

Inhalt

- ▶ Ziele der Untersuchung
- ▶ Konzept der BIBB-ANI-Erhebung 2015
- ▶ Finanzieller Aufwand für berufliche Weiterbildung
- ▶ Finanzielle Unterstützung durch Betriebe
- ▶ Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung
- ▶ Subjektive (psychische) Belastungen durch Weiterbildung
- ▶ Subjektiv wahrgenommener Nutzen beruflicher Weiterbildung
- ▶ Zusammenfassung und Ausblick
- ▶ Literatur

Normann Müller | Felix Wenzelmann

Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen

Ergebnisse einer BIBB-Erhebung

Dieser Report stellt zentrale Befunde einer BIBB-Erhebung zu Aufwand und Nutzen der Individuen in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung vor (BIBB-ANI 2015). Demnach tragen die Individuen einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung bei, wenngleich die überwiegende Zahl der Weiterbildungen auch durch die Arbeitgeber gefördert wird. Der Großteil der individuell getragenen Mittel entfällt auf formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen. Diese werden durch Arbeitgeber vergleichsweise selten mitfinanziert. Die Arbeitgeber unterstützen die Weiterbildungen selbst dann, wenn die vermittelten Kenntnisse auch bei fremden Arbeitgebern anwendbar sind.

Persönliche Belastungen entstehen aus Sicht der Teilnehmenden eher durch die zeitlichen als durch die finanziellen Aufwendungen. Auch psychische Belastungen, z. B. in Verbindung mit der Lernsituation in Kursen oder mit Prüfungen, sind nicht selten und können Weiterbildungsbeteiligung und Auswahl der Angebote beeinflussen.

Was die Nutzenseite betrifft, sind Aufstiegsfortbildung und formale Bildungsgänge den persönlichen Zielen der Teilnehmenden zuträglicher als weniger umfangreiche Lernaktivitäten. Letztere dienen in stärkerem Maße einem Selbstzweck (Freude am Lernen), wirken aber auch sinnstiftend und fördern die Arbeitszufriedenheit.

▶ Ziele der Untersuchung

Die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung wird seit vielen Jahren sowohl von wissenschaftlicher Seite als auch von Politik und Praxis betont (vgl. EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS 2004; BUNDES-

MINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2008; BAETHGE u. a. 2013; BELLMANN/LEBER 2017; BOSCH 2017). Als vierte Säule des Bildungssystems dient sie der lebenslangen Anpassung, Weiterentwicklung und Ergänzung von einmal erworbenen beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Gerade vor dem Hintergrund des rasanten technologischen Fortschritts – wie z. B. der zunehmenden Digitalisierung und Vernetzung – oder des demografischen Wandels wird ihre tragende Rolle offensichtlich. Über die gesamte Lebenszeit nehmen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten bei sehr weiterbildungsaktiven Menschen einen relevanten Umfang ein. Da liegt es nahe anzunehmen, dass diese Aktivitäten den Lernenden am Arbeitsmarkt auch entsprechende Vorteile gegenüber weiterbildungsabstinenten Personen verschaffen. Auch Betriebe, die ihre Belegschaft permanent weiterbilden, dürften entsprechend profitieren. Kaum verwunderlich ist also, dass die berufliche Weiterbildung in den aktuellen Koalitionsgesprächen z. B. in den Bereichen Wirtschaftspolitik oder Arbeitsmarktpolitik eine prominente Rolle einnahm (vgl. CDU u. a. 2018). Statistische Informationen zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, aber auch zum Kosten-Nutzen-Verhältnis werden daher als Entscheidungsgrundlage benötigt.

Allerdings umfasst berufliche Weiterbildung ein großes Spektrum an unterschiedlichen Lernaktivitäten. Sie nimmt einerseits hochgradig institutionalisierte Formen an, wie im Fall der Aufstiegsfortbildung nach BBiG und HWO, andererseits kann sie vollkommen informell und im Extremfall unbeabsichtigt geschehen, wie etwa in Form eines Flurgesprächs zwischen Kollegen und Kolleginnen. Eine Schwierigkeit bei der statistischen Erfassung beruflicher Weiterbildung besteht schon darin,

die Aktivitäten überhaupt in ihrer Gesamtheit abzubilden.¹ Noch komplizierter wird es allerdings, wenn es darum geht, den mit verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung einhergehenden finanziellen und zeitlichen Aufwand oder gar den Nutzen solcher Aktivitäten zu messen. Die letzte Erhebung, die über diese Aspekte umfassende Informationen für die Individuen in Deutschland liefern konnte, bezieht sich auf die Jahre 2001/2002 und wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt (BEICHT u. a. 2006).

Dieser Report stellt zentrale Befunde einer BIBB-Erhebung für das Jahr 2015 vor. Mit den gewonnenen Daten liefert das BIBB einen umfassenden Überblick über Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung für die Individuen in Deutschland. Insbesondere die Informationen zu den erfassten Kostenarten gehen dabei über die Informationen des Adult Education Survey (AES) hinaus. Zudem verfolgt die Studie einen neuen Ansatz bei der Messung des Nutzens; Letzterer wird deutlich grundlegender als in anderen Erhebungen gemessen.

Folgende Forschungsfragen werden in diesem Report im Einzelnen beantwortet:²

- ▶ Wie hoch sind die individuellen Investitionen in Weiterbildung pro Person und insgesamt?
- ▶ Wie setzen sich die Kosten zusammen?
- ▶ Inwieweit beteiligen sich die Betriebe an den Weiterbildungen Ihrer Mitarbeiter/-innen?
- ▶ Wie hoch ist der Zeitaufwand der Individuen insgesamt und in ihrer Freizeit?
- ▶ Empfinden die Individuen subjektive (psychische) Belastungen durch die Weiterbildung?
- ▶ Welchen Nutzen nehmen die Individuen durch die Weiterbildung wahr bzw. welchen Nutzen erwarten sie noch?

Bei der Beantwortung der genannten Fragen liegt ein Fokus auf der Darstellung der Unterschiede zwischen verschiedenen Weiterbildungstypen.

Im Folgenden erläutern wir zunächst das Konzept und Vorgehen der ANI-Erhebung. Wichtig für die Einordnung der Ergebnisse ist vor allem die verwendete Weiterbildungsdefinition. Im anschließenden Ergebnisteil werden die beschriebenen Fragestellungen analysiert. Der Report schließt mit einem kurzen Fazit und einem Ausblick auf weitere Auswertungsmöglichkeiten.

▶ Konzept der BIBB-ANI-Erhebung 2015

Die Erhebung zum Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung für die Individuen (ANI) fand von April bis August 2016 statt. Dabei wurden erwerbsnahe Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren befragt.³

1 Die europäische Erhebung Adult Education Survey (AES) erhebt den Anspruch, das Lernen Erwachsener möglichst vollständig abzubilden, wobei sich aber die dort gewählte Definition „berufsbezogener Weiterbildung“ etwas von der in diesem Report gewählten Definition „beruflicher Weiterbildung“ unterscheidet.

2 Die forschungsleitenden Annahmen sind im Wesentlichen durch die Humankapitaltheorie (HKT) (BECKER 1962) und ihre Erweiterungen (ACEMOGLU/PISCHKE 1998; 1999a; 1999b) sowie die ökonomischen, psychologischen und soziologischen Handlungstheorien (KIRCHGÄSSNER 2008; VROOM 1964; ESSER 1999) bestimmt. Sowohl die Humankapitaltheorie als auch die handlungstheoretischen Ansätze untersuchen die Gründe für Bildungsinvestitionen von Individuen und Betrieben.

3 Aufgrund des Auswahlverfahrens gelangten auch erwerbsferne Personen in die Stichprobe, die dem Arbeitsmarkt aus freien Stücken nicht zur Verfügung stehen, weil sie nicht vorhaben, eine Erwerbstätigkeit innerhalb von zwei Jahren aufzunehmen. Diese Personengruppe

Das Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH wurde mit der Durchführung der computergestützten Telefoninterviews (CATI) beauftragt. Auswertbare Interviews liegen für 4.571 Personen vor. Mit 3.004 Personen wurde ein ausführliches Interview durchgeführt, weil sie von Lernaktivitäten berichteten, die dazu dienten, beruflich auf dem Laufenden zu bleiben. Die Interviewdauer betrug durchschnittlich knapp 35 Minuten. 1.459 Personen berichteten keine solchen Lernaktivitäten und führten ein entsprechend reduziertes Interview mit einer Dauer von durchschnittlich 15 Minuten.⁴ Die Ausgangsstichprobe bestand aus zufällig generierten Festnetz- und Mobilfunknummern. Mit 38,6 Prozent der in der Feldzeit erreichten und befragbaren Zielpersonen konnte ein vollständiges, auswertbares Interview realisiert werden.

Die Befragung stützte sich auf das Konzept der BIBB-Erhebung für das Jahr 2002 (BEICHT u. a. 2006). Allerdings wurden an zentralen Stellen Anpassungen vorgenommen, sodass ein Vergleich der Ergebnisse im Zeitablauf nicht möglich ist. Befragt wurden die Personen retrospektiv zu ihren Lern-

aktivitäten im Jahr 2015, differenziert nach sechs Typen:

- Typ A Formale Bildung, z. B. Schulbesuch, Studium, Ausbildungsaktivitäten (nur wenn es sich nicht um eine Erstausbildung handelte)
- Typ B Anerkannte Aufstiegsfortbildung, z. B. Techniker/-in, Meister/-in, Betriebswirte/Betriebswirtinnen
- Typ C Non-formales Lernen, z. B. Seminare, Lehrgänge, Kurse, Schulungen, Trainings
- Typ D Arbeitsnahe Qualifizierung, z. B. Einarbeitung/Unterweisungen, Traineeprogramme, berufliche Orientierung, Qualitätszirkel/Job-Rotation o. Ä., Austauschmaßnahmen mit anderen Betrieben
- Typ E Tagungen, Kongresse, Fachvorträge oder Messen
- Typ F Selbstorganisiertes Lernen mittels Büchern, Lernsoftware, Internet etc.

