

Teilnahmegebühren, Weiterbildungskosten und Weiter- bildungsverhalten

Eine Kurzexpertise im Auftrag des MWA

Elke Dahlbeck / Brigitte Micheel / Jürgen Nordhause-Janz

Teilnahmegebühren, Weiterbildungskosten und Weiter- bildungsverhalten

Eine Kurzexpertise im Auftrag des MWA

1	Problemstellung und Aufgaben der Kurzexpertise	3
2	Recherche-Ergebnisse	4
2.1	Betriebsbefragungen	4
2.2	Bevölkerungsumfragen zur Weiterbildung	6
3	Empirische Ergebnisse und Bewertung	13
3.1	Theoretische Vorüberlegungen	13
3.2	Definitionen von Weiterbildung und Weiterbildungsformen	13
3.3	Individuelle Weiterbildungskosten.....	15
3.4	Individueller Weiterbildungsnutzen	17
3.5	Weiterbildungsbeteiligung nach sozio-ökonomischen Merkmalen	18
3.6	Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößen	20
3.7	Weiterbildungsentscheidung als ein individuelles Kosten-Nutzen-Kalkül .	21
4	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	22
5	Literatur	25

1 Problemstellung und Aufgaben der Kurzexpertise

Die Diskussion um technisch-organisatorischen Wandel, die Frage nach der Sicherung einer dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen und die hiermit verbundene Rolle von lebenslangem Lernen hat die Bedeutung betrieblicher und individueller Weiterbildung wieder verstärkt in den Vordergrund gerückt. Mehr Menschen für Weiterbildung aufzuschließen, ist auch erklärtes Ziel der Landesregierung NRW. Besonderes Augenmerk gilt dabei denjenigen, die sich bisher nicht an Weiterbildung beteiligt haben. Zu ihnen zählen, wie eine Reihe Untersuchungen belegt¹, neben Erwerbstätigen mit geringen Qualifikationen auch sehr viele Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben (KMU).

In diesem Zusammenhang nimmt nicht nur generell die Frage der Kosten von Weiterbildung(sveranstaltungen) einen wichtigen Stellenwert ein, sondern auch die Tatsache, dass aufgrund der Mittelkürzungen des Landes die Anbieter der geförderten Weiterbildung damit drohen, die Preise ihrer Kursangebote drastisch zu erhöhen. Eine mögliche Folge ist, dass dadurch nun gerade diejenigen, die für Weiterbildung gewonnen werden sollen, gar nicht mehr zu einer Teilnahme bereit sind. Wenn also zukünftig mehr Menschen zu Weiterbildung motiviert werden sollen, müssen diese nicht nur die wachsende Bedeutung von lebensbegleitendem Lernen akzeptieren, sondern gleichzeitig auch dazu bewegt werden, dafür mehr eigenes Geld und mehr eigene Zeit einzusetzen. Das ist, wie empirische Erhebungen belegen, durchaus denkbar: Demnach wird über alle Einkommensgruppen hinweg bislang nur ein relativ geringer Einkommensanteil für Weiterbildung verwendet. Gleichzeitig ist jedoch zu berücksichtigen, dass das einkommensabhängige relative Gewicht dieser Ausgaben sicherlich unterschiedlich zu bewerten ist.²

Vor diesem Hintergrund ist es Aufgabe der hier vorgelegten Kurzexpertise zu klären, inwieweit zu dieser Themenstellung über eine eigenständige Befragung zusätzliche Erkenntnisse gewonnen werden können. Letztendlich geht es dabei um die Kernfrage, inwieweit und in welchem Maße das zukünftige Weiterbildungsverhalten in Nordrhein-Westfalen (ausschließlich) von den Teilnahmegebühren abhängig ist.

Dazu soll zunächst geprüft werden, ob es bereits nachfrageorientierte empirische Erhebungen zum Nachfrageverhalten von Teilnehmern und Nichtteilnehmern der allgemeinen Weiterbildung gibt, welche Rolle in diesem Zusammenhang der Preis der Weiterbildungsveranstaltungen spielt und ggf. inwieweit darin auch die Frage der (Grenz-)Kosten berücksichtigt wurde. In einem zweiten Schritt sollen die zusammengetragenen Ergebnisse bewertet, d. h. die festgestellten funktionalen Zusammenhän-

¹ Vgl. z. B. Kuwan, H., Thebis, F. (2001); Leber, U. (2002); Schiel, S. u. a.: (2004)

² Vgl. etwa auch Kuwan, H. u. a. (2003).

ge des Weiterbildungsverhaltens beschrieben und erläutert werden. Anhand der verbleibenden offenen Fragen sollen Empfehlungen für das weitere Vorgehen gegeben werden.³

2 Recherche-Ergebnisse

Die Weiterbildungsstatistik in Deutschland lässt sich nach wie vor aus einer Reihe von Gründen, die hier nicht weiter aufgeführt werden müssen, nur als ein „Flickenteppich“ bezeichnen, der es erschwert, sich einen vollständigen Überblick zu verschaffen⁴ und dessen Vielfalt darüber hinaus auch keine eindeutigen Erklärungsmodelle liefert⁵.

Von der zu bearbeitenden Fragestellung beschränkte sich die durchgeführte Recherche auf die Nachfrageseite des Weiterbildungsmarktes, fragte also nach Inhalten bereits verfügbarer, gerade in der Durchführung befindlicher oder konkret geplanter empirischer Untersuchungen, die auf der Ebene von Betrieben und Unternehmen sowie bei Einzelpersonen im Rahmen von Personenbefragungen ansetzen.⁶ Zu unterscheiden ist zudem zwischen Einmalerhebungen, regelmäßigen Querschnittserhebungen und Längsschnittuntersuchungen mit einem Panelansatz. Zusätzliches Augenmerk wurde auf die Frage betrieblicher Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben gelegt.

2.1 Betriebsbefragungen

2.1.1 IAB Betriebspanel⁷

Das IAB Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich wiederholte Panelbefragung von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt werden rund 14.000 Betriebe aus Ost- und Westdeutschland befragt. Seit 1997 werden in zweijährigem Abstand Fragen der **betrieblichen Weiterbildung** erhoben. Befragungsgegenstände waren:

- Weiterbildungsinhalte,
- Weiterbildungsgründe,
- Umfang und Berufsstatus der Teilnehmer,
- Weiterbildungsformen sowie

³ Angemerkt werden muss an dieser Stelle noch, dass die Erarbeitung dieser kurzen Studie unter einem enormen Kosten- und Zeitdruck erfolgen musste, der zur Konsequenz hatte, dass die Thematik nicht umfassend in der wünschenswerten Tiefe behandelt werden konnte. Insbesondere konnte die Entwicklung eines geeigneten Instrumentariums im Wesentlichen nur angerissen werden.

⁴ Vgl. dazu Pehl, K. (2001)

⁵ Schiel, S. u. a. (2004), S. 9 ff.

⁶ Nicht berücksichtigt wurden damit angebotsseitige statistische Quellen von Bildungs- und Weiterbildungsträgern. Eine Zusammenstellung von öffentlichen Statistiken und Trägerstatistiken als Datenquellen findet sich in: Kuwan, H. u. a. (2003).

⁷ Bellmann, L. (2003).

- Kostenübernahme der Maßnahmen.

Für die Jahre 1997, 1999, 2001 und 2003 lassen sich somit auch auf Bundesländer-ebene regional differenzierte Auswertungen zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten vornehmen. In Abhängigkeit von der Fallzahlgröße sind nach Betriebsgrößen differenzierte Regionalauswertungen denkbar. Keine Aussagen können dagegen zu den realen quantitativen Kosten der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen getroffen werden, da Kostenumfänge weder in absoluten noch in Anteilswerten erhoben werden. Zur Zeit sind die Möglichkeiten zu Sekundärauswertungen lediglich auf direkte Arbeiten von interessierten Forschern am IAB beschränkt.

2.1.2 Europäische Weiterbildungserhebung CVTS und CVTS II⁸

Die Europäische Weiterbildungserhebung wurde europaweit bislang 1993 (CVTS) und 2000 (CVTS II) im Rahmen des FORCE Programms in Unternehmen ab 10 Beschäftigten aus insgesamt 26 europäischen Ländern durchgeführt. Kernthemen der Querschnittserhebung aus dem Jahr 2000 waren:

- Weiterbildungsformen wie: Kurse und Lehrgänge, training on the job, sonstige Formen beruflicher Weiterbildung (Tagungs-, Seminar- und Workshopteilnahmen, job rotation, Lernzirkel, selbstgesteuertes Lernen),
- betriebliche Weiterbildungspolitik (Bedarfsplanung, Stellenwert im Unternehmen, Erfolgskontrollen),
- Teilnehmerstrukturen (Berufsgruppen, Geschlecht, etc.),
- Weiterbildungsinhalte,
- Zeit- und Kostenvolumen der Weiterbildungsmaßnahmen bzw.
- Gründe für Nichtdurchführung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Angesichts der geringen Zahl von bundesweit rund 3.200 beteiligten Unternehmen sind regional differenzierende Auswertungen nicht vorgenommen worden. Dies betrifft vor allen Dingen auch Auswertungen zu den Gesamtkosten der Weiterbildungsmaßnahmen. Lediglich 46 % der Unternehmen konnten hierzu Angaben machen. Geringere Ausfallquoten waren allerdings bei einzelnen Kostenarten zu beobachten, die im direkten Zusammenhang mit externen Maßnahmen standen. Möglichkeiten zu Sekundärauswertungen sind nicht bekannt.

