

Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland¹

Ursula Beicht, Klaus Berger und Dick Moraal

Zusammenfassung

Lebenslanges Lernen steht zunehmend im Mittelpunkt der Bildungspolitik. Weiterbildung ist dabei ein zentraler Bestandteil. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Schwerpunkt dieses Artikels ist die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. In diesem Beitrag stellen wir dar, wie viel derzeit in Deutschland für berufliche Weiterbildung insgesamt aufgewendet wird und wie sich diese Aufwendungen auf die Finanziers verteilen. Eine solche Gesamtbetrachtung ist mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Nach unserer Schätzungen werden gegenwärtig insgesamt ungefähr 35 Mrd. € für berufliche Weiterbildung aufgewendet.

Abstract: Expenses of Continuing Vocational Training in Germany

The focus of educational and training policies is more and more on lifelong learning. A central element of the implementation of lifelong learning is the continuing training of adults. The contribution of especially the continuing vocational training not only to the technological and economic changes, but also to demographic developments in the European countries, is becoming more and more of central importance. In this article we focus on the financing of continuing vocational training in Germany. We discuss extensively the problems to identify the financial contribution of the enterprises, individuals and the German state to the financing of continuing vocational training in Germany. According to our estimations, the three financiers of continuing vocational training spend yearly around 35 billion € on CVT.

1. Einleitung

In der Erklärung von Lissabon 2000 zu Entwicklungsstrategien für den europäischen Wirtschaftsraum bis zum Jahr 2010 messen die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union dem lebenslangen Lernen einen zentralen Stellenwert bei. Konkret wurde durch die EU-Mitgliedsstaaten vereinbart, die Bildungspolitik mehr auf das lebenslange Lernen zu fokussieren. Die EU-Mitgliedsstaaten sollten ihre nationale Bildungsstruktur und -politik dahingehend überprüfen, ob diese den Anforderungen einer Wissensgesellschaft entsprechen. Die in Deutschland eingesetzte Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens (2004: V) stellt in ihrem Schlussbericht fest: „Die Transformation der gegenwärtigen Weiterbildungslandschaft nach den Erfordernissen des Lebenslangen Lernens wird unzweifelhaft mehr Ressourcen erfordern.“

Verstanden werden unter lebenslangem Lernen alle Arten des formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg (vgl. Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens 2004). Einen zentralen Bestandteil des lebenslangen Lernens im Erwachsenenalter stellt die Weiterbildung dar. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten.

Die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung erfolgt hauptsächlich durch die Unternehmen, den Staat, die Bundesagentur für Arbeit und die Privatpersonen. Die Expertenkommission (2004) kommt zu dem Schluss, dass diese Akteure,

„mehr als in der Vergangenheit in die Bildung investieren müssen.“ Wie hoch sind jedoch die Weiterbildungsinvestitionen von Unternehmen, Privatpersonen und öffentlicher Hand? In diesem Beitrag wollen wir darstellen, wie viel derzeit in Deutschland für berufliche Weiterbildung insgesamt aufgewendet wird und wie sich diese Aufwendungen auf die Finanziers verteilen.

2. Ziele der Finanziers beruflicher Weiterbildung

Unternehmen, Individuen, öffentliche Hand, d. h. Bundesagentur für Arbeit und Staat, verbinden mit beruflicher Weiterbildung nicht unbedingt deckungsgleiche Ziele. Für die Unternehmen stehen die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung der Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen im Vordergrund.

Individuen streben mit beruflicher Weiterbildung vornehmlich Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation an. Ihre Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings nur dann, wenn sie diese Ziele für erreichbar halten und ihre Investitionen in Form von Zeit, Geld und Lernaufwendungen in einem hierzu angemessenen Verhältnis stehen.

Das Interesse des Staates an beruflicher Weiterbildung richtet sich einerseits auf den Erhalt und die Förderung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Andererseits geht es ihm um die Bewältigung der erheblichen Arbeitsmarktp Probleme und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts einschließlich der Förderung von Chancengleichheit.

3. Weiterbildungsbegriff

Eine allgemeingültige Definition von „beruflicher Weiterbildung“ gibt es nicht. Vielmehr werden in den unterschiedlichen Erhebungen und Statistiken teilweise deutlich voneinander abweichende Abgrenzungen vorgenommen (vgl. Bellmann 2003; Bellmann/Leber 2003). Hierbei geht es vor allem um die Entscheidung, ob nur die „klassische“ formalisierte Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen oder ob auch informelle Lernprozesse berücksichtigt werden. Ein bedeutender Teil beruflicher Weiterbildung findet inzwischen in weniger formalisierter Art statt. Wie viele Personen an beruflicher Weiterbildung teilnehmen und wie hoch die Aufwendungen für berufliche Weiterbildung insgesamt sind, hängt daher entscheidend davon ab, von welcher Definition des Weiterbildungsbegriffs bei der Erhebung dieser Größen ausgegangen wird.²

Einerseits gibt es das Bestreben, die Aufwendungen nach Möglichkeit vollständig einzuschätzen zu können, andererseits besteht jedoch die Schwierigkeit der statistischen Erfassung informeller Lernformen. So kam eine methodische Studie zum arbeitsintegrierten Lernen zu dem Fazit, dieses ließe sich in den Unternehmen „statistisch derzeit nicht erfassen“ (Quem 1998: 91). In der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS2, auf der die im Folgenden dargestellten betrieblichen Weiterbildungskosten basieren, wurden die Angaben zu den Kosten daher ausschließlich auf interne und externe Lehrveranstaltungen, also auf die formalisierte Weiterbildung beschränkt (vgl. Grünwald/Moraal/Schönfeld 2003).³

¹ Wir danken dem anonymen Gutachter für wertvolle Hinweise und Anregungen.

² So steht bei den repräsentativen Personenbefragungen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW), in dem seit 1979 kontinuierlich das Weiterbildungsverhalten der deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beobachtet wird, die formalisierte Weiterbildung im Rahmen von Lehrgängen und Kursen traditionell im Vordergrund (vgl. BMBF 2005). Allerdings wird im BSW inzwischen auch die informelle berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie das Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit zusätzlich noch gesondert erfasst, wobei ein äußerst breites Spektrum von Lernprozessen berücksichtigt wird.

In der Erhebung des *Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)*, aus der die hier referierten Ergebnisse zu den Kosten und dem Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen stammen, wurde dagegen ein relativ weit gefasster Weiterbildungsbegriff zugrunde gelegt, der über die formalisierte Weiterbildung hinaus auch informelle Lernformen einbezog (vgl. *Beicht/Schiel/Timmermann* 2004; *Beicht/Krekel/Walden* 2005). So wurden arbeitsnahe Lernformen, selbstorganisiertes Lernen sowie der Besuch von Kongressen, Tagungen und Fachmessen berücksichtigt. Selbst organisierte Lernprozesse wurden allerdings nur erfasst, wenn es sich um intentionales Lernen handelte und der Einzelne sich ein konkretes Lernziel gesetzt hatte.

Da in den einzelnen Erhebungen und Statistiken ein sehr unterschiedlich breit gefächertes Spektrum von Lernformen betrachtet wird, sind Zusammenfassungen oder Vergleiche der Ergebnisse unterschiedlicher Datenquellen letztlich nur unter großen Vorbehalten möglich.⁴ Dies ist bei den nachfolgenden Darstellungen zu den Aufwendungen für berufliche Weiterbildung und bei der Herstellung eines Bezugs zu anderen Weiterbildungsstudien zu beachten.

4. Kosten der betrieblichen Weiterbildung

4.1 Höhe und Struktur der Kosten

Im Jahr 2000 fand für das Referenzjahr 1999 die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS2)⁵ statt (vgl. *Grünwald/Moraal* 2002). Ziel dieser Erhebung war es, vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen aus 25 europäischen Ländern zu gewinnen. Damit stellt CVTS2 auch wesentliche Kennzahlen für die Analyse der Weiterbildungskosten zur Verfügung. In Deutschland beteiligten sich ca. 3.100 Unternehmen an der Erhebung.

Die Höhe der Ausgaben der Unternehmen für interne und externe Weiterbildungskurse ist ein wichtiger Anhaltspunkt zur Einschätzung der Investitionsbereitschaft der Unternehmen. Das nachfolgende Kostentableau weist die wichtigsten Kostenpositionen sowohl für die Gesamtheit der deutschen Unternehmen als auch für den Durchschnitt der damaligen 15 EU-Mitgliedstaaten einzeln aus. Es zeigt diese Kostengrößen im Verhältnis zueinander.

Die Gesamtkosten für Weiterbildungskurse sind die Summe aus direkten Kosten, Personalausfallkosten sowie dem Saldo aus gezahlten Beiträgen an nationale oder regionale Weiterbildungsfonds und Einnahmen aus nationalen und anderen Finanzierungsregelungen. Von besonderer quantitativer Bedeutung sind die direkten Kosten, die unmittelbar mit der Durchführung der Kurse verbunden sind, und die Personalausfallkosten.

