

Weiterbildungsteilnahme in Deutschland und dem Vereinigten Königreich – eine Frage des individuellen Nutzens?

► Der Beitrag beleuchtet die Frage nach den Ursachen beobachtbarer Unterschiede in den Weiterbildungsquoten in Deutschland und dem Vereinigten Königreich vor dem Hintergrund des in dem jeweiligen Land erzielbaren individuellen Weiterbildungsnutzens. Human-kapitaltheoretischen Erklärungsansätzen zufolge wären Anreize für die Teilnahme insbesondere dann gegeben, wenn der zu erwartende Nutzen die Kosten übersteigt. Demnach müsste sich im Vereinigten Königreich, einem Land mit hoher Weiterbildungsbeteiligung, ein vergleichsweise hoher und in der Bundesrepublik Deutschland ein entsprechend niedrigerer Weiterbildungsnutzen nachweisen lassen. Ergebnisse aus Längsschnittanalysen belegen jedoch, dass dies zumindest für den Nutzen in Form von Lohnsteigerungen, der Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos und der beruflichen Verbesserung nicht der Fall ist und somit Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung auf andere Ursachen zurückzuführen sein müssen.

Internationale Unterschiede in den Weiterbildungsquoten

Verschiedene international vergleichbare Datenquellen zeigen Unterschiede in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sowohl auf der Personen- als auch auf der Betriebs-ebene. Dabei kommen die Befragungen zu dem Ergebnis, dass im Vereinigten Königreich ein höherer Anteil an Personen bzw. Unternehmen weiterbildungsaktiv ist als in der Bundesrepublik Deutschland (vgl. Abb. 1, S. 26). Die Teilnahmequote der Beschäftigten an beruflich motivierter Weiterbildung auf Basis der Arbeitskräfteerhebung liegt im Vereinigten Königreich fast zehn Prozentpunkte über derjenigen in Deutschland (PFEIFER 2007). Gleichzeitig ist der Anteil der Unternehmen mit betrieblichen Weiterbildungskursen (in Prozent aller Unternehmen) im Vereinigten Königreich mit 67 Prozent deutlich höher als in Deutschland (54%).¹ Obwohl beide Indikatoren weder hinsichtlich der Länge und Anzahl noch hinsichtlich der Inhalte und Qualität von Weiterbildungsaktivitäten ein präzises Bild der Weiterbildungslandschaft in dem jeweiligen Land vermitteln, werden sie zur Formulierung von nationalen Zielvorgaben herangezogen (z. B. BMBF 2008; Europäische Kommission 2001).

Mit der zunehmenden Individualisierung von Bildungs- und Erwerbsverläufen wächst die Erwartung, dass der/die Einzelne nicht nur vermehrt Verantwortung, sondern auch die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen trägt. Der finanzielle Beitrag von Individuen zu einer verstärkten Weiterbildungsaktivität – so die Argumentation – soll dabei sowohl in einem „ausgewogenen Verhältnis zu eigenem Einkommen“ als auch „zu dem Nutzen stehen, den sie aus den Bildungsmaßnahmen ziehen“ (Expertenkommission 2004, S. V). Viele der bestehenden Arbeiten zum Nutzen beruflicher Weiterbildung unterscheiden jedoch kaum danach, wer die Weiterbildung finanziert. Daher sollen hier nicht nur Nutzendifferenzen

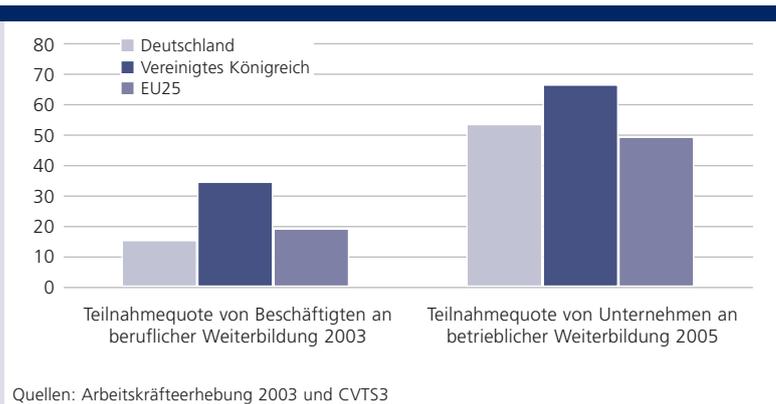
¹ Der Vorsprung des Vereinigten Königreiches bei der Teilnahmequote der Beschäftigten hat sich allerdings zwischen 1999 (CVTS2) und 2005 (CVTS3) von 17 Prozentpunkte auf 3 Prozentpunkte verringert. Verantwortlich dafür ist der ungewöhnlich starke Rückgang der Weiterbildungsteilnahme im Vereinigten Königreich (vgl. BEHRINGER/MORAAL/SCHÖNFELD 2008).



