEIBEN ZUSAMMEN); MIT HINWEIS IM DATENSATZ, IN WELCHER REIHENFOLGE GEFRAGT WURDE</p>	
f26a	<p>Glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung auf jeden Fall, wahrscheinlich, wahrscheinlich nicht oder auf keinen Fall dazu beitragen würde, dass Sie <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> ein höheres Einkommen erhalten?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f26b	<p>Und glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung <u>in einigen Jahren einmal</u> dazu beitragen würde, dass Sie ein höheres Einkommen erhalten?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f27	<p>Glauben Sie, dass eine solche Weiterbildung dazu geeignet ist, die Sicherheit Ihrer aktuellen Beschäftigung bzw. Ihres Arbeitsplatzes zu erhöhen?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p> <p>INTERVIEWERHINWEIS: DIE SICHERHEIT DER AKTUELLEN BESCHÄFTIGUNG DARF HIER NICHT IM SINNE VON UNFALLSCHUTZ VERSTANDEN WERDEN. GEMEINT IST DER SCHUTZ VOR ARBEITSLOSIGKEIT</p>	
f28	<p>Und glauben Sie, dass Sie durch eine solche Weiterbildung bei einem möglichen Arbeitsplatzverlust die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz verkürzen können?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f29	<p>Glauben Sie, dass die Teilnahme an einer solchen Weiterbildung dazu führen würde, dass Sie berufliche Kontakte aufbauen und pflegen?</p> <p>1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f30	<p>FALLS f6=1 Was glauben Sie: Würden es Ihre Kolleginnen und Kollegen missbilligen, wenn sie an einer Weiterbildung dieser Art teilnehmen?</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f31	FALLS f6=2 Was glauben Sie: Würden es Ihre Kolleginnen und Kollegen gutheißen, wenn sie an einer Weiterbildung dieser Art teilnehmen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f32a	FALLS f1=1 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, sich <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> selbständig zu machen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f32b	FALLS f1=1 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, sich <u>in einigen Jahren einmal</u> selbständig zu machen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f33a	FALLS f1=2 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f33b	FALLS f1=2 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> eine nichtselbständige Beschäftigung aufzunehmen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f34a	FALLS f1=3 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> beruflich aufzusteigen?	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f34b	FALLS f1=3 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> beruflich aufzusteigen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f35a	FALLS f1=4 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f35b	FALLS f1=4 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> in einem ganz anderen Beruf zu arbeiten?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f36a	FALLS f1=5 Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> eine andere Tätigkeit in Ihrem Beruf auszuführen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f36b	FALLS f1=5 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal</u> eine andere Tätigkeit in Ihrem Beruf auszuführen?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f37a	FALLS f1=6  Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>innerhalb des nächsten Jahres</u> den	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	Arbeitgeber zu wechseln?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f37b	FALLS f1=6 Und glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung dabei helfen würde, <u>in einigen Jahren einmal den Arbeitgeber zu wechseln</u> ?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f38
f38	Glauben Sie, dass Sie nach einer solchen Weiterbildung Ihre aktuellen Aufgaben besser erledigen können?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f39	Glauben Sie, dass Ihnen eine solche Weiterbildung bei der Ausübung von Tätigkeiten außerhalb der Arbeit (z. B. im Alltag, in einem Ehrenamt etc.) helfen würde?  1: auf jeden Fall 2: wahrscheinlich 3: wahrscheinlich nicht 4: auf keinen Fall  5: weiß nicht 6: keine Angabe	
f40a	Würde Ihnen eine solche Weiterbildung eher Freude bereiten oder würde sie sie eher belasten?  1: eher Freude 2: eher Belastung  3: weiß nicht 4: keine Angabe	f40b f40c
f40b	FALLS f40a=1 Würde Ihnen eine solche Weiterbildung  1: sehr viel Freude 2: ziemlich viel Freude 3: etwas Freude 4: gar keine Freude bereiten?  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f41