2.1.3 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)⁹

Das IW führt im dreijährigen Abstand IW seit 1992 eine Weiterbildungsumfrage bei kammerzugehörigen Unternehmen in Deutschland durch. In der letzten verfügbaren Erhebung wurden rund 1.100 Unternehmen befragt. Die Erhebungen, die als Querschnittsuntersuchungen angelegt sind, ähneln in ihren thematischen Dimensionen dem inhaltlichen Programm der CVTS:

⁸ Egner, U. (2001); ders. (2002).

⁹ Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung, in iw –trends, 1/2003, S. 1-17.

- Weiterbildungsformen,
- Teilnehmerstrukturen,
- Weiterbildungsinhalte sowie
- Zeit- und Kostenvolumen der Weiterbildungsmaßnahmen.

Regional differenzierte Auswertungen sind aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich. Ebenso wie die CVTS-Erhebung liegen auch bei der IW-Weiterbildungsumfrage nur von wenigen Unternehmen Angaben zu den Weiterbildungskosten vor.

2.1.4 Referenz-Betriebssystem BIBB¹⁰ (RBS)

Die Erhebung des BIBB wurde erstmals 1995 durchgeführt. Das RBS umfasst derzeit etwa 1.800 bundesdeutsche Ausbildungsbetriebe, die sich bereit erklärt haben, für drei bis vier schriftliche Befragungen im Jahr zu aktuellen Themen der betrieblichen Berufsausbildung zur Verfügung zu stehen. Ergänzt werden diese Erhebungen durch betriebliche Intensivinterviews. Im Vordergrund der Erhebungen stehen Fragen der betrieblichen Ausbildung.¹¹

2.2 Bevölkerungsumfragen zur Weiterbildung

2.2.1 Mikrozensus

Der jährlich vom Statistischen Bundesamt durchgeführte Mikrozensus ist eine Haushaltsstichprobe mit einem Auswahlatz von 1 Prozent (ca. 370.000 Haushalte bzw. 820.000 Personen) und wird von den statistischen Landesämtern und dem Statistischen Bundesamt durchgeführt. Das Frageprogramm des Mikrozensus besteht aus einem festen Grund- und Ergänzungsprogramm mit jährlich wiederkehrenden Themen. Darüber hinaus werden in vierjährigem Rhythmus Zusatzthemen erhoben.

Seit dem Jahr 1996 werden einige rudimentäre Fragen zur Weiterbildungsthematik kontinuierlich erhoben. Allerdings hat sich das Erhebungskonzept zum Weiterbildungsbereich sowohl im Jahr 2000 als auch 2003 geändert, so dass direkte Vergleiche mit den Vorjahren nur bedingt möglich sind. Für die berufliche Weiterbildung liegen Informationen über Teilnahme, Dauer und Veranstalter (Betrieb oder Bildungseinrichtung) der jeweiligen Maßnahme vor. Der Bereich der allgemeinen Weiterbildung wird lediglich als Teilnahmeangabe erhoben. Zuletzt wurde in Ansätzen erhoben, welche Arten des informellen bzw. selbstgesteuerten Lernens von den Befragten genutzt werden.

Aufgrund der Stichprobengröße sind regional differenzierte Auswertungen möglich. In den jeweiligen Erhebungswellen wurden allerdings keine Angaben zu Kosten der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahmen abgefragt. Auch sind Aussagen über betriebs-

¹⁰ Bellmann, L. (2003); <http://www.bibb.de/redaktion/rbs>.

¹¹ Eine Übersicht der Themen sowie wesentliche Befragungsergebnisse veröffentlicht das BIBB unter <http://www.bibb.de/redaktion/rbs/>.

größenbedingte Unterschiede im Weiterbildungsverhalten nur sehr eingeschränkt möglich, da die benutzten Größenkategorien einen differenzierteren Vergleich zwischen kleinen und größeren Betrieben nicht zulassen.¹²

2.2.2 Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP)

Das SOEP ist ein Haushalts- und Personenpanel, das seit dem Jahr 1984 vom DIW und Infratest Sozialforschung durchgeführt wird. Seit 1990 werden die Daten auf gesamtdeutscher Ebene erhoben. Mittlerweile werden in den repräsentativen Erhebungen rund 24.000 Personen in über 12.500 Haushalten erfasst. Es wird eine ganze Reihe wichtiger sozio-ökonomischer Variablen abgefragt¹³, z. B. Erwerbsbeteiligung, beruflicher Status, berufliche Mobilität, Qualifikationsstand und -entwicklungen, Einkommens- und Erwerbsverläufe.

In den Jahren 1993, 2000 und 2004 wurden bzw. werden spezielle Erhebungen zum Thema Weiterbildung durchgeführt. Die jeweiligen Fragenkomplexe sind identisch und somit direkt vergleichbar. Die Jahre 1993 und 2000 stehen bereits heute, die aktuelle Erhebung 2004 wird wahrscheinlich erst Mitte 2005 für Sekundärauswertungen zur Verfügung stehen.

In den Erhebungen wurden folgende spezielle Themen zur Weiterbildung abgefragt:

- allgemeine Weiterbildungsteilnahme und -bereiche (jeweils unterschieden nach Kursteilnahme oder über Medien),
- Ziele, Beweggründe für die potenzielle Teilnahme an beruflicher Weiterbildung,
- Gründe für die potenzielle Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung sowie
- konkrete Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und deren Form in den letzten drei Jahren.

Bezogen auf Kurse und Lehrgänge beruflicher Weiterbildung wurde gefragt nach:

- Zeitpunkt,
- Dauer,
- Durchführung während Arbeitszeit bzw. Alternativen,
- Zielen der Maßnahme,
- Veranstalter,
- Zertifizierung,
- Vergütung und Finanzierung,
- Höhe der selbst getragenen Kosten,
- Selbsteinstufung von Anwendungsmöglichkeiten des Erlernen und
- Selbsteinstufung des Weiterbildungsertrags.

¹² Unterschieden werden nur folgende Betriebsgrößenklassen: bis 10 Beschäftigte, 11-19 Beschäftigte, 20-49 Beschäftigte, 50 Beschäftigte und mehr.

¹³ Vgl. auch Bellmann, L. (2003).

In der Erhebung 2000 sind folgende Fallzahlen verfügbar:

- Befragte insgesamt: 24.586; aus NRW: 5.242;
- Befragte mit allgemeiner Weiterbildungsteilnahme: Befragte insgesamt: 9.100; aus NRW: 1.886;
- Befragte mit beruflicher Weiterbildungsteilnahme: Befragte insgesamt: 9.693; aus NRW: 1.964;
- Befragte mit beruflicher Weiterbildungsteilnahme, nur Kurse und Lehrgänge: Befragte insgesamt: 4.799; aus NRW: 998.

Alle Angaben lassen sich in vielfältiger Weise mit den erhobenen sozio-ökonomischen Daten verknüpfen. Betriebsgrößenspezifische Untersuchungen und solche zu Kostenaspekten sind machbar, allerdings sind bei regionalen Differenzierungen auch schnell fallzahlenbezogene Grenzen erreicht (s. o.). Der Panelcharakter des SOEP erlaubt es zudem individuelle Erträge (Einkommen, berufliche Stellung, Mobilität etc.) der ergriffenen Weiterbildungsmaßnahmen zu untersuchen¹⁴.

2.2.3 BIBB/IAB-Erhebung

Bei der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) handelt es sich um eine 0,1 Prozent Stichprobe der deutschen erwerbstätigen Bevölkerung. Daten und Ergebnisse liegen für die Erhebungsjahre 1979, 1985/86, 1991/1992 und 1998/1999 vor. In der letzten Umfrage wurden insgesamt über 34.000 Erwerbstätige befragt. Kernthemen der Erhebungen waren neben Fragen zur Weiterbildung konkrete betriebliche Tätigkeitsschwerpunkte der Befragten, Arbeitsmitteleinsatz am Arbeitsplatz, berufliche Positionen und berufliche und tätigkeitsbezogene Belastungsanforderungen. Weiterbildungsbezogene Fragestellungen waren:

- berufliche Weiterbildungsbeteiligung,
- Art und Form der Weiterbildung und
- Zeitpunkt der Maßnahme.

Mit der Erhebung 1998/1999 wurde der Bereich der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung im Erhebungsdesign stark gekürzt¹⁵. Die Befragung ermöglicht betriebsgrößenspezifische Auswertungen, Informationen über die mit den ergriffenen Weiterbildungsmaßnahmen entstandenen Kosten stehen dagegen nicht zur Verfügung.

