

Individuelle Investitionen in berufliche Weiterbildung – Heutiger Stand und künftige Anforderungen

Ursula Beicht
Günter Walden

Vielfach wird gefordert, dass Privatpersonen künftig eine stärkere Verantwortung für ihre berufliche Weiterbildung übernehmen und sich mehr als bisher an den entstehenden Kosten beteiligen. In diesem Beitrag wird dargestellt, in welcher Höhe die Individuen bereits heute Kosten tragen und welchen Nutzen sie von der beruflichen Weiterbildung haben. Vor allem wird auch der Frage nachgegangen, ob eine stärkere individuelle Beteiligung an den Weiterbildungskosten gerechtfertigt und realisierbar ist.

1

Ausgangslage

Über die hohe Bedeutung lebenslangen Lernens besteht ein breiter Konsens. Für die Zukunft wird noch eine deutliche Zunahme der Weiterbildung als notwendig angesehen (Bosch 2004). Die berufliche Erstqualifikation reicht nicht mehr wie früher für ein gesamtes Erwerbsleben aus. Wegen des steigenden Innovationstempos in den Betrieben sind die Qualifikationen ständig anzupassen und zu erweitern. Aufgrund des wirtschaftlichen Wandels werden sich zudem immer mehr Personen beruflich umorientieren und völlig neue Qualifikationen erwerben müssen. Infolge der demografischen Entwicklung und der erhöhten Rentenaltersgrenze sind vermehrt ältere Personen an beruflicher Weiterbildung zu beteiligen. Auch müssen verstärkt Bildungsversäumnisse der Vergangenheit ausgeglichen werden, vor allem bei Personen, die ohne Berufsausbildung geblieben sind. Dies alles wird zu einer erheblichen Steigerung der benötigten Ressourcen für berufliche Weiterbildung führen. Die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2004, S. V) kam daher zu dem Schluss, „alle Akteure, Individuen, Unternehmen und die öffentliche Hand werden mehr als in der Vergangenheit in Bildung investieren müssen“. Nicht geklärt ist jedoch, wie dies angesichts der Mittelknappheit privater Haushalte, der sich verschärfenden Unternehmenskonkurrenz aufgrund der Globalisierung und der anhaltenden Finanzkrise des Staates ermöglicht werden soll (Faulstich 2005). Vor allem ist auch strittig, wie die Gesamtlasten zu ver-

teilen sind. Häufig wird gefordert, dass die Individuen mehr Eigenverantwortung übernehmen und sich stärker an den Weiterbildungsaufwendungen beteiligen sollten (Weiß 2001). Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden auf die Fragen eingegangen werden, weshalb Privatpersonen überhaupt bereit sind, Kosten für ihre berufliche Weiterbildung zu übernehmen (Abschnitt 2), wie hoch die individuellen Weiterbildungskosten derzeit sind (Abschnitt 3), wie der Nutzen von den TeilnehmerInnen eingeschätzt wird (Abschnitt 4), welches die Prinzipien einer gerechten Kostenverteilung sind (Abschnitt 5) und welche Grenzen es für eine höhere individuelle Weiterbildungskostenbelastung gibt (Abschnitt 6). Abschließend wird ein Gesamtfazit gezogen (Abschnitt 7).

2

Motive für individuelle Weiterbildungsinvestitionen

Aus humankapitaltheoretischer Sicht entscheiden sich Privatpersonen dann für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, wenn sie sich hiervon in Zukunft einen Ertrag versprechen, der höher ist als die momentan entstehenden Kosten (Becker 1964). Die Weiterbildungskosten fallen unmittelbar als Geldausgaben an sowie in Form von aufgewandter Zeit, die monetär bewertet werden kann (Beicht et al. 2006). Ein monetärer Ertrag entsteht dann, wenn die Produktivität durch die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten erhöht wird und dies zu einer Lohnsteigerung führt. Eine solche finanzielle Verbesserung kann

allerdings in der Regel nur bei der Teilnahme an einem längerfristigen aufstiegsorientierten Lehrgang oder an mehreren aufeinander aufbauenden Kursen erwartet werden, nicht jedoch bei einer einzelnen, eher kurzzeitigen Anpassungsweiterbildung. Für viele Formen beruflicher Weiterbildung sind daher andere Nutzenarten entscheidungsrelevant.

In der Volkswirtschaftslehre wird unter „Nutzen“ die auf der subjektiven Werteschätzung beruhende Eigenschaft eines Gutes verstanden, zur Bedürfnisbefriedigung beizutragen. Nach Maslow (1981) sind – in hierarchischer Anordnung – folgende Bedürfnisse eines Menschen zu unterscheiden: Nach den grundlegenden physiologischen Bedürfnissen (z. B. Nahrung, Wohnung) folgen die Sicherheitsbedürfnisse (persönliche und soziale Sicherheit und Stabilität, z. B. sicherer Arbeitsplatz),

*Ursula Beicht, Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Arbeitsschwerpunkte: Kosten und Nutzen der Berufsbildung, Einmündung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Ausbildung, Bildungswege.
e-mail: Beicht@bibb.de*

*Günter Walden, Dr., Leiter der Abteilung Sozialwissenschaftliche und ökonomische Grundlagen der Berufsbildung im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Arbeitsschwerpunkte: Kosten und Nutzen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, betriebliches Ausbildungsverhalten.
e-mail: Walden@bibb.de*

die Zugehörigkeitsbedürfnisse (sozialer Kontakt, soziale Zugehörigkeit) und die Achtungsbedürfnisse (Selbstachtung, Achtung durch andere, Bedürfnis z. B. nach Leistung, Kompetenz und Status, Ansehen, Anerkennung). Die höchste Stufe stellt der Wunsch nach Selbstverwirklichung dar (Bedürfnis nach Entwicklung des individuellen Potenzials und Selbsterfüllung). Alle Bedürfnisse, die über die rein physiologischen hinausgehen, spiegeln sich nach *Timmermann* (1998) in beruflichen Bildungsmotiven und Nutzenerwartungen wider. Der individuelle Nutzen beruflicher Weiterbildung kann demnach – außer in einem direkt messbaren monetären Ertrag – in vielfältigen anderen positiven Wirkungen materieller und immaterieller Art bestehen, z. B. darin, das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes zu vermindern, die berufliche Leistungsfähigkeit zu steigern, soziale oder berufliche Kontakte zu knüpfen, sich persönlich weiter zu entwickeln.