Bei den direkten Kosten für Weiterbildungskurse werden in CVTS2 folgende Kostenpositionen unterschieden:

- Gebühren/Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter und externes Weiterbildungspersonal,
- Reisekosten, Spesen und Tagegelder der Teilnehmenden,
- Arbeitskosten für internes Weiterbildungspersonal sowie
- Kosten für Räume (einschließlich Ausbildungszentren) und Ausstattung sowie Materialkosten.

Die Personalausfallkosten sind von besonderem Interesse. Sie können als „Opportunitätskosten der Weiterbildungskurse“ für die Unternehmen verstanden werden. Diese entstehen, wenn die Beschäftigten während der Kursteilnahme nicht produktiv arbeiten, aber Arbeitskosten verursachen. Anders als bei den direkten Kosten stellen jedoch die Personalausfallkosten nicht in allen Fällen der Weiterbildung zuzurechnende Aufwendungen der Unternehmen dar. Insbesondere bei kurzen Maßnahmen sowie Maßnahmen für Führungskräfte und einem Teil der Fachkräfte gelingt es den Unternehmen, die Kostenbelastung auf die Beschäftigten zu übertragen. Dies ist zum einen durch eine Verlagerung der Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten mög-

lich. Zum anderen findet eine Kostenverlagerung auch dann statt, wenn die Unternehmen von den Teilnehmenden erwarten, dass die durch Weiterbildung verlorene Arbeitszeit durch unbezahlten Arbeitseinsatz in der Freizeit oder eine kurzfristige Intensivierung der eigenen Arbeit bzw. des Teams von Kollegen ausgeglichen wird. Dennoch werden diese Kostenbestandteile oft den Weiterbildungsaufwendungen der Unternehmen zugerechnet. Für eine realistische Erfassung wäre jedoch in jedem einzelnen Falle zu klären, ob das Unternehmen diese Kosten getragen hat oder ob die Kosten den Beschäftigten zuzurechnen sind. Genauere Angaben über die tatsächliche Relevanz der Personalausfallkosten für die Unternehmen sind nicht vorhanden. Die Ergebnisse aus der CVTS2 Zusatzerhebung⁶ verdeutlichen aber, dass die Personalausfallkosten nur für eine Minderheit der Unternehmen eine betriebswirtschaftliche Größe darstellen. In Dreiviertel der Unternehmen werden diese Kosten betriebsintern nicht den Weiterbildungskosten zugerechnet. Die Personalausfallkosten können fast die Hälfte der Unternehmen nur mit großen Schwierigkeiten schätzen. Es ist zu vermuten, dass eine kalkulatorische Berücksichtigung am ehesten dann erfolgt, wenn eine Überwälzung dieser Kosten auf die Weiterbildungsteilnehmende nicht oder nur zu einem geringen Teil möglich ist.

Die Kosten pro Weiterbildungsstunde betragen in den in der Erhebung erfassten Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen insgesamt 62 €, wobei die direkten Kosten mit 35 € einen Anteil 56 % einnehmen. Auf die Personalausfallkosten entfällt mit 27 € pro Weiterbildungsstunde ein Anteil von 44 %. Beide Kostenarten liegen über dem Durchschnitt der 15 EU-Mitgliedstaaten. Bezieht man die direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung auf die Teilnehmenden, so betragen die Gesamtkosten 1.720 €, wobei die direkten Weiterbildungskosten mit 974 € deutlich höher sind als die Personalausfallkosten mit 746 €. Pro Beschäftigten in den weiterbildenden Unternehmen liegen die Gesamtkosten bei 622 €, wovon die direkten Kosten 352 € einnehmen und die Personalausfallkosten 270 €.

Wenn eine Bereinigung der Kosten um den Saldo aus gezahlten Beiträgen an öffentliche oder andere Einrichtungen und Zuschüssen von Dritten für die betriebliche Weiterbildung durchgeführt wird, betragen die Gesamtkosten je Teilnehmenden 1.712 € und die Gesamtkosten je Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Unternehmen 620 €.

Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wurde eine Hochrechnung der Weiterbildungskosten für Deutschland durchgeführt. Die direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren betrugen in den in der europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS2) erfassten Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen⁷ im Jahre 1999 5,2 Mrd. €.

³ Es wurde jedoch erfasst, inwieweit in den Betrieben auch informelle Lernformen angewandt wurden.

⁴ Über die unterschiedliche Definition von beruflicher Weiterbildung hinaus unterscheiden sich die einzelnen Studien auch in weiteren methodischen Details erheblich, insbesondere hinsichtlich des einbezogenen Personenkreises. So werden im Berichtssystem Weiterbildung z. B. alle deutschsprachigen Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren einbezogen, während die BIBB-Erhebung ausschließlich erwerbsnahe Personen einschloss.

⁵ Zu den Ergebnissen vgl. *Grünwald/Moraal/Schönfeld* (2003) und Europäische Kommission (2003).

⁶ In Ergänzung zu der CVTS2 Haupterhebung wurde in Deutschland eine Zusatzerhebung bei 500 weiterbildenden Unternehmen durchgeführt. Die Besonderheit bei dem Konzept der Zusatzerhebung besteht darin, dass die strukturellen eher quantitativen Ergebnisse der CVTS2 Haupterhebung mit den eher qualitativen Ergebnissen der Zusatzerhebung gekoppelt werden können. Vgl. *Grünwald/Moraal/Schönfeld* (2003).

⁷ In dieser Erhebung wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen Produzierendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe, Verkehr- und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Dienstleistungen einbezogen.

Grafik 1

Kosten der betrieblichen Weiterbildung 1999

(Angaben in € zusammengestellt aus der EUROSTAT-Datenbank NewCronos)

Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde		Personalausfallkosten pro Weiterbildungsstunde	
35 (33)*		27 (20)	
Direkte Kosten pro Teilnehmer und Jahr		Personalausfallkosten pro Teilnehmer und Jahr	
974 (1005)		746 (608)	
Direkte Kosten pro Beschäftigten in weiterbildenden Unternehmen (Kurse etc.)		Personalausfallkosten pro Beschäftigten in weiterbildenden Unternehmen (Kurse etc.)	
352 (473)		270 (287)	
Direkte Kosten pro Beschäftigte in allen Unternehmen		Personalausfallkosten pro Beschäftigte in allen Unternehmen	
310 (240)		236 (132)	
Gesamtkosten pro Weiterbildungsstunde **	Gesamtkosten pro Teilnehmer und Jahr **	Gesamtkosten pro Beschäftigten in weiterbildenden Unternehmen (Kurse) **	Gesamtkosten pro Beschäftigten in allen Unternehmen **
62 (53)	1720 (1613)	622 (760)	546 (372)
Gesamtkosten, bereinigt um den Saldo aus Beiträgen an öffentliche oder andere Einrichtungen und Zuschüssen von Dritten für die betriebliche Weiterbildung			
- Kosten je Teilnehmer von Unternehmen, die Kurse durchführen = € 1712			
- Kosten je Beschäftigten von Unternehmen, die Kurse durchführen = € 620			

* EU-15 Durchschnitte in Klammern.

** Die Gesamtkosten sind die Summe aus den direkten Kosten und den Personalausfallkosten.

Unter Berücksichtigung der Weiterbildung in den Wirtschaftsbereichen, die in CVTS2 nicht erfasst waren, sowie in Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten ergibt sich für 1999 ein Betrag von 9,7 Mrd. €.⁸

Die Personalausfallkosten, die im Rahmen von CVTS2 auf der Basis der erhobenen Teilnahmestunden und der Lohnkostensumme der weiterbildenden Unternehmen berechnet wurden, betrugen für 1999 4,0 Mrd. €. Unter Hinzurechnung der Personalausfallkosten in den in CVTS2 nicht erfassten Unternehmen ergibt sich ein Gesamtbetrag für die Personalausfallkosten in Höhe von 7,0 Mrd. €.

Eine Addition der direkten Kosten und der Personalausfallkosten ergibt für 1999 Gesamtkosten in Höhe von 16,7 Mrd. € für alle deutschen Unternehmen.⁹

4.2 Einordnung der Weiterbildungskosten

Die CVTS2 Ergebnisse bieten auch die Möglichkeit, die strukturelle Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland in einen gesamteuropäischen Kontext einzuordnen. Ein zentrales Element zur Beschreibung von Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Europa sind die nachfolgenden quantitativen Schlüsselindikatoren. Der Anteil von Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten (*Weiterbildungsangebot*), ist in Europa weit gestreut. 1999 machten in Deutschland 75 % der Unternehmen ihren Mitarbeitern Angebote zur betrieblichen Weiterbildung. Damit lag Deutschland an neunter Stelle unter den 25 europäischen Vergleichsländern. 36 % der Mitarbeiter in weiterbildungsaktiven Unternehmen in Deutsch-

land nehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil (*Weiterbildungsteilnahme*). Dies bedeutete den 16. Platz unter 25 Ländern. Die Intensität der betrieblichen Weiterbildung (*Weiterbildungsintensität*) spiegelt sich in der durchschnittlichen Anzahl der Kursstunden je Teilnehmenden pro Jahr wider. Mit einer durchschnittlichen Kursstundenzahl von 27 Stunden liegt Deutschland an 22. Stelle. Die finanziellen Weiterbildungsaufwendungen der Unternehmen (*Weiterbildungskosten*) geben Auskunft über deren Investitionsbereitschaft in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter. Diese lagen 1999 mit 35 € (33 KKS)¹⁰ pro Weiterbildungsstunde für Deutschland an fünfter Stelle.

