

Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer?

► Die Privatpersonen in Deutschland übernehmen in hohem Maße Verantwortung für ihre berufliche Weiterbildung. Im Jahr 2002 trug jeder Weiterbildungsteilnehmer eigene Kosten in Höhe von durchschnittlich 502 €.¹ Außerdem wendeten die Teilnehmer im Durchschnitt 133 Freizeitstunden für die Weiterbildung auf. Inwieweit zahlen sich die Investitionen von Geld und Zeit für die Weiterbildungsteilnehmer aus? Dieser Frage ging das BIBB in seiner repräsentativen Erhebung zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen nach.² Erste Ergebnisse zum Weiterbildungsnutzen werden im vorliegenden Beitrag vorgestellt.



URSULA BEICHT
Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und
-nachfrage“ im BIBB



ELISABETH M. KREKEL
Dr. phil., Soziologin, M. A., Leiterin des
Arbeitsbereichs „Qualifizierungsbedarf,
Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB



GÜNTER WALDEN
Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung
„Sozialwissenschaftliche und ökonomische
Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB

Nutzenbegriff und Nutzenmessung

Nach der Humankapitaltheorie entscheidet sich eine Person dann für die Teilnahme an Weiterbildung, wenn sie sich hiervon für die Zukunft einen Nutzen verspricht, der höher ist als die momentan durch die Weiterbildung verursachten Kosten. An die Feststellung der individuellen Weiterbildungskosten knüpft daher unmittelbar die Frage nach dem Nutzen der beruflichen Weiterbildung für die Teilnehmer an. Im Gegensatz zu den Kosten ist allerdings die Messung des Weiterbildungsnutzens nicht ohne weiteres möglich, da sich dieser weitgehend einer monetären Quantifizierung entzieht. Am ehesten ließe sich der Nutzen als monetäre Größe bestimmen, wenn er ausschließlich als Ertrag in Form eines Einkommenszuwachses aufgefasst würde, obwohl schon allein die Zurechnung zu einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme große Probleme bereiten würde. Eine solche Eingrenzung des Nutzenbegriffs würde der beruflichen Weiterbildung jedoch keineswegs gerecht.

Unter „beruflicher Weiterbildung“ wird eine Vielfalt von Bildungsaktivitäten subsumiert, die sich sowohl im Hinblick auf die verfolgten Zielsetzungen als auch die zeitliche Dauer und methodisch-didaktische Organisation der Lernprozesse erheblich voneinander unterscheiden. Beispielsweise kann es sich sowohl um längerfristige Maßnahmen im Bereich der Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister- oder Technikerlehrgänge) als auch um berufsbildende Kurse mit einer Dauer von wenigen Stunden handeln. Zudem erfolgt ein wachsender Teil der Weiterbildung nicht in formalisierten Lernprozessen, sondern arbeitsnah und teilweise selbst organisiert.³ Ein Nutzen in Form eines beruflichen Aufstiegs und damit verbunden eines höheren Verdienstes dürfte in den meisten Fällen nur mit der Teilnahme an einer längeren Weiterbildung erreichbar sein und kann bei kurzzeitigen Maßnahmen zu spezifischen Themen kaum erwartet werden. Für solche Weiterbildungen sind daher andere Nutzenarten relevant.

Generell wird unter „Nutzen“ die Eigenschaft eines materiellen oder immateriellen Gutes verstanden, Bedürfnisse zu befriedigen. Bedürfnisse sind dabei charakterisiert als sub-

