

Forschungsprojekt Nr. 2.3.105

Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleich- barer Erhebungen (BENEFIT)

Abschlussbericht

Harald Pfeifer
Dr. Friedrike Behringer
Tanja Adam (Sachbearbeiterin)

Laufzeit: I/2005 bis II/2007

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 – 13 35
Fax: 0228 / 107 - 29 60
E-Mail: harald.pfeifer@bibb.de

Bonn, Januar 2008

www.bibb.de

Zitiervorschlag:

Pfeifer, Harald; Behringer, Friedrike; Adam, Tanja: Formalisierte berufliche Weiterbildung : Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen (BENEFIT) ; Abschlussbericht 2.3.105. Bonn, 2008.



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2008

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

- **Ausgangslage**

Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiges Element lebenslangen Lernens und für die Bewältigung der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen von großer Bedeutung. In Deutschland werden jedoch im Vergleich zu anderen Ländern relativ niedrige Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung gemessen¹. Darüber hinaus weisen die soziodemografischen Gruppen innerhalb Deutschlands starke Unterschiede bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auf. Vor dem Hintergrund dieser Befunde ging das Forschungsprojekt der Frage nach den Gründen für die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung nach.

Eine wichtige Größe in dem Entscheidungsprozess von Menschen, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, ist der individuelle Nutzen für die Weiterbildungsteilnehmer/-innen. Aus humankapitaltheoretischer Sicht entscheidet sich das Individuum nur dann für eine Teilnahme, wenn der erwartete Nutzen die entstehenden Kosten übersteigt. Die Entscheidung, nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, kann eine rationale Folge der Erwartung sein, dass der Nutzen gering ausfallen wird und eine alternative Zeitverwendung einen höheren Nutzen verspricht. Es ist daher die Frage relevant, ob für verschiedene Personengruppen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung unterschiedliche Effekte hinsichtlich der verschiedenen Nutzendimensionen nach sich zieht, die einhergehen mit Unterschieden in der Teilnahmequote.

- **Ziele**

Das Ziel des Forschungsprojektes war es, anhand von Längsschnittanalysen die Nutzeffekte der formalisierten beruflichen Weiterbildung zu ermitteln und gestützt auf die theoretischen Implikationen des Humankapitalansatzes festzustellen, ob die Unterschiede in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch Nutzenunterschiede zu erklären sind. Anknüpfend an diese Analysen sollte mithilfe eines vergleichbaren Datensatzes aus dem Vereinigten Königreich bestimmt werden, ob Unterschiede im Nutzen formalisierter beruflicher Weiterbildung auch als mögliche Ursache für Disparitäten der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich herangezogen werden können. Das Projekt hatte damit das Ziel, auch im internationalen Vergleich zur Erklärung der Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung beizutragen.

- **Methode**

Datenquelle

Als Datenquellen dienten in dem Projekt zum einen das vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) erhobene Sozio-oekonomische Panel (SOEP), in dem den Befragungspersonen in Abständen (zuletzt im Erhebungsjahr 2004) Zusatzfragen zur beruflichen Weiterbildung gestellt wurden. Zum anderen wurden für das Vereinigte Königreich Daten des British Household Panel Survey (BHPS) ausgewertet. Auch im BHPS wird die

¹ Dies bestätigen sowohl Daten aus dem Ad-hoc-Modul „Lebenslanges Lernen“, das 2003 im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung erhoben wurde, als auch Daten aus der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS 1999 und 2005)

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung detailliert abgefragt. Die für die Analysen notwendigen Detailinformationen zur Teilnahme und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung waren in beiden Befragungen für die Jahre 1997 bis 2004 abrufbar. Somit beziehen sich sämtliche nachfolgend beschriebenen Ergebnisse auf diesen Zeitraum.

