

Akademiker in der beruflichen Weiterbildung -

Eine Nutzenanalyse auf Basis der National Educational Panel Study (NEPS)

Arbeitspapier

Johannes Kopper

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21010 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

Inhalt

1 Einleitung.....	3
2 Auswertung	4
3 Zusammenfassung und Forschungspotential.....	11
3.1 Zusammenfassung.....	11
3.2 Forschungspotential	11

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Datenbasis - berufstätige Akademiker	4
Tabelle 2 Geschlechterverteilung im Sample.....	4
Tabelle 3 Weiterbildungsbeteiligung	4
Tabelle 4 Weiterbildungsbeteiligung nach Dauer	5
Tabelle 5 Weiterbildungsmotive	5
Tabelle 6 Erklärung - Erwartung eines beruflichen Aufstiegs	7
Tabelle 7 Erklärung - Erwartung eines Gehaltsanstiegs	7
Tabelle 8 Erklärung - Erwartung Arbeitsplatzverlust.....	8
Tabelle 9 Erklärung - Arbeitszufriedenheit.....	9
Tabelle 10 Beteiligung Ehrenamt	9
Tabelle 11 Erklärung - Beteiligung Ehrenamt.....	10

1 Einleitung

Weiterbildung gewinnt in der deutschen Bildungslandschaft zunehmend an Bedeutung. Im Gegensatz zur schulischen Ausbildung oder zur grundständischen hochschulischen Ausbildung wird Weiterbildung jedoch vergleichsweise geringfügig durch öffentliche Mittel unterstützt. Oft sind anfallende Kosten von den Weiterbildungskonsumenten selbst oder deren Arbeitgeber zu tragen.

Die Vermutung liegt nahe, dass die geringe öffentliche Unterstützung neben wettbewerbsrechtlichen Bedenken auch darauf zurückzuführen ist, dass bislang wenige Informationen über den privaten sowie gesellschaftlichen Nutzen von Weiterbildung vorliegen. Dies liegt zum einen an der hohen Komplexität einer entsprechenden Wirkungsmessung, zum anderen an dem Fehlen einer dafür notwendigen, geeigneten Datenbasis. Das 2009 am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LifBi) eingerichtete Nationale Bildungspanel (NEPS) bietet nun einen Ansatz, die Datenbasis zu verbessern.

Das NEPS erhebt im Rahmen der Panelstudie der „Startkohorte 6 Erwachsene“ durch eine regelmäßige Befragung Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie die Kompetenzentwicklung im Lebensverlauf von Erwachsenen. Seit Mitte 2016 ist ein Scientific Use File verfügbar. Dieser ermöglicht, Bildungsverläufe (einschließlich der Weiterbildungsaktivitäten) von Erwachsenen über mehrere Jahre zu beobachten. Dadurch, dass Informationen zum beruflichen und privaten Lebensverlauf der Befragungsteilnehmer erhoben werden, ist es möglich, Aussagen über den Nutzen von Bildung zu machen. Diese Nutzensaussagen beschränken sich jedoch nicht nur auf den privaten Nutzen der Befragten, sondern auch auf gesellschaftliche Nutzendimensionen wie etwa die Auswirkungen von Weiterbildung auf das gesellschaftliche Engagement. Aufgrund des ganzheitlichen Befragungsansatzes können wichtige Einflussgrößen (wie etwa Bildungshintergrund, aktuelle berufliche Situation) in den Berechnungen mitberücksichtigt werden.

Die vorliegende Analyse unternimmt den Versuch, durch die Auswertungen der ersten Jahrgänge der NEPS Daten Weiterbildungsmotive von Erwachsenen zu erklären, und Aussagen sowohl bezüglich des privaten Nutzens sowie auch des gesellschaftlichen Nutzens zu tätigen.

