ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Lenske, Werner; Werner, Dirk

**Article**

# Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung: Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

**Provided in Cooperation with:**
German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Lenske, Werner; Werner, Dirk (2009) : Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung: Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 36, Iss. 1, pp. 51-66, https://doi.org/10.2373/1864-810X.09-01-04

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/156971

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

# Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008

Werner Lenske / Dirk Werner, Januar 2009

**Die sechste Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, dass knapp 84 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Weiterbildung betreiben. Jeder Mitarbeiter nimmt im Durchschnitt 1,3-mal an einer Lehrveranstaltung im Umfang von 18,1 Stunden teil. Im Jahr 2007 lagen die Aufwendungen der Unternehmen je Mitarbeiter bei durchschnittlich 1.053 Euro, wovon knapp 40 Prozent auf direkte und gut 60 Prozent auf indirekte Kosten entfielen. Gegenüber der früheren IW-Erhebung für das Jahr 2004 liegen die direkten Kosten um 15,5 Prozent höher, während die indirekten Kosten 10,1 Prozent niedriger ausfallen. Zugelegt haben die Kosten für Lehrveranstaltungen, während die Aufwendungen für das informelle Lernen gesunken sind. Hochgerechnet auf alle Beschäftigten in Deutschland wurden 27,0 Milliarden Euro für die betriebliche Weiterbildung aufgewandt. Für die kommenden Jahre ist unabhängig von konjunkturellen Verwerfungen von einem steigenden Weiterbildungsbedarf auszugehen, der auch durch Fachkräfteengpässe verursacht wird. Von besonderer Relevanz ist aus Sicht der Unternehmen eine stärkere Kooperation der Hochschulen bei der berufsbegleitenden Weiterbildung.**

## Sechste IW-Weiterbildungserhebung

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) befragt alle drei Jahre Unternehmen in Deutschland zu ihren Weiterbildungsaktivitäten. Die nun vorliegende sechste IW-Weiterbildungserhebung knüpft an den früheren Umfragen an (Werner, 2006). Die Befragung erfolgte erneut per Internet-Fragebogen. Im Frühjahr und Sommer 2008 wurden rund 10.000 Unternehmen telefonisch kontaktiert und um ihre Beteiligung an der Umfrage gebeten. Dieser Bitte sind 3.787 Unternehmen gefolgt, wobei schließlich 1.729 Fragebögen in die Auswertungen einbezogen werden konnten. Die Stichprobenziehung erfolgte auf repräsentativer Basis bezogen auf die Gesamtwirtschaft. Somit lassen sich die Ergebnisse der Umfrage über eine Unternehmensgrößen-Branchen-Matrix auf alle Unternehmen in Deutschland hochrechnen. Bezugsgröße der Umfrage sind Strukturdaten zu Stand und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung im Geschäftsjahr 2007.

In den befragten Unternehmen waren Ende 2007 insgesamt 2,95 Millionen Beschäftigte inklusive Auszubildende oder knapp 11 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland tätig. Die

Qualifikationsstruktur der Belegschaften in den Umfragebetrieben liegt hochgerechnet auf alle Unternehmen in Deutschland sehr nah an derjenigen der Gesamtwirtschaft. So weisen 13,0 Prozent der Beschäftigten in den befragten Unternehmen keine abgeschlossene Berufsausbildung auf; 57,9 Prozent haben diese erfolgreich abgeschlossen und weitere 14,5 Prozent haben darüber hinaus eine Fortbildungsprüfung absolviert. Die verbleibenden 14,6 Prozent verfügen über einen Hochschulabschluss. Damit liegt der Akademikeranteil leicht über und der Fachkräfteanteil leicht unter dem Wert aus der Beschäftigtenstatistik. Von den befragten Unternehmen weisen hochgerechnet auf das gesamte Bundesgebiet 96,4 Prozent 1 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte auf. Zwischen 50 und 249 Mitarbeiter sind in 3,0 Prozent der Unternehmen beschäftigt, und lediglich 0,6 Prozent der Unternehmen verfügen über 250 und mehr Mitarbeiter. Differenziert nach Branchen, stammen 19,4 Prozent aus dem Produzierenden Gewerbe; den Dienstleistungen sind 80,6 Prozent zuzurechnen.

## Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen

Die Unternehmen wurden im Anschluss an ihre wesentlichen Strukturdaten nach ihren Weiterbildungsaktivitäten gefragt. Dabei wurde, wie in allen früheren IW-Erhebungen auch, eine vergleichsweise weit gefasste Definition zugrunde gelegt. Betriebliche Weiterbildung umfasst demnach sowohl formelle Maßnahmen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare als auch informelle Maßnahmen wie Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen oder PC-gestütztes Lernen. Die Vorgabe war, dass die Weiterbildung ganz oder teilweise vom Unternehmen direkt oder indirekt finanziert wird. Auf diese Weise können Maßnahmen erfasst werden, die ein Unternehmen selber anbietet, bei denen es die Mitarbeiter finanziell unterstützt und für die es die Beschäftigten freistellt. Somit ist auch betrieblich finanzierte Weiterbildung außerhalb des Unternehmens eingeschlossen (vgl. Behringer/Käpplinger/Moraal, 2008, 72).