Zur Ermittlung von Effekten der Teilnahme an Maßnahmen, in diesem Fall Kurse und Lehrgänge der beruflichen Weiterbildung, hat die Verwendung von Paneldaten große Vorteile. Anders als bei Querschnittsdatensätzen lassen sich mit Paneldaten sowohl die Weiterbildungsaktivität(en) als auch die Entwicklung von Nutzenindikatoren für jedes Individuum in dem Datensatz zeitlich genau zuordnen. Somit könnte theoretisch für jede Befragungsperson ein eigener Effekt der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auf die Entwicklung des Lohnes oder der Erwerbssituation geschätzt und mit der Entwicklung von Nichtteilnehmern verglichen werden. Die Ergebnisse spiegeln jedoch den *durchschnittlichen* Nutzen einer *durchschnittlichen* Zahl an Weiterbildungen *und* Weiterbildungsstunden der Weiterbildungsteilnehmer innerhalb der jeweiligen Untersuchungsgruppe über die Zeit wider.

Als Untersuchungsgruppe wurden die abhängig beschäftigten Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren definiert, die während ihres Verbleibs im Panel jedoch auch arbeitslos oder inaktiv werden konnten. Bei den Weiterbildungsteilnehmern und -teilnehmerinnen konnte die berufliche Weiterbildung danach unterschieden werden, ob es sich um Kurse und Lehrgänge der rein betrieblich finanzierten oder der zumindest teilweise eigenfinanzierten beruflichen Weiterbildung handelt. Für beide „Weiterbildungsformen“ und für die jeweiligen soziodemografischen Gruppen, d.h. für Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts, Bildungsstandes und Alters, konnten separat Effekte berechnet werden². Als Nutzenindikatoren wurden im Rahmen des Projektes sowohl der reale Bruttomonatslohn als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko und die Verbesserung der beruflichen Position³ herangezogen. Die Vergleichsgruppe sind beschäftigte Nichtteilnehmer.

Schätzmethode

Der in dem Projekt verfolgte Ansatz beruhte auf einem Schätzmodell, das die durchschnittliche, dauerhafte Wirkung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auf Lohn, Arbeitslosigkeitsrisiko und berufliches Fortkommen quantifiziert. Hierfür wurde ein lineares Regressionsmodell spezifiziert, wobei als abhängige Variable der jeweilige Nutzenindikator und als unabhängige Variablen die jeweiligen Einflussgrößen, wie zum Beispiel Arbeitszeit, Zahl der Arbeitsplatzwechsel, Dauer der Betriebszugehörigkeit und insbesondere die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eingesetzt wurden. Da es sich bei den Daten um Paneldaten

² Neben diesen soziodemografischen Merkmalen wurden zusätzlich Berechnungen unter Beachtung der Betriebsgröße, des evtl. vorliegenden Migrationshintergrundes der Befragten und der arbeitsvertraglichen Situation (Vollzeit-/Teilzeitvertrag und befristeter/unbefristeter Vertrag) vorgenommen. Auf die Schätzungen dieser Beschäftigtengruppen wird im Folgenden aus Platzgründen nicht näher eingegangen.

³ Für Deutschland wurde die Auskunft der Befragten, dass eine berufliche Veränderung stattgefunden hat und diese mit einer Verbesserung der Tätigkeit und der Aufstiegsmöglichkeiten verbunden ist, als „Verbesserung der beruflichen Situation“ gewertet. Im Vereinigten Königreich gaben die Befragten an, warum sie eine andere Tätigkeit als bisher ausüben. Die Angabe, dass der Befragte befördert („promoted“) wurde und/oder eine bessere Arbeitsstelle angeboten bekommen hat, wurde als „Verbesserung der beruflichen Situation“ gewertet.

handelt, war es möglich, unbeobachtbare individuelle Merkmale aus der Regressionsgleichung zu eliminieren. Über die Anwendung eines sogenannten „Fixed-effects“-Regressionsmodells konnte somit ausgeschlossen werden, dass sich mögliche Selektionsmechanismen bezüglich der Weiterbildungsteilnahme auf die Nutzenvariable auswirken und somit Verzerrungen verursachen könnten⁴. Dies gilt sowohl für beobachtbare Merkmale, wie z.B. Geschlecht oder Herkunft wie auch zeitlich unveränderliche unbeobachtbare Merkmale, wie Sozialisation oder Lerneinstellung der in der Untersuchungsgruppe befindlichen Personen.

