

# Die ökonomische Bedeutung der Weiterbildung

Schweizerinnen und Schweizer investieren viel in ihre Weiterbildung – individuell oder durch den Arbeitgeber. Allerdings profitieren Männer mehr als Frauen. Und finanziell zahlt sich eine Weiterbildung nur minim aus.

Von Stefan C. Wolter

5,3 Milliarden Franken jährlich: So viel wird in der Schweiz laut jüngsten Berechnungen der Universität Bern für Weiterbildung ausgegeben. Damit hat die Weiterbildung, gemessen am Umsatz, praktisch die gleiche Bedeutung wie die ganze Sekundarstufe II oder der ganze Tertiärbereich (Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen). Fasst man die Weiterbildungsinhalte in Themen zusammen, sticht hervor, dass nur gerade 13 Prozent der Weiterbildungsausgaben für Inhalte verwendet werden, die klar freizeitorientiert sind. Rund 30 Prozent der Ausgaben fließen in Kurse, bei denen der Inhalt wohl mehrheitlich vom Arbeitgeber bestimmt wurde und entsprechend auch finanziert wird. Weitere 20 Prozent fließen in Kurse, die zusätzlich von den Erwerbstätigen selbst als berufsbezogen bezeichnet werden. Bei den beiden grössten inhaltlichen Kurskategorien, den Sprach- und Informatikkursen (zusammen fast 30 Prozent der Ausgaben) kann zwar nicht genau unterschieden werden, zu welchem Zweck die Kurse besucht wurden. Aber auch hier kann man davon ausgehen, dass das Gelernte mehrheitlich dem Arbeitsmarkt zugute kommt. Ein wichtiges Weiterbildungsthema sind Sprachen: Gemessen an den Gesamtausgaben wird laut Hochrechnung fast eine Milliarde Schweizer Franken jährlich alleine in das Erlernen von Fremdsprachen investiert.

## Arbeitgeber stark engagiert ...

Versucht man die jeweiligen Finanzierungsquellen über die konsumierte Weiterbildung in ihrer Bedeutung zu bestimmen, ergibt sich im Total, dass rund die Hälfte aller Weiterbildungsausgaben bei Erwerbstätigen in der Schweiz durch die Arbeitgeber finanziert werden. Weiter ist bei der Unterteilung in selbst- und arbeitgeberfinanzierte Weiterbildung auch der Faktor Zeit einzuschliessen, der bei einer rein monetären Betrachtung häufig unbeachtet bleibt. Vielen Arbeitnehmenden wäre eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungsaktivitäten in Form von Arbeitszeit wichtiger und mehr wert, als die Rückerstattung einer Kursgebühr. Schliesst man die Kurszeit als weitere Finanzierungsform in die Analyse ein, ergibt sich das Bild, dass im Jahre 2006 lediglich 34 Prozent der Weiterbildungskurse von Erwerbstätigen keine Beteiligung der Arbeitgeber in Form von Arbeitszeit, Geld oder beidem kannten.

## ... aber weniger bei Frauen

Betrachtet man die Finanzierungsmuster von erwerbstätigen Personen nach Geschlecht, wird ein hohes Mass an Ungleichbehandlung von Frauen und Männern deutlich. Erwerbstätige Frauen und Männer geben zwar ungefähr gleich viel Geld für Weiterbildung aus. Der selbstfinanzierte Anteil liegt aber bei den Frauen bei 60 Prozent (berechnet am Ausgabe-

volumen), während bei den Männern, die Arbeitgeber über 60 Prozent finanzieren.

## Schwer zu berechnende Erträge

Bei rational handelnden Individuen und Firmen geht der Ökonom davon aus, dass den Weiterbildungsinvestitionen auch ein Ertrag gegenübersteht, der das finanzielle Engagement rechtfertigt. Diese Erträge müssen nicht nur monetärer Natur sein, der Genuss von Bildung alleine (Konsumwert) kann schon Anreiz genug sein, sein Geld einzusetzen. Solche nicht monetären Erträge sind auf der einen Seite schwer zu berechnen. Auf der anderen Seite ist es unwahrscheinlich, dass Firmen und Individuen jährlich einen Milliardenbetrag für Weiterbildung aufwerfen, wenn sie sich davon nicht auch pekuniäre Erträge erhoffen würden.

Solche lassen sich aber aus zumindest drei Gründen nur schwer berechnen. Erstens ist die Weiterbildung im Gegensatz zur formalen Bildung (von der Grundschule bis zur Universität) in Inhalt und Dauer sehr viel heterogener und birgt somit das Risiko in sich, dass man Äpfel mit Birnen vergleicht, wenn man Erträge für eine durchschnittliche Weiterbildungsaktivität berechnen will. Zweitens wirkt die Weiterbildung wohl nicht schon nach der ersten Aktivität, sondern erst mit der Zeit, das heisst, wenn verschiedene Weiterbildungsaktivitäten sich kumulieren. Im Durchschnitt

wendet ein Weiterbildungsaktiver in der Schweiz pro Jahr rund eine Arbeitswoche für Weiterbildung auf, was im Vergleich zu einer formalen Ausbildung von drei oder vier Jahren zwar nicht viel ist, aber kumuliert über mehrere Jahre doch wieder eine stattliche Investition an Zeit und Geld darstellt.