2.2.4 Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) ist eine im dreijährigen Turnus durchgeführte, bundesweit angelegte Querschnitterhebung zur beruflichen und allgemeinen Weiterbildung und damit die „zentrale regelmäßige Aktivität unter den Statistiken zur

¹⁴ Vgl. hierzu Büchel, F. / Pannenberg, M. (2003).

¹⁵ Bellmann, L. (2003); Parmentier, K. / Dostal, W. (2002); Büttner, R. u. a. (2003).

Beschreibung der Nachfrageseite“¹⁶. Sie wurde erstmals 1979 als repräsentative Bevölkerungsumfrage durchgeführt. Mittlerweile liegen die Ergebnisse der 8. Erhebung aus dem Jahr 2000 vor. Das vom BMBF finanzierte BSW wird von Infratest Sozialforschung in Zusammenarbeit mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Struktur- forschung und der HK-Forschung durchgeführt.

Insgesamt werden bundesweit ca. 7.000 Erwerbspersonen im Alter zwischen 19 bis 64 Jahren befragt. Neben den üblichen soziodemografischen Variablen werden auch Einschätzungen der Arbeitssituation, Angaben zur beruflichen Mobilität usw. erhoben. In der Erhebung aus dem Jahr 2000 wurden u. a. folgende weiterbildungsrelevante Themen behandelt:

- Teilnahme an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung,
- Weiterbildungsthemen,
- beanspruchte Weiterbildungsträger,
- Art und Form der Weiterbildungsaktivitäten (inkl. informelle bzw. selbstgesteuerte Lernformen),
- Dauer und Zeitaufwand der Maßnahmen beruflicher Weiterbildung,
- Teilnahmeanlass an beruflicher Weiterbildung,
- Einschätzung der Weiterbildungsmarkttransparenz,
- individuelle Einstellungen zur Weiterbildung,
- individuelles Lernumfeld und Lernmotivationen,
- Gründe für Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung,
- Kosten der Weiterbildung,
- Fremd- und Eigenanteile der Kosten, Refinanzierungsmöglichkeiten der Weiterbildung sowie
- Angaben und Einschätzungen zum Nutzen der durchgeführten beruflichen Weiterbildung.

Mit dem BWS steht ein umfassendes empirisches Erhebungsinstrument zur beruflichen und allgemeinen Weiterbildung zur Verfügung. Sowohl Auswertungen zu Kostenaspekten als auch betriebsgrößenorientierte Aussagen sind verfügbar. Aktuell (2000) regional differenzierte Aussagen nach Bundesländern sind lediglich für Bayern, Baden-Württemberg und erstmals auch Schleswig-Holstein¹⁷ möglich, da hier entsprechend große Ergänzungsstichproben durchgeführt wurden.

2.2.5 BIBB-Erhebung „Kosten und Nutzen individueller Weiterbildung“

Das BIBB hat in den Jahren 1992 und 2002 Einzelerhebungen zum Thema "Individuelle Kosten und Nutzen der Weiterbildung" durchgeführt¹⁸. Die Erhebung erfasste 1992 rund 1.600 Erwerbspersonen im Alter zwischen 19 bis 64 Jahren, 2002 rund

¹⁶ Pehl, K. (2001), S. 2.

¹⁷ Kuwan, H. u. a. (2003).

¹⁸ Weitere Ergebnisse finden sich in v. Bardeleben, R. u. a. (1996). Erste Ergebnisse der Erhebung 2004 finden sich in Beicht, U. u. a. (2004).

3.800 Erwerbspersonen¹⁹. Sie hatte zum Ziel, die mit Weiterbildungsmaßnahmen verbundenen privaten Kosten und Refinanzierungsmöglichkeiten und -umfänge zu ermitteln. Der Erhebung lag ein Kostenmodell zugrunde, das direkte und indirekte Weiterbildungskosten erfasst.

Folgende Aspekte wurden in den Befragungen des BIBB erhoben.

- berufsbiographische Angaben,
- Art und Dauer betrieblich veranlasster beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen,
- direkte und indirekte Kosten der beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen,
- Art und Dauer privater Weiterbildungsmaßnahmen,
- direkte und indirekte Kosten der privaten Weiterbildungsmaßnahmen,
- Finanzierungsquellen der Kosten privater Weiterbildungsmaßnahmen,
- Refinanzierungsquellen der Kosten privater Weiterbildungsmaßnahmen,
- Umfang der Refinanzierungen,
- Gründe für eventuellen Abbruch der privaten Weiterbildungsmaßnahmen,
- Einstellungen zur individuellen Weiterbildung,
- Motive für Weiterbildung,
- Ziele konkreter Weiterbildung,
- Beurteilung des entstandenen Aufwands für Weiterbildung und
- Höhe einer möglichen jährlichen Eigenbeteiligung bei zukünftigen Weiterbildungsmaßnahmen.

Aus der Erhebung (1992) liegen betriebsgrößenspezifische Ergebnisse lediglich für Weiterbildungsquoten vor. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind regional differenzierte Ergebnisse auf Bundesländerebene nicht möglich. Die kostenbezogenen Ergebnisse der Erhebung aus dem Jahr 2002 sind bislang noch nicht veröffentlicht.

2.2.6 INFAS-Befragung „Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung“²⁰

Im Auftrag der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ hat INFAS-Sozialforschung Ende 2002 bis Frühjahr 2003 eine bundesweite Erhebung bei deutschsprachigen Erwerbspersonen im Alter zwischen 19 und 64 Jahren durchgeführt. Sie wurde als Ergänzung der BIBB-Erhebung 2002 (Kosten und Nutzen individueller Weiterbildung) in Form von Telefoninterviews durchgeführt. Die auf einer reinen Zufallsstichprobe basierende Haushaltsbefragung hatte zum Ziel, für den Zeitraum September 2001 bis August 2002 Hindernisse und Gründe für die Nichtteilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu ermitteln. Zur Ermittlung des sozio-demographischen Hintergrunds der Befragten wurde ein zur BIBB-Erhebung identisches Frageraster verwendet.

Neben dem allgemeinen individuellen Weiterbildungsinteresse und jeweiligem -stellenwert wurden das Interesse an unterschiedlichen Weiterbildungsformen und -

¹⁹ Schiel, S. u. a. (2004).

²⁰ Schiel, S. u. a. (2004).

medien ebenso erhoben wie die Bereitschaft der finanziellen Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus wurde eine Reihe von Restriktionen für die Weiterbildungsteilnahme erfragt, so auch die Bedeutung der Weiterbildungsfinanzierung.

2.2.7 IW-Köln: „Weiterbildung in Eigenverantwortung“

Ziel der Befragung war es, Strukturdaten des privaten Weiterbildungsengagements zu erheben. Es sollte vor allen Dingen die Bereitschaft der Bevölkerung, Zeit und Geld in die eigene Weiterbildung zu investieren, erhoben werden. Neben soziodemografischen Abfragen beziehen sich die Fragen auf:

- den Umfang der Weiterbildung und die investierte Zeit,
- die Organisationsform und die Themen der Weiterbildung,
- die Motive der Weiterbildungsteilnehmer,
- die Übernahme der Kosten und die potenzielle Bereitschaft, Kosten für eine Weiterbildung zu übernehmen.²¹

Weiterbildung wird hier verstanden als formelle Weiterbildung, d. h. als Teilnahme an Seminaren oder Lehrgängen, sowie informeller Weiterbildung, also das Lesen von Fachliteratur oder computergestützten Selbstlernprogrammen.

Es wurde eine telefonische Befragung von 1.003 repräsentativ ausgewählten Personen im Jahr 2000 durchgeführt, der betrachtete Zeitraum war das Jahr 1999.

2.2.8 Institut für Medien- und Kompetenzforschung: Bedarfserhebung für ein WEB-Kolleg in NRW²²

Im Auftrag der VHS NRW und des Westdeutschen Handwerkskammertag führte das MMB in Essen für das MWA NRW eine telefonische repräsentative Befragung mit etwa 800 Personen (Erwachsene über 16 Jahren) durch. Ziel war dabei, das Weiterbildungsverhalten und die Nutzung von e-learning-Angeboten für Erwachsene zu erforschen sowie Marktpotenziale für ein WEB-Kolleg in NRW aufzudecken.

Die Analyse erfolgte in drei Schritten:

Im ersten Untersuchungsschritt wurden Fragen zur allgemeinen Weiterbildung gestellt:

- die individuelle Bedeutung der Weiterbildung und ihre Veranlassung,
- die Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme und Veranstaltungsformen,
- die zukünftigen Weiterbildungspläne,
- die Kostenübernahme und Abschlüsse bzw. Zertifikate sowie
- die Informationsquellen über das Weiterbildungsangebot und der Wunsch nach individueller Weiterbildungsberatung.

²¹ Vgl. Weiß, R. (2001), S. 8-9.

²² Institut für Medien- und Kompetenzforschung (2002).

In einem zweiten Themenfeld wurden Fragen bezüglich der Computerausstattung und -nutzung gestellt. Von Interesse waren hierbei beispielsweise Fragen bezüglich des Zugangs zu PC und Internet, sei es vom Arbeitsplatz oder von zu Hause aus. Gefragt wurde auch nach öffentlichen Zugangsmöglichkeiten und dem zeitlichen Umfang der Internetnutzung.