- **Ergebnisse**

Die Ergebnisdarstellung für die beiden Untersuchungsländer erfolgt zunächst auf der nationalen Ebene, bevor eine international vergleichende Perspektive eingenommen wird.

Ergebnisse für Deutschland

Berufliche Weiterbildung und der reale Bruttolohn

Hinsichtlich der Effekte beruflicher Weiterbildung auf den realen Bruttolohn lässt sich über alle Teilnehmergruppen hinweg zeigen, dass sowohl betrieblich finanzierte als auch eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung einen signifikant positiven Effekt auf die Lohnentwicklung hat. Bei der betrieblich finanzierten Weiterbildung liegt der durchschnittliche dauerhafte Effekt bei etwa 3%, bei der eigenfinanzierten Weiterbildung bei gut 1,5%. Auffallend ist, dass der Lohneffekt der betrieblich finanzierten Weiterbildung den Effekt der eigenfinanzierten Weiterbildung übersteigt. Dies gilt insbesondere dann, wenn man berücksichtigt, dass im Gegensatz zu der eigenfinanzierten bei der betrieblich finanzierten Weiterbildung keine messbaren Kosten für den/die Teilnehmer/-in entstanden sind.

Unterschieden nach dem Geschlecht der Beschäftigten ergeben die Schätzungen, dass vor allem Männer von Lohnerhöhungen infolge der betrieblich finanzierten Weiterbildung profitieren. Hier ist der Effekt auch im Vergleich zu allen anderen Untergruppen am höchsten. Im Gegensatz dazu ist der gemessene Effekt infolge betrieblich finanzierter Weiterbildung für Frauen nicht signifikant, d.h. hier kann kein statistisch gesicherter positiver Effekt der Weiterbildungsteilnahme festgestellt werden.

Eine ähnliche Situation ergibt sich aus den Schätzungen für die eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung. Es sind ebenfalls nur die Männer, die einen deutlichen signifikant positiven Weiterbildungseffekt erfahren. Der Wert für die Frauen ist hingegen, wie bei der betrieblich finanzierten Weiterbildung, nicht signifikant.

Bei der Differenzierung der Ergebnisse nach dem Alter der Beschäftigten ergeben sich lediglich infolge der Teilnahme an betrieblich finanzierter Weiterbildung signifikante positive Effekte, wobei die Lohnsteigerung der jüngeren Beschäftigten im Alter von 20 bis 44 Jahren die der älteren Beschäftigten im Alter von 45 bis 64 Jahren übersteigt. Bei der eigen-

⁴ Siehe hier Wooldridge, J. M.: *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT-Press. Massachusetts. 2002.

finanzierten Weiterbildung ergeben sich weder für die jüngeren, noch für die älteren Beschäftigten positive Lohneffekte.

Bei der Berücksichtigung des Bildungsstandes⁵ der Beschäftigten sind ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den Schätzungen für die betrieblich finanzierte und die eigenfinanzierte Weiterbildung zu beobachten. Während sowohl Beschäftigte mit einem niedrigen als auch Beschäftigte mit einem mittleren und hohen Bildungsstand signifikant von betrieblich finanzierter Weiterbildung profitieren, sind, was die eigenfinanzierte Weiterbildung angeht, nur für Beschäftigte mit mittlerem Bildungsstand signifikante Lohneffekte zu beobachten.

Berufliche Weiterbildung und das Risiko der Arbeitslosigkeit

Hinsichtlich des Risikos der Beschäftigten, im betrachteten Zeitraum arbeitslos zu werden, kann ebenfalls für die Beschäftigten insgesamt bestätigt werden, dass sowohl betrieblich finanzierte als auch eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung das Arbeitslosigkeitsrisiko signifikant verringert. In der Höhe des Effektes gibt es dabei kaum Unterschiede. Jedoch sind auch hier deutliche Differenzen zu beobachten, wenn nach soziodemografischen Merkmalen unterschieden wird.

Sowohl bei der betrieblich finanzierten als auch bei der eigenfinanzierten Weiterbildung können Männer ihr Arbeitslosigkeitsrisiko stärker reduzieren als Frauen, obwohl die Effekte für Frauen immer noch signifikant von Null unterschieden sind.

