

Ist Weiterbildung Mehrwert?: Vortrag aus Anlass des 4. Deutschen Weiterbildungstages

Timmermann, Dieter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Vortrag / lecture

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Timmermann, D. (2013). Ist Weiterbildung Mehrwert?: Vortrag aus Anlass des 4. Deutschen Weiterbildungstages. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 1, 34-38. <https://doi.org/10.3278/DIE1301W034>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>

W. Bertelsmann Verlag



Ist Weiterbildung Mehrwert?

Vortrag aus Anlass des 4. Deutschen Weiterbildungstages

von: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hg.); Timmermann, Dieter

DOI: 10.3278/DIE1301W034

aus: **DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 01/2013**
Wider Benefits of Lifelong Learning

Erscheinungsjahr: 2013
Seiten 34 - 38

Schlagworte: Anerkennung, Weiterbildung

Der 4. Deutsche Weiterbildungstag am 21. September 2012 stand unter dem Leitwort "Weiterbildung ist mehrWert". Mit dieser Schreibweise wollten die Veranstalter, darunter das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE), zum Ausdruck bringen, dass von lernaktiven Menschen die gesamte Gesellschaft profitiert, Weiterbildung in diesem Sinne also einen "Mehrwert" hat. Andererseits schwingt eine zweite Bedeutung mit, nämlich dass Weiterbildung "mehr wert" ist und sie mehr öffentliche Anerkennung, Wahrnehmung und Mittelausstattung verdient als hierzulande üblich. Der Bildungsökonom und frühere Vorsitzende der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens hielt anlässlich des Weiterbildungstages im Deutschen Bundestag einen Fachvortrag zu dieser Thematik, den DIE Zeitschrift in leicht abgewandelter Form der Öffentlichkeit zugänglich macht. Ihn bewegt die Frage, in welchem Sinne Weiterbildung Mehrwerte schaffen kann.

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

Zitiervorschlag

Timmermann, D.: Ist Weiterbildung Mehrwert? Vortrag aus Anlass des 4. Deutschen Weiterbildungstages. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 01/2013. Wider Benefits of Lifelong Learning, S. 34-38, Bielefeld 2013. DOI: 10.3278/DIE1301W034



WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

Vortrag aus Anlass des 4. Deutschen Weiterbildungstages

IST WEITERBILDUNG MEHRWERT?

Dieter Timmermann

Der 4. Deutsche Weiterbildungstag am 21. September 2012 stand unter dem Leitwort »Weiterbildung ist *mehrWert*«. Mit dieser Schreibweise wollten die Veranstalter, darunter das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE), zum Ausdruck bringen, dass von lernaktiven Menschen die gesamte Gesellschaft profitiert, Weiterbildung in diesem Sinne also einen »Mehrwert« hat. Andererseits schwingt eine zweite Bedeutung mit, nämlich dass Weiterbildung »mehr wert« ist und sie mehr öffentliche Anerkennung, Wahrnehmung und Mittelausstattung verdient als hierzulande üblich. Der Bildungsökonom und frühere Vorsitzende der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens hielt anlässlich des Weiterbildungstages im Deutschen Bundestag einen Fachvortrag zu dieser Thematik, den DIE Zeitschrift in leicht abgewandelter Form der Öffentlichkeit zugänglich macht. Ihn bewegt die Frage, in welchem Sinne Weiterbildung Mehrwerte schaffen kann.

Das Motto des 4. Deutschen Weiterbildungstags formuliert eine starke Behauptung. Streng interpretiert lautet sie, dass bereits in der Teilnahme bzw. in der Herstellung und Gestaltung von Weiterbildungsprozessen ein *mehrWert* liegt. Ob für diese Sichtweise Argumente sprechen, sei etwas später diskutiert. Zunächst soll ein anderer Aspekt beleuchtet werden, nämlich in welchen Dimensionen Wirkungen von Weiterbildung erwartet werden und anfallen können. Wenn die Verständigung über das Ob und Wie der Wirkungen hergestellt worden ist, soll der Frage nachgegangen werden, bei wem, d.h. bei welchen Personen, Organisationen oder Systemen welche Weiterbildungswirkungen erwartet werden. Es schließt sich logischer Weise die Frage an, was wir über die Wirkungen nach Richtung und Ausmaß wissen. Abschließend werde ich die Frage stellen, in welchem Ausmaß wir, d.h. die Individuen, die Wirtschaftsorganisationen, die öffentlichen Hände und

die Gesellschaft insgesamt, Ressourcen bereit stellen, um die Wirkungen zu erzielen.

