

KURT SCHMID

## Zum Nutzen der Weiterbildung

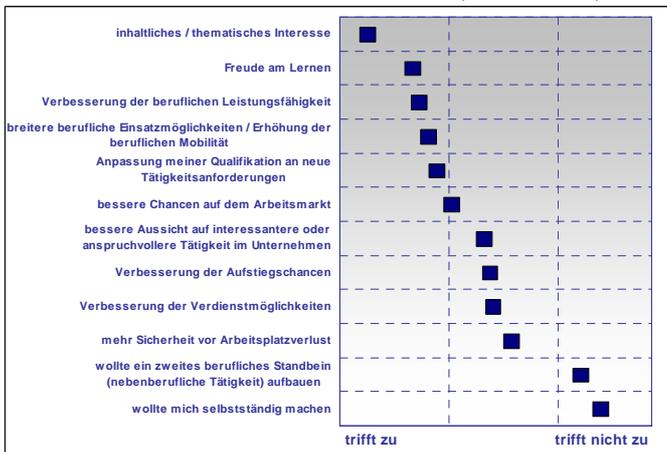
### Individuelle Weiterbildungserträge am Beispiel von WIFI-Kursen

Internationale empirische Untersuchungen zum Nutzen von Weiterbildungsmaßnahmen belegen die durchwegs hohe Rentabilität derartiger Investitionen. Für Österreich gibt es bislang nur sehr wenige Untersuchungen zu diesem Thema. Die hier präsentierten Ergebnisse einer aktuellen ibw-Studie stellen einen Schritt dar, den Informationsstand in Österreich zu dieser Frage zu erhöhen. Der Fokus der Studie liegt auf der Analyse von Nutzeneffekten für Individuen/ArbeitnehmerInnen, die an primär beruflich motivierten Weiterbildungskursen teilgenommen haben. Darüber hinaus werden auch Finanzierungsaspekte und Fördereffekte analysiert. Für die Studie wurde eine repräsentative Stichprobe von WIFI-KursteilnehmerInnen (in Nieder- und Oberösterreich) des Wintersemesters 2006/07 befragt<sup>1</sup>. Seit dem Kursabschluss ist im Normalfall also zumindest ein Jahr vergangen, weshalb man auch die Auswirkungen der Kursteilnahme auf die berufliche Situation erheben kann. Die Auswertungen basieren auf 1.118 beantworteten Fragebögen und sind empirisch breit abgesichert.

#### Breite Motivationslagen für eine Weiterbildungsteilnahme

Die Motive für eine Kursteilnahme sind breit gestreut (vgl. Abb. 1) und zumeist werden mehrere Motive gleichzeitig verfolgt.

Abb. 1: Motive für eine Kursteilnahme (Mittelwerte)



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

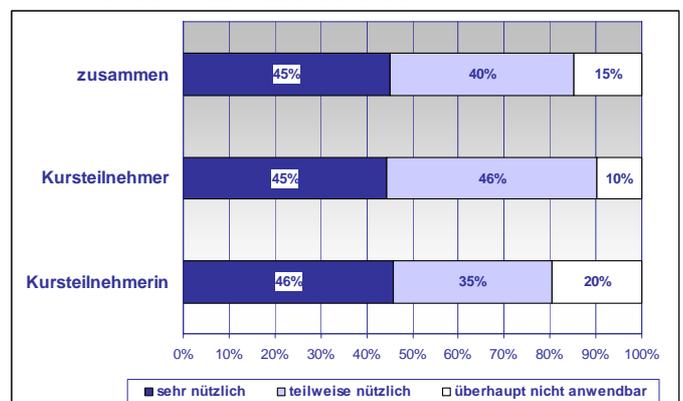
Grob gesprochen können vier unterschiedliche Motivationslagen extrahiert werden: Von besonderer Bedeutung für alle KursteilnehmerInnen ist die intrinsische Motivation, also das inhaltliche/thematische Interesse sowie generell die Freude am Lernen. Die zweite Motivationslage ist stark von Aufstiegsmotiven (höheres Gehalt, „Karriere“, interessantere/anspruchsvollere Tätigkeiten) geprägt. Die dritte Motivationslage zentriert um Qualifikationsanpassungsmotive (Arbeitsplatzsicherung, Anpassung an neue Tätigkeiten etc.) und als viertes spielen jene Motive eine Rolle, die spezielle Bedarfslagen

betreffen (sich selbstständig machen, ein zweites berufliches Standbein aufbauen). Letztere sind aber nur für eine kleine Gruppe von KursteilnehmerInnen relevant.