jektive Wünsche bzw. Mangelempfindungen. Nach der Bedürfnispyramide von MASLOW⁴ ist hierbei – in hierarchischer Anordnung – zu unterscheiden zwischen den grundlegenden physiologischen Bedürfnissen, den Sicherheitsbedürfnissen (z. B. sicherer Arbeitsplatz), den Zugehörigkeitsbedürfnissen (soziale Anerkennung und sozialer Kontakt), den Achtungsbedürfnissen (z. B. Status, Ansehen, Anerkennung sowie Leistung, Kompetenz, Selbstvertrauen) sowie dem Wunsch nach Selbstverwirklichung (Entwicklung und Entfaltung des eigenen Potenzials und der Persönlichkeit). Solche Bedürfnisse spiegeln sich in beruflichen Bildungsmotiven und Nutzenerwartungen wider.⁵ Der Nutzen beruflicher Weiterbildung kann demnach z. B. darin bestehen, das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes zu vermindern, soziale oder berufliche Kontakte zu knüpfen, die berufliche Leistungsfähigkeit zu verbessern oder sich persönlich weiter zu entwickeln. In der BIBB-Erhebung wurde daher ein breites Spektrum entsprechender Nutzenaspekte betrachtet.

Für die Erfassung des Weiterbildungsnutzens gibt es grundsätzlich zwei Alternativen. Die erste Möglichkeit besteht darin, zu versuchen, den durch die Weiterbildungsteilnahme entstandenen Nutzen anhand *objektiver Indikatoren* festzustellen. So hat beispielsweise BEHRINGER⁶ für Weiterbildungsteilnehmer und Nichteilnehmer die Veränderung bestimmter Merkmale wie z. B. Verdienst, berufliche Position, Arbeitsplatzsicherheit untersucht, für die ein positiver Einfluss durch berufliche Weiterbildung angenommen wurde. Für eine solche Vorgehensweise ist allerdings eine mehrfache Befragung der Personen in größeren Zeitabständen erforderlich, da die längerfristige Wirkung der Weiterbildung beobachtbar sein muss. Die zweite Möglichkeit ist, Hinweise auf den Nutzen der Weiterbildung über eine *direkte Bewertung durch das Individuum* zu gewinnen. Für die als einmalige Befragung angelegte BIBB-Erhebung kam nur diese subjektive Nutzenschätzung in Frage. Der Zeitraum zwischen erfolgter Weiterbildungsteilnahme und Befragungszeitpunkt war zu kurz, um objektive Wirkungen in einer vollen Bandbreite erfassen zu können. Hinzu kommt, dass eine Reihe der betrachteten Nutzenarten wie z. B. die persönliche Weiterentwicklung nur schwer anhand objektiver Kriterien zu messen ist.

In der BIBB-Erhebung wurden zwölf Aspekte des Nutzens unterschieden. Für jeden Aspekt war von den Befragten selbst eine Bewertung des bereits eingetretenen und des noch erwarteten Nutzens vorzunehmen. Für eine Beurteilung der Einschätzungen zu den einzelnen Nutzenkategorien ist es jedoch auch erforderlich zu wissen, ob die Teilnehmer mit der Weiterbildung einen entsprechenden Nutzen ursprünglich auch angestrebt hatten oder nicht. So ist z. B. ein geringer Nutzen im Hinblick auf einen höheren Verdienst völlig anders zu beurteilen, wenn ein Teilnehmer dies gar nicht bezweckt hat, als wenn es der wichtigste Grund für die Weiterbildung war. Daher wurde für die glei-

chen Aspekte auch erhoben, inwieweit sie wesentliche Ziele der Weiterbildungsteilnahme darstellten. Im Folgenden wird zunächst auf die Bedeutung der unterschiedlichen Weiterbildungsziele eingegangen, und anschließend erfolgt eine Darstellung der Nutzeneinschätzungen.

