

## Marktstichprobe

# „Persönliche Investition in die Weiterbildung“

Eine Untersuchung von TNS Emnid im Auftrag der JOB AG, Fulda

Auswertung der Vergleichsbefragungen vom Sommer und Winter 2008

Copyright: JOB AG, Fulda

## **Inhaltsverzeichnis**

Vorwort	Seite 2
Sozio-Demografie	Seite 3
Methodik	Seite 4
<b>Ergebnisse</b>	
Teil 1: Freizeit für die eigene Bildung investieren	Seite 5
Teil 2: Geld für die eigene Bildung investieren	Seite 9
Teil 3: Nichts für die eigene Bildung investieren	Seite 14
Fazit	Seite 16
Das Unternehmen	Seite 17
Impressum	Seite 18

## **Vorwort**

Die Faktoren Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung als Schlüssel für den Erfolg von Menschen und Unternehmen sind in den vergangenen Jahren immer wieder intensiv thematisiert worden. Neue Programme, umfassendere Ressourcen – Lehrer, Trainer, Lehrmaterialien, Medien, Technik und Räume – und höhere Investitionen von Staat und Unternehmen in Bildung werden täglich in den Medien und der interessierten Öffentlichkeit diskutiert. Diese Entwicklung wird von allen gesellschaftlich relevanten Gruppen begrüßt und unterstützt. Bildung gilt einvernehmlich als zentraler Treiber für persönlichen und beruflichen Erfolg.

Zusätzlich zur schulischen und universitären Bildung oder der Berufsausbildung im dualen System stehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland vielfältige Fort- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Sie reichen von der schrittweisen Erschließung neuer fachlicher Kenntnisse innerhalb des gewählten Berufsfeldes bis hin zur Gewinnung gänzlich neuer Qualifikationen und der Optimierung des persönlichen Verhaltensspektrums. Der Weiterbildungsmarkt in Deutschland ist ein Milliarden-Euro-Markt mit vielen Tausend verschiedenen Themenangeboten und Veranstaltungen.

Die Angebote richten sich zum Teil direkt an private Interessenten – beispielsweise über den Weg der Volkshochschulen oder der öffentlichen und privaten Bildungsanbieter – oder an die Mitarbeiter in Unternehmen und Organisationen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit, sowohl in internen als auch externen Veranstaltungen, ihr Wissen und ihre Kompetenz erweitern können beziehungsweise müssen, um den aktuellen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz gewachsen zu sein.

Die folgende Untersuchung hat im Frühsommer und im Winter 2008 zweimal die Frage danach gestellt, inwieweit sich Berufstätige in Deutschland auch zeitlich und finanziell für die eigene Weiterbildung engagieren würden, um einen Eindruck zu bekommen, wie sehr Menschen ihre berufliche Bildung als Teil des Selbstmanagements betrachten.

## Sozio-Demografie

Für diese Untersuchung befragte TNS Emnid, Bielefeld, im Auftrag der JOB AG, Fulda, repräsentativ im Mai und im November 2008 jeweils etwa 1.150 berufstätige Bundesbürger, etwas mehr als die Hälfte Männer. Da ausschließlich Berufstätige befragt wurden, dominieren die Altersgruppen zwischen 20 bis 59 Jahren, aber selbstverständlich enthält diese Stichprobe auch die Altersgruppe 14 bis 19 und über 60 Jahre. Nicht befragt wurden Rentner, Auszubildende, Schüler, Studenten etc.

Die zahlenmäßig stärkste Gruppe der Befragten bilden Beamte, Angestellte und Facharbeiter. Die weiteren Berufsgruppen rekrutieren sich aus Selbstständigen, Freiberuflern und Landwirten, leitenden Beamten und Angestellten sowie Arbeitern.

Bei der Schulbildung stellt die Qualifikation „Weiterbildende Schule, ohne Abitur“ die stärkste Gruppe der Befragten dar, gefolgt von „Volksschule mit Lehre“ und „Abitur, Studium“. Die kleinste Gruppe ist die Stichprobe mit „Volksschule ohne Lehre“. Bezüglich des Familienstandes sind deutlich mehr als die Hälfte der Befragten verheiratet, etwas weniger als ein Drittel ledig und rund 10 Prozent geschieden oder verwitwet.

Die größte Gruppe der Befragten – etwa ein Drittel – lebt in Zwei-Personen-Haushalten, gefolgt von Vier-Personen- sowie Drei-Personen-Haushalten. Etwa 16 respektive 17 Prozent leben in Ein-Personen-Haushalten.

Die Sozio-Demografie in Deutschland zeigt sich auch bei dieser Untersuchung bereits deutlich: 10 bzw. 11 Prozent der Befragten leben in Haushalten mit Kindern unter 6 Jahren, 17 beziehungsweise 19 Prozent in Haushalten mit Kindern von 6 bis 14 Jahren. Bei drei Viertel der Befragten (76 bzw. 74 Prozent) sind keine Kinder unter 14 Jahren im Haushalt anzutreffen.

Hinsichtlich der Aufteilung nach Regionen-Größen dominieren Befragte mit Wohnsitzen in Großstädten, Mittelstädten oder dichtbesiedelten Regionen. Nur 13 Prozent leben in Orten mit weniger als 20.000 oder sogar 5.000 Einwohnern.

Der gewünschten Repräsentativität wegen sind alle Bundesländer proportional ihrer Einwohnerzahl und Wirtschaftskraft gemäß in der Untersuchung vertreten: Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen weisen zweistellige prozentuale Anteile bei der Zahl der Befragten auf.

## Methodik

Viermal im Jahr befragt TNS Emnid im Auftrag der JOB AG, Fulda, repräsentativ mehr als 1.100 Berufstätige in Deutschland danach, wie wohl sie sich an ihrem Arbeitsplatz fühlen („Arbeitsklima-Index der JOB AG“). Gefragt wird auch nach den Gründen für die jeweilige Zufriedenheit.