Die Motivationslagen für den Kursbesuch unterscheiden sich zwischen männlichen und weiblichen KursteilnehmerInnen nur sehr wenig. Auffallend ist aber die etwas größere Bedeutung, die weibliche Kursteilnehmer dem inhaltlichen/thematischen Interesse sowie generell der Freude am Lernen beimessen. Alle anderen Motive sind dagegen tendenziell für männliche Kursteilnehmer etwas wichtiger (insbesondere Aufstiegs motive).

#### Hohe Nützlichkeit der vermittelten Kenntnisse im beruflichen Kontext

Abb. 2: Nützlichkeit der vermittelten Kenntnisse im beruflichen Kontext; Verteilungen nach dem Geschlecht der KursteilnehmerInnen



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Auf die Frage „In wie weit konnten Sie die durch den WIFI-Kurs vermittelten Kenntnisse für Ihre gegenwärtige

Tätigkeit/Ihren Beruf nützen?“ ergibt sich ein eindeutiges Bild (vgl. Abb. 2): Für fast die Hälfte der KursabsolventInnen ist der Kurs in ihrem Arbeitskontext sehr nützlich und für weitere rund 40% ist der Kurs zumindest teilweise nützlich.

Lediglich für 15% sind die vermittelten Kenntnisse im beruflichen Kontext überhaupt nicht anwendbar (dabei muss man aber auch bedenken, dass gerade in dieser Gruppe KursteilnehmerInnen sind, die überwiegend aus privaten Interessen am Kurs teilgenommen haben).

### *Der Nutzen von Kursen ist vielfältig*

Der Nutzen von WIFI-Kursen ist vielfältig. Er reicht von der Absicherung der Beschäftigung bzw. der Aktualisierung eigener Kenntnisse über interessantere berufliche Tätigkeiten bis zu einer besseren beruflichen Position („Karriere“) sowie höheren Einkommen. Und oftmals ziehen KursabsolventInnen mehrere Nutzen gleichzeitig aus dem Kurs. Für fast 20% hat der Kurs direkt dazu beigetragen, dass die Person nun ein höheres Einkommen erzielt.

Lediglich ein Drittel der KursteilnehmerInnen sieht keine direkten Auswirkungen ihrer Kursteilnahme (dies schließt einerseits indirekte Effekte der Kursteilnahme nicht aus und andererseits stehen bei etlichen KursteilnehmerInnen primär private und nicht berufliche Motive im Vordergrund).

Die Gefahr, dass Weiterbildung zu einem Unternehmenswechsel führt und dass Unternehmen daher eine allfällige Kostenbeteiligung (in Form von zur Verfügung gestellter Arbeitszeit bzw. (Mit-)Finanzierung der direkten Kurskosten) „verlieren“, ist zwiespältig zu bewerten: Es gaben zwar nur 5% der KursabsolventInnen an, dass die Kursteilnahme einen direkten Effekt in Bezug auf den Unternehmenswechsel hatte. Gleichzeitig hat aber rund ein Fünftel der KursteilnehmerInnen den Arbeitgeber gewechselt.

Bezieht man die bekundeten Auswirkungen auf die ursprünglichen Motive für die Kursteilnahme, kann ein sehr hoher Realisierungsgrad festgestellt werden:

- Beinahe die Hälfte aller KursteilnehmerInnen, deren Motiv die Absicherung ihres Jobs bzw. das „auf dem Laufenden bleiben“ war, gab an, dass sie dieses Ziel realisieren konnten.
- Für über 40% hat sich entsprechend ihrem Motiv eine interessantere berufliche Tätigkeit ergeben.
- Für ein Drittel hat sich entsprechend ihrem Motiv auch die berufliche Position verbessert.
- Und immerhin ein Drittel konnte entsprechend ihrem Ausgangsmotiv auch ein höheres Einkommensniveau realisieren.

