

Gesellschaftliche Herausforderungen auf der Basis aktueller Daten

Die Schweiz hat ein dynamisches und flexibles Weiterbildungssystem. Die Nachfrage ist gross, die Beteiligung variiert aber nach Bildungsniveau. Arbeitgeber und Betriebe engagieren sich stark – und staatlicher Handlungsbedarf kann lediglich bei gering Qualifizierten abgeleitet werden: Wichtige Resultate einer Analyse der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung. *Stefan Denzler und Stefanie Hof*

Weiterbildung erfolgt erstens zur Verbesserung und Aktualisierung bestehender Kompetenzen: Der technologische Wandel, die Globalisierung der Wirtschaft und die Internationalisierung der Arbeitsmärkte erfordern eine stetige Weiterentwicklung und Erneuerung des Wissens. Zweitens gilt es, Wissen und Fähigkeiten auf neue Bereiche und Aufgaben anzupassen und zu erweitern, die sich bei der Veränderung der Betriebs- und Arbeitsorganisation ergeben. Und drittens dient Weiterbildung zum Nachholen fehlender Bildung. Personen mit ungenügenden Kenntnissen in Grundfertigkeiten wie Lesen und Rechnen sollten ihre Kompetenzen mittels Weiterbildung verbessern können. In der Schweiz verfügt z. B. jeder Sechste nur über minimale Lesekompetenzen und ist damit ungenügend für die Bewältigung des gesellschaftlichen und beruflichen Alltags gerüstet.

Weil der Anreiz, sich weiterzubilden, beim Einzelnen jedoch sehr unterschiedlich ausfällt, sind u. U. auch staatliche Massnahmen gefragt, um eine gesamtwirtschaftlich effiziente Situation zu erreichen. Effizienzprobleme auf der gesellschaftlichen Ebene können vermieden werden, wenn der Gesellschaft keine Erträge entgehen, seien dies Wachstumsverluste durch nicht ausgeschöpftes Potential mit entsprechenden Steuerausfällen oder vermeidbare Kosten wie etwa Transferzahlungen im Fall von Arbeitslosigkeit aufgrund ungenügender Arbeitsmarktfähigkeit. Die Herausforderungen bei der Weiterbildung stellen sich also auf individueller, betrieblicher sowie gesellschaftlicher Ebene.

Hohe Partizipationsraten

Wissen und Information zur Situation der Weiterbildung in der Schweiz ist nur schwer zugänglich und existiert prak-

tisch kaum in systematischer und aufbereiteter Form. Die gängigen Erhebungen auf schweizerischer oder internationaler Ebene liefern regelmässig Zahlen zur generellen Teilnahme an Weiterbildung. Die Informationen lassen keine vertieften Analysen zu, bieten aber immerhin einen vergleichenden Befund über die gegenwärtige Lage.

Die Schweiz verfügt grundsätzlich über ein dynamisches und flexibles Weiterbildungssystem, das weitgehend privat organisiert und finanziert ist. Die Nachfrage nach Weiterbildung ist im internationalen Vergleich hoch. So nahm 2007 über die Hälfte der aktiven Bevölkerung an nicht-formaler Weiterbildung teil, ein Wert, der in der Eurostat-Erhebung nur noch von Schweden übertroffen wird (vgl. Grafik 1 und Kasten).

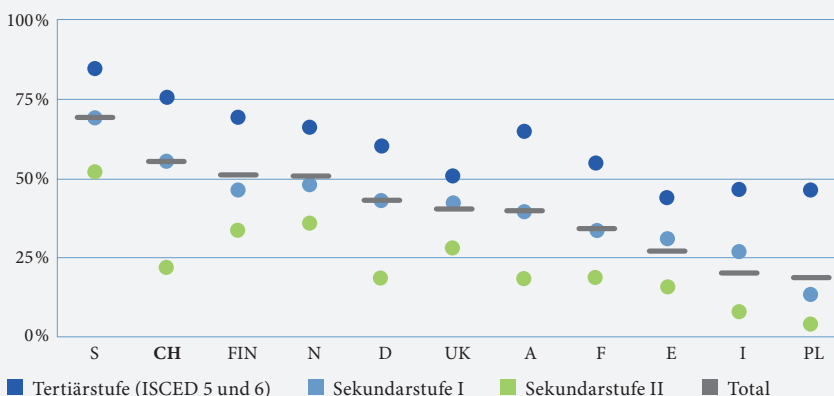
Allerdings variiert die Teilnahmequote stark nach Bildungsniveau: Personen mit Hochschulbildung nehmen dreimal so oft an Weiterbildung teil wie Personen ohne nachobligatorische Bildung. Das führt dazu, dass das Weiterbildungssystem die Bildungsunterschiede aus dem formalen Bildungssystem nicht etwa ausgleicht, sondern weiter verschärft. Diese Diskrepanz betrifft jedoch nur die unterste (in der Schweiz zahlenmässig relativ kleine) Bildungsschicht. Vergleicht man nämlich Personen mit nachobligatorischer Bildung (Berufsschule oder Maturität) mit tertiär Gebildeten, so findet man praktisch keinen Unterschied mehr (vgl. dazu Grafik 2a und 2b).

