

den Ausbildungsstellenangebotes in den neuen Bundesländern ist deswegen die öffentliche Hand auch weiterhin in starkem Maße gefordert. Neben direkten finanziellen Hilfen müssen dabei auch eine Vielzahl von anderen Maßnahmen ergriffen werden, die den Betrieben die Wahrnehmung von Ausbildungsverantwortung erleichtern. Hier geht es insbesondere um Maßnahmen, die auf eine erfolgreiche Durchführung des Ausbildungsprozesses selbst zielen. Dazu gehören insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen für das Ausbildungspersonal, intensive Beratung während der Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, Förderunterricht und eine engere inhaltliche und zeitliche Abstimmung mit den Berufsschulen.

Anmerkungen:

¹ Vgl. Degen, U. (Hrsg.): *Berufsausbildung im Übergang. Ausbildungsgestaltung in den neuen Bundesländern. Bundesinstitut für Berufsbildung, Tagungen und Expertengespräche zur Beruflichen Bildung, Heft 18, Berlin und Bonn 1993*

² Nach einer ersten Überprüfung scheint die realisierte Stichprobe annähernd den Verhältnissen in der Grundgesamtheit zu entsprechen; eine eingehende Überprüfung der Repräsentativität ist allerdings erst dann möglich, wenn die Bundesanstalt für Arbeit entsprechende Angaben aus der Beschäftigtenstatistik in den neuen Ländern zur Verfügung stellen kann. Dies dürfte voraussichtlich bis zum Herbst 1994 der Fall sein.

³ Vgl. *Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit*

⁴ Vgl. *BMBW: Berufsbildungsbericht 1994 (Entwurf), S. 13*

⁵ Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die Bundesanstalt für Arbeit erst im Laufe des Jahres die Beschäftigtenstatistik in entsprechender Weise aufbereiten kann.

⁶ Vgl. z. B. Wahse, J.; Dahms, V.; Schäfer, R.: *Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandfirmen, Umfrage 10/92, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und -berufsforschung 160.3, Nürnberg 1993*

⁷ Vgl. *Forschungsgruppe SALSS: Qualifizierung und Personalgewinnung. Befragung von Klein- und Mittelbetrieben. Endbericht im Auftrage des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft, Bonn, Januar 1994, hier: S. 29*

⁸ Vgl. hierzu den Sammelband von Degen, U. (Hrsg.): *Berufsausbildung im Übergang, a. a. O., sowie Schober, K.; Wolfinger, C.: Berufsausbildung Jugendlicher in den neuen Ländern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Juli 1993, Veröff. in Vorbereitung*

⁹ Vgl. *Forschungsgruppe SALSS: Qualifizierung und Personalgewinnung, a. a. O.*

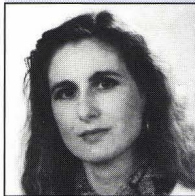
Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung

Richard von Bardeleben



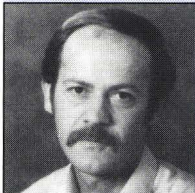
Diplomhandelslehrer, Leiter der Abteilung 1.3 „Berufsbildungsplanung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Ursula Beicht



Mitarbeiterin in der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Jürgen Holzschuh



Mitarbeiter in der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Seit Beginn der 80er Jahre hat die Zahl der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in Deutschland kontinuierlich zugenommen. 1991 bildeten sich 21 Prozent der Deutschen im erwerbsfähigen Alter (19 bis 64 Jahre) beruflich weiter. Die Höhe der Weiterbildungskosten und wer sie in welcher Höhe finanziert, ist weithin unbekannt. Dies gilt insbesondere für die von Privatpersonen aufgewendeten Weiterbildungskosten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat nun erstmals diese Kosten und die Frage nach den Nutzenerwartungen der Weiterbildungsteilnehmer untersucht. Ergebnisse dieser Untersuchung werden im vorliegenden Beitrag vorgestellt.¹

Ausgangslage

In den letzten Jahren führten die veränderten Arbeitsanforderungen aufgrund des technologischen Wandels und neuer Formen der Arbeitsorganisation zu einem ständig steigenden Bedarf an beruflicher Weiterbildung und einer zunehmenden Weiterbildungsbeteiligung. In den neuen Bundesländern spielt die berufliche Weiterbildung eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der tiefgreifenden Veränderungen, die mit dem Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft verbunden sind und Qualifizierungsanpassungen weiter Teile der Erwerbsbevölkerung notwendig machen. Die Bedeutung der beruflichen Weiterbil-

derung wird auch in den nächsten Jahren — vor allem unter den Bedingungen des raschen technischen Wandels, des aufgrund der demographischen Entwicklung steigenden Anteils älterer Erwerbspersonen sowie der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit — weiter zunehmen. Künftig wird die berufliche Weiterbildung für nahezu alle Menschen im erwerbsfähigen Alter einen hohen Stellenwert einnehmen. Die Weiterbildung wird damit — neben der Ausbildung — zu einem wesentlichen Bereich, der u. a. auch unter Kosten Gesichtspunkten zu beurteilen ist.

Eine aktuelle Gesamtübersicht über die Höhe der Weiterbildungskosten aller Kostenträger gibt es nicht. Am besten sind die Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für die berufliche Fortbildung und Umschulung zu überblicken, die jährlich in detaillierter Form dokumentiert werden. Die Weiterbildungsausgaben des Staates sind zwar als Plangrößen jeweils in den Haushaltsplänen der Gebietskörperschaften ausgewiesen, wurden bisher aber nicht systematisch zusammengetragen und sind daher als Gesamtgröße unbekannt. Keine Informationen gibt es bislang darüber, welche Kosten die unterschiedlichen staatlichen Institutionen für die Weiterbildung der eigenen Bediensteten aufwenden. Über die Weiterbildungskosten der Privatwirtschaft lagen bis vor kurzem nur Angaben für das Jahr 1987 vor, die das Institut der deutschen Wirtschaft in einer Repräsentativuntersuchung für die Wirtschaftsbe- reiche Industrie und Handel sowie Handwerk ermittelt hatte²; das Institut der deutschen Wirtschaft hat nun für 1992 die betrieblichen Weiterbildungskosten erneut erhoben. Die von den Privatpersonen getragenen Kosten der beruflichen Weiterbildung, über die bisher lediglich grobe Schätzungen vorlagen, wurden nun erstmals vom Bundesinstitut für Berufsbildung einer repräsentativen Erhebung erfaßt.

