

Berufliche Weiterbildung aus Sicht der Individuen

Eine Bilanz von Aufwand und Nutzen



FELIX WENZELMANN
Dr., wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich »Ökonomie
der Berufsbildung« im BIBB



NORMANN MÜLLER
Dr., wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich »Ökonomie
der Berufsbildung« im BIBB

Individuelle Erträge beruflicher Weiterbildung werden häufig an der Lohnentwicklung oder den Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit festgemacht. Dabei wird in aller Regel der individuelle Aufwand außer Acht gelassen. Dieser Beitrag nimmt hingegen das Verhältnis von Aufwand und Nutzen in den Blick: Teilnehmende werden gefragt, ob sie sich noch einmal für eine Bildungsaktivität entscheiden würden. Die Ergebnisse auf der Grundlage von neu verfügbaren Individualdaten zeigen eine generell positive Einschätzung, weisen jedoch auch auf Ausnahmen hin. Insbesondere betriebspezifische Weiterbildungen werden weniger positiv beurteilt.

Bisherige Forschung konzentriert sich auf Erträge

Aufgrund der Finanzierung beruflicher Weiterbildung durch Betriebe, Individuen und die öffentliche Hand steht in der Forschung die Frage nach den Erträgen der verschiedenen Akteure im Mittelpunkt. Dabei werden häufig die Lohnentwicklung und seltener die Auswirkungen auf die Beschäftigungsaussichten thematisiert.

Hinsichtlich der Lohnentwicklung haben Studien, die Einflussfaktoren auf die Beteiligung an Weiterbildung kontrollieren, nur geringe Hinweise auf Lohnzuwächse gefunden (vgl. z. B. LEUVEN/OOSTERBEEK 2008; RINNE 2009; GÖRLITZ/TAMM 2015; EHLERT 2017). Diese dürften – abgesehen von umfangreichen Aufstiegsfortbildungen und formalen Weiterbildungsgängen – jedoch von den Individuen auch nicht primär erwartet werden. Nicht monetären Erträgen könnte – zumindest bei nonformalen Lernaktivitäten – eine deutlich größere Bedeutung als Weiterbildungsnutzen zukommen (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018).

Was die Beschäftigungsaussichten betrifft, erbringen die wenigen vorhandenen Studien zwar durchgängig Belege für entsprechende positive Effekte beruflicher Weiterbildung (vgl. PANNENBERG 2001; CHRISTENSEN 2001; DIECKHOFF 2007; PFEIFER 2008), dabei wird aber (wie auch bei den Studien zur Lohnentwicklung) meist der (monetäre und nicht monetäre) Aufwand, den die Individuen für eine Weiterbildung in Kauf nehmen, außer Acht gelassen. Ob dieser in einem sinnvollen Verhältnis zum Nutzen steht, wird in aller Regel nicht thematisiert.

Mithilfe von neu verfügbaren Individualdaten untersuchen wir, ob Teilnehmende an Weiterbildung sich noch einmal

für die entsprechende Aktivität entscheiden würden, wenn sie könnten. Wir gehen davon aus, dass bei einer positiven Beurteilung den in Kauf genommenen finanziellen, zeitlichen und psychischen Belastungen auch ein mindestens äquivalenter Nutzen entgegensteht – und umgekehrt. Nutzen und Belastungen (bzw. Aufwand) müssen sich dabei nicht ausschließlich auf monetäre Aspekte beziehen.¹ Es zeigt sich, dass die Einschätzung der Aktivitäten durch die Teilnehmenden insgesamt sehr positiv ausfällt. Unser Beitrag stellt die Ausnahmen von dieser Regel dar und bietet Erklärungsversuche an.