2 Auswertung

Die erhobenen Informationen des NEPS im Bereich der Startkohorte 6 (Erwachsene) sind in einer Reihe von Datensätzen gespeichert, die jeweils unterschiedlichen Themengebieten zugeordnet sind. Für die vorliegende Analyse wurde die Datei „SC6_pTarget_D_8-0-0“ als Ausgangsdatei verwendet. Diese beinhaltet soziodemografische Basisinformationen sowie einige weitere in Querschnittserhebungen erfasste Informationen. Ergänzt wurde die Datenbasis mit der Datei „SC6_Basics_D_8-0-0“, welche weitere soziodemografische Daten enthält. Schließlich wurden aus der Datei „SC6_spEmp_D_8-0-0“ Informationen zur beruflichen Stellung ergänzt. Zunächst wurde die Datenbasis selektiert und auf die Fälle beschränkt, in denen eine Berufstätigkeit vorlag. Dieser Schritt wurde durchgeführt, um eine bessere Vergleichbarkeit in den Weiterbildungsmotiven herzustellen. Für die deskriptiven Auswertungen wurden die Fälle nur auf Akademiker beschränkt, um eine zu starke Vorselektion einer Weiterbildungsbeteiligung über den Bildungshintergrund zu verhindern.

Da einige Informationen wie etwa die Nutzenerwartung bezüglich potentieller Weiterbildungskurse im Befragungszeitraum zweimal erhoben wurden, befinden sich für einige der befragten Personen zwei Datensätze in der genutzten Datenbasis. Wie in Tabelle 1 zu erkennen, befinden sich für 1375 Personen ein Datensatz, und für 1852 Personen jeweils zwei Datensätze im Sample. Insgesamt stehen demnach 5079 Datensätze von 3227 Personen zur Verfügung.

Kategorien	Datensätze	Dopplungen
1	1.375	0
2	3.704	1.852
gesamt	5.079	

Tabelle 1 Datenbasis - berufstätige Akademiker

Es wurden Datensätze von 1820 Männern und 1407 Frauen ausgewertet. Der Anteil der im Sample betrachteten Frauen beträgt somit 43,6 %.

Geschlecht		
		%
männlich	1.820	56,4
weiblich	1.407	43,6
Total	3.227	100

Tabelle 2 Geschlechterverteilung im Sample

Die Quote für eine Weiterbildungsbeteiligung liegt bei 87,2%. Das heißt, auf die Frage, wie viele Weiterbildungen im vergangenen Jahr (ausgehend von dem jeweiligen Befragungszeitpunkt) absolviert wurden, wurde in 87,2% der Fälle ein Wert größer oder gleich 1 angegeben.

Weiterbildungsbeteiligung		
		%
Ja	4.428	87,2
Nein	651	12,8
Total	5.079	100

Tabelle 3 Weiterbildungsbeteiligung

Gefragt nach der Weiterbildungsdauer in Stunden im vergangenen Jahr, wurde am häufigsten eine Weiterbildungsdauer zwischen 100 und 249 Stunden genannt (26,9%). 13,4% der Befragten haben

keine Weiterbildung konsumiert. Der Anteil der auf die übrigen Kategorien fallenden Antworten liegt jeweils in etwa bei 20%.

Weiterbildungsdauer in Stunden - Kategorien		
		%
0	680	13,4
1-49	1.085	21,4
50-99	963	19,0
100-249	1.365	26,9
ab 250	986	19,4
Total	5.079	100