Zusätzlich zu dieser periodischen Analyse werden jeweils einmal pro Quartal Zusatzfragen zu einem relevanten Personalthema gestellt. Im zweiten und vierten Quartal 2008 galt diese Frage der Bereitschaft, persönlich Zeit und Geld in die eigene Weiterbildung zu investieren.

Die erste Prozentzahl im Text oder in Klammern bezieht sich, soweit nicht anders angegeben, stets auf das Ergebnis der Winterumfrage, die zweite bildet das Ergebnis der Sommerumfrage ab.

Konkret wurde den Berufstätigen die folgende Hauptfrage gestellt: „Was wären Sie persönlich bereit, für Ihre berufliche Weiterbildung zu investieren?“ Aus sechs vorgegebenen Antwortalternativen konnte ausgewählt werden. Bei der Meinungsbefragung waren Mehrfachnennungen möglich, so dass sich die Antworten nicht auf 100 Prozent addieren.

## Ergebnisse

### Teil 1: Freizeit für die eigene Bildung investieren

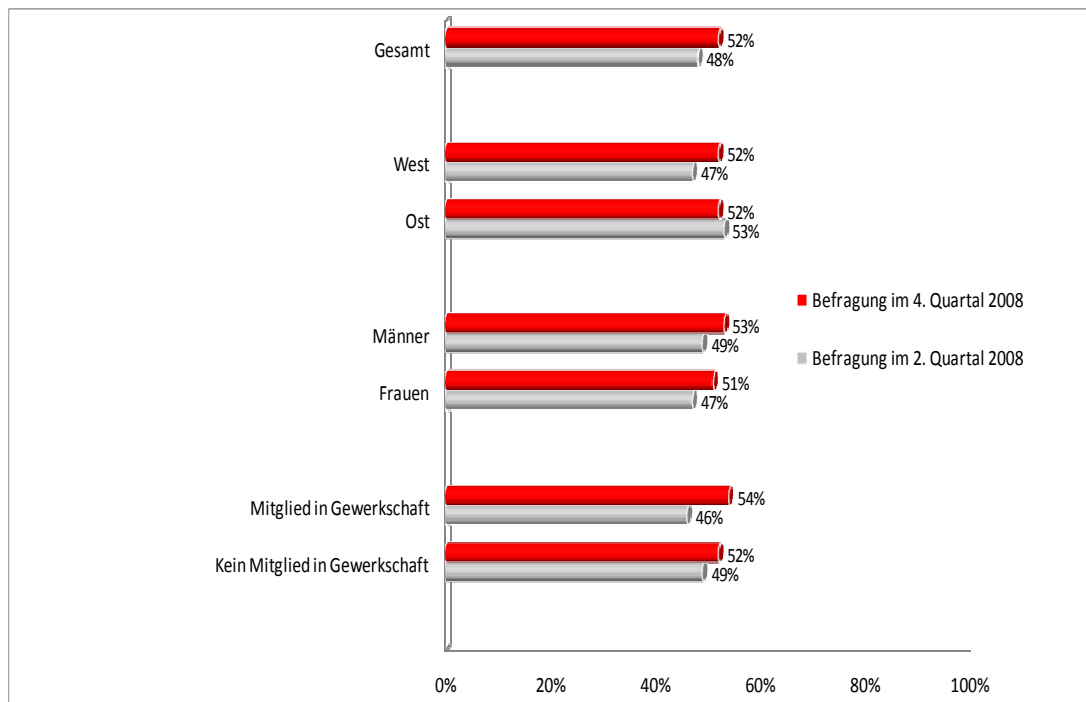
Bei der Frage, inwieweit Berufstätige in Deutschland bereit sind, in ihre persönliche Weiterbildung zu investieren, zeigen sich zwei klare Ergebnisse: Zum einen ist etwa die Hälfte der Berufstätigen bereit, eigene Freizeit – zum Beispiel abends oder am Wochenende – in die berufliche Weiterbildung zu investieren. Zum anderen steigt die Bereitschaft, Freizeit zu investieren, leicht an. Waren es im Frühsommer 2008 noch 48 Prozent der Befragten, die diese Option wahrnehmen würden, so stieg dieser Wert im Winter 2008 auf 52 Prozent.

Bei dieser Einstellung zeigt sich kein wesentlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen: Sowohl bei den Männern (von 49 auf 53 Prozent) als auch bei den Frauen (von 47 auf 51 Prozent) stieg dieser Wert in gleichem Maße – und damit genau wie die Gesamtsteigerung – um 4 Prozentpunkte an.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich jedoch beim Vergleich der Antworten zwischen West und Ost. Während in den alten Bundesländern die Zustimmung zu einem persönlichen Zeit-Investment für Weiterbildung von 47 auf 52 Prozent stieg, ging sie im gleichen Zeitraum in den neuen Bundesländern von 53 auf 52 Prozent zurück beziehungsweise stagnierte damit nahezu.

### Freizeit für Weiterbildung

Eine Untersuchung der JOB AG zur Bereitschaft, eigene Freizeit (z.B. abends oder am Wochenende) zu investieren



Befragung von 1.162 bzw. 1.138 Berufstätigen in Deutschland (Quelle: JOB AG, Fulda)