Gründe für die tieferen Beteiligungsquoten der tiefer Qualifizierten dürften in den relativ hohen privaten Kosten liegen, aber auch in unterschiedlichen

Grafik 1

Teilnahme an nicht-formaler Bildung nach Bildungsniveau, 2007

Ständige Wohnbevölkerung, 25- bis 64-Jährige. Daten: Eurostat, BFS

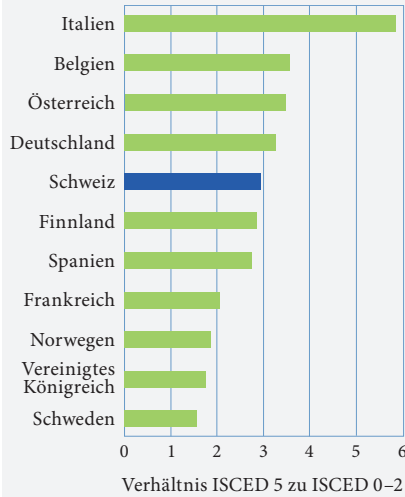


Quelle: Bildungsbericht Schweiz

Grafik 2a

Weiterbildungsdisparität im internationalen Vergleich I, 2007

Teilnahme an nicht-formaler Bildung der tertiär Gebildeten im Verhältnis zu Personen mit obligatorischer Schulbildung. Daten: BFS, Eurostat

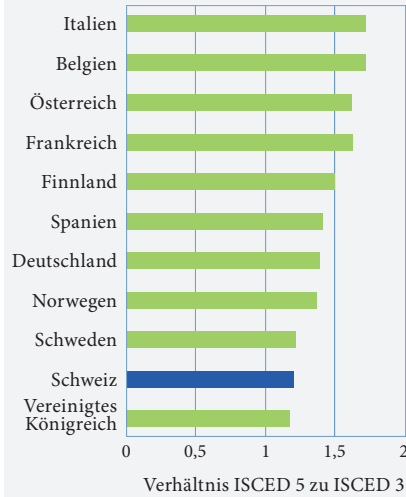


Quelle: Bildungsbericht Schweiz

Grafik 2b

Weiterbildungsdisparität im internationalen Vergleich II, 2007

Teilnahme an nicht-formaler Bildung der tertiär Gebildeten im Verhältnis zu Personen mit nachobligatorischem Abschluss. Daten: BFS, Eurostat



Quelle: Bildungsbericht Schweiz

- Kosten-Nutzen-Verhältnissen. Zwar sind die Erträge von Weiterbildung mit steigendem Bildungsniveau höher, es ist aber anzunehmen, dass die relativen Kosten für gering Qualifizierte aufgrund deren geringeren finanziellen Ressourcen und den höheren psychischen Kosten (Unsicherheit und Stress des Lernaufwands) höher ausfallen. Die Folge ist, dass sich diejenigen, die schon besser qualifiziert sind, noch mehr Kompetenzen aneignen, während sich jene, die weniger von Weiterbildung profitieren könnten, sich auch weniger bilden.

Merkmale des Weiterbildungsmarktes

Die insgesamt 5,3 Milliarden Franken, die in der Schweiz jährlich für Weiterbildung ausgegeben werden, werden zu über 43 Prozent von den Arbeitgebern getragen. Bei 22 Prozent beteiligen sich Arbeitgeber entweder an den Kosten oder an der Arbeitszeit. Die restlichen 35 Prozent werden von den Arbeitnehmern selbst getragen. Die Weiterbildungsunterstützung durch den Arbeitgeber fällt allerdings für Männer und Frauen sehr unterschiedlich aus. Während Weiterbildungsaktivi-

täten bei Männern zu rund zwei Dritteln durch den Arbeitgeber finanziert werden, sind dies bei den Frauen lediglich etwa 40 Prozent (vgl. Grafik 3). Dieses Verhältnis ändert sich kaum, wenn man nur die vollzeitlich erwerbstätigen Personen betrachtet. Frauen, so lässt sich folgern, kompensieren ihre Ungleichbehandlung durch die Arbeitgeber, indem sie selbst die Mittel

für ihre Weiterbildung aufbringen, was dem Prinzip der Chancengerechtigkeit zuwider läuft.