Weiterbildungswirkungen: Wert-schöpfung oder Nutzenstiftung?

Wenn vom *mehrWert* bzw. von der wertschöpfenden Kraft der Weiterbildung gesprochen wird, dann wird prinzipiell angenommen, dass Weiterbildung Wirkungen erzeugt. Für diese Wirkungen werden in der Hauptsache zwei generalisierende Begriffe benutzt, erstens der Wertbegriff und zweitens der Nutzenbegriff. Im englischen Benefits-Begriff sind beide Dimensionen enthalten. Geht man von den vorherrschenden Bedeutungen dieser beiden Begriffe aus, so scheint mir ihre Verwendung im Kontext der Weiterbildung nicht immer angemessen. In Gablers Wirtschaftslexikon (14. Aufl. 1997, S. 4345) heißt es zum Wertbegriff: »Werte sind Strukturen normativer

Erwartungen, die sich im Zuge reflektierter Erfahrung (Tradition, Sozialisation, Entwicklung einer Weltanschauung) herausbilden. Werte strukturieren das Erkennen, Erleben und Wollen, indem sie Orientierungsmaßstäbe für die Bevorzugung von Gegenständen und Handlungen bilden«. Diese sehr allgemeine Begriffsfassung wird ergänzt um die Unterscheidung zwischen »Werten, die sich aus der Funktion des Bewerteten für einen übergeordneten Zweck ergeben, und Werten, die den Zweck selbst darstellen« (ebd.). Es wird also zwischen der ökonomischen Sichtweise des Wertes für den Zweck und der ethischen Sichtweise des Wertes des Zweckes selbst unterschieden.

Die ökonomische Sichtweise wird konkretisiert, indem Wert als »Ausdruck der Wichtigkeit eines Gutes [bezeichnet wird, d. Verf.], die es für die Befriedigung der subjektiven Bedürfnisse besitzt, wie sie sich in der betreffenden Präferenzordnung widerspiegelt« (ebd.). Ethische bzw. gesellschaftliche Wertgrundlagen werden oft herangezogen, um Wünschenswertes zu bestimmen als anerkannt, geschätzt oder erstrebenswert. Sie dienen dann der Orientierung, Beurteilung oder Begründung von Handlungen, die angestrebt, befürwortet oder anderen vorgezogen werden sollen. Sie dienen aber auch der Beurteilung und Gewichtung von Handlungsergebnissen. Dass ökonomische Bewertungen und gesellschaftlich ethische Bewertungen nicht übereinstimmen müssen, kann auch für unseren Fall der Weiterbildung demonstriert werden. So ist es sicherlich kein nur hypothetischer Fall, dass eine Bankangestellte, die eine berufliche Fortbildung erfolgreich abgeschlossen hat, anschließend umgesetzt und befördert wird und ein höheres Einkommen als vorher (was ja die ökonomische Bewertung der Fortbildung präsentiert) bezieht, den Einkommensanstieg aber gar nicht angestrebt hat und entsprechend nicht gewichtet, sondern einen neuen Arbeitsplatz bekleidet, an dem sie keine Schrottanleihen mehr verkaufen muss. Insofern hat die Fortbildung den Preis bzw. Wert ihrer Arbeitskraft

erhöht, schlägt sich aber nicht in ihrer subjektiven Bewertung des Ereignisses und seiner Wirkungen nieder.