Bei der Differenzierung nach Alter gilt für beide Weiterbildungsformen, dass insbesondere ältere Beschäftigte das Arbeitslosigkeitsrisiko durch berufliche Weiterbildung reduzieren können. Auch hier ist jedoch der Effekt der betrieblich finanzierten Weiterbildung höher als derjenige der eigenfinanzierten Weiterbildung. Für jüngere Beschäftigte sind dagegen keine signifikanten Effekte auf das Arbeitslosigkeitsrisiko zu beobachten.

Unterschieden nach dem Bildungsstand der Beschäftigten können insbesondere diejenigen mit einem niedrigen Bildungsstand ihr Arbeitslosigkeitsrisiko reduzieren, jedoch nur durch die Teilnahme an betrieblich finanzierter Weiterbildung. Eigenfinanzierte Weiterbildung hat dagegen keine signifikanten Auswirkungen für Weiterbildungsteilnehmer mit diesem Bildungsstand. Bei den Beschäftigten mit mittlerem sowie mit hohem Bildungsstand sind für beide Weiterbildungsformen jeweils geringere, aber signifikante Effekte zu beobachten.

Berufliche Weiterbildung und Verbesserung der beruflichen Position

Bei der Verbesserung der beruflichen Position infolge beruflicher Weiterbildung tritt den Schätzungen zufolge nur im Falle der betrieblich finanzierten Weiterbildung ein zwar geringer, aber dennoch signifikant positiver Effekt auf. Teilnehmer an eigenfinanzierter Weiterbildung haben demnach keine messbaren Vorteile gegenüber den Nichtteilnehmern.

⁵ Bei der Unterscheidung nach Bildungsstand wurde nicht zuletzt wegen der internationalen Vergleichbarkeit die ISCED-Klassifikation angewendet. Ein niedriger Bildungsstand entspricht den ISCED-Stufen 0, 1 und 2, ein mittlerer Bildungsstand den ISCED-Stufen 3 und 4 und ein hoher Bildungsstand den ISCED-Stufen 5 und 6.

Mit Blick auf die unterschiedlichen soziodemografischen Gruppen ist der Effekt bei der betrieblich finanzierten Weiterbildung insbesondere bei Männern und Beschäftigten mit einem hohen Bildungsstand vergleichsweise hoch. Die Werte für Frauen und für Beschäftigte mit mittlerem und niedrigem Bildungsstand sind dagegen nicht signifikant.

Bei der eigenfinanzierten Weiterbildung sind es lediglich die jüngeren Weiterbildungsteilnehmer und diejenigen mit einem mittleren Bildungsstand, die sich im Vergleich mit den Nichtteilnehmern eher beruflich verbessern können.

Ergebnisse für das Vereinigte Königreich

Berufliche Weiterbildung und der reale Bruttolohn

Im Vereinigten Königreich legen die Regressionsergebnisse für die Gesamtgruppe der Beschäftigten nahe, dass nur betrieblich finanzierte Weiterbildung zu einem signifikant positiven Lohneffekt führt. Der Schätzwert für die eigenfinanzierte Weiterbildung ist zwar positiv, aber nicht signifikant von Null unterschieden. Wie auch schon im Falle der deutschen Ergebnisse ist mit Blick auf die Forschungshypothesen unerwartet, dass sich eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung weniger stark (bzw. im Vereinigten Königreich gar nicht) auf den realen Bruttolohn auswirkt, als betrieblich finanzierte Weiterbildung.

Im Gegensatz zu den deutschen Schätzergebnissen sind es im Vereinigten Königreich aber die Frauen, die einen positiven Lohneffekt infolge betrieblich finanzierter Weiterbildung verbuchen können. Bei den Männern bleibt der Lohneffekt nicht signifikant von Null unterschieden.

