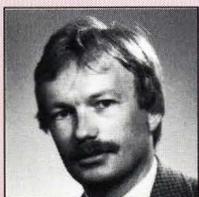


# Sozioökonomische Aspekte von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung

## Hermann Herget

*Diplom-Handelslehrer, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*



## Elisabeth M. Krekel

*Dr. phil., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*



**Meldungen über wachsende Aufwendungen der Unternehmen für die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter kennzeichnen die 80er und 90er Jahre.<sup>1</sup> Wieviel Zeit und Geld Privatpersonen für ihre Weiterbildung aufwenden, war bis heute unbekannt. Die Bereitschaft von Privatpersonen, Kosten für die berufliche Weiterbildung selber zu tragen, ist von einer Vielzahl sozioökonomischer Faktoren abhängig. Die Wirkung solcher Faktoren auf Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung steht im Mittelpunkt des Beitrags. Grundlage für diese Analyse ist die Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Individuelle Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“.<sup>2</sup>**

## Fragestellungen zu Kosten und Nutzen der Weiterbildung

Mehrere Untersuchungen belegen, daß die Vorgänge auf dem Markt für berufsbezogene Weiterbildung in starkem Maße durch ungleiche Zugangschancen charakterisiert werden können.<sup>3</sup> „Wer hat, dem wird gegeben, auf daß er die Fülle habe . . .“ (Matthäus 13, Vers 12), so oder ähnlich läßt sich das Geschehen und die Tendenz zur Polarisierung z. B. zwischen Qualifikationsgruppen am Weiterbildungsmarkt zusammenfassen.

Folgt aus einer ungleichen Beteiligung an beruflicher Weiterbildung auch eine geringe in-

dividuelle Kostenbelastung? Halten sich Bildungsschwächere zurück, wenn es darum geht, „in die eigene Weiterbildung zu investieren“, und gefährden sie angesichts des wirtschaftsstrukturellen und technologisch bedingten Wandels damit ihre Position auf dem Arbeitsmarkt? Inwieweit ist der einzelne grundsätzlich bereit, sich an seiner Qualifizierung im Beruf finanziell oder durch Lernen in der Freizeit zu beteiligen? Und wie sieht eine erste Kosten-Nutzen-Bilanz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung des Jahres 1992 aus?

Durch die vorliegende BIBB-Untersuchung ist es erstmals möglich, auf diese Fragen Antwort zu geben.

## Situation und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1992

### Zur Situation in den alten und neuen Ländern

Der unterschiedlichen Situation in der Weiterbildung im östlichen und westlichen Bundesgebiet wird am ehesten eine getrennte Darstellung der Ergebnisse gerecht. Gerade was die Motive einer Teilnahme, die Zugangschancen zu unterschiedlichen Formen beruflicher Weiterbildung oder die Möglichkeiten zur finanziellen Förderung etwa nach dem Arbeitsförderungsgesetz angeht, bestanden zum Erhebungszeitpunkt deutliche Unterschiede in den beiden Landesteilen.

Im Westen dürften Teilhabe und die Übernahme von Kosten beruflicher Weiterbildung „alltäglicher“ in dem Sinne gewesen sein, daß sie die Kontinuität, die Entwicklungslinien und die Bedeutung dieses Bereiches so widerspiegeln, wie sie sich seit den 80er Jahren herausgebildet haben. Dabei kann zwischen einer eher „kurativen“ Rolle — vor allem für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen — einer AFG-geförderten öffentlichen Weiterbildung und einer eher „präventiven“ betrieblichen und individuellen Weiterbildung unterschieden werden.<sup>4</sup>

Dagegen handelt es sich für die 8,1 Mio. Erwerbspersonen in den neuen Ländern eher um eine „Sondersituation“. Eigenart beruflicher Weiterbildung — heute und auf absehbare Zeit — ist hier vor allem ihre besondere Rolle als arbeitsmarktpolitisches Steuerungselement. So erfordert der grundlegende wirtschaftliche Umbruch eine Anpassung der beruflichen Qualifikationen an die neuen Erfordernisse einer modernen Arbeitswelt. Die dazu benötigte berufliche Kompetenz und das Orientierungswissen bedarf der verstärkten Fortbildung und Umschulung aller dort tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um Ungleichgewichte zwischen den Sektoren des Arbeitsmarktes abzubauen und die Reintegration ins Beschäftigungssystem für Arbeitslose zügig zu bewältigen, hat das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) für eine Übergangszeit Sonderregelungen getroffen. Die AFG-geförderte berufliche Weiterbildung hat im Osten sehr rasch einen hohen Stand erreicht: 1991 und 1992 traten allein jeweils fast 900 000 Teilnehmer (Westen: ca. 600 000) in Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung ein.<sup>5</sup>

### Formen der Weiterbildung

Eine Bestandsaufnahme der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ergibt für 1991 in den neuen Ländern mit 25 Prozent eine hö-

here Teilnahmequote als im Westen Deutschlands (20 Prozent).<sup>6</sup> Ende 1993 bestätigt eine im Rahmen des FORCE-Programms durchgeführte Erhebung in 9 300 Unternehmen die These einer höheren Weiterbildungsaktivität in ostdeutschen Unternehmen.<sup>7</sup>

Folgende Situation der beruflichen Weiterbildung ermittelt die BIBB-Studie „Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung“ für die befragten 808 Weiterbildungsteilnehmenden in den alten und den 799 Befragten in den neuen Ländern für das Jahr 1992:

An mehreren unterschiedlichen Maßnahmen haben im Westen 28, im Osten 24 Prozent teilgenommen.<sup>8</sup>

Ein Fünftel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus den neuen Ländern (West: 35 Prozent) klassifiziert ihre Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich als **Aufstiegsfortbildung**, 71 Prozent (57 Prozent im Westen) als **Anpassungsfortbildung** und neun Prozent (acht Prozent) der Teilnehmer haben sowohl an Maßnahmen der Aufstiegs- wie auch der Anpassungsfortbildung teilgenommen.<sup>9</sup>

Die **Formen** der besuchten Weiterbildung wurden differenziert erhoben.<sup>10</sup> Zusammengefaßt ergibt sich folgende Rangfolge:

- Das Lernen in der „klassischen“ Form von **Lehrgängen, Kursen und Seminaren** (Weiterbildung im engeren Sinn) steht eindeutig im Vordergrund. Es wurde im Westen Deutschlands von 74 und im Osten von 82 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer gewählt.
- Gleichbedeutsam folgen mit jeweils zehn Prozent in Westdeutschland und je acht Prozent im Osten mit der **arbeitsplatznahen Weiterbildung** und dem **selbstgesteuerten Lernen** praxisnahe und individualisierte Formen. Unter die arbeitsplatznahe Weiterbildung fallen einmal Unterweisungs- und Einarbeitungsmaßnahmen, Workshops oder betriebsinterne Fördermaßnahmen in Qualitäts-

bzw. Werkstattzirkeln oder Lernstatt. Zum selbstgesteuerten Lernen zählt die Lektüre von Fachliteratur, das Lernen mit Lernprogrammen und Leittexten, Video- oder Tonkassetten sowie die Teilnahme am Fernunterricht.

- **Informationsveranstaltungen** (West: sechs; Ost: zwei Prozent) wie der Besuch von Fachvorträgen, Kongressen oder Fachmessen sind seltener genutzte Formen der Weiterqualifizierung.

### Typen der Weiterbildung

In der Diskussion über Kosten und Finanzierung der Weiterbildung spielt häufig die Frage eine Rolle, ob der einzelne sich auf Veranlassung seines Betriebs, also in der Regel nach Maßgabe aktueller betrieblicher Erfordernisse oder aber aus eigener Initiative weiterbildet. Wenig strittig ist dabei, daß Kosten einer „bedarfsorientierten“ betrieblichen Fortbildung vorrangig auch vom Betrieb zu finanzieren sind.<sup>11</sup> Anders ist dies bei einer hauptsächlich aus eigenem Interesse motivierten Teilnahme, etwa zur Verbesserung beruflicher Chancen.<sup>12</sup> Hier wird oft die Auffassung vertreten, daß der zeitliche Aufwand und die Kosten primär zu Lasten der Teilnehmenden gehen sollten. In begrenztem Rahmen könnten solche Belastungen durch öffentliche oder privatwirtschaftliche Mitfinanzierung gemildert werden.

60 Prozent der Befragten in Westdeutschland gehören zum **Weiterbildungs-Typ** „Nur betriebliche Weiterbildung“ und 33 Prozent haben ausschließlich aus „eigenem“ Interesse Maßnahmen besucht, gehören somit zum Typ „Nur private Weiterbildung“.<sup>13</sup> Acht Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hat 1992 sowohl auf Wunsch und Kosten des Arbeitgebers als auch eigeninitiativ und auf eigene Kosten Fortbildungsangebote wahrgenommen (Typ: „Betriebliche und private Weiterbildung“). Im Osten Deutschlands haben die Befragten seltener betrieb-

lich geförderte Maßnahmen (43 Prozent) besucht; 46 Prozent gehören zum Typ „Nur private Weiterbildung“ und elf Prozent zum oben genannten Mischtyp.

Es ist keineswegs so, daß sozial und ökonomisch unterscheidbare Gruppen sich auf die hier unterschiedenen Typen der Weiterbildung gleich verteilen. Besonders einflußstark wirken folgende Faktoren auf die Zugehörigkeit der Teilnehmer zu den Typen „Nur betriebliche Weiterbildung“ bzw. „Nur private Weiterbildung“: persönliches Monatseinkommen, der Erwerbsstatus und die berufliche Stellung, Wirtschaftszweig und Betriebsgröße sowie schulischer Abschluß, Geschlecht und Alter. Exemplarisch sind hier jene Befragten für Westdeutschland dargestellt, die deutlich vom Gesamtdurchschnitt (33 Prozent) des kostenträchtigen Typs „Nur private Weiterbildung“ abweichen. So gehören z. B. von den befragten Weiterbildungsteilnehmern mit einem monatlichen Nettoeinkommen bis 1 800 DM 50 Prozent zu diesem Typ, aber nur 14 Prozent von denen, die mehr als 3 200 DM beziehen.

Es spricht viel für die These, daß status- und bildungsschwächere aber beruflich Interessierte und Aufstiegswillige, die nicht in den Kreis betrieblicher Personalentwicklung einbezogen sind<sup>14</sup>, ihre fehlenden Zugangschancen zu betrieblich geförderten Angeboten durch eine private Weiterbildungsteilnahme auszugleichen suchen. In diesem Fall geht die individuelle Kompensation zu Lasten der Freizeit und hat ihren Preis: sie erfordert von dem einzelnen einen höheren Eigenbeitrag, da nicht sämtliche Weiterbildungskosten refinanziert werden können.

