

Lernanlässe und Nutzenaspekte von wissenschaftlicher Weiterbildung

Eine explorative Analyse

ULRIKE KOLLMANN

Kurz zusammengefasst ...

Im Rahmen einer Masterarbeit wurde der Nutzen von wissenschaftlicher Weiterbildung an der Alice Salomon Hochschule untersucht. Forschungsgegenstand waren die Zertifikatskurse des Zentrums für Weiterbildung, welche im Zeitraum von 2009 bis 2015 abgeschlossen wurden. Die zentralen Fragestellungen lauteten: a) Welche Ziele wurden von den ehemaligen Teilnehmer_innen (retrospektiv) mit ihrer Partizipation an den Zertifikatskursen verbunden? b) Welche Nutzenaspekte ergaben sich hieraus aus subjektiver Perspektive der Teilnehmer_innen? c) Welche Faktoren üben Einfluss auf die Bewertung der Ziele bzw. des Nutzens aus? Das Mixed Method Design umfasste zum einen vier problemzentrierte Interviews mit ehemaligen Teilnehmer_innen und zum anderen eine quantitativ angelegte Online-Befragung aller Personen, welche im angegebenen Zeitraum erfolgreich einen Zertifikatskurs abgeschlossen haben. Bis dato liegen für diesen speziellen Forschungsbereich nahezu keine umfangreichen Studien vor, auch fällt die empirische Erkenntnisdichte bezüglich des Nutzens von Weiterbildung allgemein eher gering aus bzw. beschränkt sich auf eine eher instrumentelle Auslegung des Nutzens. Mit der Masterarbeit wurde ein empirischer Beitrag zu diesem Thema angestrebt. Ein zentrales Ergebnis dieser Arbeit ist die herausgestellte Funktion der wissenschaftlichen Weiterbildung als Professionalisierungsinstanz von Berufspraktiker_innen der sozialen Bereiche. Im Kontext der bedingenden Arbeitsmarktstrukturen mündete die Partizipation an wissenschaftlicher Weiterbildung hingegen deutlich seltener in einen beruflichen Aufstieg oder in eine monetäre Verbesserung für die ehemaligen Teilnehmer_innen.

1 Einleitung

„Es kann kein Zweifel bestehen: eine hochwertige und bedarfsorientierte Weiterbildung ist von hohem Nutzen – für den einzelnen selbst, sein familiäres und berufliches Umfeld, den Betrieb, aber auch die Gesellschaft als Ganzes“ (Weiß, 2011, S. 378). Wie dieser für die Weiterbildungsteilnehmer_innen individuell ausfällt, ist bis dato jedoch ein eher selten erforschtes Thema in der Erwachsenenbildung. Dies gilt ebenso für den Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung (wissWB).

Im Rahmen einer Masterarbeit wurde daher der Nutzen von wissenschaftlicher Weiterbildung an der Alice Salomon Hochschule in Berlin (ASH) untersucht. Forschungsgegenstand waren dabei die Zertifikatskurse des Zentrums für Weiterbildung (ZfW). Die zentralen Fragestellungen lauteten:

- Welche Ziele wurden retrospektiv von den ehemaligen Teilnehmer_innen mit ihrer Partizipation an den Zertifikatskursen verbunden?
- Welche Nutzenaspekte ergaben sich hieraus aus subjektiver Perspektive der Teilnehmer_innen?
- Welche (soziodemografischen) Faktoren üben Einfluss auf die Bewertung der Ziele bzw. des Nutzens aus?

Hierbei wurde insbesondere die individuelle Perspektive der Teilnehmenden eingenommen, um über diese einen gegenstandstheoretischen Beitrag für den Forschungsbereich der wissWB zu leisten.

Mit den Zertifikatskursen¹ an der ASH betrachtet die vorliegende Arbeit eine ‚Spezialform‘ von wissWB im engeren Sinne als eine Weiterbildung, die:

¹ Folgende Zertifikatskurse fanden in der Analyse Eingang: Care und Case Management; Coach in Professionen der Sozialen Arbeit, Bildung und Gesundheit; Counselling/Psychosoziale Beratung; Erlebnispädagogik; Fachberatung für Opferhilfe; Familienhebammen; Family Group Conference; Konflikt-Mediation; Pädagogik für Vermittlung sozialer Kompetenzen und Gewaltprävention; Psychosen verstehen - psychosoziale Hilfe gestalten - interdisziplinäre Zusammenarbeit fördern; Suchtberatung; Supervision und Coaching in der Sozialen Arbeit, Bildung und Gesundheit und Tiergestützt und tiergeschützt.

- einen berufsqualifizierenden Abschluss - in der Regel einen Hochschulabschluss - voraussetzt,
- in der Regel nach Aufnahme oder Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit erfolgt,
- inhaltlich sowie didaktisch-methodisch auf Hochschulniveau (Bachelor- oder Masterniveau) aufbereitet ist,
- mit einem berufsbezogenen Hochschulzertifikat endet.

Ein Blick in die Forschungsliteratur zeigt dabei ein sehr heterogenes Verständnis des Zertifikatsbegriffs auf, wie es beispielweise Käßlinger (2007) nachvollzogen hat. Dieser definiert die Zertifikate als formalisierte Lernnachweise von offiziellen Stellen, welche im Gegensatz zu Teilnahmebescheinigungen häufig mit Prüfungen enden, jedoch im Vergleich zu formalen Abschlüssen einen geringeren Grad an Formalisierung und öffentlicher Regulierung unterworfen sind. Die angebotenen Zertifikatskurse an der ASH verfolgen den Anspruch eines disziplinübergreifenden Austauschs und richten sich inhaltlich zumeist an den Schwerpunkten der Hochschule aus (Soziale Arbeit, Erziehung und Bildung, Gesundheit und Pflege). Die Tätigkeitsbereiche der Sozialen Arbeit nehmen dabei den größten inhaltlichen Anteil von 64% ein. Eine Beschreibung der personenbezogenen Merkmale der befragten Teilnehmer_innen der Zertifikatskurse ist Tabelle 1 zu entnehmen.