Von den befragten Unternehmen sind hochgerechnet auf alle Unternehmen in Deutschland 83,6 Prozent in der formellen oder informellen Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aktiv. Die Quote der weiterbildungsaktiven Unternehmen ist damit gegenüber 2005 (72,1 Prozent) und 2006 (77,3 Prozent) gestiegen und liegt wieder auf dem Niveau von 2004 (Werner, 2006, 18). Dieser Trend ist eng mit der positiven konjunkturellen Entwicklung gekoppelt, die seit dem Frühjahr 2006 zu einer deutlichen Ausweitung der Beschäftigung geführt hat. Neue Mitarbeiter und gestiegene Investitionen gehen mit höheren Weiterbildungsanforderungen zur Einarbeitung und für Schulungen in neuen Technologien und Produktionsverfahren einher (Brussig/Leber, 2005, 21). Da nicht jedes Unternehmen, insbesondere kleinere Firmen, durchgängig in jedem Jahr Weiterbildung praktiziert, liegt die Quote der weiter-

bildungsaktiven Unternehmen, die mindestens in einem der drei Jahre betriebliche Weiterbildung angeboten haben, mit 86,7 Prozent über den Quoten der einzelnen Jahre. Anders ausgedrückt haben lediglich 13,3 Prozent der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren keine Weiterbildung praktiziert.

Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit zunehmender Betriebsgröße an. So liegt der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern bei 83,4 Prozent. Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern bilden ihre Belegschaft zu 95,7 Prozent weiter; bei größeren Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten liegt dieser Wert bei 96,1 Prozent. Im Verarbeitenden Gewerbe sind 85,9 Prozent der Unternehmen in der Weiterbildung aktiv. Im Dienstleistungsbereich ist die Weiterbildungsbeteiligung mit 83,6 Prozent etwas niedriger. Dieser Unterschied resultiert auch daraus, dass in den Dienstleistungen häufiger kleinere Unternehmen anzutreffen sind und die Industrie knapp dreimal so viele größere Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern aufweist.

## Betriebliche Gründe für und gegen Weiterbildung

Die Motivation der Unternehmen, Weiterbildung für ihre Mitarbeiter anzubieten, wird aus verschiedenen Faktoren gespeist. Im Vordergrund stehen bei den Unternehmen erstens personalpolitische Ziele (Tabelle 1). Dazu zählen zum Beispiel die angemessene Förderung der Kompetenzen von Mitarbeitern (91,9 Prozent) und die Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten (86,0 Prozent). Auch die Bindung von Mitarbeitern (66,8 Prozent) und eine Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber nach innen und außen (54,8 Prozent) gehören zu den personalpolitischen Zielen. Konkreten Anpassungsbedarf bei den Qualifikationen der Mitarbeiter durch die Einführung neuer Technologien und veränderte Arbeitsprozesse sehen knapp zwei Drittel der Unternehmen. Zweitens verfolgen die Unternehmen mit Weiterbildung ertragsorientierte Ziele. Zum Beispiel geben 88,1 Prozent der befragten Unternehmen an, dass die Resultate betrieblicher Weiterbildung zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg beitragen sollen. Basis dafür ist für 86,9 Prozent der Unternehmen, dass durch Weiterbildung die Leistungsfähigkeit und Produktivität der Mitarbeiter steigt. Zudem versprechen sich 85,0 Prozent, dass die Weiterbildung zur Sicherung der Innovationsfähigkeit des Unternehmens beiträgt.

Den Verzicht auf formelle Weiterbildung begründen 55,2 Prozent der zumindest in einem der letzten drei Jahre inaktiven Unternehmen mit einem fehlenden konkreten Weiterbildungsbedarf. Für 50,2 Prozent war dies der Grund, auf informelle Weiterbildung zu verzichten. Knapp 45 Prozent (44 Prozent) der Unternehmen führten keine Maßnahmen der formellen (informellen) Weiterbildung durch, weil die für Organisation und Planung der

Weiterbildung erforderlichen Kapazitäten fehlten. Weitere Gründe gegen Weiterbildung, die von rund vier von zehn Unternehmen angeführt werden, sind fehlende Zeitbudgets für die Freistellung von Mitarbeitern sowie ein fehlendes Budget oder zu hohe Kosten der Weiterbildung. Ein zu geringes Interesse der Mitarbeiter wird von knapp 38 Prozent als Grund gegen informelle Weiterbildung angeführt; bezüglich der formellen Weiterbildung wurde dies von gut 34 Prozent angegeben. Insgesamt unterscheiden sich die von den Unternehmen angegebenen Gründe gegen Weiterbildung nur vergleichsweise gering zwischen formellen und informellen Formen.

Tabelle 1

## Motivation für betriebliche Weiterbildung

Angaben in Prozent, n = 1.508

| | Ja | Nein | Keine Angabe |
|---|---|---|---|
| Mit Weiterbildung können wir die Kompetenzen der Mitarbeiter angemessen fördern. | 91,9 | 3,7 | 4,4 |
| Die Resultate betrieblicher Weiterbildung tragen zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg bei. | 88,1 | 6,5 | 5,4 |
| Durch Weiterbildung steigt die Leistungsfähigkeit und Produktivität unserer Mitarbeiter. | 86,9 | 8,7 | 4,5 |
| Weiterbildung erhöht die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter. | 86,0 | 9,6 | 4,4 |
| Weiterbildung trägt zur Sicherung der Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens bei. | 85,0 | 10,9 | 4,1 |
| Weiterbildung trägt zur Mitarbeiterbindung bei. | 66,8 | 28,8 | 4,4 |
| Durch die Einführung neuer Technologien und/oder veränderte Arbeitsprozesse entsteht Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter. | 65,3 | 29,0 | 5,7 |
| Weiterbildung erhöht die Attraktivität des Unternehmens für neue Mitarbeiter und erleichtert die Rekrutierung. | 54,8 | 38,4 | 6,7 |