Bei arbeitsnahen Qualifizierungen (Typ D) und Tagungen etc. (Typ E) wurde ergänzend erhoben, ob die Befragten die jeweilige Aktivität eher als Teil der Arbeit bzw. Arbeitsorganisation oder als Weiterbildung einstufen. In aller Regel klammern unsere Berechnungen die nicht als Weiterbildung eingestuften Aktivitäten aus. Andernfalls weisen wir gesondert darauf hin. Formale Bildungsaktivitäten durften von den Befragten nicht als Teil der Erstausbildung gewertet werden, um Eingang in die Berechnungen zu finden.

Für jeden Typ liegt die Zahl der Aktivitäten in 2015 vor. Für maximal jeweils zwei dieser Aktivitäten wurde ein thematisches Stichwort erfasst. Aus allen konkret erinnerten Aktivitäten, für welche die Befragten ein Stichwort nennen konnten, wurden wiederum

zwei Aktivitäten ausgewählt, für welche detaillierte Angaben zu Dauer, Kosten und Nutzen erhoben wurden. Um zu gewährleisten, dass für alle Typen ausreichend viele Fälle detailliert befragt werden, gingen einige Typen bei der Auswahl mit größerem Gewicht ein.

Für die Berechnung von Durchschnittswerten pro Person und zum Zwecke der Hochrechnung auf die Grundgesamtheit haben wir Kosten und Zeitaufwand für Lernaktivitäten, bei denen diese Informationen aus Zeitgründen nicht erhoben wurden, auf Grundlage der vorhandenen Angaben geschätzt. Zudem wurden fehlende Angaben wegen Antwortausfällen auf Grundlage multivariater Regressionsmodelle imputiert. Schließlich waren bei einigen Variablen Plausibilisierungen notwendig.⁵

Je nach Fragestellung lassen sich Auswertungen auf Basis eines personenbezogenen oder eines aktivitätsbezogenen Datensatzes erstellen, wobei die Beobachtungseinheit im ersten Fall die befragte Person und im zweiten Fall jede mit Details zu Dauer, Aufwand und Nutzen erfasste Lernaktivität ist. Pro Person liegen für maximal zwei Lernaktivitäten diese Details vor.

(431 Interviews) ist für die vorgelegte Erhebung nicht relevant, weswegen den entsprechenden Interviewpartnern und -partnerinnen lediglich einige gewichtungsrelevante Fragen zu soziodemografischen Merkmalen gestellt wurden.

4 Weitere 108 Personen gaben einschlägige Lernaktivitäten an, konnten oder wollten jedoch kein konkretes Stichwort zu Titel oder Thema nennen. Diese Personen erhielten im weiteren Verlauf des Interviews nur noch einige Fragen zu soziodemografischen Aspekten und wurden dann ausgesteuert. Bei der Berechnung der Weiterbildungsbeteiligung werden sie als Nichtteilnehmende gezählt. Für diese Personen konnte nicht das für Teilnehmende vorgesehene Interview geführt werden, da ohne eine konkretisierende Angabe zur Lernaktivität keine Bezugnahme auf diese möglich war. Ebenso wenig konnte das für Nichtteilnehmende vorgesehene Interview geführt werden, da die Fragen für Personen, die tatsächlich an Weiterbildung teilgenommen hatten, irritierend gewesen wären. Alles in allem halten wir die Angabe zur Weiterbildungsbeteiligung ohne jede weitere konkretisierende Angabe zu Inhalt oder Titel der entsprechenden Lernaktivität(en) für nicht valide genug, um sie tatsächlich als Teilnahme zu werten.

5 Bei der Datenaufbereitung wurden u. a. Doppelzählungen von Lernaktivitäten anhand der genannten Stichwörter soweit möglich eliminiert, z. B. wenn offenkundig dieselbe Aktivität in zwei verschiedenen Kategorien genannt wurde (z. B. non-formales Lernen und arbeitsnahe Qualifizierung). Eine weitere wichtige Korrektur betrifft die Zählung von Einzelterminen länger angelegter oder gar unbegrenzter Weiterbildungsaktivitäten. Ein Beispiel sind ärztliche Qualitätszirkel, die fortlaufend an regelmäßigen Terminen stattfinden. Mitunter zählten die Befragten hier jede Sitzung als Einzelaktivität, gaben aber ihre Kosten und den Zeitaufwand für die gesamte Weiterbildung bzw. das ganze Jahr 2015 an. Da für die Hochrechnung die Zahl der Einzelaktivitäten genutzt wird, würde dies zu einer Überschätzung des tatsächlichen Aufwands führen. Soweit erkennbar haben wir solche Einzelzählungen im Zuge der Datenaufbereitung bereinigt und die Anzahl der Aktivitäten auf eine oder zwei reduziert. Dadurch wurde die Gesamtzahl der erfassten 17.902 Aktivitäten um 2.813 reduziert (entspricht 15,7 %). Es ist jedoch davon auszugehen, dass einige Fälle unentdeckt blieben.

Der aktivitätsbezogene Datensatz umfasst insgesamt 4.561 Aktivitäten. Die Daten wurde für die Auswertungen design- und anpassungsgewichtet sowie mit repräsentativen Hochrechnungsfaktoren auf Personenebene und auf Ebene der Lernaktivitäten versehen.⁶

Im Folgenden werden die Ergebnisse entweder im Durchschnitt pro Aktivität oder pro Person dargestellt. Durchschnitte pro Aktivität werden mithilfe der aktivitätsbezogenen Daten als gewichtete Durchschnitte eines Indikators (z. B. Kosten) über alle im Detail befragten Aktivitäten der Teilnehmenden ermittelt. Für die Berechnung von Durchschnitten pro Person werden die relevanten Indikatoren (z. B. Kosten) zunächst in den personenbezogenen Daten für alle im Jahr 2015 durchgeführten Aktivitäten einer Person summiert. Anschließend wird der gewichtete Durchschnitt über alle Personen (Teilnehmende und Nichtteilnehmende) berechnet. Entscheidend ist, dass bei der zweiten Vorgehensweise mithilfe personenbezogener Merkmale zusätzlich Informationen zu Weiterbildungsaktivitäten geschätzt werden, die zwar durchgeführt, aber nicht im Detail befragt wurden.

► **Finanzieller Aufwand für berufliche Weiterbildung**

Für die Weiterbildungsbeteiligung von erwerbsnahen Personen im erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre) in Deutschland im Jahr 2015 errechnen wir einen Wert von 55 Prozent.⁷ Eine

Person beteiligte sich nach der hier verwendeten Definition an Weiterbildung, wenn sie 2015 an mindestens einem der genannten Lernformate teilgenommen hat und das Lernen nicht als Teil der Erstausbildung oder Teil der Arbeit einstuft. Durchschnittlich nahm jede erwerbsnahe Person an 2,05 Weiterbildungsaktivitäten teil, bezogen auf alle Teilnehmenden waren es 3,7 Weiterbildungen. 42 Prozent der Personen führten mindestens eine Aktivität des non-formalen Lernens (Typ C) an, 18 Prozent lernten selbstorganisiert (Typ F), zehn Prozent besuchten Tagungen etc. (Typ E), sieben Prozent nutzten arbeitsnahe Qualifizierungsangebote (Typ D), fünf Prozent waren zu Weiterbildungszwecken in einem formalen Bildungsgang eingeschrieben (Typ A) und knapp drei Prozent machten eine Aufstiegsfortbildung (Typ B).

Pro Weiterbildung hatten die Lernenden durchschnittlich Kosten in Höhe von 189 Euro selbst zu tragen. Hierzu gehören direkte und indirekte Kosten. Die direkten Kosten umfassen die Kosten für Teilnahme- und Prüfungsgebühren, Lern- und Arbeitsmittel, An- und Abfahrten, Unterkunft, auswärtige Mahlzeiten, Kinderbetreuung und Sonstiges. Die indirekten Kosten umfassen verschiedene Formen von Einkommensverlusten infolge der Weiterbildungsaktivität. Alle Kostenarten sowie zugehörige und ebenfalls

mit erfasste Refinanzierungsmöglichkeiten sind – neben dem Zeitaufwand und anderen subjektiven Belastungen – in Abbildung 1 dargestellt.⁸

Summiert man die selbst getragenen Kosten für alle Weiterbildungen, lässt sich der Gesamtaufwand der Privatpersonen für berufliche Weiterbildung schätzen. Insgesamt investierten die Individuen 17,8 Mrd. Euro in ihre berufliche Weiterbildung. Demnach tragen sie einen erheblichen Teil zur Finanzierung der Gesamtausgaben für Weiterbildung bei. Der betriebliche Beitrag wird vom Statistischen Bundesamt mit etwa 11 Mrd. Euro (STATISTISCHES BUNDESAMT 2016) und vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) mit 33,5 Mrd. Euro (SEYDA/PLACKE 2017) veranschlagt, wobei die Definition des IW eher der hier gewählten Weiterbildungsdefinition entspricht. Für den Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand (inklusive der durch die Bundesagentur für Arbeit finanzierten Weiterbildungen) lassen sich nur bedingt Schätzungen durchführen, da in den Haushalten nicht immer zwischen Erst- und Weiterbildung differenziert wird. Grob geschätzt kann für das Jahr 2015 von bis zu fünf Mrd. Euro ausgegangen werden (MÜLLER 2017).