Kategorie	Häufigkeiten
Geschlecht	
weiblich	78,8 %
männlich	20,6 %
Alter	
unter 25 J.	4,2 %
26-35 J.	34,4 %
36-45 J.	27,3 %
46-55 J.	28,0 %
56-65 J.	6,1 %
höchster Berufsabschluss	
Ausbildung	22,5 %
Bachelor Hochschule	19,0 %
höherer akad. Abschluss FH	28,7 %
höherer akad. Abschluss Uni	23,2 %

Tab. 1: Personenbezogene Merkmale der Z-Kursteilnehmer_innen (eigene Erhebung)

2 Der Nutzen von (Weiter-)Bildung

Eine der wohl prominentesten Theorien zur Beschreibung und Erklärung von berufsbezogener Weiterbildungspartizipation und daraus resultierendem Nutzen sowohl für Individuen als auch für Unternehmen ist die Humankapitaltheorie, welche dem neoklassischen Paradigma der Mikroökonomie zuzuordnen ist (vgl. Becker, 2011). Der Ursprung dieses Ansatzes geht zurück auf den Ökonomen Adam Smith und wurde insbesondere von Schultz (1961), Mincer (1984) und Becker (1975) für den Bereich der Bildung adaptiert. Je mehr also eine Person in Bildung investiert, so die theoretische Annahme, desto höher die Rendite in Form von Einkommen. Die Theorie wird dabei von der Annahme rational handelnder und umfassend informierter Individuen geleitet, welche eine Maximierung des Nutzens anstreben, indem sie durch die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten ihre Produktivität und somit ihren Marktwert steigern (vgl. Behringer, 1999). Aufgrund der postulierten zeitlichen Differenz von Kosten und Nutzen wird dabei zugleich ausgeschlossen, dass die Qualifizierung durch Bildung bereits einen Selbstzweck erfüllt, da der Nutzen von Bildung innerhalb der Humankapitaltheorie lediglich auf eine substanzielle Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Einkommenschancen ausgerichtet ist (vgl. Becker, 2011). Zwar werden auch nicht-monetäre Erträge wie Arbeitszufriedenheit oder Prestige als Nutzenaspekte diskutiert, bleiben aber ebenfalls dem Optimierungsgedanken unterworfen, insofern angenommen wird, dass diese zu mehr Produktivität oder einer stärkeren Bindung an den Betrieb führen (vgl. Behringer, 1999). Kritisch diskutiert wurde dieser Ansatz insbesondere aufgrund diverser inhärenter Annahmen, welche sich an der Realität der Berufswelt brechen. So kann beispielsweise aufgrund der pluralen Weiterbildungslandschaft keineswegs von einer perfekten Markttransparenz für Weiterbildungsinteressierte ausgegangen werden - der Entscheidungsprozess für eine Weiterbildung bleibt risikobehaftet und ergebnisoffen. Das Postulat des ökonomischen Verwertungsbezugs übersieht dabei zudem „weichere“ Nutzenfaktoren von Bildung und bleibt in einer kapitalistischen Schule verhaftet, da humankapitaltheoretisch eine Investition in Weiterbildung nur dann als sinnvoll erscheint, wenn eine prinzipielle Marktgängigkeit angenommen werden kann. Schwer fassbar bleiben mit diesem Ansatz daher Nutzenaspekte, welche sich einem direkten ökonomischen Verwertungsinteresse entziehen, der Bildungsphase zeitlich nicht nachgeordnet sind, sondern zeitgleich stattfinden (vgl. Behringer, 1999) oder z.B. eher intrinsisch motiviert sind (vgl. Weiß, 2011). Der Nutzen von Bildung kann folglich aus verschiedenartigen Perspektiven über den ökonomischen Verwertungsansatz hinaus betrachtet werden, verweist bildungswissenschaftlich immer aber auf die Ziele und Funktionen des Lernens sowie auf die Erwartungen an Lernergebnisse (vgl. Fleige, 2011). Um den Nutzen zu beurteilen, rücken daher zunächst die intendierten Ziele an die Weiterbildungsteilnahme als besonderer Maßstab des Nutzens in den Blick. Der Nutzen kann aus dieser Sicht als erfolgreich realisiertes Ziel aufgefasst werden und wird somit

erst beschreibbar. Eine Gegenüberstellung der Ziele und des Nutzens scheint daher für die vorliegende Arbeit zielführend. Der Nutzen von Weiterbildung stellt sich insofern als vielfältiges Konstrukt heraus, wobei Reischmann (2004) zu bedenken gibt, dass mit keiner Evaluation jegliche Nutzensauslegungen in Gänze erfasst werden können. Insofern wird mit dieser Arbeit eine möglichst umfassende, jedoch keinesfalls erschöpfende Darstellung des Nutzens von wissenschaftlicher Weiterbildung angestrebt.

3 Methodisches Vorgehen

Geht es um die Suche nach einem dem Forschungsgegenstand angemessenen Verfahren, so geht es häufig zunächst um eine klare Positionierung entweder zu der qualitativen oder aber quantitativen „Schule“. Der jahrzehntelange „Streit“ dieser methodologischen Paradigmen wird seit nunmehr drei Dekaden jedoch von der Debatte um die Verknüpfung beider Forschungsstränge begleitet, welche im wesentlichen auf drei Ansätze zurückgeht: Das *Paradigmenmodell*, das *Mixed Methods Design* und die *Triangulation*² (vgl. Kelle, 2008). Das Mixed Methods Design erweist sich dabei für die vorliegende Arbeit als interessante Methodenkombination, welches bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts erfolgreich in der empirischen Sozialforschung angewandt wurde, vor allem aber seit Beginn der 80er Jahre einen großen Aufwind erfuhr. Während Vertreter_innen der quantitativen Forschungstradition die mangelnde Repräsentativität der Daten und eine fehlende Objektivität in der Datenerhebung der qualitativen Verfahren monierten, so beanstandeten Vertreter_innen der qualitativen Forschungstradition im Gegenzug einen unzureichenden Gegenstandsbezug. Beide Seiten wiesen die Vorwürfe des jeweils anderen zurück und rekurrten auf ihre unterschiedlichen Forschungsziele: Zum einen die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse (→ quantitative Methoden), zum anderen die Erfassung von komplexen Zusammenhängen der Akteur_innen (→ qualitative Methoden). Das Mixed Methods Design erkannte die jeweiligen Vor- bzw. Nachteile der unterschiedlichen Traditionen an und machte sie sich zu Nutze, indem die charakteristischen Schwächen der einen Methodentradition durch die Stärken der jeweils anderen in einem *gemeinsamen* Forschungsdesign ausgeglichen und die unterschiedlichen Ergebnisse aufeinander bezogen wurden. Als Desiderat dieser Methode wird jedoch die sehr unterschiedliche Konzeptualisierung zwischen den jeweiligen Studien beklagt, es herrscht keine begriffliche Einigkeit und auch fehlen systematische Bezüge zwischen Fragestellung bzw. Theorien und geeignete Methoden zur Erhebung dieser. Kelle (2008) fordert daher eine integrative Methodenlehre, welche bereits seit Jahrzehnten aussteht. Dies kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geleistet werden, dennoch wird in Anerkennung der methodischen Potenziale des Forschungsdesigns dieses für die vorliegende Arbeit angewandt, indem sowohl quantitative Daten mittels eines Online-Fragebogens, als auch qualitative Daten über problemzentrierte Interviews

erhoben und anschließend aufeinander bezogen werden. An dieser Stelle wird jedoch auf eine detaillierte Darstellung der qualitativen Interviews verzichtet, wesentliche Ergebnisse jedoch im Fazit benannt.