⁸ Dieses Ergebnis weicht geringfügig von der Hochrechnung des Statistischen Bundesamtes ab, das auf Basis der CVTS2 Daten zu einem Volumen von € 9,4 Mrd. für die direkten Kosten gelangt.

⁹ Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) erfasst periodisch die Kosten der betrieblichen Weiterbildung (*Weiss 2003*). Für 2001 weist das IW 21,4 Mrd. € nach. Allerdings fasst das IW nicht nur die direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung zusammen, sondern rechnet zusätzlich die Kosten der „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung (Einarbeitung, Job-Rotation, Qualitätszirkel, Informationsveranstaltungen usw.) mit ein. Die Einbeziehung der Kosten für die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung ist zwar prinzipiell legitim, da auch das Angebot dieser Formen Kosten verursacht. Das Erfassungskonzept für diese Kosten ist jedoch problematisch, da insbesondere bei den arbeitsintegrierten Lernformen eine Unterscheidung zwischen intentionalem Lernen und Erfahrungslernen als nicht gesteuertem „Nebeneffekt“ der Arbeit kaum möglich ist (vgl. u. a. *Grünewald/Moraal 1995* und *Grünewald/Moraal 2004*).

¹⁰ Der europäische Kaufkraftstandard (KKS) gleicht die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern aus.

Zusammengefasst kann man folgende Aussagen über den Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland treffen: Deutschland liegt beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen im oberen Mittelfeld. Die Chance für die Mitarbeiter, an Weiterbildungskursen teilnehmen zu können, ist im europäischen Vergleich jedoch unterdurchschnittlich. Bei der Intensität der Maßnahmen befindet sich Deutschland am unteren Ende der europäischen Skala. Trotzdem sind die Kosten für die Bildungsmaßnahmen hoch. Unternehmen in Deutschland konzentrieren ihre betriebliche Weiterbildung – deutlich mehr als in anderen europäischen Ländern – auf *kurzfristige Anpassungsmaßnahmen*, die darüber hinaus *teuer* sind. Mit Blick auf das Konzept des lebenslangen Lernens ist der Beitrag der deutschen Unternehmen im europäischen Vergleich eher unterdurchschnittlich.¹¹

4.3 Nutzen der betrieblichen Weiterbildung für die Unternehmen

Die betriebliche Weiterbildung ist Bestandteil der Personalentwicklung (betriebliches Humankapital) und gleichzeitig eine unternehmerische Investition analog zu Sachkapitalinvestitionen. Das Unternehmen tätigt Ausgaben mit dem Ziel, die Kontinuität des Unternehmens zu sichern. Die Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung können aus der Sicht der Humankapitaltheorie analysiert werden. Die Bildungsökonomie in ihren verschiedenen Schattierungen ist sich darüber einig, dass Investitionen von Unternehmen und Individuen in Humankapital die Produktivität der Unternehmen und ebenfalls die gesamtgesellschaftliche Wettbewerbsfähigkeit erhöht. Das Ausmaß des Einflusses der Bildungsinvestitionen – also das optimale Niveau der Bildung für die Beschäftigten, die Unternehmen und die Gesamtgesellschaft – ist empirisch aber bis dato noch nicht eindeutig geklärt (Asplund 2004).¹² Es ist sehr kompliziert den ökonomischen Nutzen der Weiterbildung für Unternehmen quantitativ abzuschätzen (wie z. B. Produktivitätsgewinne, Einsparungen bei Personaleinstellungskosten). Die betriebliche Weiterbildung wurde lange Zeit im wesentlichen als Ausgabe für die Anpassung der Qualifikationen des Personals an den technischen und organisatorischen Fortschritt angesehen. Im Vordergrund stehen dabei meist kurze Anpassungsmaßnahmen, die von unmittelbarem Nutzen für die Unternehmen sind. Weiterbildungsinvestitionen über den Bedarf hinaus sind nach diesen Ergebnissen der CVTS2-Zusatzerhebung für deutsche Unternehmen eher selten. Hiernach bewerten weiterbildende Unternehmen die Angemessenheit der eigenen Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung sowie der entsprechenden Aufwendungen der Wirtschaft insgesamt wie folgt:

- 61 % der Unternehmen halten ihre eigenen finanziellen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung für angemessen.
- Jedes dritte Unternehmen (28 %) war der Meinung, dass die eigenen Aufwendungen zu niedrig seien.
- Nur 11 % hielten die eigenen Aufwendungen für zu hoch.

In Unternehmen mit 50–499 Beschäftigten ist die Zufriedenheit mit der Angemessenheit der eigenen Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung mit 76 % am höchsten. Bei einem Vergleich nach Wirtschaftsbereichen wird die besondere Situation bei den Banken und Versicherungen deutlich. Hier findet sich mit 15 % der niedrigste Anteil von Unternehmen, die die eigenen Aufwendungen für unzureichend halten, gleichzeitig mit 20 % der höchste Anteil von Unternehmen, die die Aufwendungen als zu hoch einschätzen. Im Bereich des Handels ist dagegen der Eindruck einer Unterinvestition bei den betrieblichen Experten mit 51 % am höchsten.

Die Befragten wurden auch gebeten, eine Bewertung der „Aufwendungen der deutschen Wirtschaft allgemein“ vorzunehmen. Folgende Übersicht stellt die Einschätzungen zu den eigenen Aufwendungen und zu denen der Wirtschaft insgesamt gegenüber, wobei zu berücksichtigen ist, dass knapp die Hälfte der befragten Unternehmensexperten sich nicht in der Lage sah, zur Gesamtsituation Stellung zu beziehen.

Einschätzung der Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung bezogen auf das eigene Unternehmen sowie die Wirtschaft insgesamt (in Prozent)

	Aufwendungen des eigenen Unternehmens	Aufwendungen der Wirtschaft insgesamt	
		Insgesamt	bezogen auf Unternehmen mit Angabe
Zu niedrig	28%	29%	64%
Angemessen	61%	15%	33%
Zu hoch	11%	1%	3%
Kann ich nicht beurteilen	1%	51%	*
Summe	100%	100%	100%

* Kategorie wurde ausgeklammert.

Die Skepsis der Befragten gegenüber der Investitionsbereitschaft der Unternehmen insgesamt ist stärker verbreitet als die Skepsis gegenüber der Angemessenheit der Weiterbildungsaufwendungen des eigenen Unternehmens. So halten, wie schon berichtet, 28 % der Unternehmen die eigenen finanziellen Aufwendungen für unzureichend. Der entsprechende Wert für die „Aufwendungen der deutschen Wirtschaft“ liegt bei 29 %. Klammert man die Unternehmen, die kein Urteil abgeben konnten oder wollten, aus, liegt der Prozentsatz sogar bei 64 %. In diesen Einschätzungen gibt es nur wenige Abweichungen zwischen verschiedenen Teilgruppen von Unternehmen.

5. Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen

5.1 Höhe und Struktur der individuellen Weiterbildungskosten

Nach der BIBB-Erhebung entstanden im Jahr 2002 jedem Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung im Durchschnitt Kosten von 723 € (vgl. Beicht/Krekel/Walden 2004a, 2005).¹³

¹¹ Die These, dass die hohe Verbreitung des dualen Systems in Deutschland als Instrument der Erstqualifizierung Jugendlicher die Unternehmen der Wirtschaft in erheblichem Umfang von Maßnahmen einer „kompensatorischen Weiterbildung“ entlastet, kann mit den vorhandenen Daten zur Zeit nicht abschließend bestätigt werden. In der künftigen europäischen Weiterbildungserhebung CVTS3, geplant für 2006, sollen daher sowohl die Aufwendungen der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung als auch die berufliche Erstausbildung erfasst werden.