Ziele der Weiterbildung

Die Befragten wurden gebeten, für jede im Jahr 2002 durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme anzugeben⁷, inwieweit die definierten Weiterbildungsziele für sie wichtig waren. Zugrunde gelegt wurde eine vierstufige Bewertungsskala von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“.⁸ Wie Abbildung 1 zeigt, bestand für über die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmer ein sehr wichtiges Ziel in der persönlichen Weiterentwicklung. Ebenfalls große Bedeutung hatten die Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit sowie die Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen als Weiterbildungsziele. Relativ häufig wurde mit der Weiterbildung auch bezweckt, sich einen Überblick über neue berufliche Entwicklungen zu verschaffen. Mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust war für immerhin 30 % der Befragten ein sehr wichtiges Ziel ihrer Weiterbildungsteilnahme. Rund ein Viertel der Teilnehmer versprach sich vor allem auch eine bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit. Etwa ebenso vielen Befragten ging es sehr stark um das Knüpfen von beruflichen oder sozialen Kontakten. Die bessere Aussicht auf einen höheren Verdienst oder die Verbesserung der Aufstiegschancen wurden vergleichsweise selten – von 22 % bzw. 17 % der Teilnehmer – als sehr wichtige Ziele genannt. Noch geringer war der Anteil der Befragten, die mit der Weiterbildung die berufliche Selbstständigkeit oder eine andere Beschäftigung anstrebten. Für 8 % der Befragten bestand ein sehr wichtiges Ziel darin, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden.⁹ Zwischen den unterschiedlichen Zielen beruflicher Weiterbildung gibt es zum Teil relativ enge Zusammenhänge. So ist beispielsweise der Wunsch nach einer interessanteren oder anspruchsvolleren Tätigkeit sehr häufig verbunden mit dem Streben nach beruflichem Aufstieg. Mittels einer Faktorenanalyse konnten aus den einbezogenen Zielen drei voneinander unabhängige Faktoren identifiziert werden, die als generelle Ziele beruflicher Weiterbildung aufgefasst werden können.¹⁰ Das erste allgemeine Ziel kann danach als „*Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung*“ bezeichnet werden. Hierunter fallen die Einzelziele „persönliche Weiterentwicklung“, „Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit“, „Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen“, sowie „Überblick über neue berufliche Entwicklungen verschaffen“, die insgesamt das mit Abstand größte Gewicht haben. Das zweite generelle Ziel besteht in der „*Absicherung und Verbesserung der beruflichen Situation*“. Hierzu sind die Einzelziele „mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust“, „bessere Aussicht auf interessantere

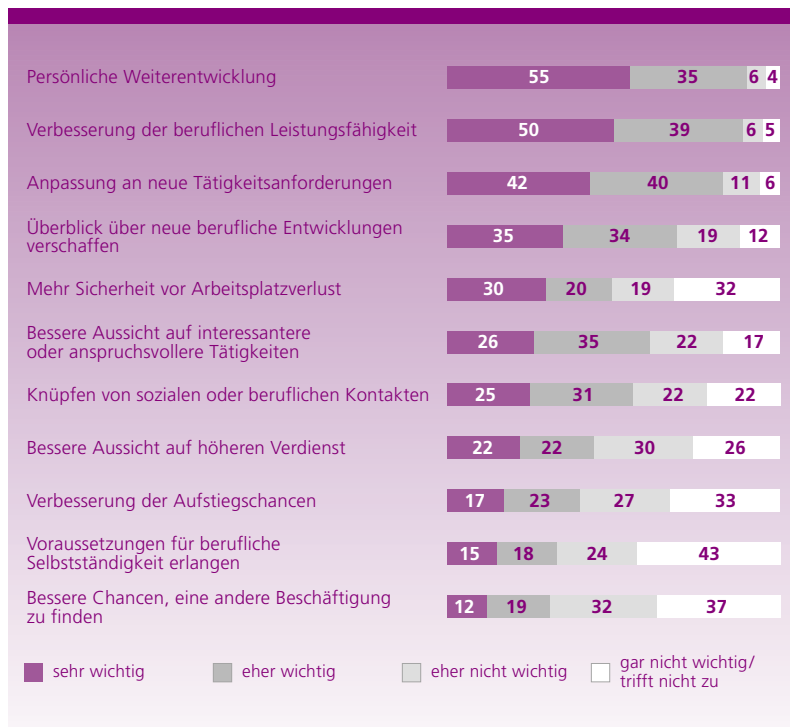
oder anspruchsvollere Tätigkeiten“, „bessere Aussicht auf höheren Verdienst“, „Verbesserung der Aufstiegschancen“, „Voraussetzung für berufliche Selbstständigkeit erlangen“ sowie „bessere Chancen, eine andere Beschäftigung zu finden“, zu rechnen. Das dritte generelle Ziel bildet das Streben danach, sich durch eine Erwerbstätigkeit überhaupt erst (wieder) eine „*eigene materielle Lebensgrundlage*“ zu schaffen. Dabei ist ausschließlich das einbezogene Einzelziel relevant, „bessere Chancen überhaupt auf einen Arbeitsplatz“ zu erreichen. Keinem dieser drei Faktoren zuzuordnen war das Einzelziel „Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten“, was damit sozusagen als „Querschnittsziel“ angesehen werden kann.