3.1 Quantitatives Verfahren

Um den Nutzen von wissWB auf Basis einer subjektiven Einschätzung der ehemaligen Teilnehmer_innen an Zertifikatskursen der ASH möglichst umfassend zu erheben, wurde in einem ersten Schritt ein standardisierter Online-Fragebogen eingesetzt. Dies ermöglicht den Befragten eine zeitlich bzw. räumlich flexible und damit weniger aufwendige Teilnahme an der Befragung (vgl. Thielsch & Weltzin, 2012), wodurch sich gleichsam die Akzeptanz erhöht und sich in geringeren Ausfallquoten und höheren Rücklaufquoten niederschlägt (vgl. Lojewski & Strittmatter, 2014). Sowohl das methodische Design als auch die statistischen Auswertungsverfahren wurden an die Studie von Beicht, Krekel & Walden (2006) angelehnt und mit weiteren themenspezifischen Studien verglichen.

Der Onlinefragebogen wurde in drei Themenkomplexe untergliederte:

1. formale Fragen zur Teilnahme (Zertifikatskurs, Beginn),
2. subjektiv bewertete Ziele (13 Items, 4-stufige Skala von 0 bis 3) und Nutzen (13 Items, 4-stufige Skala von 0 bis 3); subjektiv bewerteter Gesamtnutzens (7-stufige Skala von 0 bis 6); ein offenes Frageformat für Ergänzungen und negative Effekte,
3. Angaben zur Person.

Der Fragebogen wurde mittels eines *think aloud pretests* evaluiert.

Im Juli 2016 wurden alle Personen angeschrieben, deren Zertifikatskurs an der ASH im Zeitraum von 2009 bis 2015 stattgefunden hat. Insgesamt wurden so 793 ehemalige Teilnehmer_innen von 54 Zertifikatskursen kontaktiert, von denen der Link zur Onlineumfrage schließlich 733 Personen erreichen konnte. Innerhalb des Befragungszeitraums vom 18.07.2016 bis zum 16.08.2016 wurden 311 Fragebögen vollständig ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 42,4 Prozent entspricht. Die Daten wurden mit SPSS ausgewertet und Diagramme zum Teil mittels Excel aufbereitet.

² Eine detaillierte Auseinandersetzung der drei Diskursstränge bietet u.a. Kelle (2008).

4 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

In dem Datensatz wurden zunächst korrelative Strukturen vermutet, welche auf grundlegende Ziel- bzw. Nutzenaspekte hindeuten könnten. Um diese aufzuklären, wurde jeweils eine Hauptkomponentenanalyse (PCA) für die dreizehn Ziel- bzw. Nutzen-Items mit einer orthogonalen Rotation (Varimax-Methode) durchgeführt.³ Durch diese Analyse ergaben sich drei übergeordnete Faktoren: Verbesserung der beruflichen Situation, Professionalisierung und nicht direkt arbeitsbezogene Aspekte, wobei ihre jeweiligen Zuordnungen Tabelle 2 entnommen werden können. Die Faktoren erklären innerhalb der Variablen eine Gesamtvarianz von 58,68 Prozent.

Ziele	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3
Faktor 1: Verbesserung der beruflichen Situation			
beruflicher Aufstieg	,859		
höheres Gehalt	,805		
Wechsel der Beschäftigung	,758		
Interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit	,716		
Berufliche Anerkennung	,618		
Sicherheit Arbeitsplatzverlust	,593		
Faktor 2: Professionalisierung			
Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten		,846	
Mehr Handlungssicherheit in der beruflichen Praxis		,790	
Persönliche Weiterbildung		,720	
Faktor 3: nicht direkt arbeitsbezogene Aspekte			
Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten			,761
Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten			,644
ausgeschlossene Faktoren aufgrund von Kreuzladungen			
Voraussetzungen für berufliche Selbstständigkeit erlangen	,374		,499
Anpassung an neue oder veränderte Tätigkeitsanforderungen		,527	,507

Tab. 2: Hauptkomponentenanalyse der Ziel- bzw. Nutzen-Items (eigene Erhebung)

Über eine deskriptive Analyse und Beschreibung der einzelnen Ziel- und Nutzenkategorien (vgl. Abb. 1) werden anschließend allgemeine Tendenzen dieser für die wissWB sichtbar. Übergreifend für alle Zertifikatskurse ergibt sich nach den subjektiven Einschätzungen der Teilnehmer_innen folgende Relevanz der Ziele von wissWB. Als bedeutendste Ziele stellen sich insbesondere die Items der *persönlichen Weiterbildung* (74,0%), *Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten* (71,7%) und *Handlungssicherheit in der beruflichen Praxis* (59,5%) heraus, wobei neun von zehn Personen den beiden erstgenannten eine hohe bis sehr hohe Bedeutung zusprachen. Demgegenüber gaben lediglich 8,1 Prozent der Befragten an, dass für sie das Ziel der *persönlichen Weiterbildung* kaum oder gar überhaupt nicht zutreffend sei. Die Faktorenanalyse machte den Zusammenhang der drei genannten Items sichtbar, welche als Items zur Professionalisierung interpretiert wurden. Eine nahezu komplementäre Bewertung erhielten die Items *Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten* und *Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust*, welche lediglich ein Sechstel der Personen als für sie relevant bewerteten (trifft voll und ganz zu oder trifft eher zu). Ähnlich selten genannte Ziele sind zudem die Items *höheres Gehalt*, *Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust* oder *Wechsel in die berufliche Selbstständigkeit*, welchen lediglich etwa ein Viertel der Befragten eine hohe bis sehr hohe Bedeutung zur Partizipation an wissenschaftlicher Weiterbildung zusprachen. Deutlich wird, dass insbesondere die Items zur Verbesserung der beruflichen Situation eine eher nachrangige Bedeutung beigemessen wird. Hieraus ist abzuleiten, dass die wissWB an der ASH deutlich stärker in der Funktion der Professionalisierung steht, dafür jedoch weniger als Instrument zur Karriereplanung verstanden wird.

Ein ähnliches Bild zeichnete sich schließlich auch für die Nutzen-Kategorien ab (vgl. Abb. 2). Deutlich erkennbar sind es abermals die Items *Persönliche Weiterbildung*