### Merkmale der Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Über die Zusammensetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Bundeslän-

Tabelle 1: **Über- und unterdurchschnittliche Zugehörigkeit zum Typ „Nur private Weiterbildung“**  
(Angaben für Befragte aus den alten Ländern in Prozent)

überdurchschnittlich		unterdurchschnittlich	
▶ Netto-Monatseinkommen bis 1 800 DM	50	▶ mehr als 3 200 DM	14
▶ Betriebsgröße: bis 9 Beschäftigte	44	▶ 1 000 und mehr Beschäftigte	20
▶ An- und Ungelernte	42	▶ Beamte	13
▶ Handel und Verkehr	36	▶ Kredit-/Versicherungsgewerbe	21
▶ Frauen	43	▶ Männer	28
▶ Alter: bis 34 Jahre	38	▶ 50–64 Jahre	21
▶ bis Hauptschulabschluß	39	▶ Mittlerer Abschluß	26

dern anhand ausgewählter sozialer und ökonomischer Kriterien gibt Tabelle 2 Auskunft. An diesen strukturellen und qualifikatorischen Merkmalsverteilungen wird die unterschiedliche Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in Ost und West sichtbar.<sup>15</sup>

Äußerst bedeutsam unter dem Aspekt der Kostenträgerschaft wie auch der finanziellen „Belastbarkeit“ des einzelnen sind die gravierenden Differenzen in der Einkommenslage in den beiden Landesteilen. Nach Angaben der Weiterbildungsteilnehmer zu ihrem persönlich verfügbaren Monatseinkommen erreichen 62 Prozent der ostdeutschen und 18 Prozent der westdeutschen einen Betrag bis 1 800 DM, während immerhin 30 Prozent in West-, aber nur vier Prozent in Ostdeutschland über mehr als 2 500 DM verfügen, ein großer Teil der Befragten macht zudem keine Angabe zum Einkommen.

### Aufwendungen für Weiterbildung

#### Individuelle Kostenträgerschaft

Die unterschiedlichen Belastungen der einzelnen drückt sich auch in den selbst getragenen

Kosten für die Weiterbildungsteilnahme aus. So tragen 55 Prozent der westdeutschen und 42 Prozent der ostdeutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer überhaupt keine Kosten. Entstehen ihnen jedoch etwa durch die Entrichtung von Teilnahmegebühren, durch den Kauf von Lernmaterial oder für Fahrt oder Verpflegung Kosten, dann sieht die individuelle Kostenträgerschaft so aus:

- Im Westen tragen drei Viertel der Teilnehmer ihre Kosten vollständig selbst. Lediglich fünf Prozent können sich voll und die übrigen teilweise über Zuwendungen Dritter (hauptsächlich AFG-Förderung) refinanzieren.
- Die vergleichbaren Werte ihrer ostdeutschen Kollegen sind: 55 Prozent mit voller Kostenlast, zehn Prozent mit vollständiger Refinanzierung und eine Mischfinanzierung in Höhe von 35 Prozent.

Unter sozialen und bildungspolitischen Gesichtspunkten entscheidender ist jedoch die tatsächliche Höhe dieser Kostenlast und vor allem, wer davon betroffen ist. Hinter dem durchschnittlichen Eigenanteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer — denen überhaupt Kosten für berufliche Weiterbildung entstanden sind — in Höhe von 2 203 DM (West) bzw. von 1 275 DM (Ost) verbergen sich deutliche Unterschiede. So trägt ein Viertel der Befragten im Osten bis 90 DM

Tabelle 2: **Sozioökonomische Merkmale der Weiterbildungsteilnehmenden** (Angaben in Prozent, N = xxx)

Merkmale	Insgesamt		Männer		Frauen	
	West (N = 808)	Ost (N = 799)	West (N = 506)	Ost (N = 330)	West (N = 302)	Ost (N = 469)
<b>► Geschlecht</b>						
männlich	63	41				
weiblich	37	59				
<b>► Alter</b>						
19–34 Jahre	55	46	54	43	57	48
35–49 Jahre	36	42	36	42	36	41
50–64 Jahre	10	13	11	14	7	11
<b>► Schulabschluß</b>						
bis Hauptschule	37	13	38	11	34	14
Mittlerer Abschluß	35	57	33	54	37	59
Fachhochschulreife	7	8	8	9	6	6
Hochschulreife	22	23	21	26	23	20
<b>► Erwerbsstatus</b>						
erwerbstätig	84	51	87	61	80	44
in Weiterbildung	6	27	4	13	7	25
arbeitslos/nicht erwerbstätig	10	22	8	15	14	27
<b>► Persönliches monatliches Nettoeinkommen</b>						
—1 800	18	62	10	58	31	64
1 801—2 500	20	14	18	17	23	12
2 501—3 200	14	3	17	4	9	1
3 201 und mehr	16	1	22	2	5	—
(ohne Einkommensangaben)	33	21	34	18	31	22

Spaltenangaben pro Merkmal ergeben jeweils 100 %; Abweichungen von 100 % durch Rundungen möglich

und im Westen bis 150 DM selbst. Das am höchsten belastete Viertel der Besucher wendet jedoch mehr als 1 100 DM (Ost) bzw. mehr als 2 060 DM (West) für seine berufliche Weiterbildung auf.