Nutzen ist ein zweiter Begriff, mit dem die Wirkungen von Weiterbildung ausgedrückt werden. Auch hier ist ein präziser Umgang mit dem Begriff geboten, um Verständigung zu ermöglichen. Der Nutzen eines Gutes, einer Dienstleistung, einer Handlung oder eines Prozesses ist ebenfalls ein Bewertungsmaß, welches der Nutzer oder Nutznießer verwendet. Die Bezugsgröße des Nutzens ist das Ausmaß an Bedürfnisbefriedigung, das der Nutzer empfindet. Insofern ist Nutzen ein subjektives, kein objektives Bewertungsmaß. Es erlaubt keine intersubjektive Vergleichbarkeit. Nutzen ist zugleich ein psychologisches Maß insofern, als er subjektive Urteile über das Ausmaß individuell bzw. subjektiv empfundener Befriedigung von Bedürfnissen repräsentiert. Die Herleitungsbasis von Nutzen ist also das subjektive Empfinden, Einordnen und Gewichten der Befriedigung von Bedürfnissen. Diese werden gemeinhin als das Empfinden von Mängeln definiert, die das Bestreben auslösen, die jeweilig empfundenen Mängel zu beseitigen. Das Streben nach Bedürfnisbefriedigung ist folglich das Motiv zum subjektiven Handeln, auch im Bereich der Weiterbildung.

Wenn die Teilnahme und das Ergebnis der Weiterbildungsteilnahme das Teilnahmemotiv erfüllen bzw. das dahinter stehende Bedürfnis befriedigen, hat die Weiterbildung für diese Menschen einen Nutzen (gehabt). Hier nun lässt sich ein Bezug zur Wertdimension herstellen insofern, als man als Teilnehmer an einer Weiterbildung, die von ihm als Nutzen stiftend beurteilt wird, feststellen kann, sie habe deshalb für ihn Wert (gehabt).

Man kann sich jetzt fragen, ob es angesichts dieser psychologischen, auf subjektives Befriedigungsempfinden abstellenden Sicht auf den Weiterbildungsnutzen sinnvoll ist, auch im Falle betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten aus der Perspektive des Betriebes bzw. der Organisation von den organisationalen Weiterbildungswirkungen als Nutzen

sprechen kann oder sollte, wie es im Kontext der betrieblichen Ausbildung schon lange getan wird. Da Definitionen beliebig konstruierbar sind, spricht zunächst einmal nichts dagegen. Fraglich ist allerdings, ob Begriffe, die mit unterschiedlichen Bedeutungen unterlegt sind, die Kommunikation und Verständigung erschweren. Daher scheint es mir die Kommunikation zu erleichtern, wenn die Wirkungen von Weiterbildung je nach Wirkungsempfänger (Personen oder Organisationen) begrifflich unterschieden werden. Daher der Vorschlag, die gewünschten und faktischen positiven Wirkungen von Weiterbildung auf Organisationen und übrigens auch auf den Staat mit dem Ertragsbegriff zu belegen und dann die Unterscheidung zwischen monetären und nicht-monetären Erträgen zu nutzen.

Es bleibt zu diskutieren, wie terminologisch im Hinblick auf die gesellschaftlichen Wirkungen verfahren werden sollte. Auch hier herrscht ein Wortwirrwarr vor, indem sowohl von externen oder gesellschaftlichen Erträgen als auch von gesellschaftlichem Nutzen der Weiterbildung gesprochen wird. Will man den Nutzenbegriff auf seinen individualistischen Ursprung fokussieren, so bietet sich hier die Beschränkung auf die externen bzw. gesellschaftlichen Erträge an.

Wo werden die Wirkungen erwartet?

Wo bzw. bei wem werden die Wirkungen erwartet? Lässt man einmal das empirisch schwer zu erfassende informelle Lernen außen vor, so lassen sich in Bezug auf die Wirkungen von Weiterbildung folgende Aussagen herleiten: Während einer Weiterbildungsmaßnahme:

- Die Weiterlernenden genießen Nutzenwirkungen insofern, als ihr Bedürfnis und die Freude zu lernen zu einem bestimmten Grad befriedigt werden. Neue soziale Kontakte bereichern u.U. ihr Arbeits- oder Privatleben, neue Kommunikationen

in Lerngruppen intensivieren die Lerneffekte, u.U. erfahren sie neue Anregungen für eine befriedigendere Freizeitgestaltung.