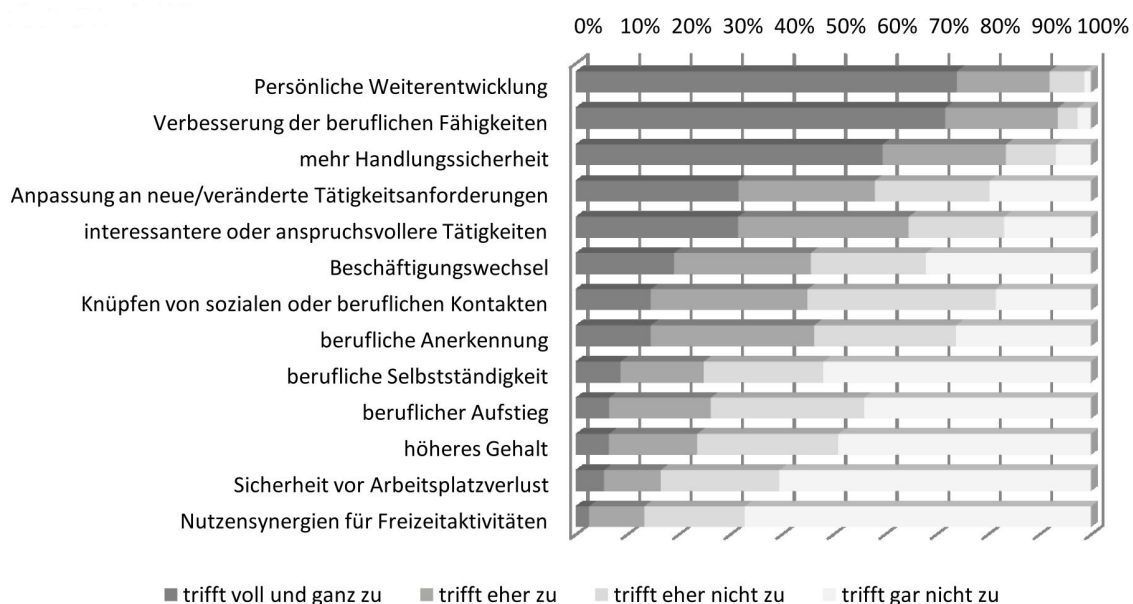


Abb. 1: Ziele von wissenschaftlicher Weiterbildung (eigene Erhebung)

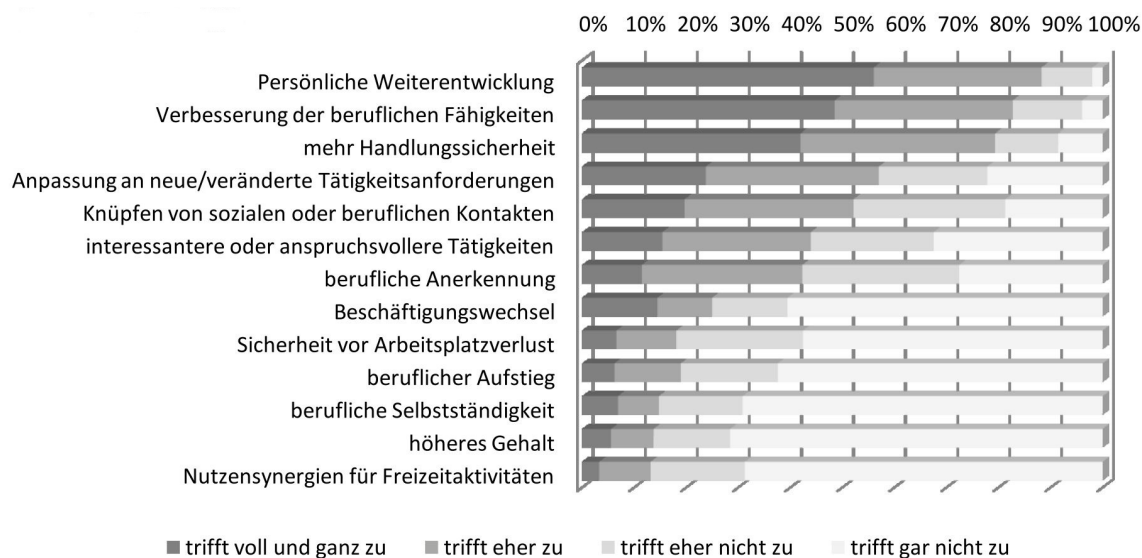


Abb. 2: Nutzen von wissenschaftlicher Weiterbildung (eigene Erhebung)

(56,0%), *Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten* (48,5%) und *Handlungssicherheit in der beruflichen Praxis* (42,0%), welche als eindeutig bedeutendste Nutzenkategorien bewertet wurden und dafür sprechen, dass insbesondere die Ziele zur Professionalisierung erfolgreich umgesetzt werden konnten. Auch fällt verglichen mit den Zielen ein leichter Itemübergreifender Abfall der positiven Tendenzen auf, welcher weiter unten näher geprüft wird und darauf schließen lässt, dass erwartungsgemäß nicht alle Ziele immer vollständig erreicht werden konnten. Die Gründe hierfür sind vielfältig, ergeben sich jedoch nicht aus der quantitativen Erhebung. Es sind sowohl *externe Gründe* (Arbeitsmarktsituation, ungünstige oder restriktive Strukturen am Arbeitsplatz etc.) als auch *personenimmanente Gründe* (mangelnde Motivation, veränderte private Situation, Krankheit etc.) anzunehmen. Auch könnten Inhalte, Aufbau oder beispielsweise die Gruppendynamik der *Zertifikatskurse* eine Rolle spielen. Es sind zudem die Items zur Verbesserung der beruflichen Situation, welche nicht nur merklich nachrangiger als Weiterbildungsziele bewertet wurden, sondern ebenfalls deutlich seltener realisiert werden konnten.

4.1 Ziele und Nutzen im Spiegel anderer Einflussfaktoren

Nach einer Beschreibung der Ziele und Nutzen ist nun von Interesse, inwiefern bestimmte (soziodemografische) Faktoren wie das Geschlecht, Alter, der höchste berufliche Abschluss und aktuelle berufliche Stellung, aber auch der Tätigkeitbereich mit seinen spezifischen Arbeitsmarktstrukturen selbst, potenziell Einfluss auf die Weiterbildungsziele bzw. auf die unterschiedlichen Nutzenaspekte ausüben.

a) *Einflussfaktor Geschlecht*: Aus humankapitaltheoretischer Perspektive ist zu vermuten, dass Männer deutlich höhere Aufstiegs- und Karriereaspirationen aufweisen und diese durch Weiterbildung eher realisieren können als Frauen, deren Erwerbsbiografien durch familiäre Verpflichtungen

im Vergleich zu Männern auch heute noch deutlich stärker unterbrochen sind. Dieser Unterschied fand sich hingegen nicht in den vorliegenden Daten wieder, da sich Frauen und Männer, mit Ausnahme des Einzelziels *Anpassung an neue oder veränderte Tätigkeiten*, in keinen der erfragten Ziele signifikant voneinander unterschieden. Da die Anzahl der Personen beider Gruppen jedoch stark differiert, ist zu vermuten, dass sich diese ohnehin sehr schwache Signifikanz bei gleichgroßer Fallzahl tilgen könnte.

Ein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern kann durch die erhobenen Daten ebenfalls für die Nutzenitems nicht nachgewiesen werden. Dies gilt ebenso für die karrierebezogenen Kategorien (Gehalt und Aufstieg), welche nur äußerst selten als Nutzen generell benannt wurden und darauf schließen lassen, dass entweder in den untersuchten Branchen nur bedingte Aufstiegsoptionen bestehen oder aber nicht primär durch wissenschaftliche Weiterbildung erzielt werden können.

b) *Einflussfaktor Alter*: Für das Ziel-Item *bessere Aussicht auf interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit* konnte ein schwacher negativer Zusammenhang zwischen den Altersgruppen nachgewiesen werden, der sich als signifikant herausstellte. Zudem konnte Gleiches ebenfalls für das Item *bessere Aussicht auf ein höheres Gehalt* und *Verbesserung der Aufstiegschancen* belegt werden. Folglich erweisen sich als altersspezifische Ziele insbesondere diese, welche auf eine Veränderung der beruflichen Situation abzielen und mit Karriereaspirationen verbunden sind. Diese Befunde scheinen erwartungsgemäß, da davon auszugehen ist, dass sich mit zunehmendem Alter eine feste berufliche Position sowohl monetär als auch inhaltlich entweder etablieren konnte oder aber diese für nicht mehr realisierbar gehalten wurde. Insofern beschreibt die Kategorie Alter typische lebens- bzw. berufsbiografischen Phasen. In Anbetracht eines stetigen Wandels erweist sich die Zielkategorie der Professionalisierung hingegen als altersübergreifend relevant.