Die mit beruflicher Weiterbildung angestrebten Einzelziele unterscheiden sich teilweise signifikant hinsichtlich wichtiger soziodemographischer Merkmale der Teilnehmer. Auf diese Unterschiede soll nun exemplarisch für vier sehr verschiedenartige Ziele eingegangen werden. Betrachtet werden dabei die Merkmale Geschlecht, Altersgruppe, allgemein bildender Schulabschluss, beruflicher Bildungsabschluss, Erwerbsstatus, berufliche Stellung sowie berufliche Tätigkeit. Es erfolgten multivariate Analysen, um festzustellen, welche Merkmale einen eigenständigen Einfluss auf die Bedeutung der jeweiligen Weiterbildungsziele haben.¹¹ Dabei zeigt sich, dass die *persönliche Weiterentwicklung* als Motiv für die Weiterbildungsteilnahme bei Frauen sowie bei Personen in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren eine besonders wichtige Rolle spielte. *Mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust* wurde vor allem von Personen mit Haupt- und Realschulabschluss sowie Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung stark angestrebt, während dieses Ziel für Beamte, Selbstständige sowie für Führungskräfte eine geringere Bedeutung hatte. Eine *bessere Aussicht auf höheren Verdienst* stellte insbesondere für Haupt- und Realschulabsolventen, Personen mit betrieblicher Berufsausbildung sowie für Arbeiter und Selbstständige einen wichtigen Weiterbildungsgrund dar. Dagegen nahm dieses Motiv für Personen im Alter ab 55 Jahren, für Beamte sowie für Personen mit qualifizierter Tätigkeit und Führungskräfte einen vergleichsweise niedrigeren Stellenwert ein. Das *Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten* versprachen sich vor allem Hauptschulabsolventen, Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss sowie nicht erwerbstätige Personen, die künftig eine Erwerbstätigkeit anstreben, von der Weiterbildungsteilnahme. Weniger wichtig war dieses Ziel für Beamte, Selbstständige und Personen mit qualifizierter Tätigkeit.

Nutzenaspekte der Weiterbildung

Die Einschätzung des bereits eingetretenen und künftig noch erwarteten Nutzens wurde für die gesamte berufliche Weiterbildung, an der die Befragten im Jahr 2002 teilge-

Abbildung 1 **Weiterbildungsziele – Bedeutung der unterschiedlichen Aspekte**
Anteil der Teilnehmer in Prozent



nommen hatten, erfasst. Die Ergebnisse zu den Nutzeneinschätzungen sind in Abbildung 2 dargestellt.¹² Hieraus geht deutlich hervor, dass zwischen der Bedeutung der einzelnen Weiterbildungsziele und dem jeweiligen Weiterbildungsnutzen ein enger Zusammenhang besteht. Die Aspekte, denen als Weiterbildungsziel die größte Wichtigkeit zugemessen wurde, schnitten auch bei der Nutzeneinschätzung sehr positiv ab. Durchweg ist der Anteil der Teilnehmer, für die das jeweilige Ziel sehr wichtig war, mindestens ebenso groß wie der Anteil derjenigen, die in der entsprechenden Hinsicht einen sehr hohen Nutzen sahen. Auffällig positiv sind bei einem Vergleich mit den Zielen die Nutzenbewertungen bei den Aspekten „Überblick über neue berufliche Entwicklungen verschaffen“, „Knüpfen von sozialen und beruflichen Kontakten“, „Voraussetzung für berufliche Selbstständigkeit erlangen“ sowie „bessere Chancen, eine andere Beschäftigung zu finden“. Hier schätzten auch relativ viele Teilnehmer den Nutzen sehr hoch ein, ohne das entsprechende Ziel ursprünglich besonders stark verfolgt zu haben.