Weiters gibt es viele KursteilnehmerInnen, die darüber hinaus noch andere Auswirkungen der Kursteilnahme bekundeten. Demnach sehen zusätzlich etwa 28% dieser KursteilnehmerInnen Auswirkungen der Kursteilnahme in Bezug auf eine Absicherung ihrer Beschäftigung bzw.

der Aktualisierung ihrer Kenntnisse. Rund 12% haben nun eine interessantere Tätigkeit und 5% der KursteilnehmerInnen verdient jetzt mehr – obwohl dies nicht ihre Kursteilnahmemotive waren.

### *KursabsolventInnen haben im Schnitt gegenwärtig ein um 11% höheres Einkommen als vor der Kursteilnahme*

WIFI-KursabsolventInnen des Wintersemesters 2006/07 haben im Schnitt gegenwärtig ein um 11% höheres Einkommen als vor der Kursteilnahme. Diese Einkommenssteigerung kann aber nicht allein auf den Kurs zurückgeführt werden. Denn man kann davon ausgehen, dass bei der Gruppe jener, die Weiterbildungen absolvieren, eine überdurchschnittliche Motivation, Ehrgeiz, Fleiß etc. vorherrscht und dass diese Eigenschaften bzw. Verhaltensmuster auch im beruflichen Kontext gegeben sind und daher auch ohne der Kursteilnahme Gehaltssteigerungen bewirken.

### *Für ein Fünftel der Absolventen ist die Kursteilnahme ursächlich für die Einkommenserhöhung*

Die Befragung enthält aber auch die Einschätzung, ob der Wifi-Kurs direkt kausal zur Einkommenserhöhung geführt hat. Aus dem Vergleich der Aussagen lässt sich die finanzielle Wirkung von Kursen abschätzen. KursteilnehmerInnen, die sagen, dass ...

... der WIFI-Kurs keinen direkten Einfluss hatte (82% der TeilnehmerInnen) geben eine durchschnittliche Einkommenssteigerung von 9 % an;

... der WIFI-Kurs einen direkten Einfluss hatte (18% der TeilnehmerInnen) geben eine durchschnittliche Einkommenssteigerung von 23% an.

In anderen Worten: 18% der KursteilnehmerInnen geben an, dass der Kurs direkt zu einer Gehaltserhöhung von durchschnittlich rund 23% geführt hat. Im Vergleich dazu stieg das Einkommen der „Kontrollgruppe“ von während der letzten fünf Jahre weiterbildungsinaktiven Erwerbstätigen im selben Beobachtungszeitraum nur um rund 5%. Der Anteil weiblicher Kursteilnehmer, die einen direkten Einkommenseffekt des Kurses bekundeten, lag mit 15% unter jenem der Männer – dafür war aber der durchschnittliche Einkommenszuwachs von weiblichen Kursteilnehmern, die einen direkten Einkommenseffekt bekundeten, mit 30% deutlich höher als bei den Männern (10%).

### *Heterogenität der Einkommenseffekte*

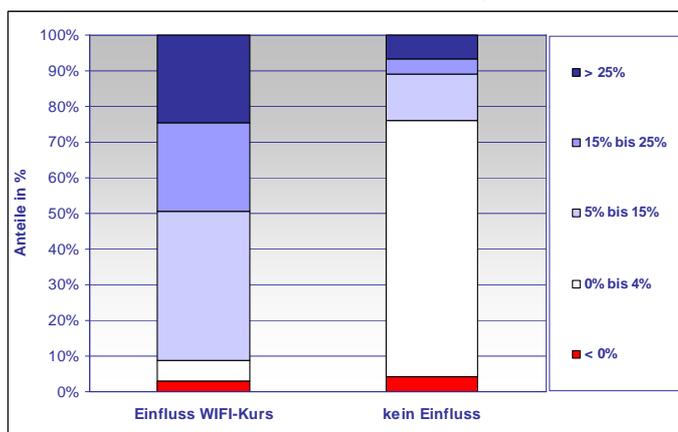
Abb. 3 zeigt die Verteilung der Einkommensveränderungen in Abhängigkeit von der Selbsteinschätzung der KursteilnehmerInnen, ob der Kurs einen direkten Einfluss auf die Einkommensveränderung hatte.