Ein großer Teil der von den Individuen selbst aufgewendeten Mittel entfällt auf formale Bildungsaktivitäten (Typ A) und anerkannte Aufstiegsfortbildungen (Typ B). Wie beschrieben, werden solche Aktivitäten nur vergleichsweise selten besucht, dafür sind sie von langer Dauer und verursachen jeweils hohe (individuell getragene) Kosten. Obwohl sie nur 3,7 Prozent der Aktivitäten im Jahr

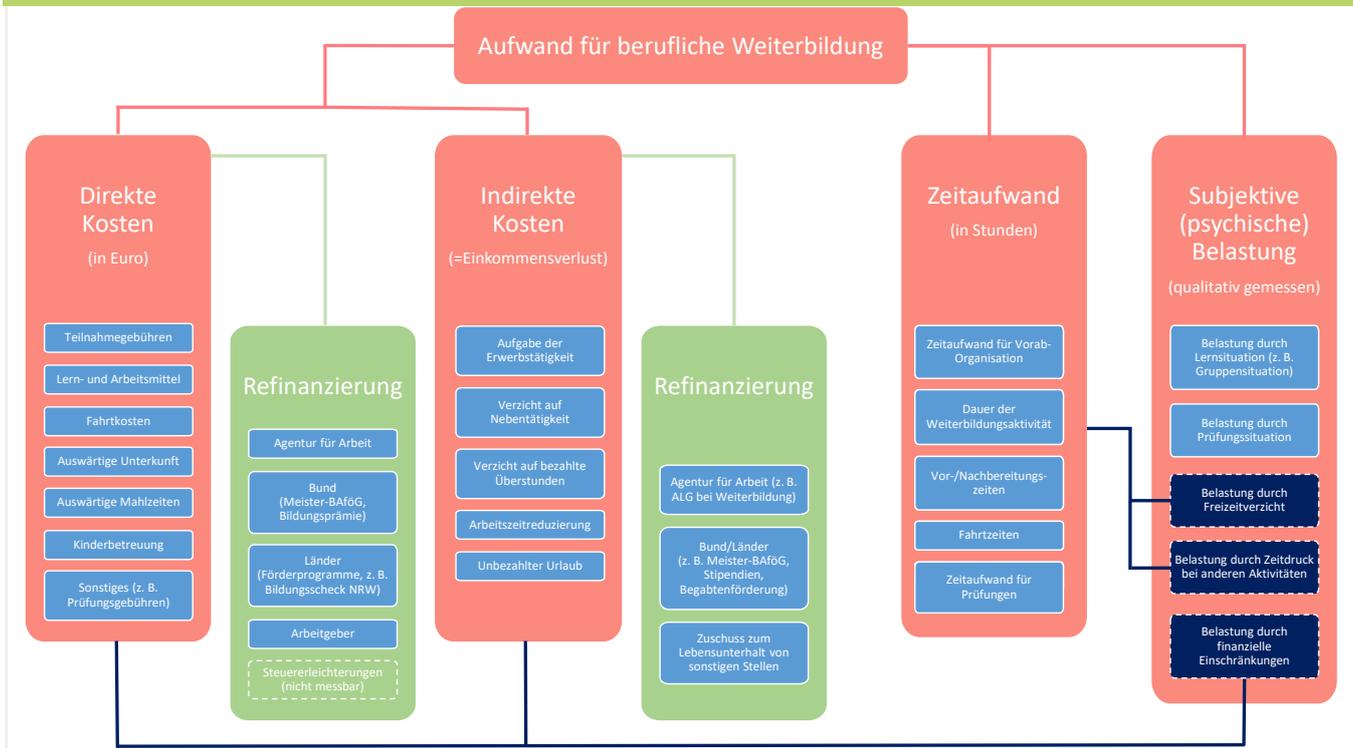
politischen und kulturellen Weiterbildung. Die BIBB-ANI-Erhebung befasst sich hingegen ausschließlich mit beruflicher Weiterbildung und stellt daher nur auf die erwerbsnahe Bevölkerung ab. Sie konzentriert sich ferner auf die dezidierte Erfassung des individuellen Aufwands bzw. Nutzens. Abweichungen der hier präsentierten Befunde von den Auswertungen des non-formalen Lernens im AES resultieren aus verschiedenen methodischen Unterschieden, insbesondere aus einem umfassenderen Kostenbegriff in BIBB-ANI und aus der Berücksichtigung von Lernaktivitäten, die weitestgehend nicht in den AES-Auswertungen zum non-formalen Lernen berücksichtigt sind. Zur Diskussion unterschiedlicher Weiterbildungsquoten siehe BEHRINGER/SCHÖNFELD (2014) oder EISERMANN u. a. (2014).

⁶ Datensatz und Dokumentation werden nach Abschluss des Projektes im Forschungsdatenzentrum des BIBB veröffentlicht.

⁷ Zeitnah zu dieser Veröffentlichung erscheinen die nationalen Ergebnisse der europäischen Erhebung Adult Education Survey (AES) (BILGER u. a. 2017, im Erscheinen). Ziel der AES-Auswertungen ist es, das gesamte Weiterbildungsverhalten der 18- bis 64-Jährigen in Deutschland abzubilden – inklusive der allgemeinen,

⁸ Ausgaben für die Weiterbildung Selbstständiger definieren wir als betriebliche Ausgaben. Selbstständige haben demnach keine individuellen Ausgaben für Weiterbildung.

Abbildung 1: Modell des individuellen Weiterbildungsaufwands



Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 1: Verteilung der Gesamtausgaben im Jahr 2015 nach Weiterbildungstypen

	Individuelle Kosten (in Mrd. Euro)	Verteilung Kosten (in %)	Verteilung Aktivitäten (in %)	Selbst getragene Kosten je Aktivität (in Euro)
Formale Bildung (A)	4,9	27,6	2,4	2.081
Aufstiegsfortbildung (B)	3,3	18,3	1,3	2.656
Non-formales Lernen (C)	3,9	21,7	56,9	76
Arbeitsnahe Qualifizierung (D)	0,3	1,7	5,5	43
Tagungen etc. (E)	0,4	2,0	7,7	92
Selbstorganisiertes Lernen (F)	5,1	28,6	26,2	200
Gesamt	17,8	100	100	189

Quelle: BIBB-ANI 2015

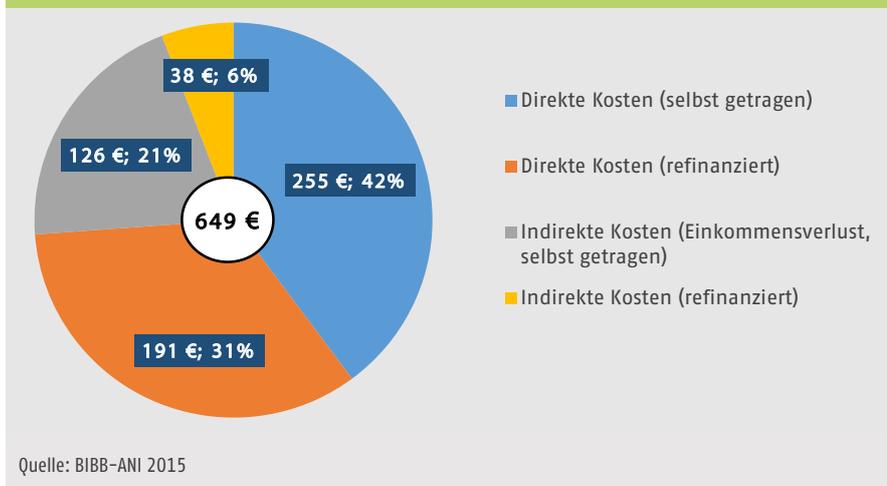
2015 ausmachten, entfielen auf sie 46 Prozent der von den Individuen getragenen Kosten (vgl. Tabelle 1).

Die meisten Aktivitäten entfallen auf das non-formale Lernen in Kursen, Seminaren u. ä. (Typ C). Da es sich häufig um kurze Weiterbildungen handelt, die mitunter auch noch vom Arbeitgeber finanziert werden, sind

die individuellen Kosten relativ gering (76 Euro je Aktivität und 3,9 Mrd. Euro insgesamt im Jahr 2015). Auch arbeitsnahe Qualifizierungen (Typ D) und Besuche von Tagungen etc. (Typ E) sind in der Regel kurz und häufig arbeitgeberfinanziert. Dementsprechend fallen jeweils nur geringe Kosten für die Individuen selbst an. Selbstorganisiertes Lernen (Typ F)

wird hingegen erwartungsgemäß in starkem Maße selbst finanziert. Mit durchschnittlich 200 Euro je Aktivität waren die individuellen Kosten für diesen Weiterbildungstyp daher auch deutlich höher als bei den Weiterbildungstypen D und E, die häufig betrieblich gefördert werden. Es mag überraschen, dass selbst non-formales Lernen in Kursen und Seminaren

Abbildung 2: Kostenstruktur: direkte, indirekte und refinanzierte individuelle Kosten pro Person im Jahr 2015



also grundsätzlich nur gut die Hälfte des gesamten finanziellen Aufwands unmittelbar mit dem Bildungsprozess zusammen. Auswärtige Mahlzeiten, Übernachtungen und Fahrten verursachten weitere 40 Prozent (90 Euro) der Kosten. Geringere Bedeutung hatten Betreuungskosten für Kinder (2 % bzw. 4 Euro) und sonstige Kosten, wie z. B. Prüfungsgebühren (4 % bzw. 8 Euro).

► Finanzielle Unterstützung durch Betriebe

Häufig werden Weiterbildungen durch die Arbeitgeber finanziell gefördert. Im Jahr 2015 wurden 70 Prozent der Lernaktivitäten von Personen, die zum Interviewzeitpunkt im Hauptstatus nichtselbstständig erwerbstätig oder von der Erwerbstätigkeit beurlaubt waren (n=3.565), durch die Arbeitgeber finanziell unterstützt.¹⁰ Bei nahezu allen geförderten Aktivitäten fiel der Arbeitgeberbeitrag nach Angaben der Befragten größer aus als der Eigenbeitrag (97,1 %). Ob Arbeitgeber sich an der Finanzierung von Weiterbildungsaktivitäten beteiligen, hängt stark vom Weiterbildungsformat ab. Formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen werden deutlich seltener gefördert als kurze Aktivitäten der Typen C, D und E (siehe Abbildung 4). Überraschend erscheint, dass Arbeitgeber offenbar auch die von den Befragten als selbstorganisiert eingeordneten Aktivitäten vergleichsweise häufig finanziell unterstützen. Grundsätzlich ist dies möglich, da beispielsweise Online-Kurse oder die Kosten für Fachliteratur durchaus vom Arbeitgeber getragen werden können. Nichtsdestotrotz wirkt die Häufigkeit von knapp 50 Prozent der Aktivitäten im Jahr 2015 relativ hoch. Eine

¹⁰Auszubildende und Personen in FSJ oder FÖJ bleiben außen vor.

für die Teilnehmenden deutlich günstiger ist als selbstorganisiertes Lernen. Wir erklären dies einerseits mit der betrieblichen (Ko-)Finanzierung von Kursen u. ä. sowie andererseits damit, dass gerade für selbstorganisierte Lernaktivitäten häufig Bücher und Lernmaterialien (Software o. Ä.) angeschafft werden, die in Kursen mitunter verzichtbar sind.⁹

Abbildung 2 und Abbildung 3 stellen die Kostenstruktur dar und unterscheiden dabei die Personen- und die Aktivitätsebene. Abbildung 2 zeigt die Kostenstruktur im Jahr 2015, wie sie sich für eine durchschnittliche Person darstellte. Einbezogen werden alle Weiterbildungen der Personen. Abbildung 3 dokumentiert für eine einzelne durchschnittliche Weiterbildungsaktivität die Struktur der direkten Kosten nach Kostenarten.