Rationale Weiterbildungsentscheidungen erfordern ein vorheriges Abwägen von Kosten und Nutzen. Hier besteht jedoch ein erhebliches Problem: Während die Kosten sofort entstehen und in ihrer Größenordnung noch relativ einfach zu bestimmen sind, stellt sich der Nutzen oft erst nach längerer Zeit ein, ist kaum zu quantifizieren und vor allem grundsätzlich unsicher. Je höher die zu tragenden Kosten eingeschätzt werden, desto schwieriger wird somit die Entscheidung.¹ Vor allem wenn materielle Nutzenerwartungen im Vordergrund stehen, wird eine angemessene Rendite der Investition erwartet. Vieles deutet zwar insgesamt auf individuelle Erträge beruflicher Weiterbildung hin, die sich in einer Erhöhung des Einkommens, des beruflichen Status oder der Arbeitsplatzsicherheit niederschlagen; zum Teil konnte dies auch durch empirische Untersuchungen belegt werden (Büchel/Pannenberg 2004). Eine Garantie für solche positiven Effekte gibt es jedoch nicht; sie stellen sich lediglich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ein als ohne Weiterbildung. Schlussfolgerungen, „durch die Weiterbildungsteilnahme seien die intendierten Effekte im individuellen Fall kausal erzeugbar, sind unzulässig“ (Faulstich 2005, S. 14). Fehlen Arbeitsplätze, auf denen die erworbenen Qualifikationen benötigt werden bzw. verwertbar sind, erfüllen sich die Nutzenerwartungen des Einzelnen selbst bei hohem Lernerfolg nicht. Insbesondere Entscheidungen für längerfristige und teure Weiterbildungen

stellen für Privatpersonen somit riskante Investitionen dar.

In der Entscheidungssituation wird die in Betracht kommende Weiterbildung von den Individuen danach beurteilt, ob und inwieweit der angestrebte materielle oder immaterielle Nutzen erreichbar erscheint. Ein – in Relation zu den Kosten (im weitesten Sinne) – ausreichend hoher antizipierter Nutzen stellt dabei die Voraussetzung für eine Weiterbildungsteilnahme dar. Nach erfolgter Weiterbildung wird – bewusst oder unbewusst – bewertet, inwieweit die ursprünglichen Nutzenerwartungen tatsächlich eingetroffen sind und ob der Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum eingetretenen Nutzen stand. Der Erfahrungsnutzen vergangener Weiterbildungen beeinflusst den antizipierten Nutzen künftiger Weiterbildungen je nach dem positiv oder negativ und wirkt sich damit wahrscheinlich auf alle weiteren Entscheidungen aus.

3

Individueller Weiterbildungsaufwand

3.1 KOSTEN

Im Jahr 2002 bildeten sich 68 % der erwerbsnahen Personen (vgl. Fn. 2) in Deutschland beruflich weiter. Dies ergab die repräsentative Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), aus welcher die hier referierten Ergebnisse zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen stammen.² Zu beachten ist, dass den Ergebnissen ein relativ weit gefasster Weiterbildungsbegriff zugrunde liegt (Beicht et al. 2004, 2005), der über die „klassische“ formalisierte Weiterbildung (Lehrgänge und Kurse) hinaus arbeitsnahe Lernformen, selbstorganisiertes Lernen sowie den Besuch von Kongressen, Tagungen und Fachmessen umfasst.³

Die berufliche Weiterbildung verursachte im Jahr 2002 durchschnittliche Kosten von 502 € je TeilnehmerIn (Beicht et al. 2006). Alle erfolgten Kostenerstattungen, z. B. durch den Arbeitgeber oder den Staat (vor allem nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz), sind dabei bereits heraus gerechnet. Unberücksichtigt blieb jedoch die steuerliche Refinanzierung von Weiterbildungsausgaben, deren Umfang nicht ermittelbar ist (Arens/Quinke 2003).

Die Weiterbildungskosten setzen sich zusammen aus direkten und indirekten Kosten. Die *direkten Kosten* stellen die unmittelbaren Ausgaben dar und umfassen drei Viertel der Gesamtkosten (*Abbildung 1*). Hierbei haben Teilnahmegebühren und Fahrtkosten den größten Anteil. „Moderne“ Lern- und Arbeitsmittel (Anschaffung von PC, Laptop, Notebook und sonstige Ausgaben für computergestütztes Lernen) schlagen insgesamt mit etwas höheren Kosten zu Buche als klassische Lern- und Arbeitsmittel. Relativ niedrig liegen die Ausgaben für auswärtige Unterkunft und der Mehraufwand für auswärtige Mahlzeiten. Sonstige Kosten, z. B. für Prüfungsgebühren oder Kinderbetreuung wegen der Weiterbildung, spielen eine nur geringe Rolle.

Unter den *indirekten Kosten* wird ein entgangener Nutzen verstanden, der bei einer alternativen Verwendung der in die Weiterbildung investierten Zeiten (Opportunitätskosten) erzielt worden wäre. Berücksichtigt ist hier allerdings nur ein tatsächlicher Verzicht auf Einkommen. Die investierte Freizeit (Abschnitt 3.2) ist dagegen nicht monetär bewertet worden und in dem ermittelten Kostenwert nicht enthalten. Ein Viertel der Gesamtkosten entfällt auf die so definierten indirekten Kosten. Sie setzen sich wie folgt zusammen: Der Einkommensverlust wegen unbezahlten Urlaubs ist mit einem Anteil von 31 % am

1 Mit ins Kalkül zu ziehen sind dabei auch die so genannten „psychischen Kosten“, wie z. B. Lernanstrengungen, Prüfungs- und Versagensängste (Beicht et al. 2006), auf die hier nicht näher eingegangen wird.

2 In der BIBB-Studie erfolgte eine Kooperation mit der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“, die vertiefte Informationen zu den Gründen für individuelle Entscheidungen gegen berufliche Weiterbildung gewinnen wollte (Expertenkommission 2004; Schröder et al. 2004). In die gemeinsam durchgeführten repräsentativen Erhebungen wurden über 5.000 erwerbsnahe deutschsprachige Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren einbezogen. Als „erwerbsnah“ gelten Erwerbstätige, Arbeitslose/Arbeitssuchende, Personen in Fortbildung und Umschulung sowie nicht erwerbstätige Personen, die in den nächsten zwei Jahren eine Erwerbstätigkeit beabsichtigten. 2.000 Personen aus der Gesamtstichprobe wurden detailliert zu Kosten und Nutzen ihrer beruflichen Weiterbildung befragt.

3 Die ermittelte Teilnahmequote liegt daher erheblich über der im Berichtssystem Weiterbildung für 2003 ausgewiesenen Quote von 26 %, die sich ausschließlich auf formalisierte berufliche Weiterbildung im Rahmen von Lehrgängen und Kursen bezieht (BMBF 2005).

