

Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

Nicht nur eine Frage des Geldes

Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung gelten heute gemeinhin als unverzichtbar, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen und am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können. Dennoch ist die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nicht selbstverständlich. Es sind jedoch weniger wie häufig angenommen die Kosten, die Menschen davon abhalten sich weiterzubilden. Vielfach fehlen auch Eigeninitiative und das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung.

„Kenne mer nit,
bruche mer nit,
fott domet“

Art. 1 Kölsches Grundgesetz

Deutschland befindet sich wegen des strukturell-technologischen Wandels und einer stetig zunehmenden Internationalisierung bereits seit den 1970er Jahren auf dem Weg in eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft. Unter dem Schlagwort „Lebenslanges Lernen“ fordern Politik, Wirtschaft und Wissenschaft von den Menschen



die Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung, um die Arbeitsmarktchancen des Einzelnen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sicherstellen zu können. In Deutschland gibt es aber bis heute noch kein einheitliches Bildungsprogramm, das Weiterbildung in allen Lebensphasen fördert. Letzten Endes obliegt es dem Einzelnen bzw. den Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen selbst zu initiieren. Daher verwundert es nicht, dass nur eine Minderheit der Deutschen tatsächlich an Kursen zur beruflichen Weiterbildung teilnimmt. So kommt das Berichtssystem „Weiterbildung 2007“ zu dem Ergebnis, dass lediglich 38 Prozent der Bevölkerung zwischen 19 und 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten einen berufsbezogenen Weiterbildungskurs besucht haben. Und laut IAB-Betriebspanel fördert weniger als die Hälfte der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten (vgl. hierzu den Beitrag „Betriebliche Weiterbildung. In der Krise bleibt das Bild zwiespältig“ von Lutz Bellmann und Ute Leber auf Seite 16 in diesem Heft).

Wie lässt sich nun die vergleichsweise geringe Beteiligung der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung erklären, obwohl die Notwendigkeit lebenslangen Lernens gesellschaftlich weitgehend unbestritten ist? Hierfür kann es mehrere Gründe geben, die systematisch von persönlichen Eigenschaften und der beruflichen Tätigkeit abhängen können. In der öffentlichen und politischen Debatte wird in diesem Zusammenhang zumeist auf finanzielle Restriktionen verwiesen und daraus die Forderung nach staatlichen Zuschüssen zur Förderung beruflicher Weiterbildung abgeleitet.

Datengrundlage

Das Forschungsprojekt „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens“ (WeLL) wird vom IAB gemeinsam mit dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung, dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung und dem Markt- und Sozialforschungsinstitut infas durchgeführt und von der Leibniz Gemeinschaft finanziert. Im Rahmen dieses Kooperationsprojektes wird ein einzigartiger Linked-Employer-Employee-Datensatz erstellt, der unter anderem umfangreiche Informationen zur beruflichen Weiterbildung auf Arbeitgeberseite (Employer) und Arbeitnehmerseite (Employee) enthält. Das spezifische Erhebungsdesign erlaubt es, innerbetriebliche Weiterbildungsaktivitäten auch im Zeitverlauf zu analysieren. Es ist allerdings als Stichprobe nicht repräsentativ für alle deutschen Betriebe und Beschäftigte. In einem ersten Schritt wurden im Frühjahr 2007 etwa 100 Betriebe aus fünf verschiedenen Bundesländern – geschichtet nach Betriebsgröße, Branche und Investitionsrate – befragt. In einem zweiten Schritt wurden im Sommer 2007 circa 6.400 Beschäftigte aus diesen Betrieben telefonisch interviewt. Um Entwicklungen beim Weiterbildungsverhalten aufzeigen zu können, wurden die befragten Arbeitnehmer in den Jahren 2008 und 2009 erneut kontaktiert. Eine weitere Erhebung ist für das Jahr 2010 geplant. Grundlage der vorliegenden Analyse ist die erste Befragungswelle.



Tatsächlich spielen finanzielle Restriktionen nur eine untergeordnete Rolle für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Dies zeigt eine Studie des IAB, bei der rund 6.400 Beschäftigte aus etwa 100 Betrieben zum Thema „Weiterbildung“ befragt wurden (siehe Kasten „Datengrundlage“ auf Seite 25). Knapp 30 Prozent der Befragten gaben an, in den Jahren 2006 und 2007 an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen bzw. eine Teilnahme geplant, diese aber nicht realisiert zu haben. Auch wenn zwischen diesen beiden Untergruppen sicherlich Unterschiede bestehen, werden sie an dieser Stelle der Einfachheit halber zusammengefasst. Die Personen, die keine Weiterbildungsbeteiligung angegeben haben, wurden zu den Gründen für die Nichtteilnahme befragt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung dargestellt, die allerdings wegen des speziellen Erhebungsdesigns der Studie nicht repräsentativ sind. Dabei wird deutlich, dass finanzielle Anreizprogramme alleine zu kurz greifen.