Für das individuelle Weiterbildungsverhalten sind nicht nur die Kosten von wesentlicher

Bedeutung, sondern wahrscheinlich in noch viel stärkerem Maße der Nutzen, den sich der einzelne von der Weiterbildungsmaßnahme verspricht. Wenn Privatpersonen die finanziellen Mittel für die Weiterbildungsteilnahme ganz oder teilweise selbst aufbringen müssen, sind sie dazu nur bei einer entsprechend hohen Nutzenerwartung bereit. Bei der Weiterbildungsentscheidung besteht allerdings das Problem, daß die Kosten der Maßnahme in der Regel sofort anfallen und zu einer unmittelbaren finanziellen Belastung führen, während der Nutzen zunächst ungewiß ist und, wenn überhaupt, erst nach und nach realisiert werden kann. In die Untersuchung wurden daher die Nutzenvorstellungen und Überlegungen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung einbezogen, da hierüber ebenfalls noch keine empirischen Erkenntnisse auf repräsentativer Basis vorlagen.

Durchführung der Erhebung

Zum Jahresende 1992 wurden 1 607 repräsentativ ausgewählte Weiterbildungsteilnehmer befragt, und zwar je rund 800 in West- und Ostdeutschland. Die Erhebung wurde von EMNID im Auftrag des Bundesinstituts durchgeführt. Wegen der zum Befragungszeitpunkt bestehenden großen Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung in den alten und neuen Ländern erschien eine entsprechend getrennte Untersuchung notwendig. Einbezogen wurden deutsche Erwerbspersonen im Alter von 19 bis 64 Jahren, die im Zeitraum vom 1. 10. 1991 bis 30. 9. 1992³ an mindestens **einer** beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten.

Der Untersuchung wurde ein relativ weit gefaßter Weiterbildungsbegriff zugrunde gelegt. Neben streng formalisierter Weiterbildung, wie Kurse oder Lehrgänge in einer Weiterbildungseinrichtung oder im Betrieb, wurden auch weniger formalisierte Arten berücksichtigt. Zu diesen sogenannten „wei-

chen“ Formen beruflicher Weiterbildung zählen organisierte Einarbeitungsmaßnahmen am betrieblichen Arbeitsplatz, betriebliche Fördermaßnahmen der beruflichen Qualifikation am Arbeitsplatz (in Qualitäts- bzw. Werkstattzirkeln, Lernstatt), Fernunterricht, Fernstudium, Fernseh- oder Hörfunkkurs, selbstorganisiertes Lernen (z. B. mittels Lehrbüchern, computergestützten Lernprogrammen), Besuch von Fachvorträgen, Kongressen, Fachmessen u. ä., um sich beruflich weiterzubilden.

Die Erhebung wurde in Form von mündlichen Befragungen anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Die Daten zur Berechnung der Weiterbildungskosten wurden in differenzierter Form für jede einzelne Maßnahme erfragt, weil Weiterbildungsteilnehmer im Verlauf eines Jahres häufig mehrere Maßnahmen besuchen.

Individuelle Weiterbildungskosten

Direkte und indirekte Kostenarten

Bei der Ermittlung der individuellen Weiterbildungskosten wurde von dem bildungsökonomischen Kostenbegriff ausgegangen, der neben den unmittelbaren Ausgaben, d. h. den direkten Kosten für die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme auch den entgangenen Nutzen einer alternativen Tätigkeit (Opportunitätskosten) als indirekte Kosten umfaßt.⁴ Die direkten Kosten umfassen die vom Teilnehmer gezahlten Lehrgangsgebühren, die Kosten für Lernmittel, Fahrten zur Weiterbildungsstätte, auswärtige Unterkunft, auswärtige Mahlzeiten, Kinderbetreuung sowie alle sonstigen Ausgaben, die unmittelbar durch die Weiterbildungsteilnahme verursacht werden.

Im Gegensatz zu den direkten Kosten führen die indirekten Kosten nicht zu tatsächlichen

Ausgaben der Weiterbildungsteilnehmer. Sie stellen vielmehr den bewerteten Nutzen einer Tätigkeit dar, die der Teilnehmer alternativ in der auf die Weiterbildung verwendeten Zeit ausüben könnte. Zwei Arten von indirekten Kosten sind dabei grundsätzlich zu unterscheiden: Zum einen das entgangene Einkommen einer alternativen Erwerbstätigkeit⁵, zum anderen der monetär bewertbare Verlust an Freizeit.⁶

Betriebliche und private Weiterbildung

Welche der aufgeführten Kostenarten im Einzelfall auftreten, hängt insbesondere davon ab, ob betriebliche oder private Weiterbildung vorliegt. Bei der betrieblichen Weiterbildung handelt es sich um Maßnahmen, an denen jemand auf Veranlassung des Betriebs teilnimmt, in dem er beschäftigt ist, und für die der Betrieb auch die unmittelbaren Teilnahmekosten trägt. Dem Teilnehmer selbst entstehen meist keine oder nur geringe Kosten; in Betracht kommen lediglich zusätzliche Kinderbetreuungskosten, wenn der Lehrgang außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, sowie Ausgaben z. B. für die Anschaffung von Fachliteratur oder speziellen Lernmitteln, die der Betrieb nicht zur Verfügung stellt. Darüber hinaus ist mit der betrieblichen Weiterbildung häufiger ein Freizeitverlust verbunden, dessen Kosten jedoch nicht berechnet wurden.

Private Weiterbildung findet demgegenüber in der Regel auf eigene Initiative und zunächst auf eigene Kosten in der Freizeit statt. Dabei können alle oben genannten direkten und indirekten Kostenarten vorkommen. In vielen Fällen müssen die Teilnehmer jedoch die Kosten letztlich nicht selbst vollständig tragen, da Refinanzierungsmöglichkeiten bestehen. Bei der Refinanzierung von direkten Kostenbestandteilen ist die Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) am bedeutsamsten; daneben gibt es Kostenerstattungen durch den Arbeitgeber oder durch

verschiedene sonstige Stellen (z. B. den Berufsförderungsdienst der Bundeswehr).⁷ Refinanzierungsmöglichkeiten von indirekten Kosten sind nur in geringem Umfang vorhanden: Von Arbeitslosigkeit bedrohte Erwerbstätige, die für eine Vollzeitmaßnahme ihre Berufstätigkeit aufgegeben haben, können vom Arbeitsamt Unterhaltsgeld als Zuschuß erhalten und so ihren Einkommensverzicht zumindest zum Teil kompensieren. Eine „Refinanzierung“ von in die Weiterbildung investierter Freizeit erfolgt manchmal in Form einer entsprechenden Arbeitsfreistellung durch den Arbeitgeber. Einen Überblick über die möglichen Kosten- und Refinanzierungsarten der betrieblichen und privaten Weiterbildung gibt Abbildung 1.