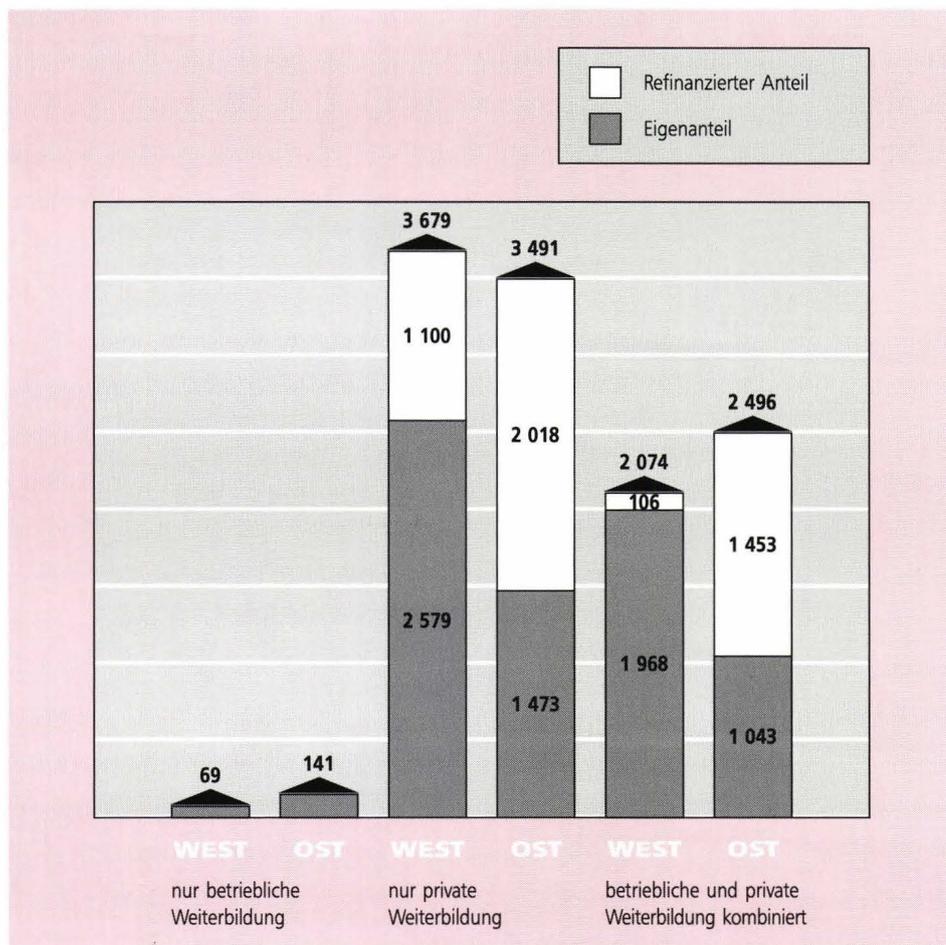
### Weiterbildungstyp und Kostenbelastung

Der stärkste Einfluß auf die individuelle Kostenbelastung wie auf den zeitlichen Aufwand geht davon aus, ob der einzelne aus-

schließlich betrieblich veranlaßte Maßnahmen oder aber auf eigene Initiative Angebote genutzt hat. Wie Abb. 1 verdeutlicht, investieren die einzelnen nicht unbeträchtliche Geldmittel in die Entwicklung ihrer beruflichen Qualifikation. Die Kosten bewegen sich für Teilnehmer **betrieblicher** Maßnahmen im Jahr 1992 mit 69 DM (West) bzw. 141 DM in den neuen Ländern in Größenordnungen etwa eines Kaufs von zwei bis drei Fachbüchern.<sup>16</sup> Ganz anders sind die Dimensionen der individuellen Kostenbeiträge für Besucherinnen und Besucher **privater Weiterbildung**. Lie-

gen die durchschnittlich entstehenden Gesamtkosten für ausschließlich private Weiterbildung mit gut 3 500 DM sowie bei der Kombination mit betrieblichen Maßnahmen mit etwas über 2 000 DM in West und Ost noch nahe zusammen, ändert sich das nachhaltig, wenn die Möglichkeiten zur Refinanzierung berücksichtigt werden: Westdeutsche tragen nach Refinanzierung einen Eigenanteil von 2 579 bzw. 1 968 DM der Ausgaben für ihre private Fortbildung und damit 1 106 DM bzw. 925 DM mehr als vergleichbare Teilnehmer im Osten.

Abbildung 1: **Individuelle Kosten beruflicher Weiterbildung nach Weiterbildungstyp in DM**



### Berufliche Stellung und Kostenbelastung

In verschiedenen Studien ist die berufliche Stellung als eine zentrale Größe zur Erklärung der Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nachgewiesen worden.<sup>17</sup> Auch in der vorliegenden Studie erweist sie sich als wichtiger sozioökonomischer Einflussfaktor auf die Investitionsbereitschaft in Bildungsmaßnahmen. Überraschend sind allerdings die Resultate.