Datengrundlage und Operationalisierung

Als Datengrundlage verwenden wir Informationen aus der BIBB-Erhebung »Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen der Individuen« (BIBB-ANI 2015). Diese 2016 durchgeführte Erhebung misst mithilfe einer computergestützten telefonischen (CATI) Befragung den finanziellen, zeitlichen und psychischen Aufwand im Jahr 2015 für 4.561 berufliche Weiterbildungsaktivitäten von 3.004 Teilnehmenden sowie den von ihnen eingeschätzten Nutzen (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018; zum Weiterbildungsbegriff vgl. Infokasten). Für unsere Auswertungen nutzen wir die folgende Frage:

¹ Wir sprechen auf der Soll-Seite in aller Regel von Aufwand oder Belastungen, um kenntlich zu machen, dass die Betrachtung sich auch auf nicht monetäre Aspekte erstreckt. Eine Ausnahme bildet der Begriff »Kosten-Nutzen-Verhältnis«, den wir wegen seiner Eingängigkeit verwenden. Er bezieht sämtliche nicht monetären Erträge und Belastungen (bzw. Aufwendungen) mit ein.

»Wenn Sie noch einmal entscheiden könnten: Würden Sie die Weiterbildung [Titel der Weiterbildung] noch einmal machen?«

Es wird angenommen, dass bei Bejahung der Frage der Nutzen die finanziellen, zeitlichen und psychischen Belastungen aufwiegt oder übersteigt. Der Nutzen kann dabei auch nicht monetärer Natur sein. Worin im Einzelnen die konkreten Erträge für das Individuum bestehen, ist für unsere Auswertungen unerheblich (vgl. MÜLLER/WENZELMANN 2018). Umgekehrt nehmen wir an, dass eine Verneinung der Frage auf ein negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis hindeutet.