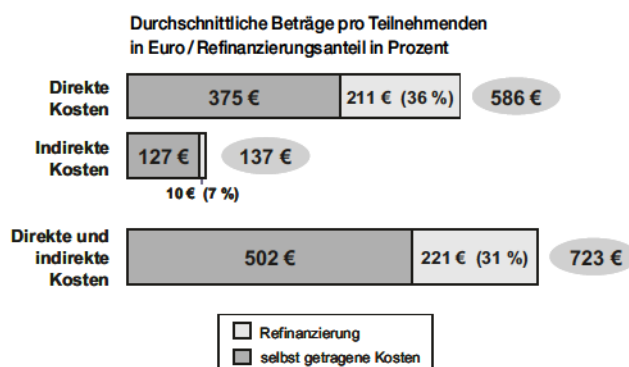
¹² Im Rahmen einer Literaturstudie schlussfolgert Asplund (2004: 17) sehr treffend: „Empirical evidence on the economic impacts of employers' investments in training is only emerging. This situation is remarkable in view of the enormous amounts of resources invested annually in company training. So far, most effort has been taken to explore the wage effects of training but, simultaneously, better data and/or more sophisticated estimation techniques have generated an increasingly more mixed picture of the wage returns to training. Moreover, the reported wage returns to training highlight to most part only average effects, while information on the returns reaped by differently endowed individuals is still more or less missing.“

¹³ Die Erhebung wurde im Rahmen des BIBB-Projekts „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen“ durchgeführt, wobei eine Kooperation mit der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ erfolgte, die vertiefte Informationen zu den Hintergründen und Motiven für individuelle Entscheidungen gegen berufliche Weiterbildung gewinnen wollte (vgl. Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens 2004; Schröder/Schiel/Aust 2004). In die gemeinsam durchgeführten repräsentativen Erhebungen bei Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung wurden über 5.000 erwerbsnahe deutschsprachige

Dabei wurde von einem Kostenbegriff ausgegangen, der direkte und indirekte Kosten umfasst. Die *direkten Kosten* stellen die unmittelbaren Ausgaben z. B. für Teilnahmegebühren oder Lern- und Arbeitsmittel dar. Sie liegen – vor einer Kostenerstattung von anderer Seite – bei durchschnittlich 586 € pro Teilnehmenden und Jahr. Unter den *indirekten Kosten* wird ein entgangener Nutzen verstanden, der bei einer alternativen Verwendung der in die Weiterbildung investierten Zeiten (Opportunitätskosten) erzielt worden wäre. Bei der Kostenermittlung wurde jedoch nur der Verzicht auf ein vorher tatsächlich vorhandenes Einkommen berücksichtigt, z. B. wenn unbezahlter Urlaub wegen der Weiterbildung genommen wurde. Ein Verlust von Freizeit wurde dagegen nicht in Geldgrößen bzw. Kostenwerte umgerechnet. Auf die indirekten Kosten, d. h. den Einkommensverlust, entfallen vor Refinanzierung durchschnittlich 137 € pro Teilnehmenden und Jahr.

Grafik 2

Individuelle Kosten beruflicher Weiterbildung 2002 vor und nach Refinanzierung



In vielen Fällen erhalten die Teilnehmenden eine teilweise oder vollständige Erstattung der entstandenen Kosten (vgl. Grafik 2). Dies betrifft vor allem die *direkten Kosten*, die insgesamt zu mehr als einem Drittel refinanziert werden können. Den größten Anteil haben dabei Kostenerstattungen durch den Arbeitgeber mit 85 %. 6 % der Refinanzierung direkter Kosten entfällt auf die Bundesagentur für Arbeit; sonstige Refinanzierungsmöglichkeiten haben einen Anteil von 9 %, wobei Zuschüsse zu den Lehrgangsgebühren nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) die größte Rolle spielen dürften. Nicht berücksichtigt ist allerdings die steuerliche Refinanzierung von Weiterbildungsausgaben; sie kann nicht erfasst werden, da der Umfang der steuerlichen Entlastung – sofern diese in Anspruch genommen wird – im Steuerbescheid nicht getrennt ausgewiesen wird und daher den Teilnehmenden nicht bekannt ist (vgl. Arens/Quinke 2003). Der Refinanzierungsanteil der *indirekten Kosten* durch gewährte Zuschüsse zum Lebensunterhalt – diese mindern den Einkommensverlust – ist mit 7 % nur gering. Von Bedeutung sind fast ausschließlich sonstige Refinanzierungsmöglichkeiten, insbesondere die Zuschüsse zum Lebensunterhalt, die im Rahmen der Förderung nach AFBG gewährt werden. Die Refinanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit spielt hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

Die Refinanzierung macht insgesamt knapp ein Drittel der ursprünglichen Kosten aus. Die verbleibenden Kosten drücken die tatsächliche Kostenbelastung der Weiterbildungsteilnehmenden aus. Diese erreicht eine durchschnittliche Gesamthöhe von 502 € pro Teilnehmenden und Jahr. Hiervon entfallen drei Viertel auf direkte Kosten und ein Viertel auf indirekte Kosten (vgl. Grafik 3).

Bei den *direkten Kosten* nehmen die Teilnahmegebühren und die Fahrtkosten die größten Anteile ein. Die Kosten für „moderne“ Lern- und Arbeitsmittel (Anschaffung von PC, Laptop, Notebook und sonstige Ausgaben für computergestütztes Lernen) schlagen insgesamt mit einem etwa so hohen Wert zu

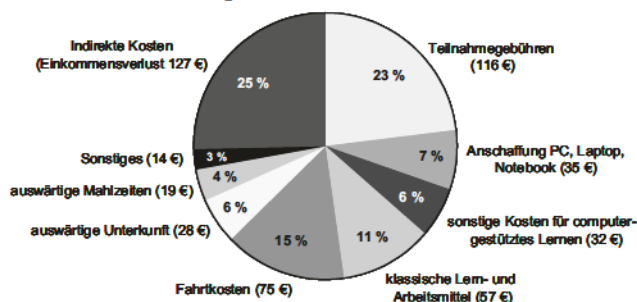
Buche wie die Kosten für klassische Lern- und Arbeitsmittel. Relativ niedrige Kostenanteile entfallen auf auswärtige Unterkunft und Mahlzeiten. Sonstige Ausgaben, z. B. für Prüfungsgebühren oder Kinderbetreuung wegen der Weiterbildung, spielen kaum eine Rolle.

Grafik 3

Durchschnittliche individuelle Kosten beruflicher Weiterbildung pro Teilnehmenden im Jahr 2002

Selbst getragene Kosten insgesamt: 502 Euro

Verteilung auf die einzelnen Kostenarten



Die *indirekten Kosten* nach Refinanzierung setzen sich im Einzelnen wie folgt zusammen: Der Einkommensverlust, der sich durch unbezahlten Urlaub wegen der Weiterbildungsteilnahme ergibt, ist mit durchschnittlich 39 € bzw. knapp einem Drittel (31 %) der gesamten indirekten Kosten am bedeutsamsten. Auch die vorübergehende Aufgabe der Erwerbstätigkeit (35 €) sowie die Reduzierung der Wochenarbeitszeit (30 €) verursachen mit Anteilen von 28 % bzw. 24 % der gesamten indirekten Kosten einen vergleichsweise hohen Einkommensverlust. Der Verzicht auf bezahlte Überstunden (16 €) fällt dagegen mit 13 % deutlich weniger ins Gewicht und die Aufgabe einer bezahlten Nebentätigkeit (7 €) hat nur eine geringe Bedeutung (6 %).

Auf Grundlage der durchschnittlichen Kosten in Höhe von insgesamt 502 € pro Teilnehmenden und Jahr lassen sich die *Gesamtkosten der Privatpersonen* für berufliche Weiterbildung in Deutschland im Jahr 2002 schätzen. Unter Zugrundelegung des relativ weit gefassten Weiterbildungsbegriffs ergab sich in der BIBB-Erhebung eine Teilnahmequote von 68 % bezogen auf die betrachtete erwerbsnahe Bevölkerung (vgl. Beicht/Schiel/Timmermann 2004). Diese umfasst erwerbstätige Personen, arbeitslose, arbeitssuchende Personen sowie nicht erwerbstätige Personen, die in den nächsten zwei Jahren eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen. Hochgerechnet ergibt sich hieraus eine Gesamtzahl von 27,4 Mio. Teilnehmenden, die insgesamt 13,8 Mrd. € für ihre berufliche Weiterbildung aufwendeten.

Wird die Verteilung auf die unterschiedlichen *Formen beruflicher Weiterbildung* betrachtet, so entfällt mit über der Hälfte der Gesamtkosten (55 %) der weitaus größte Anteil auf die formalisierte Weiterbildung. Knapp ein Viertel der Weiterbildungskosten (23 %) entstehen den Individuen für selbst organisierte Lernprozesse. Die berufsbezogene Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen schlägt mit einem Kostenanteil von 14 % zu Buche. Den geringsten Anteil an den individuellen Kosten hat die arbeitsnahe Weiterbildung mit nur 8 %.

Die Höhe der individuellen Kostenbelastung hängt insbesondere auch davon ab, ob an *betrieblicher oder nichtbetrieblicher Weiterbildung* teilgenommen wird. In der BIBB-Studie werden als betriebliche Weiterbildung bei abhängig Beschäftigten die Maßnahmen angesehen, die im Betrieb bzw. am Arbeitsplatz stattfinden, zu mehr als der Hälfte in die betriebliche Arbeitszeit

Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren einbezogen. Hiervon wurden 2.000 Weiterbildungsteilnehmende detailliert zu Kosten und Nutzen ihrer beruflichen Weiterbildung befragt.

fallen oder zumindestens der Hälfte vom Unternehmen finanziert werden. Auch alle Maßnahmen, an denen Selbständige teilnehmen, sind der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet. Zur nichtbetrieblichen Weiterbildung werden dagegen alle Maßnahmen von Arbeitslosen und nicht erwerbstätigen Personen gezählt. Bei abhängig Beschäftigten sind hier die Maßnahmen zugeordnet, die außerhalb des Betriebs und überwiegend in der Freizeit stattfinden bzw. zu mehr als der Hälfte vom Teilnehmenden selbst finanziert werden. In 2002 bildeten sich danach 68 % der Teilnehmenden ausschließlich betrieblich und 19 % nichtbetrieblich weiter, 13 % nahmen beide Formen wahr.