f40c	FALLS f40a=2 Würde Sie eine solche Weiterbildung 1: sehr 2: ziemlich 3: etwas 4: gar nicht belasten?  5: weiß nicht 6: keine Angabe	f41
<b>C: Weiterbildungsverhalten in der Vergangenheit</b>		
f41	Haben Sie sich in den letzten fünf Jahren in Form von Lehrgängen oder Kursen einmal beruflich weitergebildet oder tun Sie dies zurzeit?  1: ja	f42 f48

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	2: nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f48 f48
f42	FALLS f41=1 Sind Ihnen selbst durch diese Weiterbildungen Kosten entstanden? 1: ja 2: nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f43a f48 f48 f48
f43a	FALLS f42=1 Wenn Sie jetzt einmal an die letzte Weiterbildung denken, für die Ihnen eigene Kosten entstanden sind: Nennen Sie mir bitte das Jahr, in dem diese Weiterbildung stattgefunden hat. 1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010 7: weiß nicht 8: keine Angabe	
f43b	FALLS F42=1 Wissen Sie noch, wie lange diese Weiterbildung in etwa gedauert hat? Bitte sagen Sie es mir in Stunden bzw. Tagen. 1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f43b1 f43b2
f43b1	FALLS f43b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 ____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f43c
f43b2	FALLS f43b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung? 1 TO 999 ____ -1: weiß nicht/keine Angabe	f43c
f43c	Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten. 1 TO 99999 ____ -1: weiß nicht/keine Angabe	
f44	FALLS f42=1 Haben Sie in den letzten fünf Jahren <u>noch</u> eine Weiterbildung gemacht, durch die Ihnen selbst Kosten entstanden sind? 1: ja 2: nein 3: weiß nicht 4: keine Angabe	f45a f48 f48 f48
f45a	FALLS f44=1 Können Sie mir sagen, in welchem Jahr das war? 1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	7: weiß nicht 8: keine Angabe	
f45b	FALLS f44=1 Wissen sie noch, wie lange diese Weiterbildung in etwa gedauert hat? Bitte sagen Sie es mir in Stunden bzw. Tagen.  1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen  3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f45b1	FALLS f45b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung?  1 TO 999 _____  -1: weiß nicht/keine Angabe	f45c
f45b2	FALLS F45b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung?  1 TO 999 _____  -1: weiß nicht/keine Angabe	f45c
f45c	Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei wieder alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten.  1 TO 99999 _____  -1: weiß nicht/keine Angabe	
f46	FALLS f44=1 Und haben Sie in den letzten fünf Jahren außer diesen beiden Weiterbildungen noch eine weitere gemacht, durch die Ihnen selbst Kosten entstanden sind?  1: Ja 2: nein  3: weiß nicht 4: keine Angabe	f47a f48  f48 f48
f47a	FALLS F46=1 Können Sie mir sagen, in welchem Jahr das war?  1: 2005 2: 2006 3: 2007 4: 2008 5: 2009 6: 2010  7: weiß nicht 8: keine Angabe	
f47b	FALLS f46=1 Und wie lange hat diese Weiterbildung in etwa gedauert? Bitte sagen Sie es mir in Stunden oder Tagen.  1: Angabe in Stunden 2: Angabe in Tagen  3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f47b1	FALLS F47b=1 Wie viele Stunden umfasste diese Weiterbildung?  1 TO 999 _____  -1: weiß nicht/keine Angabe	f47c
f47b2	FALLS f47b=2 Wie viele Tage umfasste diese Weiterbildung?  1 TO 999 _____	f47c

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	-1: weiß nicht/keine Angabe	
f47c	<p>Und wie hoch lagen in etwa die Kosten, die Ihnen durch diese Weiterbildung insgesamt entstanden sind? Bitte berücksichtigen Sie dabei wieder alle Teilnahmegebühren, Prüfungsgebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Materialkosten</p> <p>1 TO 99999 _____</p> <p>-1: weiß nicht/keine Angabe</p>	
f48	<p>Was würden Sie sagen: Wie gut fühlen Sie sich über die für Sie in Frage kommenden beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten informiert: Sehr gut, gut, nicht so gut oder schlecht?</p> <p>1: sehr gut 2: gut 3: nicht so gut 4: schlecht</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f49	<p>Einmal angenommen, Sie sollten sich über berufliche Weiterbildungsangebote informieren, die für Sie passen könnten. Fänden Sie das sehr aufwändig, ziemlich aufwändig, wenig aufwändig oder überhaupt nicht aufwändig?</p> <p>1: sehr aufwändig 2: ziemlich aufwändig 3: wenig aufwändig 4: überhaupt nicht aufwändig</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
<b>D: Bildungs- und Berufsbiografie, soziodemografische und sozioökonomische Daten</b>		
Zum Abschluss noch ein paar Fragen zur Statistik.		