- Externer Nutzen entsteht, wenn Arbeitskollegen sich anstecken lassen und am Gelernten teilhaben wollen. Andere Dritte wie z.B. die Familien, Partner/innen, Freunde wollen z.T. ebenfalls teilhaben, ihr Zufriedenheitsgrad steigt in der Maßnahmezeit (denkbar sind allerdings auch entgegengesetzte Wirkungen).
- Die Anbieterorganisationen von Weiterbildungsmaßnahmen erzielen monetäre Erträge in Form ihrer Einnahmen, eventuell auch non-monetäre Erträge in Gestalt steigender Reputation.
- Die Beschäftigten in den Anbieterorganisationen erzielen Einkommen und können ihre Konsumwünsche z.T. erfüllen.
- Die Arbeitgeber der Lernenden entwickeln u.U. eine Reputation als arbeitnehmerfreundliche und -unterstützende Organisationen.
- Der Staat erzielt Erträge in Form von direkten und indirekten Steuern aus den Einkommen der in den Anbieterorganisationen Beschäftigten, er muss allerdings zugleich die steuerlichen Absetzbarmöglichkeiten der Lernenden und ggf. ihrer Arbeitgeber in Kauf nehmen (es kommt auf den Nettoeffekt an).
- Die Gesellschaft erzielt die aus den verschiedenen genannten Ertrags- und Nutzenwirkungen hervorgehenden Wohlfahrtseffekte.

Im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Weiterbildung:

- Die erfolgreichen Lerner entwickeln größere Arbeitsfreude, genießen stabile neue lebensbereichernde Sozialkontakte in- und außerhalb des Arbeitsplatzes, gegebenenfalls sind sie befördert, erleben angenehmeres Arbeitsklima, bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalte (direkte Nutzeneffekte) mit weiteren Nutzeneffekten für ein erfüllteres Freizeitverhalten und Familienklima. Sie

verfügen über eine höhere Arbeitsproduktivität und erhalten vielleicht ein höheres Einkommen im Falle der Beförderung mit Langfristwirkungen auf Sparfähigkeit und Rentenhöhe, die Beförderung lässt den sozialen Status und die soziale Position (Anerkennung) steigen, Beschäftigungssicherheit und kompetenzen-adäquate Beschäftigung werden wahrscheinlicher, damit auch die Chancen für weiteres Lernen und Beförderungen.

- Positive Wirkungen für Dritte werden erwartet im Hinblick auf die externen Lerneffekte der Arbeitskollegen und auf das Arbeitsklima, verändertes Konsum- und Gesundheitsverhalten in der Familie, verändertes Erziehungsverhalten gegenüber den eigenen Kindern mit dem Ziel, deren Bildungs- und Lebenschancen zu verbessern.
- Die Organisation bzw. der Arbeitgeber des Lerners internalisiert einen Teil seiner höheren Produktivität und spart Kosten ein, die entstanden wären, wenn statt der Weiterbildung des Beschäftigten ein externer Rekrutierungsprozess in Gang gesetzt worden wäre. Die Kosten, die vermieden werden können, sind die Kosten für Ausschreibung, Anhörungen und Einarbeitungszeiten oder auch für Lohnkostensteigerungen als Folge der externen Rekrutierung (sog. Opportunitätserrträge).
- Trittbrettfahrer können dadurch Personalkosten vermeiden (d.h. ebenfalls Opportunitätserrträge erzielen), wenn sie ihren Konkurrenten frisch weitergebildete Beschäftigte abwerben, zwar die Abwerbekosten tragen müssen, dafür aber die Weiterbildungskosten vermeiden und einen Anteil des Produktivitätszuwachses des Abgeworbenen internalisieren.
- Der Staat zieht im Falle gesteigerter Produktivität der Weitergebildeten und entsprechend höherer Einkommen sowohl höhere Lohn- und Einkommensteuer, höhere indirekte Steuern (Umsatz- und Verbrauchsteuern) als auch höhere Unternehmenssteuern ein, allerdings kommt

es auf den Nettoeffekt an, d.h., die steuerliche Absetzbarkeit der Ausgaben für Weiterbildung sowohl auf Seiten der Lernenden wie auf Seiten der Arbeitgeber bzw. Betriebe ist mit den Erträgen aufzurechnen.