HARALD PFEIFER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

Abbildung 1 **Teilnahmequoten im Jahr in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und der EU**



auf Länderebene beleuchtet, sondern es soll auch die Frage beantwortet werden, ob sich der Nutzen eigenfinanzierter Weiterbildung von demjenigen betrieblich finanzierter Weiterbildung unterscheidet.

Welcher Nutzen wird wie gemessen?

Im Folgenden werden Ergebnisse von Längsschnittanalysen diskutiert, die im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT)“ durchgeführt wurden.² Datengrundlage waren das Sozioökonomische Panel (SOEP) für Deutschland sowie für das Vereinigte Königreich das British Household Panel Survey (BHPS). Im SOEP wird die Teilnahme von *Kursen und Lehrgängen* zur beruflichen Weiterbildung gemessen. Dabei kann es sich sowohl um Weiterbildung zum Zwecke der Einarbeitung, Anpassung an neue Anforderungen als auch Aufstiegsqualifizierung handeln. Informelle Formen der Weiterbildung sind hierin nicht enthalten. Zudem berücksichtigen die Analysen keine von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungsmaßnahmen. Betrachtet werden Weiterbildungsaktivitäten von beschäftigten Personen zwischen 20 und 64 Jahren. Auch im BHPS wird beruflich motivierte Weiterbildung von beschäftigten Personen in derselben

Altersspanne betrachtet. Für die Längsschnittanalysen wurden die Informationen aus den Jahren 1997 bis 2004 genutzt.

Im Zentrum der Analysen stand die Messung von Effekten der Weiterbildungsteilnahme. Es wurde der durchschnitt-

liche dauerhafte Effekt einer durchschnittlichen Weiterbildungsaktivität von etwa 40 Stunden auf die folgenden Nutzenindikatoren berechnet:

- Lohn,
- Arbeitslosigkeitsrisiko und
- berufliche Verbesserung.

Als Vergleichsgruppe wurden Beschäftigte herangezogen, die in dem gewählten Beobachtungszeitraum nicht an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Anzumerken ist, dass die hier gemessenen Nutzenindikatoren nur einen, wenn auch wichtigen, Teilbereich des Gesamtnutzens der beruflichen Weiterbildung abbilden können (vgl. zu diesen und anderen Nutzeneffekten BEICHT/KREKEL/WALDEN 2006). Die Berechnungen der Effekte wurde getrennt für ganz oder teilweise vom Beschäftigten finanzierte und vollständig vom Betrieb finanzierte berufliche Weiterbildung durchgeführt, um neben dem individuellen Nutzen auch Kostengesichtspunkte berücksichtigen zu können. Dementsprechend wird in der folgenden Ergebnisdarstellung nach Weiterbildung unterschieden, bei der dem Beschäftigten messbare Kosten in Form von Zeit und Geld für die Weiterbildung entstanden sind (*eigenfinanzierte* berufliche Weiterbildung) oder nicht (*betrieblich finanzierte* berufliche Weiterbildung).³

Messmethode

Die methodische Vorgehensweise wurde analog des Vorgehens von BÜCHEL/PANNENBERG (2004) gewählt. Über ein erweitertes lineares Regressionsmodell mit fixen Effekten wurden Selektionseffekte aufgrund von nicht gemessenen unveränderlichen Merkmalen (wie z. B. Sozialisation, kognitive Fähigkeiten oder Lerneinstellung der Befragtenpersonen) kontrolliert. Beide hier verwendeten Längsschnitterhebungen bilden detailliert Zeitpunkt, Dauer und Finanzierung beruflicher Weiterbildungen ab. Zudem werden weitere persönliche und arbeitsmarktspezifische Merkmale der Beschäftigten erfasst, die als Kontrollgrößen in die Analysen mit einfließen.