Im dritten Themenblock wurden konkrete Fragen zum e-learning gestellt. Neben dem allgemeinen Interesse an dieser Lernform sollten hier die Gründe für die Teilnahme sowie geeignete Lerninhalte aufgedeckt werden. Zudem wurden Fragen bezüglich der notwendigen Rahmenbedingungen für e-learning sowie zur Einschätzung der Computerkenntnisse gestellt.

2.2.9 ISO-Köln: Kompetenzreproduktion im Lebenslauf²³

Das Projekt ist eine Längsschnittstudie zur Erhebung von Bildungs- und Erwerbsbiographien. Ziel des Projektes ist es, die Bedeutung des sozialen Herkunftsmilieus sowie die Bedeutung der regionalen Umwelt, z. B. der Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen für Ausbildungs- und Bildungsverläufe aufzudecken. Es sollen Typisierungsmuster aufgrund des biographischen Hintergrunds erstellt werden, die eine Übertragung auf zukünftige Entwicklungen erlauben.

Die Beobachtung der Panel-Teilnehmer läuft seit 1971. Insgesamt wurden vier Befragungswellen durchgeführt.

Stufe 1, 1971: 1.354 Eltern von Schülern, die gerade in die weiterbildende Schule gewechselt hatten, wurden in fünf Regionen NRWs (der Westen Bielefelds, der Osten Bottrops, Lichtenau im Kreis Paderborn, Stollberg im Kreis Aachen, Wassenberg im Kreis Heinsberg) interviewt. Gefragt wurde nach den Hoffnungen und Bemühungen der Eltern, die sie für die zukünftige Bildung ihrer Kinder sowie deren sozialer Selbstverortung in der Gesellschaft hegten. Gefragt wurde auch nach konkreten Bildungsanstrengungen.

Stufe 2, 1977: Bei dieser Befragung wurden sowohl die Eltern als auch die Heranwachsenden im Alter von 16 Jahren interviewt.

Stufe 3, 1981: Hier wurden nur noch die Betroffene im Alter von 20 Jahren bezüglich der Berufswahl und der Einmündung in das Berufsleben befragt.

Stufe 4, 2002: Es wurde eine neue Befragung initiiert und abgeschlossen. Es konnten immerhin noch 953 Panelteilnehmer ermittelt werden. Das Interesse hierbei galt der Aus- und Weiterbildung, der Erwerbstätigkeit

²³ Bolder, Birkelbach (2002).

sowie Arbeitslosigkeitsphasen und der räumlichen Mobilität der Panel-Teilnehmer.

Die Panel-Teilnehmer werden per Telefoninterview oder auf Wunsch persönlich interviewt. Erste Ergebnisse werden im Sommer dieses Jahres veröffentlicht.

3 Empirische Ergebnisse und Bewertung

3.1 Theoretische Vorüberlegungen

Die aktuellsten Untersuchungen²⁴ (BIBB, INFAS), die sich mit dem Einfluss von Weiterbildungskosten beschäftigen, gehen entgegen vorherigen Studien von einem entscheidungstheoretischen Konzept zur Weiterbildungsteilnahme aus, das die Bedeutung des persönlichen Weiterbildungsaufwands in einen größeren Kontext stellt. Schlussfolgerung dieser Zusammenhänge ist die These, dass das Verhältnis von erwartetem Nutzen und erwarteten Kosten der Bildungsmaßnahme positiv bewertet muss, um einen potenziellen Weiterbildungsteilnehmer tatsächlich zu einer Teilnahme zu bewegen. Nur ein erwarteter individueller Bildungsgewinn wird eine Bildungsnachfrage generieren. Vor diesem Hintergrund erscheint die im Rahmen dieser kurzen Expertise zu behandelnde These, die Teilnahme an Weiterbildung sei (nahezu) ausschließlich von den Teilnahmegebühren dieser Angebote abhängig, zu kurz gegriffen. Sicherlich ist richtig, dass es sich bei Weiterbildungsveranstaltungen um eine Dienstleistung handelt, die über einen Markt angeboten und nachgefragt wird.²⁵ Vor diesem Hintergrund ist sicher auch richtig, dass in der Theorie die Nachfrage vom Preis der Bildungsangebote abhängt und sie darum sinken wird, wenn dieser c. p. steigt. In der Realität – und das haben die genannten Studien in ihren Konzepten berücksichtigt – gibt es aber eine Reihe von weiteren Kostenarten, die einen Einfluss auf die individuelle Entscheidung zur Weiterbildungsteilnahme besitzen und darum in die Betrachtung einfließen müssen. Daneben erzeugt jede Weiterbildung einen individuellen Nutzen, der ebenfalls aus unterschiedlichen Komponenten besteht und individuell unterschiedlich bewertet wird.

Zur Beurteilung der individuellen Teilnahmebereitschaft ist darum aus unserer Sicht eine reine Kostenbetrachtung nicht ausreichend. Um diese Schlussfolgerung zu belegen, sollen im folgenden die Ergebnisse zu allen Elementen eines individuellen Weiterbildungsentscheidungskalküls kurz skizziert werden.

3.2 Definitionen von Weiterbildung und Weiterbildungsformen

Die Diskussion über den Weiterbildungsbegriff und die verschiedenen Formen betrieblicher und privater Weiterbildungsaktivitäten ist seit längerer Zeit Gegenstand

²⁴ Bardeleben, R. v. u. a. (1996); Büchel, F. / Pannenberg, M. (2003), vgl. Kap. 2.2.5 bzw. 2.2.6.

²⁵ Vgl. hierzu etwa Tengler, H.; Henniecke, M. (1987), S. 112.

einer breiten, leider aber auch nicht sonderlich einheitlichen Diskussion. Dies betrifft sowohl den Gegenstandsbereich selbst, als auch seine jeweilige empirische Operationalisierung²⁶. Berufliche oder allgemeine Weiterbildung, formelle oder informelle Formen des Lernens sind nur zwei Dimensionen, in denen sich vorhandene Studien hinsichtlich ihres Weiterbildungsverständnisses und ihrer Weiterbildungsdefinition unterscheiden. In der Realität wird es allerdings zunehmend schwieriger eine genaue Trennlinie zu finden.

Der INFAS-Befragung, auf die wir uns im Folgenden besonders beziehen, liegt z. B. folgende Definition von beruflicher Weiterbildung zugrunde:

1. Formalisierte Weiterbildungsarten: Lehrgänge, Kurse, Seminare oder Trainings; in einer Weiterbildungseinrichtung, im Betrieb, der Herstellerfirma; Ausbildung an einer Fachschule oder im wissenschaftlichen Bereich;
2. Arbeitsnahe Lernformen: Organisierte Einarbeitungsmaßnahmen, Unterweisung am Arbeitsplatz, Trainerprogramme, betriebliche Fördermaßnahmen der beruflichen Qualifikation, betriebliche Austauschmaßnahmen, Maßnahmen der beruflichen Orientierung;
3. Selbst organisierte Lernformen: Fernunterrichtslehrgänge, selbst organisierte Weiterbildung mit Hilfe von Computern;
4. Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen.

Eine Folge der unterschiedlichen Definitionen und Weiterbildungsformen ist, dass die Ergebnisse der einzelnen Studien nur schwer untereinander zu vergleichen sind. Vor dem Hintergrund der Fragestellung dieser Kurzstudie lassen sich daraus einige wichtige Feststellungen treffen: Weiterbildung besteht nicht nur aus Lehrgängen / Kursen, sondern aus einem Bündel unterschiedlichster Angebote. Informelle Lernformen wie etwa die Lektüre von Fachbüchern und -zeitschriften dominieren darin deutlich vor formellen.²⁷ Dies gilt besonders für die Nichtberufstätigen. Im Bereich der formellen Weiterbildung machen im Jahr 2000 die Lehrgänge / Kurse gut die Hälfte der Teilnahmefälle aus. Innerhalb dieser Weiterbildungsform nehmen die öffentlichen Träger eine wichtige, aber längst keine zentrale Stellung ein. Im Jahr 2002 sind bundesweit 13 % der Teilnahmefälle bei der Volkshochschule (15 % im Westen) zu verzeichnen. Das ist der zweite Platz hinter den Arbeitgebern und Betrieben (33 %). 27 % der Teilnahmefälle im Bereich der allgemeinen Weiterbildung (29 % im Westen) entfallen auf die VHS, allerdings nur 2 % bei der beruflichen Weiterbildung.

