

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