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## Formen der betrieblichen Weiterbildung

Die informelle Weiterbildung ist etwas weiter verbreitet als die formelle und wird von 78,5 Prozent der Unternehmen praktiziert (Tabelle 2). Neben Informationsveranstaltungen zählen hierzu das Lernen im Prozess der Arbeit und das selbst gesteuerte Lernen mit Medien. Formelle Weiterbildung in Form von eigenen und externen Lehrveranstaltungen erfolgt in jeweils knapp sieben von zehn Unternehmen. Damit weist das Weiterbildungsspektrum erneut eine mit den inzwischen fünf früheren IW-Weiterbildungserhebungen insgesamt vergleichbare Struktur auf (Werner, 2006, 19).

Tabelle 2

## Formen der betrieblichen Weiterbildung

Anteil der Unternehmen, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, nach Betriebsgröße 2007 in Prozent[1)], n = 1.729

| | 1 bis 49 Mitarbeiter | 50 bis 249 Mitarbeiter | Ab 250 Mitarbeiter | Alle Betriebe |
|---|---|---|---|---|
| **Formelle Weiterbildung gesamt** | **76,0** | **93,9** | **98,0** | **76,3** |
| Eigene Lehrveranstaltungen | 69,7 | 90,4 | 96,1 | 70,1 |
| Externe Lehrveranstaltungen | 69,8 | 90,5 | 95,5 | 70,2 |
| **Informelle Weiterbildung gesamt** | **78,2** | **94,5** | **96,2** | **78,5** |
| Informationsveranstaltungen | 74,0 | 91,1 | 95,2 | 74,3 |
| Lernen im Prozess der Arbeit | 71,3 | 91,5 | 95,5 | 71,7 |
| Selbst gesteuertes Lernen mit Medien | 69,8 | 88,3 | 92,4 | 70,2 |
| **Weiterbildung insgesamt** | **83,4** | **95,7** | **96,1** | **83,6** |

1) Rest zu 100: Anteil der Betriebe, die diese Form nicht anbieten oder die keine Angaben machen.
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die verschiedenen Lernformen der formellen und informellen Weiterbildung können noch weiter differenziert werden:

- Zu den eigenen Lehrveranstaltungen zählen Seminare, Lehrgänge oder Kurse, die räumlich getrennt vom Arbeitsplatz mit dem Ziel der beruflichen Weiterbildung von Mitarbeitern stattfinden. Dabei kann zwischen eigenen Veranstaltungen innerhalb (in eigenen Räumlichkeiten) und außerhalb (z. B. in Seminarhotels) des Unternehmens unterschieden werden. Es müssen lediglich Planung und Organisation der Inhalte in der Verantwortung des Unternehmens selbst liegen. Jedes zweite Unternehmen nutzt einen Veranstaltungsort außerhalb des Unternehmens, während vier von zehn die Seminare in eigenen Räumlichkeiten durchführen. Berufsbegleitende Teilzeitlehrgänge, die nur einen Teil der täglichen Arbeitszeit beanspruchen, werden von 17,7 Prozent der Unternehmen außerhalb und 11,0 Prozent innerhalb des Werksgeländes angeboten. Mit einigem Abstand folgen die deutlich aufwendigeren Vollzeitlehrgänge mit einer Dauer von sechs und mehr Tagen außerhalb bei 11,1 Prozent der Unternehmen und innerhalb bei 3,8 Prozent.
- Bei den externen Lehrveranstaltungen liegen die Planung und Organisation der Inhalte in Verantwortung des jeweiligen Bildungsanbieters. Auch diese können wiederum innerhalb oder außerhalb des befragten Unternehmens stattfinden. Dazu stellt das Unternehmen seine Mitarbeiter frei und/oder leistet einen finanziellen Beitrag. Die Mehrheit der Unternehmen (57,4 Prozent) nutzt Veranstaltungsorte außerhalb des Werksgelän-

des, wenn auf Seminare externer Anbieter zurückgegriffen wird. In immerhin 28,9 Prozent der Unternehmen führen die Bildungsanbieter ihre Lehrveranstaltungen in den Räumlichkeiten des Auftragsgebers durch. Berufsbegleitende Teilzeitlehrgänge finden bei 20,4 Prozent außerhalb und bei 8,1 Prozent innerhalb des Unternehmens statt. Zeitaufwändige Vollzeitlehrgänge sind mit 9,7 Prozent außerhalb und 1,8 Prozent innerhalb des Unternehmens deutlich weniger verbreitet.