Tabelle 4 Weiterbildungsbeteiligung nach Dauer

Im Rahmen der NEPS-Erhebungen wurden die Teilnehmer der Startkohorte 6 gefragt, welche Nutzenerwartungen sie an potentielle Weiterbildungskurse knüpfen. Dabei wurden den Befragten unterschiedliche Nutzenkategorien mit der Bitte vorgestellt, einzuschätzen, in wie weit ein Weiterbildungskurs zur Erreichung dieses Nutzens beitragen würden. Den Ergebnissen zur Folge wurde am häufigsten die Erwartung an einen Weiterbildungskurs gerichtet, im Anschluss Aufgaben im Beruf besser erfüllen zu können. Knapp 83% der Nennungen betreffen die Antwortmöglichkeiten „sehr viel“, „eher viel“ und „teils/teils“. (Siehe Tabelle 5) Ebenfalls als sehr relevante Nutzenkategorie wurde der berufliche Stuserhalt (Hier fielen 62,2 % der Antworten auf eine der ersten drei Antwortmöglichkeiten.) sowie der berufliche Aufstieg (60%) eingeschätzt. Im Falle der Nutzenkategorie „Schutz vor Arbeitslosigkeit“ liegt der entsprechende Wert bei etwa 46%. Vergleichsweise selten wird erwartet, dass eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ausschlaggebend für eine Einkommenssteigerung ist.

Nutzen- erwartung	beruflich aufsteigen		Stuserhalt		Aufgaben besser erfüllen		Arbeitsplatz- sicherheit		höheres Einkommen	
		%		%		%		%		%
sehr viel	248	7,6	439	10,2	447	11,3	156	6,0	136	3,5
eher viel	466	14,3	856	19,9	1.146	29,0	348	13,4	375	9,6
teils/teils	1.189	36,5	1.397	32,5	1.680	42,5	683	26,4	842	21,7
eher wenig	963	29,6	1.015	23,6	581	14,7	898	34,7	1.587	40,8
überhaupt nicht	393	12,1	586	13,7	99	2,5	504	19,5	949	24,4
Total	3.259	100	4.293	100	3.953	100	2.589	100	3.889	100

Tabelle 5 Weiterbildungsmotive

Folgend werden nun, um anstatt einer Ex-ante-Nutzeneinschätzung auch auf eine Ex-post-Aussage zum Nutzen der Weiterbildung zurückgreifen zu können, und um die Aussagen zum Weiterbildungsnutzen mit Hilfe der Möglichkeiten einer multivariaten Analyse konkretisieren zu können, einige logistische Schätzungen durchgeführt. Dabei sollte zunächst überprüft werden, in wie weit das Weiterbildungsverhalten (gemessen an der Weiterbildungsdauer in Stunden im vergangenen Jahr) die Einschätzung zu möglichen Veränderungen der beruflichen Situation der befragten Personen innerhalb der kommenden zwei Jahre erklärt. Als Kontrollvariablen wurden jeweils das Alter der Befragten, das Geschlecht sowie die berufliche Stellung eingefügt. Darüber

hinaus wurde mit Hilfe einer Dummyvariable auf einen akademischen Hintergrund kontrolliert.¹ Die abhängigen Variablen wurden als Dummy Variable kodiert. Diese Variable nimmt den Wert 1 an, wenn ein Ereignis als sehr wahrscheinlich, wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich angesehen wird. Die erklärenden Variablen sind – bis auf die Dummyvariable „Akademiker“ – kategorial. Die erste Kategorie dient jeweils als Referenzkategorie.

In der ersten Schätzung wurde kontrolliert, inwiefern das Weiterbildungsverhalten die Erwartung eines beruflichen Aufstiegs beeinflusst. Erkennbar ist, dass Personen, welche im vergangenen Jahr 50 oder mehr Stunden ihrer Zeit für Weiterbildung aufgebracht haben, signifikant häufiger (auf einem Signifikanzniveau von 1%) einen beruflichen Aufstieg innerhalb der nächsten zwei Jahre erwarten, als Personen, die keine Weiterbildung absolviert haben.² Eine Weiterbildungsaktivität bis 49 Stunden hat keinen signifikanten Einfluss. Bezüglich der Kontrollvariablen ist festzustellen, dass das Alter der befragten Personen offensichtlich einen signifikant negativen Einfluss auf die Erwartung eines beruflichen Aufstiegs hat. Vermutlich befinden sich ältere Personen tendenziell häufiger bereits in einer Position, in welcher sie zufrieden sind, oder von der sie nicht oder nur schwer aufsteigen können. Überraschend ist, dass Frauen (ceteris paribus) signifikant seltener einen beruflichen Aufstieg erwarten als Männer.