Im Gegensatz zu den Zielen ergaben sich jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen innerhalb der Nutzenkategorien.

c) *Einflussfaktor Berufsabschluss*: Allgemeiner formuliert lässt sich folgendes feststellen: Je niedriger der berufliche Abschluss, desto höher das Ziel beruflich aufzusteigen oder sich beruflich zu verändern. Die Zertifikatskurse sind daher insbesondere für Personen ohne akademischen Abschluss mit einem kompensatorischen Anspruch verbunden. Das Ziel der Professionalisierung hingegen scheint für alle Berufsabschlussgruppen uneingeschränkt bedeutsam.

Diese Unterschiede tragen sich in die Bewertung des Nutzens fort, da Personen mit einer Berufsausbildung diverse Nutzenaspekte deutlich positiver als Personen mit einem höheren akademischen Universitätsabschluss bewerten, so z.B. die *Anpassung an die beruflichen Tätigkeitsanforderungen*, das *Knüpfen von sozialen Kontakten*, die *berufliche Anerkennung* und auch die *größere Handlungssicherheit*. Die deutlich höher gesetzten Ziele zur Verbesserung der beruflichen Situation von den Personen mit einer Berufsausbildung können hingegen nicht signifikant häufiger als in den Vergleichsgruppen realisiert werden.

d) *Einflussfaktor Tätigkeitsbereich*: Einschränkend ist zunächst für die Analyse der Tätigkeitsbereiche⁴ zu erwähnen, dass Mehrfachnennungen bewusst zugelassen wurden und insofern deutliche Überschneidungen der Gruppen möglich sind. Insofern scheint zwar die Aussagekraft begrenzt, jedoch ist es durchaus möglich, die Strukturen der spezifischen Teilarbeitsmärkte als grundlegende Bedingung für das Entwickeln von Weiterbildungszielen und ihre erfolgreiche Umsetzung (→Nutzen) zu beleuchten.

Insbesondere der Tätigkeitsbereich der Gesundheit und Pflege wies innerhalb der Ziele eindeutige Differenzen zu den anderen Tätigkeitsbereichen auf, welche hauptsächlich die Items zur Verbesserung der beruflichen Situation bedienen und häufig positiver bewertet wurden. Die auffallend höhere Bewertung fast aller Ziele im Bereich der Gesundheit und Pflege lässt sich zum einen mit der geringeren Überschneidung zu den anderen Tätigkeitsbereichen erklären. Somit ist die Gruppe in sich homogener und bildet zudem nur einen Teilarbeitsmarkt ab.

Diese Differenzen zwischen dem Bereich der Gesundheit/Pflege und den jeweils anderen Bereichen zeichnet sich ebenfalls in den einzelnen Nutzenkategorien ab. Die höher bewerteten Ziele konnte diese Gruppe zumindest zu Teilen erfolgreicher als die Vergleichsgruppen realisieren, insbesondere

in den Bereichen der Verbesserung der beruflichen Situation (*höheres Gehalt*, *beruflicher Wechsel* und *berufliche Selbstständigkeit*).

e) *Einflussfaktor berufliche Stellung*: In einer gruppenfokussierten Betrachtung der Mittelwerte fällt zunächst die übergreifende und von der beruflichen Stellung unabhängige Bedeutung der Zielitems zur Professionalisierung (*persönliche Weiterentwicklung*, *Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten*, *Handlungssicherheit*) auf. Erwartungsgemäß lassen sich deutliche Differenzen in den Items zur Verbesserung der beruflichen Situation und damit verbundenen Karriereaspirationen finden. Es konnte sich herausstellen, dass Student_innen als angehende Berufseinsteiger_innen im Vergleich zu den anderen Erwerbsgruppen erwartungsgemäß häufiger eine positivere Bewertung für die Items zur Verbesserung der beruflichen Situation vergaben. Durch die festen Laufbahnstrukturen und dem besonderen beruflichen Status der Beamt_innen bewerteten diese hingegen im Vergleich zu den anderen Erwerbsgruppen die genannten Ziele deutlich nachrangiger. Dagegen wird das Ziel der *Anpassung an berufliche Tätigkeitsanforderungen* im Vergleich wesentlich häufiger benannt.

So different wie die Ziele ist auch der Nutzen der Zertifikatskurse zwischen den einzelnen Gruppen, wobei insbesondere die Student_innen eine Verbesserung der beruflichen Situation gegenüber den Angestellten und Verbeamteten nach eigenen Angaben erzielen konnten. Deutlich tritt ebenfalls die niedrigere Bewertung des Gesamtnutzens der Beamt_innen gegenüber den übrigen Gruppen hervor.

f) *Einflussfaktor Initiierung*: Der Faktor der Initiierung wurde auf potenzielle Zusammenhänge ausschließlich für die einzelnen Nutzenaspekte hin überprüft. Auch hier sind Aussagen aufgrund der sehr unterschiedlichen Fallzahlen nur bedingt möglich, da knapp 82 Prozent der befragten Personen angaben, dass die Initiative zur Weiterbildung ausschließlich von ihnen selbst ausging. Für den *beruflichen Aufstieg* erwies sich die Teilnahme jedoch insbesondere dann als fruchtbar, wenn diese sowohl von dem_der Arbeitgeber_in als auch von dem_der Teilnehmer_in selbst ausging.

4.2 Gegenüberstellung der Ziele und Nutzen

Durch eine Gegenüberstellung der Ziele und Nutzen ist nun von Interesse, inwiefern sich die ursprünglichen Zielsetzungen nach der subjektiven Einschätzung der Befragten tatsächlich erfüllten. Der Vergleich der einzelnen Zielaspekte mit den Nutzenkategorien mittels der Berechnung von Korrelationen von gepaarten Stichproben ergab einen mittleren⁵ bis starken⁶ positiven Zusammenhang zwischen den einzel-

⁴ Zu diesen gehören: Soziale Arbeit, Erziehung und Bildung, Gesundheit und Pflege sowie andere Tätigkeitsbereiche (gebündelt in der Kategorie „andere“).

⁵ Für die Items: Persönliche Weiterentwicklung, Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten, interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeiten, Wechsel der Beschäftigung, berufliche Anerkennung, beruflicher Aufstieg und Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust.