Die individuelle Kostenbelastung ist bei einer Person, die an nichtbetrieblicher Weiterbildung teilnimmt, mit durchschnittlich 856 € sehr hoch. Damit verglichen entstehen einem Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung mit durchschnittlich 285 € erheblich geringere Kosten. Die Kosten betrieblicher Weiterbildung werden überwiegend von den Arbeitgebern getragen, so dass abhängig Beschäftigte oft keine oder nur geringe eigene Kosten haben. Bei der nichtbetrieblichen Weiterbildung müssen die Teilnehmenden dagegen in den meisten Fällen alle oder den weitaus größten Teil der Kosten selbst übernehmen. Da die nichtbetriebliche Weiterbildung jedoch quantitativ eine erheblich geringere Rolle spielt, entfällt bei einer Betrachtung der Gesamtkosten hierauf mit 7,5 Mrd. € nur etwas mehr als die Hälfte (54 %). Die betriebliche Weiterbildung nimmt aufgrund ihrer großen quantitativen Bedeutung mit 6,3 Mrd. € immerhin einen Anteil von 46 % der gesamten individuellen Weiterbildungskosten ein.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Arten beruflicher Weiterbildung variiert die Kostenbelastung der einzelnen Teilnehmenden extrem stark. 45 % der Teilnehmenden mussten im Jahr 2002 keinerlei Kosten selbst tragen. Für 14 % der Teilnehmenden liegen die Kosten mit bis zu 99 € relativ niedrig. 28 % der Teilnehmenden haben Kosten von 100 € bis 999 €. Hohe Kosten von mindestens 1.000 € entstehen 13 % der Teilnehmenden, wobei 2 % auf extrem hohe Kosten von 5.000 € und mehr kommen.

5.2 Individueller Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung

Im Jahr 2002 wandten die Teilnehmenden im Durchschnitt 138 Stunden für berufliche Weiterbildung auf. Über die Hälfte der Maßnahmestunden (74 Stunden) fällt nicht in betriebliche Arbeitszeiten, sondern in die Freizeit. Ein vom Unternehmen ggf. gewährter Zeitausgleich ist dabei bereits berücksichtigt. Hinzu kommen weitere 59 Freizeitstunden, die auf unbezahlte Überstunden wegen der Weiterbildung, vorherige Information, Vor- und Nachbereitung sowie Fahrtzeiten entfallen. Insgesamt beträgt damit der Freizeitverlust wegen beruflicher Weiterbildung 133 Stunden pro Teilnehmenden und Jahr. Der Aufwand an Freizeit wurde nicht monetär bewertet und nicht den Kosten zugerechnet.

Der Zeitaufwand ist für einen Teilnehmenden an nichtbetrieblicher Weiterbildung mit durchschnittlich 253 Stunden fast viermal so hoch wie für einen Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung (65 Stunden), da diese zu großen Teilen in der Arbeitszeit stattfindet und es sich häufiger um kürzere Maßnahmen handelt. Allerdings fällt auch bei betrieblicher Weiterbildung im Durchschnitt immerhin ein Viertel der Maßnahmestunden in die Freizeit (25 Stunden), zudem wenden die Teilnehmenden eine nicht unbeträchtliche Zahl von Freizeitstunden für Vor- und Nachbereitung (17 Stunden) und zusätzliche Fahrtzeiten (14 Stunden) auf.

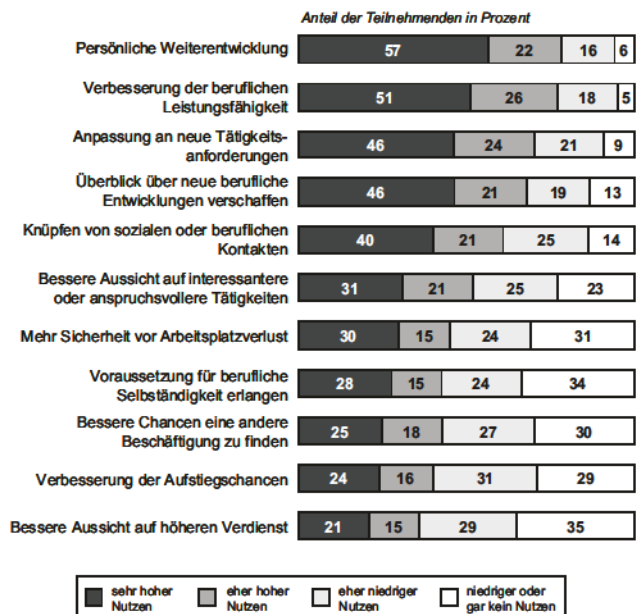
5.3 Individueller Weiterbildungsnutzen

Im Gegensatz zu den Kosten ist die Messung des individuellen Weiterbildungsnutzens in Geldgrößen kaum möglich. Nutzen ließe sich am ehesten als monetärer Wert bestimmen, wenn

er ausschließlich als Ertrag in Form eines Einkommenszuwachses aufgefasst würde. Neben erheblichen Zurechnungsproblemen, die dabei auftreten, würde eine solche Eingrenzung des Nutzenbegriffs der beruflichen Weiterbildung jedoch auch keineswegs gerecht (vgl. *Beicht/Krekel/Walden* 2004b, 2005). Berufliche Weiterbildung umfasst eine Vielfalt unterschiedlicher Bildungsaktivitäten, deren Nutzen z. B. darin bestehen kann, die berufliche Leistungsfähigkeit zu verbessern, das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes zu vermindern, soziale oder berufliche Kontakte zu knüpfen oder sich persönlich weiter zu entwickeln. In der BIBB-Erhebung wurde ein breites Spektrum entsprechender Nutzenaspekte betrachtet (vgl. *Beicht/Krekel/Walden* 2004b).

Grafik 4

Einschätzung der unterschiedlichen Aspekte des Weiterbildungsnutzens



Ein hoher Nutzen wird von den Weiterbildungsteilnehmenden am häufigsten im Hinblick auf die persönliche Weiterentwicklung gesehen (vgl. *Grafik 4*). Auch hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit, der Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen und dem Verschaffen eines Überblicks über neue berufliche Entwicklungen wird der Weiterbildung oft ein hoher Nutzen zugeschrieben. Der hauptsächliche Nutzen liegt damit für die meisten Befragten in einer Kompetenzerweiterung oder Persönlichkeitsentwicklung. Zurückhaltender ist dagegen die Beurteilung bei den Nutzenaspekten, die sich auf eine Sicherung oder Verbesserung der beruflichen Situation beziehen. Hierzu zählen die Kategorien bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit, mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust, Erlangen der Voraussetzung für berufliche Selbständigkeit, bessere Chancen für eine andere Beschäftigung, einen beruflichen Aufstieg oder einen höheren Verdienst. Zu beachten ist, dass ein niedriger Nutzen in vielen Fällen darauf zurückzuführen ist, dass mit der Weiterbildung ein entsprechendes Ziel auch überhaupt nicht verfolgt wurde.

6. Öffentliche Ausgaben für berufliche Weiterbildung

Der Deutsche Bildungsrat ging 1970 davon aus, dass Weiterbildung „weder als beliebige Privatsache noch als eine nur Gruppeninteressen dienende Maßnahme betrachtet und behandelt werden“ kann (S. 199). Weiterbildung wurde hier als meritokratisches Gut verstanden (vgl. *Timmermann* 1985: 99 ff.). Eine nur private Finanzierung der Weiterbildung durch Unternehmen

und Privathaushalte in einem ausschließlich marktorientierten Weiterbildungssystem würde danach dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes nicht gerecht. Die staatliche Aufgabe liegt dabei vorrangig in der Förderung gleicher Chancen beim Zugang zur Weiterbildung. Darüber hinaus wird die staatliche Finanzierungs-beteiligung durch externe Effekte (vgl. Pirzer 2000: 27 f.) legitimiert, die sowohl durch ein Bündel bildungs- und gesellschafts-politischer als auch wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Ziele staatlicher Weiterbildungsförderung beschrieben werden.

Die rechtliche Grundlage für die finanzielle Förderung von Weiterbildung ist unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprin-zips in unterschiedlichen Landes- und Bundesgesetzen geregelt (vgl. Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens 2002: 58 ff.). Die Gesetzeslage zur beruflichen Weiterbildung ist damit genauso heterogen wie die Datenlage zur Höhe der staatlichen Förderausgaben.

6.1 Datenquellen

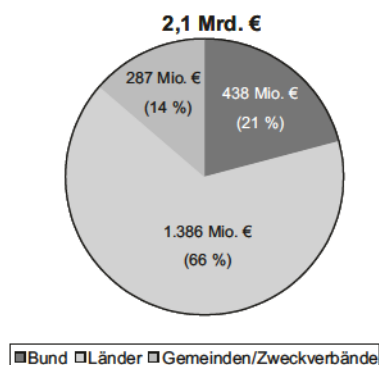
Eine Gesamtdarstellung der staatlichen Ausgaben für beruf-liche Weiterbildung muss sich auf unterschiedliche finanzstatis-tische Datenquellen stützen. Im Wesentlichen sind dies die:

- Haushaltsansatz- und die Jahresrechnungsstatistik des statis-tischen Bundesamtes (StaBu) bzw. der hierauf basierende Bil-dungsfinanzbericht der Bund-Länder-Kommission für Bil-dungsplanung und Forschungsförderung (BLK)
- Bundesstatistik des Statistischen Bundesamtes zum Auf-stiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)
- jährlichen Berufsbildungsberichte des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
- Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Keine Informationen bieten diese Datenquellen jedoch zu den Ausgaben für die berufliche Weiterbildung der im öffent-lichen Dienst Beschäftigten (mit Ausnahme der Lehrerfort-bildung). Ebenfalls nicht erfasst werden weiterbildungsbedingte staatliche Steuerausfälle (vgl. Arens/Quinke 2003 und Doh-men/Hoi 2003).