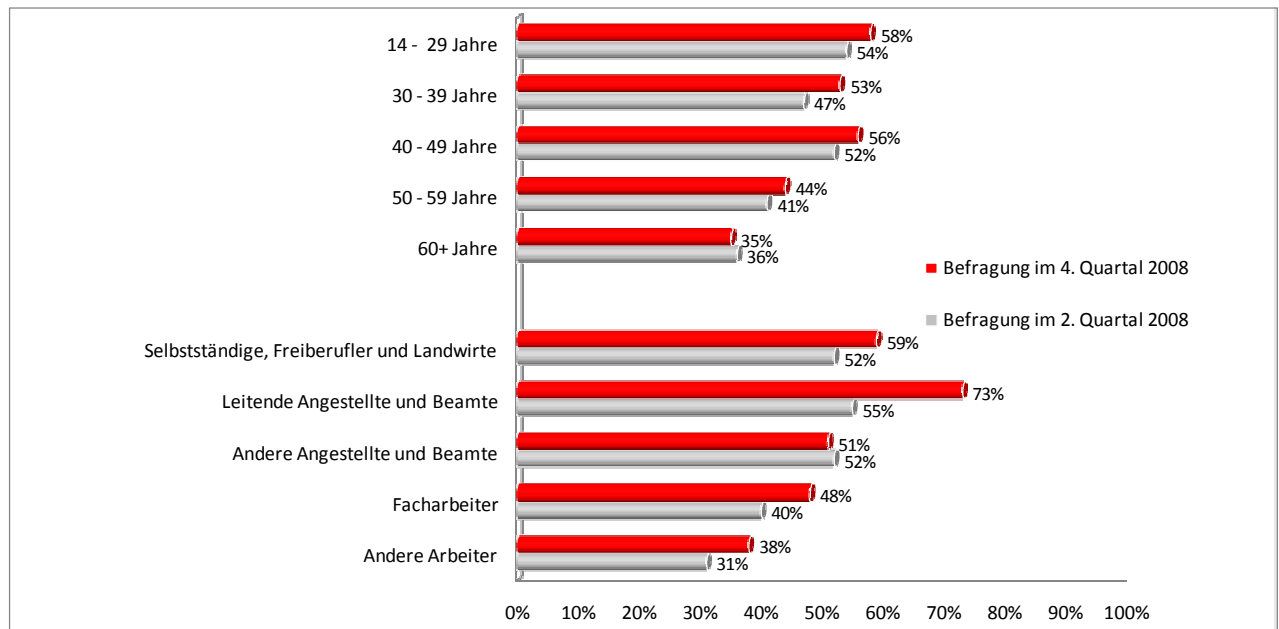
Am niedrigsten liegt die Zustimmung für ein zeitliches Bildungsinvestment bei Berufstätigen aus Ein-Personen-Haushalten (Sommer wie Winter 48 Prozent), am höchsten bei den Vier- und Mehr-Personen-Haushalten mit 44 Prozent im Frühsommer und 55 Prozent im Winter.

Besondere Zustimmung findet die Idee des Zeit-Investments bei den 14 bis 29 Jahre alten Berufstätigen (58 bzw. 54 Prozent) sowie bei den 40- bis 49-Jährigen (56 bzw. 52 Prozent). Am wenigsten Bereitschaft zu einem Zeit-Investment für persönliche Weiterbildung zeigen Berufstätige jenseits der 50-Jahresgrenze (44 bzw. 41 Prozent bei 50- bis 59-Jährigen, 35 bzw. 36 Prozent bei über 60-Jährigen).

An der Spitze bei den Berufsgruppen, die sich mit Freizeit für die eigene Bildung engagieren wollen, liegen die leitenden Angestellten und leitenden Beamten (Winter 73 bzw. Sommer 55 Prozent) sowie die Selbstständigen, Freiberufler und Landwirte (59 bzw. 52 Prozent). Auch bei den anderen Angestellten und Beamten bewegen sich die Zustimmungswerte mit 51 beziehungsweise 52 Prozent noch knapp über der Hälfte, bei den Facharbeitern (48 bzw. 40 Prozent) und anderen Arbeitern (38 bzw. 31 Prozent) ist das Interesse jedoch sichtbar niedriger.

### Freizeit für Weiterbildung

Eine Untersuchung der Job AG zur Bereitschaft, eigene Freizeit (z.B. abends oder am Wochenende) zu investieren



Befragung von 1.162 bzw. 1.138 Berufstätigen in Deutschland (Quelle: JOB AG, Fulda)

Vollzeitbeschäftigte zeigen eine höhere Bereitschaft (Winter 53 bzw. Sommer 49 Prozent) zum Zeit-Investment für Bildung als Teilzeitbeschäftigte (Winter 47 bzw. Sommer 44 Prozent). Und etwas überdurchschnittlich wachsende Bereitschaft zum Zeit-Investment zeigen Gewerkschaftsmitglieder (Winter 54 bzw. Sommer 46 Prozent) im Vergleich zu Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern (Winter 52 zu Sommer 49 Prozent).

Betrachtet man die Bereitschaft zum zeitlichen Engagement für persönliche Weiterbildung unter dem Aspekt der Konfession, so liegen Katholiken in Summe mit 52 bzw. 49 Prozent knapp vor den evangelischen Berufstätigen (53 bzw. 45 Prozent). Am höchsten zeigt sich jedoch die Bereitschaft bei den Angehörigen anderer Konfessionen (61 bzw. 46 Prozent), wobei hier die Stichprobe relativ klein ist.

Unter dem Gesichtspunkt der föderalen Struktur Deutschlands zeigen sich die Nordrhein-Westfalen sowie Hessen, Rheinland-Pfälzer, Saarländer, Sachsen und Thüringer am stärksten bereit, Freizeit für Bildung zu opfern. Den geringsten Zuspruch erntet diese Idee in Berlin, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen-Anhalt.

Mit steigendem Bildungsgrad steigt auch die Bereitschaft, weiter in Bildung zu investieren, beispielsweise Freizeit. Von den Berufstätigen mit Abitur und Studium sind 65 Prozent (Winter) beziehungsweise 54 Prozent (Sommer) bereit, Freizeit für Bildung zu investieren, bei den Berufstätigen mit mittlerem Bildungsabschluss sind es 53 beziehungsweise 51 Prozent. Bei Berufstätigen mit Volksschule und abgeschlossener Lehre liegt dieser Wert deutlich niedriger (41 bzw. 40 Prozent).