Unterschiede in Weiterbildungsteilnahme und -nutzen

Tabelle 1 beschreibt zunächst die aus den Datenquellen abgeleiteten Teilnahmequoten für Beschäftigte nach Finanzierungsart. Zugrunde gelegt wird die Teilnahmequote für einen Berichtszeitraum von einem Jahr. Die Quoten zeigen, dass die Teilnahmequote für das Jahr 2004 im Vereinigten Königreich höher liegt als in Deutschland. Zudem wird deutlich, dass die Unterschiede in der Gesamtquote nicht auf Unterschiede in der Beteiligung an eigenfinanzierter, sondern auf eine deutlich höhere Weiterbildungsquote bei der betrieblich finanzierten Weiterbildung zurückzuführen ist. Während im Vereinigten Königreich jede/-r vierte Beschäftigte an betrieblich finanzierter Weiterbildung teilnimmt, ist es in Deutschland nur jede/-r sechste.

² Für Informationen zum Forschungsprojekt vgl. die Projektbeschreibung unter www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_23105.pdf bzw. den Abschlussbericht (www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_23105.pdf)

³ Mischfinanzierte Weiterbildungen werden in den Analysen der eigenfinanzierten beruflichen Weiterbildung zugeschlagen, da der Beitrag die Weiterbildungsanreize aus Sicht der Beschäftigten diskutiert.

Bei den Effekten beruflicher Weiterbildung auf den realen Bruttomonatslohn in Deutschland lässt sich zeigen, dass sowohl betrieblich finanzierte als auch eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung einen signifikant positiven Effekt auf die Lohnentwicklung hat. Bei der betrieblich finanzierten Weiterbildung liegt die *durchschnittliche dauerhafte Steigerung des Lohns* bei etwa drei Prozent, bei der eigenfinanzierten Weiterbildung bei gut 1,5 Prozent (vgl. Abb. 2). Bedenkt man, dass es sich um Effekte einer Weiterbildung mit einem Umfang von etwa einer Arbeitswoche handelt, so ist der Effekt zwar beachtlich, liegt jedoch teilweise deutlich unter den für andere Länder ausgewiesenen Werten (vgl. BASSANINI u. a. 2005, S. 123; für die USA FRAZIS/LOEWENSTEIN 1999).

Im Vereinigten Königreich deuten die Ergebnisse ebenfalls darauf hin, dass vor allem betrieblich finanzierte Weiterbildung zu einem signifikant positiven Lohneffekt führt. Der Schätzwert für die eigenfinanzierte Weiterbildung ist zwar positiv, aber nicht signifikant von null unterschieden. Wie auch schon im Falle der deutschen Ergebnisse ist somit anhand der Schätzergebnisse abzulesen, dass sich in beiden Ländern eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung weniger stark auf den realen Bruttolohn auswirkt als betrieblich finanzierte Weiterbildung. Dies ist insbesondere dann bemerkenswert, wenn man berücksichtigt, dass im Gegensatz zur eigenfinanzierten für betrieblich finanzierte Weiterbildung keine messbaren Kosten für die Teilnehmenden entstanden sind.⁴

Hinsichtlich des Risikos der Beschäftigten, im betrachteten Zeitraum arbeitslos zu werden, zeigen die Schätzungen, dass sowohl betrieblich finanzierte als auch eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung das Arbeitslosigkeitsrisiko signifikant verringert. In der Höhe des Effektes gibt es dabei kaum Unterschiede (etwa 1,5 % im Fall der eigenfinanzierten und 1,8 % im Fall der betrieblich finanzierten Weiterbildung). Im Vereinigten Königreich führt, ähnlich wie in Deutschland, die Teilnahme an beiden Weiterbildungsformen zu einer Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos in der gleichen Größenordnung. Mit Blick auf berufliche Verbesserungen infolge von Weiterbildungsaktivitäten zeigen die Ergebnisse für beide Länder ebenfalls tendenziell in die gleiche Richtung. Nur betrieblich finanzierte Weiterbildung wirkt sich auf die Verbesserung der beruflichen Situation aus, nicht aber eigenfinanzierte Weiterbildung. Der Effekt für das Vereinigte Königreich ist mit 2,5 Prozent jedoch deutlich höher als derjenige in Deutschland (1%).