Bereits 1983 hat der Verfasser die Argumente, die in der Weiterbildungsliteratur vorgetragen wurden, um die externen gesellschaftlichen Erträge der Weiterbildung plausibel zu machen, zusammengestellt (vgl. Timmermann 1983). Die Liste der gesellschaftlichen Ertragsvermutungen ist beeindruckend lang und auch heute noch aktuell:

1. Weiterbildung fördert die Qualität gesellschaftlichen Lebens, steigert die Qualität des Konsum- und Freizeitverhaltens und die Qualität gesellschaftlicher Kommunikation.
2. Weiterbildung trägt bei zu sozialem Frieden und sozialer Solidarität, zur Toleranz gegenüber abweichenden Werten und Meinungen.
3. Weiterbildung stabilisiert und fördert die demokratische Lebensform.
4. Weiterbildung fördert die politische und soziale Partizipation im gesellschaftlichen Leben.
5. Weiterbildung fördert das Interesse für andere Menschen und deren Probleme.
6. Weiterbildung fördert die Kreativität und den Erfindergeist.
7. Weiterbildung fördert den »guten« Staatsbürger.
8. Kinder werden durch (weiter-)gebildete Eltern besser gefördert (intergenerativer externer Effekt).
9. Weiterbildung stärkt den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft.
10. Weiterbildung fördert die Festigung eines gemeinsamen Wertesystems, ohne das eine Gesellschaft auf Dauer nicht existieren kann.
11. Weiterbildung formt die individuellen Präferenzen derart, dass die vorstehend genannten Attitüden Wertschätzung erfahren.
12. Weiterbildung fördert sozial und politisch bewusste Führungskräfte, ohne die ein Gemeinwesen auf Dauer nicht bestehen kann.

13. Qualifizierte Führungskräfte und Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz fördern das Arbeitsklima und die Produktivität ihrer Untergebenen bzw. Mitarbeiter/innen.
14. Weiterbildung erhöht die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an neue Bedingungen im Arbeitsmarkt, entlastet die Arbeitslosenversicherung und den Staatshaushalt.
15. Weiterbildung fördert die Erwerbsbereitschaft von Frauen.
16. Weiterbildung senkt die Kriminalität in der Gesellschaft.
17. Weiterbildung beeinflusst die Einstellung zur Gesundheit und das Gesundheitsverhalten.
18. Weiterbildung fördert die Autonomie des Einzelnen.
19. Weiterbildung erhöht die Informationsverarbeitungskapazität der Individuen und trägt zu rationaleren Entscheidungen bei.
20. Weiterbildung erhöht den Versorgungsgrad der Gesellschaft mit Gütern und Dienstleistungen und somit die gesellschaftliche Wohlfahrt.
21. Weiterbildung vermittelt Orientierungen und Handlungskompetenzen, welche die Individuen zur Entwicklung, Bewahrung oder Veränderung von Identität, zur Wahrnehmung von Interessen und zur Bewältigung der verschiedenen Rollenanforderungen in einem immer komplexer werdenden Lebenszusammenhang befähigen.
22. Weiterbildung trägt zum Abbau der Ungleichheit von Bildungs- und Lebenschancen, von Status und Einkommen bei und fördert dadurch den sozialen Frieden sowie die gesellschaftliche Stabilität.