⁶ Für die Items: Anpassung an neue oder veränderte Tätigkeitsanforderungen, Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten, höheres Gehalt, berufliche Selbstständigkeit, Handlungssicherheit in der beruflichen Praxis und Nutzensynergien für Freizeitaktivitäten.

nen Kategorien, wobei sich dieser als höchst signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1 Prozent herausstellte. Dies bedeutet zunächst, dass die Bewertung des Nutzens sehr ähnlich zu den Einschätzungen der Ziele lag.

Um einen detaillierten Aufschluss darüber zu erhalten, inwiefern sich die ursprünglichen Zielvorstellungen tatsächlich erfüllten, wurden nun die einzelnen Fälle betrachtet, wobei jeweils die Differenz zwischen Nutzen und Ziele (→Nutzen-Ziel-Relation) gebildet wurde. Wurde beispielsweise das Ziel des beruflichen Wechsels mit 3 bewertet, hingegen der Nutzen lediglich mit 2, folgt hieraus eine Differenz von -1 als leichte Verfehlung des Ziels.

In einem ersten Schritt wurden für alle Befragten die positiven Ziel-Nutzen-Relationen (+1/+2) ausgegeben, wobei auch solche Fälle eingeschlossen wurden, welche auf einen *nicht intendierten* positiven Nutzen schließen lassen, z.B. wenn das Ziel als gar nicht (0) oder nur wenig bedeutend (1) bewertet wurde, der Nutzen dann aber positiver (+1) oder sogar deutlich positiver (+2/+3) eingestuft wurde. Hier fallen insbesondere solche Ziel-Nutzen-Relationen aufgrund des Deckeneffekts ins Gewicht, welche innerhalb der Zielbewertung nicht an oberster Stelle (bewertet max. mit 2) standen, da nur hier überhaupt ein „Übertreffen“ der ursprünglichen Ziele sichtbar werden kann. Insofern müssen die Angaben für diese Items als verzerrt interpretiert werden.

Als unerwartet positiv tritt in Abbildung 3 der Nutzenaspekt *Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten* hervor. Hier gaben 22,3 Prozent bzw. 6,6 Prozent der Befragten an, dass dieses Ziel leicht oder sogar stark übertroffen wurde. Da die Kurse in der überwiegenden Mehrheit von Berufspraktiker_innen besucht wurden, könnte dies als Indiz gesehen werden, dass der fachliche, interdisziplinäre Austausch retrospektiv

als besonders wertvoll und nützlich angesehen wurde, auch wenn dies häufig nicht als primäres Ziel der Weiterbildungsteilnahme benannt wurde. Als ähnlich positiv fallen zudem die Items *Anpassung an Tätigkeitsanforderungen*, *Erlangung von interessanteren oder anspruchsvolleren Tätigkeitsbereichen* und *mehr Sicherheit vor Arbeitsplatzverlust* auf. Deutlich seltener hingegen berichteten die Befragten von einer Verbesserung der beruflichen Situation: Gerade einmal jede sechzehnte Person erhielt, laut eigenen Angaben, über die Erwartungen hinaus mehr Gehalt durch die Weiterbildung und nur jede_r Achte konnte einen *beruflichen Aufstieg* jenseits der eigenen Erwartungen verzeichnen.

In einem zweiten Schritt (vgl. Abb. 4) wurden nun für die Berechnung der Differenz (Ziel-Nutzen-Relation bei sehr wichtigen oder wichtigen Zielen) die Fälle selektiert, welche die jeweiligen Zielkategorien *mindestens* mit 2 (trifft eher zu) bewerteten, da Bindungen oder negative Nutzenbewertungen von wenig (1) bis gar nicht relevant (0) erachteten Zielen für die Analyse unbedeutend erschienen und zudem das Bild verzerrt hätten. So z.B. wenn sowohl das Ziel der beruflichen Anerkennung als auch der Nutzen mit 0 bewertet wurden, folglich aber als Bindung (0-0=0) positiv in die Analyse eingegangen wäre. Die Frage lautete daher: Wurden die als wichtig oder sehr wichtig bewerteten Ziele erreicht? Insgesamt geht deutlich hervor, dass die Ziele der *Professionalisierung* und *nicht direkt-arbeitsbezogenen Aspekte* nicht nur wesentlich häufiger als wichtiges oder sogar sehr wichtiges Ziel genannt wurden, sondern auch wesentlich wahrscheinlicher realisiert werden konnten, als die Ziele, welche mit einer *Verbesserung der beruflichen Situation* einhergingen.



Abb. 3: Positive Ziel-Nutzen-Relation (eigene Erhebung), Teilnehmer_innen in Prozent

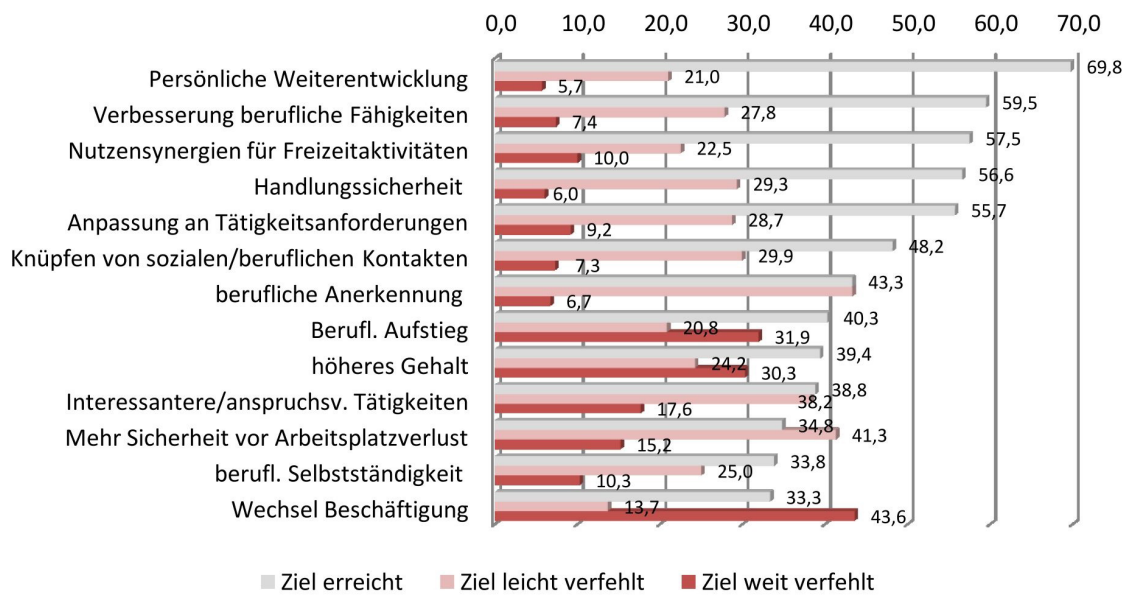


Abb. 4: Positive Ziel-Nutzen-Relation bei sehr wichtigen oder wichtigen Zielen in Prozent (eigene Erhebung)