Demzufolge belief sich der finanzielle Aufwand pro Person im Jahr 2015 auf

610 Euro (vgl. Abbildung 2), davon 447 Euro direkte Kosten, von denen wiederum 191 Euro rückerstattet wurden. Zudem fielen durchschnittlich 164 Euro an Opportunitätskosten durch entgangene Arbeitseinkünfte an, von denen 38 Euro durch Zuschüsse erstattet wurden. Durchschnittlich investierten die Individuen folglich etwa 381 Euro in ihre berufliche Weiterbildung.

Etwa zwei Drittel der Individuen hatten im Jahr 2015 keinerlei Kosten für berufliche Weiterbildung, entweder weil sie an keiner Weiterbildung teilnahmen oder weil die Kosten durch den Betrieb oder öffentliche Stellen getragen bzw. erstattet wurden. Weitere neun Prozent hatten geringe Ausgaben unter 100 Euro und ebenfalls knapp neun Prozent investierten über 1.000 Euro.

Auf Aktivitätenebene (vgl. Abbildung 3) wird die Zusammensetzung der direkten Kosten deutlich. Insgesamt fielen pro Weiterbildung durchschnittlich rund 222 Euro an direkten Kosten an. Ein gutes Drittel machten die Teilnahmegebühren aus. Insgesamt 19 Prozent (44 Euro) wurden für die Anschaffung von Lernmitteln und Materialien aufgewendet. Es hängt

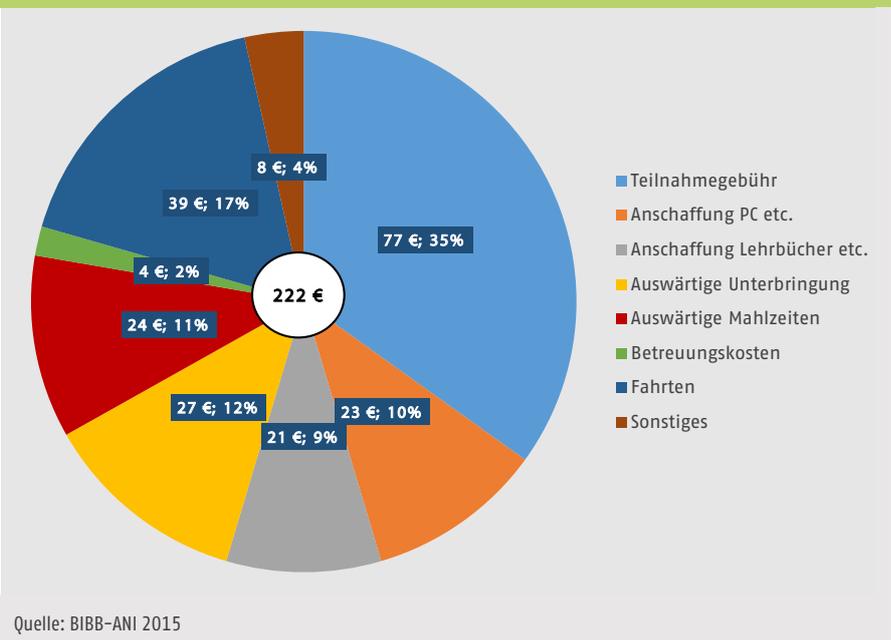
⁹ Zudem muss davon ausgegangen werden, dass die Befragten zum Teil Aktivitäten, die auch anderen Typen zugeordnet werden könnten, bei Typ F genannt haben, wenn sie die Weiterbildung auf eigene Initiative (und eigene Kosten) durchgeführt haben. Sofern dies vor allem umfangreichere Weiterbildungen betrifft (z. B. Fernstudium), trägt dies ebenfalls zu der vergleichsweise hohen Kostenschätzung für selbstorganisiertes Lernen bei.

mögliche Erklärung ist, dass es auch im Arbeitskontext häufig zu gezielten Lernvorgängen kommt, welche die Beschäftigten mehr oder weniger selbst initiieren und organisieren und die durch das in den Typen A–E vorgegebene Raster fallen. Die Kosten, welche die Arbeitgeber den Befragten zufolge übernommen haben, wurden im Interview nicht näher konkretisiert. Es könnte sich also z. B. auch um Produktivitätseinbußen handeln, die bei vielen Lernaktivitäten zumindest kurzfristig entstehen, da die Beschäftigten wegen der Weiterbildung nicht ihrer Arbeit nachgehen können.

Abbildung 5 veranschaulicht das finanzielle Weiterbildungsengagement der Arbeitgeber, unterschieden nach verschiedenen Graden der Anwendbarkeit der durch die Weiterbildung vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten bei anderen Arbeitgebern. Überraschend ist der leicht positive Zusammenhang: je höher der subjektiv eingeschätzte Anteil der generellen bzw. übertragbaren Kenntnisse und Fähigkeiten, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber ebenfalls Kosten übernimmt. Auch wenn die Unterschiede recht gering sind, sind sie signifikant. Nun trifft die Humankapitaltheorie (BECKER 1962) genau die gegenteilige Vorhersage, jedenfalls sofern davon ausgegangen werden kann, dass das unter inhaltlichen Gesichtspunkten anderswo anwendbare, neu entstandene Humankapital am Arbeitsmarkt auch tatsächlich mit einem entsprechenden positiven Lohneffekt übertragen werden kann. Aber selbst wenn die Übertragbarkeit aufgrund von Marktfraktionen eingeschränkt ist, wäre nicht automatisch ein positiver Zusammenhang zu erwarten.

Der Befund kann auch aus einer Messungenauigkeit resultieren. Beispielsweise wäre denkbar, dass betriebs-

Abbildung 3: Struktur der direkten Kosten im Jahr 2015 nach Kostenarten, bezogen auf eine Weiterbildungsaktivität

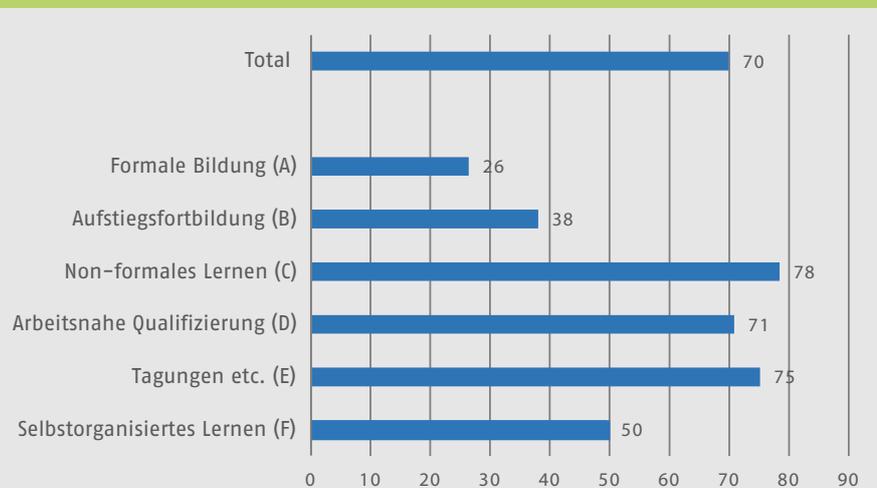


spezifische Qualifizierungsaktivitäten tendenziell eine vergleichsweise kurze Dauer haben, relativ häufig vom Betrieb selbst organisiert und angeboten werden und die Beschäftigten seltener eigene Ausgaben tätigen müssen. Bei derartigen Aktivitäten vergessen die Befragten womöglich schlichtweg häufiger die Kosten der Arbeitgeber im Vergleich zu längeren Aktivitäten, die womöglich extern organisiert werden und für die die Beschäftigten eigene Ausgaben tätigen müssen bzw. in Vorleistung treten müssen.

Allerdings zeigt sich der Befund auch in einer multivariaten Analyse, die neben einer Reihe von personen- und betriebsbezogenen Merkmalen zugleich für die Dauer der Lernaktivität in Monaten und den Weiterbildungstyp kontrolliert. Wir bieten daher zwei weitere Interpretationsmöglichkeiten an: Einerseits ist denkbar, dass entsprechende Friktionen auf dem Arbeitsmarkt bestehen, die es den Betrieben ermöglichen, risikolos in generelles Humankapital zu investieren (WOLTER/RYAN 2011). Andererseits ist es aber auch nicht unwahrschein-

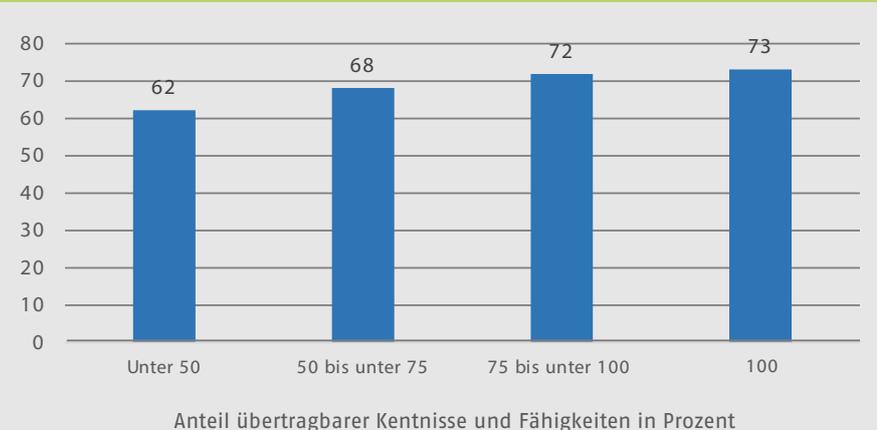
lich, dass Beschäftigte nichtmonetäre Aspekte ihrer Nutzenfunktion höher gewichten als den reinen Einkommenseffekt und dass sie daher den Verbleib im Unternehmen bevorzugen. Tatsächlich gibt es Hinweise darauf, dass Unternehmen sogar versuchen, durch Weiterbildungsinvestitionen – auch in generelles Humankapital – ihre Beschäftigten an das Unternehmen zu binden (MÜLLER 2012), bzw. dann investieren, wenn sie reziprokes Verhalten der Mitarbeiter/-innen erwarten können (LEUVEN u. a. 2005). Allerdings ist auch zu konstatieren, dass rein betriebspezifische Weiterbildungen selten sind und Unternehmen sich nicht nur auf solcherlei Qualifizierungsaktivitäten stützen können. Die pure Notwendigkeit dürfte Betriebe dazu zwingen, in generelles Humankapital zu investieren. Bei umfangreicheren Weiterbildungen bieten Rückzahlungsvereinbarungen eine Möglichkeit, die Investitionen abzusichern, sodass größere Verluste auch dann weitgehend vermieden werden könnten, wenn tatsächlich friktionsfreie Arbeitsmärkte gemäß der Humankapitaltheorie vorlägen.