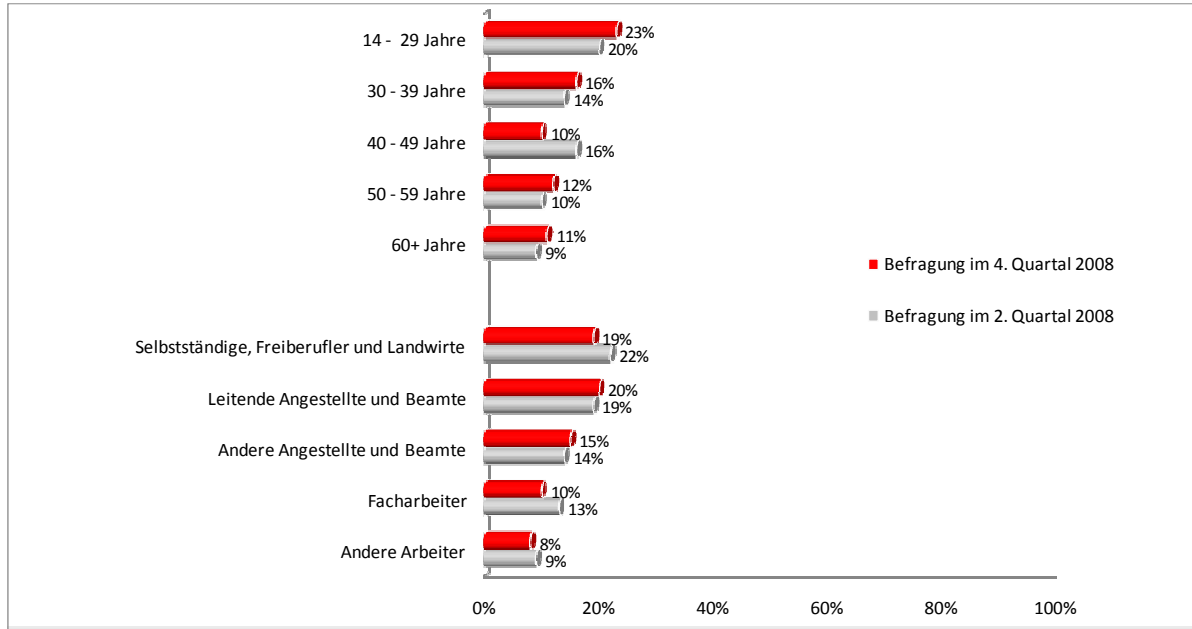
Da höhere Bildung in der Regel auch mit höherem Einkommen gekoppelt ist, zeigt sich die Bereitschaft, Freizeit für Bildung zu investieren, entsprechend auch höher bei den stärkeren Einkommen. Bei den Haushalten mit einem monatlichen Einkommen von über 2.500 Euro sind 61 bzw. 49 Prozent der Befragten bereit zum Zeit-Investment, bei den Haushalten mit einem Einkommen von 2.000 bis 2.500 Euro liegen die Werte ebenfalls hoch (51 bzw. 47 Prozent).

Auch unter dem Aspekt des persönlichen Nettoeinkommens stimmt diese Formel: 65 beziehungsweise 56 Prozent Berufstätige mit einem Einkommen von über 2.500 Euro pro Monat sind zum Zeit-Invest bereit, 62 beziehungsweise 44 Prozent bei den Einkommensbeziehern zwischen 2.000 und 2.500 Euro. Interessant ist aber, dass sich auch die niedrigeren Einkommensgruppen in hohem Maße zur Freizeit-Investition bereit zeigen: 57 beziehungsweise 52 Prozent der Berufstätigen mit 1.500 bis 2.000 Euro pro Monat und 49 Prozent der Berufstätigen mit 1.000 bis 1.500 Euro pro Monat sind bereit, Freizeit für Bildung zu investieren.

Es gibt allerdings einen deutlichen Unterschied zwischen der Bereitschaft, abends oder an einem Wochenende Freizeit für Bildung zu investieren oder das während der Urlaubszeit zu tun. Hier liegt die Bereitschaft bei deutlich unter 20 Prozent Zustimmung (Winterumfrage 14 und Sommerumfrage 15 Prozent). Das heißt, dass nur jeder siebte Berufstätige Teile seines Urlaubs für die persönliche Weiterbildung investieren würde. Zustimmungswerte von 20 Prozent oder darüber lassen sich nur bei den 14 bis 29 Jahre alten Berufstätigen (23 bzw. 20 Prozent) sowie bei leitenden Angestellten und Beamten (20 bzw. 19 Prozent) nachweisen.

## Urlaubszeit für Weiterbildung

Eine Untersuchung der Job AG zur Bereitschaft, Urlaubszeit in die Weiterbildung zu investieren



Befragung von 1.162 bzw. 1.138 Berufstätigen in Deutschland (Quelle: JOB AG, Fulda)

### Zwischenbilanz:

In Summe zeigt sich, dass ein erfreulich hoher Anteil der Befragten bereit ist, Freizeit am Abend oder Wochenende, nicht aber Urlaubszeit in die persönliche Weiterbildung zu investieren. Allerdings lässt sich die Tendenz nicht verkennen, dass bereits qualifizierte Berufstätige eher etwas für ihren weiteren beruflichen Erfolg tun möchten als geringer qualifizierte. Die alte Bildungsregel „Gute werden kontinuierlich besser, andere bleiben zurück“ scheint sich hier leider wieder einmal zu bewahrheiten. Es wäre hier wichtig, gerade geringer qualifizierten Berufstätigen Ziele und Chancen aufzuzeigen und ein persönliches Engagement attraktiv und erfolgversprechend erscheinen zu lassen.

## Teil 2: Geld für die eigene Bildung investieren

Während sich die Bereitschaft, Freizeit für die eigene berufliche Bildung zu investieren, durchaus erfreulich hoch zeigt, ist nur bei rund einem Fünftel der befragten Berufstätigen eine Bereitschaft vorhanden, eigenes Geld in die persönliche berufliche Weiterbildung zu stecken. Hier waren drei Alternativen zur Bewertung vorgeschlagen worden:

- a) Ich würde die Weiterbildung als Kombination aus eigenem Geld bei einem Zuschuss des Arbeitgebers von 50 Prozent bezahlen.
- b) Ich würde die Weiterbildung als Kombination aus eigenem Geld und einem Zuschuss der öffentlichen Hand (Staat, Land, Kommune, Verband etc.) von 50 Prozent bezahlen.
- c) Ich würde die Weiterbildung komplett aus der eigenen Tasche bezahlen.