5 Zusammenführung und Schlussfolgerungen

Der Nutzen der Zertifikatskurse als ein Format der wissWB an der ASH stellt sich aus multidimensionalen Perspektiven dar und liefert ein klares Indiz dafür, dass die Einschätzung des Nutzens von beruflicher Weiterbildung bis dato deutlich unterschätzt bzw. vereinseitigt wurde. Anhand der Humankapitaltheorie konnte aufgezeigt werden, dass eine Vereinseitigung des Nutzens von Weiterbildung vielfach Resultat einer theoretischen „Brille“ ist, welche die Realität nur unterkomplex abzubilden vermag. Weiterbildung im Spiegel einer rein ökonomischen Verwertbarkeit zu betrachten, greift daher deutlich zu kurz, wie auch jüngst Käßlinger (2016) für die betriebliche Weiterbildung konstatierte. Die große Anzahl von Studien, welche sich dem Nutzen von Weiterbildung hinsichtlich eines Einkommens- oder Statuszuwachses aus humankapitaltheoretischer Perspektive widmeten (u.a. Jürges & Schneide, 2004; Hubert & Wolf, 2007; Schiener, 2007; Wolter & Schiener, 2009; Leuze & Strauß, 2011) zeugen jedoch von einer faktischen Verkennung der eigentlichen Funktion von Weiterbildung und fordern eine grundlegend veränderte Forschungsperspektive.

Als bedeutendste Erkenntnis wurde sowohl in den Interviews als auch in der Online-Befragung die besondere Relevanz der *Professionalisierung* als übergeordnetes Ziel bzw. Nutzen von wissWB herausgestellt, welche unabhängig von Geschlecht, Alter, Berufsabschluss, Erwerbsstatus oder Tätigkeitsfeld wirkt und als herausragendes Merkmal insbesondere für die sozialen Bereiche angenommen werden kann⁷.

Ein in der vorliegenden Arbeit deutlich nachrangig bewerteter und dennoch vielfach erforschter Ziel- bzw. Nutzenaspekt

wurde mit der Oberkategorie der *Verbesserung der beruflichen Situation* beschrieben. Die niedrigeren Bewertungen lassen darauf schließen, dass wissWB für die untersuchten Branchen selten explizit mit Karriere- und Aufstiegsaspirationen verbunden ist. Im Unterschied zu der Kategorie der *Professionalisierung* zeigten sich hier klare Differenzen zwischen den einzelnen Gruppen. Für die Bewertung der Ziele konnten einige signifikante Unterschiede ermittelt werden, da insbesondere Personen unter 25 Jahren, Personen mit einer Berufsausbildung, Studierende oder Personen aus dem Bereich Gesundheit und Pflege einige der Zielitems zur *Verbesserung der beruflichen Situation* deutlich höher bewerteten, als ihre jeweiligen Vergleichsgruppen. Einer Realisierung dieser Ziele stehen jedoch insbesondere externe Faktoren wie die strukturelle Arbeitsplatz- oder Arbeitsmarktbedingungen gegenüber und erweisen sich als deutlich schwerer erreichbar. Dabei scheinen die externen Faktoren auf den subjektiv bewerteten Nutzen deutlich einflussreicher als die untersuchten soziodemografischen Faktoren zu sein. Ein weiterer Bedingungsfaktor für die erfolgreiche Realisierung von Nutzenaspekten zur Verbesserung der beruflichen Situation stellt zudem die berufliche Einbindung dar, was durch beide Erhebungsverfahren bestätigt werden konnte: Diese Ziele konnten insbesondere dann realisiert werden, wenn die Teilnehmer_innen bereits in dem beruflichen Arbeitsfeld tätig waren und die Weiterbildungsteilnahme sowohl von dem_der Arbeitnehmer_in als auch von dem_der Arbeitgeber_in ausgingen.

Es lässt sich durch die geführten Interviews zudem feststellen, dass die Partizipation an wissWB überwiegend mit einem beruflichen Verwertungsinteresse verbunden ist, jedoch der

⁷ Hier wäre eine vergleichende branchendifferenzierte Anschlussforschung wünschenswert.

subjektiv bewertete Nutzen zugleich deutlich darüber hinausgeht, so z.B. durch die *Freude am Lernen von interessanten Inhalten* oder einem *sozialen Austausch*. Dies erscheint insofern nicht verwunderlich, als dass die Zertifikatskurse in den meisten Fällen (82%) eigeninitiiert waren, die Kosten zumindest zu Teilen selbst getragen wurden (55%) und über eine längere Zeit hinweg insbesondere in der Freizeit der Teilnehmenden stattfanden. Diese Bedingungen erfordern eine hohe intrinsische Motivation, welche häufig dann aufgebracht wird, wenn sowohl eine berufliche Verwertbarkeit erwartet werden kann und diese zugleich mit einem hohen Interesse am Thema gepaart ist. Der hohe Anteil der Personen (29%), welche den Nutzen dieses Items *Knüpfen von sozialen und beruflichen Kontakten* höher als das äquivalente Ziel bewerteten, weist dabei auf den besonderen Wert des interdisziplinären kollegialen Austauschs innerhalb der Zertifikatskurse hin, welcher sich als häufig nicht intendierter positiver Effekt interpretieren lässt und deutlich über den Arbeitskontext hinaus zu reichen scheint.

Eine Reihe von Hinweisen aus den qualitativen Interviews sprechen zudem dafür, dass der Nutzen von *wissWB* weit über die individuelle Ebene hinausgeht und ebenfalls *externen Nutzen* schafft, wie es bereits empirisch für die allgemeine Erwachsenenbildung belegt werden konnte (Manninen & Meriläinen, 2014; Thöne-Geyer et al., 2015; Manninen, 2010). Diese Nutzenaspekte zeichnen ein erstes Bild eines weiteren Nutzens auch für die *wissWB*, welcher durch Anschlussforschungen zu prüfen und ausdifferenzieren ist.

In der Auswertung wurde zudem das besondere Potenzial der Zertifikatskurse deutlich: Über einen ausgedehnten Zeitraum, von in der Regel einem Jahr, wird den Teilnehmer_innen eine *intensive Beschäftigung* mit einem spezifischen Themenkomplex auf *wissenschaftlichem Niveau* ermöglicht. Eine *Berufsorientierung* wird dabei sowohl durch die Inhalte als auch durch die eingesetzten Lehrkräfte (Praktiker_innen und wissenschaftliches Personal), das methodisch-didaktische Design (*modulartig, berufsbegleitend*) und dem besonderen Augenmerk auf Reflexions- und Transfermöglichkeiten des Gelernten in der beruflichen Praxis (*Berufsfeld- und Anwendungsbezug, Lernen im Schonraum*) gewährleistet. Eben dies ermöglicht den Teilnehmer_innen schließlich, ihre beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen innerhalb eines Wissenschaft-Praxis-Dialogs zu professionalisieren. Der *interdisziplinäre Austausch* innerhalb der Zertifikatskurse erlaubt dabei u.a. neue Perspektiven und eine kritische Distanz zum beruflichen Handeln einzunehmen. Neben diesen Faktoren ist es insbesondere die herausgestellte hohe intrinsische Motivation der Teilnehmer_innen selbst, welche sich in einer positiven Nutzenbewertung niederschlägt, selbst wenn „harte“ berufliche Nutzenaspekte deutlich seltener erreicht werden können. Auszeichnende Besonderheit der Zertifikatskurse gegenüber anderen Formen von *wissWB* ist dabei zudem die Möglichkeit, auch *nicht-traditionelle Zielgruppen* stärker als zuvor in den Blick zu nehmen und der bestehenden Zugangsselektivität von *wissWB* entgegenzuwirken. Er-