Die Differenzierung nach Altersgruppen ergibt, dass insbesondere die älteren und weniger die jüngeren Beschäftigten eine Lohnsteigerung aufgrund ihrer betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten erfahren. Beide Gruppen können aber, wie die gruppenübergreifenden Ergebnisse bereits vermuten lassen, nur durch betriebliche Weiterbildung, nicht aber durch eigenfinanzierte Weiterbildung ihre Lohnsituation verbessern. Dies ist bei einer Unterscheidung nach dem Bildungsstand nicht der Fall. Auch hier profitieren Beschäftigte mit mittlerem und hohem Bildungsstand recht deutlich von der betrieblich finanzierten Weiterbildung. Immerhin ist bei den Beschäftigten mit niedrigem Bildungsstand der Effekt infolge der eigenfinanzierten Weiterbildung signifikant positiv, wobei bei dieser Beschäftigtengruppe der Lohneffekt infolge betrieblich finanzierter Weiterbildung ausbleibt.

Berufliche Weiterbildung und das Risiko der Arbeitslosigkeit

Die Auswirkungen beruflicher Weiterbildung hinsichtlich des Arbeitslosigkeitsrisikos sind, ähnlich wie im deutschen Fall, stärker bei der eigenfinanzierten als bei der betrieblichen Weiterbildung zu spüren. Bei den differenzierten Analysen sowohl nach Geschlecht als auch nach Alter bleibt der Effekt betrieblich finanzierter Weiterbildung zwar signifikant positiv, jedoch recht gering. Anders verhält es sich mit der eigenfinanzierten Weiterbildung. Insbesondere Männer können durch diese Weiterbildungsform ihr Arbeitslosigkeitsrisiko herabsetzen, während bei den Frauen der Effekt eher gering bleibt. Ähnliches gilt für die getrennte Berechnung nach Alter. Eigenfinanzierte Weiterbildung hat besonders für jüngere und weniger für ältere Beschäftigte eine Relevanz, wenn es um die Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos geht.

Eigenfinanzierte Weiterbildung führt auch bei allen drei, nach Bildungsstand unterschiedenen Gruppen zu einer signifikanten Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos, wobei die Auswirkungen für Beschäftigte mit niedrigem und hohem Bildungsstand höher sind als für Be-

schäftigte mit mittlerem Bildungsstand. Betrieblich finanzierte Weiterbildung spielt, was diesen Nutzenindikator angeht, lediglich bei den Beschäftigten mit niedrigem Bildungsstand eine, wenn auch geringe Rolle.

Berufliche Weiterbildung und Verbesserung der beruflichen Position

Hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Position kann für das Vereinigte Königreich gruppenübergreifend gesagt werden, dass nur betrieblich finanzierte Weiterbildung einen erkennbaren signifikanten Effekt aufweist. Der Schätzwert für eigenfinanzierte Weiterbildung bleibt nicht signifikant von Null unterschieden. Das Ergebnis, dass sich nur betrieblich finanzierte Weiterbildung positiv auf die berufliche Entwicklung auswirkt, lässt sich auch für alle soziodemografischen Untergruppen fortschreiben. Unterschiede in der Höhe des Effektes ergeben sich dabei nur nach Alter und Bildungsstand. Während die jüngeren Beschäftigten einen recht hohen Effekt verbuchen können, fällt dieser für die Gruppe der älteren Beschäftigten etwas geringer aus. Bei den Beschäftigten mit niedrigem Bildungsstand liegt der Effekt knapp unter demjenigen der Beschäftigten mit mittlerem und hohem Bildungsstand.

Deutschland und Vereinigtes Königreich im Vergleich

Ein Vergleich der Ergebnisse für Deutschland und das Vereinigte Königreich zeigt für die Gesamtgruppe der Beschäftigten, dass berufliche Weiterbildung insbesondere dann Lohneffekte nach sich zieht, wenn sie betrieblich finanziert wird. Obwohl in Deutschland auch eigenfinanzierte Weiterbildung signifikant positive Auswirkungen hat, sind diese deutlich geringer als im Falle der betrieblich finanzierten Weiterbildung. Anders verhält es sich, wenn es um die Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos geht. Hier hat für die Beschäftigten in Deutschland sowohl eigenfinanzierte als auch betrieblich finanzierte Weiterbildung einen etwa gleich hohen negativen (d.h. risikomindernden) Effekt. Für Beschäftigte im Vereinigten Königreich ist die eigenfinanzierte Weiterbildung sogar deutlich effektiver.