	Erwartung eines beruflichen Aufstiegs, Dummy
Weiterbildungsdauer (0)	
1-49	-0.027 (0.26)
50- 99	0.361 (3.22)**
100-249	0.391 (3.67)**
>= 250	0.647 (5.73)**
Altersklasse (<30)	
30-49	-0.739 (3.61)**
50-64	-1.837 (8.85)**
>=65	-3.022 (8.93)**
Geschlecht (männlich)	
weiblich	-0.408 (6.16)**
Berufliche Stellung (ungelernte/r Arbeiter/in)	
angelernte/r Arbeiter/in, Teilfacharbeiter/in	0.623 (2.64)**
Facharbeiter/in, Geselle/Gesellin	0.145 (0.59)
Vorarbeiter/in, Kolonnenführer/in, Brigadier/in	0.275 (0.69)
Meister/in, Polier/in	0.692 (1.42)
einfache Tätigkeit, z.B. Verkäufer/in	0.435 (1.93)
qualifizierte Tätigkeit, z.B. Sachbearbeiter	0.507 (2.44)*
hoch qualifizierte Tätigkeit oder Leitungsfunktion	0.728 (3.40)**
Tätigkeit mit umfassenden Führungsaufgaben	0.976 (3.63)**
Industrie- oder Werkmeister/in	0.470 (0.87)
im einfachen Dienst	0.749 (0.91)
im mittleren Dienst	0.744 (2.27)*
im gehobenen Dienst	0.465 (1.80)
im höheren Dienst	0.817 (2.87)**

¹ Für die Regressionen wurde die Selektion nach Akademikern und Nicht-Akademikern herausgenommen, um die Validität der Schätzergebnisse zu erhöhen.

² Die Aussagen zum Einfluss einzelner Variablen werden jeweils vor dem Hintergrund der ceteris paribus Bedingung getroffen.

Unteroffizier	-0.000 (0.00)
einfacher Offizier	2.426 (2.59)**
Akademiker, Dummy	-0.026 (0.33)
_cons	-0.900 (3.17)**
N	7,890

Tabelle 6 Erklärung - Erwartung eines beruflichen Aufstiegs

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

In einer weiteren Schätzung wurde der Einfluss des Weiterbildungsverhaltens auf die Erwartung eines Gehaltsanstiegs geprüft. Hier ist der Einfluss von Weiterbildung offensichtlich etwas geringer. Nur die Personen, die im vergangenen Jahr Weiterbildungsaktivitäten mit einer Gesamtdauer von über 250 Stunden absolviert hatten, erwarten signifikant häufiger einen Gehaltsanstieg in den kommenden zwei Jahren, als die Personen der Referenzgruppe. Ältere Personen, sowie Frauen erwarten wiederum seltener eine positive Veränderung. Darüber hinaus gehen auch Akademiker bei sonst gleichen Rahmenbedingungen seltener von einem Gehaltsanstieg aus.