Gründe für die Nichtteilnahme

Abbildung 1 zeigt, wie häufig welche Gründe für die Nichtteilnahme von den Befragten genannt wurden. Negative Erfahrungen sowie die finanzielle Belastung durch eine Teilnahme spielen nur bei etwa zwei bzw. 20 Prozent der Befragten eine Rolle für die Nichtteilnahme. Hingegen sieht fast die Hälfte der Befragten keinen Bedarf an beruflicher Weiterbildung, da sie ihre Qualifikation als ausreichend erachtet. Daneben werden der Mangel an Zeit (41,6 Prozent), fehlende Vorschriften (39,1 Prozent) sowie mangelnde Förderung durch den Betrieb (31,7 Prozent) als wichtige Gründe genannt. Auf einige der hier genannten Gründe soll im Folgenden ausführlicher eingegangen werden.

Gerade Geringqualifizierte sehen wenig Weiterbildungsbedarf

Wie erwähnt halten sich fast 50 Prozent der Befragten für so qualifiziert, dass sie für sich selbst keinen Weiterbildungsbedarf sehen. Allerdings zeigen sich hier erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftig-

Abbildung 1

Gründe für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung (in %)

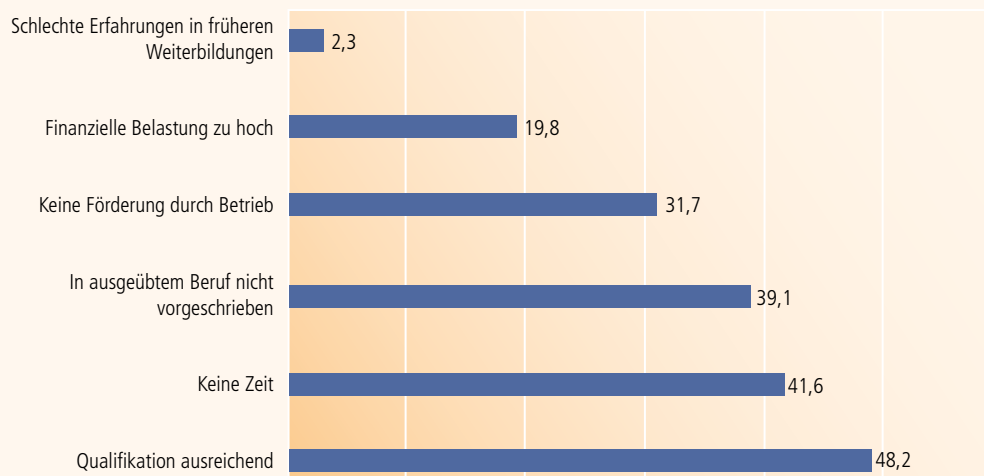
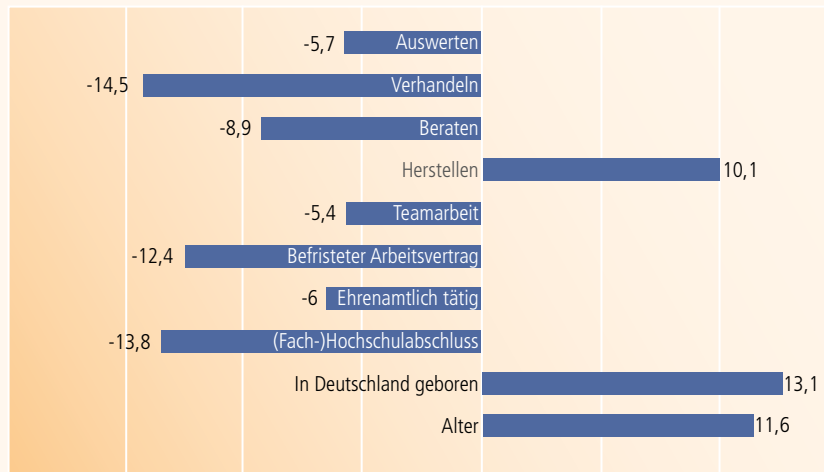