- Von den informellen Weiterbildungsarten werden Informationsveranstaltungen am häufigsten praktiziert. Diese weisen auch die größte Ähnlichkeit zur formellen Weiterbildung auf, da sie meist als organisierte Veranstaltungen stattfinden. Angebote außerhalb des Unternehmens stehen bei den verschiedenen Varianten von Informationsveranstaltungen im Vordergrund. Fachvorträge werden bei 59,7 Prozent der Unternehmen bei externen Veranstaltungen besucht, ein gutes Drittel lädt die Referenten zu sich ein. Der Besuch von Fachmessen außerhalb wird von 56,2 Prozent der Unternehmen genutzt, jedes zehnte Unternehmen organisiert derartige Ausstellungen auf dem eigenen Gelände. Immerhin noch mehr als vier von zehn Unternehmen nutzen externe Fachtagungen zu Weiterbildungszwecken, jedes zwölfte veranstaltet diese in eigenen Räumlichkeiten. Gut 42 Prozent der Unternehmen schicken ihre Mitarbeiter zu Erfahrungsaustauschkreisen an andere Orte, gut 21,2 Prozent organisieren diese in eigenen Räumlichkeiten.
- Beim Lernen in der Arbeitssituation stehen Unterweisungen oder Schulungen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte im Vordergrund. Diese werden in zwei von drei Unternehmen praktiziert. Knapp vier von zehn Unternehmen (37,9 Prozent) lassen sie durch externe Trainer durchführen. Es folgen bereits mit deutlichem Abstand arbeitsnahe Workshops, die jedes vierte Unternehmen organisiert. Um arbeitsplatznah zu lernen, setzen 15,0 Prozent aller Unternehmen Qualitätszirkel, Lernstatt oder Lerninseln ein. Job-Rotation und Austauschprogramme werden in 13,9 Prozent der Firmen praktiziert. Auslandsaufenthalte bei Niederlassungen, Töchtern oder Geschäftspartnern sind mit einem Anteil von 4,3 Prozent deutlich weniger verbreitet.
- Beim selbst gesteuerten Lernen mit Medien steht die Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern im Vordergrund, mit der sich Mitarbeiter in 67,9 Prozent der Unternehmen auf dem Laufenden halten. Gut jede vierte Firma (26,4 Prozent) setzt auf computergestütztes Training oder das Lernen mit anderen Medien wie CD-ROMs. Von 18,0 Prozent der Unternehmen wird die Qualifizierung mit Leittexten, Selbstlernprogrammen oder Studienbriefen unterstützt.

## Volumen und Intensität der betrieblichen Weiterbildung

Die Unternehmen wurden gebeten, sowohl für die eigenen als auch die externen Lehrveranstaltungen das Weiterbildungsvolumen anzugeben. Ergänzend wurden entsprechende Informationen für Informationsveranstaltungen abgefragt. Für diese drei Weiterbildungsformen wurden die Anzahl der Veranstaltungen, der Teilnehmerfälle – dass heißt, Personen, die mehrfach an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, wurden mehrfach gezählt – und der Teilnehmerstunden abgefragt. Von den antwortenden Unternehmen hatte knapp jedes zehnte (9,1 Prozent) seine Angaben überwiegend statistisch ermittelt, weitere 29,1 Prozent konnten teilweise auf statistische Berichtssysteme zurückgreifen. Überwiegend mit Schätzungen arbeiteten 55,3 Prozent der Unternehmen, während 6,5 Prozent dazu keine Angaben machten. Um für die unterschiedlichen Weiterbildungsformen und Unternehmensgrößen vergleichbare Daten auszuweisen, werden die Teilnehmerfälle und Veranstaltungen auf je 100 Beschäftigte bezogen, während der Stundenumfang je Mitarbeiter angegeben wird (Tabelle 3). Bei diesen Durchschnittswerten wurden auch die Mitarbeiter in Unternehmen ohne Weiterbildung sowie die Auszubildenden eingerechnet. Ohne Einberechnung der Auszubildenden liegen die entsprechenden Werte jeweils um gut 6 Prozent höher.

Tabelle 3

### Umfang der betrieblichen Weiterbildung

Anzahl der Teilnehmerfälle und Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter sowie Stundenumfang je Mitarbeiter

| | Teilnehmerfälle | Veranstaltungen | Stundenumfang |
|---|---|---|---|
| Eigene Lehrveranstaltungen | 92,1 | 15,3 | 9,0 |
| Externe Lehrveranstaltungen | 34,2 | 19,5 | 9,2 |
| **Lehrveranstaltungen insgesamt** | **126,3** | **34,8** | **18,1** |
| Informationsveranstaltungen | 79,6 | 18,9 | 3,8 |
| **Veranstaltungen insgesamt** | **205,9** | **53,8** | **21,9** |
| Anzahl der antwortenden Unternehmen | 1.076 | 1.081 | 1.047 |

Rundungsdifferenzen
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Insgesamt hat im Jahr 2007 rechnerisch jeder Beschäftigte mehr als einmal an einer formellen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen, denn auf 100 Beschäftige kamen 126,3 Teilnahmen. Allerdings fließen in diesen Durchschnittswert zum einen zahlreiche Beschäftigte ein, die überhaupt keine formelle Weiterbildung absolviert haben, und zum anderen solche Mitarbeiter, die mehrfach an Seminaren oder Kursen teilgenommen haben. Gegenüber der vorherigen IW-Weiterbildungserhebung für das Jahr 2004 ist die Anzahl der Teilnehmerfälle um 39 Prozent gestiegen, obwohl die Anzahl der Beschäftigten insgesamt um

3,2 Prozent zugenommen hat. Mit 92,1 Teilnahmefällen saßen 2007 die meisten Teilnehmer in einer von den Unternehmen selber organisierten Lehrveranstaltung. Bei externen Lehrveranstaltungen waren 34,2 Teilnehmerfälle zu verzeichnen. Werden zudem die Informationsveranstaltungen mit 79,6 Teilnahmen berücksichtigt, sind 205,9 Teilnahmen je 100 Beschäftigte an Veranstaltungen im Jahr 2007 zu verzeichnen.