Was die selbst getragenen Kosten betrifft, haben — gemessen am Durchschnittswert aller Weiterbildungsteilnehmer im Westen (1 053 DM) und im Osten (848 DM) — Facharbeiter in Westdeutschland und ostdeutsche Angestellte in verantwortlicher Tätigkeit bzw. mit umfassenden Führungsaufgaben die

höchsten Werte. Nach Refinanzierung verbleiben den „Führungskräften“ in Ostdeutschland mit 1 104 DM die höchsten Ausgaben aller hier unterschiedenen Statusgruppen. Die durchschnittliche Kostenbelastung des einzelnen westdeutschen Facharbeiters (1 688 DM) ist dagegen z. B. dreimal höher als die einer westdeutschen Führungskraft (562 DM). Allerdings ist das u. a. auf die Kosten der Teilgruppe unter ihnen zurückzuführen, die an langfristigen Aufstiegsmaßnahmen (z. B. Meisterkurse) teilgenommen haben — drei Viertel der Teilnehmer mit Facharbeiter-Status trägt einen Eigenanteil von weniger als 700 DM selbst. Die Gruppe der Beamten (288 DM) haben durchschnittlich nur geringe Kosten selbst zu tragen.

Letztlich steht das im Einklang mit den Ergebnissen der Studien zur Weiterbildungsbe-

teiligung: im öffentlichen Sektor dominiert die betriebliche bzw. dienstliche Weiterbildung und für Angestellte höherer Hierarchieebenen stimmen persönliches Interesse sowie betriebliche Anforderungen und Bedarfe häufig überein. Offenbar sind die internen Angebote westdeutscher Betriebe für Führungspersonal so zielgruppen- und interessengerecht konzipiert, daß wenig Anlaß besteht, auf „eigene Rechnung“ zusätzlich private Weiterbildung nachzufragen. Anders die seltener in die betriebliche Fortbildungsarbeit einbezogenen, niedrigeren Statusgruppen im Arbeiter- und Angestelltenbereich.<sup>18</sup> Die Annahme liegt nahe, daß viele ihre mangelnde Berücksichtigung durch die Betriebe aus eigenem Interesse an beruflichem Aufstieg oder zwecks Absicherung des Arbeitsplatzes durch „kostspielige“ und zeitintensive Formen privater Fortbildung auszugleichen suchen.

### Nutzeneinschätzung beruflicher Weiterbildung

#### Individuelle Kosten-Nutzen-Bilanz

Daß Fortbildung für Führungskräfte sowie Weiterqualifizierung im öffentlichen Dienst<sup>19</sup> insgesamt äußerst nützlich sind, läßt sich aus Abbildung 2 schließen. Jeweils rund drei von fünf der ost- und westdeutschen Teilnehmer beruflicher Weiterbildung aus der Gruppe der Angestellten mit Führungsverantwortung sowie der Beamten, aber auch aus der Facharbeiter-Gruppe im Westen (Ost: nur 40 Prozent) berichten, daß die Relation von Aufwand und Ertrag stimmt: sie schätzen den Nutzen mit „sehr hoch bzw. hoch“ ein und verwenden nur selten die angebotenen Urteile „mittel“, „niedrig“ oder es „gibt überhaupt keinen Nutzen“. Dabei ist zu beachten, daß der Befragungszeitpunkt Ende 1992 unmittelbar an den Untersuchungszeitraum (1. 10. 1991—30. 9. 1992) anschließt und die

Verwertbarkeit beruflicher Weiterbildung sich oft nicht sofort „bezahlt macht“ oder bruchlos in beruflichen Erfolg einfließt. Es ist davon auszugehen, daß dies für private Weiterbildung in besonderer Weise gültig ist.

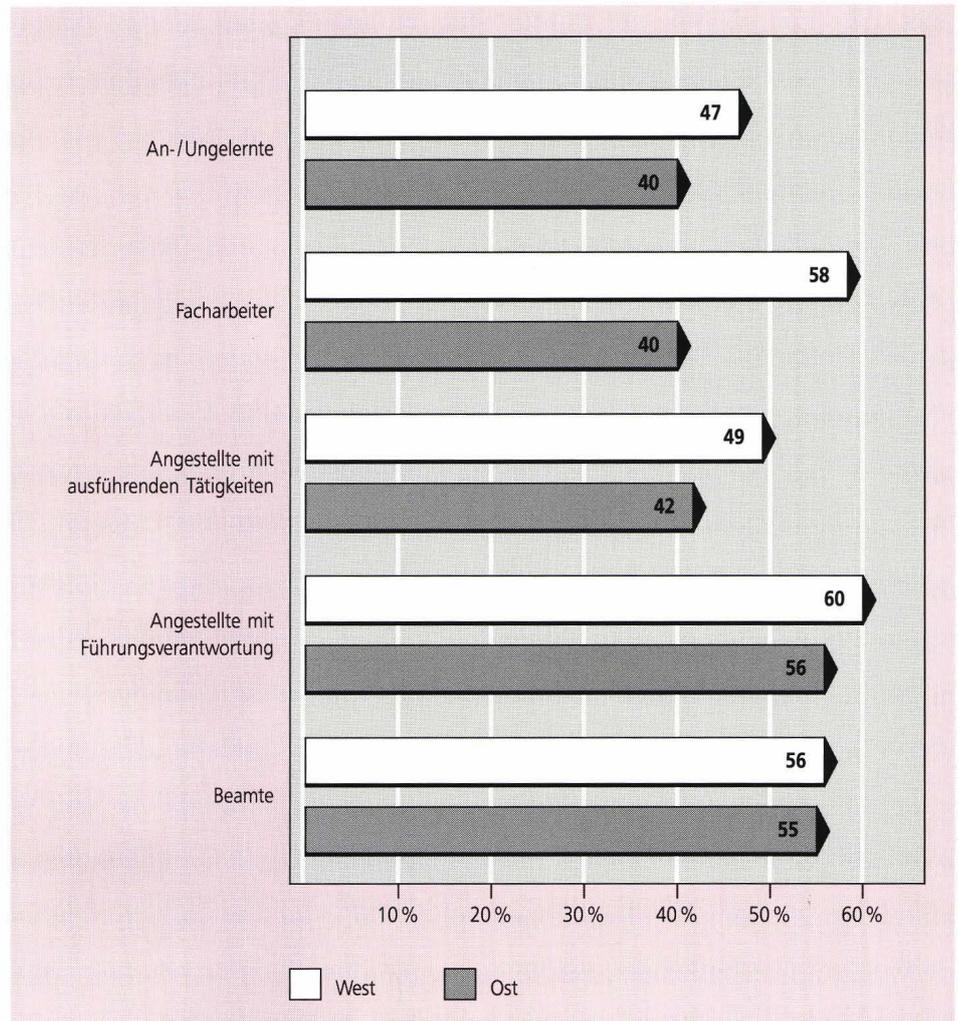
Angesichts der schwierigeren Situation im Transformationsprozeß der ostdeutschen Wirtschaft überrascht es auch nicht, daß viele der ostdeutschen Teilnehmer und Teilnehmerinnen nicht die positiveren Kategorien wählen. Daß der Arbeitsmarkt oder Betriebe solche Bemühungen nicht sofort durch ein Arbeitsplatzangebot, attraktivere Positionen oder höheres Einkommen „belohnen“, könnte eine der Erklärungen sein für geringere Anteile an positiven Einschätzungen, z. B. von Nicht-Erwerbstätigen (Ost: 37; West: 44 Prozent), der Frauen (Ost: 44; West: 48 Prozent) oder der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus niedrigeren beruflichen Statusgruppen.