Hinsichtlich des beruflichen Fortkommens sprechen die Ergebnisse für Deutschland und das Vereinigte Königreich eine gemeinsame Sprache: Berufliche Weiterbildung ist insbesondere dann hilfreich für die Karriere, wenn sie betrieblich finanziert wird. Mit eigenfinanzierter Weiterbildung können lediglich Beschäftigte in Deutschland und hierunter nur jüngere Beschäftigte und Personen mit mittlerem Bildungsstand ihre berufliche Position verbessern.

• Bewertung der Ergebnisse mit Blick auf die Forschungshypothesen

Um die These, dass eine geringe Teilnahmequote bestimmter soziodemografischer Gruppen zumindest partiell durch einen geringen erzielbaren Nutzen begründet sein könnte, zu überprüfen, musste zunächst für die Untersuchungsgruppe festgestellt werden, welche der genannten Gruppen eine höhere bzw. geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit an betrieblich finanzierter bzw. eigenfinanzierter beruflicher Weiterbildung aufweist⁶. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen, ältere Beschäftigte und Personen mit niedrigem Bildungsstand eine

⁶ Zu diesem Zweck wurde ein Probit Regressionsmodell unter der Annahme geschätzt, dass die Entscheidung zu der Teilnahme an eigenfinanzierter Weiterbildung in Abhängigkeit zu der Möglichkeit, an betrieblich finanzierter Weiterbildung teilzunehmen, getroffen wird (siehe hierzu Heckman, J. 1979. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica* 47: 153-161).

geringere Wahrscheinlichkeit haben, an *betrieblich finanzierter* Weiterbildung teilzunehmen als ihre jeweilige Vergleichsgruppe (d.h. Männer, jüngere Beschäftigte bzw. Beschäftigte mit einem mittleren oder hohen Bildungsstand). Gleichzeitig gilt für ältere Beschäftigte und Personen mit einem niedrigen Bildungsstand, dass sie mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit an *eigenfinanzierter Weiterbildung* teilnehmen. Frauen unterscheiden sich, was die Teilnahmewahrscheinlichkeit an eigenfinanzierter Weiterbildung angeht, nicht signifikant von der Vergleichsgruppe der Männer.

Vor dem Hintergrund der Effektberechnungen lässt sich nun Folgendes feststellen: Männer nehmen häufiger an Weiterbildung teil und profitieren hinsichtlich des realen Bruttolohns auch finanziell davon. Gleiches gilt für den Nutzenindikator „Verbesserung der beruflichen Position“. Hier sind es ebenfalls vor allem Männer, die einen positiven Effekt verbuchen können. Auch bei der Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos haben die Männer einen deutlich höheren Nutzen als die Frauen. Für die Teilnahme an *betrieblich finanzierter* Weiterbildung bestätigt sich also, dass die Gruppe mit einer *hohen Teilnahmewahrscheinlichkeit auch einen höheren Nutzen* erfährt. Für die eigenfinanzierte Weiterbildung ist dies allerdings nicht der Fall. Zwar gilt auch hier, dass Männer insbesondere bei den Lohneffekten, aber auch bei der Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos einen geringeren Effekt verbuchen können. Da jedoch Männer und Frauen gleichermaßen zur Teilnahme an eigenfinanzierter Weiterbildung neigen, kann hier kein direkter Zusammenhang hergestellt werden.

Betrachtet man die Teilnahmewahrscheinlichkeit und Nutzeneffekte nach Altersgruppen, so gilt für die betrieblich finanzierte Weiterbildung, dass jüngere Beschäftigte zwar einen höheren Lohneffekt, ältere Beschäftigte dafür einen deutlich höheren Arbeitslosigkeitseffekt erfahren. Bei der Verbesserung der beruflichen Situation haben beide Altersgruppen einen etwa gleich hohen, jedoch sehr moderaten, positiven Effekt. Getrennt nach Altersgruppen kann also die These, dass Jüngere einen höheren Nutzen haben und deswegen häufiger an *betrieblicher* Weiterbildung teilnehmen, nur unter Berücksichtigung der Lohnentwicklung bestätigt werden. Ältere haben dagegen einen hohen Nutzen, was die Arbeitsplatzsicherheit angeht und nehmen trotzdem vergleichsweise selten an betrieblich finanzierter Weiterbildung teil.