Der Bildungsfinanzbericht der BLK und die Haushaltsansatz-und Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes be-ziffert die Weiterbildungsausgaben des Bundes, der Länder, Ge-meinden und Zweckverbände für das Jahr 2003 auf 2,1 Mrd. € (vgl. Grafik 5).

Grafik 5
Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden
für Weiterbildung 2003 – Grundmittel (Soll)



Quelle: StaBu: Ausgaben Sonstiges Bildungswesen (VÖ 1500) in: BLK-Bildungsfinanz-bericht 2002/2003 Heft 116-II, S. A 12).

Eine Abgrenzung der uns interessierenden öffentlichen Aus-gaben für berufliche Weiterbildung ist auf der Grundlage dieser Daten nicht möglich.

6.2 Staatliche Ausgaben für berufliche Weiterbildung

6.2.1 Institutionelle und Infrastrukturförderung

Mit der Länderzuständigkeit für das schulische Bildungs-wesen finanziert der Staat auch die Fachschulen, zu denen im Bereich der beruflichen Weiterbildung insbesondere die Meister- und Technikerschulen gehören. Das Statistische Bundesamt weist die staatlichen Ausgaben für Fachschulen allerdings nur bis zum Jahr 2001 aus. Die Grundmittel hierfür – d. h. die staat-lichen Nettoausgaben abzüglich nicht-öffentlicher Einnahmen – lagen im betreffenden Jahr bei 144 Mio. €. Da hierin auch Aus-gaben für Fachschulen im Bereich der Erzieher-, Altenpfleger-oder Krankengymnastenausbildung enthalten sind, kann dieser Betrag nicht vollständig der beruflichen Weiterbildung zuge-schrieben werden.

Die Berufsbildungsberichte des Bundes geben weitere Hin-weise vorrangig über Bundesausgaben zur Förderung von Insti-tutionen und Infrastruktur der beruflichen Weiterbildung. Diese Finanzierung erfolgt vielfach im Rahmen der Gewerbe- und Wirtschaftsförderung (vgl. Berger 2004: 70 ff.) und erreichte im Jahr 2004 insgesamt einen weiterbildungsrelevanten Haushalts-ansatz von rd. 81 Mio. €.

In Folge der vereinbarten „Lissabon-Ziele“ gewannen Pro-gramme zur Förderung des lebenslangen Lernens an Bedeutung. Am Beispiel dieser Programme wird deutlich, dass in die aus-gewiesenen öffentlichen Ausgaben häufig auch Mittel des Euro-päischen Sozialfonds (ESF) einfließen, die anders als im vorlie-genden Fall nicht immer gesondert ausgewiesen werden. So standen zur Finanzierung des für die Jahre 2001 bis 2006 auf-gelegten Programms ‚Lernende Regionen‘ und für das Pro-gramm ‚Lernkultur Kompetenzentwicklung‘ allein im Jahr 2004 21,5 Mio. € des Bundes sowie 18 Mio. € ESF-Mittel zur Verfü-gung¹⁴.

6.2.2 Individuelle Förderung

Die wichtigste gesetzliche Grundlage für eine individuelle Förderung von Weiterbildung bietet neben dem SGB III das *Auf-stiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)*¹⁵. Das im Jahr 1996 in Kraft getretene und 2002 novellierte Gesetz begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf finanzielle Förderung berufli-cher Aufstiegsfortbildung. Im Jahr 2004 gaben Bund und Län-der hierfür 183,2 Mio. € aus.

Zur individuellen Weiterbildungsförderung des Staates gehört ferner das Programm *Begabtenförderung berufliche Bildung* (Bundesmittel 2004: 14,6 Mio. €) sowie der internationale Aus-tausch von jungen Arbeitnehmern im Rahmen des EU-Berufs-bildungsprogramms ‚Leonardo da Vinci‘ (2004: ca. 2,6 Mio. €).

6.2.3 Gesamtausgaben des Staates

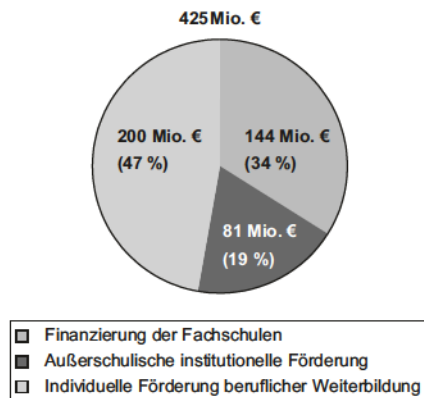
Insgesamt umfassten die Haushaltsansätze zur Förderung be-ruflicher Weiterbildung im Jahr 2004 425 Mio. € (vgl. Grafik 6).

Diese Ausgaben stellen nur einen Bruchteil der Weiterbil-dungsausgaben dar, die die BLK ausweist (vgl. Abschnitt 6.1). Es handelt hier sich jedoch weitgehend auch nur um die Weiter-bildungsausgaben der zwei Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie für Wirtschaft und Arbeit. Sie können somit lediglich als Untergrenze des Bereichs angesehen werden, in dem sich die tatsächlichen Ausgaben für berufliche Weiterbil-dung vermutlich bewegen. Inwieweit die von der BLK aus-gewiesenen Ausgaben in Höhe von 2,1 Mrd. € als Obergrenze zu betrachten sind, kann nicht gesagt werden, da auch hier die staatlichen Weiterbildungsausgaben möglicherweise untererfasst sind (vgl. Brödel 1997: 25).

¹⁴ Diese ESF-Mittel sind in den hier ausgewiesenen staatlichen Mitteln nicht enthalten.

¹⁵ Auch Meister-BaföG genannt.

Grafik 6
Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben für berufliche Weiterbildung – Haushaltsansatz in 2004

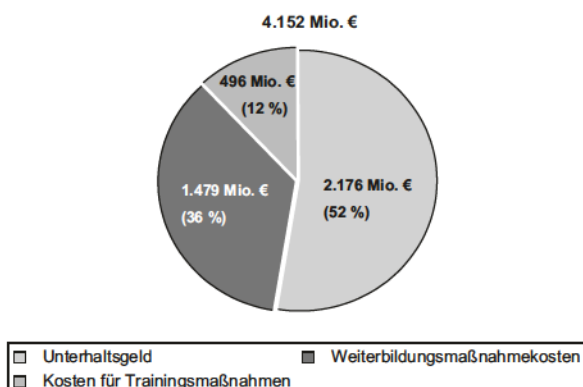


Quelle: Berufsbildungsberichte des BMBF, StaBu, eigene Berechnungen.

6.3 Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für berufliche Weiterbildung

Der überwiegende Teil der öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung erfolgt über die Bundesagentur für Arbeit (BA). Die gesetzliche Grundlage für diese Förderung ist seit 1969 das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) bzw. seit 1998 das Sozialgesetzbuch III (SGB III). Anfangs noch präventiv auf die Förderung von Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung Beschäftigter ausgelegt, wurde die Zielgruppe der Förderung mit den steigenden Erwerbslosenzahlen zunehmend auf Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte eingeschränkt (Bothfeld / Gronbach / Seibel 2005: S. 14 ff.). Zu den weitreichendsten Änderungen der BA-geförderten Weiterbildung führte schließlich mit Beginn des Jahres 2003 das erste und zweite „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Die zunehmende Orientierung auf kurze arbeitsmarktnahe Qualifizierungsmaßnahmen für Erwerbslose mit hohen Wiedereingliederungsaussichten (vgl. Schuldt / Troost 2004: 15 ff.) spiegelt sich in sinkenden Teilnehmerzahlen und damit auch in einem drastischen Rückgang der Ausgaben zur individuellen Förderung beruflicher Weiterbildung wieder. Lagen die BA-Ausgaben zur individuellen Förderung der beruflichen Weiterbildung (einschließlich Unterhaltsgeld) im Jahr 2002 noch bei 6,7 Mrd. €, so gingen sie 2004 auf 3,7 Mrd. € zurück. Auch die BA-geförderten Trainingsmaßnahmen (2004: 496 Mio. €) sollen hier der Weiterbildung zugerechnet werden (vgl. Grafik 7).

Grafik 7
Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für berufliche Weiterbildung – Ist-Ausgaben in 2004



Quelle: Berufsbildungsberichte des BMBF, BA, StaBu, eigene Berechnungen.