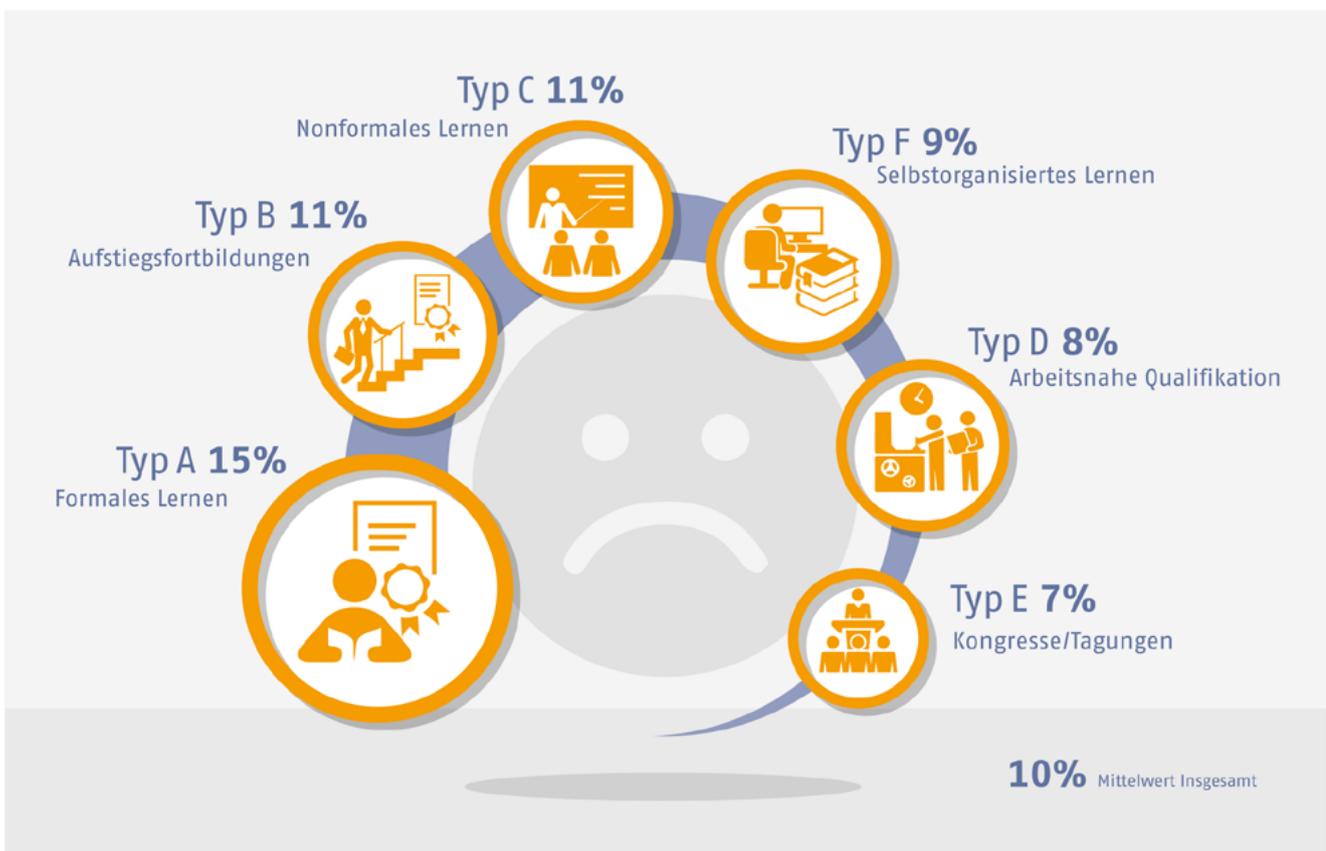
Positive Bilanz überwiegt

Bei etwa 90 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten geben die befragten Personen an, dass sie noch einmal genau so entscheiden würden. Ganz überwiegend bewerten die Teilnehmenden ihre Aktivitäten also als lohnend. Nur bei ca. zehn Prozent ist das Gegenteil der Fall. Abbildung 1 nimmt diese Minderheit in den Blick und stellt dar, wie sich der Anteil negativer Einschätzungen zwischen verschiedenen Arten von Weiterbildung unterscheidet (vgl. Infokasten).

Weiterbildungsbegriff in der BIBB-ANI-Erhebung 2015	
Typ A	Formale Bildung (Anzahl Fälle im Sample; n = 217) z. B. Schulbesuch, Studium, Ausbildungsaktivitäten (nur wenn es sich nicht um eine Erstausbildung handelte)
Typ B	Anerkannte Aufstiegsfortbildung (n = 106) z. B. Techniker/-in, Meister/-in, Betriebswirt/-in
Typ C	Non-formales Lernen (n = 2.675) z. B. Seminare, Lehrgänge, Kurse, Schulungen, Trainings
Typ D	Arbeitsnahe Qualifizierung (n = 219) z. B. Einarbeitung/Unterweisungen, Traineeprogramme, berufliche Orientierung, Qualitätszirkel/Job-Rotation, Austauschmaßnahmen mit anderen Betrieben
Typ E	Tagungen, Kongresse, Fachvorträge oder Messen (n = 410)
Typ F	Selbstorganisiertes Lernen (n = 934) z. B. mittels Büchern, Lernsoftware, Internet

Es zeigt sich, dass arbeitsnahe Qualifizierungsaktivitäten sowie Tagungen, Kongresse u. Ä. vergleichsweise selten negativ beurteilt werden, Aktivitäten der Typen A bis C hingegen häufiger, insbesondere die formalen Bildungsgänge (Typ A). Die Vermutung liegt nahe, dass diese tendenziell aufwendigeren Aktivitäten – und im Fall der Typen A und B

Abbildung 1
Anteil der Weiterbildungen mit negativer Bewertung nach Typen (in Prozent)



auch seltener durch Arbeitgeber bezuschusst – mehr Zeit benötigen, um sich zu amortisieren, weil die erwarteten Erträge erst mittel- oder langfristig realisiert werden können. Allerdings kann erst eine multivariate Analyse Aufschluss darüber geben, ob es sich hierbei tatsächlich um signifikante Unterschiede handelt.