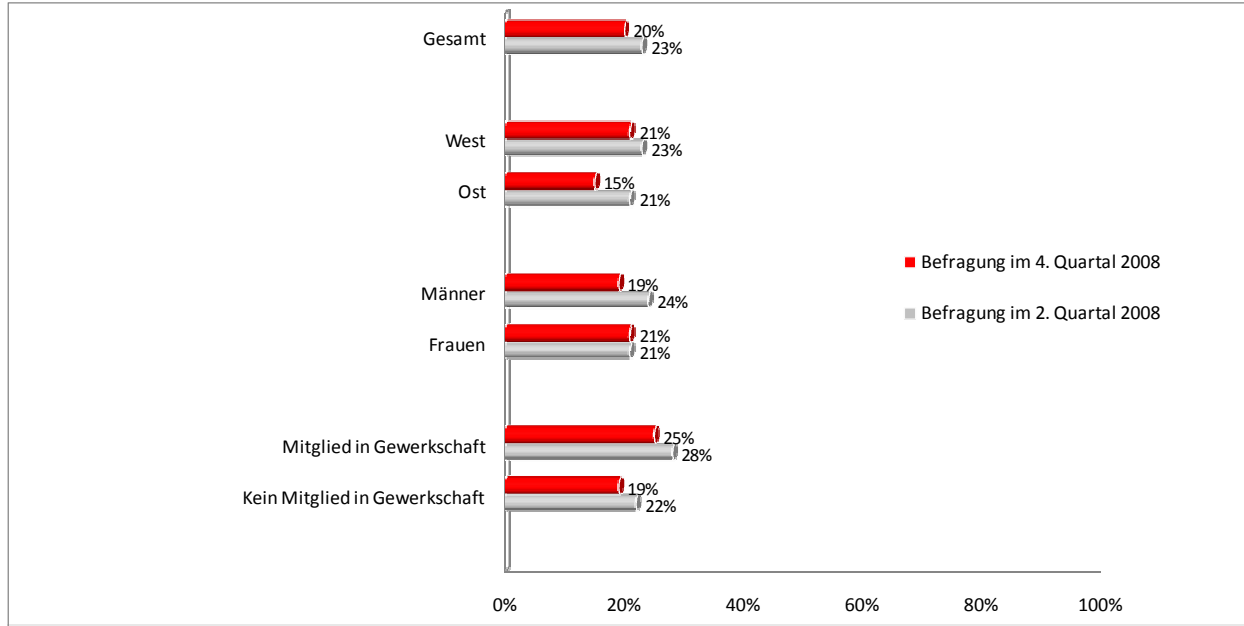
Das Ergebnis zeigt deutlich: Beim Geld machen die Berufstätigen, insbesondere die abhängig Beschäftigten, nicht mit. Lediglich 7 beziehungsweise 8 Prozent der Befragten wären bereit, ihre persönliche berufliche Weiterbildung komplett selbst zu bezahlen. Dieser Wert läge noch niedriger, würde in der repräsentativen Stichprobe nicht die Berufsgruppe der Selbständigen, Freiberufler und Landwirte (20 beziehungsweise 26 Prozent Zustimmung) mitberücksichtigt werden. Auch die leitenden Angestellten und Beamten treiben mit 12 beziehungsweise 11 Prozent den Gesamtschnitt noch etwas nach oben. Es bleibt aber die Tatsache, dass im Durchschnitt nur etwa jeder 14. Berufstätige bereit wäre, eine persönliche berufliche Weiterbildung komplett selbst zu bezahlen.

Etwas anders stellt sich die Situation dar, wenn die Berufstätigen auf einen Zuschuss ihres Arbeitgebers von 50 Prozent zugreifen können und somit nur die Hälfte einer Weiterbildungsmaßnahme selbst bezahlen müssen. Hier ist etwa jeder fünfte Berufstätige (20 Prozent in der Winterumfrage, 23 Prozent in der Sommerumfrage) bereit, eigenes Geld für die eigene berufliche Entwicklung zu investieren. Hier zeigt sich jedoch eine leicht rückläufige Tendenz.

Dabei sind die Berufstätigen im Westen etwas bereitwilliger als die im Osten. Während im Westen Deutschlands 21 beziehungsweise 23 Prozent diese Alternative durchaus positiv bewerten, sind es im Osten lediglich 15 beziehungsweise 21 Prozent. Nur einen hauchdünnen Vorsprung bei diesem Thema zeigen in Summe die Männer mit im Winter 19 beziehungsweise im Sommer 24 Prozent Zustimmung gegenüber den Frauen (konstant 21 Prozent).

## Geld für Weiterbildung

Eine Untersuchung der Job AG zur Bereitschaft, Weiterbildung als Kombination aus eigenem Geld bei einem Zuschuss des Arbeitgebers von 50 % zu bezahlen



Befragung von 1.162 bzw. 1.138 Berufstätigen in Deutschland (Quelle: JOB AG, Fulda)