Abbildung 4: Durch Arbeitgeber geförderte Weiterbildungsaktivitäten, Anteile in Prozent nach Typen



Quelle: BIBB-ANI 2015

Abbildung 5: Durch Arbeitgeber geförderte Weiterbildungsaktivitäten nach dem Grad der Übertragbarkeit von Kenntnissen und Fähigkeiten in Prozent



Quelle: BIBB-ANI 2015

Dies geschieht gemäß den Befragungsergebnissen vor allem bei Weiterbildungsaktivitäten der Typen A (Formale Bildung) und B (Aufstiegsfortbildung). In deutlich geringerem Umfang kann man Rückzahlungsvereinbarungen auch bei Typ C (non-formale Bildung) wiederfinden. Insgesamt wurden bei knapp fünf Prozent aller im Jahr 2015 betrieblich geförderten Weiterbildungsaktivitäten solche Vereinbarungen geschlossen (n=101). Bei formalen Bildungsgängen und bei Aufstiegsfortbildungen kam dies erwartungsgemäß deutlich

häufiger vor (21 % bzw. 33 % aller geförderten Aktivitäten des jeweiligen Typs).

In 52 Prozent der Fälle wurde die vollständige Rückerstattung der Investitionen im Trennungsfall vereinbart. In den meisten Fällen (61 %) betrug die Laufzeit zwei Jahre oder weniger. Aber auch längere Laufzeiten mit teilweise mehr als zehn Jahren kamen vor.

► Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung

Neben den Kosten spielt auch die aufzuwendende Zeit eine Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung. Wie in Abbildung 1 dargestellt, können neben der Weiterbildung selbst auch die Suche nach einem geeigneten Angebot, die Vor- und Nachbereitung von Veranstaltungen, An- und Abfahrten und Prüfungen Zeit kosten. Ähnlich wie die Kosten, die teilweise durch Arbeitgeber übernommen werden, kann auch die aufgewendete Zeit ganz oder teilweise von Arbeitgebern als Arbeitszeit anerkannt werden, wenn z. B. die Weiterbildung während der eigentlichen Arbeitszeit erfolgt und/oder Fahrzeiten als Arbeitszeit angerechnet werden.

Durchschnittlich wendeten die Individuen im Jahr 2015 181 Stunden für ihre Weiterbildung auf. Etwa 30 Prozent (54 Std.) davon entfielen auf die Arbeitszeit und 70 Prozent (128 Std.) auf die Freizeit. Wie die Kosten ist auch der Zeitaufwand in der Freizeit breit gestreut: Während gut die Hälfte der Individuen keinerlei und elf Prozent der Individuen 20 Stunden oder weniger zeitlichen Aufwand für Weiterbildung in der Freizeit haben, wenden rund sieben Prozent der Individuen 500 oder mehr Stunden für ihre Weiterbildungsaktivitäten auf. Insgesamt summiert sich die aufgewendete Freizeit der Individuen im Jahr 2015 auf etwa 6,0 Mrd. Stunden.¹¹ Pro Einzelaktivität entstanden insgesamt ca. 82 Stunden Zeitaufwand. Die Struktur des gesamten Zeitaufwands für eine einzelne Weiterbildung ist in Abbildung 6 dargestellt.

¹¹Für die Weiterbildung Selbständiger treffen wir die Annahme, dass sie die Freizeit der Teilnehmenden reduziert, weil diese für eine Weiterbildung mutmaßlich nur selten Aufträge ablehnen dürften und somit wenig Spielraum für Arbeitszeitreduzierungen haben.

Betrachtet man die Aufteilung des Zeitaufwands auf Arbeits- und Freizeit für die verschiedenen Lernformen (vgl. Abbildung 7), so zeigt sich erwartungsgemäß, dass formale Bildungsaktivitäten (Typ A) und Aufstiegsfortbildungen (Typ B) mit Abstand den größten Zeitaufwand erfordern (758 bzw. 655 Stunden auf eine Weiterbildung bezogen). Zudem finden sie zu deutlich höherem Anteil in der Freizeit statt. Arbeitgeber unterstützen diese Aktivitäten mitunter zwar schon, anteilmäßig hat diese Unterstützung aber angesichts des hohen Zeitaufwands für derartige Weiterbildungen eine geringere Bedeutung als bei insgesamt kürzeren Aktivitäten. Einen ähnlich hohen Freizeitanteil mit 66 von den insgesamt 87 Stunden im Jahr 2015 weist das selbstorganisierte Lernen auf (Typ F). Für non-formales Lernen (Typ C) sowie Kongresse etc. (Typ E) lag der Freizeitanteil im Jahr 2015 mit 23 von insgesamt 44 bzw. mit 28 von insgesamt 52 Stunden nur bei etwa 50 Prozent, bei arbeitsnahen Qualifizierungen (Typ D) noch niedriger.

► **Subjektive (psychische) Belastungen durch Weiterbildung**

Die bisher dargelegten finanziellen und zeitlichen Aufwendungen können für die Individuen unterschiedlich belastend sein, je nachdem wie groß die jeweiligen finanziellen und zeitlichen Budgets sind und welche anderen Prioritäten oder Zwänge bei deren Verwendungen bestehen. Abbildung 8 zeigt, wie hoch der Anteil an Weiterbildungsaktivitäten war, die mit entsprechenden Belastungen verbunden waren.

Bei gut 32 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten der Grundgesamtheit (n=4.255) mussten Kosten von

Abbildung 6: Struktur des Zeitaufwands in Stunden und Prozent pro Weiterbildungsaktivität

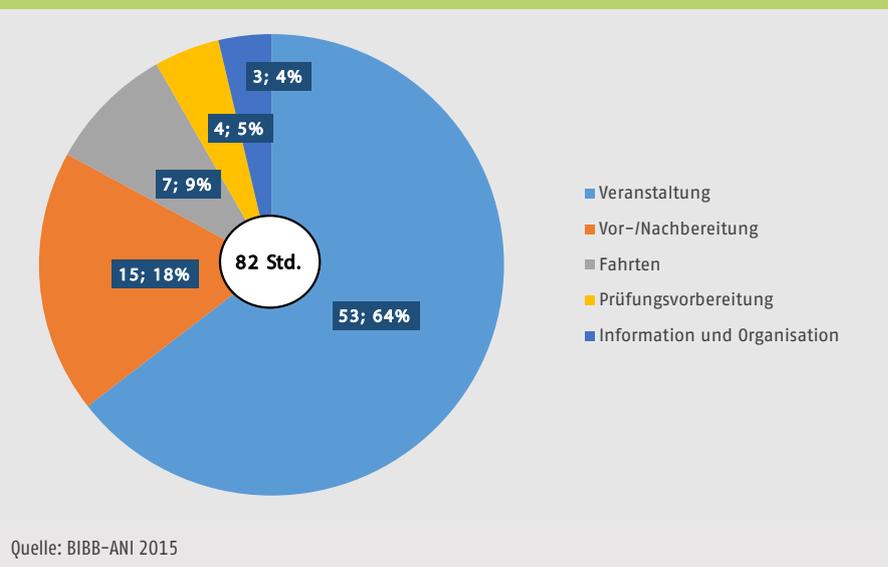
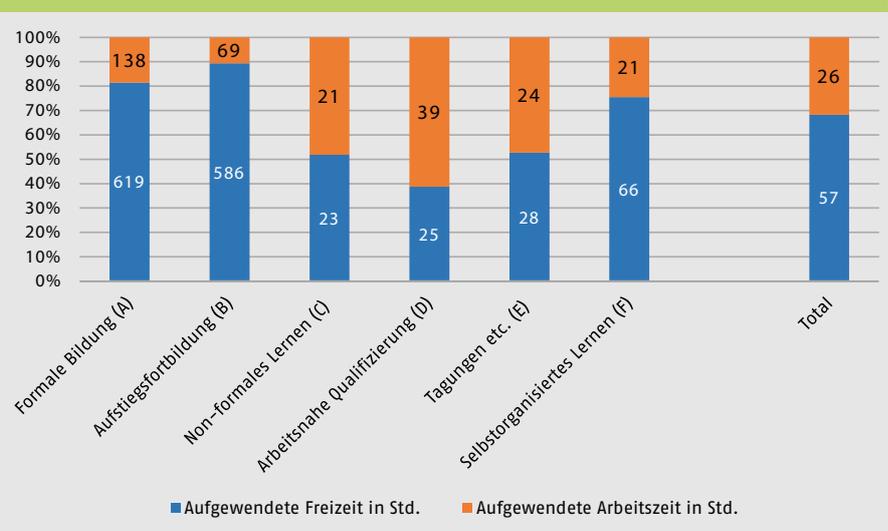


Abbildung 7: Einsatz von Freizeit und Arbeitszeit für verschiedene Weiterbildungsarten



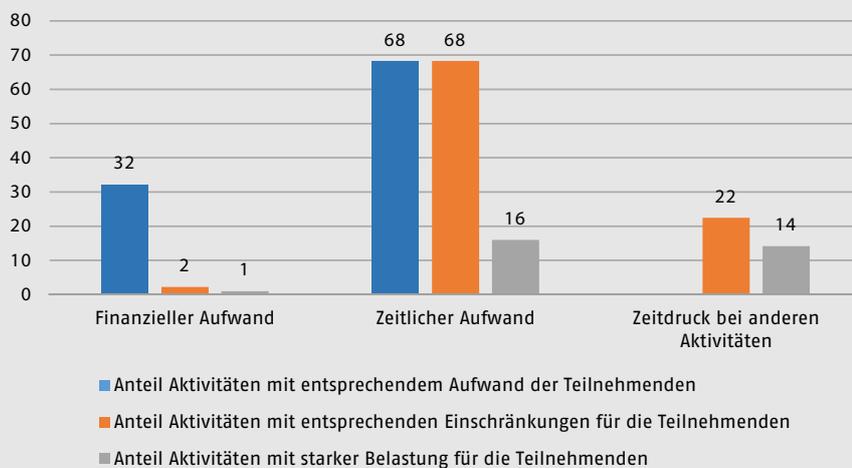
den Teilnehmenden selbst getragen werden.¹² Aber nur bei etwa zwei Prozent der Lernaktivitäten gaben die Teilnehmenden an, sich wegen der Weiterbildung an anderer Stelle finanziell eingeschränkt zu haben.