Betriebspezifische Weiterbildung wird schlechter beurteilt

Nachfolgend stellen wir die Schätzung eines multivariaten logistischen Regressionsmodells vor, in dem die binäre abhängige Variable die Kosten-Nutzen-Beurteilung der Individuen für eine konkrete Weiterbildung ist. Das Modell zeigt, wie diese Beurteilung mit verschiedenen personen- und weiterbildungsbezogenen Merkmalen zusammenhängt. Ausgewählt wurden personenbezogene Merkmale, die klassischerweise auch zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung herangezogen werden, sowie grundlegende weiterbildungsbezogene Merkmale wie der Weiterbildungstyp, die Dauer der Weiterbildung und die Zertifizierung. Ferner gingen folgende Merkmale ein, die grundsätzlich für alle erfassten Weiterbildungen vorlagen: der Grad der Anwendbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten bei anderen Arbeitgebern², das Ausmaß an Eigeninitiative bei der Weiterbildungsentscheidung und die Abstimmung der Aktivität auf das jeweilige Vorwissen der Teilnehmenden.³

Abbildung 2 stellt die Ergebnisse des Schätzmodells dar. Die Punkte geben jeweils die Stärke der geschätzten Zusammenhänge an, wobei die auf der x-Achse abgetragene Größenordnung (Schätzkoeffizient) nicht ohne Weiteres interpretiert werden kann. Wir beschränken uns daher auf die Analyse der Vorzeichen. Punkte rechts der Nulllinie geben an, dass das betreffende Merkmal die Wahrscheinlichkeit für eine positive Beurteilung erhöht; umgekehrt verhält es sich bei Punkten im negativen Bereich, links der Nulllinie. Die Länge der Balken stellt die jeweiligen 95-Prozent-Konfidenzintervalle dar. Wenn das Konfidenzintervall die Nulllinie nicht überlappt, liegt ein signifikanter Zusammenhang vor.

Ein prägnanter Zusammenhang zeigt sich hinsichtlich der Abstimmung einer Bildungsmaßnahme auf die Vorkenntnisse der Teilnehmenden: Gut auf die Vorkenntnisse abgestimmte Lernaktivitäten werden signifikant häufiger positiv beurteilt.

² Bei Erwerbslosen und Selbstständigen wurde dieses Merkmal nicht explizit erfasst, sondern per Definition auf 100 % gesetzt.

³ Nicht berücksichtigt ist zum Beispiel die Qualität des Lehrpersonals, die nur für kursförmige Weiterbildungen erfasst wurde (Typen A bis C). Eine Analyse für ein entsprechend reduziertes Sample zeigt, dass die Qualität des Lehrpersonals deutlichen Einfluss auf die Beurteilung durch die Teilnehmenden hat.