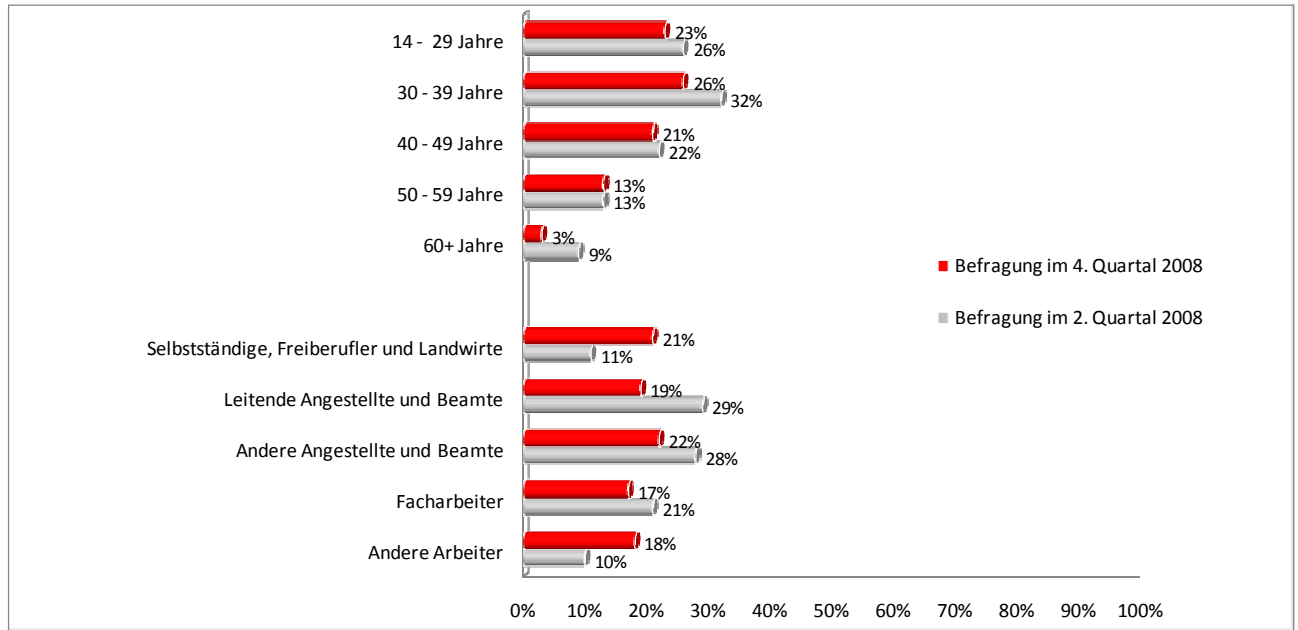
Die Bereitschaft, eine Weiterbildung gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu finanzieren, zeigen insbesondere Berufstätige aus Ein-Personen- (26 bzw. 24 Prozent) und Vier- und Mehr-Personen-Haushalten (26 bzw. 22 Prozent).

Mit zunehmendem Alter nimmt die finanzielle Investitionsbereitschaft gemeinsam mit dem Arbeitgeber ab. Insbesondere die 30 bis 39 Jahre alten Berufstätigen (26 bzw. 32 Prozent) und die 14 bis 29 Jahre alten Berufstätigen (23 bzw. 26 Prozent) sowie die 40- bis 49-Jährigen (21 bzw. 22 Prozent) sind zu anteiligen Bildungsinvestitionen bereit. Allerdings zeigt sich – wie beim Gesamtergebnis dieser Frage – auch in diesen Personengruppen eine leicht rückläufige Tendenz. Deutlich weniger Neigung, in die eigene Weiterbildung eigenes Geld zu stecken, haben die 50 bis 59 Jahre alten Berufstätigen (konstant 13 Prozent) sowie die Menschen über 60 (3 bzw. 9 Prozent).

Bei den Berufsgruppen zeigen sich besonders einfache Angestellte und Beamte aufgeschlossen für eine gemeinsam finanzierte Weiterbildung (22 bzw. 28 Prozent). Niedriger liegt die Zustimmung bei leitenden Angestellten und Beamten (19 bzw. 29 Prozent), Facharbeitern (17 bzw. 21 Prozent) sowie anderen Arbeitern (18 bzw. 10 Prozent). Vollzeitbeschäftigte (20 bzw. 24 Prozent) sind nur etwas stärker bereit, eine finanzielle Investition in die persönliche berufliche Weiterbildung zu tätigen, als Teilzeitbeschäftigte (20 bzw. 18 Prozent).

## Geld für Weiterbildung

Eine Untersuchung der Job AG zur Bereitschaft, Weiterbildung als Kombination aus eigenem Geld bei einem Zuschuss des Arbeitgebers von 50 % zu bezahlen



Befragung von 1.162 bzw. 1.138 Berufstätigen in Deutschland (Quelle: JOB AG, Fulda)

Ein deutlicher Unterschied lässt sich jedoch bei den Berufstätigen nachweisen, die gewerkschaftlich organisiert sind. Gewerkschaftsmitglieder sind mit 25 beziehungsweise 28 Prozent Zustimmung überdurchschnittlich bereit, eigenes Geld in die berufliche Weiterbildung zu stecken. Nichtorganisierte Berufstätige liegen hier mit 19 beziehungsweise 22 Prozent hinten.

Unter dem Konfessionsgesichtspunkt zeigen sich Protestanten mit 24 beziehungsweise 26 Prozent eher zu einem mit dem Arbeitgeber kombinierten eigenen Bildungsinvestment bereit als Katholiken (18 bzw. 21 Prozent). Und bei den Bundesländer zeigen sich besonders die Baden-Württemberger investitionsbereit für die eigene Bildung (konstant 29 Prozent Zustimmung).

Auch beim Thema Geld für Bildung liegen die Berufstätigen mit Abitur und Studium vorne (28 bzw. 29 Prozent), allerdings sind ihnen die Berufstätigen mit mittlerem Bildungsabschluss (19 bzw. 23 Prozent) hinsichtlich der finanziellen Bildungsbeteiligung auf den Fersen sowie die Berufstätigen mit Volksschule ohne Lehre (24 bzw. 17 Prozent). Deutlich darunter liegen die Volksschüler mit Lehre (14 bzw. 18 Prozent).

Betrachtet man die befragten Berufstätigen unter dem Gesichtspunkt des Netto-Haushaltseinkommens, so zeigt sich ein etwas uneinheitliches Bild. Wenig überraschend sind Menschen aus einem Haushalt mit mehr als 2.500 Euro Netto-Einkommen (26 bzw. 27 Prozent) eher bereit, Geld für die eigene Bildung auszugeben. Auf „Platz 2“ liegen jedoch dann die Berufstätigen mit einem Haushalts-Nettoeinkommen von 1.500 bis 2.000 Euro (konstant 23 Prozent), gefolgt von Haushalten mit mit 2.000 bis 2.500 Euro (17 bzw. 21 Prozent) und dann Haushalten 1.000 bis 1.500 Euro (20 bzw. 17 Prozent). Dass bei einem Haushalts-Nettoeinkommen von unter 1.000 Euro wenig Geld und Bereitschaft zu Investitionen in die eigene Bildung vorhanden ist, lässt sich leicht nachvollziehen.