Um genaueren Aufschluss darüber zu erhalten, inwieweit sich die ursprünglichen Zielvorstellungen der Weiterbildungsteilnehmer erfüllten, wurden jeweils Ziel- und Nutzenbewertungen der einzelnen Aspekte einander gegenübergestellt. Als günstig oder zumindest unproblematisch können dabei die Fälle eingeordnet werden, in denen der Nutzen mindestens ebenso hoch wie die Wichtigkeit der entsprechenden Ziele eingeschätzt wurde. Wird der Nutzen hingegen deutlich niedriger beurteilt,¹³ kann dies als Hinweis dafür gelten, dass sich die in die Weiterbildung ge-

setzen Erwartungen nicht oder nur unzureichend erfüllten. Dies war recht häufig der Fall, wenn die Befragten mit der Weiterbildung eine bessere Aussicht auf einen höheren Verdienst bezweckten. 22% der Teilnehmer, für die dieses Ziel von Bedeutung war,¹⁴ sahen nur einen vergleichsweise geringen Nutzen. Relativ oft entsprach der Nutzen auch nicht den Zielsetzungen, wenn es um die Erlangung der Voraussetzung für eine berufliche Selbstständigkeit (19%), mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust (18%), Verbesse-

rung der Aufstiegschancen (16%), bessere Chancen auf eine andere Beschäftigung (15%), eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit (14%), die Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen (11%) oder einen Überblick über neue berufliche Entwicklungen (10%) ging. Mit Abstand am kritischsten wurde allerdings der Nutzen der Weiterbildungen beurteilt, durch die bessere Chancen überhaupt auf einen Arbeitsplatz erreicht werden sollten. 33% der nicht erwerbstätigen bzw. arbeitslosen Teilnehmer, für die dieses Ziel von Relevanz war, schätzten den Nutzen als eher gering oder sehr gering ein.

Abbildung 2 **Weiterbildungsnutzen – Einschätzung der unterschiedlichen Aspekte**
Anteil der Teilnehmer in Prozent