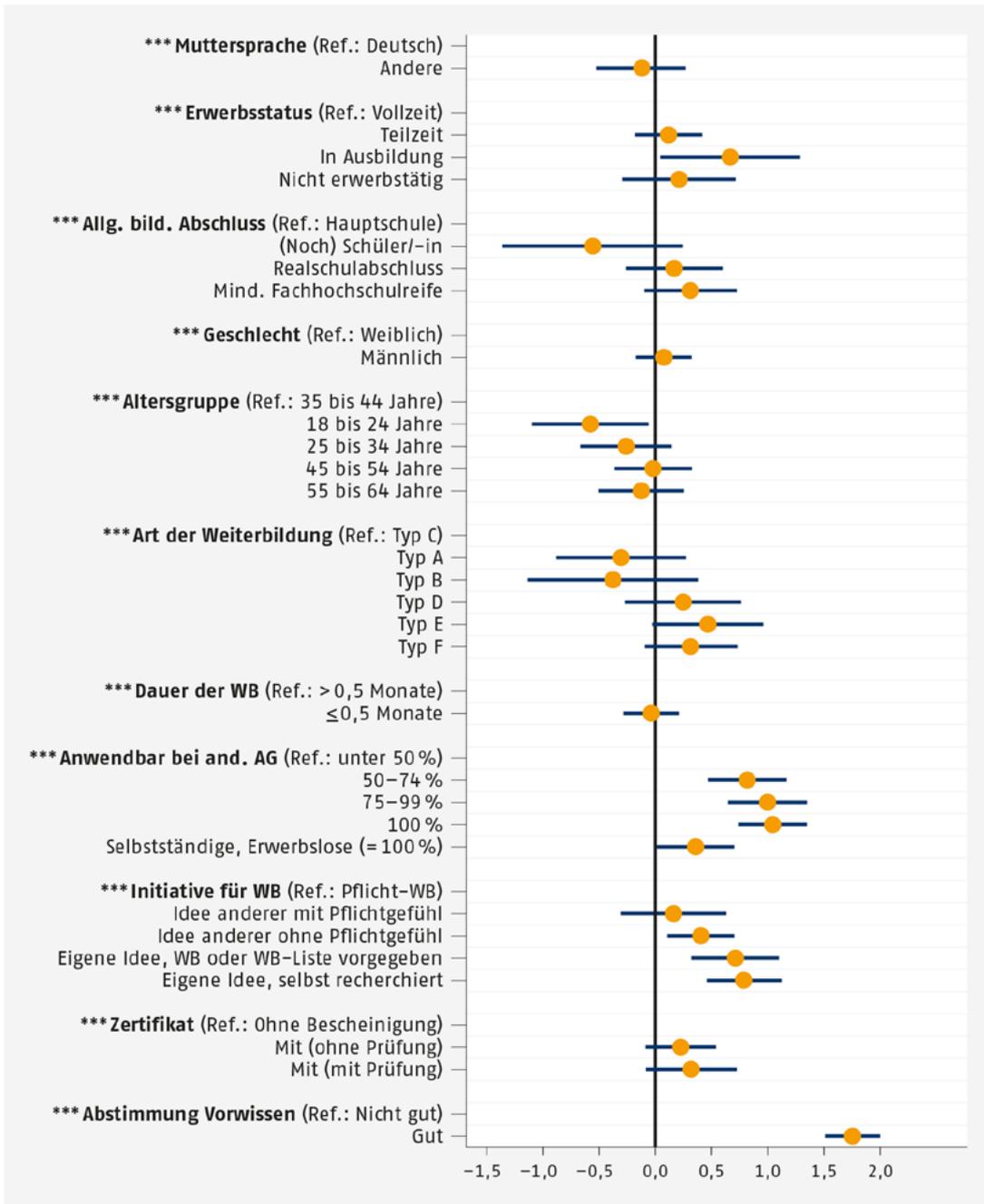
Daneben zeichnet sich sehr deutlich ab, dass Weiterbildungen, in denen vorrangig Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die auch bei anderen Arbeitgebern angewendet werden könnten, häufiger positiv beurteilt werden als Weiterbildungen, die überwiegend betriebsspezifische Inhalte aufweisen. Dies ist nicht ohne Weiteres zu erwarten, da stark betriebsspezifische Aktivitäten auch häufig durch die Arbeitgeber finanziert werden und/oder in der Arbeitszeit stattfinden. Offenbar schaffen Weiterbildungen, die eine größere Allgemeingültigkeit besitzen, ein so hohes Maß an Zufriedenheit, dass dies den vergleichsweise höheren Aufwand übertrifft.

