



Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

ELISABETH M. KREKEL

Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärungen und empirische Evidenz

Friederike Behringer

Leske + Budrich, Opladen 1999, 293 Seiten, DM 48,00

Berufliche Weiterbildung wird auf nationaler wie internationaler Ebene als entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit angesehen. Welche Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sich an beruflicher Weiterbildung beteiligen und was sie dazu bewegt, Weiterbildungsangebote anzunehmen, ist Gegenstand des Buches von Friederike Behringer. Im Mittelpunkt ihrer Analyse stehen zwei Segmente der beruflichen Weiterbildung – betriebliche und individuelle berufliche Weiterbildung; Kriterium der Differenzierung ist die Finanzierung.

Zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung greift Behringer auf den humankapitaltheoretischen und den handlungstheoretischen Ansatz zurück. Beide gehen von der Grundannahme aus, dass Individuen sich rational verhalten, und beide fassen die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung als Ergebnis einer Entscheidung auf. Die Unterschiede – Annahmen des humankapitaltheoretischen Ansatzes über die Präferenzen der Individuen; Offenheit des handlungstheoretischen Ansatzes für unterschiedliche Präferenzen, Erwartungen und Handlungsmöglichkeiten der Individuen – resultieren in unterschiedlichen Modellen, die auf der Grundlage von empirischen Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP)¹ geprüft werden.

Behringer überprüft die zentralen Annahmen der beiden Ansätze, soweit dies mit den vorliegenden Daten möglich

ist. Nach dem Erklärungsansatz der mikroökonomischen Humankapitaltheorie führen Investitionen in Humankapital zu einer Steigerung der Grenzproduktivität der Arbeit und folglich zu Steigerungen des Arbeitseinkommens zumindest dann, wenn die Erträge nicht völlig vom Arbeitgeber abgeschöpft werden. Nach den empirischen Befunden von Behringer erzielen Teilnehmende an Weiterbildung im Vergleich zu den Nichtteilnehmenden jedoch keine überdurchschnittlichen Gehaltszuwächse. Lediglich Frauen, die an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben, konnten im Vergleich zu Frauen ohne Weiterbildungsteilnahme ein höheres Einkommen erreichen – allerdings nur in kurzfristiger Perspektive. Behringer argumentiert, dass der nicht nachweisbare individuelle Einkommenseffekt von Weiterbildung nur im Widerspruch zur Grundannahme der Humankapitaltheorie steht, wenn tatsächlich individuelle Investitionen in das Humankapital vorgenommen wurden, also nur bei individueller berufsbezogener Weiterbildung, nicht bei betrieblicher Weiterbildung. Die Erklärungskraft der humankapitaltheoretisch fundierten Modelle könne möglicherweise vor allem auf die Erklärung der Investitionsentscheidungen der Arbeitgeber zurückgeführt werden.

Auch mit dem handlungstheoretischen Erklärungsansatz, der auf der Rational-Choice-Theorie basiert, kann das Weiterbildungsverhalten der Einzelnen jedoch nur bedingt erklärt werden. Im Mittelpunkt steht hier der subjektiv erwartete Nutzen. Danach wäre anzunehmen, dass die Erwartung, mit der Beteiligung an Weiterbildung individuelle Ziele zu erreichen, starken Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an Weiterbildung hat. Empirisch zeigt sich in den Ergebnissen von Behringer nur bei Frauen, nicht bei Männern ein entsprechender statistisch signifikanter Effekt. Behringer argumentiert hier mit „habitualisierten Entscheidungen“; sie verweist darauf, dass solche subjektiven Nutzenerwartungen theoretisch nur dann von Bedeutung sind, wenn von Routineentscheidungen abgewichen wird. Für einen Teil der Erwerbstätigen (in bestimmten Berufen oder beruflichen Positionen) sei Weiterbildung zum Bestandteil des normalen Berufsalltags geworden, ohne dass besondere Präferenzen und Nutzenerwartungen für die Weiterbildungsbeteiligung noch eine Rolle spielen. Unklar bleiben an dieser Stelle allerdings die Gründe, die zu einer „Erstentscheidung“ für Weiterbildung führen.

Durch die theoretische Modellbildung und die Überprüfung dieser Modelle auf der Grundlage empirischer Daten aus dem SOEP leistet Behringer einen wichtigen Beitrag zur Diskussion um den individuellen Nutzen von Weiterbildung. Dass die Grundannahmen aus den einzelnen Modellen dabei größtenteils verworfen werden müssen, ist ein zentrales Ergebnis dieser Arbeit. Der von

Anmerkung

¹ Das Sozio-ökonomische Panel ist eine Längsschnittuntersuchung, die am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung angesiedelt ist. In den alten Bundesländern seit 1984 und in den neuen Bundesländern seit 1990 werden jährlich neben einem regelmäßigen Frageprogramm auch Fragen zu verschiedenen Schwerpunktgebieten gestellt.

den Teilnehmenden in starkem Maße subjektiv empfundene Nutzen ist anhand objektiver Kriterien nicht nachweisbar. So gibt es beispielsweise keine messbaren beruflichen Verbesserungen, die auf eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zurückgeführt werden können.