¹² Im Subsample nicht eingeschlossen: Weiterbildungen von Personen, die zum Interviewzeitpunkt Wehrdienstleistende, in FSJ oder FÖJ, Auszubildende, Schüler/-innen oder Student/-innen waren (sofern der Bildungsgang der Erstausbildung diente). Ebenfalls nicht enthalten: zum Interviewzeitpunkt von der Erwerbstätigkeit beurlaubte Personen, sofern sie auch vor Beginn der Weiterbildung bereits nicht erwerbstätig waren.

Die wahrgenommene Belastung hierdurch hielt sich ebenfalls in Grenzen: Nur bei knapp der Hälfte aller Aktivitäten, die mit finanziellen Einschränkungen einhergingen, waren die Teilnehmenden „stark“ belastet (d. h. die Personen gaben auf einer Skala von 1 bis 10 Werte über 5 an, wobei 1 für die minimale und 10 für die maximale Belastung steht).

Deutlich anders verhält es sich mit dem Zeitaufwand. 68 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten gingen zu-

Abbildung 8: Subjektive Belastungen durch finanziellen und zeitlichen Aufwand in Prozent



Quelle: BIBB-ANI 2015

mindest teilweise zulasten der Freizeit der Teilnehmenden. Per definitionem mussten in all diesen Fällen auch entsprechende Einschränkungen hingenommen werden. Denn während Geld auch zweckfrei angespart werden kann, ist Zeit immer auf irgendeine Weise verplant. Sie vergeht zwangsläufig und bleibt dabei niemals ungenutzt. Daher ist mit Lernaktivitäten nicht immer zwingend ein Verzicht auf Konsum oder andere Investitionen verbunden, wohl aber ein Verzicht auf andere Freizeitaktivitäten. Zu Letzteren gehören auch Zeitverwendungen, die den Befragten womöglich nicht unmittelbar als Freizeitaktivitäten bewusst sind (z. B. Fernsehen, Ruhepausen o. Ä.); daher wurde in der Fragestellung gezielt auch auf solche Zeitverwendungen hingewiesen. In 16 Prozent der Fälle wurde der Freizeitverzicht als „stark“ belastend empfunden.

Zusätzlich verursachten 22 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten Zeitdruck bei anderen Freizeitaktivitäten. In 14 Prozent der Fälle führte dieser zusätzliche Zeitdruck zu „starken“ Belastungen. Alles in allem zeigt sich, zumindest bei den Weiterbildungsaktiven, dass die finanziellen Auf-

wendungen von den Teilnehmenden offenbar etwas besser verkraftet werden als die zeitlichen.

Neben den finanziellen und zeitlichen Belastungen können auch psychische Belastungen dazu führen, dass Individuen auf eine Weiterbildung verzichten, die aus rein ökonomischer Betrachtungsweise für sie möglicherweise sinnvoll wäre. Unabhängig von ihren später im Interview berichteten Weiterbildungsaktivitäten wurden daher alle Personen eingangs gefragt, wie belastend für sie Lernsituationen in Kursen, Lehrgängen oder Seminaren und Prüfungssituationen im Allgemeinen sind.

Für knapp 29 Prozent der Individuen stellt das Lernen in Kursen, Lehrgängen oder Seminaren generell eine belastende Situation dar, knapp sechs Prozent empfinden es sogar als sehr belastend. Für deutlich mehr Personen sind Prüfungssituationen unangenehm. Die Hälfte empfindet Prüfungssituationen als belastend, 16 Prozent sogar als sehr belastend. Eine gewisse Bürde stellen Prüfungen demnach für viele Menschen dar. Das bedeutet aber offenbar nicht, dass daraus automatisch ein Weiterbildungshemmnis

entsteht, wie Tabelle 2 zeigt. Während die Belastung in bestimmten Lernsituationen mit einer deutlich geringeren Weiterbildungsteilnahme einhergeht, ist ein Zusammenhang von Weiterbildungsteilnahme und Belastung in Prüfungssituationen weniger eindeutig. Personen, die sich durch Prüfungen nur gering belastet fühlen, wiesen im Jahr 2015 sogar eine höhere Weiterbildungsbeteiligung auf als Personen, die sich gar nicht belastet fühlen. Dies könnte damit zu tun haben, dass Prüfungssituationen für viele Menschen eine zumindest geringe Belastung darstellen und diese Belastung sozusagen als „notwendiges Übel“ in Kauf genommen oder ggf. sogar als positiv und leistungsfördernd aufgefasst wird. Es ist aber auch festzustellen, dass bei vielen Weiterbildungen gar keine Prüfung vorgesehen ist und es somit auch keine entsprechende Belastung gibt.

Neben der Weiterbildungsbeteiligung hängt auch der zeitliche Aufwand mit dem Grad der persönlichen Belastung aufgrund der Lernsituation zusammen (vgl. Abbildung 9). Personen, für die das Lernen in Gruppenveranstaltungen keine Belastung darstellt, wendeten im Jahr 2015 etwa 29 Prozent mehr Zeit für ihre Weiterbildungen auf als diejenigen, die diese Lernsituation als sehr belastend wahrnehmen.¹³ Der finanzielle Aufwand der Individuen hängt hingegen weniger eindeutig mit Belastungen beim Lernen in Gruppensituationen zusammen. Offenbar wählen Personen, die sich beim Gruppelernen unwohl fühlen, verhältnismäßig etwas teurere Angebote gemessen am Zeitaufwand aus. Womöglich geht damit die Hoffnung auf kleinere Lerngruppen, besonders

¹³Eine univariate Regression mit dem Zeitaufwand als abhängige Variable und der Belastung durch Lernsituationen als ordinale erklärende Variable (Ausprägungen: 0 „gar nicht“, 1 „etwas“, 2 „sehr“) bestätigt die Signifikanz des Zusammenhangs.

qualifiziertes Personal, ein besonders durchdachtes Kurskonzept oder andere Angebotsmerkmale einher, die den Bedürfnissen dieser Personengruppe eher gerecht werden können als günstigere Angebote.

Insgesamt wenig eindeutig stellt sich der Zusammenhang zwischen zeitlichem bzw. finanziellem Aufwand und der Abneigung gegen Prüfungssituationen dar (vgl. Abbildung 10). Es lässt sich aber feststellen, dass Personen, die sich durch Prüfungen sehr belastet fühlen, am wenigsten Zeit und Geld in ihre berufliche Weiterbildung investieren.¹⁴ Auf den ersten Blick erstaunt dies angesichts des eher schwach ausgeprägten Zusammenhangs mit der Weiterbildungsteilnahmequote. Auf den zweiten Blick stützt der Befund die bereits vorgebrachte Vermutung, dass Personen mit Prüfungsangst womöglich tendenziell weniger umfangreiche Weiterbildungsangebote ohne Prüfung auswählen.

► **Subjektiv wahrgenommener Nutzen beruflicher Weiterbildung**

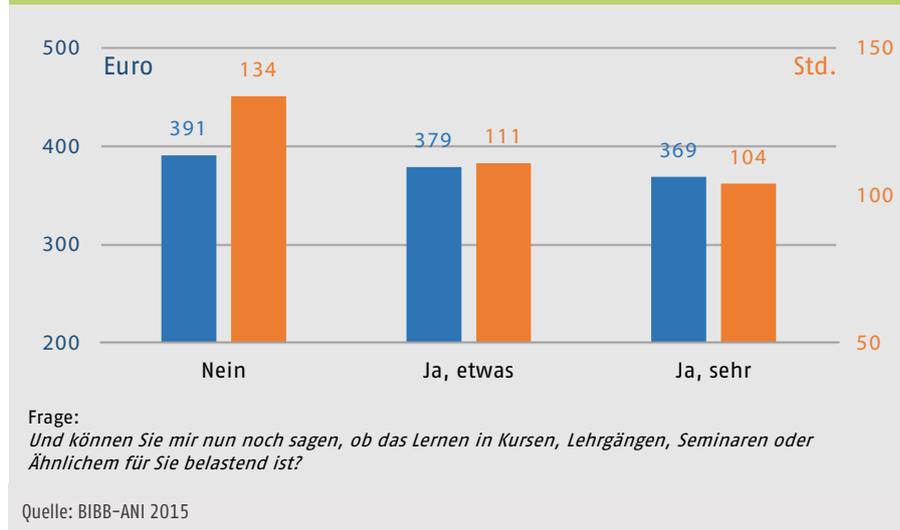
Bisher stand mit den finanziellen, zeitlichen und psychischen Belastungen die Soll-Seite individueller Weiterbildungsaktivitäten im Blickpunkt. Aber auch die Haben-Seite war Gegenstand der Befragung. Die Personen machten zum einen Angaben darüber, welche für das Erwerbsleben relevanten Ziele ihnen grundsätzlich besonders wichtig sind – unabhängig von ihren möglichen Lernaktivitäten. Zum anderen schätzten sie ein, inwieweit eine im Gespräch zufällig ausgewählte konkrete Lernaktivität zur Erreichung dieser Ziele bereits beitragen konnte oder noch beitragen wird. Im Einzel-