6.4 Öffentliche Gesamtausgaben und gesellschaftlicher Nutzen beruflicher Weiterbildung

Der Gesamtbetrag der direkten öffentlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung liegt nach unseren bisherigen Ausführungen im Jahr 2004 bei insgesamt 4,6 Mrd. €. Hieraus werden überwiegend arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für arbeitslose Personen finanziert. Da die Arbeitsmarktpolitik der BA an den gesetzlichen Auftrag zur Wirkungsforschung geknüpft ist, konzentrieren sich Untersuchungen zum Nutzen der staatlichen Förderung beruflicher Weiterbildung vorrangig auf die Eingliederungseffekte von Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Kress 2005). Lassen sich hier kurzfristig häufig keine signifikanten Effekte nachweisen, so zeigten Lechner / Miquel / Wunsch (2005), dass die Beschäftigungschancen durch BA-finanzierte Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen bei den Maßnahmeteilnehmern langfristig d. h. nach vier Jahren nachweislich höher waren als bei der Vergleichsgruppe der Nichtteilnehmenden. Der Befund untermauert den Nutzen öffentlicher Weiterbildungsförderung. Dieser liegt nicht allein im individuellen Nutzen für die öffentlich geförderten Weiterbildungs- und Umschulungsteilnehmer (Arbeitsplatz, Einkommen). Für den Staat schlägt sich die Wiedereingliederung Erwerbsloser in Arbeit nicht zuletzt auch in höheren Einnahmen bei den Steuern und in den Sozialversicherungssystemen nieder. Eine monetäre Bewertung des darüber hinaus gehenden gesellschaftlichen Nutzens der öffentlichen Weiterbildungsförderung und damit der positiven externen Effekte von beruflicher Weiterbildung dürfte erhebliche Schwierigkeiten bereiten. So zeigen Untersuchungen zu den Wirkungszusammenhängen von (beruflicher) Bildung und gesellschaftlichen Nutzenaspekten (z. B. soziale Kohäsion und Chancengleichheit), dass diese äußerst komplex und kontextgebunden sind (vgl. Green / Preston / Malmberg 2004).

7. Verteilung der finanziellen Lasten beruflicher Weiterbildung

Zur Beurteilung des Stellenwertes beruflicher Weiterbildung in Deutschland sind die Gesamtaufwendungen und deren Verteilung auf die Unternehmen, Individuen, Staat und Bundesagentur für Arbeit ein wichtiger Indikator. Die Summierung der Einzelaufwendungen der Finanziers ist jedoch genaugenommen nicht möglich. Zum einen gibt es für die ermittelten Einzelaufwendungen kein gemeinsames aktuelles Bezugsjahr und zum anderen sind auf Grund der Unterschiede im öffentlichen und kaufmännischen Rechnungswesen Ausgaben des Staates und der Bundesagentur für Arbeit nicht unmittelbar mit Kosten der Unternehmen und der Weiterbildungsteilnehmenden vergleichbar. Um dennoch eine Vorstellung von der Größenordnung dieser Gesamtaufwendungen zu erhalten, setzen wir uns im Folgenden über diese berechtigten Einwände hinweg.

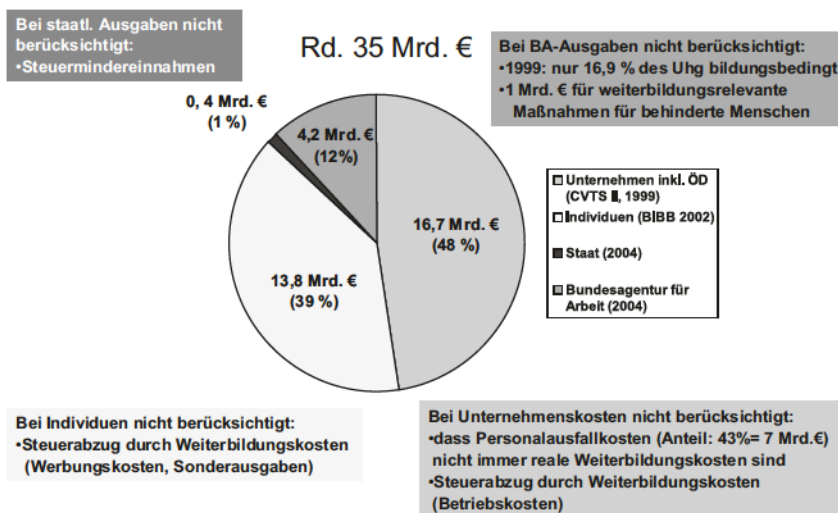
Die Gesamtaufwendungen für berufliche Weiterbildung liegen dann gegenwärtig bei schätzungsweise ungefähr 35 Mrd. € (vgl. Grafik 8).

Danach tragen die Unternehmen knapp die Hälfte der finanziellen Lasten beruflicher Weiterbildung, gefolgt von den Individuen und schließlich der öffentlichen Hand, die auf den ersten Blick einen nur vergleichsweise geringen Anteil an der Finanzierung beruflicher Weiterbildung aufbringt. Eine Reihe von Gründen spricht jedoch dafür, dass diese Anteilswerte die tatsächliche Lastenverteilung der einzelnen Finanziers beruflicher Weiterbildung nur unzureichend widerspiegeln.

Bei den Unternehmen muss davon ausgegangen werden, dass deren Weiterbildungskosten aufgrund der eingerechneten Personalausfallkosten in Höhe von rd. 7 Mrd. € zu hoch angesetzt sind (vgl. Grünwald / Moraal 1995: 17 ff.). Für die weitere Betrachtung der Verteilung der Weiterbildungslasten nehmen wir daher an, dass nur 50 % der ermittelten Personalausfall-

Grafik 8

Aufwendungen für berufliche Weiterbildung



Quelle: BA, StaBu, Berufsbildungsberichte, Dohmen/Hoi (2003) und eigene Berechnungen.

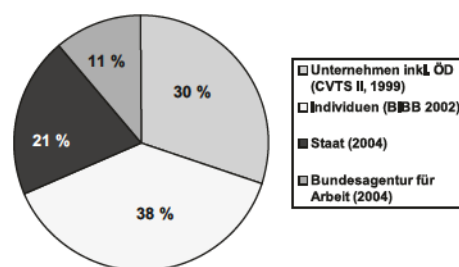
kosten als reale weiterbildungsbedingte Kosten anzusehen sind. Berücksichtigt werden muss auch, dass Weiterbildungskosten gegenüber dem Finanzamt als Betriebskosten geltend gemacht und somit durch Steuererminderung refinanziert werden können. Für eine grobe Schätzung dieses steuerlichen Refinanzierungsanteils legen wir die Annahmen von Dohmen/Hoi (2003) zugrunde, die bei ihrer Schätzung der weiterbildungsbedingten Steuererminderung einen durchschnittlichen Grenzsteuersatz von 30 % unterstellten. Ähnlich verfahren wir bei den Individuen, die ihre berufsbezogenen Weiterbildungskosten als Werbungskosten ebenfalls steuerermindernd geltend machen können. Wir übernehmen die Annahme von Dohmen/Hoi (2003), dass nur zwei Drittel der Weiterbildungsteilnehmenden von dieser steuerlichen Entlastung Gebrauch machen (können). Die steuerlichen Entlastungen auf privater Seite bedeuten eine entsprechende Minderung der Steuereinnahmen auf staatlicher Seite, die als indirekte Förderung bei den staatlichen Weiterbildungsausgaben berücksichtigt werden muss. Korrekturen sind auch bei dem ermittelten Ausgabenanteil der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. So können Zahlungen für das Unterhaltsgeld nicht in voller Höhe als Weiterbildungsausgaben angerechnet werden. Da die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer/-innen auch ohne Teilnahme an der Weiterbildungsförderung Arbeitslosengeld erhalten würden, sind die bildungsbedingten Ausgaben der Bundesagentur deutlich geringer anzusetzen. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) ermittelte für das Bezugsjahr 1999 einen bildungsbedingten Anteil an den Unterhaltsgeldern von 16,9 Prozent (vgl. Arens/Quinke 2003: 78). Den Ausgaben der BA hinzuzurechnen sind unserer Meinung nach auch die weiterbildungsrelevanten Ausgaben für Bildungsmaßnahmen behinderter Menschen. Dieser weiterbildungsrelevante Anteil wurde im Jahr 2001 letztmalig ausgewiesen. Übertragen wir den damaligen Anteil von 36 % auf die entsprechenden Ausgaben des Jahr 2004 (2,9 Mrd. €) dürften die Ausgaben für die berufliche Wiedereingliederung Behinderter rd. 1 Mrd. € betragen.

Die erneute Schätzung der Finanzierungsanteile (vgl. Grafik 9) berücksichtigt die hier angestellten Überlegungen.

Treffen die von uns gemachten Annahmen in etwa zu, dann tragen Unternehmen und Staat im Rahmen der Mischfinanzierung beruflicher Weiterbildung zwar einen erheblichen monetären Anteil, die finanzielle Hauptlast liegt danach allerdings bereits heute bei den einzelnen Weiterbildungsteilnehmenden.

Grafik 9

Geschätzte Prozentanteile* des Staates, der BA, Unternehmen und Individuen zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung



* Bei grober Schätzung staatlicher Mindereinnahmen bzw. privater und betrieblicher Minderbelastungen durch steuerliche Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsaufwendungen und bei Schätzung der realen indirekten WB-Kosten der Unternehmen auf 50 % der nach CVTS2 zugrundegelegten Personalausfallkosten.