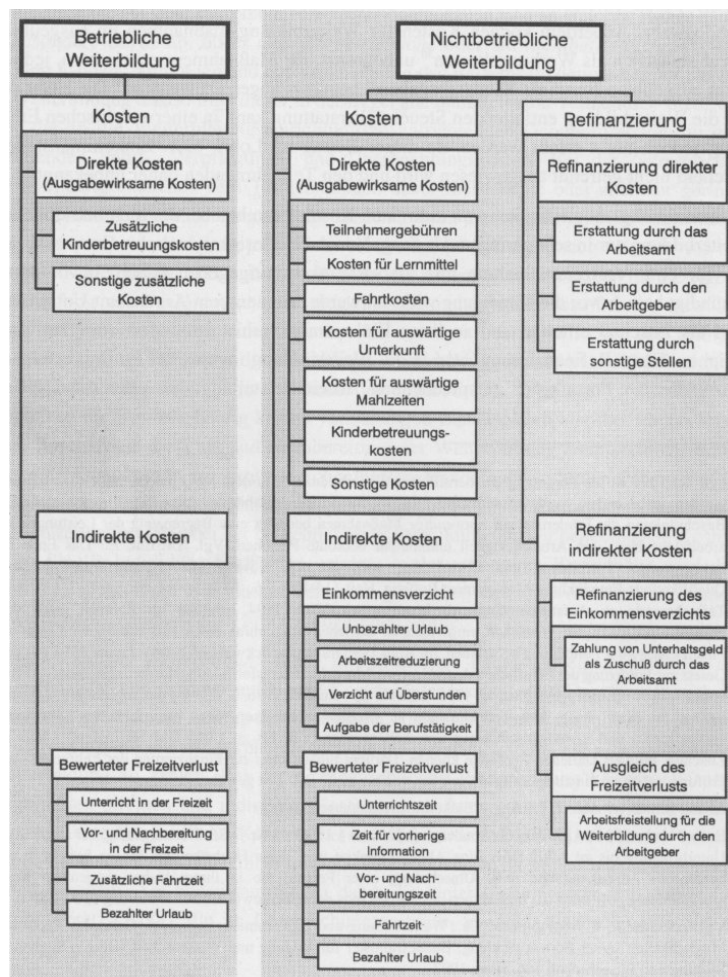
²⁶ Schiel, S. u. a., (2004).

²⁷ Vgl. Weiß, R. (2001), S. 10 f.

3.3 Individuelle Weiterbildungskosten

Die empirische Ermittlung von Weiterbildungskosten ist keine leichte Aufgabe. Das belegen auch die häufig sehr kontroversen Diskussionen im Zusammenhang mit aktuellen Studien zu diesem Thema.²⁸

Abb. 1: Individuelle Kosten der beruflichen Weiterbildung – Kosten- und Refinanzierungsarten –



Quelle: Bardeleben, R. v. u. a. (1996), S. 26.

Wie bereits theoretisch begründet, ist eine Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung nicht allein von ihren Teilnahmegebühren abhängig. Vielmehr müssen etwa – je nach individueller Lebenssituation des Teilnehmenden oder Art des Bildungsangebots – als weitere direkte Kosten Fahrtkosten oder zusätzliche Kinderbetreuungskosten aufgebracht werden. Auch Opportunitätskosten – z. B. entgangene Erträge einer alternativen Tätigkeit wie entgangene Einkommen aus Erwerbstätigkeit oder Verlust an Freizeit – müssen betrachtet werden. Zusätzlich

²⁸ Vgl. Kuwan, H. u. a. (2003), S. 282 bzw. 285.

zu diesen monetär fassbaren Größen müssten sogenannte „qualitative Kosten“, worunter etwa Prüfungsängste, Lernstress oder die zu große Belastung neben der alltäglichen Arbeit verstanden werden, Berücksichtigung finden. Und last but not least sind auch noch Transaktionskosten, etwa Informationskosten über das Weiterbildungsangebot oder Organisationskosten für die Bereitstellung zusätzlicher Kinderbetreuungs- und –versorgungskapazitäten zu berücksichtigen. In der BIBB-Erhebung „Kosten und Nutzen individueller Weiterbildung“ wurde darum für den Bereich der beruflichen Weiterbildung ein umfassenderes, aber aus Kapazitäts- und Operationalisierungsgründen leider auch nicht vollständiges - Kostenmodell zugrunde gelegt, das zur Veranschaulichung der Zusammenhänge oben abgebildet ist.

Die Ergebnisse der Studie²⁹ verdeutlichen, dass die direkten Kosten der nichtbetrieblichen Weiterbildung nach Refinanzierung zwar den größeren Teil, aber mit 60 % noch nicht einmal zwei Drittel der Gesamtkosten, die Teilnehmergebühren für sich genommen mit 22 % noch nicht einmal ein Viertel des Gesamtvolumens ausmachen (alte Länder 1992).³⁰ Bezogen auf einen jährlichen Nettodurchschnittsverdienst zeigte sich, dass die Teilnehmenden an nichtbetrieblicher Weiterbildung bereit waren, durchschnittlich 8 % eines Jahreseinkommens in ihre Weiterbildung und 5 % sogar in Form von unmittelbaren Geldausgaben zu investieren (1992). Betrachtet man die berufliche Bildung insgesamt, ließ sich zeigen, dass 55 % aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Westdeutschland keine monetären Kosten selbst tragen mussten. Knapp ein Viertel brauchte auch keinen privaten Zeitaufwand zu investieren, 17 % dagegen bis 24 Stunden, also drei Arbeitstagen, 15 % zwischen 100 und 250 Stunden. 2002 wurden durchschnittlich 133 Stunden außerhalb betrieblicher Arbeitszeit eingesetzt, von denen jeweils 56 % für Maßnahmestunden, 20 % für Vor- und Nachbereitung, 17 % für zusätzliche Fahrtzeit, 5 % für vorherige Information bzw. 2 % für unbezahlte Überstunden benötigt wurden.³¹ Insgesamt differieren die Ergebnisse sehr stark: 6 % der Teilnehmenden gaben 1992 sogar an, mehr als 1.000 Stunden private Zeit für die berufliche Weiterbildung eingesetzt zu haben. Vergleichbares gilt für die selbst zu tragenden Kosten: Während 14 % bis zu 250 DM privat aufgebracht hatten, gaben immerhin noch 3 % an, mehr als 10.000 DM investiert zu haben.

Auch die generelle Zahlungsbereitschaft unter den Teilnehmern der beruflichen Weiterbildung differiert laut BIBB-Erhebung stark. In Westdeutschland wollten 1992 23 % der Teilnehmer finanziell gar nicht belastet werden. Die überwiegende Mehr-

²⁹ Zu den Ergebnissen vgl. Bardeleben, R. v. u. a. (1996), S. 50 f.

³⁰ Nach den Ergebnissen der neuesten BIBB-Erhebung im Jahr 2002 sind diese Werte etwas gestiegen. Die direkten Kosten der nichtbetrieblichen Weiterbildung nach Refinanzierung machen nun mit 76 % gut drei Viertel der Gesamtkosten, die Teilnehmergebühren mit 27 % nur gut ein Viertel des Gesamtvolumens aus. Vgl. dazu Beicht U. u. a. (2004), S. 39 ff.

³¹ Im Vergleich zu 1992 ist dies ein deutlicher Anstieg bei den indirekten Kosten (59 Stunden insgesamt).

heit war bereit, zwischen 100 und 1.000 DM zu investieren. Der Vergleich der Zahlungsbereitschaft mit den tatsächlich entstandenen Kosten brachte interessanterweise zum Vorschein, dass den Weiterbildungsteilnehmenden in vielen Fällen die selbst zu tragenden Kosten nicht in vollem Umfang bewusst waren: Sie setzten die von ihnen akzeptierte Kostengrenze meist deutlich niedriger, als es ihren realen Kosten im Untersuchungszeitraum entsprach.³²

Die realen Kosten, mit denen potenzielle Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer rechnen müssen, sind den Ergebnissen der Studie zufolge tatsächlich nicht nur viel höher als der Preis der Weiterbildungsveranstaltung. Sie lassen sich darüber hinaus noch nicht einmal vollständig in monetären Größen betrachten. Der Weiterbildungsaufwand ist darum für den einzelnen nur schwer zu kalkulieren und wird im Vorhinein auch tatsächlich häufig falsch eingeschätzt. Dieser Sachverhalt dürfte eine Entscheidung für Weiterbildung erheblich erschweren und wirkt darum vermutlich selbst bereits als Hemmnis.

3.4 Individueller Weiterbildungsnutzen

Der geschilderte umfassende Aufwand für eine Bildungsmaßnahme wird nur dann in Kauf genommen, wenn sich der einzelne davon auch einen entsprechenden Nutzen verspricht. Wer keinen Nutzen erwartet, nimmt auch nicht teil.³³ 58 % der Nichtteilnehmer sahen nach Berechnungen der INFAS-Befragung 2002 keine Notwendigkeit, sich weiterzubilden; 45 % kein passendes Angebot. Kosten wurden hingegen „nur“ von 28 %, betriebliche Gründe von 40 % und familiäre Gründe von 27 % genannt.

Der erwartete wie tatsächliche Nutzen lässt sich noch schwieriger messen³⁴ als eine Kostenaufstellung, etwa weil die Wirkungen von Bildungsmaßnahmen kaum von anderen Einflüssen zu trennen sind und zudem auf subjektiven Einschätzungen von Teilnehmern beruhen. Der Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme ist zum Zeitpunkt der Entscheidung weder eindeutig erkennbar noch garantiert. Der Nutzen wird darüber hinaus von den beteiligten Gruppen unterschiedlich interpretiert. Erwartungen, Motive vor einer Entscheidung sind darum auch von der persönlichen Grundhaltung abhängig. Lohnt sich Weiterbildung überhaupt? Diese Frage muss von den potentiellen Teilnehmern zunächst positiv beantwortet werden.