Kosten und Refinanzierung der betrieblichen Weiterbildung

Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, betragen die nach diesem Kostenmodell ermittelten individuellen Weiterbildungskosten im Jahr 1992 — vor Inanspruchnahme von Erstattungsmöglichkeiten — durchschnittlich 1 427 DM pro Teilnehmer in den alten Ländern und 1 928 DM in den neuen Ländern. Nach der Refinanzierung verblieben in Westdeutschland Kosten in Höhe von 1 053 DM und in Ostdeutschland von 848 DM. Die höheren Weiterbildungskosten in den neuen Ländern und die nach der Refinanzierung niedrigeren Kosten sind vor allem darauf zurückzuführen, daß dort die Weiterbildungsteilnehmer häufiger längere und entsprechend teurere Maßnahmen, vielfach Vollzeitmaßnahmen, besuchten, und in größerem Umfang Förderungsmöglichkeiten nach dem AFG in Anspruch nehmen konnten.

Nur ein sehr geringer Teil der von den Teilnehmern selbst zu tragenden Weiterbildungskosten entfiel 1992 auf die betriebliche Weiterbildung (vgl. Abbildung 2): in Westdeutschland betrug der Anteil im Durchschnitt lediglich 5,2 Prozent und in Ost-

deutschland 8,7 Prozent. Bedenkt man jedoch, daß in der Regel die Betriebe als die alleinigen Träger der Kosten betrieblicher Weiterbildung angesehen werden, so erscheinen die von den Teilnehmern übernommenen Kosten von durchschnittlich 55 DM im Westen und 74 DM im Osten nicht zu vernachlässigen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, daß von allen Weiterbildungsteilnehmern in den alten Ländern 59 Prozent nur betriebliche Weiterbildung, 33 Prozent nur private Weiterbildung und acht Prozent sowohl betriebliche als auch private Weiterbildung besucht haben. In den neuen Ländern haben 44 Prozent nur betriebliche, 45 Prozent nur private und elf Prozent betriebliche und private Weiterbildung aufgesucht.

Kosten und Refinanzierung der privaten Weiterbildung

Die Kosten der privaten Weiterbildung lagen 1992 vor der Realisierung von Refinanzierungsmöglichkeiten in den alten Ländern bei durchschnittlich 1 372 DM pro Teilnehmer und in den neuen Ländern bei 1 854 DM. In Abbildung 3 ist dargestellt, wie sich diese Kosten im einzelnen zusammensetzen. In Westdeutschland entfielen 62 Prozent auf die direkten, unmittelbar ausgabenwirksamen Kosten und 38 Prozent auf den wegen der Weiterbildungsteilnahme in Kauf genommenen Nettoeinkommensverzicht. In Ostdeutschland machten die direkten Kosten 73 Prozent aus, während der Nettoeinkommensverzicht nur 27 Prozent betrug.

Bei den direkten Kosten der privaten Weiterbildung fielen sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern die Teilnehmergebühren am stärksten ins Gewicht, gefolgt von den Kosten für Fahrten zur Weiterbildungseinrichtung und für Lernmittel. In Ostdeutschland spielten darüber hinaus noch die zusätzlichen Kosten für auswärtige Mahlzeiten eine Rolle.

Bei den indirekten Kosten der privaten Weiterbildung war die Einkommenseinbuße we-

Abbildung 1: Übersicht über die individuellen Kosten- und Refinanzierungsarten der beruflichen Weiterbildung