Bedenklicher wäre es, wenn sich die auf eigene Rechnung und Risiko erbrachten Aufwendungen und Vorleistungen zur Qualifizierung der eigenen Arbeitskraft für diese Gruppen auch auf mittlere Sicht nur unzureichend rentieren. Das könnte einmal die Motivation gefährden, die für eine kontinuierliche Anpassung der beruflichen Qualifikation an neue Gegebenheiten nötig ist. Das wird möglicherweise nicht ohne Auswirkungen auf die Bereitschaft der Individuen bleiben, sich im weiteren Berufsleben durch entsprechende Eigenleistung an privater wie auch betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen.

### Bereitschaft zur Kostenübernahme

Die grundsätzliche Bereitschaft zur Übernahme einer finanziellen Eigenlast an den Kosten der Weiterbildung ist ein weiterer Indikator, der einen wichtigen Aspekt der individuellen Nutzenbilanzierung ausdrückt. Diese grundsätzliche Bereitschaft ist keines-

Abbildung 2: **Die Relation Aufwand/Nutzen wurde sehr hoch bzw. hoch eingeschätzt von** (in Prozent)



wegs unbedingt von dem finanziellen Hintergrund der einzelnen abhängig. Eine solche These liegt nahe, wenn man dafür die Haltung der Weiterbildungsteilnehmer des Jahres 1992 zum Maßstab nimmt und die Aussage auf Westdeutschland bezieht. Zwar lehnt es fast jeder vierte Westdeutsche und jeder sechste Ostdeutsche grundsätzlich ab, überhaupt eigene Mittel für seine Weiterbildung beizusteuern. Diese ablehnende Haltung gilt für westdeutsche Teilnehmer und Teilnehmerinnen unterschiedslos von ihren finanziellen Möglichkeiten, d. h. gemessen am persönlichen monatlichen Nettoeinkommen. Gleiches trifft andererseits auch auf die Bereitschaft zu, 500 DM und mehr aus eigenen Mitteln für Weiterbildung auszugeben. Un-

abhängig davon, ob man die Gruppe der Einkommensbezieher bis 1 800 DM betrachtet oder jene mit mehr als 3 200 DM Monatseinkommen, liegen die Werte bei 30 Prozent.

Anders in Ostdeutschland: Welche eigene Kostenlast die befragten Weiterbildungsteilnehmer bereit sind zu akzeptieren, geht aus Tabelle 3 hervor. Dabei sind die Befragten anhand ihrer monatlichen Einkünfte in vier gleich stark besetzte Bereiche (sog. Einkommensquartile) unterschieden worden.

Die subjektive Einsicht in die Notwendigkeit einer individuellen Gegenleistung für den Nutzen der eigenen Weiterqualifizierung wird im Westen weniger durch das monatlich

Tabelle 3: **Bereitschaft zur Kostenbeteiligung ostdeutscher Teilnehmer und Teilnehmerinnen an ihren Weiterbildungskosten** (Angaben in Prozent)

Monatliches Nettoeinkommen	keine	1–500 DM	über 500 DM
▶ bis 900 DM	21	56	23
▶ 901 bis 1 400 DM	15	55	30
▶ 1 401 bis 1 800 DM	10	61	29
▶ über 1 800 DM	7	53	40

verfügbare persönliche Einkommen bestimmt. In Ostdeutschland korrespondiert die subjektive Bereitschaft zur Übernahme von Weiterbildungsausgaben noch stark mit den finanziellen Möglichkeiten.

