Weiterbildung bildet vor allem die Gebildeten weiter

Eine Untersuchung von Avenir Suisse zeigt, dass sich gut Qualifizierte häufiger weiterbilden als Personen mit einem tiefen Bildungsniveau. Dadurch wird die Kluft zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten noch tiefer. Studienautorin Valérie Müller über die Gründe und was sich dagegen tun liesse.

Interview: Andreas Minder

In Ihrer Studie kann man lesen, dass sich Personen mit einem Abschluss auf der Tertiärstufe rund doppelt so oft und länger fortbilden als solche ohne nachobligatorische Ausbildung. Wie lässt sich das erklären?
Es gibt verschiedene Annahmen. Eine davon ist, dass Leute, die schon viel in ihre Grundbildung investiert haben, auch jene sind, die eine grössere Motivation haben zu lernen. Zudem fällt ihnen das Lernen wohl auch leichter. Auch andere Persönlichkeitsmerkmale könnten eine Rolle spielen: Höherqualifizierte dürften weiter vorausplanen oder eine tiefere Präferenz für Freizeit haben. Personen mit einer tieferen Grundbildung haben dagegen vielleicht schon in frühen Jahren schlechte Erfahrungen gemacht in der Schule und deshalb Respekt davor, sich weiterzubilden.

Wie lässt sich das ändern?
Für jene, die schon im Erwerbsleben stehen, ist es sehr schwierig aufzuholen. Weiterbildung kann jedoch dazu beitragen, die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern. Dass man so die Bildungslücken ganz schliessen kann, sehe ich eher weniger. Eine längerfristige Bildungspolitik müsste darauf ausgerichtet sein, möglichst früh Bildungslücken zu schliessen oder sie gar nicht erst entstehen zu lassen.

Gemäss Ihrer Studie wollen sich viele, die keine nachobligatorische Bildung haben, gar nicht weiterbilden. Sind sie zu faul?
Nein, das würde ich nicht sagen. Die Zurückhaltung ist wohl eher auf unterschiedliche Erfahrungen und Lebensrealitäten zurückzuführen. Es ist teilweise schwierig, diese Leute zu erreichen und sie zu einer Weiterbildung zu motivieren. Dessen muss man sich bewusst sein, wenn man Förderinstrumente schafft. Die Arbeitgeber und die Verbände könnten hier eine wichtige Rolle spielen, indem sie Arbeitskräfte auf die Bedeutung von Weiterbildung und Unterstützungsmöglichkeiten aufmerksam machen.

In grösseren Unternehmen wird mehr in die Weiterbildung investiert als in kleineren. Weshalb ist das so?
Grossunternehmen haben in der Regel grössere personelle Kapazitäten und eine eigene Personalabteilung, die sich mit der Weiterbildung auseinandersetzt. Zudem können sie von Skaleneffekten profitieren: Wenn man eigene Schulungsmodule entwickelt, ist das zwar mit

Valérie Müller: «Bildungspolitik müsste darauf ausgerichtet sein, möglichst früh Bildungslücken zu schliessen.» Foto: zvg

hohen Kosten verbunden, aber man kann sie sehr vielen Leute anbieten. Bei KMU ist dieser Effekt kleiner. Berufs- und Branchenverbände könnten auch hier eine Rolle spielen, indem sie die überbetriebliche Zusammenarbeit bei der Weiterbildung fördern.

Sollte auch die öffentliche Hand aktiv werden?
Wir sagen: So wenig Staat wie möglich, auch bei der Weiterbildung. Öffentliche Bildungsausgaben sollen sich auf die frühen Jahre konzentrieren. Staatliche Weiterbildungsunterstützung ist nur bei Leuten gerechtfertigt, die sich selten oder nie weiterbilden und Gefahr laufen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit einzubüssen und arbeitslos zu werden. Um das zu vermeiden, könnte sich gezielte staatliche Förderung lohnen.

Wer ist vor allem in der Pflicht? Der Bund, die Kantone?
Die Bildung ist ja grundsätzlich in der Hand der Kantone. Das sollte auch bei der Förderung der Weiterbildung so sein. Die Arbeitsmarktsituation, das Bildungswesen und die Lebensbedingungen sind kantonal verschieden. Ein System für das ganze Land würde dem nicht gerecht. Die Kantone können besser abschätzen, welche Personen man wie unterstützen sollte.

Sie erwähnen in der Studie Weiterbildungsgutscheine als ein mögliches Instrument. Wenn sich jemand nicht weiterbilden will, hilft das doch auch nicht?
Dieser Gefahr sind wir uns bewusst. Zudem besteht bei allen Fördermitteln das Risiko, dass sie von Leuten genutzt werden, die sich auch ohne den Zustupf weitergebildet hätten. Im Kanton Genf, wo schon am längsten mit Bildungsgutscheinen gearbeitet wird, hat es sich gezeigt, dass dieser unerwünschte Mitnahmeeffekt hoch ist. Man müsste deshalb den Kreis der Berechtigten eng begrenzen. Trotzdem ist auch damit nicht garantiert, dass man die richtige Zielgruppe erreicht.

Es gibt auch das informelle Lernen im Arbeitsalltag. Ist es ähnlich ungleich verteilt?
Das informelle Lernen ist schwierig zu messen. In Umfragen wird es zwar erfasst, indem man die Leute fragt, ob sie einen Fachartikel gelesen haben und Ähnliches. Aber viel informelles Lernen passiert unbewusst. Das spiegelt sich in der so genannten Erfahrungsrendite: Für zusätzliche Erfahrung gibt es Lohnzuschläge. Diese Rendite ist über die Zeit stabil geblieben. Das informelle Lernen hat auf allen Bildungsniveaus einen wichtigen Stellenwert.

Mit dem Alter nimmt die Weiterbildungsbeteiligung ab. Weil es sich nicht mehr lohnt?
Es ist nicht so, dass es sich nicht mehr lohnt, aber es lohnt sich weniger, als wenn man jung ist. Man ist mit 30 motivierter, eine grosse Weiterbildung zu machen, als mit 63. Aber es ist wichtig, möglichst lang auf dem Arbeitsmarkt mithalten zu können. Weiterbildungen, die dazu dienen, beruflich auf dem aktuellen Stand zu bleiben – zum Beispiel indem man die Bedienung einer neuen Maschine oder eines PC-Programms lernt – ergeben auch in fortgeschrittenem Alter sowohl für die Arbeitskraft als auch für den Betrieb Sinn. Aber wenn es um Fähigkeiten geht, mit denen man zusätzliche Aufgaben übernehmen könnte, ist die Bereitschaft kurz vor der Pensionierung wohl auf beiden Seiten kleiner.

Zur Person

Die Ökonomin Valérie Müller ist Senior Researcher bei der wirtschaftsliberalen Denkfabrik Avenir Suisse. Die Studie über die Weiterbildung in der Schweiz hat sie zusammen mit Marco Salvi verfasst.

Valérie Müller, Marco Salvi: Weiterbilden, aber gezielt. Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. April 2021. Avenir Suisse, Zürich. Download: www.avenir-suisse.ch/publication/weiterbilden-aber-gezielt