	Erwartung eines Gehaltsanstiegs, Dummy
Weiterbildungsdauer (0)	
1-49	0.032 (0.38)
50- 99	0.101 (1.06)
100-249	0.131 (1.46)
>= 250	0.284 (2.91)**
Altersklasse (<30)	
30-49	-0.444 (2.18)*
50-64	-1.225 (5.98)**
>=65	-2.198 (8.28)**
Geschlecht (männlich)	
weiblich	-0.756 (13.02)**
Berufliche Stellung (ungelernte/r Arbeiter/in)	
angelernte/r Arbeiter/in, Teilfacharbeiter/in	0.184 (1.02)
Facharbeiter/in, Geselle/Gesellin	0.034 (0.19)
Vorarbeiter/in, Kolonnenführer/in, Brigadier/in	-0.042 (0.13)
Meister/in, Polier/in	0.185 (0.45)
einfache Tätigkeit, z.B. Verkäufer/in	-0.008 (0.05)
qualifizierte Tätigkeit, z.B. Sachbearbeiter	0.224 (1.45)
hoch qualifizierte Tätigkeit oder Leitungsfunktion	0.644 (4.00)**
Tätigkeit mit umfassenden Führungsaufgaben	1.303 (6.20)**
Industrie- oder Werkmeister/in	-0.167 (0.36)
im einfachen Dienst	0.738 (1.15)
im mittleren Dienst	-0.820 (2.37)*
im gehobenen Dienst	-0.567 (2.46)*
im höheren Dienst	-0.248 (0.96)
Unteroffizier	0.164 (0.17)
einfacher Offizier	0.029 (0.03)
Akademiker, Dummy	-0.199 (2.82)**
_cons	-0.124 (0.50)
N	7,905

Tabelle 7 Erklärung - Erwartung eines Gehaltsanstiegs

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Als weiterer möglicher Einfluss wurden überprüft, inwieweit das Weiterbildungsverhalten die empfundene Arbeitsplatzsicherheit der Befragten determiniert. Zu erkennen ist, dass weiterbildungsaktive Personen signifikant seltener einen Arbeitsplatzverlust erwarten. Dies gilt jedoch nicht für die Gruppe der Personen, deren Weiterbildungsaktivität über eine Stundenzahl von 250 hinausgeht. Bezüglich der Kontrollvariablen ist überraschend festzustellen, dass Akademiker häufiger einen Arbeitsplatzverlust erwarten als Nicht-Akademiker. Der Einfluss des Alters fällt an dieser Stelle geringer aus; das Geschlecht hat keinen signifikanten Einfluss.

	Erwartung des Arbeitsplatzverlustes, Dummy
Weiterbildungsdauer (0)	
1-49	-0.310 (3.10)**
50- 99	-0.301 (2.50)*
100-249	-0.333 (2.93)**
>= 250	-0.234 (1.90)
Altersklasse (<30)	
30-49	-0.661 (2.70)**
50-64	-0.620 (2.55)*
>=65	0.027 (0.10)
Geschlecht (männlich)	
weiblich	0.028 (0.37)
Berufliche Stellung (ungelernte/r Arbeiter/in)	
angelernte/r Arbeiter/in, Teilfacharbeiter/in	0.091 (0.47)
Facharbeiter/in, Geselle/Gesellin	0.111 (0.57)
Vorarbeiter/in, Kolonnenführer/in, Brigadier/in	-0.153 (0.37)
Meister/in, Polier/in	-0.324 (0.58)
einfache Tätigkeit, z.B. Verkäufer/in	-0.135 (0.75)
qualifizierte Tätigkeit, z.B. Sachbearbeiter	-0.276 (1.67)
hoch qualifizierte Tätigkeit oder Leitungsfunktion	-0.575 (3.13)**
Tätigkeit mit umfassenden Führungsaufgaben	-0.819 (2.70)**
im mittleren Dienst	-1.101 (2.26)*
im gehobenen Dienst	-1.378 (4.48)**
im höheren Dienst	-1.310 (3.66)**
einfacher Offizier	0.199 (0.18)
Akademiker, Dummy	0.371 (3.87)**
_cons	-0.989 (3.49)**
N	7,911

Tabelle 8 Erklärung - Erwartung Arbeitsplatzverlust

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Als weitere mögliche Nutzendimension wurde der potentielle Einfluss des Weiterbildungsverhaltens auf die Arbeitszufriedenheit überprüft. Hier ist jedoch kein signifikanter Zusammenhang festzustellen. Hinsichtlich der Kontrollvariablen ist zu erkennen, dass weibliche Personen im Vergleich zu Männern ceteris paribus eine höhere Arbeitszufriedenheit angaben. Darüber hinaus gaben Personen in höhergestellten Positionen (Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben, höherer Dienst) eine höhere Arbeitszufriedenheit zu Protokoll.