Man erkennt deutlich die Unterschiede: Bei jenen TeilnehmerInnen, die keinen Einfluss ausmachen, gaben

drei Viertel an, dass ihr Einkommen praktisch unverändert blieb (Kategorie 0% bis +4%), und 24% sagten, dass ihr Einkommen gestiegen ist (primär in der Kategorie +5% bis +15%).

Demgegenüber bekundete die Hälfte der KursteilnehmerInnen, die einen direkten Einfluss der Kursteilnahme auf ihr Einkommen sehen, dass dieses um mehr als 15% zugenommen hat (primär in den Kategorien +5% bis +15% sowie +15% bis +25%) und bei weiteren 40% lag die Einkommenssteigerung zwischen 5% und 15%.

Abb. 3: Verteilung der Einkommensveränderungen in Abhängigkeit des WIFI-Kurseinflusses: Differenz der Einkommen je Arbeitsstunde vor und etwa ein Jahr nach der Kursteilnahme (in % des Einkommens vor der Kursteilnahme)



Quelle: ibw-WIFI-KursteilnehmerInnen-Befragung 2008

Nach **Kursinhalten** ausgewertet zeigt sich, dass alle Themenfelder positive Einkommenseffekte „abwerfen“. Nach dem Kursinhalt sind Unterschiede hinsichtlich des mittleren Einkommenszuwachses sowie des Anteils der KursteilnehmerInnen mit einem direkten Einkommenseffekt beobachtbar.

Kurse haben auch das Potential, Einkommenszuwächse für alle **beruflichen Positionen** (von der Produktion bis zum Management) zu generieren. Wiederum gilt dabei zu bedenken, dass diese Einkommenseffekte nicht für alle KursteilnehmerInnen zutage treten und der Höhe nach unterschiedlich ausfallen.

Tendenziell kann man sagen, dass länger dauernde (und dadurch oftmals kostenintensivere) Kurse zu höheren Einkommenszuwächsen führen als relativ kurze/kostengünstige Kurse. Dies dürfte auf den Höherqualifizierungseffekt ersterer zurückzuführen sein.

Ob Einkommenszuwächse erzielt wurden, die über das Ausmaß der kollektivvertraglichen Lohnsteigerungen hinausgehen, hängt ganz stark auch davon ab, ob es vor dem Kursbesuch zu einer Abstimmung/Absprache mit dem Arbeitgeber kam oder nicht. Dieser Effekt war zu erwarten. Überraschend war dagegen das niedrige Ausmaß derartiger Absprachen: Nur 45% der KursteilnehmerInnen hatten sich demgemäß vorab mit dem Arbeitgeber über Aspekte der Kursteilnahme abgesprochen/abge-

stimmt. Dies spiegelt auch mit dem hohen Ausmaß der Eigeninitiative wider: 80% der KursteilnehmerInnen sagten, dass die Teilnahme primär auf ihre eigene Initiative beruht und bei nur 17% kam der Anstoß vom Unternehmen.

Einkommenszuwächse werden aber nicht nur im „bestehenden“ Unternehmen realisiert, sondern auch von KursteilnehmerInnen, die nach dem Kursbesuch das Unternehmen wechselten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass dieser Personenkreis sogar öfters Verdiensts zuwächse lukrieren konnte als KursteilnehmerInnen, die weiter in „ihrem“ Unternehmen beschäftigt sind.

Und auch vom Einkommensniveau vor der Kursteilnahme geht ein Effekt aus: Je höher das Einkommen vor der Kursteilnahme, desto weniger oft wurde ein Einkommenszuwachs erzielt.