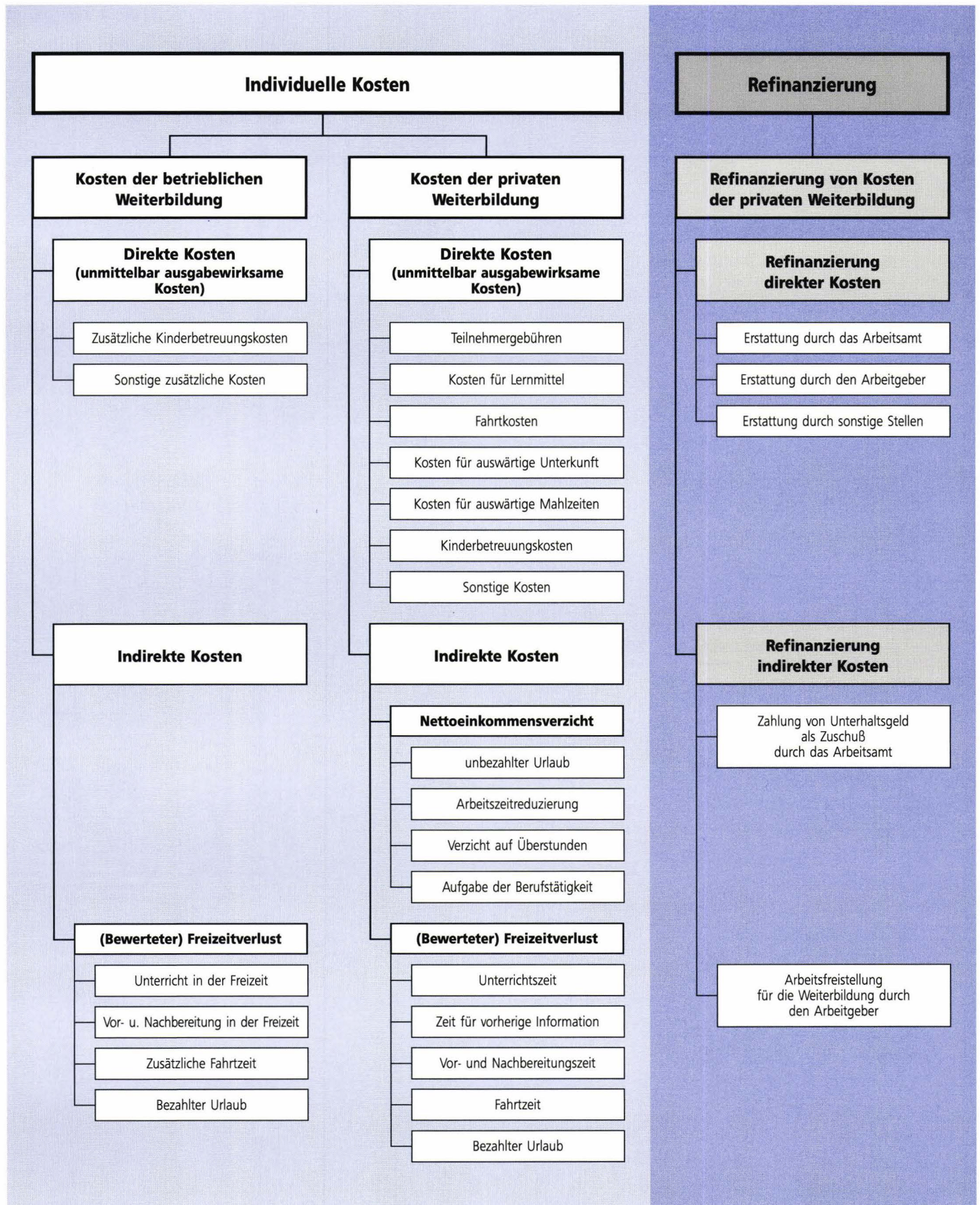
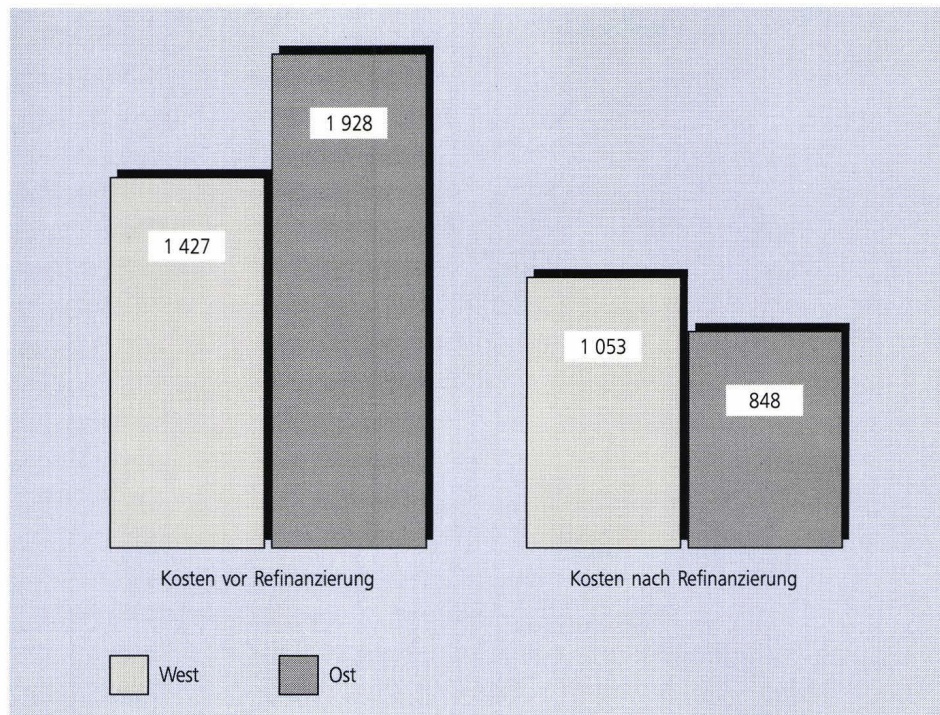


Abbildung 2: **Individuelle Weiterbildungskosten insgesamt vor und nach Refinanzierung in den alten und neuen Bundesländern** — Durchschnittliche Kosten pro Teilnehmer und Jahr in DM —



gen der Aufgabe der Berufstätigkeit die mit Abstand wichtigste Kostenart; sie erreichte im Westen durchschnittlich 387 DM und im Osten 382 DM. Daneben war noch der Einkommensverlust wegen Reduzierung der Arbeitszeit von Bedeutung, er betrug durchschnittlich 106 DM in den alten und 119 DM in den neuen Ländern. Der Verzicht auf Überstunden schlug im Westen mit durchschnittlich 32 DM und im Osten mit lediglich 3 DM zu Buche. Der Einkommensverzicht wegen Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub lag im Westen bei durchschnittlich 2 DM und im Osten bei unter 1 DM.

Von den Kosten der privaten Weiterbildung konnten die Teilnehmer in den alten Ländern 1992 im Durchschnitt 375 DM — dies entspricht 27 Prozent — refinanzieren, 997 DM mußten selbst getragen werden. In den neuen Ländern war der Refinanzierungsanteil mit 58 Prozent deutlich größer, nach Abzug der Erstattungen von durchschnittlich 1 080 DM verblieben hier noch Kosten in Höhe von 773 DM. Die erheblichen Unterschiede sind ins-

besondere darauf zurückzuführen, daß die nach AFG geförderte Weiterbildung im Osten — wegen der wirtschaftlichen Umstrukturierungen, die in großem Umfang Anpassungsqualifizierung und Umschulung notwendig machte — eine wesentlich bedeutendere Rolle spielte als im Westen. Auf die Förderung nach AFG entfielen in Westdeutschland 88 Prozent der gesamten Refinanzierung, in Ostdeutschland sogar 98 Prozent. Erstattungen durch den Arbeitgeber machten demgegenüber lediglich vier Prozent in den alten und ein Prozent in den neuen Ländern aus. Sonstige Stellen waren im Westen zu acht und im Osten zu einem Prozent an der Refinanzierung beteiligt.

