

**Summary:** Many employees see further training as a chance to develop professionally and to improve their careers. Yet, recent studies indicate that most job-related further training activities do not lead to career advancements in Germany. However, context matters: Employees profit from training courses in firms which support participation and in occupations without specific initial training.

**Kurz gefasst:** Viele Beschäftigte sehen Weiterbildung als eine Chance auf berufliche Weiterentwicklung und sogar sozialen Aufstieg an. Neuere Studien zeigen jedoch, dass die meisten beruflichen Weiterbildungskurse in Deutschland nicht zu Karrieresprüngen beitragen. Allerdings kommt es auf den Kontext an: In Betrieben, die die Teilnahme unterstützen, und bei Berufsfeldern ohne spezielle Ausbildung lohnt sich Weiterbildung durchaus.

# Karrieresprungbrett Weiterbildung Auf Beruf und Betrieb kommt es an

*Martin Ehlert*

Viele sehen Weiterbildung als Chance auf berufliche Entwicklung oder sogar sozialen Aufstieg. Laut Umfragedaten des Adult Education Survey für Deutschland erwarten Beschäftigte von etwa einem Drittel aller Kurse, an denen sie teilnehmen, dass diese ihnen helfen, „neue berufliche Aufgaben zu übernehmen“. Knapp 15 Prozent der Kurse sollen sogar „eine höhere Position im Beruf“ ermöglichen. Auch Unternehmen setzen große Hoffnungen in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten: für mehr Produktivität in den Belegschaften und als Mittel gegen den Fachkräftemangel, der durch technologischen Fortschritt und demografischen Wandel entsteht. Aus allen Teilen des politischen Spektrums kommt mittlerweile ebenfalls die Forderung nach mehr Weiterbildung und lebenslangem Lernen: Sollte es gelingen, so die Überlegung, auch Niedrigqualifizierte zu erreichen, könnte dies sogar die soziale Ungleichheit verringern. Diese Sichtweise verfängt nicht nur in der Praxis, sie folgt auch wissenschaftlicher Logik. Die Humankapitaltheorie sagt, dass Investitionen in Bildung zu einer Erhöhung der Produktivität und letztendlich zu Lohnsteigerungen führen – jedenfalls unter den Bedingungen eines perfekten Arbeitsmarkts.

Ein Blick in die Forschung verrät, dass die Erwartungen von Beschäftigten, Arbeitgebern und Politik über die Erträge von Weiterbildung nicht immer zutreffen. Zunächst ist die Teilnahme an Weiterbildung sehr ungleich verteilt: Höher Gebildete mit gut bezahlten Tätigkeiten nehmen deutlich häufiger an Kursen teil als beispielsweise un- und angelernte Beschäftigte. Daher könnte der Zusammenhang zwischen mehr Weiterbildung und höheren Löhnen eine Scheinkorrelation sein, Weiterbildungserträge würden somit nicht klar beziffert werden. Studien, die versuchen Fehlschlüsse durch aktuelle statistische Methoden zu vermeiden, kommen in der Regel zum Ergebnis, dass die meisten Weiterbildungskurse keinen substanziellen Einfluss auf den Lohn haben.

Aus der soziologischen Sicht auf Bildungserträge sind ausbleibende Karrieresprünge durch berufliche Weiterbildung nicht verwunderlich. Eine genauere Analyse des Angebots an Weiterbildungskursen verdeutlicht dies. Laut den Daten des Adult Education Survey nimmt in Deutschland jedes Jahr etwa die Hälfte der Erwerbstätigen an Weiterbildung teil. Allerdings sind mehr als 90 Prozent dieser Kurse sogenannte „non-formale“ Weiterbildung. Es handelt sich dabei um relativ kurze Kurse, die nicht zu allgemein anerkannten formalen Bildungsabschlüssen führen. Beispiele sind Computer- oder Sprachkurse sowie Schulungen für neue Produkte oder Geräte. „Formale“ Weiterbildung, die zum Beispiel zum Meister oder zum Abitur an einer Abendschule führt, macht nur etwa 3 Prozent der von Erwachsenen besuchten Kurse aus. Da gleichzeitig deutsche Arbeitgeber bei ihren Entscheidungen über Einstellungen und Beförderungen sehr stark auf formale Bildungsabschlüsse bauen, weil sie allgemein anerkannt und vergleichbar