Diskussion der Ergebnisse

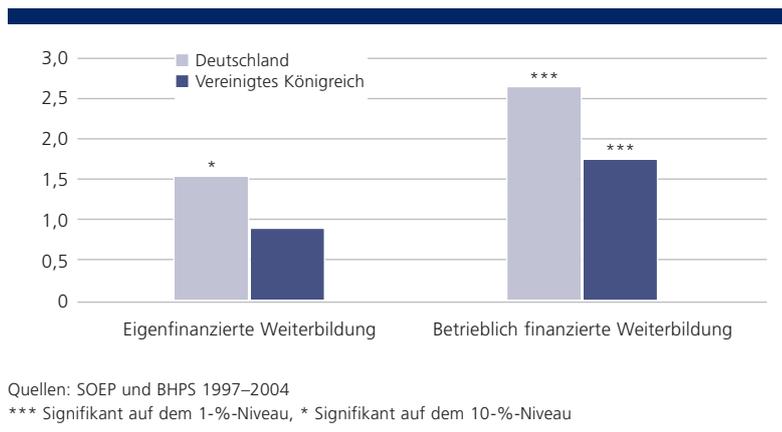
Für die Annahme, dass der Nutzen beruflicher Weiterbildung in Form von Lohnsteigerungen, Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos und beruflicher Verbesserungen im

Tabelle 1 **Teilnahmequoten nach Finanzierungsart in 2004**

	Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung in Prozent der Beschäftigten	
	Deutschland	Vereinigtes Königreich
Eigenfinanzierte Weiterbildung	6,56	3,73
Betrieblich finanzierte Weiterbildung	14,57	23,57
Beide Weiterbildungsarten	0,75	1,10
Gesamtquote	21,89	28,40

Quellen: SOEP und BHPS 2004

Abbildung 2 **Lohneffekte beruflicher Weiterbildung nach Finanzierungsart** (Steigerung des Bruttoarbeitslohns in %)

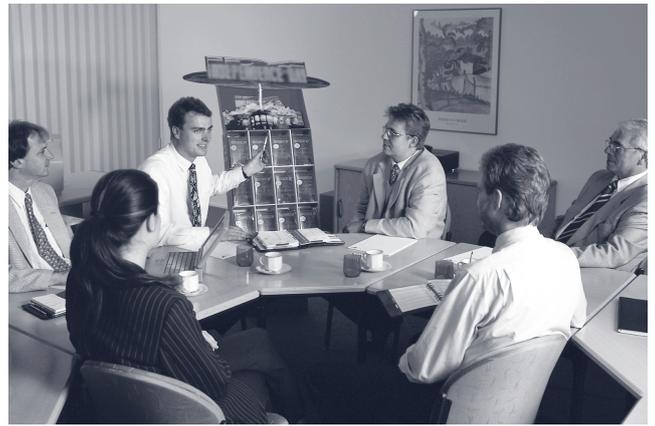


Vereinigten Königreich höher sei als in Deutschland kann auf Basis der Analysen keine Bestätigung geliefert werden. Bei den hier untersuchten Lohneffekten ist sogar Gegenteiliges zu beobachten, wobei die Differenzen zugunsten Deutschlands relativ gering sind. Dennoch muss davon ausgegangen werden, dass weniger die Unterschiede in dem zu erzielenden Nutzen, sondern vielmehr andere Gründe für die beobachtbaren Unterschiede in der Weiterbildungsbeziehung verantwortlich sind. So kann sich die konjunkturelle Situation in einem Land sowohl auf betriebliche als auch auf private Finanzierungsspielräume für Weiterbildung auswirken. Es wird dabei generell angenommen, dass in konjunkturellen Hochphasen mehr und in Tiefphasen weniger in Weiterbildung investiert wird. Dieser Zusammenhang ist jedoch insbesondere für Betriebe empirisch nicht zweifelsfrei nachzuweisen. BASSANINI u. a. (2005, S. 63) finden auf gesamteuropäischer Ebene sogar Hinweise, dass Betriebe bei schlechter Konjunkturlage eher bereit sind, Weiterbildung zu finanzieren. Es zeigt sich jedoch

⁴ Hier wird die Annahme getroffen, dass sich eigenfinanzierte und betrieblich finanzierte Weiterbildung gleichermaßen positiv auf die Produktivität der Beschäftigten auswirken. Die Annahme liegt darin begründet, dass sich beide Weiterbildungsformen direkt auf die berufliche Tätigkeit der Teilnehmenden beziehen.

anhand von Zeitreihen z. B. des Strukturindikators „Lebenslanges Lernen“, dass die Differenzen zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich trotz unterschiedlicher konjunktureller Entwicklung relativ konstant bleiben.