f50	<p>Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie? Haben Sie...</p> <p>1: keinen beruflichen Abschluss? 2: eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung, also eine Lehre? 3: eine abgeschlossene schulische Berufsausbildung, z. B. an der Berufsfachschule oder Handelsschule? 4: einen Abschluss zum Techniker/Meister, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann? 5: einen Universitäts-/Fachhochschulabschluss, auch Promotion oder Habilitation? 6: Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes? 7: einen anderen beruflichen Abschluss und zwar welchen ___?</p> <p>8: weiß nicht 9: keine Angabe</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: SOLLTE „ÜBERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG“ GENANNT WERDEN: BITTE ALS LEHRE CODIEREN</i></p>	
f51	<p>Welche Art von Ausbildung ist für Ihre aktuelle Tätigkeit in der Regel erforderlich?</p> <p>1: Keine besondere Ausbildung 2: eine abgeschlossene Lehre oder schulische Berufsausbildung 3: Aufstiegsfortbildungen wie z. B. Meister, Techniker, Fachwirt oder vergleichbare Qualifikationen. 4: ein abgeschlossenes Studium</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f52	<p>Was würden Sie sagen: Fühlen Sie sich den Anforderungen, die Ihre berufliche Tätigkeit an Sie stellt, in der Regel gewachsen, fühlen Sie sich eher überfordert oder fühlen Sie sich eher unterfordert?</p> <p>1: in der Regel den Anforderungen gewachsen 2: eher überfordert 3: eher unterfordert</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f53	<p>Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit hauptsächlich aus? Geben Sie bitte die genaue Tätigkeitsbezeichnung an. Also z. B. nicht Mechaniker, sondern KFZ-Mechaniker, nicht Lehrer, sondern Gymnasiallehrer. Es geht hier nicht um den früher einmal erlernten Beruf, sondern um die heute ausgeübte Erwerbstätigkeit.</p>	
f54	<p>Können Sie mir diese Tätigkeit noch genauer benennen? Hat das, was Sie machen, noch eine genauere Bezeichnung?</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: WENN DER/DIE BEFRAGTE HIER KEINEN KONKRETEN BERUF BENENNEN</i></p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	KANN UND AUCH NICHT WEIß, WAS ER/SIE NOCH ERGÄNZENDES SAGEN SOLL, KÖNNEN SIE IHN/SIE DARUM BITTEN, ZU BESCHREIBEN, WO ER/SIE ARBEITET UND WAS ER/SIE DORT TÄGLICH TUT.	
f55	<p>FALLS bstel=1, 2 oder 3 Wie viele Mitarbeiter sind zur Zeit bei Ihnen beschäftigt?</p> <p>1: keine weiteren Mitarbeiter 2: 1 bis 4 Mitarbeiter 3: 5 und mehr Mitarbeiter</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f56	<p>FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 Wieviele Beschäftigte arbeiten zur Zeit in Ihrem Betrieb?</p> <p>1: 1-9 2: 10-49 3: 50-249 Beschäftigte 4: 250 oder mehr Beschäftigte</p> <p>5: weiß nicht 6: keine Angabe</p>	
f57	<p>FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt?</p> <p>1: Ja 2: Nein</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	
f58	<p>FALLS bstel=4, 5, 6, 8 oder 9 FALLS f57 2, 3 oder 4</p> <p>Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zu einem größeren Unternehmen oder einem Konzern?</p> <p>1: ja 2: nein</p> <p>3: weiß nicht 4: keine Angabe</p>	
f59	<p>FALLS f58=1 Was schätzen Sie: Wieviele Mitarbeiter arbeiten in etwa in dem gesamten Unternehmen oder Konzern?</p> <p>1 TO 9999999 _____</p> <p>-1: weiß nicht/keine Angabe</p>	
f60	<p>FALLS bstel=1, 2 oder 3: Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb? Bitte nennen Sie die Genaue Branche, also z. B. „Einzelhandel“ und nicht „Handel“, bzw. „Krankenhaus“ und nicht „öffentlicher Dienst“.</p> <p>FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9: Zu welcher Branche gehört der Betrieb, für den Sie arbeiten?</p> <p>22: Sonstiges 23: weiß nicht 24: keine Angabe</p> <p><i>INTERVIEWERHINWEIS: BITTE GEGEBENENFALLS NACHFRAGEN, FALLS EINE SEHR UNKONKRETE ANTWORT GEGEBEN WIRD.</i></p>	