Abbildung 2

Determinanten der Zustimmungswahrscheinlichkeit zur Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, da Qualifikationen ausreichend“ (in %)



Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein in Deutschland geborener Arbeitnehmer nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilnimmt, da er sich für ausreichend qualifiziert hält, liegt um 13,1 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren im Ausland geborenen Beschäftigten.
Quelle: Arbeitnehmerbefragung WeLL, 1. Welle; marginale Effekte aller (schwach) signifikanten Variablen, N=1462. © IAB

tengruppen. So bekunden Arbeitnehmer, die häufig eine herstellende Tätigkeit ausüben, einen deutlich niedrigeren Bedarf an beruflicher Weiterbildung als Personen, die keine herstellende Tätigkeit verrichten. Die Differenz in der Zustimmungswahrscheinlichkeit beträgt hier zehn Prozentpunkte (vgl. Abbildung 2). Arbeitnehmer mit einer vergleichsweise einfachen Tätigkeit vertreten also eher die Ansicht, dass ihre beruflichen Kompetenzen zur Erledigung ihrer Arbeiten ausreichen als solche mit anspruchsvollerem Jobprofil. Dies wird auch daran ersichtlich, dass Beschäftigte, deren Tätigkeit überwiegend durch die Attribute „auswerten“, „verhandeln“ und „beraten“ gekennzeichnet ist, eine zwischen sechs und 15 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, ausreichende Qualifikation als Motiv für keine Weiterbildungsteilnahme zu nennen. Gleiches gilt auch für Beschäftigte, die regelmäßig im Team arbeiten, für ehrenamtlich Tätige und für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss.

In Deutschland geborene Beschäftigte neigen ebenso wie ältere Personen eher dazu, ihre jeweiligen Qua-

lifikationen für ausreichend zu erachten. Die Zustimmungswahrscheinlichkeit ist für einen in Deutschland geborenen Beschäftigten um circa 13 Prozentpunkte höher als für einen im Ausland geborenen Arbeitnehmer. Ein 50-Jähriger weist im Durchschnitt eine um fast zwölf Prozent höhere Zustimmung auf als ein vergleichbarer 40-Jähriger.

Freiwillige Weiterbildung ist nicht jedermanns Sache

Betrachten wir nun die Zustimmung zu der Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, da nicht vorgeschrieben“ (vgl. Abbildung 3 auf Seite 28). Beschäftigte mit einer auswertenden oder beratenden Tätigkeit (-7,8 bzw. -9,6 Prozentpunkte) sowie Personen, die im Team arbeiten (-6 Prozentpunkte), geben dies deutlich seltener als Grund für ihre Nichtteilnahme an als Beschäftigte, für deren berufliche Tätigkeit diese Attribute nicht zutreffen. Gleiches gilt für Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag (-13,3 Prozentpunkte). Dies deutet darauf hin, dass Arbeitnehmer mit anspruchs-



volleren Jobmerkmalen einer freiwilligen Weiterbildung tendenziell aufgeschlossener gegenüberstehen. Eine signifikant höhere Zustimmung lässt sich für in Deutschland geborene (12,8 Prozentpunkte) und ältere Arbeitnehmer beobachten (6 Prozentpunkte). Ebenso geben Frauen im Vergleich zu Männern (9,8 Prozentpunkte) und Arbeiter im Vergleich zu Angestellten (14,6 Prozentpunkte) häufiger an, dass sie aufgrund fehlender Vorschriften an keiner beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

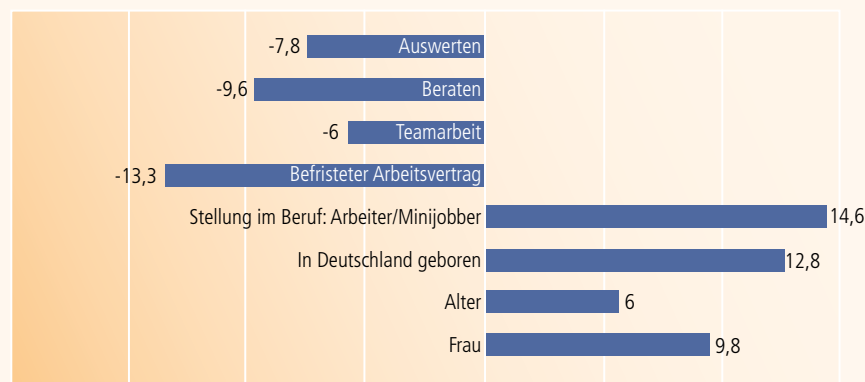
Ähnliche Muster zeigen sich bei einer Nichtteilnahme wegen fehlender Förderung durch den Betrieb. Die entsprechenden Werte liegen bei Arbeitern um fast neun Prozentpunkte höher als bei Angestellten. Ferner nimmt die Zustimmungswahrscheinlichkeit mit zunehmendem Alter und bei (sehr) guter Gesundheit deutlich ab. Auch Personen mit Tätigkeiten, die durch das Attribut „verhandeln“ gekennzeichnet sind, neigen seltener dazu, die fehlende betriebliche Unterstützung als Motiv zu nennen.