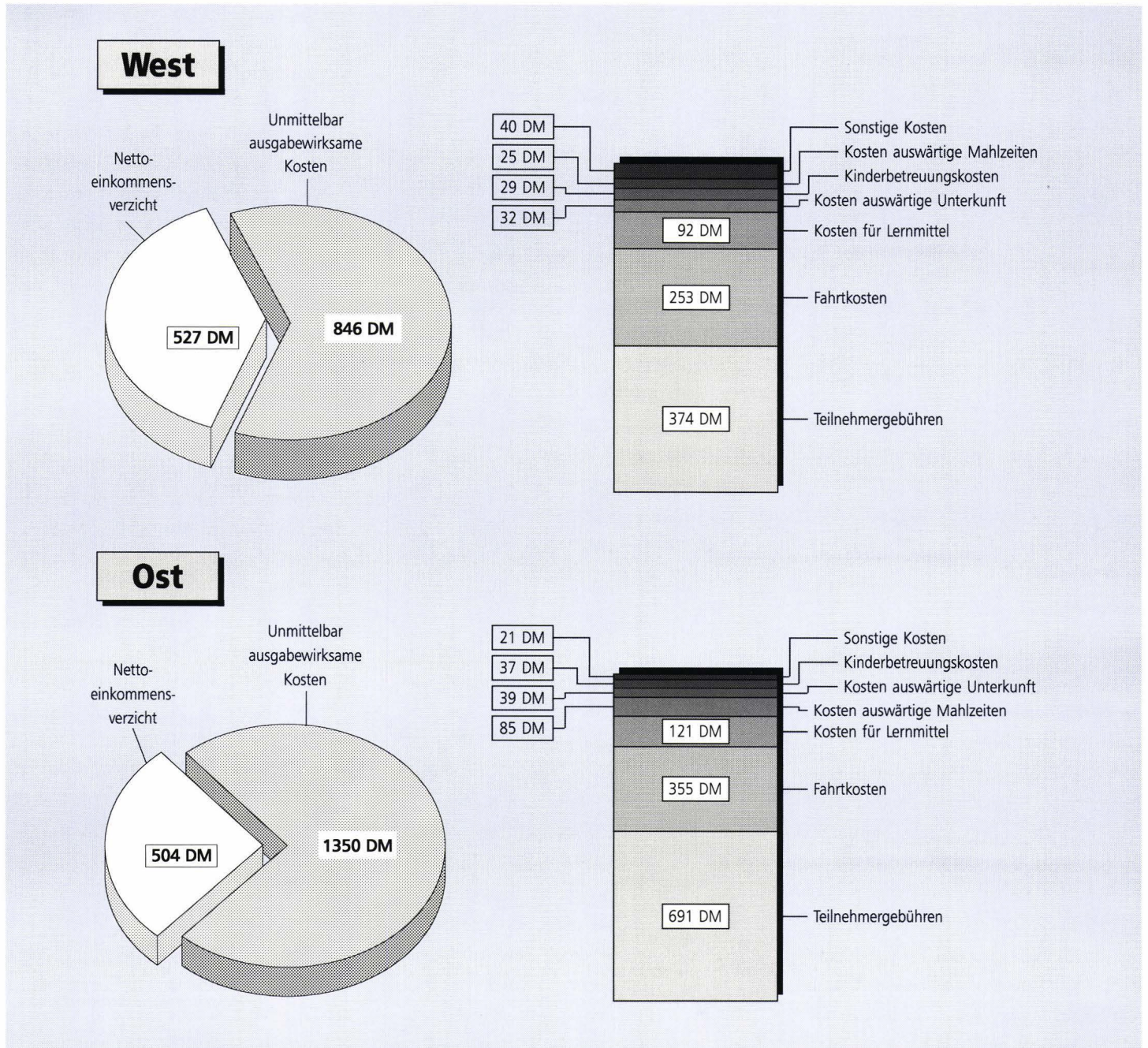
Kostenverteilungen

Bei allen bisher genannten individuellen Weiterbildungskosten handelte es sich jeweils um Durchschnittswerte, von denen die Kosten der einzelnen Teilnehmer mehr oder weniger stark abweichen. Die Spannweite

der Kosten ist insgesamt gesehen extrem groß. Das verwundert nicht, wenn man die sehr unterschiedlichen Formen beruflicher Weiterbildung bedenkt, die beispielsweise vom zweistündigen Besuch eines Fachvortrags bis hin zur ganzjährigen Vollzeitmaßnahme reichen können. Wird die Verteilung der Teilnehmer nach Höhe der selbstfinanzierten Weiterbildungskosten (betriebliche und private Weiterbildung) betrachtet, so ist festzustellen, daß 55 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer im Westen und 42 Prozent im Osten überhaupt keine Kosten zu tragen hatten. Zum größten Teil traf dies auf Personen zu, die nur an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben. Der höhere Anteil an Weiterbildungsteilnehmern ohne Kosten in Westdeutschland ist somit auf den dort ebenfalls höheren Anteil an Personen mit ausschließlich betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen. Aber auch bei der privaten Weiterbildung hatten die Teilnehmer durchaus nicht in allen Fällen selbst Kosten zu übernehmen.

Vergleichsweise niedrige Kosten von unter 250 DM hatten 14 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer im Westen und 20 Prozent im Osten. Kosten zwischen 250 und 999 DM mußten in den alten Ländern 13 Prozent und in den neuen Ländern 20 Prozent der Teilnehmer aufbringen. Zwischen 1 000 DM und 4 999 DM bewegten sich die Kosten für elf Prozent (Westen) bzw. 14 Prozent (Osten). Sehr hohe Kosten von 5 000 DM und mehr waren in Westdeutschland für sechs Prozent der Teilnehmer zu verzeichnen, drei Prozent investierten sogar 10 000 DM und mehr in die Weiterbildung. Auch in Ostdeutschland gab es Weiterbildungsteilnehmer mit entsprechend hohen Kosten: vier Prozent erreichten einen Betrag von 5 000 DM und mehr, ein Prozent sogar 10 000 DM und darüber. Kosten in dieser Größenordnung traten bei aufstiegsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Meistervorbereitungslehrgänge) auf, insbesondere wenn die Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder sogar aufgegeben wurde.

Abbildung 3: **Kostenstruktur der privaten Weiterbildung vor Refinanzierung in den alten und neuen Bundesländern**
 — Durchschnittliche Kosten pro Teilnehmer und Jahr —



Hochrechnung der Weiterbildungskosten

Auf der Grundlage der durchschnittlichen Weiterbildungskosten nach Refinanzierung lassen sich die von den Privatpersonen im Untersuchungszeitraum getragenen Gesamtkosten für berufliche Weiterbildung berechnen: Geht man von den im Rahmen des Be-

richtssystems Weiterbildung 1991⁸ ermittelten Teilnehmerquoten und der daraus abgeleiteten Gesamtzahl an beruflichen Weiterbildungsteilnehmern (7,3 Mio. in den alten Ländern und 2,5 Mio. in den neuen Ländern) aus, so ergibt sich für die individuellen Weiterbildungskosten ein Gesamtbetrag von 7,7 Milliarden DM für Westdeutschland und 2,1 Milliarden DM für Ostdeutschland, also

9,8 Milliarden DM für Deutschland insgesamt. Hierbei handelt es sich nur um eine Untergrenze, da die Erhebung des Berichtssystems und die vorliegende Kostenerhebung hinsichtlich des Untersuchungszeitraums (Differenz von einem Jahr) und der Abgrenzung des Weiterbildungsbegriffs voneinander abweichen. Im Berichtssystem wurden bei der Ermittlung der Teilnehmerquoten nur

streng formalisierte Arten beruflicher Weiterbildung berücksichtigt; die Quoten wären wahrscheinlich höher gewesen, wenn man — wie in der vorliegenden Untersuchung — auch die „weichen“ Formen der Weiterbildung einbezogen hätte.⁹