	dummy_Arbeitszufriedenheit
Weiterbildungsdauer (0)	

1-49	-0.019 (0.22)
50- 99	-0.156 (1.60)
100-249	0.041 (0.43)
>= 250	-0.195 (1.94)
Altersklasse (<30)	
30-49	0.202 (0.89)
50-64	0.134 (0.59)
>=65	1.657 (6.55)**
Geschlecht (männlich)	
weiblich	0.172 (2.75)**
Berufliche Stellung (ungelernte/r Arbeiter/in)	
angelernte/r Arbeiter/in, Teilfacharbeiter/in	-0.091 (0.56)
Facharbeiter/in, Geselle/Gesellin	0.047 (0.28)
Vorarbeiter/in, Kolonnenführer/in, Brigadier/in	0.026 (0.08)
Meister/in, Polier/in	2.083 (2.04)*
einfache Tätigkeit, z.B. Verkäufer/in	-0.008 (0.05)
qualifizierte Tätigkeit, z.B. Sachbearbeiter	0.228 (1.67)
hoch qualifizierte Tätigkeit oder Leitungsfunktion	0.385 (2.55)*
Tätigkeit mit umfassenden Führungsaufgaben	1.766 (4.81)**
Industrie- oder Werkmeister/in	0.873 (1.41)
im einfachen Dienst	-1.159 (2.28)*
im mittleren Dienst	0.304 (1.09)
im gehobenen Dienst	0.505 (2.45)*
im höheren Dienst	0.931 (3.19)**
Unteroffizier	-0.521 (0.62)
Akademiker, Dummy	-0.064 (0.80)
_cons	1.311 (5.10)**
N	10,776

Tabelle 9 Erklärung - Arbeitszufriedenheit

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Als letzte Nutzendimension der Weiterbildung wurde ein möglicher Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement überprüft. Die deskriptive Auswertung zeigt, dass sich etwa 41% der befragten Personen³ aktiv ehrenamtlich engagieren.

Beteiligung_Ehrenamt		
ja	6.159	41,01
nein	8.858	58,99
Total	15.017	100

Tabelle 10 Beteiligung Ehrenamt

Als abhängige Variable der logistischen Regression wurde eine Dummy Variable kodiert, welche den Wert 1 annimmt, wenn ein ehrenamtliches Engagement vorliegt, und die den Wert 0 annimmt, wenn kein ehrenamtliches Engagement vorliegt. Wie an den Schätzergebnissen abzulesen ist, besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen konsumierter Weiterbildung und der ehrenamtlichen Aktivität. Dieser Zusammenhang gilt für alle untersuchten Kategorien der Weiterbildungsdauer (im Vergleich zur Referenzkategorie) auf einem Signifikanzniveau von einem Prozent. Das Alter oder auch ein akademischer Abschluss haben keinen signifikanten Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement.

³ An dieser Stelle sind auch die Teilnehmer ohne akademischen Abschluss im Sample enthalten.