Auch unter dem Aspekt des persönlichen Netto-Einkommens der befragten Berufstätigen zeigt sich, dass bis auf die unterste Einkommensstufe (bis 1.000 Euro persönliches Netto-Monatseinkommen) alle anderen Netto-Einkommensgruppen eine durchschnittliche Bereitschaft zeigen (20 bis 27 Prozent Zustimmung), eigenes Geld gemeinsam mit dem Arbeitgeber in die eigene Weiterbildung zu investieren.

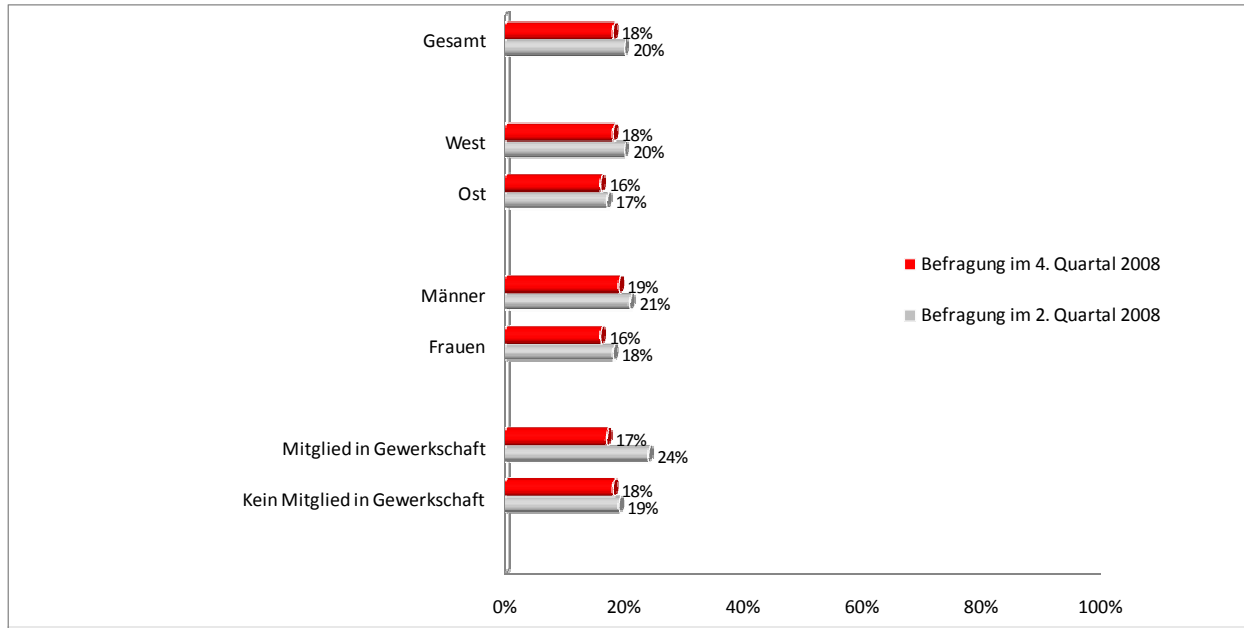
Erfreulich ist, dass trotz leicht rückläufiger Tendenz ein Fünftel bis knapp ein Viertel (je nach Befragungszeitraum) der Berufstätigen die Option, gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber eigenes Geld für die eigene persönliche berufliche Bildung auszugeben, als durchaus positiv und realistisch betrachten.

Dass „gemeinsame Sache“ nicht gleich gemeinsame Sache ist, zeigt sich jedoch daran, dass die eigene finanzielle Beteiligung etwas zurückhaltender gesehen wird, wenn der andere Geldgeber nicht der konkrete Arbeitgeber, sondern der Staat, das Land, eine Kommune oder ein Verband ist. Hier geht in Summe die Bereitschaft, 50 Prozent der Kosten zu übernehmen, doch etwas zurück (18 bzw. 20 Prozent Zustimmung). Dieser Durchschnittswert zieht sich mit leichten Schwankungen durch alle Stichproben, sei es Alter, Bildung, Konfessionen etc.

Lediglich die Selbständigen, Freiberufler und Landwirte sind hier in höherem Maße zu eigenen Bildungsinvestitionen mit einem Partner aus dem öffentlichen Sektor bereit (27 bzw. 17 Prozent).

## Geld für Weiterbildung

Eine Untersuchung der Job AG zur Bereitschaft, Weiterbildung als Kombination aus eigenem Geld und einem Zuschuss der öffentlichen Hand\* zu bezahlen



Befragung von 1.162 bzw. 1.138 Berufstätigen in Deutschland (Quelle: JOB AG, Fulda)

\*) Staat, Land, Kommune, Verband 50%

Insgesamt lässt sich aber auch bei dieser Frage eine leicht rückläufige Bereitschaft der befragten Berufstätigen im Vergleich zum Sommer 2008 diagnostizieren.

### Teil 3: Nichts für die eigene Bildung investieren

Waren die Antworten auf die Frage nach der Bereitschaft, eigene Zeit und eigenes Geld in die berufliche Weiterbildung zu investieren, in Summe durchaus positiv, so muss doch auch dem Umstand Aufmerksamkeit gezollt werden, dass immerhin ein gutes Viertel der Befragten (26 bzw. 28 Prozent) auf die Frage nach zeitlicher oder finanzieller Beteiligung ein klares Nein formulierten. Ihre Antwort auf die Frage, was sie für ihre berufliche Weiterbildung investieren würden, war: „Nichts“.