Die Teilnahmefälle verteilen sich auf 34,8 formelle Weiterbildungsveranstaltungen je 100 Beschäftigten im Jahr 2007. Die Anzahl der Teilnehmer in einer eigenen Lehrveranstaltung ist von durchschnittlich 5,6 im Jahr 2004 auf 6,0 im Jahr 2007 ebenso leicht gestiegen wie diejenige bei externen Lehrveranstaltungen von 1,7 auf 1,8. Interne Lehrveranstaltungen werden häufiger von größeren Mitarbeitergruppen genutzt, da die räumliche und zeitliche Ansetzung leichter ist und Reise- oder Unterkunftskosten entfallen, wenn sie in den Räumen des Unternehmens angeboten werden können. An externen Seminaren nimmt nur vergleichsweise selten mehr als ein Mitarbeiter je Betrieb teil. Recht vielfältig genutzt werden hingegen Informationsveranstaltungen mit 18,9 Fachvorträgen, Tagungen, Austauschkreisen oder Messen auf jeweils 100 Mitarbeiter. Die durchschnittliche Anzahl der Teilnehmer in einer Informationsveranstaltung ist mit 4,2 Personen vergleichsweise groß.

Neben der Anzahl der Veranstaltungen und der Teilnehmerfälle gibt der Zeitumfang Auskunft über die Intensität der Weiterbildung. Besonders aussagekräftig ist der Stundenumfang bezogen auf die Größe der Belegschaft. Aufgrund der hohen Anzahl der Teilnehmerfälle liegen die eigenen Lehrveranstaltungen mit 9,0 Stunden je Mitarbeiter nur knapp hinter den externen Seminaren und Kursen mit 9,2 Stunden je Mitarbeiter. Berücksichtigt man hingegen die durchschnittliche Länge einer Teilnahme, dauern externe Lehrveranstaltungen mehr als doppelt so lange wie interne. Mit deutlichem Abstand folgen die Informationsveranstaltungen mit 3,8 Stunden je Mitarbeiter. In der Summe ergibt sich ein durchschnittlicher Stundenumfang je Mitarbeiter von 18,1 Stunden an formeller Weiterbildung beziehungsweise von 21,9 Stunden an Veranstaltungen insgesamt.

Aus zeitlicher Sicht sind eigene Lehrveranstaltungen sowie Informationsveranstaltungen je Teilnehmer deutlich kostengünstiger als externe Lehrveranstaltungen; dies dürfte ihre höhere Nutzungsintensität erklären. Gegenüber der Vorläufererhebung haben besonders die Informationsveranstaltungen zugelegt; die Anzahl der Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter hat sich weit mehr als verdoppelt, die entsprechende Anzahl der Veranstaltungen hat sich annähernd verdoppelt. Eine mögliche Ursache hierfür könnte auch die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sein, das im August 2006 in Kraft trat. Hierdurch wurden zahlreiche Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter erforderlich, um

der Informationspflicht nach § 12 AGG zu genügen. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, seine Beschäftigten auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinzuweisen. Die Unternehmen dürften dies bei umfangreicheren Seminaren zwar teilweise auch den Lehrveranstaltungen, aber zumeist als Fachvorträge den Informationsveranstaltungen zugeordnet haben.

## Betriebliche Weiterbildung innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit

Bei der betrieblichen Weiterbildung stellen die Produktivität der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz, die Umsetzung einer technischen oder organisatorischen Neuerung sowie die Sicherung des Geschäftserfolgs und der Innovationsfähigkeit vorrangige Motive der Unternehmen dar. Folgerichtig findet auch der Großteil der betrieblichen Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit statt. Im Jahr 2007 traf dies im Durchschnitt auf 79,2 Prozent aller Teilnehmerstunden an Veranstaltungen der betrieblichen Weiterbildung zu. Der Anteil war mit 83,4 Prozent bei eigenen Lehrveranstaltungen am höchsten, gefolgt von Informationsveranstaltungen mit 79,0 Prozent. Externe Lehrveranstaltungen wurden zu 74,9 Prozent innerhalb der Arbeitszeit besucht. Damit lagen sowohl die Struktur der Arbeitszeitanteile nach Weiterbildungsformen als auch der Durchschnittswert im Mittel der Vorläufererhebungen. Der langfristige Trend einer zunehmenden Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit – im Jahr 1992 fanden 82,4 Prozent aller Teilnehmerstunden innerhalb der täglichen Arbeitszeit statt, im Jahr 2004 hingegen nur 76,0 Prozent – hat sich nicht fortgesetzt.

Die Rückverlagerung der Weiterbildung in die Arbeitszeit könnte teilweise auf die große Anzahl der neu entstandenen Arbeitsplätze im Jahr 2007 zurückzuführen sein. So gab genau ein Drittel der befragten Unternehmen an, dass im Jahr 2007 ihre Mitarbeiterzahl gestiegen ist, während nur 15,8 Prozent von einer gesunkenen Belegschaft berichteten. Daher dürfte die Einarbeitung neuer Mitarbeiter eine besondere Rolle gespielt haben. Bei den betrieblichen Motiven für Weiterbildung hat allerdings die Förderung der Kompetenzen der Mitarbeiter den höchsten Stellenwert. Davon profitiert in vielen Fällen nicht nur das Unternehmen alleine, sondern auch der an Weiterbildung teilnehmende Mitarbeiter. Im Rahmen der sechsten IHK-Weiterbildungsumfrage berichten zwei Drittel der Weiterbildungsabsolventen, dass sich die Weiterbildung vorteilhaft auf ihre berufliche Entwicklung ausgewirkt habe (DIHK, 2008, 18). Der persönliche Nutzen für die Beschäftigten erklärt auch, dass in 21,7 Prozent der Unternehmen die Mitarbeiter für die Weiterbildung einen Eigenbeitrag in Form von unbezahlten Überstunden oder Freizeitverzicht leisten.

## Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter

Insgesamt 977 Unternehmen haben konkrete Angaben zu den direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung gemacht; weitere 36 haben diese geschätzt. Somit liegen – korrigiert um unplausible Angaben – von deutlich mehr als der Hälfte (59,0 Prozent) der im Jahr 2007 weiterbildungsaktiven Unternehmen belastbare Angaben zu den diesbezüglichen direkten Kosten vor. Die Hälfte der Unternehmen konnte die Weiterbildungskosten nach einzelnen Weiterbildungsformen aufschlüsseln. Von diesen Unternehmen profitierte jedes zehnte von Datenmaterial, das es aus seinem Rechnungswesens statistisch ermitteln konnte. Zumindest teilweise auf Informationen der Kostenstelle Weiterbildung in der Betriebsstatistik konnten 29,6 Prozent der Unternehmen zurückgreifen, während die große Mehrheit (60,4 Prozent) die Angaben überwiegend schätzen musste.

Neben den direkten Kosten wurden auch die indirekten Kosten der Weiterbildung berechnet. Dabei konnte für Lehr- und Informationsveranstaltungen der Umfang der Teilnehmerstunden innerhalb der Arbeitszeit anhand der originären Angaben der Unternehmen ermittelt werden. Neben den diesbezüglichen 18,1 Stunden formeller Weiterbildung sind 3,8 Teilnehmerstunden an Informationsveranstaltungen je Mitarbeiter zu verzeichnen. Der Anteil in der Arbeitszeit liegt bei 14,3 Stunden für Lehrveranstaltungen und 3,0 Stunden für Informationsveranstaltungen. Für das Lernen in der Arbeitssituation (7,6 Stunden je Mitarbeiter) sowie für das selbst gesteuerte Lernen mit Medien (1,9 Stunden je Mitarbeiter) wurde das Stundenvolumen anhand des von den Unternehmen geschätzten Anteils am gesamten Weiterbildungsvolumen ermittelt. Für beide Weiterbildungsformen wurde lediglich ein Drittel des von den Unternehmen geschätzten Stundenumfangs (2,5 plus 0,6 Stunden) bei der Berechnung der indirekten Kosten berücksichtigt. Denn es ist davon auszugehen, dass lediglich ein Teil dieser Arbeitszeit für das intendierte Lernen genutzt wird. So wird durch die enge Verknüpfung mit der Arbeitsleistung ein größerer Teil beim Lernen in der Arbeitssituation für produktive Arbeitshandlungen aufgewandt oder findet beim Lernen mit Medien häufig in der Freizeit statt.

Von den durchschnittlich 31,4 Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter im Jahr 2007 fielen 20,5 Stunden in die Arbeitszeit. Dieses so ermittelten Stundenvolumen wurde mit den durchschnittlichen Arbeitskosten je geleistete Stunde differenziert nach Branchen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts multipliziert. Die ausgewiesenen indirekten Kosten basieren somit auf einer konservativen Rechnung und vorsichtigen Schätzung, sodass die Ergebnisse der Hochrechnung eher den unteren Rand der tatsächlichen Werte repräsentieren dürften. Denn erstens liegen die Anteile beim Lernen in der Arbeitssituation und beim Lernen mit Medien deutlich unter den Werten, die deutsche Unternehmen bei interna-

tionalen Weiterbildungserhebungen (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) angegeben haben (Grünewald/Moraal, 2002, 41). Zweitens fließen in die Arbeitskosten je Stunde auch geringfügig Beschäftigte oder Saisonarbeitskräfte ein, die unterdurchschnittliche Verdienste aufweisen. Drittens partizipieren höher qualifizierte Beschäftigte überdurchschnittlich häufig an betrieblicher Weiterbildung (Rosenbladt/Bilger, 2008, 84). Diese beziehen in der Regel überdurchschnittliche Löhne.

Insgesamt haben die Unternehmen im Jahr 2007 je Beschäftigten durchschnittlich 1.053 Euro aufgewendet (Tabelle 4). Knapp 40 Prozent oder 419 Euro entfielen auf direkte Kosten wie zum Beispiel Honorare, Lehrgangs- und Teilnehmergebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, Medien und Lernmaterialien sowie Mieten. Gut 60 Prozent oder 635 Euro der Weiterbildungskosten entstehen indirekt durch den Ausfall von Arbeitsstunden. Differenziert nach den einzelnen Formen der Weiterbildung umfasst die formelle Weiterbildung in Form von eigenen und externen Lehrveranstaltungen jeweils 67,2 Prozent der direkten sowie der indirekten Kosten. Werden die Aufwendungen für das eigene Weiterbildungspersonal anteilig auf formelle und informelle Weiterbildungsformen aufgeteilt, erhöht sich der Finanzierungsanteil der Lehrveranstaltungen bei den direkten Kosten auf 77,9 Prozent und bei den Weiterbildungskosten insgesamt auf 71,1 Prozent.