Vier zentrale Kriterien wurden in der BIBB-Erhebung dazu zugrunde gelegt:

1. Ein Ursache-Wirkungs-Verhältnis muss vom Entscheider unterstellt werden können.

³² Bardeleben R. v. u. a. (1996), S. 88.

³³ Vgl. dazu vor allem Bardeleben, R. v. u. a. (1996), S. 17 ff.

³⁴ Vgl. weiter Bardeleben, R. v. u. a.

2. Die nützliche Wirkung muss der Weiterbildungsmaßnahme eindeutig zurechenbar sein.
3. Die Wirkung muss beabsichtigt und geplant sein.
4. Die Wirkung muss erwünscht, d. h. positiv bewertet werden.

Nutzenaspekte der vorliegenden Untersuchungen für den Bereich der beruflichen Weiterbildung sind Erhalt / Sicherung der Arbeitsstelle, Aufstiegschancen, mehr Gehalt, bessere Kenntnisse von Zusammenhängen im Betrieb. Diese härteren Indikatoren werden seltener genannt. Häufiger sind dagegen weiche Indikatoren wie bessere Erledigung der Arbeit, Verbesserung der beruflichen Chancen, kollegialer Zusammenhalt, Hilfe im Alltag.

Personen ohne Berufsausbildung, überhaupt Teilnehmer aus weiterbildungsfernen Gruppen, die an einer Maßnahme teilgenommen haben, bewerteten den Nutzen höher als diejenigen mit Hochschulabschluss, Arbeiter höher als Beamte.

Nutzenaspekte im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind Argumente wie ein besseres Zurechtkommen im Alltag, das Knüpfen neuer Kontakte oder die berufliche Nützlichkeit. Voraussetzungen für die Entscheidung zu einer Teilnahme waren weitere Nutzenaspekte wie die unbedingte Notwendigkeit für den beruflichen Anschluss, Druck von außen aber auch persönliches Interesse.

Nutzenaspekte sind vielfältig, schwer fassbar, aber grundsätzlich notwendig, um überhaupt eine Bereitschaft zur Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme zu entwickeln. Ohne gleichzeitige Nutzenbetrachtung ist darum eine Befragung zur Beurteilung von Weiterbildungskosten wenig sinnvoll.

3.5 Weiterbildungsbeteiligung nach sozio-ökonomischen Merkmalen

Neben dem Preis ist in den meisten der oben dargestellten empirischen Erhebungen nach weiteren Bestimmungsfaktoren, die signifikante Einflüsse auf die Teilnahme an betrieblichen und privaten Weiterbildungsmaßnahmen haben, gesucht worden. Dabei lassen sich durchaus vergleichbare, wenn auch nicht immer mit eindeutigem Gewicht behaftete Faktoren benennen.

Wie die Ergebnisse einer Reihe von Studien zeigen, werden nicht nur die Weiterbildungsinhalte selbst unterschiedlich genutzt, sondern die Frage einer Weiterbildungsteilnahme hängt in starkem Maße auch von sozio-ökonomischen Faktoren ab. So besitzen Merkmale wie der erreichte allgemeinbildende Schulabschluss, die Frage des beruflichen Abschlusses und der beruflichen Stellung sowie die konkrete betriebliche Tätigkeit signifikante Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Sie steigt mit der Qualität und der Höhe des erreichten Bildungsabschlusses und dem darüber erreichten Berufsstatus von Erwerbstätigen. Gleichzeitig sind ausführende, einfache Tätigkeiten eher als Hindernis für die Weiter-

bildungspartizipation anzusehen³⁵. Die Abhängigkeit der Weiterbildungsbeteiligung vom jeweiligen Qualifikationsniveau und dem beruflichen Status bestätigen auch die Ergebnisse der betrieblichen Erhebungen. So sind erhöhte Weiterbildungsquoten vor allen Dingen bei gut ausgebildeten Angestellten sowie bei jüngeren Beschäftigten im Alter zwischen 30 bis 49 Jahren zu finden. Nicht ganz so einheitlich sind dagegen die Befunde in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede. Zwar weist eine Reihe von Untersuchungen auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der beruflichen Weiterbildungsteilnahme hin, allerdings sind diese in bestimmten Haushalts- und Lebenskontexten unterschiedlich stark ausgeprägt. Nach Ergebnissen der jüngsten INFAS-Befragung wirken sich zeitlich-organisatorische Belastungen durch Kinderbetreuung eher negativ auf die Weiterbildungsteilnahme aus. Dies geht nach wie vor zu Lasten von Frauen, die zudem überproportional, soweit sie berufstätig sind, in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten. Für Frauen erhöht sich somit das Risiko von beruflicher Weiterbildung zumindest vorübergehend ausgeschlossen zu werden mit der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder.³⁶

Eng zusammenhängend mit der beruflichen und qualifikatorischen Positionierung deuten die Ergebnisse der verschiedenen Untersuchungen auch auf Zusammenhänge zwischen der Einkommenssituation und der Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme hin. Mit steigendem Einkommen wächst die Wahrscheinlichkeit an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Ein signifikanter Einfluss des Haushaltsnettoeinkommens besteht vor allen Dingen bei Geringverdienern, deren Haushaltsnettoeinkommen unter 1.000 Euro liegt. Für höhere Einkommen ist die Wahrscheinlichkeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen auch deutlich davon abhängig, inwieweit generell die Bereitschaft besteht, in die eigene Weiterqualifikation zu investieren, d. h. ein individueller Weiterbildungsnutzen erwartet wird. Ist diese nicht oder nur in begrenztem finanziellem Umfang vorhanden, so sind auch in höheren Einkommensgruppen größere Anteile von Erwerbspersonen zu beobachten, die keine berufliche Weiterbildungsmaßnahmen beanspruchen³⁷.

Im Sinne der erläuterten theoretischen individuellen Kosten-Nutzen-Überlegungen legen die Ergebnisse der vorliegenden Studien den Schluss nahe, dass je nach individueller Einkommens- und Lebenslage die Gesamtkosten für Weiterbildung – und darin vermutlich besonders die nicht monetär fassbaren Größen - sehr unterschiedlich bewertet werden.

³⁵ Vgl. hierzu z. B. Bardeleben, R. v. u. a. (1996); Büttner, R. u. a. (2003); Kuwan, H. u. a. (2003); Schiel, S. u. a. (2004).

³⁶ Schiel, S. u. a. (2004). Nach Ergebnissen der IW-Studie nehmen Teilzeitbeschäftigte zudem in geringerem Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Vollzeitbeschäftigte, so die Ergebnisse der IW Studie. Vgl. hierzu Weiß, R. (2001).

³⁷ Schiel, S. u. a. (2004).

3.6 Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößen

Der Preis und die genannten sozioökonomischen Determinanten sind aber nicht die einzigen Faktoren, die die Nachfrage nach Weiterbildung beeinflussen. Auch Merkmale des Betriebes, insbesondere die Betriebsgröße, gehören dazu. Sowohl die INFAS-Erhebung als auch das BSW belegen das höhere Weiterbildungsengagement größerer Betriebe. Ein Ergebnis, das sich tendenziell auch in den Betriebsbefragungen des IW, der Europäischen Weiterbildungserhebung und des IAB-Betriebspanels wieder findet.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001 zum Thema "Fort- und Weiterbildung" haben ergeben, dass 36 % der westdeutschen und 37 % der ostdeutschen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, d. h. die Beschäftigten wurden für eine Maßnahme freigestellt und die Kosten wurden teilweise oder ganz übernommen. Bezüglich der Betriebsgröße ergeben sich hierbei jedoch erhebliche Differenzen, denn mit steigender Mitarbeiteranzahl nimmt auch das Weiterbildungsangebot zu: Fast alle Großbetriebe über 500 Mitarbeiter bieten Weiterbildungsmaßnahmen an, auch in 80 % der Betriebe zwischen 50 - 499 Mitarbeitern werden den Mitarbeitern Fortbildungsmöglichkeiten angeboten. In der Größenkategorie 10 – 49 Mitarbeiter liegt ein Fortbildungsangebot nur noch in jedem zweiten Betrieb vor, bei den Kleinstbetrieben von bis zu neun Mitarbeitern bietet nur etwa ein Drittel Weiterbildungsmöglichkeiten an³⁸.

Dieses Bild relativiert sich ein wenig, wenn man lediglich Unternehmen mit Weiterbildungsengagement betrachtet. Ein Blick auf die Teilnehmerquoten dieser Betriebe zeigt, dass der prozentuale Anteil der Weiterbildungspartizipation mit zunehmender Betriebsgröße sinkt. Insgesamt liegt die Teilnehmerquote in den Weiterbildungsbetrieben in Ostdeutschland bei 27 %, in Westdeutschland bei 24 %. In Kleinstbetrieben, die eine Weiterbildung anbieten, nimmt fast die Hälfte der Mitarbeiter teil. In Betrieben von 10 – 49 Mitarbeitern partizipiert etwa ein Drittel der Beschäftigten, bei den größeren Betrieben ist es gerade mal ein Fünftel, das das Weiterbildungsangebot ihres Betriebes nutzt³⁹.