Individueller Nutzen der Weiterbildung

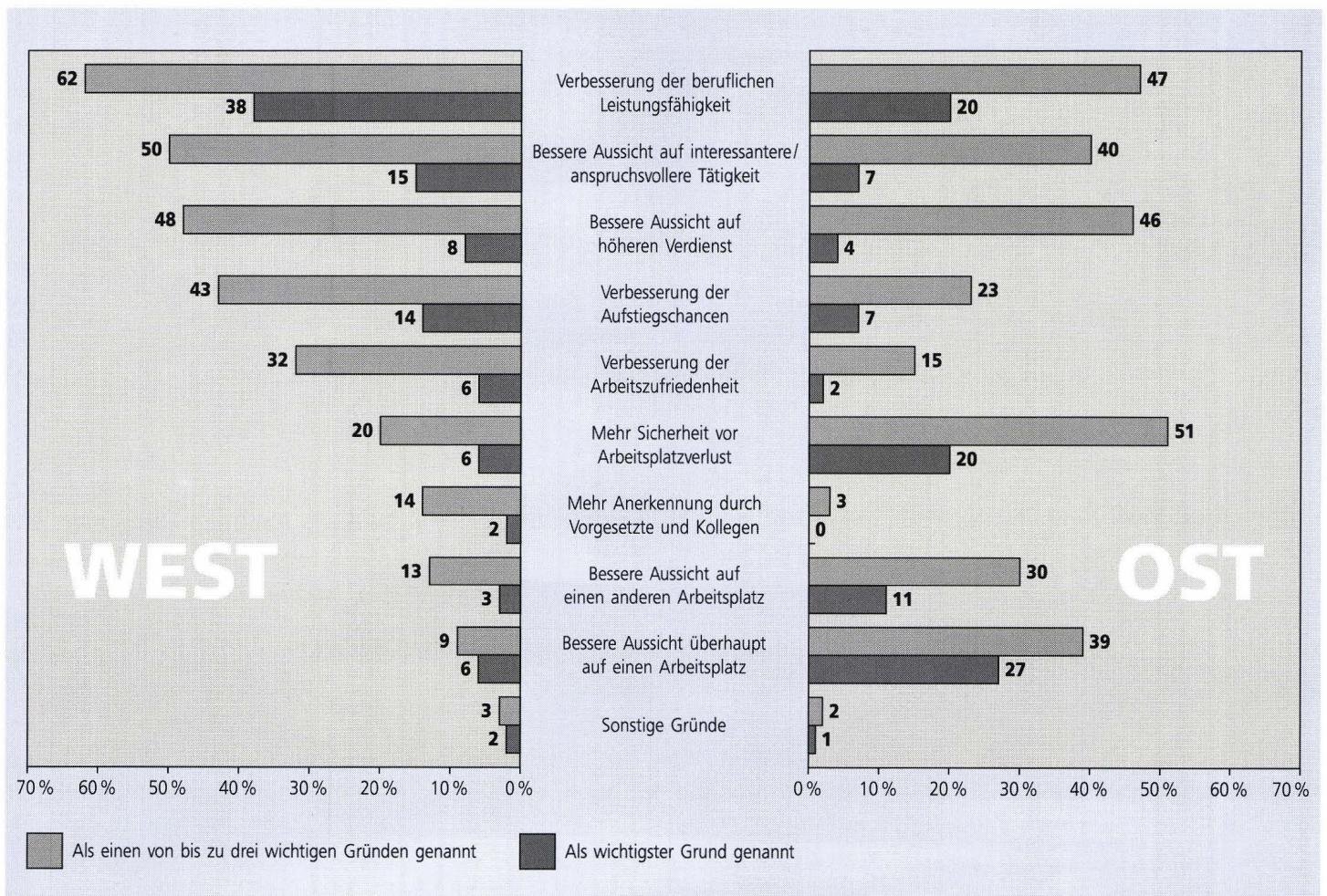
Zahlreiche Personen sind bereit, hohe Kosten und viel Zeit in ihre berufliche Weiterbildung zu investieren. Ein solcher Aufwand wird in Kauf genommen, wenn sich der einzelne einen adäquaten persönlichen Nutzen von der Weiterbildungsteilnahme verspricht. Die Nutzenerwartungen richten sich dabei

häufig nicht oder nicht nur auf einen monetären Vorteil, z. B. einen höheren Verdienst, der durch die Weiterbildung erreicht werden soll. Vielmehr kommen — abhängig von der beruflichen Situation der Teilnehmer und ihren persönlichen Interessen und Schwerpunktsetzungen — auch vielfältige andere Gründe für die Weiterbildungsteilnahme in Betracht.

Die Teilnehmer wurden u. a. nach den Gründen für ihre Weiterbildung gefragt. Aus der Vorgabe von neun Weiterbildungsmotiven konnten sie bis zu drei Gründe auswählen, die für ihre Entscheidung maßgebend waren. Bei den Antworten wurde nach wichtigstem, zweit- und dritt wichtigstem Grund unterschieden (vgl. Abbildung 4).

Danach stand im Jahr 1992 in Westdeutschland die „Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit“ an der Spitze der Weiterbildungsabsichten, 62 Prozent der Teilnehmer gaben dies als eines von bis zu drei wichtigen Motiven an. Eine große Rolle spielte auch die von 50 Prozent der Teilnehmer genannte „bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit“, gefolgt von der „besseren Aussicht auf einen höheren Verdienst“ mit Nennungen von 48 Prozent der Teilnehmer. Betrachtet man die Verteilung der für am wichtigsten gehaltenen Weiterbildungsziele, so zeigt sich eine etwas abweichende Rangfolge; die „Verbesserung der Aufstiegschancen“ erhielt hier, neben den bereits erwähnten Gründen, noch besonderes Gewicht.

Abbildung 4: **Gründe für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern**
— Anzahl der Nennungen in Prozent —



Wie im Westen waren auch im Osten die „Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit“ und die „bessere Aussicht auf einen höheren Verdienst“ sehr oft wichtige Weiterbildungsgründe, sie wurden von 47 Prozent bzw. 46 Prozent der Teilnehmer angegeben. Am häufigsten wurde in Ostdeutschland jedoch das Weiterbildungsziel „mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust“ genannt, und zwar von 51 Prozent der Teilnehmer; für 20 Prozent der Teilnehmer stellte dies sogar den wichtigsten Grund dar. Den größten Anteil bei den wichtigsten Weiterbildungsgründen nahm die „bessere Aussicht, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden“ ein, für 27 Prozent der Teilnehmer war dies das Hauptmotiv der Teilnahme.