## Finanzierungsaspekte

Neben Motiven und Nutzeneffekten der Kursteilnahme wurden auch Finanzierungsaspekte in der Studie analysiert. Dabei zeigt sich, dass für WIFI-Kurse eine **gemischte Ressourcenaufbringung** charakteristisch ist: Unternehmen leisten einen Beitrag in Form direkter Kursfinanzierung sowie der Bereitstellung der Arbeitszeit und Individuen leisten ihren Beitrag in Form des Verzichts auf Freizeit sowie direkter Finanzierung der Kurskosten. So hat bei 36% der KursteilnehmerInnen das Unternehmen zur Gänze die Kurskosten getragen und bei weiteren 9% hat es sich zumindest teilweise daran beteiligt. Bei 20% der KursteilnehmerInnen fand der Kurs entweder zur Gänze oder teilweise während der Arbeitszeiten statt<sup>2</sup>.

Aber auch öffentliche Förderungen spielen eine wichtige Rolle. So erhielten 43% aller KursteilnehmerInnen öffentliche Zuschüsse zu den Kurskosten. Im Schnitt werden diesem Personenkreis knapp zwei Drittel der direkten Kurskosten „ersetzt“. Dieser hohe Förderanteil spiegelt auch die subjektorientierten öffentlichen Finanzierungsförderungen der beiden Bundesländer (OÖ-Bildungskonto, NÖ-Bildungsförderung) wider.

Zu beachten ist dabei, dass diese Form der gemischten Ressourcenaufbringung bei externen WIFI-Kursen etwas anders gelagert ist, als wenn man die Finanzierungsstruktur beruflicher Weiterbildung im Allgemeinen betrachtet: Über alle Arten der Weiterbildung betrachtet haben nämlich beinahe zwei Drittel (63%) der Erwerbstätigen den letzten berufsbezogenen Kurs zur Gänze oder zum Großteil während der Arbeitszeit besucht – und etwas mehr als ein Drittel (36%) besuchte den Kurs überwiegend oder ausschließlich in der Freizeit (Quelle: Mikrozensus 2003 ad hoc Modul Lebenslanges Lernen).

Berücksichtigt man bei den WIFI-Kursen die **vollständige oder teilweise Kurskostenübernahme durch die Arbeitgeber** sowie die diversen **öffentlichen Förderungen**, dann lässt sich zeigen, dass vom geförderten Personenkreis länger dauernde/teurere Kurse belegt werden. Und für die Hälfte aller KursteilnehmerInnen sind de

facto keine persönlichen Kursausgaben angefallen. Ein weiterer bemerkenswerter Fördereffekt ist darin zu sehen, dass sich die Kurswahl einkommensschwächerer KursteilnehmerInnen nicht von jener der einkommenstärkeren unterscheidet – oder kurz gesagt: einkommensschwächere KursteilnehmerInnen wählen offenbar nicht „billigere“ Kurse.

Eine (zumindest teilweise) **Kursfinanzierung seitens des Unternehmens** bzw. ein **Kursbesuch während der Arbeitszeit** hängt stark davon ab, ob vor der Kursteilnahme eine Absprache/Abstimmung mit dem Arbeitgeber über diese Weiterbildungsmaßnahme stattgefunden hat. Weiters zeigt sich auch ein Einfluss dahingehend, um welchen Kurs es sich handelt (im Sinne des Kursinhaltes, der Kursdauer, der Kurskosten). Und, je länger ein Kurs dauert (bzw. je kostenintensiver ein Kurs ist), desto weniger oft findet eine Kursfinanzierung seitens des Unternehmens statt. Aus Unternehmenssicht dürften sich hier neben dem reinen Kostenargument auch Vorbehalte hinsichtlich der zeitlichen Belastung des Arbeitnehmers bei länger andauernden Kursbesuchen sowie Befürchtungen eines Unternehmenswechsels nach erfolgtem Kursbesuch niederschlagen.