Abb. 1: Durchschnittliche individuelle Kosten beruflicher Weiterbildung*

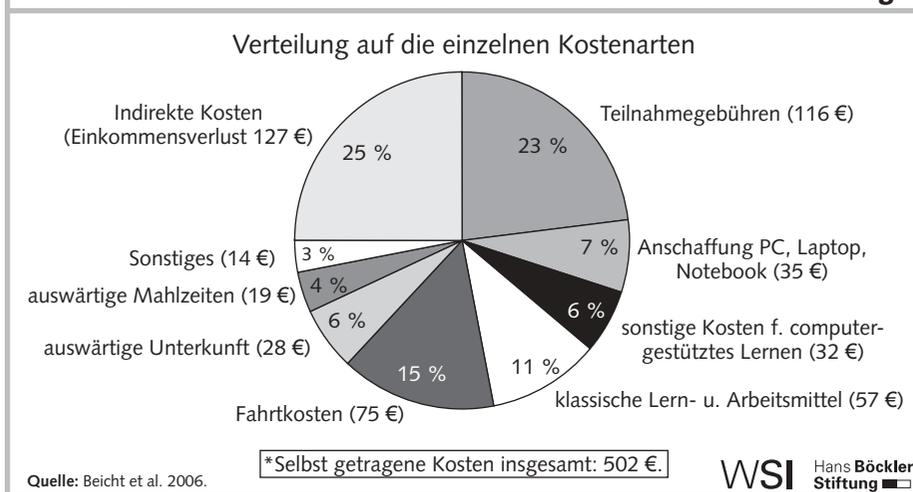


Tabelle 1: Verteilung der individuellen Kosten beruflicher Weiterbildung

Kostenhöhe	Insgesamt	Anteil der TeilnehmerInnen in %		
		Nur betriebliche Weiterbildung	Nur nichtbetriebliche Weiterbildung	Beide Formen
Keine Kosten	45	62	14	7
1 € bis unter 50 €	9	8	14	10
50 € bis unter 100 €	5	4	7	8
100 € bis unter 250 €	12	8	18	28
250 € bis unter 500 €	8	6	13	12
500 € bis unter 1.000 €	8	4	15	14
1.000 € bis unter 2.500 €	8	5	12	14
2.500 € bis unter 5.000 €	3	2	3	4
5.000 € und mehr	2	1	4	4
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: Beicht et al. 2006. WSI Hans Böckler Stiftung

bedeutsamsten. Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nimmt 28 %, die Reduzierung der Wochenarbeitszeit 24 % der indirekten Kosten ein. Der Verzicht auf bezahlte Überstunden (13 %) und die Aufgabe einer bezahlten Nebentätigkeit (6 %) spielen eine geringere Rolle.

Auf Grundlage der durchschnittlichen selbst getragenen Kosten in Höhe von 502 € pro TeilnehmerIn und Jahr lassen sich die *Gesamtkosten der Privatpersonen* für berufliche Weiterbildung in Deutschland im Jahr 2002 schätzen. Hochgerechnet bildeten sich 27,4 Mio. Personen beruflich weiter, die hierfür insgesamt 13,8 Mrd. € aufwendeten.

Die individuellen Gesamtkosten verteilen sich wie folgt auf die unterschiedlichen *Formen beruflicher Weiterbildung*: Über die Hälfte (55 %) entfällt auf die formalisierte Weiterbildung und knapp ein Viertel (23 %) auf selbst organisierte Lernprozesse. Die berufsbezogene Teilnahme an Kon-

gressen, Tagungen und Fachmessen schlägt mit einem Kostenanteil von 14 % zu Buche. Den geringsten Anteil hat die arbeitsnahe Weiterbildung mit 8 %.

Die Höhe der individuellen Kosten hängt insbesondere auch davon ab, ob es sich um *betriebliche oder nichtbetriebliche Weiterbildung* handelt. In 2002 bildeten sich 68 % der TeilnehmerInnen ausschließlich betrieblich und 19 % nur nichtbetrieblich weiter, 13 % nahmen beide Formen wahr.⁴ Die Kosten betrieblicher Weiterbildung sind mit durchschnittlich 285 € je TeilnehmerIn relativ niedrig. Bei nichtbetrieblicher Weiterbildung entstehen mit 856 € erheblich höhere Kosten. Bei nichtbetrieblichen Maßnahmen müssen die Individuen meist die gesamten oder den weitaus größten Teil der Kosten selbst übernehmen. Die betriebliche Weiterbildung von abhängig Beschäftigten wird dagegen überwiegend von den Arbeitgebern finanziert, sodass oft keine

oder nur geringe individuelle Kosten anfallen.

Wegen der unterschiedlichen Arten beruflicher Weiterbildung variiert die Kostenbelastung der TeilnehmerInnen extrem stark (Tabelle 1). Insgesamt 45 % mussten im Jahr 2002 keinerlei Kosten selbst tragen. Bei ausschließlich betrieblicher Weiterbildung trifft dies sogar auf 62 % zu. Nichtbetriebliche Weiterbildung bleibt dagegen nur selten ohne individuelle Kosten, immerhin rund ein Fünftel hat hier Kosten von 1.000 € und mehr. Bei betrieblicher Weiterbildung kommen hohe Kosten der TeilnehmerInnen erheblich seltener vor, und dann vor allem bei Selbstständigen, die ihre (betriebliche) Weiterbildung in der Regel selbst finanzieren müssen.

Eine Differenzierung nach soziodemografischen Merkmalen der TeilnehmerInnen zeigt, dass die individuellen Weiterbildungskosten relativ stark nach Geschlecht, Alter, schulischem und beruflichem Abschluss, Erwerbsstatus und beruflicher Stellung, variieren. Es gibt deutliche Unterschiede im Anteil der Personen, die keinerlei Kosten übernehmen müssen: Relativ häufig erhalten jüngere Personen (unter 25 Jahre), HauptschulabsolventInnen, AbsolventInnen mit betrieblicher Berufsausbildung oder ohne beruflichen Abschluss, abhängig Beschäftigte sowie ArbeiterInnen ihre berufliche Weiterbildung kostenfrei. Sofern Kosten getragen werden, ist deren Höhe sehr unterschiedlich: Auf vergleichsweise hohe Beträge kommen dann Männer, Personen zwischen 25 und 35 Jahren sowie ab 55 Jahren, Personen mit Hochschulreife, HochschulabsolventInnen und Selbstständige.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die ermittelten Kosten nur auf die Personen beziehen, die sich beruflich weiterbildeten. Die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung unterscheidet sich jedoch ebenfalls sehr stark zwischen den Personengruppen. Wie seit Langem aus vielen empirischen Stu-