Im Osten ist das Weiterbildungsverhalten der Erwerbstätigen im Jahr 1992 sehr viel stärker als im Westen von Arbeitsplatzsorgen geprägt. Die Unterschiede erklären sich aus der stark voneinander abweichenden Teilnehmerstruktur: Im Westen waren von den Weiterbildungsteilnehmern zum Erhebungszeitpunkt 84 Prozent erwerbstätig, sechs Prozent in Vollzeitweiterbildung, fünf Prozent arbeitslos und fünf Prozent nicht erwerbstätig; demgegenüber gab es im Osten unter den Teilnehmern lediglich 51 Prozent erwerbstätige Personen, während 27 Prozent in Vollzeitweiterbildung, 18 Prozent arbeitslos und zwei Prozent nicht erwerbstätig waren.

Für den einzelnen Teilnehmer hängt die Beurteilung des Nutzens davon ab, inwieweit seine in die Weiterbildung gesetzten Erwartungen auch erfüllt werden. In Westdeutschland gaben 36 Prozent der Teilnehmer an, daß sie die Weiterbildungsziele voll erreicht haben; 51 Prozent hielten ihre Ziele für teilweise, acht für kaum und vier Prozent für überhaupt nicht realisiert. In Ostdeutschland fiel die Beurteilung nicht ganz so positiv aus: 23 Prozent meinten ihre Ziele voll erreicht zu haben, 51 teilweise, elf kaum und 15 Prozent überhaupt nicht. Bei diesen Ergebnissen

ist zu berücksichtigen, daß es sich um die rein subjektive Einschätzung des Weiterbildungserfolgs handelt, d. h. sie geben nicht unbedingt Aufschluß darüber, ob die Ziele auch tatsächlich verwirklicht werden konnten oder nicht.

Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit — wichtigstes Weiterbildungsziel

Je nachdem, welche Zielvorstellungen die Teilnehmer ursprünglich hatten, wurden die mit der Weiterbildung verbundenen Erwartungen mehr oder weniger häufig erfüllt. In den alten Ländern sagten 92 Prozent der Teilnehmer, die als wichtigstes Weiterbildungsziel die „Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit“ genannt hatten, daß sie dieses auch ganz oder teilweise erreicht hätten. Ebenfalls sehr hoch lag hier die entsprechende „Erfolgsquote“ bei den Weiterbildungsabsichten „Verbesserung der Aufstiegschancen“ mit 90 Prozent, „bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit“ mit 89 Prozent und „bessere Aussicht auf einen höheren Verdienst“ mit 87 Prozent. Dagegen sahen im Westen von den Teilnehmern, die sich eine „bessere Aussicht überhaupt auf einen Arbeitsplatz“ versprochen hatten, nur 73 Prozent dieses auch als — zumindest teilweise — realisiert an. In Ostdeutschland wurde bei diesem Weiterbildungsziel erwartungsgemäß noch seltener ein Erfolg vermeldet, und zwar von nur 65 Prozent der Teilnehmer. Demgegenüber hielten die Teilnehmer mit der Weiterbildungsabsicht „mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust“ diese sehr häufig für ganz oder teilweise erreicht, immerhin 85 Prozent äußerten diese Auffassung. Die Teilnehmer, die „eine Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit“ anstrebten, sahen in den neuen Ländern — mit einem Anteil von 88 Prozent — am häufigsten einen Erfolg.

Für die Beurteilung des persönlichen Nutzens spielt darüber hinaus eine wichtige Rolle, ob der mit der Weiterbildungsteilnahme verbundene Aufwand an Geld und Zeit auch in einer angemessenen Relation zu den erzielten Vorteilen steht. In Westdeutschland schätzten 17 Prozent der Teilnehmer den Nutzen der Weiterbildung im Verhältnis zum Aufwand als sehr hoch ein; 43 Prozent bewerteten den Nutzen als hoch, 30 Prozent als mittel, sieben Prozent als niedrig und drei Prozent stellten überhaupt keinen Nutzen fest. Ein etwas ungünstigeres Ergebnis ist für Ostdeutschland zu verzeichnen: Hier beurteilten elf Prozent den Nutzen als sehr hoch, 37 Prozent als hoch, 38 Prozent als mittel, sieben Prozent als niedrig im Vergleich zum Aufwand und sechs Prozent sahen keinerlei Nutzen.

Bedeutung des Nutzen-Kosten-Kalküls

Aufgrund dieser Untersuchungsergebnisse kann angenommen werden, daß vor allem Kosten-Nutzen-Überlegungen das individuelle Weiterbildungsverhalten entscheidend beeinflussen. Der Trend zur rationalen Weiterbildungsentscheidung ist ungebrochen, d. h., der Geld- bzw. Gebrauchswert einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme wird heute mehr denn je ins Kalkül gezogen. Fast alle Weiterbildungsentscheidungen werden deshalb auf einer Kosten-Nutzen-Basis getroffen. Die Bereitschaft der Privatpersonen, eigene finanzielle Mittel in die berufliche Weiterbildung zu investieren, hängt daher in hohem Maße von den individuellen Nutzen-erwartungen ab. Gelingt es, den Nutzen, der sich in der Regel erst nach und nach einstellt, für die potentiellen Weiterbildungsteilnehmer sichtbar oder berechenbar zu machen, dann sind viele Erwerbspersonen bereit, die Kosten ihrer beruflichen Weiterbildung bzw. Teile davon selbst zu tragen. Dies bedeutet insbesondere für Betriebe, daß die Mitarbeiter um so eher einen Teil ihrer Freizeit für

betriebliche Weiterbildung einsetzen, je besser ihnen der individuelle Nutzen einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme aufgezeigt wird. Vor diesem Hintergrund müssen sich Betriebe fragen, ob sie mit ihren betrieblichen Weiterbildungsangeboten den über das engere Betriebsinteresse hinausgehenden individuellen Wünschen und Erwartungen ihrer Mitarbeiter genügend Rechnung tragen.