Tabelle 2: Psychische Belastungen durch Weiterbildung in Prozent

		Weiterbildungsteilnahme	
		Nein	Ja
Belastung durch Lernen in Kursen, Lehrgängen, Seminaren	Nein	41,0	59,0
	Ja, etwas	49,5	50,5
	Ja, sehr	61,0	39,0
Belastung durch Prüfungssituationen	Nein	45,4	54,6
	Ja, etwas	41,8	58,2
	Ja, sehr	50,8	49,2

Quelle: BIBB-ANI 2015

Abbildung 9: Belastung durch Lernsituation und Aufwand für berufliche Weiterbildung



nen wurden dabei folgende Ziele als Antwortmöglichkeiten angeboten (in Klammern: Formulierung im Fragebogen):

- Finanzielle Absicherung („sich selbst und die Familie finanziell absichern“)
- Finanzielle Freiheiten („sich auch Dinge leisten können, die nicht unbedingt nötig sind“)
- Einfluss („Entscheidungsbefugnisse und Einfluss haben“)
- Ansehen („zu hohem Ansehen kommen“)
- Sinn („etwas Nützliches für die Gesellschaft tun“)

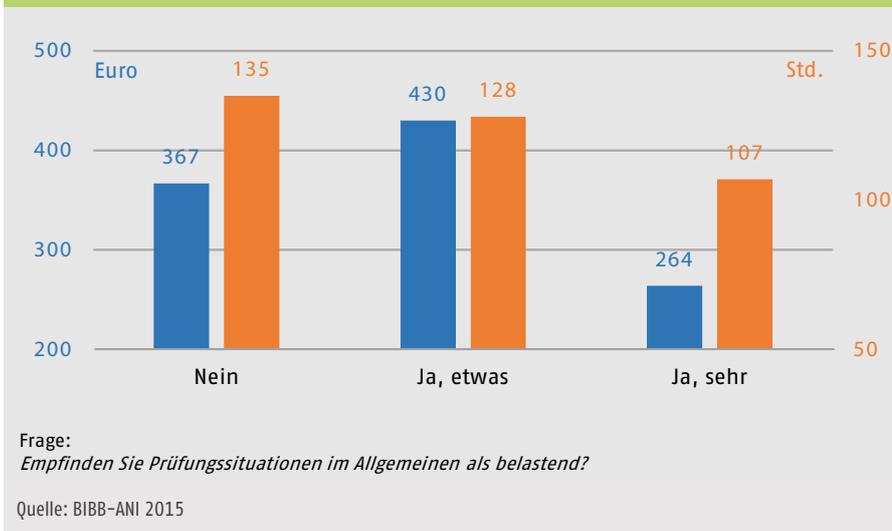
- Sozialkontakt („in sozialen Kontakt mit anderen Menschen kommen“)
- Freude an der Arbeit („an der Tätigkeit, die den Lebensunterhalt sichern soll, Freude haben“)

Die genannten Zielsetzungen spiegeln Bedürfnisse wider.¹⁵ Die Erhebung ermittelt somit den Weiterbildungsnutzen bezogen auf diese Bedürfnisse. Ganz bewusst wurde darauf verzichtet, andere gängige Nutzenbatterien (z. B. aus dem Nationalen Bildungs-

¹⁵Ob diese Bedürfnisse sich untereinander hierarchisch verhalten, also teilweise erst relevant werden, wenn bestimmte Bedürfnisse erfüllt sind, ist für die vorliegende Betrachtung nicht von Bedeutung.

¹⁴Auch dieser Zusammenhang ist in einer entsprechenden Regression signifikant.

Abbildung 10: Belastung durch Prüfungssituation und Aufwand für berufliche Weiterbildung



panel (NEPS) oder dem AES) zu repetieren, welche teilweise Ziele beinhalten, die unter dem Gesichtspunkt der Bedürfnisbefriedigung eher als Mittel zur Erreichung des eigentlichen Zwecks interpretiert werden müssen (z. B. beruflicher Aufstieg). Eine Maßgabe bei der Entwicklung der Zielebatterie war es außerdem, eine möglichst disjunkte, also vollständige und überschneidungsfreie Kategorisierung der Nutzenaspekte zu erreichen.

Abbildung 11 veranschaulicht die durchschnittliche Bedeutung der einzelnen Ziele (blaues „Netz“) für die Individuen und den tatsächlich wahrgenommenen Beitrag persönlicher Lernaktivitäten zur Zielerreichung (Nutzen, rotes „Netz“). Die obere Grafik stellt Ziele und Nutzen für Befragte gegenüber, die im Interview nach ihrer Nutzeneinschätzung für einen formalen Bildungsgang oder eine Aufstiegsfortbildung (Typen A oder B) gefragt wurden. Die untere Grafik bildet dies für Personen ab, die im Interviewverlauf ihre Nutzeneinschätzung für eine non-formale Weiterbildung (Typ C) angeben sollten. Die Wichtigkeit der Ziele wurde auf einer Skala von 0 bis 10 bewertet, bezüglich der Zielerreichung wurde gefragt, ob die

Weiterbildung zur Erreichung des Ziels beitragen konnte bzw. dies noch kann. Antwortmöglichkeiten waren „eher ja“ und „eher nein“. Um eine einheitliche Darstellung zu ermöglichen, wurde die angegebene Zielbedeutung jeweils mit zehn multipliziert und daraus der Durchschnitt über alle Individuen gebildet. Bei der Zielerreichung ist der Prozentwert derjenigen, die „eher ja“ sagten, angegeben.

Die Ziele der Weiterbildungsteilnehmenden variieren kaum zwischen den Nutzern und Nutzerinnen verschiedener Lernformen. Das blaue Netz verläuft in beiden Abbildungen nahezu identisch. Das im Erwerbsleben wichtigste Ziel der erwerbsnahen Bevölkerung ist im Durchschnitt die Freude an der beruflichen Tätigkeit, gefolgt vom Ziel der finanziellen Absicherung. Ebenfalls hoch bewertet wird das Ziel, mit anderen Menschen in sozialen Kontakt zu kommen. Die Plätze vier und fünf belegen die Ziele „Sinn“ und „Einfluss“. Verhältnismäßig geringe Bedeutung hat es, finanzielle Freiheiten zu erreichen oder hohes Ansehen zu erlangen.

Nach Einschätzung der Befragten konnten ihre Weiterbildungsaktivi-

täten in unterschiedlichem Maße zur Erreichung der Ziele beitragen. Erwartungsgemäß förderten formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen (Typen A, B) in fast allen Bereichen die Zielerreichung besonders gut. Tendenziell lässt sich feststellen: Je bedeutsamer das Ziel im Durchschnitt für die Individuen ist, desto größer wird auch der Nutzen formaler Bildungsaktivitäten mit Blick auf dieses Ziel eingeschätzt. An formalen Bildungsangeboten Teilnehmende handeln demnach insofern rational, als sie Aktivitäten auswählen, die ihren Zielen besonders zuträglich sind. Eine Ausnahme bildet das Ziel „Ansehen erlangen“. Es fällt in seiner Bedeutung für die Individuen deutlich ab, lässt sich aber durch formale Bildungsaktivitäten offenbar sehr gut erreichen.

Etwas heterogener stellt sich der Nutzen non-formalen Lernens in Kursen, Seminaren o. Ä. dar (Typ C). Immerhin rund zwei Drittel der Befragten bejahten, dass solche Weiterbildungen ihre Freude an der Arbeit steigerten und sich sinnstiftend auswirkten. Zur Erreichung der übrigen Ziele trugen sie allerdings in deutlich weniger Fällen bei. Besonders selten gaben die Befragten an, finanzielle Vorteile durch ihre Weiterbildung gehabt zu haben. Dies ist insofern plausibel, als die non-formalen Bildungsangebote in der Regel wesentlich weniger umfangreich sind und eher selten mit einem anerkannten Abschluss enden, der auch berufliche Aufstiege ermöglichen könnte. Bei den materiellen Zielen, unter denen besonders die finanzielle Absicherung ein großes Gewicht besitzt, zeigt sich auch die größte Diskrepanz zwischen Zielsetzung und Zielerreichung.

Dass die Teilnahme an non-formalen Bildungsaktivitäten nicht rational begründet sei, lässt sich daraus natürlich nicht schlussfolgern. Denn

immerhin sind diese Aktivitäten – wie beschrieben – zwei wichtigen Zielen zuträglich. Zudem geben fast neun von zehn Teilnehmenden an, dass sie an der jeweiligen Weiterbildung noch einmal teilnehmen würden, wenn sie abermals entscheiden könnten. Das dürfte auch mit der Freude an der Weiterbildung zusammenhängen. Ein solcher intrinsischer Nutzen wird von 89 Prozent der zu einer non-formalen Weiterbildung befragten Personen und 81 Prozent der zu formalem Lernen oder Aufstiegsfortbildungen befragten Personen festgestellt. Nichtsdestotrotz kann festgehalten werden, dass formales Lernen bzw. Aufstiegsfortbildungen aus individueller Sicht die nutzenbringendsten Weiterbildungsformen sind. Dass die Beteiligung an diesen Weiterbildungsformen im niedrigen einstelligen Prozentbereich liegt, obwohl diese Aktivitäten der Zielstruktur der Individuen besonders zuträglich sind, hat nahe liegende Gründe: Zum einen werden bestimmte kognitive Voraussetzungen benötigt, zum anderen müssen bereits im Vorfeld entsprechende Ressourcen, also eine gewisse finanzielle Absicherung sowie zeitlicher Spielraum, vorhanden sein.