Tabelle 4

## Kosten der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2007

Direkte und indirekte Kosten je Mitarbeiter ohne Auszubildende nach Kostenarten in Euro, n = 997

| | Direkte Kosten | Indirekte Kosten | Kosten insgesamt |
|---|---|---|---|
| Eigene Lehrveranstaltungen | 107 | 222 | 330 |
| Externe Lehrveranstaltungen | 174 | 204 | 378 |
| Informationsveranstaltungen | 54 | 87 | 141 |
| Lernen in der Arbeitssituation | - | 86 | 86 |
| Selbst gesteuertes Lernen mit Medien | 14 | 35 | 50 |
| Sonstige Weiterbildungskosten | 11 | 0 | 11 |
| Weiterbildungspersonal | 58 | 0 | 58 |
| **Insgesamt** | **419** | **636** | **1.053** |

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

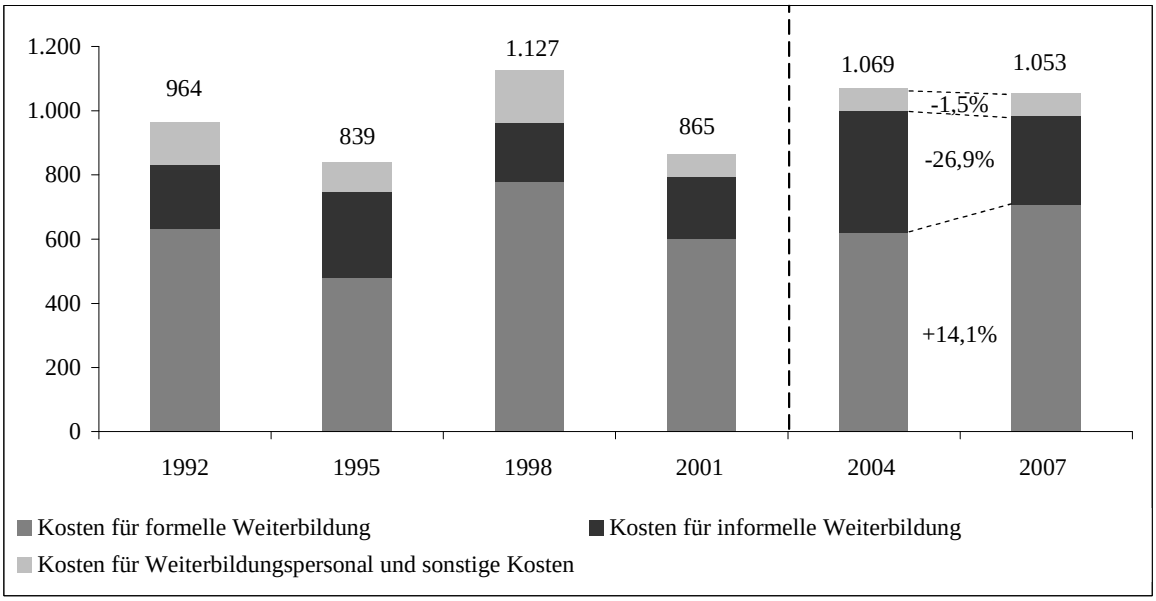
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Höhe der gesamten Weiterbildungskosten je Mitarbeiter (ohne Auszubildende) liegt mit 1.053 Euro um 1,5 Prozent niedriger als bei der IW-Weiterbildungserhebung 2004 mit 1.069 Euro (Abbildung 1). Umschulungsmaßnahmen wurden in der aktuellen Erhebung nicht mehr abgefragt, andernfalls fiele der Rückgang mit 1,7 Prozent noch leicht höher aus.

Im Vergleich zum Jahr 2004 haben sich insbesondere die Aufwendungen der Unternehmen für formelle Weiterbildung intensiviert (+ 14,1 Prozent). Sie liegen damit vom Anteil her wieder stärker auf dem Niveau früherer Erhebungen. Lehrveranstaltungen stellen über alle Jahre hinweg den harten Kern der Weiterbildung dar. Ihnen fiel im Jahr 2007 mit einem Anteil von 67,2 Prozent oder 707 Euro wieder ein höheres Gewicht zu.

Abbildung 1

## Entwicklung der Kosten in der betrieblichen Weiterbildung




Daten für 2004 und 2007 sind aufgrund der unterschiedlichen Erhebungs- und Hochrechnungsmethode nicht unmittelbar mit den Daten bis einschließlich 2001 vergleichbar.
Quelle: IW-Weiterbildungserhebungen, diverse Jahrgänge

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Während die direkten Kosten um 15,5 Prozent zugelegt haben, sind die indirekten Kosten um 10,1 Prozent gesunken. Die unterschiedliche Entwicklung bei direkten und indirekten Kosten ist auf einen deutlichen Rückgang beim Lernen im Prozess der Arbeit sowie beim Lernen mit Medien zurückzuführen. Deren indirekte Kosten haben sich auf weniger als die Hälfte reduziert (– 56,8 Prozent). Eine Ursache hierfür könnte sein, dass sich die Reihenfolge der Weiterbildungsformen bei der Frage nach dem Anteil der verschiedenen Formen am gesamten Volumen der Weiterbildung und die Platzierung dieser Frage im Fragebogen gegenüber den vorherigen Erhebungen verändert hat, wodurch das Antwortverhalten beeinflusst wurde. Darüber hinaus ist es möglich, dass die Unternehmen die eingesetzte Arbeitszeit für diese Formen der informellen Weiterbildung nur sehr schwer schätzen können und die Angaben zwischen den verschiedenen Erhebungszeitpunkten entsprechend stark schwanken (zur Problematik der empirischen Erfassung informellen Lernens vgl. Kuwan/Seidel, 2008). Schließlich sind die Grenzen zwischen dem Lernen in der Arbeitssitua-

tion und dem Lernen in eigenen Lehrveranstaltungen fließend. Finden sie unmittelbar am Arbeitsplatz des Mitarbeiters statt, sollten sie zum Lernen im Prozess der Arbeit gezählt werden. Es könnte somit sein, dass ein Teil des Lernens in der Arbeitssituation, etwa Unterweisungen durch Trainer oder Vorgesetzte, stärker als in der früheren Erhebung den eigenen Lehrveranstaltungen zugerechnet wurde. Das Stundenvolumen je Mitarbeiter für eigene Lehrveranstaltungen hat gegenüber der Vorläufererhebung um 28,6 Prozent, die gesamten Kosten je Mitarbeiter haben um 35,6 Prozent zugelegt.