Diese lange Liste von Wirkungsbehauptungen stellt eher Wirkungserwartungen oder -hoffnungen dar, insofern müsste in fast jede Behauptung das Wort »kann« eingefügt werden. Auch bedeuten die Behauptungen nicht, dass jede Weiterbildungsmaßnahme so viele Effekte hat, sondern dass einerseits bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen bestimmte

Wirkungen auslösen und dass andererseits die Summe der Weiterbildungsaktivitäten die gesellschaftlich wünschenswerten Wirkungen erzeugen, besser: mit erzeugen.

Was wissen wir über die Wirkungen?

Das empirische Wissen über die vielen vermuteten Wirkungen der Weiterbildung ist v.a. hierzulande ziemlich begrenzt. Manche Behauptung ist aus Korrelationsstudien hervorgegangen, die nicht Weiterbildungsteilnahme direkt in Beziehung zu vermuteten Wirkungen gesetzt haben, sondern die Bildungsabschlussniveaus mit Variablen wie Kriminalitätsraten, Gesundheitsverhalten oder bürgerschaftliches Engagement korreliert und aus den Befunden geschlossen haben, dass auch die Weiterbildungsteilnahme vergleichbare Wirkungen haben müsse (vgl. Veichtlbauer/Schlögl 2001).

Über die gesellschaftlichen Wirkungen der Teilnahme an Erwachsenenbildung (»wider social benefits«) gibt es einige wenige Evidenzen, die von der OECD, dem Institute of Education der University of London und seitens des finnischen Erziehungswissenschaftlers Jyri Manninen vorgelegt wurden (vgl. die entsprechenden Beiträge im Themenschwerpunkt dieses Heftes, d. Red.). Alle berichten über empirische Zusammenhänge zwischen Bildungsniveau einerseits und Gesundheitsbewusstsein (Rauch- und Trinkverhalten), Kriminalität, politischem und bürgerschaftlichem Engagement. Insbesondere Manninen und die Autoren aus dem Londoner Institute of Education stellen deutliche (gewünschte) Wirkungszusammenhänge zwischen der Teilnahme an Aktivitäten der Erwachsenenbildung und Gesundheitsbewusstsein, Elternverhalten, Kriminalität und bürgerschaftlichem Engagement fest.

Für die Betriebe bzw. Arbeitgeber steht die ökonomische Wertschöpfung

durch Weiterbildung in Form monetärer Erträge im Vordergrund. Treiber der Ertragssteigerung ist die durch Weiterbildung steigende Produktivität der Beschäftigten. Eine sehr frühe Betriebsbefragung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung nach Kosten und Nutzen der betrieblichen Weiterbildung entfaltet die Wahrnehmung der Betriebsvertreter im Hinblick auf die Wertschöpfung durch Weiterbildung (vgl. Walden 1990). Als Wirkungen, die in ihrem Zusammenwirken Produktivität und Wertschöpfung der Betriebe erhöhen, werden genannt:

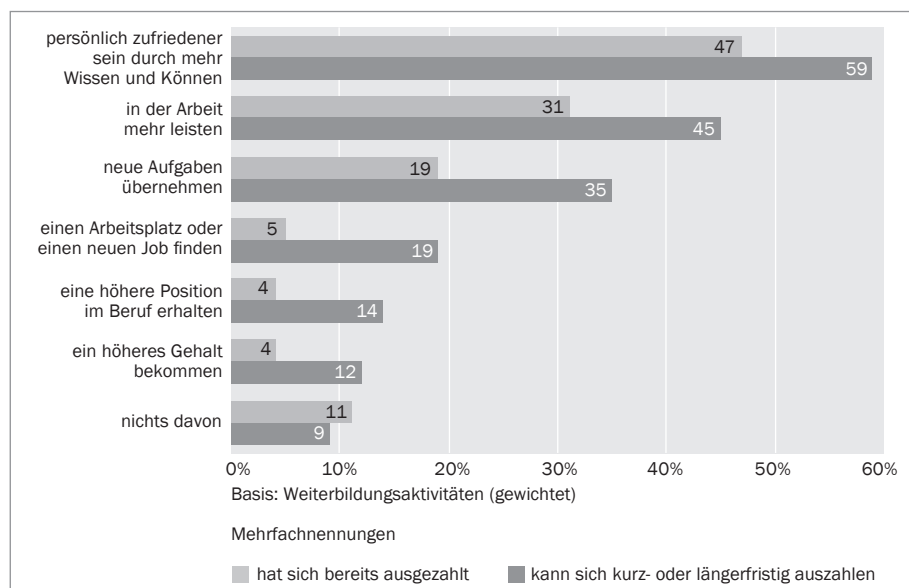
- Vertiefung des fachlichen Wissens,
- bessere Bewältigung technischer Neuerungen,
- Verbesserung der Arbeitsqualität,
- Erhöhung der Leistungsbereitschaft,
- Vertiefung des Führungswissens,
- Verbesserung der Aufstiegsvoraussetzungen,
- Verbesserung der Führungstechniken,
- Verbesserung der Kooperation und Kommunikation,
- Verbesserung des Verständnisses anderer Abteilungen,
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung,
- Verbesserung des Betriebsklimas.