Bei der *eigenfinanzierten* Weiterbildung können beide Altersgruppen nicht mit signifikanten Lohneffekten rechnen. Während aber der Effekt bei der Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos bei den Älteren wiederum recht hoch ist, können bei der Verbesserung der beruflichen Position lediglich die jüngeren Beschäftigten profitieren. Auch hier lässt sich also kein klarer Zusammenhang zwischen Teilnahmewahrscheinlichkeit und Effekt belegen.

Dies bestätigt sich auch bei den Beschäftigten mit einem niedrigen Bildungsstand. Obwohl die Teilnahmewahrscheinlichkeit sehr gering ist, können sie insbesondere bei *betrieblich finanzierter* Weiterbildung einen hohen Nutzen hinsichtlich des Lohns und des Arbeitslosigkeitsrisikos generieren. Eigenfinanzierte Weiterbildung hat dagegen bei keinem der zugrundeliegenden Nutzenindikatoren eine signifikante Wirkung und könnte somit einen Teil der geringen Teilnahmewahrscheinlichkeit an eigenfinanzierter Weiterbildung erklären.

Zusammengenommen kann die humankapitaltheoretischen Überlegungen folgende These, dass ein Zusammenhang zwischen Nutzenhöhe und Teilnahmewahrscheinlichkeit besteht, nicht bestätigt werden. Nur im Falle der Männer, die an betrieblich finanzierter beruflicher Weiterbildung teilnehmen und bei den Beschäftigten mit niedrigem Bildungsstand, die an eigenfinanzierter Weiterbildung teilnehmen, fallen gleichzeitig Nutzen und Teilnahmewahrscheinlichkeit entsprechend hoch bzw. niedrig aus.

Auch auf internationaler Ebene kann die These, dass die Höhe des Nutzens die Höhe der Teilnahmequote erklärt, nicht bestätigt werden. Obwohl im Vereinigten Königreich deutlich höhere Teilnahmequoten gemessen werden, ist dort der Nutzen insbesondere in Form von Lohneffekten und Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos nicht höher, sondern eher niedriger als in Deutschland. Dieses Ergebnis deutet eher darauf hin, dass eine hohe Teilnahmequote die Verwertbarkeit der Weiterbildung hinsichtlich des Lohns und der Karrierechancen verringert, da Weiterbildung im Berufsverlauf bereits Normalität, und nicht, wie in Ländern mit niedrigen Teilnahmequoten, die Ausnahme darstellt.

- **Fazit**

Der Nutzen der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist eine wichtige Größe bei der Entscheidung von Individuen, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Die Ergebnisse dieses Forschungsprojektes weisen aber darauf hin, dass die Unterschiede in der Höhe des Nutzens beruflicher Weiterbildung *allein* nicht die Unterschiede in den Teilnahmequoten und Teilnahmewahrscheinlichkeiten erklären können. In eine Analyse zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung müssen daher weitere Faktoren einbezogen werden. Für Unterschiede im internationalen Vergleich der Teilnahmequoten dürften insbesondere die unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen eine Rolle spielen. So ist davon auszugehen, dass nationale Bildungssysteme und Arbeitsmärkte, aber auch die Rolle der Gewerkschaften sowohl die Weiterbildungsbeteiligung in einem Land als auch den erzielbaren Nutzen beruflicher Weiterbildung beeinflussen⁷.

Für Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland könnte neben einem geringen Nutzen der Weiterbildung noch eine Reihe von weiteren Faktoren relevant sein. Regressionsanalysen zu der Teilnahmewahrscheinlichkeit, die wie oben beschrieben im Rahmen des Projektes durchgeführt wurden, weisen darauf hin, dass z.B. die Teilnahme an betrieblich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen nicht für alle Gruppen gleich wahrscheinlich ist. Dies liegt zum einen daran, dass seitens bestimmter Beschäftigtengruppen weniger Interesse an (betrieblicher) Weiterbildung besteht. Zum anderen spielen jedoch auch angebotsseitige Faktoren eine Rolle: Wer nicht zu den Zielgruppen betrieblicher Weiterbildung gehört, findet nur schwer Zugang zu dieser Weiterbildung nicht zuletzt die ‚Auswahlprozesse‘ seitens der Betriebe führen dazu, dass ältere Beschäftigte und Weiterbildungsinteressierte mit geringen beruflichen Qualifikationen ihre Weiterbildungsinteressen seltener als andere in Teilnahme an Weiterbildung umsetzen können⁸.