sind, liegt es nahe, anzunehmen, dass nur ein kleiner Teil aller Weiterbildungskurse zu den erhofften Karrieresprüngen führt. Die meisten beruflichen non-formalen Weiterbildungskurse werden außerdem vom Arbeitgeber finanziert. Die zu erwartenden Erträge liegen daher eher im betriebswirtschaftlichen Kalkül, beispielsweise die Belegschaft an neue Umstände anzupassen. Der individuelle Aufstieg von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht hier weniger im Mittelpunkt.

Aktuelle Analysen von Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) bestätigen diese Überlegungen: Non-formale berufliche Weiterbildung führt nur selten zu Karrieresprüngen. Mithilfe des NEPS ist es erstmals möglich, die Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen detailliert zu verfolgen und den Zusammenhang mit Karriereverläufen zu untersuchen. Dabei zeigt sich, dass sowohl Aufstiege als auch jede andere Form von beruflichen Wechseln durch Teilnahme an non-formalen Kursen sogar eher verhindert werden. Gleichzeitig sinkt aber mit der Teilnahme die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Weiterbildung den Verbleib auf der aktuellen Stelle sichert und somit die berufliche Situation stabilisiert. Aus Sicht der Betriebe ist das eine logische Strategie: Wenn Beschäftigte geschult werden, um ihre aktuelle Aufgabe besser zu verrichten, ergibt es keinen Sinn, sie auf andere Stellen zu setzen. Dazu passen Ergebnisse aus qualitativen Betriebsstudien. Sie zeigen, dass Weiterbildung zumeist der Anpassung an Änderungen im Betrieb dient. Auch theoretisch, durch eine Erweiterung der Humankapitaltheorie, lässt sich dieser Befund erklären: Wenn die Weiterbildungsangebote stark betriebspezifisch sind, können sie nicht bei anderen Arbeitgebern verwertet werden. Für die Beschäftigten ergibt sich also keine bessere Verhandlungsposition. Andererseits könnten aber auch beispielsweise Tarifverträge in Deutschland dafür sorgen, dass solche individuellen Verhandlungen und Betriebswechsel nach Weiterbildungen selten vorkommen, da alle Arbeitgeber innerhalb eines Sektors ähnliche Löhne zahlen. Der stabilitätsfördernde Effekt zeigt sich allerdings nicht nur für vom Arbeitgeber finanzierte non-formale Weiterbildung. Auch individuell finanzierte Kurse haben diese Wirkung. Dies widerspricht deutlich den Annahmen der Humankapitaltheorie, laut der individuelle Investitionen nur getätigt werden, wenn ein Ertrag zu erwarten ist. Allerdings finanzieren auch nur sehr wenige Beschäftigte ihre non-formalen Kurse selbst. Dies kann natürlich auch die Folge von mangelnden Verwertungschancen sein.

Auch wenn insgesamt die Erwartungen an Erträge von Weiterbildungen unerfüllt bleiben, belegen detailliertere Untersuchungen von Karrieresprüngen anhand von Stundenlöhnen, dass non-formale Weiterbildungen unter bestimmten Umständen eben doch zu Erträgen führen können. Hier kommt es allerdings auf die Besonderheiten in den jeweiligen Betrieben und Berufen an. Die Analysen zeigen, dass vor allem Kurse, die auf Anordnung des Arbeitgebers in großen Betrieben mit einer systematischen Weiterbildungsplanung besucht wurden, zu mehr Einkommen führten. Freiwillig besuchte Kurse hingegen führten nicht zu Erträgen, unabhängig von der Größe des Betriebs.