	Beteiligung Ehrenamt, Dummy
Weiterbildungsdauer (0)	
1-49	0.433 (6.63)**
50- 99	0.591 (7.91)**
100-249	0.599 (8.43)**
>= 250	0.659 (8.70)**
Altersklasse (<30)	
30-49	0.193 (0.59)
50-64	0.265 (0.82)
>=65	0.428 (1.31)
Geschlecht (männlich)	
weiblich	-0.108 (2.31)*
Berufliche Stellung (ungelernte/r Arbeiter/in)	
angelernte/r Arbeiter/in, Teilfacharbeiter/in	-0.049 (0.35)
Facharbeiter/in, Geselle/Gesellin	0.109 (0.78)
Vorarbeiter/in, Kolonnenführer/in, Brigadier/in	0.490 (1.90)
Meister/in, Polier/in	1.010 (2.94)**
einfache Tätigkeit, z.B. Verkäufer/in	0.181 (1.45)
qualifizierte Tätigkeit, z.B. Sachbearbeiter	0.345 (3.07)**
hoch qualifizierte Tätigkeit oder Leitungsfunktion	0.493 (4.07)**
Tätigkeit mit umfassenden Führungsaufgaben	0.841 (4.81)**
Industrie- oder Werkmeister/in	1.194 (3.21)**
im einfachen Dienst	0.861 (1.67)
im mittleren Dienst	0.388 (1.90)
im gehobenen Dienst	0.679 (4.63)**
im höheren Dienst	0.588 (3.29)**
Unterroffizier	1.355 (1.46)
einfacher Offizier	0.305 (0.39)
Staboffizier	1.933 (1.66)
Akademiker, Dummy	-0.060 (1.04)
_cons	-1.415 (4.13)**
<i>N</i>	9,411

Tabelle 11 Erklärung - Beteiligung Ehrenamt

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

3 Zusammenfassung und Forschungspotential

3.1 Zusammenfassung

In der vorliegenden Analyse wurde versucht, mit Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) potentielle Nutzenwirkungen von Weiterbildung nachzuweisen. Dabei wurde zunächst der mögliche Einfluss von Weiterbildung auf den beruflichen Erfolg überprüft. Anschließend wurde der Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivität und Arbeitszufriedenheit getestet und schließlich ein möglicher Einfluss auf das ehrenamtliche Engagement untersucht.

Über 86% der im Rahmen der NEPS Studie in der Startkohorte 6 befragten, berufstätigen Akademiker haben sich – ausgehend vom Befragungszeitpunkt – im zurückliegenden Jahr an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme beteiligt. Der als am wichtigsten eingeschätzte Grund, sich weiterzubilden, ist, im Anschluss Aufgaben im Beruf besser erfüllen zu können. Weitere wichtige Weiterbildungsmotive sind der berufliche Statuserhalt sowie der berufliche Aufstieg.

Die durchgeführten logistischen Regressionen zeigen entsprechend, dass weiterbildungsaktive Personen im Sample eher einen beruflichen Aufstieg in den folgenden zwei Jahren erwarten, als Personen, die im Vorfeld der Befragung keine Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt hatten. Mit einer Gehaltserhöhung ist dieser berufliche Aufstieg offensichtlich nicht in allen Fällen verbunden, denn nur sehr weiterbildungsaktive Personen (mehr als 250 Stunden) erwartet signifikant häufiger eine Gehaltserhöhung. Des Weiteren erwarten Personen, die im Vorfeld der Befragung mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt haben, seltener den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Arbeitszufriedenheit lässt sich jedoch in der vorliegenden Analyse nicht nachweisen.

Neben dem Einfluss von Weiterbildungsaktivität auf die berufliche Situation wurde auch der Effekt von Weiterbildung auf das ehrenamtliche Engagement geprüft. Gezeigt werden konnte ein deutlicher und signifikanter Zusammenhang zwischen Weiterbildung und ehrenamtlicher Tätigkeit. Die befragten Personen aller Vergleichskategorien engagieren sich häufiger ehrenamtlich als die Personen der Referenzkategorie, welche die weiterbildungsinaktiven Befragten beinhaltet.

Somit konnten deutliche Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsaktivität und persönlichem beruflichem Erfolg sowie auch dem ehrenamtlichen Engagement nachgewiesen werden. Neben einem individuellen, ökonomischen Nutzen stiftet Weiterbildung über die Auswirkungen auf das ehrenamtliche Engagement auch einen gesellschaftlichen Nutzen.