Männer lagen dabei etwas unter dem Durchschnitt (24 bzw. 25 Prozent), Frauen hingegen etwas darüber (28 bzw. 30 Prozent). Die stärkste Ablehnung kam von den Personengruppen über 60 Jahre (59 bzw. 43 Prozent) und den 50- bis 59-Jährigen (38 bzw. 40 Prozent). Am wenigstens konnten sich mit dem „Nichts“ die 14- bis 29-Jährigen identifizieren (12 bzw. 20 Prozent).

Die geringste Ablehnung von eigenen Zeit- und Geldinvestitionen kam mit 15 beziehungsweise 18 Prozent von leitenden Angestellten und Beamten, die höchste mit 36 beziehungsweise 44 Prozent von Arbeitern. Bei den Vollzeit- (23 bzw. 24 Prozent) und Teilzeitbeschäftigten (34 bzw. 38 Prozent) ist der Unterschied offenkundig und nachvollziehbar.

Bei den Einkommensklassen – sowohl pro Haushalt als auch persönlich – kam die geringste Ablehnung gegen zeitliche und finanzielle Beteiligung für Weiterbildung aus den höheren Einkommensschichten von jeweils über 2.000 beziehungsweise 2.500 Euro.

## Fazit

Fasst man die durchaus erfreulichen Aspekte dieser Untersuchung einmal zusammen, so lässt sich festhalten, dass rund 75 Prozent der Berufstätigen bereit sind, in irgendeiner Form etwas für die eigene Weiterbildung zu investieren – sei es nun Zeit oder gemeinsam mit einem Arbeitgeber oder einer Institution anteiliges Geld. Dass dabei das Zeit-Engagement überwiegt, ist nicht überraschend, da es sich hier um eine scheinbar uneingeschränktere, unverbindlichere beziehungsweise leichter verfügbare Ressource handelte als Geld. Die Tatsache, dass rund die Hälfte aller Befragten eine Zeitinvestition für eine ernsthafte Option hält, kann als sehr positiv bewertet werden.

Nicht wirklich überraschend ist auch die stärkere Zurückhaltung bei der eigenen finanziellen Investition in Weiterbildung, die nur für ein gutes Fünftel der Berufstätigen in Frage kommt. Inwieweit hier der leichte Rückgang der Zustimmung etwas mit dem wirtschaftlichen Umfeld zu tun hat oder es ob es sich lediglich um eine kurzfristige statistische Schwankung handelt, lässt sich nicht eindeutig ableiten. Hierzu wäre eine weitere Untersuchung in 2009 erforderlich.

Interessant ist jedoch, dass sich die Berufstätigen beim möglichen gemeinsamen finanziellen Investment in ihre persönliche Weiterbildung anscheinend eher am Arbeitgeber als Partner orientieren als an öffentlichen Einrichtungen und Programmen. Dies könnte ein wichtiger Fingerzeig darauf sein, die betrieblich initiierte und geförderte Weiterbildung stärker zu unterstützen, da vor Ort besser beurteilt werden kann, was sinnvoll und machbar ist und wie eine entsprechende berufliche Weiterbildung praxisgerecht und erfolgreich für Unternehmen und Mitarbeiter realisiert werden kann.

Einen wichtigen Hinweis gibt diese Untersuchung auch im Hinblick auf das Problem der Weiterbildung von geringer qualifizierten Berufstätigen und älteren Berufstätigen. Beide Gruppen zeigen auch in dieser Untersuchung eine leicht bis zum Teil stark unterdurchschnittliche Bereitschaft für die persönliche berufliche Weiterbildung. Da künftig zum einen die qualitativen Anforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich steigen werden und zum anderen aufgrund der demografischen Entwicklung (Alterspyramide) zukünftig länger gearbeitet werden muss – zumindest bis zum gesetzlichen Eintritt in das Rentenalter, der sich in den kommenden Jahrzehnten noch weiter nach hinten verschieben wird –, ist ein zu früher Ausstieg aus kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung, beispielsweise schon mit Anfang 50, nahezu ein Desaster mit vorprogrammiertem Ausgang. Hier wird in den kommenden Jahren viel Aufklärungs- und Motivationsarbeit zu leisten sein. Gerade hier liegen aber auch ungehobene Potenziale, die mit angemessenen Bildungsangeboten aktiviert werden können.

Ein hoffnungsvolles Ergebnis dieser Analyse ist, dass insbesondere die jüngeren Jahrgänge (bis Ende 30) die Notwendigkeit einer hohen Weiterbildungsbereitschaft bereits heute erkannt haben und dafür Zeit und Geld einsetzen wollen.

## **Das Unternehmen**

Die JOB AG mit Hauptsitz in Fulda ist der Spezialist für Personal Management und Job Management mit rund 70 Niederlassungen in ganz Deutschland. Das Leistungsspektrum umfasst alle Module der Wertschöpfungskette des modernen Personal Managements: Human Resources-Beratung, Zeitarbeit, Personalvermittlung, Temp to Perm Lösungen, Master Vendor Lösungen, Onsite Management, Interims-Management und Direct Search, sowie Projekte in den Geschäftsbereichen Produktion, Logistik & Handel, Industrie, Handwerk & Technik, Office & Management und spezialisierte Lösungen für Engineering, Fashion Logistik, Finanz- und Rechnungswesen und Call Center. In 2008 konnte ein Gesamtumsatz von rund 95,0 Mio. € erzielt werden. Dies entspricht einem Umsatzzuwachs im Vergleich zum Vorjahr von rund 16 Prozent. Ebenfalls stieg in 2008 die Zahl der Mitarbeiter auf insgesamt 4.400.

## **Impressum**

Herausgeber:  
JOB AG Personaldienstleistungen AG  
Rangstraße 9  
36037 Fulda  
Telefon: + 49 (0) 661 90 250 0  
Telefax: + 49 (0) 661 90 250 99  
E-Mail: [info@job-ag.com](mailto:info@job-ag.com)  
Internet: [www.job-ag.com](http://www.job-ag.com)

Redaktion:  
Andrea Neuland, Unternehmenskommunikation

Copyright © 2009 JOB AG Personaldienstleistungen AG, Fulda  
Alle Rechte vorbehalten