Die Betriebe spielen eine wichtige Rolle in der Weiterbildung. Mehr als ein Fünftel aller Weiterbildungsaktivitäten wird durch Betriebe veranstaltet. Schulen und Hochschulen kommen für ein weiteres Drittel auf. Analysiert man die Ausgaben für Weiterbildung, kann man festhalten, dass etwa zwei Drittel für berufsbezogene Weiterbildung verwendet wird. Allein arbeitgeber- und berufsorientierte Kurse machen etwa die Hälfte aus, auf Sprach- und IT-Kurse – oftmals auch beruflich motiviert – fällt nochmals mehr als ein Drittel der Gesamtausgaben (Grafik 4).

Unterschiedliche Kosten-Nutzen-Strukturen

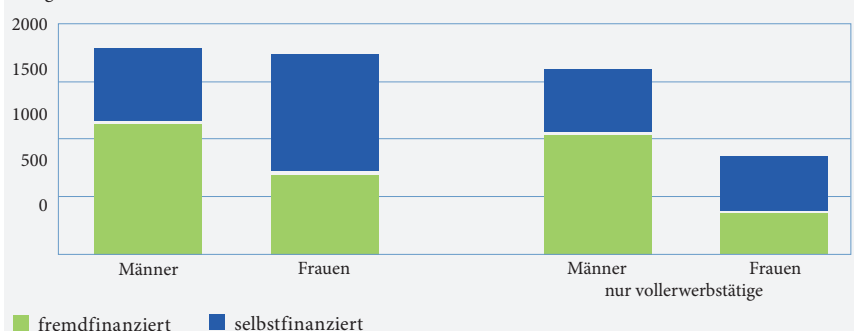
Empirisch fundierte Aussagen zu Kosten und Nutzen von Weiterbildung, aber auch zu Wirksamkeit und Effizienz sind in der Schweiz praktisch nicht möglich. Erstens besteht in der Schweiz ein eklatanter Mangel an Daten zum Weiterbildungsmarkt. Nun kann man zwar einwenden, dass dies bei einem hauptsächlich privat organisierten Markt nicht weiter problematisch ist, ausserdem kann davon ausgegangen werden, dass die Weiterbildungsaktivitäten von den Unternehmen und Arbeitnehmern mehrheitlich als wirksam beurteilt werden, ansonsten liessen sich die hohen Partizipationsraten kaum erklären. Be-

Grafik 3

Total der Weiterbildungsausgaben nach Geschlecht, Erwerbsstatus und Finanzierung, 2007

Daten: BFS, Berechnungen: Forschungsstelle für Bildungsökonomie der Universität Bern

Ausgaben in Mio. SFr.



Quelle: Bildungsbericht Schweiz

strebungen, Weiterbildung staatlich zu fördern und zu unterstützen, machen nun aber ein besseres Wissen über Kosten, Nutzen und Effizienz von Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Zweitens sind z.B. die Erträge aus Weiterbildung, so sie denn überhaupt messbar sind, nicht repräsentativ für Personen, die sich nicht weiterbilden. Die Betriebe nehmen nämlich eine mehr oder weniger gezielte und somit nicht zufällige Selektion vor, wer welche Weiterbildungsförderung erhält.

Drittens führen objektiv unterschiedlicher Teilnahme an Weiterbildung. So fallen etwa Opportunitätskosten wie die investierte Zeit bei hoch Qualifizierten und Gutverdienenden viel höher aus als bei gering Qualifizierten oder Nichterwerbstätigen, andererseits sind Erträge in Form von Lohnerhöhungen aufgrund von Weiterbildung bei hoch Qualifizierten eher zu erwarten. Neben den objektiven Kosten-Nutzen-Aspekten sind es ferner auch die subjektiven (Zeitpräferenz, psychische Kosten, Konsumnutzen und dergleichen), welche sehr heterogen sind. Viertens muss aufgrund ausländischer Untersuchungen vermutet werden, dass bei Geringqualifizierten neben tieferen Nettoerträgen auch falsche Erwartungen bezüglich Kosten und Ertrag von Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen. Die Kosten werden tendenziell überschätzt und die Erträge eher unterschätzt.