► **Zusammenfassung und Ausblick**

Die dargelegten Befunde stellen wichtige Eckpunkte der BIBB-Erhebung zu Aufwand und Nutzen im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung für die Individuen dar. Sie richten sich zuallererst an Bildungsfachleute und -entscheider/-innen in Politik, Praxis und Beratung. Zugleich beantworten sie Fragestellungen, die sich aus den forschungsleitenden Annahmen der Humankapitaltheorie und ihrer Erweiterungen sowie den ökonomischen, psychologischen und

soziologischen Handlungstheorien ergeben.

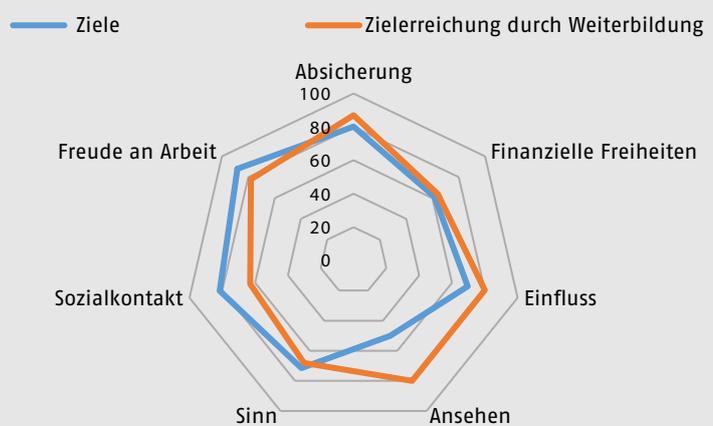
Die Daten liefern ein umfassendes Bild der individuellen Kostensituation im Jahr 2015. Mit 17,8 Mrd. Euro leisteten die Individuen in Deutschland im Jahr 2015 einen erheblichen finanziellen Beitrag zu ihrer beruflichen Weiterbildung. Pro Person fielen 381 Euro selbst getragene Kosten an, das entspricht knapp einem Prozent des durchschnittlichen Bruttojahresverdienstes einer vollzeitbeschäftigten Person in diesem Jahr. Zusätzlich wendeten die Individuen durchschnittlich 128 Stunden ihrer Freizeit für beruf-

liche Weiterbildungsaktivitäten auf. Hierin sind neben den Zeiten für die Weiterbildung selbst auch Zeiten für Vor- und Nachbereitung, Organisation, Fahrten und Prüfungsvorbereitung enthalten.

Die BIBB-Erhebung bietet darüber hinaus Informationen zu den durch finanziellen und zeitlichen Aufwand entstandenen subjektiv empfundenen Belastungen der Individuen. Es zeigt sich, dass die stärkeren Belastungen offenbar eher aus dem Freizeitverlust bzw. den zeitlichen Engpässen resultieren, die Weiterbildungsaktivitäten mit sich bringen. Ferner sind Belas-

Abbildung 11: Ziele und Zielerreichung durch Weiterbildung

Typen A und B



Typ C



Quelle: BIBB-ANI 2015

tungen aufgrund von Lern- oder Prüfungssituationen durchaus verbreitet; es finden sich Hinweise, dass sie nicht nur die Beteiligung an sich beeinflussen, sondern auch die Art der ausgewählten Weiterbildungsangebote.

Ein gänzlich neues Konzept verfolgt die Erhebung bei der Nutzenmessung, welche den Beitrag der Weiterbildungsaktivitäten zur Bedürfnisbefriedigung in den Mittelpunkt stellt. Die beiden wichtigsten Dimensionen aus Sicht der Individuen sind dabei die Freude an der Arbeit und die finanzielle Absicherung. Daneben haben Sinn, Sozialkontakt und Einfluss einen hohen Stellenwert. Von formalen Bildungsgängen und Aufstiegsfortbildungen profitieren die Teilnehmenden im Hinblick auf ihre gesamte Bedürfnisstruktur, inklusive der materiellen Bedürfnisse. Non-formale Weiterbildung wirkt sich hingegen primär auf das Sinnempfinden und die Freude an der Arbeit aus.

Nicht untersucht wurde bislang die in der Erhebung ebenfalls inbegriffene Gruppe der Nichtteilnehmenden (n=1.459), was gerade mit Blick auf Unterschiede in der Bedürfnisstruktur von hohem Interesse ist. Auch die Kosten-Nutzen-Beurteilung der Befragten blieb bislang außen vor. Erst diese Einschätzungen erlauben genau genommen Aussagen darüber, wie lohnend die Aktivitäten der Befragten tatsächlich waren. Die Daten liefern auch Informationen zu möglichen Einflussfaktoren auf den Nutzen bzw. die Kosten-Nutzen-Beurteilung, wie z. B. Einschätzungen der Individuen über die Qualität der jeweiligen Weiterbildungen. Und schließlich sind differenzierte Auswertungen von hohem Interesse: Z. B. bleibt zu untersuchen, wie sich die Kostenstruktur oder die Struktur des Zeitaufwands bei verschiedenen Weiterbildungsformen unterscheidet oder wie sich

die vorgestellten Aufwands- bzw. Nutzenkonzepte für bestimmte Personengruppen darstellen. Dabei wird auch auf multivariate Erklärungsmodelle zurückgegriffen werden.

Die Erhebungsdaten können aufgrund des Querschnittsdesigns keine Kontrastierung von erwartetem und realisiertem Nutzen leisten. Auch eine objektive Messung von Nutzenaspekten war im Rahmen des Erhebungsdesigns nicht möglich. Ein diesbezüglich vielversprechender Datensatz liegt mit der Erwachsenenkohorte des NEPS vor, das nunmehr sieben Erhebungswellen im Längsschnitt aufweist. In Welle 4 wurden die Nutzenerwartungen erhoben; die Möglichkeiten zur Schätzung des später tatsächlich eingetretenen Nutzens verbessern sich mit jeder neuen Erhebungswelle. Mit Blick auf die Nutzungsmöglichkeiten des NEPS hat sich die BIBB-Erhebung daher bewusst auf Aspekte konzentriert, die mit dem NEPS nicht untersucht werden können.

► Literatur

ACEMOGLU, Daron; PISCHKE, Jörn-Steffen: Why do firms train? Theory and evidence. In: Quarterly Journal of Economics, 113 (1998) 1, S. 79–119

ACEMOGLU, Daron; PISCHKE, Jörn-Steffen: Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets. In: The Economic Journal, 109 (1999a) February, S. F112–F142

ACEMOGLU, Daron; PISCHKE, Jörn-Steffen: The structure of wages and investment in general training. In: Journal of Political Economy, 107 (1999b) 3, S. 539–573

BAETHGE, Martin; SEVERING, Eckart; WEISS, Reinhold (Hrsg.): Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung. Bielefeld 2013

BECKER, Gary S.: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: Journal of Political Economy, 70 (1962) 5, S. 9–49

BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: Lernen Erwachsener in Deutschland im euro-

päischen Vergleich. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2014, S. 381–413

BEICHT, Ursula; KREKEL, Elisabeth M.; WALDEN, Günter: Berufliche Weiterbildung – welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld 2006

BELLMANN, Lutz; LEBER, Ute: Weiterbildung in KMU – Wie entwickeln sich die Teilnahmechancen der Beschäftigten? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 5, S. 8–12. – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8436>

BILGER, Frauke; BEHRINGER, Friederike; KUPER, Harm; SCHRADER, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, im Erscheinen

BOSCH, Gerhard: Weiterbildung 4.0 – Wie kann sie eigentlich finanziert werden? In: WSI Mitteilungen (2017) 2, S. 158–160

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn, Berlin 2008

CDU; CSU; SPD: Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Berlin, den 7. Februar 2018

EISERMANN, Merlind; JANIK, Florian; KRUPPE, Thomas: Weiterbildungsbeteiligung – Ursachen unterschiedlicher Teilnahmequoten in verschiedenen Datenquellen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 17 (2014) 3, S. 473–495

ESSER, Hartmut: Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt a. M./New York 1999

EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS: Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Bonn 2004. – URL: http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf

KIRCHGÄSSNER, Gebhard: Homo Oeconomicus. Das ökonomische Modell individuellen

Verhaltens und seine Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Tübingen 2008

MÜLLER, Normann: Weiterbildung und Belegschaftsfluktuation in deutschen Betrieben. In: WSI Mitteilungen, 65 (2012) 5, S. 365–373

MÜLLER, Normann: Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Weiterbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2017, S. 398–401

SEYDA, Susanne; PLACKE, Beate: Die neunte IW-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends 4. Köln 2017.

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bildungsfinanzbericht 2016. Wiesbaden 2016

VROOM, Victor H.: Work and Motivation. New York 1964

WOLTER, Stefan C.; RYAN, Paul: Apprenticeship. In: HANUSHEK, Eric A.; MACHIN, Stephen; WÖSSMANN, Ludger (Hrsg.): Handbook of Economics of Education. Amsterdam 2011, S. 521–576

Abstract

This article presents the main results of a BIBB survey on individuals' burden and benefit associated with continuing vocational training.

Individuals contribute significantly to the financing of continuing vocational training (CVT), even though most of the individual training activities are somewhat supported by employers. Individual resources are concentrated on time-consuming formal education and training leading to a formal degree listed in the national qualification framework, including the Meister/Techniker/Fachwirt degree. Employers less frequently sponsor these types of training compared with short-term training. In general, however, employers support CVT of their employees

even when the transmitted skills are of general use making them applicable in other firms, too.

From the participants' perspective, the main burden in connection with CVT derives from spare time spending rather than financial expenditures. Also quite a few individuals report stress associated with the classroom situation or exams. Such stress may affect CVT participation as well as the choice of CVT offers.

Of course, there is a credit side, too. Formal education and training leading to a formal degree foster the achievement of personal goals better than short-term training. The latter serves to a higher degree as an end in itself and stimulates the personal perception of being useful as well as the personal job satisfaction.

Impressum

BIBB REPORT
12. Jahrgang, Heft 2, Mai 2018

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Redaktion:
Elisabeth Krekel, Harald Pfeifer, Britta Nelskamp (V.i.S.d.P.)
Rückfragen zum Inhalt an wenzelmann@bibb.de

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de
Abonnement: bibbreport@bibb.de

Gesamtherstellung:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).
Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.



ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)
urn:nbn:de:0035-0722-5

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zitiervorschlag:
Müller, Normann; Wenzelmann, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. BIBB Report 2. Bonn 2018