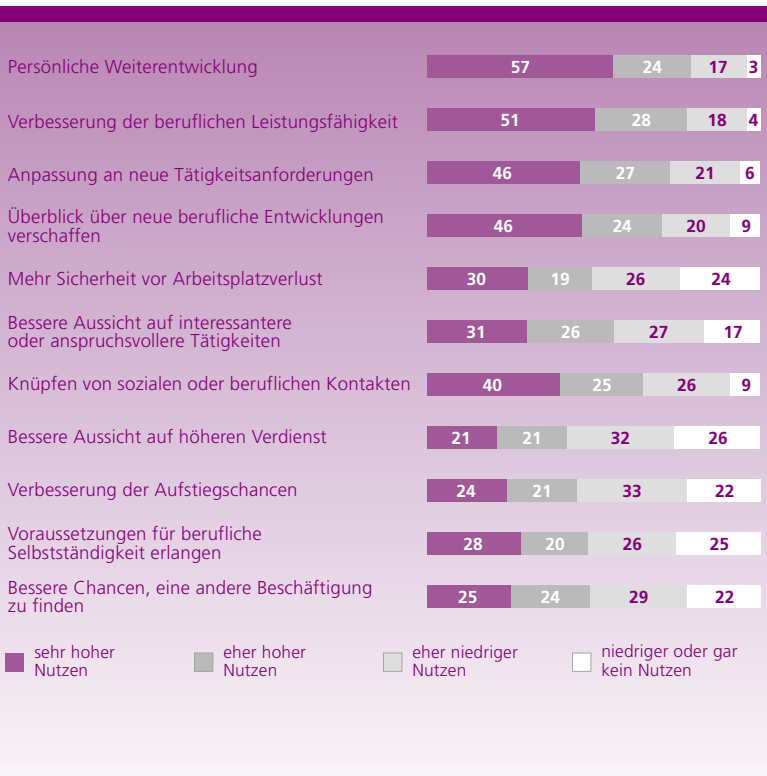
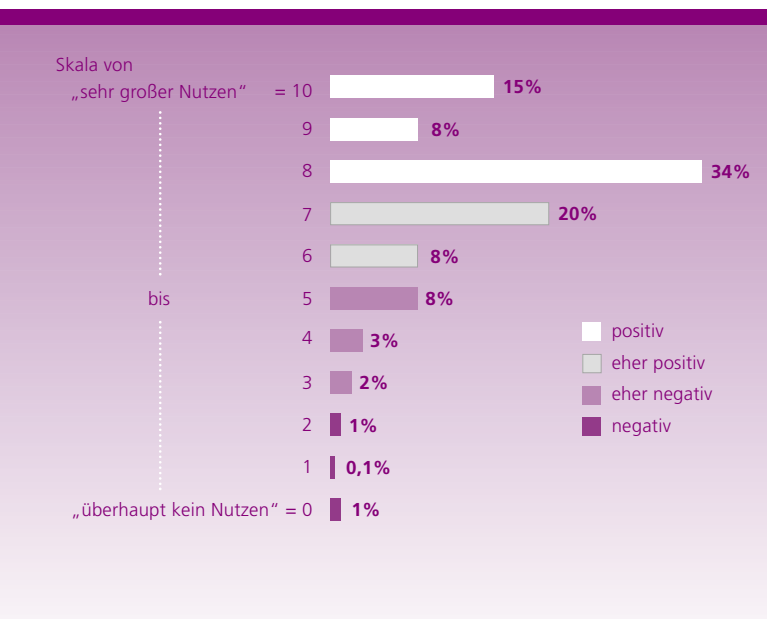


Abbildung 3 **Einschätzung des Weiterbildungsnutzens insgesamt**
Anteil der Teilnehmer in Prozent



Signifikante Unterschiede nach soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmer treten zum Teil auch in den Nutzeneinschätzungen der Weiterbildung auf. Dies soll im Folgenden wiederum auf Grundlage multivariater Analysen aufgezeigt werden,¹⁵ und zwar für die gleichen vier Aspekte, die bereits für die vorangegangenen Analysen zu den Weiterbildungszielen ausgewählt worden waren. Dabei zeigt sich, dass ein hoher Nutzen der Weiterbildung im Hinblick auf die *persönliche Weiterentwicklung* insbesondere von Frauen sowie von Führungskräften gesehen wurde. Zurückhaltender war hier dagegen die Einschätzung bei Personen in den höheren Altersgruppen (45 bis 54 sowie 55 bis 64 Jahre) sowie bei Selbstständigen. *Mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust* meinten vor allem Haupt- und Realschulabsolventen sowie Personen mit betrieblicher Berufsausbildung oder Meister-, Techniker-, Fachwirtabschluss durch die Weiterbildung erreicht zu haben, während Personen im Alter ab 55 Jahren sowie Beamte den Nutzen in dieser Hinsicht geringer beurteilten. Eine *bessere Aussicht auf höheren Verdienst* haben nach eigener Einschätzung insbesondere Personen mit Realschulabschluss sowie mit betrieblicher Berufsausbildung durch ihre Weiterbildung bewirkt. Demgegenüber gingen Frauen, Personen im Alter ab 35 Jahren sowie Beamte von einer solchen Verbesserung seltener aus. Das *Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten* bei der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gelang vor allem Frauen, die in dieser Hinsicht einen vergleichsweise hohen Nutzen sahen.