Auch auf dem „externen“ Weiterbildungsmarkt spricht viel dafür, dass die Rahmenbedingungen insbesondere für ältere Personen und Personen mit einem niedrigen Bildungsstand ungünstig sind. Viele Nichtteilnehmer weisen auf einen Mangel an Informationen zum

⁷ Siehe hierzu z.B. Gangl, Markus: European Perspectives on Labour Market Entry: A Matter of Institutional Linkages between Training Systems and Labour Markets. MZES. 2001. Soskice, David; Hall, Peter: Varieties of Capitalism. 2001. Pischke, Jörn-Steffen. Continuous Training in Germany. CEPR Discussion Paper 2428. 2000.

⁸ Ergebnis von Längsschnittdatenanalysen auf der Grundlage des SOEP. Siehe zusammenfassend: Behringer, Friederike: Zur Selektivität der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Ein theoretisch-empirischer Beitrag. In: Peters, Sibylle (Hrsg.): Lernen und Weiterbildung als permanente Personalentwicklung. München, Mering, 2003.

Weiterbildungsangebot hin. Sie fühlen sich eher schlecht informiert. Auch das fachliche Angebot bzw. die Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen ist bei fast jedem zweiten der Nichtteilnehmer/-innen nicht auf deren Bedürfnisse und Möglichkeiten abgestimmt. Dies deutet darauf hin, dass sowohl der inhaltliche Zuschnitt als auch die methodisch-didaktische Konzeption der Weiterbildungsangebote nicht genug auf weiterbildungsferne Zielgruppen ausgerichtet ist⁹.

Insgesamt stellt sich aber auch die Frage, warum insbesondere *eigenfinanzierte* Weiterbildung einen vergleichsweise geringen Nutzen in Form von Lohn- und Karriereeffekten nach sich zieht. Ein Grund hierfür könnte auch in der mangelnden Transparenz und Standardisierung von Weiterbildungszertifikaten liegen. Weiterbildungsteilnehmer können dem Arbeitgeber die unter Umständen erreichte Produktivitätssteigerung durch unzureichend zertifizierte berufliche Weiterbildung nur schwer glaubhaft machen. Beschäftigte, die sich außerhalb des betrieblichen Kontextes weiterbilden, erhalten also trotz zusätzlicher Qualifikation kaum reale Lohnsteigerungen oder verbesserte Karrierechancen.

- **Bisherige Auswirkungen**

Parallel zur Durchführung des Projekts wurden erste Ergebnisse und Erkenntnisse sowohl durch Vorträge auf Tagungen als auch durch die Mitarbeit in anderen Projekten und Arbeitskreisen eingebracht.

- **Veröffentlichungen**

Pfeifer, Harald: Welchen Nutzen hat Weiterbildung für Individuen – in Deutschland und in anderen europäischen und nicht-europäischen Ländern? In: Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn , S. 232 - 258.

Pfeifer, Harald: Train to Gain? - The benefits of continuing vocational training in Germany. In Vorbereitung.

Vorträge

Pfeifer, Harald: The individual benefits of continuing vocational training - A comparison between Germany and the United Kingdom (Vortrag auf der ECER-Konferenz 13 – 16 September 2006 in Genf)

Pfeifer, Harald: Was bringt die berufliche Weiterbildung ihren Teilnehmern? - Eine Analyse des Weiterbildungsnutzens aus Sicht der Teilnehmer (Vortrag auf der Konferenz für Bildungsökonomie des Arbeitsförderungsinstitutes (AFI-IPL) am 24. November 2007 in Bozen, Südtirol)

⁹ Ergebnisse einer Nichtteilnehmerbefragung 2002/2003, die im Auftrag der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ durchgeführt wurde (Schröder et al, 2004).