## Fazit und Folgerungen

Die wachsenden Teilnehmerzahlen in der beruflichen Weiterbildung können als Ausdruck einer allgemeinen positiven Grundeinstellung gegenüber Bildungsmaßnahmen gesehen werden. Neben den Aufwendungen der Wirtschaft leisten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen erheblichen Eigenbeitrag für ihre berufliche Qualifizierung. Die Vorstellung von eher geringen Ausgaben, die die einzelnen zu tragen haben, muß angesichts der vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelten individuellen Kosten beruflicher Weiterbildung revidiert werden.

Hinter den allgemeinen Durchschnittskosten für Weiterbildung je Teilnehmerin und Teilnehmer von 1 053 DM (West) und 848 DM (Ost) verbergen sich oft unterschiedliche Eigenbeiträge. So investierte z. B. durchschnittlich jeder einzelne aus der Gruppe der Facharbeiter nach seinen Angaben 75 (West) bzw. 65 Prozent (Ost) eines monatlichen Nettoeinkommens im Jahr 1992 in seine Weiterbildung. Leitende Angestellte im Westen wenden dagegen 1992 17 Prozent von einem Monatsverdienst auf. Vergleichbare Kräfte

im Osten haben einen Eigenbeitrag von 64 Prozent eines Monatseinkommens, was noch einmal auf die besondere Weiterbildungssituation in den neuen Bundesländern deutet. Durch eine verstärkte Teilnahme an privater Weiterbildung schließen die Individuen die strukturelle Lücke zum vorhandenen betrieblichen Angebot.

Die innerbetriebliche fachliche Qualifizierung ist vorrangig arbeitsplatznahe Anpassungsweiterbildung und nutzt zunehmend das Lernen am Arbeitsplatz<sup>20</sup>, um gezielt die interne Flexibilität einer qualifizierten Stammebelegschaft zu steigern und vor allem Führungskräfte konsequent und nahezu umfassend zu fördern. Arbeitskräfte in unteren Positionen der innerbetrieblichen Hierarchie werden seltener in eine systematische Personalentwicklung einbezogen. Um ihre berufliche Position zu verbessern, Aufstiegswünsche zu realisieren und das eigene Entwicklungspotential auszuschöpfen sind sie sowohl auf vermehrte Eigeninitiative angewiesen, als auch gezwungen, eigene Mittel in größerem Umfang einzusetzen.

Für eine eher präventiv orientierte Weiterbildungspolitik, wird es entscheidend sein, die einkommens- und bildungsschwächeren Gruppen entweder stärker in den Adressatenkreis betrieblicher Personalentwicklung einzubeziehen und/oder individuell besser in die Lage zu versetzen, die gewünschte, mit den eigenen Interessen abgestimmte Wei-

terbildung auch tatsächlich kaufkräftig nachfragen zu können. Im Einklang mit der beruflichen Entwicklung müssen sich die individuellen Investitionen in Weiterbildung zumindest auf mittlere Sicht lohnen. Das Verhältnis von Nutzen und individuellem Eigenbeitrag muß von jedem einzelnen positiv beantwortet werden können. Das Risiko, ob sich die Investition in Weiterbildung amortisiert, sollte nicht alleine zu Lasten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehen.

## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Weiß, R.: *Weiterbildungsinvestitionen der Wirtschaft: 36,5 Mrd. DM. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung 46 (1994) 6, S. 170ff.*

<sup>2</sup> *Ausgehend von einer Gesamtbetrachtung für alle Weiterbildungsteilnehmer in Ost- und Westdeutschland, stehen in diesem Beitrag vor allem die verursachenden Faktoren für unterschiedliche Weiterbildungskosten sowie eine differenziertere Betrachtung für einzelne Gruppen im Mittelpunkt. Eine kurze Untersuchungsbeschreibung sowie Ergebnisse für die Gesamtgruppe enthält der Beitrag von von Bardeleben, R.; Beicht, U.; Holzschuh, J.: Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung. In: BWP 23 (1994) 5, S. 9–17*

<sup>3</sup> *Vgl. dazu die Gutachten des Instituts der Deutschen Wirtschaft und des SOFI, die den Forschungsstand zu Beginn der 90er Jahre aufarbeiten in: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung — Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Bad Honnef 1990. Ferner: Kuwan, H.; Gnahn, D.; Seusing, B.; Sühslen, C.: Berichtssystem Weiterbildung 1991. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern. Bonn 1993; Jansen, R.; Stooß, F. (Hrsg.): Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland. Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Berlin/Bonn 1993 sowie Willms, A.; Kurz, K.: Die Weiterbildungsteilnahme der Berufstätigen in Baden-Württemberg. Gutachten für die Kommission „Weiterbildung“ des Staatsministeriums Baden-Württemberg. Mannheim 1984*

<sup>4</sup> *Vgl. hierzu Sauter, E.: Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung. In: BWP 18 (1989) 3, S. 3–8*

<sup>5</sup> *Vgl. dazu Alt, Ch.; Sauter, E.; Tillmann, H.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. Bielefeld 1994, S. 122f.*

<sup>6</sup> *Vgl. Kuwan, H. u. a.: Berichtssystem . . . , a. a. O., S. 44*

<sup>7</sup> *Siehe dazu Statistisches Bundesamt und Bundesinstitut für Berufsbildung: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Wiesbaden (o. J.); Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. In: Wirtschaft und Statistik 4/1994, S. 247ff.*

# Probleme der Ausbildung von Chemieberufen in Sachsen — neue Herausforderungen an die betriebliche Personalplanung

## Silke Senft

Diplomingenieurpädagogin,  
wissenschaftliche Mitarbeiterin im AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e. V.,  
Dortmund