Die **Inanspruchnahme einer öffentlichen Förderung** hängt zum einen natürlich stark davon ab, ob überhaupt Kurskosten für den/die TeilnehmerIn anfallen. Und zum anderen davon, wie das Verhältnis der Kurskosten (vor der Förderung) zur Einkommenssituation gelagert ist. Je höher der Anteil der Kurskosten am Einkommen, desto eher wird um eine Förderung angesucht bzw. je höher die soziale Schichtzugehörigkeit desto niedriger ist die Inanspruchnahme einer Förderung.

### *Externe Weiterbildungskurse generieren auch Nutzeneffekte für die Unternehmen*

Wie gezeigt wurde, liegen die Einkommenssteigerungen für die hier betrachtete Gruppe der WIFI-KursabsolventInnen deutlich über den kollektivvertraglichen Lohnabschlüssen bzw. Steigerungen, die sich aufgrund einer Senioritätsentlohnung ergeben. Unternehmen sind aber nur bereit derartige Lohnerhöhungen zu zahlen, wenn sie sich davon auch einen Nutzen für das Unternehmen versprechen (z.B. in Form von Produktivitätssteigerungen/Erhöhung des Innovationspotenzials etc. durch die besser qualifizierten MitarbeiterInnen).

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass es sich bei Weiterbildung um eine „Win-Win-Situation“ handelt: sowohl Arbeitnehmer als auch Unternehmen profitieren. Offen ist die Frage in welchem Verhältnis sich der Nutzenzuwachs zwischen beiden aufteilt. Internationale empirische Studien kommen zumeist zu dem Ergebnis, dass die Produktivitätszuwächse für das Unternehmen

über den Einkommenszuwächsen der weiterbildungsaktiven ArbeitnehmerInnen liegen – dabei werden aber lediglich monetäre Effekte berücksichtigt, nicht-monetäre Effekte wie Arbeitsplatzsicherheit, Verbreiterung des beruflichen Tätigkeitsportfolios, Zufriedenheit etc. seitens der ArbeitnehmerInnen bleiben dabei unberücksichtigt.

Wie die Ergebnisse dieser Studie aber zeigen, sind es oftmals gerade diese nicht-monetären Effekte, die von den KursteilnehmerInnen angestrebt werden und die auch die größten Auswirkungen im beruflichen Kontext zeitigen. Eine Einschränkung der Analyse auf rein monetäre Effekte greift daher zu kurz um die Realität beruflicher Weiterbildung sowohl hinsichtlich der Teilnahmemotive als auch der Auswirkungen zu fassen.

Ein weiterer Beleg dafür, dass auch Unternehmen aus externen WIFI-Kursen Nutzen ziehen, kann aus den schon präsentierten Ergebnissen zur Ressourcenaufbringung abgeleitet werden: Obwohl die Kursteilnahme primär auf der Eigeninitiative der ArbeitnehmerInnen fußt, hat bei 45% der KursteilnehmerInnen das Unternehmen (zumindest teilweise) die Kurskosten getragen. Und bei 20% der KursteilnehmerInnen fand der Kurs entweder zur Gänze oder teilweise während der Arbeitszeit statt.

In diesem Research Brief konnten nur einige Highlights der Studie angerissen werden. Der Endbericht ist erschienen als:

Schmid Kurt, Koller Wolfgang: „Zum Nutzen der Weiterbildung. Internationaler Literaturreview und individuelle Weiterbildungserträge von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen“, ibw-Forschungsbericht Nr. 144, 2008.

Kostenloser Download der Studie:  
<http://www.ibw.at/html/fb/fb144.pdf>

---

<sup>1</sup> Die empirischen Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen Zufallsbefragung von TeilnehmerInnen an WIFI-Kursen in Nieder- und Oberösterreich des Wintersemesters 2006/07. Die Befragung wurde anhand telefonischer Interviews im Sommer 2008 durchgeführt.

<sup>2</sup> Komplementär dazu haben drei Viertel (78%) der KursteilnehmerInnen den Kurs ausschließlich in ihrer Freizeit besucht. Und gut die Hälfte (55%) der KursteilnehmerInnen hat zur Gänze die Kurskosten selbst finanziert (dabei sind aber diverse Förderungen noch nicht berücksichtigt). Weitere 9% haben den Kurs zumindest teilweise selbst finanziert.