Des Weiteren wirkt sich Eigeninitiative der Teilnehmenden bei der Anbahnung der Lernaktivität positiv auf die Beurteilung einer Weiterbildung aus. Besonders Pflicht-Weiterbildungen und solche, zu denen sich die Teilnehmenden verpflichtet fühlten, werden häufiger negativ beurteilt. Im Sinne einer Rationalisierung des eigenen Verhaltens erscheint es plausibel, dass sich eine stärkere Beteiligung an Ideenbildung und Auswahl der Aktivität auch in einer durchschnittlich günstigeren Bewertung der Lernaktivität widerspiegelt.

Keinen signifikanten Einfluss auf die Bewertung haben die Dauer der Weiterbildung und das Einhergehen mit einem Zertifikat. Diese Aspekte beeinflussen bereits die Teilnahmeentscheidung von Individuen. Da hier aber nur Weiterbildungen betrachtet werden, an denen Personen tatsächlich teilgenommen haben, ist es plausibel, dass die genannten Merkmale für die Kosten-Nutzen-Beurteilung der Weiterbildung irrelevant sind. Hinsichtlich des Weiterbildungstyps werden zwar die in Abbildung 1 deskriptiv dargestellten Unterschiede in der Tendenz bestätigt, die Unterschiede liegen aber innerhalb der Fehlertoleranz oder werden teilweise durch andere Modellvariablen erklärt. Eine Ausnahme bilden Tagungen, Kongresse u. Ä. (Typ E); diese werden signifikant häufiger positiv beurteilt als die Referenzgruppe der nonformalen Weiterbildungen. Offenbar übertrifft der Nutzen von Tagungen vergleichsweise häufig die Erwartungen der Teilnehmenden.

Auch personenbezogene Merkmale wie das Geschlecht, die Muttersprache, der Schulabschluss und der Erwerbsstatus stehen nicht in Zusammenhang mit dem persönlichen Kosten-Nutzen-Urteil. Es ist weithin bekannt, dass diese Merkmale schon im Vorfeld eine wichtige Rolle für die selektive Beteiligung an beruflicher Weiterbildung spielen (vgl. BILGER/STRAUß 2017). Zwei Ausnahmen gibt es dennoch: Personen zwischen 18 und 24 Jahren beurteilen ihre Weiterbildungsaktivitäten häufiger negativ als andere Altersgruppen, wohingegen Personen in einer beruflichen Ausbildung (die weiterbildenden Aktivitäten außerhalb ihrer Ausbildung nachgehen) sie häufiger positiv beurteilen als vollzeitbeschäftigte Personen. Wir sehen hierfür keinen auf Anheb überzeugenden Erklärungsansatz. Vor-

Abbildung 2
Logistisches Modell zur Erklärung der Kosten-Nutzen-Beurteilung



n = 4.561; Pseudo-R² = 0,12, Schätzkonstante nicht dargestellt; Quelle: BIBB-ANI 2015

stellbar ist zum Beispiel, dass jüngere Menschen, die neben ihrer Ausbildung noch eine Weiterbildung machen, einen besonders starken Eigenantrieb mitbringen. Bei den (übrigen) 18–24-Jährigen schlägt womöglich die negativere Beurteilung von Personen ohne beruflichen Abschluss auf die Ergebnisse durch, da der berufliche Abschluss nicht als eigenständiges Merkmal in der Regression kontrolliert wurde.

Wann hat sich eine Weiterbildung gelohnt?

Ob eine Weiterbildung als lohnend beurteilt wird, hat offenbar wenig mit den Eigenschaften der Person zu tun, die an ihr teilgenommen hat. Auch Weiterbildungen verschiedener Typen und Dauern werden kaum unterschiedlich beurteilt. Eine wichtige Rolle spielt hingegen, wie gut eine Weiterbildung auf die Vorkenntnisse der Teilnehmenden abgestimmt ist und als wie relevant die vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten über den eigenen betriebl-

chen Kontext hinaus empfunden werden. Insbesondere der letzte Befund deutet auf einen Widerspruch zwischen den Bedürfnissen der Betriebe und der Beschäftigten hin. Während Betriebe immer häufiger maßgeschneiderte Bildungsangebote bei Anbietern nachfragen und eine höhere Passgenauigkeit der Bildungsangebote für Betriebe mit Blick auf die Digitalisierung gefordert wird (vgl. KÄRGEL u. a. 2018), scheinen Beschäftigte ein Interesse an einer hohen