Die Ursachen für eine geringere Weiterbildungsbeteiligung in Kleinstbetrieben sind vor allen Dingen in den dort fehlenden Ressourcen zu finden: Die Personaldecke ist meist eng, es gibt nur bedingt interne Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und Weiterbildungsbedarfsanalysen werden nur in geringem Umfang durchgeführt. Das fehlende Problembewusstsein für die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens ist als eine der Hauptursachen für eine mangelnde Weiterbildungspartizipation in Kleinstbetrieben zu nennen. Verstärkend kommt hinzu, dass auch die Mitarbeiter aufgrund

³⁸ Leber (2002), S. 14.

³⁹ Leber (2002), S. 15.

geringerer Aufstiegsmöglichkeiten in Kleinbetrieben weniger Interesse an einer Weiterbildung haben werden.

Eine Folge im Sinne der Kosten-Nutzen-Überlegungen könnte sein, dass Beschäftigte erst gar keinen individuellen Entscheidungsspielraum für oder gegen eine Weiterbildungsteilnahme haben, weil die Unterstützung durch die Betriebsleitung fehlt. Daneben schätzen vermutlich viele Beschäftigte in KMU den individuellen Nutzen sehr gering, sodass sich aus ihrer subjektiven Sicht der Aufwand für Weiterbildung nicht lohnt. Ein Einfluss der Weiterbildungskosten auf die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe bzw. die potentiellen Weiterbildungsteilnehmer konnte nicht gefunden werden.

3.7 Weiterbildungsentscheidung als ein individuelles Kosten-Nutzen-Kalkül

Aus den eher theoretischen Vorüberlegungen ließ sich zwar ableiten, dass ein negativer Einfluss steigender Veranstaltungsgebühren auf die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen vermutet werden kann. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass individuelle Weiterbildungsentscheidungen nicht allein von diesem direkten Kostenteil, sondern von komplexeren Kosten-Nutzen-Überlegungen abhängen. Daraus folgt, dass je nach individueller Einkommens- und Lebenslage die Gesamtkosten für Weiterbildung – und darin vermutlich besonders die nicht monetär fassbaren Größen – sehr unterschiedlich bewertet werden. Der finanzielle Aufwand ist lediglich ein Aspekt im Kontext unterschiedlicher struktureller Voraussetzungen und eines mehrdimensionalen Motivbündels, der für die Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme ausschlaggebend ist. Lernbelastungen, familiär bedingte, zeitlich-organisatorische Restriktionen, wie z. B. Kindererziehungsphasen, werden von befragten Erwerbspersonen mindestens ebenso häufig als Ursachen für Weiterbildungsabstinenz genannt⁴⁰. Generell zeigen die empirischen Analysen, dass Kostenempfindlichkeit als Motiv für die Entscheidung, in berufliche Weiterbildung zu investieren, nicht unwesentlich von dem verfügbaren Haushaltsnettoeinkommen abhängt. Vor diesem Hintergrund lassen sich auch Ergebnisse des BSW einordnen. Der dort festgestellte Rückgang der allgemeinen Weiterbildung auf das Niveau von 1994 bei gleichzeitiger Steigerung bzw. Stabilisierung der beruflichen Weiterbildungsquoten ließen sich angesichts beschränkter zeitlicher und finanzieller Ressourcen auch als individuelle und haushaltsbezogene Prioritätensetzungen interpretieren.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass jenseits aller Kostendiskussionen der Frage nach der individuellen generellen Bildungsinvestitionsbereitschaft ein entscheidender Einfluss zugestanden werden muss. Weiterbildungsteilnehmer und Weiterbildungsbereitschaft **Nicht**teilnehmer unterscheiden sich darüber hinaus in der Bewertung der Gesamtkosten – der einzelnen Anteile an den Gesamtkosten - untereinander.

⁴⁰ Schiel, S. u. a. (2004).

Folgt man den Ergebnissen der letzten Erhebung im Rahmen des BSW haben im Jahr 2000 rund 43 % der befragten Personen im Alter von 19 - 64 Jahren an mindestens einer formalisierten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, haben also im Vorfeld der Teilnahme einen persönlichen Weiterbildungsgewinn für sehr wahrscheinlich gehalten. Erstmals ist damit allerdings ein Rückgang gegenüber den vergangenen Erhebungsjahren festzustellen, wobei gleichzeitig die berufliche Bildung erstmals die größte Bedeutung erlangte. 54 % der angegebenen Maßnahmen entfielen auf diesen Weiterbildungsbereich. Dagegen ist der Stellenwert der allgemeinen Weiterbildung gesunken. Bezogen auf die befragten Personen insgesamt haben 26 % an derartigen Maßnahmen teilgenommen. Den eindeutigen inhaltlichen Schwerpunkt der allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen besaßen der EDV-Bereich und Sprachunterricht – Themen, die prinzipiell auch als beruflich verwertbar anzusehen sind. Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen wurden von 29 % der Befragten wahrgenommen. In längerfristiger Betrachtung hat dieser Weiterbildungsbereich zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die im Vergleich zu 1997 zu beobachtenden sinkenden Weiterbildungsaktivitäten in der Gesamtbetrachtung gehen somit weitestgehend zu Lasten der allgemeinen Weiterbildung⁴¹.

In der BIBB-Erhebung 1992 sahen von den befragten Teilnehmern 36 % nach erfolgter Teilnahme die Weiterbildungsziele als voll erreicht an, 51 % wenigstens als teilweise erfüllt. Bei ihnen ging also die persönliche Kalkulation auf. Den persönlichen Nutzen schätzten 17 % als sehr hoch, 43 % als hoch, 30 % immerhin als mittel ein. 7 % der Befragten bewerteten ihn als niedrig, 3 % zogen gar keinen Nutzen, wurden also enttäuscht.

Von den befragten Nichtteilnehmern der INFAS-Befragung sahen 58 % keinen Bedarf, 53 % schätzten den Aufwand wegen der Lernbelastung größer als den Nutzen ein. 24 % schätzten den Aufwand aus familiären Motiven größer ein als den Nutzen. Dies sind vor allem die nicht an Weiterbildung partizipierenden Frauen, während nur 13 % der männlichen Nichtteilnehmer diese Gründe angeben. Das Motiv wird besonders weit überproportional in den mittleren Altersgruppen der Frauen zwischen 30 und 39 Jahren geteilt, in denen üblicherweise Kinder zu betreuen sind. Vor allem die geringfügig Beschäftigten bzw. die potenziellen Berufsrückkehrerinnen berichten von familiären Hemmnissen der Weiterbildungsbeteiligung.⁴²

4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Eine Befragung mit dem Ziel einer alleinigen individuellen Bewertung zukünftiger Teilnahmeentscheidungen über den Preis erscheint uns als Ergebnis unserer Darlegungen wenig sinnvoll. Sie deckt das Entscheidungsverhalten potentieller Weiterbil-

⁴¹ Kuwan, H. u. a. (2003).

derungsteilnehmer nur sehr bedingt ab. Aus einem solchen Befragungsergebnis ließen sich keine fundierten Schlussfolgerungen für eine adäquate Reaktion auf die Kostenentwicklung seitens der Landesregierung ziehen. Erst Recht trifft diese Bewertung für die Ermittlung des Zusammenhangs einer Weiterbildungsteilnahme in Abhängigkeit individueller Grenzkosten zu. Derartige Grenzkosten lassen sich empirisch nur schwer valide ermitteln. Wie die Kostenstudien des BIBB gezeigt haben, werden die konkreten direkten monetären Kosten beruflicher Weiterbildung von vielen Befragten unterschätzt. Ob über Umfragen empirisch ermittelte individuelle Grenzkosten auch tatsächlich als handlungsrelevantes Entscheidungskriterium zum Tragen kommen, dürfte insofern zumindest mit erheblichen Unsicherheiten verbunden sein. Erschwerend kommt hinzu, dass zur Zeit vor dem Hintergrund des aktuellen Konsumklimas, valide Ergebnisse allenfalls für kurzfristige Zeithorizonte zu erwarten sein dürften.

Angesichts der Komplexität von Weiterbildungsentscheidungen lässt sich aber auch schlussfolgern, dass das Land NRW bei Zugrundelegung eines weiten Kostenbegriffs mehr als nur diese eine Stellschraube (Förderung der Weiterbildungsanbieter) besitzt, um positiv auf die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Bürgerinnen und Bürger einzuwirken. Steigende Kursgebühren ließen sich etwa durch

- Nutzensteigerungen (z. B. höhere Qualität der Angebote) einerseits oder
- Kostensenkungen (im Bereich der weiteren direkten Kosten z. B. besondere Kinderbetreuungsangebote für Weiterbildungsteilnehmerinnen oder im Bereich der indirekten Kosten durch weiteren Ausbau von Bildungsurlaub) andererseits

kompensieren.