⁴ In der BIBB-Studie wurde folgende Abgrenzung vorgenommen: Bei *abhängig Beschäftigten* zählen zur betrieblichen Weiterbildung alle Maßnahmen, die im Betrieb stattfinden oder überwiegend in die betriebliche Arbeitszeit fallen bzw. überwiegend vom Unternehmen finanziert werden; trifft dies alles nicht zu, handelt es sich um nichtbetriebliche Weiterbildung. Die Maßnahmen von *selbstständigen Personen* sind generell der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet, diejenigen von *arbeitslosen* und *nicht erwerbstätigen Personen* dagegen der nichtbetrieblichen Weiterbildung.

dien bekannt und auch durch die gemeinsame Erhebung von BIBB und Expertenkommission erneut belegt, ist die Weiterbildungsbeteiligung umso höher, je höher das Bildungsniveau und je besser die berufliche Position sind (Schröder et al. 2004). Zudem bilden sich Männer erheblich häufiger weiter als Frauen, die wegen familiärer Verpflichtungen oftmals in ihren zeitlichen Möglichkeiten eingeschränkt sind (Beicht 2005).

3.2 FREIZEITAUFWAND

Im Jahr 2002 bildeten sich die TeilnehmerInnen im Durchschnitt 138 Stunden weiter. Hierbei handelt es sich um die reinen Maßnahmezeiten, das heißt bei formalisierter Weiterbildung die Unterrichtszeiten, bei Kongressen oder Tagungen die Veranstaltungsdauer, bei selbst organisierter oder arbeitsnaher Weiterbildung die Lernzeiten. Davon fallen 64 Stunden, also weniger als die Hälfte (46 %), in die betriebliche Arbeitszeit. Ein vom Betrieb gewährter Zeitausgleich für Maßnahmen, die nicht in der normalen Arbeitszeit stattfanden, ist dabei eingerechnet. 74 Maßnahmestunden (54 %) liegen außerhalb betrieblicher Arbeitszeiten und somit vielfach – bei Erwerbstätigen – in der Freizeit der TeilnehmerInnen.⁵

Die Weiterbildung ist über die eigentlichen Maßnahmezeiten hinaus oft noch mit einem weiteren Zeitaufwand verbunden. Dieser betrug im Jahr 2002 durchschnittlich 59 Stunden je TeilnehmerIn. Davon entfallen 26 Stunden auf die Vor- und Nachbereitung der Maßnahmen, 23 Stunden auf zusätzliche Fahrt- oder Wegezeiten und sieben Stunden auf vorherige Information über das Weiterbildungsangebot. Darüber hinaus werden durchschnittlich drei unbezahlte Überstunden geleistet, weil wegen der Weiterbildungsteilnahme Arbeit im Betrieb liegen blieb und nachträglich erledigt werden muss.

Insgesamt beträgt damit der Freizeitverlust wegen beruflicher Weiterbildung durchschnittlich 133 Stunden je TeilnehmerIn und Jahr. Der Aufwand an Freizeit wurde nicht monetär bewertet und nicht den Kosten zugerechnet, da ein angemessener und allgemein akzeptierter Bewertungsmaßstab für das Gut „Freizeit“ nicht existiert. Hochgerechnet ergibt sich für alle TeilnehmerInnen im Jahr 2002 ein Zeitaufwand von schätzungsweise 3,6 Mrd. Stunden.

Die Unterschiede bei der für berufliche Weiterbildung aufgewandten Freizeit sind ebenfalls sehr groß. 10 % der TeilnehmerInnen müssen keinerlei Freizeit investieren, da die Weiterbildung während der normalen betrieblichen Arbeitszeit durchgeführt wird oder der Betrieb einen vollständigen Zeitausgleich gewährt. Für 34 % bleibt der Freizeitverlust mit weniger als 25 Stunden pro Jahr relativ gering. 29 % verwenden 25 bis 99 Freizeitstunden auf die Weiterbildung. 28 % haben einen relativ hohen Zeitaufwand von 100 und mehr Stunden, wobei 7 % sogar auf 500 Stunden und mehr kommen. Nicht nur der finanzielle, sondern auch der zeitliche Aufwand ist somit sehr ungleich verteilt.

4

Individueller Weiterbildungsnutzen

4.1 NUTZENASPEKTE

Berufliche Weiterbildung kann – wie ausgeführt (Abschnitt 2) – in vielfältiger Weise zu einem Nutzen für die Individuen führen. In der BIBB-Erhebung wurde daher ein breites Spektrum von Nutzenaspekten betrachtet. Für jede Kategorie bewerteten die Befragten den bereits eingetretenen und noch erwarteten Nutzen ihrer im Jahr 2002 durchgeführten Weiterbildung. Die Ergebnisse sind in *Abbildung 2* dargestellt.

Demnach wird am häufigsten ein hoher Nutzen im Hinblick auf die persönliche Weiterentwicklung gesehen. Auch hinsichtlich der Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit, der Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen und der Information über neue berufliche Entwicklungen wird die Weiterbildung oft positiv beurteilt. Der hauptsächliche Nutzen liegt damit für die meisten Befragten in einer *Kompetenzerweiterung oder Persönlichkeitsentwicklung*. Zurückhaltender ist dagegen die Beurteilung bei den Aspekten, die sich auf eine *Sicherung oder Verbesserung der beruflichen Situation* beziehen. Hierzu zählen die Kategorien: bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit, mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust, Erlangen der Voraussetzung für berufliche Selbstständigkeit, bessere Chancen für andere Beschäftigung, beruflichen Aufstieg oder höheren Verdienst. Die Erwartung,

die *Chancen auf einen Arbeitsplatz überhaupt* zu verbessern, ist nur für Personen relevant, die arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig waren.⁶ Von dieser spezifischen Personengruppe beurteilen 29 % den Nutzen ihrer beruflichen Weiterbildung sehr hoch, 20 % eher hoch, 26 % eher niedrig und 26 % sehr niedrig.