Allgemeingültigkeit zu haben. Dieses Interesse muss aber beileibe nicht immer unmittelbar mit Wechselabsichten zusammenhängen. Ein größeres Verwertungspotenzial von Weiterbildung steigert auch die persönliche Beschäftigungsfähigkeit und sorgt für Sicherheit. Und schließlich dürfte allein das Gefühl, »etwas von Belang« gelernt zu haben, bereits zu größerer Zufriedenheit mit einer Weiterbildung führen. ◀

Literatur

BILGER, F.; STRAUß, A.: Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: BILGER, F. u. a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey. Bielefeld 2017, S. 25–55

CHRISTENSEN, B.: Berufliche Weiterbildung und Arbeitsplatzrisiko: Ein Matching-Ansatz (Kieler Arbeitspapiere Nr. 1033). Kiel 2001

DIECKHOFF, M.: Does it Work? The Effect of Continuing Training on Labour Market Outcomes: A Comparative Study of Germany, Denmark, and the United Kingdom. In: European Sociological Review 23 (2007) 3, S. 295–308

EHLERT, C.: Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labor Market. In: European Sociological Review 33 (2017) 3, S. 436–448

GÖRLITZ, K.; TAMM, M.: The Pecuniary and Non-pecuniary Returns to Voucher-financed Training (Ruhr Economic Papers Nr. 553). Essen 2015

KÄRGEL, K. u. a.: Wirtschaft digital: Herausforderungen für die Weiterbildung in Hessen, Projektbericht. 2018 – URL: www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2018/05/Wirtschaft_digital_Abschlussbericht.pdf (Stand: 15.06.2018)

LEUVEN, E.; OOSTERBEEK, H.: An alternative approach to estimate the wage returns to private sector training. In: Journal of Applied Econometrics 23 (2008) 4, S. 423–434

MÜLLER, N.; WENZELMANN, F.: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen (BIBB Report 2/2018). Bonn 2018 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931 (Stand: 15.06.2018)

PANNENBERG, M.: Schützt Weiterbildung on-the-job vor Arbeitslosigkeit? In: WEIZSÄCKER, R. K. v. (Hrsg.): Bildung und Beschäftigung (Schriften des Vereins für Socialpolitik Bd. 284). Berlin 2001, S. 275–291

PFEIFER, H. U.: Train to gain – The benefits of employee-financed training in Germany (Leading House Working Paper No. 37). Zürich/Bern 2008

RINNE, U.: You Live and Learn: Private-Sector Training in Germany. Paper presented at ESPE Conference 2009 – URL: www.socialpolitik.ovgu.de/sozialpolitik_media/papers/Rinne_Ulf_uid507_pid450.pdf (Stand: 15.06.2018)

Anzeige

BIBB-Report Berufliche Weiterbildung



Der BIBB-Report untersucht Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung

Weiterbildungsteilnehmende finanzieren einen großen Teil der Kosten selbst, vor allem bei formalen Bildungsgängen und Aufstiegsfortbildungen.

Persönliche Belastungen entstehen aus Sicht der Teilnehmenden jedoch eher durch die zeitlichen als durch die finanziellen Aufwendungen.

Was die Nutzenseite betrifft, werden Aufstiegsfortbildung und formale Bildungsgänge höher bewertet als weniger umfangreiche Lernaktivitäten, die jedoch mehr der Freude am Lernen dienen, sinnstiftend wirken und die Arbeitszufriedenheit fördern.

Normann Müller, Felix Wenzelmann.

Bonn 2018, 16 Seiten, kostenlos

Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8931