f61	<p>FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: In welchem Bereich Ihrer Einrichtung arbeiten Sie?</p> <p>1: Im Hausinternen Service, z. B. Botendienst, Hausmeisterei, Poststelle, als Betriebsarzt 2: In der Forschung und Entwicklung 3: In der Administration/Verwaltung, z. B. im Sekretariat, in der Kundenbetreuung, im Marketing oder in der Rechtsabteilung 4: In der Herstellung/Produktion von Gütern 5: Im Handel 6: In der Erbringung von Dienstleistungen, z. B. als Friseur/-in, Reinigungskraft oder Lehrer/-in 7: In einem anderen Bereich</p> <p>8: weiß nicht</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	9: keine Angabe	
f62	Arbeiten Sie im Schichtdienst?  1: Ja 2: Nein  3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f63	FALLS bstel = 4, 5, 6, 8 oder 9: Werden Ihre tatsächlichen Anwesenheitszeiten auf einem Arbeitszeitkonto verbucht?  1: Ja 2: Nein  3: weiß nicht 4: keine Angabe  <i>INTERVIEWERHINWEIS: AUF EINEM ARBEITSZEITKONTO WIRD DIE VORGESCHRIEBENE ARBEITSZEIT MIT DER TATSÄCHLICHEN ARBEITSZEIT VERGlichen UND DANN ALS GUTHABEN ODER SCHULD VERBUCHT.</i>	f64 f65  f65 f65
f64	FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: FALLS f63=1 Erlauben es Ihre Arbeitsbedingungen, dass Sie Ihr angespartes Zeitguthaben ausgleichen, z. B. in Form von Gleittagen oder Zeitausgleichstagen?  1: Ja, vollständig 2: Ja, teilweise 3: Nein  4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f65	FALLS bstel 4, 5, 6, 8 oder 9: FALLS f63=2, 3 oder 4  Haben Sie die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, z. B. dass Sie sich einmal einen halben oder ganzen Tag freinehmen und dafür Stunden vor-/oder nacharbeiten können, oder ist das nicht möglich?  1: Ja 2: Nein  3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f66	FALLS K14 >=1 Wieviele Stunden müssen Sie wöchentlich in etwa für die Betreuung Ihres Kindes bzw. Ihrer Kinder unter 18 Jahren aufwenden?  0 TO 168 _____  -8: weiß nicht -9: keine Angabe	
f67	FALLS K14 >=1 Wieviele der in Ihrem Haushalt lebenden Kinder unter 18 Jahren gehen zur Zeit noch zur Schule oder befinden sich noch in Ausbildung?  0 TO 20 _____  -8: weiß nicht -9: keine Angabe	
f68	Betreuen Sie regelmäßig alte, kranke oder behinderte Familienmitglieder?  1: Ja 2: Nein  3: weiß nicht 4: keine Angabe	
f69	FALLS f68=1 Wieviele Stunden nimmt deren Betreuung inklusive Fahrtzeiten pro Woche durchschnittlich in Anspruch?  0 TO 168 _____  -8: weiß nicht	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	-9: keine Angabe	
f70(1)	<p>Zum Abschluss würde ich Sie gerne noch zu Ihrer Freizeitgestaltung fragen. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie die folgenden Freizeitaktivitäten oft, manchmal oder nie unternehmen. Wie häufig... ... lesen Sie Romane?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(2)	<p>... lesen Sie Fachbücher?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(3)	<p>... treiben Sie Sport?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(4)	<p>... besuchen Sie Konzerte, Kabarett, Oper, Theater, Kino?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(5)	<p>... treffen Sie sich mit Freunden?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(6)	<p>... sehen Sie fern?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(7)	<p>... beschäftigen Sie sich mit dem Computer z. B. mit Spielen, Chatten, Surfen oder Bloggen?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(8)	<p>... musizieren Sie?</p> <p>1: oft 2: manchmal 3: nie</p> <p>4: weiß nicht 5: keine Angabe</p>	
f70(9)	<p>... beschäftigen Sie sich anderweitig kreativ, z. B. mit Malen, Zeichnen, Basteln oder Tüfteln?</p> <p>1: oft</p>	

Frage Nr.	Frage	Weiter mit Frage
	2: manchmal 3: nie  4: weiß nicht 5: keine Angabe	
f70(10)	... engagieren Sie sich sozial, z. B. in einer Partei, einer Bürgerinitiative, einer Hilfsorganisation, einem Sportverein oder einem Heimatverein?  1: oft 2: manchmal 3: nie  4: weiß nicht 5: keine Angabe	