Drittens, und dies ist wohl der wichtigste Grund, weshalb es so schwer ist, die Erträge von Weiterbildung zu berechnen, sind die weiterbildungsaktiven Personen keine zufällige Auswahl von Personen, sondern in der Regel jene, die eh schon bessere Einkommensaussichten haben. Personen, die 2006 eine Weiterbildung besucht hatten, verdienten 2007 fast sieben Prozent mehr als vergleichbare Personen, die keine Weiterbildung genossen hatten. Berücksichtigt man aber, dass die weiterbildungsaktiven Personen auch schon 2006 mehr verdient hatten, sinkt der Lohnvorteil auf 1,5 Prozent. Holländische Forscher haben gezeigt, dass die Löhne von weiterbildungsaktiven Personen kaum höher sind als jene derjenigen Personen, die sich auch weiterbilden wollten, dies aber aus einem exogenen Grund (beziehungsweise Krankheit) nicht tun konnten. Obwohl schwierig zu berechnen, zeigt die ökonomische Forschung also, dass auch in der Weiterbildung die Bäume wohl nicht in den Himmel wachsen.

### Die Rolle des Staates?

Derzeit sind in der Schweiz Arbeiten im Gange, die Rolle des Staates in der Weiterbildung neu zu definieren. Aus dem oben Beschriebenen ist nun aber abzuleiten, dass sich die Forschung zwar schwer tut, die ertragsreichen Weiterbildungsfelder lokali-

### Frauenförderung in der Weiterbildung

Die Forschung zeigt: Frauen geben etwa gleich viel Geld für Weiterbildung aus wie Männer, werden von ihren Arbeitgebern aber weniger unterstützt. Dies fällt vor allem dann ins Gewicht, wenn es um die Finanzierung von qualitativ hochstehenden und teuren Weiterbildungsprogrammen geht, wie zum Beispiel einem universitären Executive MBA.

Die Universitäten Rochester NY (USA) und Bern bieten seit 1995 ein solches Programm an, das Rochester-Bern Executive MBA. Nur 13 Prozent der Alumni sind Frauen; Grund genug, konkrete Fördermassnahmen einzusetzen. Drei Bereiche stehen im Zentrum:

**Coaching:** Wir beraten Frauen bei der Auswahl des richtigen Programms und finden gemeinsam mit ihnen Argumente für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

sieren zu können, gleichzeitig aber heute schon Individuen und Firmen Milliardenbeträge in Weiterbildung investieren. Also verfügen Individuen und nicht der Staat über das Wissen, wann, wo und in welcher Form der Weiterbildung es sich lohnt zu investieren. Somit ist Vorsicht bei staatlichen Investitionen und Interventionen angesagt. Eine Ausnahme mag bei wenig verdienenden und schlecht gebildeten Personen bestehen, die sich einerseits Weiterbildung vielleicht auch dann nicht leisten können, wenn sie etwas bringen würde oder die einen zusätzlichen monetären Anreiz brauchen, um ihre Zeit in Weiterbildung zu investieren. Hier hat ein

**Zeit:** Wir stellen qualifizierte Kinderbetreuung an Kurstagen zur Verfügung, falls weder der Partner noch eine Tagesmutter (oder Kinderkrippe) die Betreuung übernehmen kann.

**Geld:** Wir können dank Mitgliedschaft der Universität Rochester in der «Forte Foundation» Scholarships anbieten. Die Höhe der finanziellen Unterstützung wird sur dossier entschieden.

Ziel der Massnahmen ist es, den Studentinnenanteil im Rochester-Bern Executive MBA zu erhöhen. Erste Reaktionen auf die Initiative sind positiv.

**Kontakt:** Dr. rer. oec. Petra Joerg, Managing Director des Rochester-Bern Executive MBA

**Informationen zum Programm:** unter [www.executive-mba.ch](http://www.executive-mba.ch)

Ein persönliches Gespräch vereinbaren Sie per E-Mail an [info@executive-mba.ch](mailto:info@executive-mba.ch)

ebenfalls an der Universität Bern durchgeführtes Experiment mit Weiterbildungsgutscheinen gezeigt, dass sich bildungsferne Personen durchaus mit Geld in die Weiterbildung bringen lassen. Aufpassen muss man dabei lediglich, dass das staatliche Geld nicht wieder zu jenen Personen fliesst, die sich die Weiterbildung auch ohne staatlichen Zustupf geleistet hätten.

**Kontakt:** Prof. Dr. Stefan C. Wolter ist Honorarprofessor am Volkswirtschaftlichen Institut der Universität Bern und Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF) in Aarau, [stefan.wolter@vwi.unibe.ch](mailto:stefan.wolter@vwi.unibe.ch)