## Eberhard Zimmermann

Diplomsozialwissenschaftler,  
wissenschaftlicher Mitarbeiter im AIQ Arbeit Innovation Qualifikation e. V.,  
Dortmund

**Der vorliegende Beitrag soll am Beispiel der sächsischen Chemiebranche die Bedeutung qualifizierter Facharbeit in Produktion und Labor und die Notwendigkeit der Facharbeiter-/Fachangestelltenausbildung als Bestandteil vorausschauender Personalpolitik aufzeigen.**

**Die gegenwärtige Situation auf dem Ausbildungsmarkt für Chemieberufe in Sachsen wird den künftigen betrieblichen Bedarfen gegenübergestellt, Defizite werden verdeutlicht und Handlungserfordernisse herausgearbeitet.<sup>1</sup>**

In Zeiten großer Unsicherheiten über den weiteren Verlauf der wirtschaftlichen Entwicklungen und grundlegender struktureller Veränderungen der wirtschaftlichen Beziehungsgeflechte stehen Ausbildungsfragen eher im Hintergrund betrieblicher Interessen.

In der Personalplanung, insbesondere in krisengeschüttelten Branchen, galt die Aufmerksamkeit in der zurückliegenden Zeit eher dem Beschäftigungsabbau und den Personalkosteneinsparungen als der Personalentwicklung.

Der Übergang von einer hauptsächlich auf quantitative Personalanpassung gerichteten Personalpolitik zu vorausschauenden und auf qualitative Entwicklung orientierten Konzepten wird jedoch zunehmend wichtiger.

<sup>8</sup> In beiden Landesteilen wurden im Untersuchungszeitraum von den einzelnen Teilnehmenden bis zu sieben unterschiedliche Maßnahmen besucht. 15 Prozent der Befragten aus dem Osten — in Klammern Werte für den Westen — geben zwei Veranstaltungen (zwölf Prozent) an, neun Prozent drei Maßnahmen (7,5 Prozent) und vier Prozent geben an, daß sie vier und mehr Maßnahmen besucht haben.

<sup>9</sup> Die Befragten haben diese Zuordnung für die jeweilige Maßnahme selbst nach der von ihnen verfolgten Zielsetzung getroffen.

<sup>10</sup> Der vorliegenden Untersuchung liegt ein umfassendes Verständnis beruflicher Weiterbildung zugrunde. Das heißt, berufliche Weiterbildung erfaßt sowohl die „klassischen“ Formen wie Kurse und Lehrgänge als auch die sogenannten „weichen“ oder anderen Formen der Weiterbildung, wie z. B. den Besuch von Kongressen, Informationsveranstaltungen oder Fernunterricht.

<sup>11</sup> Vgl. dazu die Beiträge aus der Sicht der Wirtschaft in: Institut der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Streitsache: Finanzierung der Weiterbildung. Köln 1990

<sup>12</sup> Ebenso wie die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist auch die Nicht-Teilnahme individuell wie strukturell motiviert. Vgl. hierzu Bolder, A.: Weiterbildungsabstänze: Weiterbildung zwischen Humankapital — Modernisierung und Subjektinteressen. In: ISO Informationen Nr. 5, Januar 1994

<sup>13</sup> Unter der Kategorie der privaten Weiterbildung sind hier alle Maßnahmen zusammengefaßt, die nicht betrieblich veranlaßt und finanziert waren. Dazu zählen auch Maßnahmen, die z. B. durch das Arbeitsamt refinanziert worden sind.

<sup>14</sup> Vgl. Bergner, S.; Ehmman, Ch.; Grünwald, U.; Sauter, E.: Länderstudien zur Finanzierung der beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung der Weiterbildung für Erwerbsspersonen in Deutschland. Berlin 1991

<sup>15</sup> Für einen umfassenden Überblick vgl. die Resultate der jüngsten BIBB/IAB-Studie 1991/92 von Jansen, R.; Stooß, F. (Hrsg.): Qualifikation und . . . , a. a. O.

<sup>16</sup> Betrachtet man in diesem Zusammenhang auch die in der Freizeit aufgebrauchten Stunden für Weiterbildung als individuellen Kostenbeitrag, dann investieren die Teilnehmenden in Ost 123 Stunden und in West 57 Stunden ihrer „freien“ Zeit im Jahr für Unterrichtsstunden, Vor- und Nachbereitung, Fahrtzeiten sowie für Weiterbildungszwecke genommene Urlaubszeiten.

<sup>17</sup> Vgl. dazu auch Kuwan, H., u. a.: Berichtssystem . . . , a. a. O., S. 77f. und Willms, A.; Kurz, K.: Die Weiterbildungsteilnahme . . . , a. a. O., S. 17ff.

<sup>18</sup> Insbesondere gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten sind z. B. An- und Ungelernte aber auch Facharbeiter unter den Teilnehmern betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert. Vgl. hierzu von Bardeleben, R.; Böll, G.; Drieling, Ch.; Gnahn, D.; Seusing, B.; Wälden, G.: Strukturen beruflicher Weiterbildung: Analyse des beruflichen Weiterbildungsangebots und -bedarfs in ausgewählten Regionen, Berlin/Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 1990

<sup>19</sup> Hier geht berufliche Weiterbildung vielfach einer Beförderung oder Höhergruppierung voraus oder ist deren Voraussetzung.

<sup>20</sup> Vgl. Weiß, R.: Weiterbildungsinvestitionen . . . , a. a. O.