Die vorliegende Analyse verdeutlicht die Vielfalt der Ursachen, die in eine Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildungsbeteiligung einfließen. Offensichtlich wird dabei, dass es nicht nur instrumentelle und damit rational begründbare Entscheidungsprozesse sind, die zu einer individuellen Weiterbildungsbeteiligung führen. Vielmehr sind es auch (oder vielleicht gerade) konsumatorische Ziele (wie beispielsweise das Interesse, neue Leute kennen zu lernen), die ausschlaggebend sein können. Die Auswirkungen solcher Entscheidungsprozesse auf die individuelle Weiterbildungsbeteiligung sind allerdings noch weitgehend unerforscht.

Dabei gehen insbesondere von der Analyse des Entscheidungsverhaltens von Individuen neue Impulse für den internationalen Vergleich von Bildungsinvestitionen und Bildungsbeteiligung aus. Deshalb sollten gerade in diesem Bereich nicht nur nationale, sondern auch internationale Projekte stärker unterstützt werden. ■

Berufliche Aus- und Weiterbildung als Teil der Unternehmensstrategie

FOLKMAR KATH

Betriebliches Bildungsmanagement. Arbeitsbuch für Studium und Praxis

Rüdiger Falk
Wirtschaftsverlag Bachem, Köln 2000, 597 Seiten,
DM 68,00

Individuelle Qualifizierungswünsche und betrieblichen Qualifikationsbedarf qualitativ und quantitativ auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, gleicht der oft beschworenen Quadratur des Kreises. Gleichwohl werden besonders eklatant erscheinende Disparitäten zwischen beiden Parametern sowohl in der wissenschaftlichen Literatur als auch in der politischen Diskussion nicht selten als Symptom einer grundlegenden Systemkrise ausgemacht. Implizit wird auf diese Weise suggeriert, dass Mittel und Wege zur Herbeiführung einer grundsätzlich möglichen Konvergenz von Bildungsangebot und -nachfrage nicht ausreichend extensiv genutzt bzw. ausgeschöpft werden.

Rüdiger Falk, Professor für Betriebswirtschaftslehre am Standort Remagen der Fachhochschule Koblenz und seit vielen Jahren wissenschaftlicher Berater des BIBB-Forschungsausschusses, sieht die Wurzel dieser berufsbildungspolitischen Dauerkontroverse in einem sich durch veränderte Rahmenbedingungen verschärfenden systemimmanenten Zielkonflikt zwischen dichotomischen Sichtweisen. Bei der einen steht ein von pädagogischen und sozialen Idealen bestimmtes Bild der Gesellschaft im Vordergrund, während die andere ihr Hauptaugenmerk, der ökonomischen Rationalität folgend, auf den Beitrag von Humankapitalinvestitionen zum optimalen Unternehmenserfolg konzentriert.

Vor diesem Hintergrund legt der Titel des Buches die Vermutung nahe, dass der Autor, seiner akademischen Provenienz nachkommend, das Feld der beruflichen Aus- und Weiterbildung ausschließlich auf Darstellung und Analyse der betrieblichen Sphäre unter Vernachlässigung des berufspädagogischen Blickwinkels fokussiert. Bereits das Inhaltsverzeichnis widerlegt jedoch diesen Eindruck vollständig. Gleichzeitig wird schon hier deutlich, dass Falk ein bestmögliches Bildungsmanagement nur dann als Erfolg versprechend beurteilt, wenn zielorientiertes Handeln die Funktion der Berufsbildung eingebunden in ein ebenso komplexes wie dynamisches Beziehungsgeflecht erkennt und entsprechend berücksichtigt.

In neun systematisch tief gegliederten Kapiteln schlägt Falk einen weiten Bogen über alle berufsbildungsrelevanten Themenbereiche. Einer Genesis der Berufsbildung in Verbindung zur Arbeitswelt folgt die Beschreibung ihrer Rolle im Rahmen der allgemeinen Bildungspolitik, an die sich die Darstellung ihres Rechts- und Ordnungsrahmens anschließt. Bevor getrennt nach den Bereichen Aus- und Weiterbildung jeweils die Probleme von Planung und Organisation der Personalrekrutierung und -entwicklung bezogen auch auf spezielle Zielgruppen behandelt werden, widmet der Autor, dem wirtschaftlichen Globalisierungsprozess Rechnung tragend, ein an dieser Stelle eher exkursives Kapitel der internationalen Berufsbildung. Darin öffnet er den Blick auf andere nationale Qualifizierungssysteme, auf qualifikatorische Herausforderungen im europäischen Einigungsprozess sowie auf EU-Förderprogramme. Ausführlich erläutert Falk auch die unterschiedlichen Methoden im Bereich der Aus- und Weiterbildung einschließlich der Mediendidaktik und der vielfältigen Aspekte des sich mehr und mehr erweiternden Feldes des multimedialen Lernens. In den letzten beiden Teilen des Buches wird das Augenmerk auf ökonomische Schlüsselthemen der Berufsbildung gerichtet. Das Kapitel „Bildungscontrolling“ befasst sich mit den methodisch schwierigen bzw. noch fast ungelösten Problemen der Kostenerfassung bzw. Nutzenmessung sowie der politisch brisanten Frage der Finanzierungsorganisation. Abschließend beleuchtet Falk die zunehmend bedeutender werdenden Bereiche des Bildungs-