Die sehr unterschiedlichen Nutzenbewertungen sind zu einem großen Teil darauf zurückzuführen, dass bestimmte Ziele mit der Weiterbildung häufig gar nicht verfolgt werden und dann auch kein entsprechender positiver Effekt hiervon erwartet wird. Insgesamt wird dies deutlich, wenn die Einschätzungen zur Höhe des Nutzens und zur Wichtigkeit der Ziele miteinander verglichen werden (*Abbildung 2*). Um Aufschluss darüber zu erhalten, inwieweit im Einzelfall ein antizipierter Nutzen auch realisiert werden konnte, wurde jeweils die Differenz von Nutzen- und Zielbewertung gebildet.⁷ Ist das Ergebnis negativ, so kann angenommen werden, dass sich die ursprüngliche Erwartung in die Weiterbildung nicht oder nur unzureichend erfüllte. Da Messungenauigkeiten nicht auszuschließen sind, wird von einer „*negativen Nutzen-Ziel-Relation*“ hier jedoch erst dann gesprochen, wenn das Ziel als sehr oder eher wichtig angegeben und der Nutzen um mindestens zwei Stufen niedriger bewertet wurde. Wie hoch die Anteile der TeilnehmerInnen mit einer solchen ungünstigen Relation – gemessen an allen Befragten mit einer entsprechend hohen Zielbewertung – sind, ist in *Abbildung 3* dargestellt.

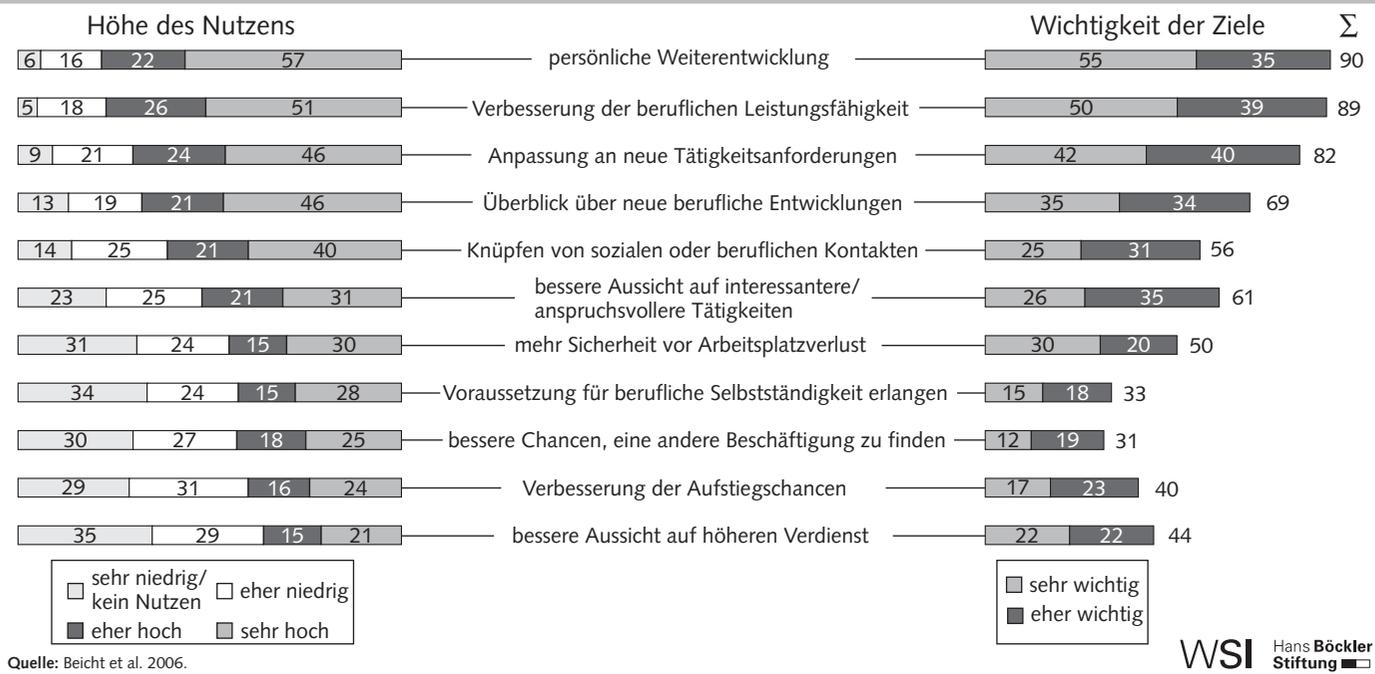
Hieraus geht hervor, dass sich am häufigsten die Hoffnung, durch die Weiterbildung die Chancen überhaupt auf einen Arbeitsplatz zu erhöhen, nicht erfüllt. Über ein Drittel der (arbeitslosen bzw. nicht erwerbstätigen) TeilnehmerInnen, für die dieses Ziel wichtig war, beurteilt den Nutzen niedrig. Auch große Erwartungen im Hinblick auf einen höheren Verdienst, das Erlangen beruflicher Selbstständigkeit oder einer höheren Arbeitsplatzsicherheit wer-

⁵ Des Weiteren wird vereinfachend von Zeitaufwand gesprochen, obwohl hier auch der Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung von arbeitslosen und nicht erwerbstätigen Personen berücksichtigt ist.

⁶ Diese Nutzenkategorie ist daher in *Abbildung 2* nicht dargestellt.

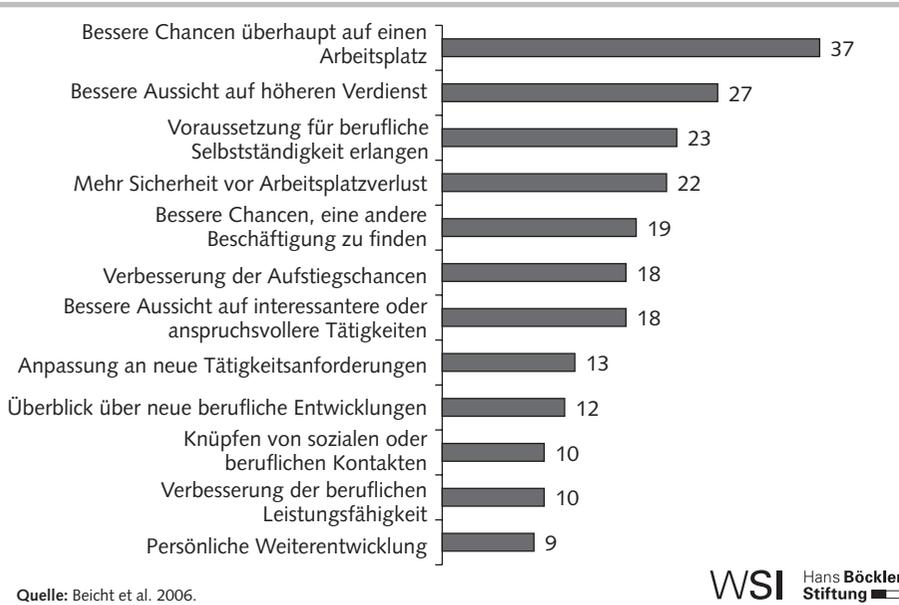
⁷ Die Bewertungen zu Nutzen und Zielen liegen auf einer vierstufigen Skala vor (von 1 = „sehr niedrig“ bzw. „unwichtig“ bis 4 = „sehr hoch“ bzw. „sehr wichtig“).