Und eine weitere Ausnahme zum generellen Trend gibt es: In Berufen, die keine spezielle Ausbildung voraussetzen, sind Einkommenssteigerungen durch non-formale Weiterbildungsmaßnahmen möglich. Obwohl auf dem deutschen Arbeitsmarkt formell nachgewiesene Ausbildungsabschlüsse eine überaus wichtige Rolle spielen, gibt es „offene“ Berufe, in denen viele Beschäftigte Quereinsteiger sind, also keinen für das Berufsfeld einschlägigen Abschluss besitzen. Dazu zählen hochqualifizierte Berufe, wie zum Beispiel im Managementbereich, oder auch un- und angelernte Tätigkeiten, wie zum Beispiel in der Reinigungsbranche. Relativ junge Berufe in der IT-Branche gehören ebenfalls dazu. Entweder gibt es in diesen Berufen nur wenige passende Berufsausbildungen oder es sind andere Karrierewege üblich, wie beispielsweise der vom Ingenieur zum Manager. Die Bezahlung orientiert sich in allen Fällen eher an Individualmerkmalen. Dementsprechend werden non-formale Weiterbildungen wertvoller.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Weiterbildung nur in speziellen Fällen zu Karrieresprüngen führt. Zum einen können formale Weiterbildungen zum Aufstieg führen. Diese werden allerdings eher selten absolviert, da sie viel Zeit erfor-

dern und für die meisten Beschäftigten nur schwer mit der Erwerbsarbeit zu vereinen sind. Non-formale Kurse sind andererseits weitverbreitet und kommen dem Ideal des lebenslangen Lernens relativ nahe, führen aber nur in bestimmten Betrieben und Berufen zu Erträgen. Zumeist stabilisieren sie eher die aktuelle berufliche Stellung. Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive könnte man also argumentieren, dass bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durch Weiterbildung verstärkt werden. In kleinen Betrieben bleiben Beschäftigte, auch mit Weiterbildung, eher auf ihren Positionen. Nur in großen Firmen, die in der Regel grundsätzlich höhere Löhne zahlen, klappt der Karrieresprung.

Für die Arbeitsmarktpolitik bedeuten diese Ergebnisse, dass Konzepte, die stark auf die individuelle Verantwortung der Beschäftigten für Aufstieg durch Weiterbildung setzen, zu kurz greifen. Es ist nicht zielführend, gering bezahlten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu raten, ihre Einkommenssituation durch mehr Weiterbildung zu ändern. Viel eher gilt es, innerbetriebliche Prozesse in den Blick zu nehmen, um Ungleichheit zu verringern. Betriebsräte und Gewerkschaften könnten beispielsweise noch stärker auf die Einrichtung einer Weiterbildungs- und Karriereplanung im Betrieb hinwirken. Für Beschäftigte in offenen Berufen wiederum könnte eine zielgerichtete staatliche Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung hilfreich sein. Gleichzeitig bleibt aber auch festzuhalten, dass Weiterbildung die Stabilität von Karrieren erhöht. Dies deutet darauf hin, dass in vielen Betrieben das lebenslange Lernen schon Realität ist und Beschäftigte sich regelmäßig weiterbilden müssen. Es ist also von großer Bedeutung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor allem in gefährdeten Berufsfeldern, wie zum Beispiel in der Fertigung, das Lernen nicht verlernen. Ein öffentlich gefördertes Weiterbildungsangebot könnte hier helfen, zum Beispiel durch den Umbau der Arbeitslosenversicherung in eine Arbeitsversicherung. Beschäftigte würden dann kontinuierlich mit geeigneten Weiterbildungsangeboten unterstützt, und nicht erst, wenn sie ihren Arbeitsplatz verloren haben. Langfristig könnte so einer drohenden Zunahme der Arbeitslosigkeit, etwa aufgrund des Wegfalls vieler Tätigkeiten durch die Digitalisierung, vorgebeugt werden.

#### Literatur

Ebner, Christian/ Ehlert, Martin: „Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland.“ In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2018, Jg. 70, H. 2, S. 213–35.

Ehlert, Martin: „Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-Formal Further Education on a Segmented Labour Market.“ In: *European Sociological Review*, 2017, Jg. 33, H. 3, S. 436–48.



Martin Ehlert ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt und Themenbereichsleiter des Promotionskollegs „Gute Arbeit“. Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen. [Foto: David Ausserhofer]

[martin.ehlert@wzb.eu](mailto:martin.ehlert@wzb.eu)