Gesamtnutzen

Neben der Bewertung zu den einzelnen Nutzenaspekten sollten die Befragten auch eine Gesamteinschätzung des Nutzens der im Jahr 2002 durchgeführten beruflichen Weiterbildung vornehmen. Zugrunde gelegt wurde hierbei eine elfstufige Skala. Wie Abbildung 3 zeigt, schätzten mehr als die Hälfte der Teilnehmer (57%) den Nutzen insgesamt als sehr groß ein, 15% entschieden sich dabei sogar für den höchsten Skalenwert. Über ein Viertel der Teilnehmer (28%) waren in ihrer Beurteilung zwar zurückhaltender, bewerteten den Gesamtnutzen dennoch als eher hoch. Einen eher niedrigen Nutzen sahen dagegen 13% der Teilnehmer; eine negative Nutzenbewertung gaben nur 2% ab.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmer gebeten, das Verhältnis von Aufwand und Nutzen der Weiterbildung einzuschätzen.¹⁶ Auch hierbei fiel die Beurteilung sehr günstig aus: Ein Viertel gab an, dass der Nutzen deutlich höher als der Aufwand war, ein etwa gleich hoher Anteil (27%) stufte den Nutzen als etwas höher ein. Ein ausgeglichenes Verhältnis von Nutzen und Aufwand erreichten nach eigener Einschätzung 38% der Teilnehmer. Nur 9% bewerteten den Nutzen im Vergleich zum Aufwand negativ: 5% sahen einen etwas niedrigeren und 4% einen deutlich niedrigeren bzw. überhaupt keinen Nutzen.

Auch in diesen Gesamteinschätzungen treten signifikante Unterschiede nach soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmer¹⁷ auf. Den Gesamtnutzen der beruflichen Weiterbildung beurteilten Frauen, Personen mit qualifizierter Tätigkeit sowie Führungskräfte besonders positiv, während Personen im Alter ab 55 Jahren, Arbeitslose und Selbstständige häufiger auch eine kritischere Wertung abgaben. Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen wird vor allem von Führungskräften als sehr günstig eingeschätzt, hingegen von Haupt- und Realschulabsolventen, Arbeitslosen und Selbstständigen öfter zurückhaltender bewertet. Auch Frauen sahen – trotz ihrer positiven Einschätzung des Gesamtnutzens – die Relation von Aufwand und Nutzen häufiger kritischer. Dies deutet darauf hin, dass von Frauen der mit der Weiterbildung verbundene Aufwand, z. B. wegen der Doppelbelastung durch Familie und Beruf, vielfach als besonders hoch empfunden wird.