Sinnvolle Befragungsergebnisse zum Weiterbildungsverhalten lassen sich demnach nur durch eine Erhebung, die der Komplexität der Problematik weitestgehend Rechnung trägt, erzielen. Ansätze solcher Untersuchungen sind aber durchaus schon vorhanden und finden sich z. B. auch im Berichtssystem Weiterbildung.

Dennoch gibt es eine Reihe offener Fragen, die es sich zu untersuchen lohnt, um weiteres Wissen über das Zusammenspiel von Kosten und Nutzen und damit über die Entscheidungen für oder gegen Weiterbildung zu schaffen:

- Weiterbildung im beruflichen Bereich ist mittlerweile empirisch gut dokumentiert. Dies betrifft sowohl das Weiterbildungsverhalten als auch die dieses Verhalten beeinflussenden Faktoren. Für den Bereich der allgemeinen Weiterbildung steht eine solche Untersuchung bislang aus: Auch wenn das in den genannten Studien zugrunde gelegte Kostenmodell nur auf die berufliche Weiterbildung ausgerichtet ist, ließe es sich in seiner Struktur doch grundsätzlich auch auf die allgemeine

⁴² Vgl. dazu Schiel, S. u. a. (2004), S. 68.

Weiterbildung übertragen. Hierzu sind uns bislang jedoch keine aktuelleren Untersuchungen bekannt.

- Defizite lassen sich auch für Analysen, die sich einzelnen sozio-ökonomischen Gruppen widmen, feststellen. Dies betrifft etwa Personen, die sich in Kindererziehungsphasen befinden, oder auch ältere Arbeitnehmer. Wie unterscheiden sie sich hinsichtlich der generellen Weiterbildungsteilnahme oder nach Weiterbildungsformen? Welche Auswirkungen haben ermittelte Unterschiede auf die Beschäftigungschancen und -stabilität der Befragten? Prinzipiell ließen sich derartige Fragen über Sekundärauswertungen des SOEP beantworten – für den Bereich der allgemeinen Weiterbildung sogar auf der NRW-Ebene im Vergleich mit anderen Bundesländern.
- Regionale Differenzierungen im Bereich der Weiterbildungsteilnahme sind als eines derjenigen Themenfelder anzusehen, die in den vorliegenden Studien bislang die geringste Aufmerksamkeit erfahren haben. Soweit hier Informationen vorliegen, weisen sie auf teilweise deutliche kleinräumige Unterschiede hin, so etwa auch das Berichtssystem Weiterbildung⁴³. Erste Hinweise darauf, dass solche regionalen Differenzierungen auch in Nordrhein-Westfalen zu beobachten sind, zeigen Analysen auf Basis älterer Daten der BIBB/IAB Erhebung⁴⁴, die eine geringere Weiterbildungsbeteiligung vor allen Dingen im Ruhrgebiet festgestellt haben. Allerdings ist das Ruhrgebiet nicht mehr als ein relativ homogener Wirtschaftsraum anzusehen⁴⁵. Vielmehr ist bedingt durch eine zunehmende sektorale und sozio-ökonomische Differenzierung auch innerhalb des Ruhrgebiets von unterschiedlichen Bildungsverhaltensmustern auszugehen⁴⁶. Eine Ergänzungsstichprobe NRW, die eine ausreichende Größe besitzen muss, um Möglichkeiten zu kleinräumigeren Analysen zu gewährleisten, sollte diesen Aspekten im BSW zukünftig eine verstärkte Aufmerksamkeit widmen. Dabei sollte die Möglichkeit von eigenständigen, ausführlichen Sekundäranalysen gewährleistet sein.

Alle drei genannten Themenfelder bieten der Landesregierung die Möglichkeit, die bislang noch fehlenden und dringend notwendigen Daten zum Weiterbildungsverhalten in NRW zu erfassen, ohne eine eigenständige Befragung durchführen zu müssen. Sollte es jedoch grundsätzliche Bedenken gegen eine solche Vorgehensweise geben, empfehlen wir die Wissenslücken über eine breiter angelegte Bevölkerungsumfrage in Nordrhein-Westfalen zu schließen. Diese sollte dann vor allem drei Rahmenbedingungen berücksichtigen:

⁴³ Kuwan, H. u. a. (2003).

⁴⁴ Büttner, R., Knuth, M., Stender, A., Weiß, W. (2003)

⁴⁵ Nordhause-Janzen, J. (2002); Beyer, L. / Fretschner, R. / Micheel, B. (2003)

⁴⁶ Esch, K. / Langer, D. (2004)

1. Sie sollte einen Stichprobenumfang zugrunde legen, der regionale Differenzierungen möglich macht.
2. Thematisch sollte sie nicht nur die berufliche Weiterbildung abbilden, sondern vor allen Dingen auch die allgemeine Weiterbildung zum Gegenstand der Untersuchung machen.
3. Sie sollte sich zudem mit der Kosten- wie mit der Nutzenseite der jeweiligen Weiterbildungsentscheidungen beschäftigen.

Auf der Grundlage eines dann zu entwickelnden und zu operationalisierenden konkreten Fragenprogrammes und in Abhängigkeit der notwendigen Stichprobengröße ließe sich dann ein konkreter Kosten- und Finanzplan erstellen. Dabei wird die jeweilige Stichprobengröße wesentlich von der gewünschten regionalen Differenzierung abhängen.

5 Literatur

- Bardeleben, R. v. / Beicht, K. / Krekel, E. M. (1996): Individuelle Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung. Berichte zur Beruflichen Bildung, Bd. 201, hrsg. vom BIBB, Bielefeld.
- Beicht, U. / Krekel, E. M. / Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung – welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: BWP 2/2004, S. 39 – 43.
- Beicht, U. / Schiel, S./ Timmermann, D. (2004): Berufliche Weiterbildung – wie unterschieden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? In: BWP 1/04, S. 5-10.
- Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 2, Bielefeld.
- Beyer, L. / Fretschner, R. / Micheel, B. (2003): Ein starkes Stück bleibt noch zu tun. Dienstleistungen im Ruhrgebiet. IAT Report 2003-01, Gelsenkirchen.
- BIBB (Hrsg.) (2004): Projekt: Referenz-Betriebssystem, <http://www.bibb.de/redaktion/rbs/>
- Bolder, A. / Birkelbach, K. (2002): Kompetenzreproduktion im Lebenslauf. In: ISO-Informationen 12 / 2002, S. 20 ff.
- Büchel, F. / Pannenberg, M. (2003): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland - Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. Gutachten im Auftrag der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“. Bislang unveröff. Manuskript, Berlin.

- Büttner, R., Knuth, M., Stender, A., Weiß, W. (2003): Geringere Weiterbildungsteilnahme im Ruhrgebiet. IAT Report 2003-06, Gelsenkirchen.
- Egner, U. (2001): Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik 12/2001, S. 1008-1020.
- Egner, U. (2002): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Projektbericht, Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wiesbaden.
- Esch, K. / Langer, D. (2004): Das Ruhrgebiet: Eine ganz normale Bildungsregion?! Zählflussiger Bildungsverkehr entlang der A 42. IAT Report 2004-02, Gelsenkirchen.
- Haak, C. (2003): Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben – Ein deutsch-dänischer Vergleich. In: MittAB 2/03, S. 166-186.
- Institut für Medien- und Kompetenzforschung (Hrsg.) (2002): Bedarfserhebung für ein „WebKolleg NRW“. Repräsentativerhebung unter der erwachsenen Bevölkerung in NRW zu Weiterbildungsverhalten und potenzieller Nutzung von e-learning-Angeboten, Essen.
- Kuwan, H. / Thebis, F. / Gnahs, D. / Sandau, E. / Seidel, S. (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn.
- Kuwan, H., Thebis, F. (2001): Berichtssystem Weiterbildung 2000. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern, hrsg. v. BMBF, Bonn.
- Leber, U. (2002): Betriebliche Weiterbildung. Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig. In: IAB Materialien 2/2002, S. 14-15.
- Nordhause-Jan, J. (2002): Das industrielle Herz schlägt nicht mehr im Ruhrgebiet. Veränderung der Beschäftigungsstrukturen in Nordrhein-Westfalen, IAT Report 2003-06, Gelsenkirchen.
- Parmentier, K. / Dostal, W. (2002): Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland - Konzeption und inhaltliche Schwerpunkte der BIBB/IAB-Erhebungen. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250. Nürnberg, S. 31-44.
- Pehl, K. (2001): Weiterbildungsstatistik – Datenlage und Perspektiven. Bonn, http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2001/pehl01_01.pdf.
- Schiel, S. / Schröder, H. / Aust, F. (2004): Nichteilnahme an beruflicher Bildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Schriftenreihe der Expertenkommission Finan-

zierung Lebenslangen Lernens, Band 5, hrsg. v. INFAS, Bielefeld. Erscheint demnächst.

Tengler, H. / Hennicke, M. (1987): Dienstleistungsmärkte in der Bundesrepublik Deutschland. Schriften zur Mittelstandsforschung, Nr. 19 NF, Stuttgart.

Weiß, R. (2001): Weiterbildung in Eigenverantwortung. Ergebnisse einer telefonischen Befragung. In: Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 3/01, hrsg. v. IW, Köln.

Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. In: iw-trends 1/2003, S. 1-17.