Abb. 2. Höhe des Nutzens und Wichtigkeit der Ziele beruflicher Weiterbildung - Angaben in % -



WSI Hans Böckler Stiftung

Abb. 3: Negative Nutzen-Ziel-Relationen bei beruflicher Weiterbildung - Angaben in % -



WSI Hans Böckler Stiftung

den durch die Weiterbildung oft nicht eingelöst. Insgesamt zeigt sich, dass erhoffte positive Wirkungen im Hinblick auf die Sicherung und Verbesserung der beruflichen Situation erheblich seltener erreicht werden als hinsichtlich einer Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung.

4.2 GESAMTNUTZEN

Über die Bewertung der einzelnen Aspekte hinaus gaben die Befragten auch eine Ge-

samteinschätzung des Nutzens der im Jahr 2002 durchgeführten beruflichen Weiterbildung ab. Dabei beurteilt mehr als die Hälfte (57 %) die Wirkungen insgesamt sehr positiv. Über ein Viertel (28 %) äußert sich zwar zurückhaltender, bewertet den Gesamtnutzen dennoch als eher hoch. Einen eher niedrigen Nutzen sehen dagegen 13 %, eine sehr negative Bewertung geben nur 2 % der TeilnehmerInnen ab.

Außerdem schätzten die Befragten die Relation von Aufwand und Nutzen insge-

samt ein. 26 % stufen den Nutzen der Weiterbildung im Vergleich zum Aufwand deutlich höher ein, 27 % etwas höher. 38 % erreichen nach eigener Einschätzung ein ausgeglichenes Verhältnis. 5 % sehen einen etwas niedrigeren und 4 % einen deutlich niedrigeren bzw. gar keinen Nutzen. Fast die Hälfte ist somit der Auffassung, dass die positiven Wirkungen den Aufwand nicht überstiegen haben. Dies deutet auf eine durchaus kritische Haltung der TeilnehmerInnen gegenüber der durchgeführten beruflichen Weiterbildung hin, und zwar sobald der Nutzen im Verhältnis zu den aufgewendeten Kosten und Zeiten betrachtet wird. Dies relativiert den gelegentlich geäußerten Einwand, die meist sehr positiven Nutzeinschätzungen seien mit der Vermeidung kognitiver Dissonanz erklärbar, das heißt damit, dass Individuen sich eine tatsächlich gegebene Nutzlosigkeit ihrer Weiterbildungsteilnahme nicht eingestehen wollen und deshalb einer „Nutzenillusion“ unterliegen (Behringer 1999).

In den Gesamteinschätzungen sind deutliche Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen zu verzeichnen.⁸ Den Gesamtnutzen der beruflichen Weiterbildung beurteilen Frauen und Personen mit Führungstätigkeiten besonders positiv, während Arbeitslose, Selbstständige und Perso-

⁸ Den folgenden Aussagen liegen multivariate Analysen (multiple lineare Regressionen) zugrunde.

nen mit zunehmendem Alter (verstärkt ab 55 Jahren) häufiger eine zurückhaltendere Wertung abgeben. Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen wird vor allem von Haupt- und RealschulabsolventInnen, Arbeitslosen, Selbstständigen und Personen mit ausführenden Tätigkeiten öfter skeptischer bewertet. Gleiches gilt für Frauen – trotz ihrer positiven Einschätzung des Gesamtnutzens – was darauf hindeutet, dass sie den mit der Weiterbildung verbundenen Aufwand, z. B. wegen der Doppelbelastung durch Familie und Beruf, vielfach als besonders hoch empfinden (Beicht 2005).

5

Prinzipien gerechter Kostenverteilung

Nach aktueller Schätzung übernehmen die Individuen mit 38 % des gesamten Finanzierungsaufwands für berufliche Weiterbildung bereits heute einen höheren Anteil als die Unternehmen mit 30 %, der Staat mit 21 % und die Bundesagentur für Arbeit mit 11 % (Beicht et al. 2005).⁹ Wer in welchem Umfang die Kosten der beruflichen Weiterbildung tragen sollte, kann grundsätzlich nach zwei unterschiedlichen Gerechtigkeitsprinzipien beurteilt werden, dem Äquivalenzprinzip und dem Leistungsfähigkeitsprinzip (Timmermann 1996).

Nach dem Prinzip der ökonomischen Gerechtigkeit, das „der Idee ökonomischer Effizienz verpflichtet ist“, wäre zu fordern, dass diejenigen, die von den Bildungsaktivitäten profitieren, auch hierfür zahlen sollen (Timmermann 1996, S. 207). Nach dem Äquivalenzprinzip sollte demnach „jeder entsprechend seinem Nutzen auch zur Finanzierung herangezogen werden“ (Bardleben et al. 1996, S. 96). Eine Beurteilung der Lastenverteilung unter dem Gesichtspunkt von Leistung und Gegenleistung setzt allerdings eine genaue Kenntnis über die Aufwendungen und vor allem über den Nutzen der einzelnen Finanziers – Individuen, Unternehmen und Staat – voraus.¹⁰ Schon allein die Ermittlung der gegenwärtigen Verteilung der Weiterbildungsaufwendungen ist jedoch schwierig und unsicher (Beicht et al. 2005). Ein noch viel größeres Problem stellt die Quantifizierung des Weiterbildungsnutzens dar. Für die Individuen besteht der Nutzen beruflicher Weiterbildung – wie ausgeführt – vornehmlich in Kompetenzerweiterung

und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung oder Verbesserung der beruflichen Situation. Für die Unternehmen liegt der Weiterbildungsnutzen in dem Erhalt und der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, für sie ist dabei vor allem die Sicherung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung ihrer Qualifikationen an die technologischen, ökonomischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen bedeutsam. Das Hauptinteresse des Staates richtet sich auf Wohlstand des Landes und sozialen Frieden. Im Vordergrund steht für ihn daher zum einen die Schaffung günstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen, wozu ein ausreichend hohes schulisches und berufliches Bildungsniveau der Bevölkerung zählt. Zum anderen geht es um die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, Weiterbildung soll hier einen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit und zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit leisten. Die Bezifferung des aus der beruflichen Weiterbildung resultierenden Nutzens als monetäre Größe ist auf allen Ebenen bisher selbst in Ansätzen nicht gelungen, dies dürfte auch künftig – insbesondere für den anfallenden immateriellen Nutzen – kaum lösbar sein. Inwieweit die gegenwärtige Kostenverteilung im Sinne des Äquivalenzprinzips als „gerecht“ angesehen werden kann, ist daher nicht zu beurteilen.