Über den subjektiven Nutzen der Weiterbildung wissen wir z.B. aus dem Adult Education Survey 2010. 85 Prozent der Befragten antworteten, dass die Teilnahme an Weiterbildung ihnen sehr viel oder recht viel genutzt hat (vgl. Seidel/Hartmann 2011, S. 192).

Es wurde auch nach dem erwarteten und realisierten Nutzen von Weiterbildungsteilnahmen gefragt, der sich in unterschiedliche Nutzendimensionen differenziert (vgl. Abb. 1). Die Zahlen zeigen, dass a) die Nutzenrealisierungen hinter den Nutzenerwartungen zurückbleiben und b) diese Differenz bei den eher ökonomisch motivierten Nutzendimensionen größer ausfällt als bei dem auf die Persönlichkeitsentwicklung bezogenen Nutzen.

Aber es gilt zu registrieren, dass im AES immerhin 15 Prozent äußerten, die Weiterbildungsteilnahme habe ihnen wenig oder nichts gebracht (ebd.). Diese »nutzen-losen« Erfahrungen können zu Abstinenz und Verweigerung führen und haben das auch getan (vgl. Schröder u.a. 2004). Walter/Müller (2012, S. 13) weisen für die berufliche Weiterbildung darauf hin, dass abstinentes Verhalten umso wahrscheinlicher werde, je weniger attraktiv potenzielle Weiterbildungs-

Abbildung 1: Erwarteter und realisierter Nutzen von Weiterbildung



Quelle: AES 2010 (TNS Infratest), vgl. Seidel/Hartmann 2011, S. 194

ziele seien, je unwahrscheinlicher die Ziele für bestimmte potenzielle Teilnehmer seien und je schwächer die Erwartung sei, dass überhaupt ein Lerneffekt und damit ein Nutzen entstehe. Damit gilt es zur Kenntnis zu nehmen, dass die überragende Gesamtwirkung der (beruflichen) Weiterbildung in der Schaffung von zusätzlichen subjektiven und objektiven Werten besteht, dass aber dort, wo Weiterbildung stattfindet, ohne dass bei den Teilnehmenden ein Nutzen entsteht, auch Werte vernichtet bzw. verschwendet werden.

Wieviele Ressourcen investieren wir, um die Wirkungen zu erzielen?

Neben mentalen und zeitlichen Ressourcen investieren die Lernenden, die Arbeitgeber und Betriebe sowie die öffentlichen Korporationen und Bund, Länder und Gemeinden Geld in die Weiterbildung. Die Expertenkommission »Finanzierung Lebenslangen Lernens« hat versucht, als Finanzierungskennziffer den Anteil der gesamten Ausgaben für Weiterlernen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) darzustellen (vgl. Expertenkommission 2002, S. 111). Ähnlich ging das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung bei seiner Trendanalyse 2008 (DIE 2008, S. 102) vor. Beide Berechnungen zeigen, dass dieser Anteil bis zum letzten abgebildeten Jahr 2006 kontinuierlich rückläufig ist. Man könnte also sagen, dass die bundesdeutsche Gesellschaft und Politik der Weiterbildung relativ weniger Wert beimisst als in früheren Jahren bzw. Jahrzehnten. Verantwortlich für diesen Trend ist in erster Linie der Ausgabenrückgang bei der Bundesagentur für Arbeit vor allem ab 2002, aber auch der Ausgabenrückgang der Betriebe sowie von Bund und Ländern (vgl. Jaich 2010). Ein kurzes Fazit soll den Beitrag abschließen. Weiterbildung kann subjektive und objektive Werte schaffen, monetäre und nicht-monetäre Erträge erzeugen sowie Nutzen stiften. Sie kann die vermuteten Wirkungen, die nur sehr begrenzt empirisch belegt werden