Kosten der Weiterbildung sind nur für bestimmte Gruppen ausschlaggebend

Die Zustimmung zur Aussage „Keine Teilnahme, weil die finanzielle Belastung zu hoch gewesen wäre“ variiert nicht systematisch mit den meisten oben genannten tätigkeitsbezogenen Merkmalen. Ein signifikant positiver

Abbildung 3

Determinanten der Zustimmungswahrscheinlichkeit zur Aussage „Keine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, da nicht vorgeschrieben“ (in %)



Quelle: Arbeitnehmerbefragung WeLL, 1. Welle; Marginale Effekte aller (schwach) signifikanten Variablen, N=1454. © IAB

Zusammenhang zeigt sich sowohl bei Arbeitern bzw. Minijobbern als auch bei befristet Beschäftigten. Die stärksten Zusammenhänge ergeben sich aber bei Frauen und bei Personen mit mehreren Kindern. Außerdem nimmt die Zustimmungseignung mit zunehmendem Alter signifikant ab. Eine geringere Zustimmungseignung zu dieser Aussage ist vor allem bei in Deutschland geborenen Personen und bei Befragten mit einem Ausbildungs- oder (Fach-)Hochschulabschluss festzustellen.

Fazit

Berufliche Weiterbildung ist angesichts der Herausforderungen durch den technologisch-strukturellen Wandel der Arbeitswelt unbestritten ein zentrales Mittel zur Sicherung individueller Beschäftigungs- und Aufstiegschancen. Die Politik setzt hier verstärkt auf finanzielle Anreizprogramme wie die im Januar 2010 eingeführte Bildungsprämie, die für Geringverdiener einen staatlichen Weiterbildungszuschuss von bis zu 500 Euro vorsieht. Aus den hier vorgestellten empirischen Analysen wird jedoch deutlich, dass solche Programme in vielen Fällen zu kurz greifen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die durch den strukturell-technologischen Wandel am stärksten gefährdet sind (zum Beispiel Geringqualifizierte). Diese geben systematisch häufiger an, keine berufliche Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch genommen zu haben, da sie aus ihrer Sicht über ausreichende Qualifikationen verfügen oder aber eine Weiterbildung nicht vorgeschrieben sei. Ähnliche Befunde finden sich auch für ältere Beschäftigte.

Finanzielle Restriktionen spielen hingegen vor allem bei Frauen und Personen mit Kindern im Haushalt eine Rolle. Sie variieren jedoch kaum systematisch mit berufs- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen.

Dies legt den Schluss nahe, dass zunächst noch umfassende Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung geleistet werden muss, bevor finanzielle Anreize greifen können. An dieser Stelle sollte man sich auf Geringqualifizierte und – unabhängig vom Jobprofil – auf ältere Beschäftigte konzentrieren. Über die Notwendigkeit, Angemessenheit und Erfolgs-

aussicht gesetzlicher Vorschriften kann in diesem Zusammenhang sicher gestritten werden. Die eben genannten Beschäftigtengruppen begründen unseren empirischen Befunden zufolge ihre Weiterbildungsabstinenz allerdings in vielen Fällen damit, dass sie zur Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen nicht verpflichtet sind.



Literatur

Bender, Stefan; Fertig, Michael; Görlitz, Katja; Huber, Martina; Schmucker, Alexandra (2009): WeLL – Unique Linked Employer-Employee Data on Further Training in Germany. In: Schmollers Jahrbuch 4/2009, S. 637-643.

Die Autoren



Dr. Michael Fertig

ist Geschäftsführer des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik in Köln.
fertig@isg-institut.de



Martina Huber

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.
martina.huber@iab.de