Eine andere Ursache für Disparitäten in den gemessenen Weiterbildungsquoten könnte die unterschiedliche Rolle verschiedener Weiterbildungsformen in den Ländern sein. Die häufig für den internationalen Vergleich zugrunde gelegte und auch in diesem Beitrag untersuchte Weiterbildungsform der Kurse und Lehrgänge könnte in Deutschland im Vergleich zum Vereinigten Königreich weniger bedeutsam sein als z. B. das Lernen am Arbeitsplatz. Empirische Untersuchungen zu dieser These sind jedoch schwer durchführbar, da die Messung informeller Weiterbildungsaktivitäten gerade im internationalen Vergleich methodisch problematisch ist. Verfügbare Daten aus der letzten CVTS3-Erhebung für das Jahr 2005 und der Arbeitskräfteerhebung 2003 zeichnen ein zwiespältiges Bild: Die Quote für Deutschland liegt bei der zuerst genannten deutlich über und bei der zuletzt genannten Erhebung deutlich unter dem europäischen Durchschnitt, wobei anzumerken ist, dass für das Vereinigte Königreich hinsichtlich informeller Weiterbildungsaktivitäten keine Vergleichsdaten vorliegen.⁵



änderungen eine Anpassung der Kenntnisse und Fertigkeiten über berufliche Weiterbildung notwendig macht (BASSANINI u. a. 2005). Es ist jedoch anzunehmen, dass eine duale Berufsausbildung zwar nicht über ein gesamtes Berufsleben hinweg, aber zumindest für den Einstieg in den erlernten Beruf die Weiterbildungsnotwendigkeit verringert. Dies gilt insbesondere dann, wenn Auszubildende vom Betrieb übernommen werden. Die in diesem Beitrag dargestellten Analysen geben Hinweise darauf, dass ein großer Teil der beruflichen Weiterbildung im Vereinigten Königreich Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die in Deutschland bereits im Rahmen einer dualen Berufsausbildung vermittelt werden und somit eher Einarbeitungs- bzw. Anpassungsweiterbildungen sind. Insbesondere die betriebliche Weiterbildung dient im Vereinigten Königreich oft als Instrument, Berufsanfänger mit vollzeitschulischer Ausbildung in ihre berufliche Tätigkeit einzuweisen. Dies führt somit zwar zu beruflichen „Verbesserungen“, aber kaum zu Lohneffekten.

Eine zweite Frage, die sich aus den Ergebnissen der Nutzenberechnungen getrennt nach Finanzierungsart ergibt, ist, warum insbesondere eigenfinanzierte Weiterbildung einen vergleichsweise moderaten Nutzen in Form von Lohneffekten nach sich zieht. Dies widerspricht der Implikation der klassischen Humankapitaltheorie, dass insbesondere diese Weiterbildungen einen erkennbaren monetären Nutzen nach sich ziehen müssten. Ein Grund für diese Diskrepanz könnte in der mangelnden Transparenz und Standardisierung von Weiterbildungszertifikaten liegen. Arbeitnehmer/-innen, die erfolgreich an einer Weiterbildung teilgenommen haben, können ihren Arbeitgebern die erreichte Produktivitätssteigerung durch unzureichend zertifizierte berufliche Weiterbildung nur schwer glaubhaft machen. Beschäftigte, die sich außerhalb des betrieblichen Kontextes weiterbilden, erhalten trotz zusätzlicher Qualifikation kaum reale Lohnsteigerungen. Dennoch kann eigenfinanzierte Weiterbildung über die hier gemessenen moderaten Lohneffekte hinaus einen Nutzen für Teilnehmende haben, denn die Ergebnisse des Forschungsprojektes haben gezeigt, dass Beschäftigte, die selbst

*Es gilt Anreize für Betriebe
zu setzen,
stärker in Weiterbildung zu investieren.*

Neben diesen Faktoren können insbesondere die institutionellen Rahmenbedingungen das Weiterbildungsverhalten von Betrieben und Individuen beeinflussen. Neben Arbeitsmarktinstitutionen (vgl. z. B. SOSKICE 1994; STEVENS 1994; ACEMOGLU/PISCHKE 1999) sind auch Institutionen des Bildungssystems als wichtige Einflussgrößen zu nennen. So wird oft angeführt, dass ein duales Ausbildungssystem, das in Deutschland eine große, im Vereinigten Königreich aber kaum Bedeutung hat, eine berufliche Weiterbildung zunächst überflüssig werden lässt. Dem widerspricht zwar die These, dass gerade die relativ starke Fokussierung auf betriebs- und berufsspezifisches Wissen im Falle rapider wirtschaftlicher und technologischer Ver-