können, sowohl aus der Sicht der Weiterlernenden als auch aus der Perspektive der Betriebe bzw. Arbeitgeber bewirken. Nutznießer dieser Wirkungen sind die Lernenden, ihnen nahestehende Dritte, Betriebe bzw. Organisationen, die Weiterbildungsanbieter und dort Beschäftigten, der Staat und schließlich die Gesellschaft insgesamt. Daher sind Weiterbildungsaktivitäten als Investitionen in lebenslanges Lernen zu betrachten. Angesichts der Wert schaffenden Kraft von Weiterbildung und ihrer Bedeutung für eine schrumpfende und alternde Gesellschaft, die im wachsenden Wettbewerb mit jungen Gesellschaften steht, muss das relativ rückläufige gesellschaftliche Investitionsvolumen in Weiterbildung nicht nur überraschen, sondern Sorge bereiten. Daher möchte ich mit einem Appell schließen, der auch am Ende des Abschlussberichts der Expertenkommission »Finanzierung Lebenslangen Lernens« steht. Unsere Gesellschaft wird die Herausforderungen nur meistern können, wenn alle – die einzelnen Menschen, die Unternehmen und Organisationen und die öffentlichen Hände – mehr als bisher in das Weiterlernen investieren.

Literatur

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hg.) (2008): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hg.) (2002): Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Bielefeld
- Jaich, R. (2010): Finanzierung der Weiterbildung. In: DIE (Hg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld 2010, S. 155–162
- Schröder, H./Schiel, St./Aust, F. (2004): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bielefeld
- Seidel, S./Hartmann, J. (2011): Nutzen und Erträge von (Weiter-)Bildung. In: Bilger, F./Rosenblatt, B. v.: Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, S. 191–201
- Timmermann, D. (1983): Organisierte Weiterbildung – gesellschaftlicher Nutzen und öffentliche Finanzierung, in: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 2, S. 104–112

Veichtlbauer, J./Schlögl, P. (2001): Bildungserträge. Kommentierte Übersicht bestehender Ansätze und Indikatoren zur Erfassung von Bildungserträgen (Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 78). Wien

Walden, G. (1990): Kosten und Nutzen in der betrieblichen Weiterbildung. In: Bardeleben, R. v. (u.a.): Strukturen beruflicher Weiterbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 114). Berlin, S. 151–163

Walter, M./Müller, N. (2012): Nutzen beruflicher Weiterbildung. Was Beschäftigte erwarten und was sie zur Teilnahme motiviert. In: BWP, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, S. 10–14

Abstract

Der Beitrag enthält eine leicht überarbeitete Fassung eines Vortrags, den der Verfasser beim Festakt zur Eröffnung des Deutschen Weiterbildungstages 2012 in Berlin gehalten hat. Er setzt sich mit dem Leitgedanken des Tages auseinander, nach dem Weiterbildung »mehrWert« sei. Der Verfasser plädiert für die Verwendung des Nutzenbegriffs, wo es um die Perspektive des Individuums geht, und für den Ertragsbegriff im Blick auf gesellschaftliche und Organisationsperspektiven.



Prof. Dr. Dieter Timmermann war Vorsitzender der Expertenkommission »Finanzierung Lebenslangen Lernens« und ist Präsident des Deutschen Studentenwerkes.

Kontakt: dtimmermann@uni-bielefeld.de