Fazit

Die Privatpersonen investieren zum Teil in hohem Umfang Zeit und Geld in ihre berufliche Weiterbildung. Sie versprechen sich hiervon Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung, aber auch Sicherung bzw. Verbesserung ihrer beruflichen Situation. Arbeitslose sowie bisher nicht erwerbstätige Personen wollen mit der Weiterbildung ihre Chancen verbessern, einen Arbeitsplatz zu erhalten. Konkrete Vorteile stehen jedoch insgesamt als Ziel beruflicher Weiterbildung nicht im Vordergrund, sondern mehr allgemeine, nicht materielle Zielvorstellungen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmer den Nutzen ihrer Weiterbildung im Hinblick auf die verfolgten Zielsetzungen insgesamt gesehen sehr positiv bewerten und sich die Investitionen insofern für sie ausgezahlt haben. Allerdings gibt es auch einen zwar kleineren, aber keineswegs zu vernachlässigenden Kreis von Teilnehmern, deren in die Weiterbildung gesetzte Nutzenerwartungen nicht oder nur ungenügend erfüllt wurden. Hierzu zählen insbesondere selbstständige und arbeitslose Personen. Für den mangelnden Nutzen können vielfältige Ursachen verantwortlich sein, z. B. mangelhafte Qualität der Maßnahmen oder unzureichende vorherige Information der Teilnehmer über Inhalte und Voraussetzungen. Ein qualitativ hochwertiges, zielgruppengerechtes, transparentes Weiterbildungsangebot dürfte der beste Garant für einen hohen Nutzen aus Teilnehmersicht sein; nur auf diese Weise ist eine hohe Motivation für berufliche Weiterbildung dauerhaft aufrechtzuerhalten. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Beicht, U.; Krekel, E. M.; Walden, G.: *Berufliche Weiterbildung – welche Kosten tragen die Teilnehmer?* In: BWP 33 (2004) 2, S. 39–43
- 2 Befragt wurden mittels computerunterstützten Telefoninterviews 2.000 repräsentativ ausgewählte erwerbsnahe Personen, die an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hatten. Für nähere Hinweise zur Erhebungsmethode vgl. ebenda sowie Beicht, U.; Schiel, S.; Timmermann, D.: *Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer?* In: BWP 33 (2004) 1, S. 5–10
- 3 In der BIBB-Erhebung wurde daher von einem relativ weit gefassten Weiterbildungsbegriff ausgegangen: Neben den formalisierten Weiterbildungsarten wurden arbeitsnahe Lernformen, selbst organisiertes Lernen sowie die berufsbezogene Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen einbezogen. Vgl. ebenda, S. 6
- 4 Vgl. Maslow, A. H.: *Motivation und Persönlichkeit*. Reinbek 1981
- 5 Vgl. Timmermann, D.: *Nutzen aus der Sicht der Wissenschaft*. In: *Nutzen der beruflichen Bildung*. Fachtagung des BIBB am 25. und 26. September 1997, Dokumentation. Bielefeld 1998, S. 75–92
- 6 Behringer, F.: *Beteiligung an beruflicher Weiterbildung*. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und Evidenz, Opladen 1999
- 7 In der Erhebung wurden bis zu vier Maßnahmen erfasst, an denen die Befragten vom 1. 9. 2001 bis 31. 8. 2002 teilgenommen hatten.
- 8 Im Zuge der Auswertungen erfolgte eine Durchschnittsbildung, wenn an mehreren Maßnahmen teilgenommen wurde.
- 9 Dieses Ziel war nur von Personen zu bewerten, die bei Beginn der Weiterbildung arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig waren. Die Ergebnisse sind daher in Abb. 1 nicht dargestellt.
- 10 Es wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation durchgeführt.
- 11 Hierzu wurden multiple lineare Regressionen gerechnet. Die einbezogenen Variablen zu den soziodemographischen Merkmalen haben qualitative Ausprägungen, für die jeweils so genannte Dummy-Variablen (Codierung mit 0 und 1) gebildet wurden. Die Unterschiede bei den einzelnen Merkmalen sind jeweils im Hinblick auf die folgenden gewählten Referenzgruppen aufzufassen: Geschlecht: Männer; Alter: bis 24 Jahre; Schulabschluss: Abitur; Berufsabschluss: Hochschule; Erwerbsstatus: Vollzeitätigkeit; berufliche Stellung: Angestellte; berufliche Tätigkeit: ausführende Tätigkeit. Genannt werden im Text nur Unterschiede, die mindestens auf dem 5-%-Niveau signifikant sind.
- 12 In der Erhebung wurde eine elfstufige Skala von 0 = „überhaupt kein Nutzen“ bis 10 = „sehr großer Nutzen“ zugrunde gelegt. Diese wurde bei den Auswertungen aus Gründen der Vergleichbarkeit mit den Bewertungen der Weiterbildungsziele zu vier Abstufungen – von „sehr hoher Nutzen“ bis „niedriger oder gar kein Nutzen“ – zusammengefasst.
- 13 Hiervon wurde ausgegangen, wenn der Nutzen um mindestens zwei Stufen auf der vierstufigen Skala niedriger bewertet wurde als die Wichtigkeit des entsprechenden Ziels.
- 14 Dies waren die Personen, die das betreffende Ziel als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ beurteilten.
- 15 Es wurden ebenso wie für die Ziele multiple lineare Regressionen durchgeführt, siehe Anmerkung 11.
- 16 Diese Einschätzung erfolgte für jede einzelne Weiterbildungsmaßnahme.
- 17 Es wurden wiederum multiple lineare Regressionen gerechnet, siehe Anmerkung 11.