Nach dem *Leistungsfähigkeitsprinzip*, dem die Idee der sozialen Gerechtigkeit zugrunde liegt, müsste jeder in dem Maße zahlen, wie es seiner finanziellen Belastungsfähigkeit entspräche, unabhängig von dem aus den Bildungsleistungen resultierenden Nutzen (Timmermann 1996). Da die Finanzierungsbeteiligung von der jeweiligen Wirtschaftskraft der Individuen und Unternehmen abhinge, wäre dies mit beträchtlichen Umverteilungseffekten verbunden. Zum Teil wären erheblich mehr Kosten zu tragen als Nutzen gezogen werden könnte, zum Teil wäre dies umgekehrt. Die vollständige Umsetzung dieses Prinzips wäre nur durch eine Gesamtfinanzierung über steuer- oder fondsfinanzierte Modelle realisierbar und würde für Deutschland ein völlig anderes – und kaum durchsetzbares – Finanzierungssystem beruflicher Weiterbildung bedeuten.

Eine eindeutige Entscheidung, welches der beiden Gerechtigkeitsprinzipien für eine angemessene Lastenverteilung heranzuziehen ist, erscheint jedoch auch unabhängig von den Realisierungschancen nicht

möglich. Beide Prinzipien haben ihre Berechtigung und sind zu berücksichtigen. So forderte auch die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004, S. V): „Der Finanzierungsbeitrag der Individuen soll dabei in einem ausgewogenen Verhältnis zu eigenem Einkommen und Vermögen und zu dem Nutzen stehen, den sie aus den Bildungsmaßnahmen ziehen“. Es wird deutlich, dass es letztlich immer eine politische Entscheidung sein wird, wer in welchem Umfang künftig für die Weiterbildungsaufwendungen aufzukommen hat. Ob die Individuen allerdings noch wesentlich stärker belastet werden sollten, ist aus mehreren Gründen fraglich.

6

Grenzen für die individuelle Kostenbelastung

Für den Einzelnen besteht bei seinen Entscheidungen die Schwierigkeit, dass der Weiterbildungsmarkt nach wie vor intransparent und die Qualität der in Betracht kommenden Bildungsmaßnahmen schwer einschätzbar ist. Der Nutzen der Weiterbildung ist hierdurch im vorhinein oft kaum kalkulierbar. Sofern es sich um eine längerfristige, teure Maßnahme handelt und ein materieller Nutzen angestrebt wird, ist die Einlösung künftiger Erträge angesichts der Arbeitsmarktsituation mit erheblichen Unsicherheiten verbunden (Nagel 2002). Die Entscheidung der Individuen könnte daher künftig vermehrt zugunsten von sichereren Kapitalanlagen ausfallen.

Die Forderung nach höherer Eigenverantwortung und stärkerer finanzieller Betei-

⁹ Hierbei wurde für die Individuen und die Unternehmen eine grobe Schätzung der Minderbelastung durch die steuerliche Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsaufwendungen vorgenommen. Von den nach CVTS II (Grünwald et al. 2003; Grünwald/Moraal 2003) ermittelten Personalausfallkosten der Unternehmen wurden lediglich 50 % als weiterbildungsbedingte Kosten berücksichtigt. Die von den Privatpersonen in die Weiterbildung investierte Zeit (außerhalb betrieblicher Arbeitszeiten) ist nicht als monetäre Größe eingerechnet.

¹⁰ Die Bundesagentur für Arbeit wird hier nicht genannt, da sie keinen „eigenen“ Nutzen aus der von ihr finanzierten beruflichen Weiterbildung zieht und ihre Finanzmittel vornehmlich durch die Beschäftigten und die Unternehmen aufgebracht werden.

ligung der Privatpersonen erstreckt sich inzwischen auf viele Lebensbereiche. Dies betrifft derzeit insbesondere die Kosten der Alterssicherung, die Krankheits- und Pflegekosten sowie die Ausbildungskosten (z. B. Einführung von Studiengebühren). Die wahrscheinlich deutlich steigenden individuellen Belastungen in diesen Bereichen schränken die Spielräume für die Finanzierung beruflicher Weiterbildung weiter ein, sie sind bereits jetzt für Personen mit niedrigem Einkommen kaum noch vorhanden.

In den Unternehmen werden die Beschäftigten meist nicht unmittelbar, das heißt in Form von Geldleistungen, an den Weiterbildungskosten beteiligt. Vielmehr sind zunehmend zusätzliche Zeiten – über die normale Arbeitszeit hinaus – in die betriebliche Weiterbildung einzubringen. Aufgrund der derzeitigen Tendenz zu ansteigenden Wochenarbeitszeiten verringern sich auch hier die Spielräume. Für bestimmte Personengruppen, insbesondere für erwerbstätige Frauen mit familiären Verpflichtungen, wird die bereits jetzt vergleichsweise geringe Teilhabe an beruflicher Weiterbildung (Schröder et al. 2004; Beicht 2005) weiter erschwert. Unmittelbare finanzielle Auswirkungen, z. B. wenn wegen der zusätzlich aufzuwendenden Weiterbildungszeit auf bisher geleistete Überstunden oder Nebentätigkeiten verzichtet werden muss, können zudem vor allem für Personen mit geringem Einkommen zu erheblichen zusätzlichen Belastungen führen (Seifert/Mauer 2004).

Alles in allem ist angesichts engerer finanzieller Spielräume, sich verschärfender Zeitrestriktionen und einer daher eher noch zunehmenden Risikoaversion der Individuen kaum damit zu rechnen, dass eine steigende Kostenbeteiligung der Individuen ohne negative Auswirkungen auf die Weiterbildungsbereitschaft bliebe. Vielmehr ist eine sich verstärkende Unterversorgung mit beruflicher Weiterbildung zu befürchten, falls der Staat und die Unternehmen Lasten auf die Individuen abwälzen, und zwar nicht nur bei den ohnehin bildungsfernen Bevölkerungsgruppen. Als ersten Hinweis auf solche Effekte könnte

der Rückgang der Beteiligungsquote an formalisierter beruflicher Weiterbildung gewertet werden, den das Berichtssystem Weiterbildung im Jahr 2003 (26 %) verglichen mit den Jahren 2000 (29 %) und 1997 (30 %) ausweist (BMBF 2005).