Quelle: BA, StaBu, Berufsbildungsberichte, Dohmen/Hoi (2003) und eigene Berechnungen.

8. Schlussfolgerungen

Als Argument für eine Beteiligung an der Finanzierung beruflicher Weiterbildung wird oft angeführt, dass generell Kosten dort übernommen werden sollten, wo ein Nutzen anfällt. Nach dem Äquivalenzprinzip soll „jeder entsprechend seinem Nutzen auch zur Finanzierung herangezogen werden“ (Bardeleben u. a. 1996: 96). Eine Beurteilung der Lastenverteilung unter diesem Aspekt setzt voraus, dass eine genaue Kenntnis über die Aufwendungen und den Nutzen der einzelnen Finanziers besteht. Unsere Ausführungen haben gezeigt, dass allein schon die Ermittlung der gegenwärtigen Verteilung der Weiterbildungsaufwendungen nur mit großen Schwierigkeiten möglich ist. Im Gegensatz dazu lässt sich der Weiterbildungsnutzen insgesamt nicht als monetäre Größe, d. h. als Geldbetrag, beziffern, weder für die Unternehmen, noch für die Individuen oder den Staat. Inwieweit die gegenwärtige Kostenverteilung im Sinne des Äquivalenzprinzips als „gerecht“ angesehen werden kann, ist daher nicht zu beurteilen.

Folgt man unseren Schätzungen, so tragen momentan bereits die Individuen den größten Kostenanteil für berufliche Weiterbildung. Für viele Lebensbereiche gibt es die Forderung nach einer höheren Eigenverantwortung des Einzelnen, diese bezieht sich auch auf die beruflichen Weiterbildung. Gemeint ist hiermit

in der Regel vor allem auch eine höhere Übernahme von Kosten. Dies ist derzeit z. B. für den Bereich der Alterssicherung, der Krankheits- und Pflegekosten und der Ausbildungskosten (z. B. Einführung von Studiengebühren) in der Diskussion. Die in Zukunft wahrscheinlich deutlich steigenden Kosten der Individuen in den genannten Bereichen schränken die Spielräume für eine zusätzliche Finanzierung beruflicher Weiterbildung weiter ein, insbesondere für Personen mit niedrigerem Einkommen.

Für den Einzelnen besteht bei seinen Weiterbildungsentscheidungen die Schwierigkeit, dass der Weiterbildungsmarkt nach wie vor intransparent und die Qualität einzelner Weiterbildungsmaßnahmen schwer einschätzbar ist, zudem ist die Einlösung künftiger Erträge angesichts der Arbeitsmarktsituation mit erheblichen Unsicherheiten verbunden (Nagel 2002). Die Investitionen in berufliche Weiterbildung sind aufgrund dieser Informationsdefizite für die Individuen mit dem relativ hohen Risiko verbunden, dass sich materielle Nutzenerwartungen nicht erfüllen. Die hieraus resultierende Risikoaversion führt dazu, dass es bei steigender Kostenbelastung zu einer zunehmenden Unterversorgung mit beruflicher Weiterbildung kommt, vor allem bei ohnehin bildungsfernen Bevölkerungsgruppen.

Bereits jetzt unterscheidet sich die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung deutlich nach dem Bildungsniveau. Es ist davon auszugehen, dass Bildungsungleichheiten durch berufliche Weiterbildung derzeit nicht ausgeglichen, sondern verschärft werden. Vor diesem Hintergrund erscheint es notwendig, vor allem für bildungsfernere Personen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung besonders zu fördern, zum einen durch finanzielle Unterstützung von Seiten des Staates, zum anderen durch einen verbesserten Zugang zu betrieblicher Weiterbildung.

Im internationalen Vergleich ist in Deutschland von einer Unterinvestition der Unternehmen in die berufliche Weiterbildung auszugehen. Insbesondere angesichts der demographischen Entwicklung, in deren Folge der Anteil älterer Beschäftigter erheblich zunehmen wird, sollte deutlich mehr in die Förderung lebenslangen Lernens investiert werden. Zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit müssten die Unternehmen ihr Weiterbildungsbudget künftig eher deutlich erhöhen als weiter absenken.

Literatur

- Arens, T./Quinke, H. (2003): Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotentiale privater Haushalte in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 3. Bielefeld.
- Asplund, R. (2004): The provision and effects of Company Training. A brief Review of the Literature. Keskusteluaiheita – Discussion papers Nr. 907. The research Institute of the Finnish Economy. www.etla.fi.
- Beicht, U. (2005): Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung spezial, Heft 10. Bielefeld.
- Beicht, U./Krekel, E. M./Walden, G. (2004a): Berufliche Weiterbildung – welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, S. 39–43.
- (2004b): Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 5–9.
- (2005): Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 274, Bielefeld (in Druck).
- Beicht, U./Schiel, S./Timmermann, D. (2004): Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 5–10.
- Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 2, Bielefeld.
- Bellmann, L./Leber, U. (2003): Individuelles und betriebliches Engagement in der beruflichen Weiterbildung, Empirische Ergebnisse auf der Basis verschiedener Befragungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 14–18.
- (2005): Betriebliches Engagement in der Weiterbildung. In: Faulstich, P./Bayer, M. (Hrsg.), Lernfelder: Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung, Hamburg 2005, S. 81–94.
- Berger, K. (2004): Der Beitrag der öffentlichen Hand zur Finanzierung beruflicher Bildung. Forschung Spezial Heft 9. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld.
- BLK – Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: BLK-Bildungsfinanzierungsbericht 2002/2003. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 116-II Bonn, Juli 2004.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004): Grund- und Strukturdaten 2003/2004. Bonn August 2004
- (Hrsg.) (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn/Berlin.
- Bothfeld, S./Gronbach, S./Seibel, K. (2005): Eigenverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik: zwischen Handlungsautonomie und Zwangsmaßnahmen. WSI-Diskussionspapier Nr. 134. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf Januar 2005.
- Brödel, R. (1997): Einführung: Erwachsenenbildung in der gesellschaftlichen Moderne. In: Brödel, R. (Hrsg.): Erwachsenenbildung in der Moderne. Opladen, S. 9–49.
- Büchel, F./Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung, Heft 2, S. 73–126.
- Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart.
- Dohmen, D./Hoi, M. (2003): Bildungsaufwand in Deutschland – Eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets. Köln, Oktober 2003.
- Europäische Kommission (2003): Betriebliche Weiterbildung in Europa – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (Internet-Veröffentlichung unter http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/index_de.html).
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2002): Zwischenbericht. Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld.
- (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004 (http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf).
- Green, A./Preston, J./Malmberg, L.-E. (2004): Non-material benefits of education, training and skills at macro level. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds): Impact of education and training. CEDEFOP Reference series, 54, Luxembourg.
- Grünwald, U./Moraal, D. (1995): Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse und kritische Anmerkungen. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn.
- (Hrsg.) (1998): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Dokumentation eines Leonardo-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen. Bielefeld.
- (2003a): Betriebliche Weiterbildung in Europa. In: BIBBforschung, 3. Jg., Heft 2.

- (2003b): Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland auf der Basis der CVTS II. In: BIBBforschung, 4. Jg., Heft 3.
- (2004): Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa. In: Dehnbostel, P./Pätzold, G. (Hrsg.): Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung. ZBW-Beiheft 18, Stuttgart. S. 174 – 186.
- Grünewald, U./Moraal, D./Schönefeld, G. (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld.
- Kress, U. (2005): Evaluation der Arbeitsmarktpolitik. Literaturdokumentation 2004 -2005 (Stand Februar 2005) IAB Doku-Service. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Lechner, M./Miquel, R./Wunsch, C. (2005): Long-run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW. Discussion Paper No. 05 – 02. Mannheim 2005.
- Moraal, D. (2004): Gesamtausgaben für die berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: BIBBforschung, 5. Jg., Heft 4.
- Moraal, D./Schönefeld, G. (2005): Deutschland, Frankreich, Niederlande – drei Modelle der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. In: Faulstich, P./Bayer, M. (Hrsg.): Lernfelder: Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005, S. 48 – 64.
- Nagel, B. (2002): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland. In: Faulstich, P. (Hrsg.): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung. Hamburg, S. 105 – 129.
- Pirzer, A. (2000): Staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung. Ziele, Maßnahmen und Zweckmäßigkeit. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung. Band 23. Herausgegeben von R. Arnold. Baltmannsweiler.
- QUEM – Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (1998): Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung. Berlin 1998.
- Schröder, H./Schiel, S./Aust, F. (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.), Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 5, Bielefeld.
- Schuldt, K./Troost, A.: Förderung der beruflichen Weiterbildung – quo vadis? – Evaluierungsergebnisse, Entwicklungstendenzen und Perspektiven – Hrsg.: Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V. Hamburg.
- Statistisches Bundesamt (2004): Leben und Arbeiten in Deutschland.
- Timmermann, D. (1985): Bildungsmärkte oder Bildungsplanung: eine kritische Auseinandersetzung mit zwei alternativen Steuerungssystemen und ihren Implikationen für das Bildungssystem. Mannheim.
- Weiss, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. IW-Trends, 1/ 2003.