Dabei sind es vor allem die (nicht monetären) Kosten, welche hoch veranschlagt werden und eine Weiterbildungsinvestition unter Umständen als nicht lohnenswert erscheinen lassen. Gering Qualifizierte, so haben Untersuchungen gezeigt, haben zwar tiefere Opportunitätskosten was den Lohnausfall betrifft, aber ihre psychischen Kosten sind hoch (Lernen ist unangenehm, stressig, verunsichernd und bietet mangels Vorbildung kaum einen Konsumnutzen), und die Zeitkosten sind aufgrund einer tendenziell hohen Zeitpräferenz hoch, auch wenn es sich um Freizeit handelt. Der Nutzen, vor allem der langfristige Nutzen wie etwa die erhöhte Arbeitsmarktfähigkeit, wird unterschätzt. Das führt dazu, dass bei gering Qualifizierten oder bei Nicht-Er-

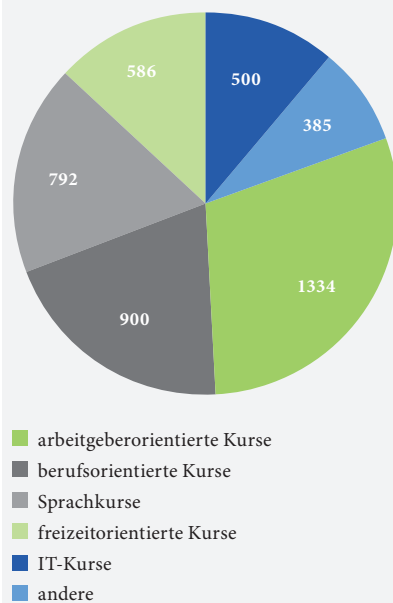
Grafik 4

Gesamtausgaben für nicht-formale Bildung, 2007

Ständige Wohnbevölkerung, älter als 20 Jahre, Ausgaben in Mio. SFr.

Daten: BFS, Berechnungen: Forschungsstelle für Bildungsökonomie der Universität Bern

Ausgaben in Mio. SFr.



Quelle: Bildungsbericht Schweiz

werbstätigen und Arbeitslosen, denen mangels zu erwartenden privaten Nutzens seitens der Betriebe keine finanzierte Weiterbildung zuteil wird, der Anreiz fehlt, sich selbst weiterzubilden.

Wo besteht Handlungsbedarf?

Aufgrund der oben geschilderten Situation lässt sich ein staatlicher Handlungsbedarf punkto Weiterbildung eigentlich nur bei der Gruppe der gering Qualifizierten ableiten, also bei jenen Personen, wo private Anreize zur Weiterbildung zu gering sind, der gesellschaftliche Nutzen aber staatliche Un-

terstützung rechtfertigen würden. Dies gilt es beim Erarbeiten eines Bundesgesetzes zur Weiterbildung zu berücksichtigen. Unter gering Qualifizierten werden hier Personen verstanden, die über keinen nachobligatorischen Abschluss verfügen, also keine Berufslehre abgeschlossen haben. Diese Personen weisen in modernen Wissensgesellschaften ein hohes Risiko auf, ihre Arbeitsstelle im Zuge interner Restrukturierungsprozesse zu verlieren und nur sehr schwer wieder beschäftigt werden zu können.

Für Personen mit postobligatorischem Abschluss oder höheren Qualifikationen bestehen in der Regel aufgrund des überwiegenden privaten Nutzens (Arbeitnehmer- und/oder arbeitgeberseits) ausreichend Anreize zur Weiterbildung, als dass hier staatliche Regulierungen oder Unterstützungsmassnahmen erforderlich wären. Die hohen Teilnahmequoten bestätigen eigentlich ein relativ gut funktionierendes Weiterbildungssystem. Das bedeutet, dass jede staatlich gewährte oder verordnete Unterstützungsmassnahme – seien dies Gutscheine, freie durch die Arbeitgeber zu finanzierende Weiterbildungstage oder Steuerabzugsmöglichkeiten –, wenn sie nicht gezielt auf die Gruppe der wenig Qualifizierten fokussiert ist, von hohen Mitnahmeeffekten betroffen wäre. Das heisst, es würden Personen unterstützt, die sich auch ohne solche Massnahmen weiterbilden würden respektive ohnehin durch den Arbeitgeber gefördert worden wären. ■

Stefan Denzler und Stefanie Hof sind wissenschaftliche Mitarbeiter bei der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF).

Zu den Grafiken

Der in den Grafiken 1, 2a und 2b benutzte Standard ISCED (International Standard Classification of Education) wurde von der Unesco zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen entwickelt. Er unterscheidet zwischen verschiedenen Stufen (level) und reicht von Level 0 und 1 (vorschulische Erziehung und Grundbildung) bis zur Sekundarbildung (Level 2 und 3) und zur tertiären Bildung mit u.a. Hochschulen und Abschlüssen mit Forschungsqualifikationen (Level 5 und 6).

(Pfi.)