7 Fazit

In Zukunft wird berufliche Weiterbildung insgesamt erheblich an Bedeutung gewinnen müssen und zusätzliche Ressourcen erfordern. Es ist von einer steigenden Belastung der TeilnehmerInnen an beruflicher Weiterbildung auszugehen, da die zusätzlich erforderlichen Mittel kaum allein von Seiten der Unternehmen und der öffentlichen Hand aufgebracht werden dürften. Es sind daher Strategien zu entwickeln, wie zu befürchtende negative Auswirkungen auf die Weiterbildungsbeteiligung vermieden und stattdessen eine höhere Bereitschaft zu beruflicher Weiterbildung gefördert werden können.

Damit das Risiko von Fehlentscheidungen verringert wird, müssen geeignete Maßnahmen getroffen werden, um Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für den Einzelnen besser abschätzbar zu machen. Dazu gehört, die Transparenz über das Weiterbildungsangebot durch umfassende, leicht zugängliche Informationen zu erhöhen. Dazu zählen auch verlässliche Informationen über die Qualität der angebotenen Weiterbildung, z. B. durch einen weiteren Ausbau von Bildungstests (Stiftung Warentest 2004). Des Weiteren sind ausreichende Möglichkeiten zu schaffen für eine fundierte Beratung der WeiterbildungsinteressentInnen über für sie geeignete Angebote und eventuell bestehende Fördermöglichkeiten. Dabei sind die unterschiedlichen Vorstellungen und Bedürfnisse der Adressaten aus den verschiedenen sozialen Milieus zu berücksichtigen (Barz/Tippelt 2004a, 2004b).

Personen mit fehlenden oder niedrigeren Bildungsabschlüssen sind bereits jetzt

weit unterproportional an beruflicher Weiterbildung beteiligt, jedoch besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Für die Zukunft erscheint es notwendiger denn je, die Weiterbildungsteilnahme bildungsferner Personen besonders zu fördern, und zwar nicht nur durch finanzielle Unterstützung der öffentlichen Hand und einen verbesserten Zugang zu betrieblicher Weiterbildung, sondern auch durch gezielte Beratung und Überzeugungsarbeit, dass Weiterbildung „nützt“.

Bei Personen mit einem eher niedrigen Einkommen wird – wegen der Konkurrenz zu anderen Finanzierungsnotwendigkeiten – in Zukunft eine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand ebenfalls oft unumgänglich sein, um Weiterbildung überhaupt zu ermöglichen. Gleiches gilt für Frauen mit zu betreuenden Kindern, die häufig aus Zeit- oder Geldmangel auf Weiterbildungsaktivitäten verzichten müssen. Als weitere unterstützende Maßnahme ist für sie der Ausbau externer Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unerlässlich.

Zuletzt kommt es jedoch vor allem auch darauf an, insgesamt ein positives Bewusstsein für berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen zu schaffen. Der Staat kann durch Bereitstellung zusätzlicher Mittel bzw. Fördermöglichkeiten ein Signal für hohe Wertschätzung setzen. Die Unternehmen können insbesondere durch die Schaffung lernfördernder Arbeitsumgebungen und durch eine stärkere Berücksichtigung weniger qualifizierter Beschäftigter bei der betrieblichen Weiterbildung ausdrücken, dass ihnen eine gute Qualifizierung aller MitarbeiterInnen etwas wert ist. Auch von tarifvertraglich oder betrieblich vereinbarten Lernzeitkonten kann in dieser Hinsicht eine positive Wirkung ausgehen. All dies könnte mit dazu beitragen, dass Individuen nicht nur bereit sind, verstärkt Geld und Zeit in die berufliche Weiterbildung einzubringen, sondern dass sie auch die notwendigen „psychischen“ Ressourcen (Timmermann 2003) entwickeln – insbesondere eine hohe und anhaltende Lernmotivation.

LITERATUR

- Arens, T./Quinke, H.** (2003): Bildungsbedingte öffentliche Transfers und Investitionspotentiale privater Haushalte in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Band 3. Bielefeld
- Bardeleben, R. v./Beicht, U./Herget, H./Krekel, E. M.** (1996): Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung 2001, Bielefeld
- Barz, H./Tippelt, R.** (Hrsg.) (2004a): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Band 1: Praxishandbuch Milieumarketing, Bielefeld
- Barz, H./Tippelt, R.** (Hrsg.) (2004b): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Band 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen, Bielefeld
- Becker, G. S.** (1964): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Chicago
- Behringer, F.** (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen
- Beicht, U.** (2005): Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Forschung spezial 10, Bielefeld
- Beicht, U./Schiel, S./Timmermann, D.** (2004): Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer?, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1, S. 5–10
- Beicht, U./Berger, K./Moraal, D.** (2005): Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland, in: Sozialer Fortschritt 10–11, S. 256–266
- Beicht, U./Krekel, E. M./Walden, G.** (2006): Berufliche Weiterbildung – welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung 274, Bielefeld
- Bosch, G.** (2004): Finanzierung lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. Die wichtigsten Ergebnisse der Expertenkommission, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6, S. 5–10
- Büchel, F./Pannenberg, M.** (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 2, S. 73–126
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung** (Hrsg.) (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn/Berlin
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens** (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft. 28. Juli 2004 (http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf)
- Faustich, P.** (2005): Ressourcen für „Lebenslanges Lernen“, in: Faulstich, P./Bayer, M. (Hrsg.): Lernfelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung, Hamburg, S. 7–32
- Maslow, A. H.** (1981): Motivation und Persönlichkeit, Reinbek (9. Auflage März 2002)
- Nagel, B.** (2002): Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland, in: Faulstich, P. (Hrsg.): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung, Hamburg, S. 105–129
- Grünwald, U./Moraal, D.** (2003): Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland auf der Basis der CVTS II, in: BIBBforschung 3
- Grünwald, U./Moraal, D./Schönfeld, G.** (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bielefeld
- Seifert, H./Mauer, A.** (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung, in: WSI Mitteilungen 4, S. 190–198
- Schröder, H./Schiel, S./Aust, F.** (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.), Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 5, Bielefeld
- Stiftung Warentest** (2004): test spezial Weiterbildung
- Timmermann, D.** (1996): Lebenslanges Lernen – Lebenslanges Finanzieren, in: Wittwer, W. (Hrsg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswandererschaft. Berufliche Bildung auf dem Weg in das Jahr 2000, Bielefeld, S. 199–223
- Timmermann, D.** (1998): Nutzen aus der Sicht der Wissenschaft, in: Nutzen der beruflichen Bildung, Fachtagung des BIBB am 25. und 26. September 1997, Dokumentation, Bielefeld, S. 75–92
- Timmermann, D.** (2003): Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3, S. 19–24
- Weiß, R.** (2001): Weiterbildung in Eigenverantwortung, Ergebnisse einer telefonischen Befragung, Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 249, Köln