3.2 Forschungspotential

Im Rahmen der vorliegenden Analyse konnten - wie im Abschnitt 5.1 dargestellt – mithilfe von Regressionen Korrelationen zwischen Weiterbildung und möglichen Nutzenwirkungen hergestellt werden. Diese wurden zwar durch das Einfügen von Kontrollvariablen gesichert, dennoch ist ein Kausalzusammenhang nicht nachweisbar. Dieser könnte erst in einer geeigneten Panelschätzung bestätigt werden. Dafür ist jedoch ein weiterer Aufbau der Datenbasis notwendig, da der bislang betrachtete Zeitraum zu kurz ist, um eine hinreichende Informationsbasis hinsichtlich sich ändernder Lebensumstände wie etwa einer beruflichen Veränderung (die dann potentiell durch Weiterbildungsaktivität erklärt werden könnten) abbilden zu können. Darüber hinaus ist ein großer Teil der Teilnehmer nicht seit dem Befragungsbeginn in 2009 im Panel, oder hat dieses bereits wieder verlassen. Des Weiteren werden einige Angaben nicht jährlich abgefragt; das Gehalt etwa wird nur dann erneut abgefragt, wenn eine berufliche Veränderung stattgefunden hat. Für eine solide

Panelerschätzung sind daher noch einige Erhebungsjahre abzuwarten. Im Falle einer Paneluntersuchung müsste dann nicht mehr auf die Einschätzungen der Personen hinsichtlich ihrer zukünftigen beruflichen Veränderung zurückgegriffen werden, sondern man könnte die Weiterbildungswirkung anhand tatsächlicher Veränderungen nachweisen.

Weiteres Analysepotential besteht in der Auswertung der NEPS Daten der Startkohorte 6 bezüglich der Weiterbildungsaktivität nach Anbietern. Bislang ist im Befragungsdesign bei der Frage nach dem Kursanbieter keine eigene Kategorie für akademische Weiterbildungsanbieter vorhanden. Es wäre zu überlegen, diese Kategorie aufgrund der wachsenden Bedeutung wissenschaftlicher Weiterbildung zu ergänzen, zumal viele Angaben bislang in die Kategorie „Sonstiges“ fallen. Alternativ könnte der Versuch unternommen werden, die unter „Sonstiges“ genannten Freitextantworten nachträglich weiteren Kategorien zuzuordnen. Dies würde ermöglichen, gezielt auch die Wirkungen wissenschaftlicher Weiterbildung zu überprüfen.

Literaturverzeichnis

Balzer, C. (2001): Finanzierung der Weiterbildung. Abschlussbericht.

Berthold, C. / Brandenburg, U. / Apelt, S. / Platt, M. / Zimmermann, V. (2010): Mission Gesellschaft – Engagement und Selbstverständnis der Hochschulen: Ziele, Konzepte, internationale Praxis.

Henke, J./Höhne, R./Pasternack, P./Schneider, S. (2014): Mission possible - Gesellschaftliche Verantwortung ostdeutscher Hochschulen: Entwicklungschance im demografischen Wandel. HoF-Handreichungen 6. Halle-Wittenberg.

Henke, J./ Pasternack, P./Schmidt, S. (2016): Third Mission bilanzieren – Die dritte Aufgabe der Hochschulen und ihre öffentliche Kommunikation. HoF-Handreichungen 8. Halle-Wittenberg.

Koschatzky, K., Hufnagl, M., Kroll, H., Daimer, S., Schulze, N. (2011): Relevanz regionaler Aktivitäten für Hochschulen und das Wissenschaftssystem. Arbeitspapiere Unternehmen und Region, Nr. R3/2011

Roessler, I., Duong, S., Hachmeister, C.-D. (2015): Welche Missionen haben Hochschulen? Third Mission als Leistung der Fachhochschulen für die und mit der Gesellschaft. CHE Arbeitspapier Nr. 182

Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Berlin.