strebenswert erscheint vor diesem Hintergrund ein stärkerer Ausbau von *wissWB*, was sich insbesondere in der beruflichen Heterogenität der sozialen Berufe und den damit differenten Zeitkontingenten, Anforderungen und Zielsetzungen begründet. Diesen Bedingungen können, im Vergleich zu den grundständigen Studiengängen, die deutlich flexibleren Zertifikatskurse im besonderen Maße entsprechen und stehen daher nicht in Konkurrenz zu diesen, sondern sind vielmehr als durchaus gleichwertige Angebotsform der Hochschule zu verstehen, welche deutlich stärker als bisher zu fördern sind. Zudem scheint die bis dato bestehende klare Trennung zwischen akademischer Erst- und Weiterbildung obsolet, da eine berufliche Professionalisierung nicht mit Abschluss eines Studiums abgeschlossen ist, sondern vielmehr im Zeichen des lebenslangen Lernens in der gesamten Erwerbsbiografie bedeutsam bleibt. Eben dies erfordert es, die *wissWB* aus der faktisch bestehenden Randständigkeit zu heben und sie als selbstverständliches Kerngeschäft an Hochschulen zu etablieren, wie es formal bereits gesetzlich geregelt ist. Der Hochschule zum Wettbewerbsvorteil kann dabei eine bereits durch das Erststudium vorhandene Kund_innenbindung sein, welche sich durch den Trend der Höherqualifizierung noch verstärken dürfte (vgl. Höfener 2005) und eine intensivierte Alumni-Arbeit erfordert. Angesichts genannter Gründe ist es daher nur schwer nachzuvollziehen, warum *wissWB* an Hochschulen weiterhin ein Schattendasein fristet. Es bleibt für die Zukunft zu hoffen, dass dieses Potenzial stärker erkannt und umgesetzt wird.

Literatur

- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press for NBER.
- Becker, R. (2011). *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Behringer, F. (1999). *Beteiligung an beruflicher Weiterbildung: Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz*. Zugl.: Bochum, Univ., Diss., 1998. Opladen: Leske + Budrich.
- Beicht, U., Krekel, E. M. & Walden, G. (2006). *Berufliche Weiterbildung: Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?* Bielefeld: Bertelsmann.
- Fleige, M. (2011). Kulturen der Nutzenpositionierung - Durch Wissen zu veränderten Lernentscheidungen. *REPORT* 34(3). Abgerufen am 17. November 2016 von <http://www.die-bonn.de/doks/report/2011-lerntheorie-01.pdf>.
- Höfener, F. (2005). *Soziale Arbeit - eine weiterbildungsentensive Profession: Eine empirisch-systematische Untersuchung zur Weiterbildung von Fachkräften der sozialen Arbeit*. Aachen: Shaker.

- Hubert, T. & Wolf, C. (2007). *Determinanten und Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung: Eine Analyse mit Daten des Mikrozensus 1993, 1998 und 2003*. Abgerufen am 24. November 2016 von http://www.ratswd.de/download/workingpapers2007/09_07.pdf.
- Jürges, H. & Schneide, K. (2004). *Dynamische Lohneffekte beruflicher Weiterbildung: Eine Längsschnittanalyse mit den Daten des SOEP*. Abgerufen am 23. November 2016 von https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/1285/1/092_05.pdf.
- Käpplinger, B. (2007). *Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung*. Zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Diss., 2006. Bielefeld: Bertelsmann.
- Käpplinger, B. (2016). *Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Kelle, U. (2008). Qualitative vs. quantitative Forschung - die Debatte. In U. Kelle (Hrsg.), *Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung: Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte* (S. 25-55). Wiesbaden.
- Leuze, K. & Strauß, S. (2011). Einkommenseffekte der Weiterbildung von Hochschulabsolventen: Der Einfluss von Weiterbildungsquantität und -qualität. *Beiträge zur Hochschulforschung* (4), 36-56. Abgerufen am 16. Oktober 2016 von http://www.bzh.bayern.de/uploads/media/2011_4_Leuze_Strauss.pdf.
- Lojewski, J. & Strittmatter, V. (2014). *Befragung von Weiterbildungsteilnehmerinnen Befragung von Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern an ausgewählten Akademien der Freien Wohlfahrtspflege*. Bielefeld. Abgerufen am 14. Oktober 2016 von http://www.awo-bundesakademie.org/fileadmin/user_upload/PDFs/Bericht_Befragung_von_WB-TeilnehmerInnen_10_12.pdf.
- Manninen, J. (2010). Wider Benefits of Learning within Liberal Adult Education System in Finland. In M. Horsdal (Hrsg.), *Communication, collaboration and creativity: Researching adult learning* (S. 17-35). Odense: University Press of Southern Denmark.
- Manninen, J. & Meriläinen, M. (2014). *Benefits of Lifelong Learning: BeLL Survey Results*. Abgerufen am 18. November 2016 von <http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/BeLL-Survey-results.pdf>.
- Mincer, J. (1984). *Schooling, experience, and earnings*. New York: Columbia University Press. (Human behavior and social institutions, 2).
- Reischmann, J. (2004). Warum nicht mal den Nutzen messen?: Evaluation von Bildungsarbeit. *DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, (3), 42-48. Abgerufen am 16. November 2016 von http://www.diezeitschrift.de/32004/reischmann04_01.pdf.
- Schiener, J. (2007). *Statusseffekte beruflicher Weiterbildung im Spiegel des Mikrozensus*. Abgerufen am 24. November 2016 von http://www.ratswd.de/download/RatSWD_RN_2007/RatSWD_RN_12.pdf.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review* (1), 1-17.
- Thielsch, M. T. & Weltzin, S. (2012). Online-Umfragen und Online-Mitarbeiterbefragungen. In M. Thielsch & T. Brandenburg (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie: Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung*. Münster: Monsenstein und Vannerdat. (MV Wissenschaft).
- Thöne-Geyer, B. et al. (2015). Der vielfältige und weite Nutzen von allgemeiner Erwachsenenbildung: Ergebnisse der europäischen Studie „Benefits of Lifelong Learning“. *DIE aktuell*. Abgerufen am 28. Oktober 2016 von www.die-bonn.de/doks/2015-benutzerforschung-01.pdf.
- Weiß, R. (2011). Bildungsökonomie und Weiterbildung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (2., S. 367-384). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wolter, F. & Schiener, J. (2009). Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung: Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61(1), 90-117. Abgerufen am 24. November 2016 von <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-009-0043-z>.

Autorin

Ulrike Kollmann, M.A.
kollmann@ash-berlin.eu