⁵ Die hier genannten Vergleichsdaten sowohl zu formalisierter als auch zu informeller Weiterbildung sind frei zugänglich unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=0,1136184,0_45572595&_dad=portal&_schema=PORTAL.

in ihre berufliche Weiterbildung investieren, ihr Arbeitslosigkeitsrisiko senken können. Wenn es jedoch darum geht, Individuen entsprechend ihres Nutzens an der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zu beteiligen, so muss neben dem individuellen auch der betriebliche Nutzen der Weiterbildung bewertet werden. Verschiedene Studien (vgl. KUKULENZ 2006) weisen darauf hin, dass Betriebe deutliche Produktivitätsverbesserungen infolge beruflicher Weiterbildung verbuchen können, die nur teilweise in Form von Lohnerhöhungen an die Beschäftigten weitergegeben werden. Angesichts dieser Befunde und der hier dargestellten Ergebnisse wären insbesondere solche Initiativen wirksam, die Anreize für Betriebe setzen, verstärkt in Weiterbildung zu investieren. ■

Literatur

- ACEMOGLU, D.; PISCHKE, J.-S.: *Beyond Becker: Training in imperfect labour markets*, *The Economic Journal* 109 (1999), S. 112–142
- BASSANINI, A. u. a.: *Workplace Training in Europe*. (IZA Discussion Paper No.1640) Bonn 2005
- BEHRINGER, F.; MORAAL, D.; SCHÖNFELD, G.: *Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3*. In: *BWP* 37 (2008) 1, S. 9–14
- BEICHT, U.; KREKEL, E. M.; WALDEN, G.: *Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?* Bielefeld 2006
- BMBF: *Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung*. Pressemitteilung 2008
- BÜCHEL, F.; PANNENBERG, M.: *Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland – Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 37 (2004) 2, S. 73–126
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: *“New European Labour markets, open to all, with access for all” Com (2001) 116 (final.)*.
- EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS: *Schlussbericht*. BMBF 2004
- FRAZIS, H.; LOEWENSTEIN, M.: *Reexamining the returns to training: Functional form, magnitude, and interpretation*. Working Paper 325, Bureau of Labor Statistics 1999
- KUCKULENZ, A.: *Wage and productivity effect of continuing training in Germany. A sectoral analysis*. In: *Diskussionspapiere der DFG-Forschergruppe „Heterogene Arbeit: positive und normative Aspekte der Qualifikationsstruktur der Arbeit“* 06/07. Konstanz 2006
- PFEIFER, H.: *Berufliche Weiterbildung in technologie- und wissensintensiven Wirtschaftszweigen – Eine europäische Analyse auf der Basis des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands*. BMBF. Bonn 2007 www.bmbf.de/pub/sdi-01-07.pdf
- SOSKICE, D.: *Reconciling Markets and Institutions: The German Apprenticeship System*. In: LYNCH, L.: *Training and the private sector – international comparisons*. Chicago 1994
- STEVENS, M.: *A Theoretical Model of On-the-job Training with Imperfect Competition*. *Oxford Economic Papers* 46 (1994) S. 537–562

Schlüsselkompetenzen



Beeinflussen Schlüsselkompetenzen den beruflichen Verbleib?

Die Studie untersucht erstmals, inwieweit Schlüsselkompetenzen den beruflichen Verbleib von Absolventen beeinflussen. Die Ergebnisse zeigen, wie komplex dieser Bereich ist.

Untersucht wurden die Schlüsselkompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen, Leistungsmotivation und Selbstkompetenz. Die Arbeit leistet einen wichtigen Beitrag zur Schaffung einer berufspädagogischen Verbleibstheorie.

Für eine künftige Bildungsberichterstattung liegen nun die geforderten differenzierten Daten zu Kompetenzen und Verbleib nach abgeschlossener Berufsausbildung vor.

Kirstin Müller
Schlüsselkompetenzen und beruflicher Verbleib
 mit CD-ROM
Berichte zur Beruflichen Bildung, 4
 2008, 506 S.,
 44,90 € (D)/76,- SFr
 ISBN 978-3-7639-1106-6
 Best.-Nr. 111-004

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
 Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de