Außerdem machen die Untersuchungsergebnisse deutlich: Eine weitere Zunahme der beruflichen Weiterbildung könnte erzielt werden, wenn die Kosten einzelner Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt von Dritten (z. B. Betrieben, Bundesanstalt für Arbeit, Staat) getragen werden, zumal potentielle Weiterbildungsteilnehmer sehr stark auf das persönliche Preis-Leistungs-Verhältnis achten. Sie reagieren sofort mit einer Reduzierung ihrer Weiterbildungsnachfrage, wenn dieses Verhältnis z. B. durch Verringerung der Refinanzierungsmöglichkeiten verschlechtert wird. Eine geringere Refinanzierung kann aber auch bewirken, daß die Teilnehmer ihre Qualitätsansprüche gegenüber den Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen, da sie verstärkt selbst mitzahlen müssen. Hierbei besteht jedoch die Gefahr, daß berufliche Weiterbildung wieder nur für die bezahlbar wird, die es sich leisten können.

Außerdem könnte eine Intensivierung der beruflichen Weiterbildung erreicht werden, wenn der Nutzen der Weiterbildung verbessert wird. Viele Teilnehmer sind dann auch eher bereit, ihre Weiterbildung in größerem Umfang selbst zu finanzieren. Erfolgversprechend ist in diesem Zusammenhang vor allem, wenn die Weiterbildungsträger (auch Betriebe) ein „kundenorientiertes“ Weiterbildungsangebot unterbreiten und ernsthaft dazu beitragen, den Geld- bzw. Gebrauchswert der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen. Dies gelingt vor allem dann, wenn das Angebot der Weiterbildung dem individuellen Bedarf entspricht sowie adressaten-

und anwendungsgerecht durchgeführt wird und so die mit der Weiterbildung verbundenen Nutzenerwartungen auch erfüllt werden können.

Anmerkungen:

¹ An der Untersuchung waren neben den Verfassern des vorliegenden Beitrags auch H. Herget und E. M. Krekel beteiligt. Weitere Untersuchungsergebnisse werden von ihnen in dem Beitrag „Sozioökonomische Aspekte zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“ in einem nächsten Heft der BWP vorgestellt.

² Vgl. Weiß, R.: Die 26-Mrd.-Investition — Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Institut der deutschen Wirtschaft, Göbel, U.; Schlaffke, W. (Hrsg.), Köln 1990.

³ Im folgenden wird aus Vereinfachungsgründen jeweils von den Weiterbildungskosten im Jahr 1992 gesprochen

⁴ Das in dieser Untersuchung angewandte Kostenmodell wurde auf der Grundlage der von Bergner durchgeführten Pilotstudie zu den individuellen Weiterbildungskosten entwickelt. Vgl.: Bergner, S.: Individuelle Kosten der Weiterbildung. Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 15, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin und Bonn 1985

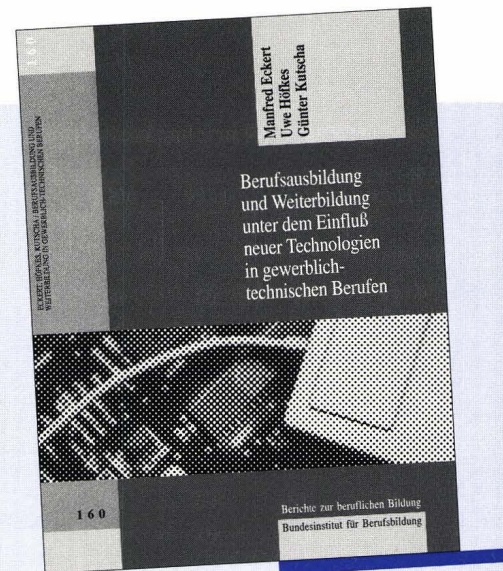
⁵ Ein solcher Einkommensverlust liegt vor, wenn ein erwerbstätiger Teilnehmer wegen der Weiterbildung unbezahlten Urlaub nimmt, seine Arbeitszeit bei entsprechender Einkommensreduzierung vermindert, auf bezahlte Überstunden verzichtet oder seine Erwerbstätigkeit vorübergehend ganz aufgibt.

⁶ In der vorliegenden Untersuchung wurde jedoch darauf verzichtet, den Freizeitverlust in eine monetäre Größe umzurechnen, da die Bestimmung eines Bewertungsfaktors sehr problematisch ist.

⁷ Außerdem können Kosten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im erlernten oder ausgeübten Beruf auch steuerlich als Werbungskosten bzw. Sonderausgaben abgesetzt werden. Es war jedoch nicht möglich, die Höhe der hierauf entfallenden Steuerrückerstattung zu erfassen, da diese im Einkommensteuerbescheid nicht getrennt ausgewiesen wird und die Weiterbildungsteilnehmer zudem auch zum Befragungszeitpunkt in den meisten Fällen noch keine Steuererstattung für die untersuchten Maßnahmen erhalten haben konnten.

⁸ Vgl.: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung 1991, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern, Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 110. Bad Honnef 1993

⁹ Die Berechnung eines genaueren Schätzwertes würde erfordern, daß man die hochgerechnete Anzahl von Teilnehmern kennt, die ausschließlich weniger formalisierte Arten beruflicher Weiterbildung wahrgenommen haben. Diese Zahl gibt es im Berichtssystem Weiterbildung nicht.



Manfred Eckert,
Uwe Höfkes,
Günter Kutscha

BERUFAUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG UNTER DEM EINFLUß NEUER TECHNOLOGIEN IN GWERBLICH-TECHNISCHEN BERUFEN

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG,
HEFT 160

1993, 265 Seiten
Bestell-Nr.: 102.160
ISBN: 3-88555-5355-2
Preis: 29,00 DM

Es wird über Ergebnisse eines interdisziplinären Forschungsprojekts zur Mikroelektronik und Weiterbildung im Kontext des regionalen Strukturwandels in Duisburg informiert. Eine verbesserte berufliche Qualifikation wird als ein wesentlicher Faktor der Regionalentwicklung angesehen. Die Studie bezieht sich auf die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials zu sechs gewerblich-technischen Berufen.

Im ersten Teil werden Qualifikationsprofile, Berufsverlauf und Weiterbildung von Beschäftigten im gewerblich-technischen Bereich auf der Grundlage quantitativ ausgewerteter Daten von Mehrfacherhebungen dargestellt. Der zweite Teil beschäftigt sich mit Ausbildungserfahrungen, Weiterbildung und Berufsverläufen bei Elektroinstallateuren und Energieelektronikern auf der Grundlage der Befunde und Interpretationen zu den durchgeführten Interviews.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 100633
33506 Bielefeld
Telefon (0521) 9 11 01-0
Telefax (0521) 9 11 01-79