Leicht gesunken sind die indirekten Kosten für externe Lehrveranstaltungen (– 3 Prozent). Dies kann auf eine stärkere Einflussnahme der Unternehmen auf Organisation und Inhalte von Kursen und Seminaren erklärt werden, weil die Gesamtkosten für diese Weiterbildungsform annähernd konstant geblieben sind. Deutlich gestiegen sind weiterhin die durchschnittlichen Kosten für die Teilnahme an Informationsveranstaltungen. Diese haben vornehmlich aufgrund des gestiegenen Stundenvolumens um 64,3 Prozent zugelegt. Die Kosten für Weiterbildungspersonal liegen gegenüber dem Jahr 2004 mit 58 Euro je Mitarbeiter leicht höher (+ 6,8 Prozent).

Zum Umfang der betrieblichen Weiterbildungsinvestitionen liegen nur wenige empirische Erhebungen für Deutschland vor. Ein Vergleich mit dem jüngsten CVTS für das Basisjahr 2005 ist für den Bereich der formellen Weiterbildung bezogen auf alle Beschäftigten möglich. Demnach liegen die CVTS-Ergebnisse für Lehrveranstaltungen mit 237 Euro für direkte Kosten um 15,7 Prozent und mit 267 Euro für indirekte Kosten um 37,4 Prozent je Mitarbeiter oder um 19,1 Prozent je Teilnehmer unter denjenigen der IW-Weiterbildungserhebung (Schmidt, 2007, 710). Hierbei ist allerdings zu beachten, dass sich neben dem Erhebungsjahr die Erhebungsmethoden und -merkmale, die Stichproben, Kriterien und Berechnungsverfahren teilweise erheblich voneinander unterscheiden.

## Gesamtwirtschaftliche Kosten der betrieblichen Weiterbildung

Hochgerechnet auf alle 27,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Ende 2007 in Deutschland haben die Unternehmen rund 27,0 Milliarden Euro für die betriebliche Weiterbildung aufgewandt. Davon entfallen 10,7 Milliarden Euro auf direkte Weiterbildungskosten und 16,3 Milliarden Euro auf indirekte Weiterbildungsaufwendungen. Damit ist der Anteil der direkten Kosten gegenüber 2004 um knapp 6 Prozentpunkte von 34,1 auf 39,8 Prozent gestiegen.

Das gesamte Weiterbildungsbudget der Unternehmen in Deutschland liegt damit im Jahr 2007 um 0,7 Prozent über dem Ergebnis der IW-Weiterbildungserhebung für das Jahr

2004. Die gestiegene Beschäftigung kompensiert somit die um 1,5 Prozent gesunkenen Kosten pro Mitarbeiter. Im Vergleich zum Jahr 2004 ist zudem festzuhalten, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in 2007 durch eine deutlich höhere Teilnehmerzahl und die Nutzung von mehr Veranstaltungen gekennzeichnet sind. Die Teilnehmerfälle je Veranstaltung sind hingegen weitgehend stabil geblieben. Die höhere Teilnehmerfrequenz geht somit mit einem deutlich kürzeren Stundenumfang je Teilnahme einher. Dies könnte als größere Wirtschaftlichkeit der einzelnen Weiterbildungsteilnahme interpretiert werden.

## Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

Die Unternehmen wurden auch dazu befragt, wie sie bestimmte Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung einschätzen. In die Auswertungen wurden nur die Angaben der Unternehmen einbezogen, die zumindest eine betreffende Teilfrage beantwortet hatten, was für 72,8 Prozent des Nettorücklaufs zutraf. Die abgegebenen Einschätzungen unterstreichen, dass die betriebliche Weiterbildung in Zukunft einen zunehmenden Stellenwert einnehmen wird. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen geht alles in allem für die nächsten Jahre von einem steigenden Weiterbildungsbedarf aus, während nur 3 Prozent mit einem Rückgang rechnen. Jedes zweite Unternehmen (51,3 Prozent) schreibt der Weiterbildung eine zunehmende Bedeutung bei der Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit zu (gleich bleibender Stellenwert: 37,8 Prozent). Ein Anteil von 44,8 Prozent betont

Tabelle 5

### Zukünftiger Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung

Angaben der Unternehmen in Prozent[1)], n = 1.259

| Zukünftiger Stellenwert | Zunehmen | Gleich bleiben | Abnehmen |
|---|---|---|---|
| Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wird: | 51,3 | 37,8 | 1,4 |
| Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Produktivität des Unternehmens wird: | 44,8 | 43,5 | 1,5 |
| Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Innovationsfähigkeit des Unternehmens wird: | 43,9 | 43,9 | 1,9 |
| Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die strategische Personalentwicklung wird: | 27,4 | 54,3 | 3,4 |

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe.
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

ihre steigende Relevanz für Produktivitätsfortschritte (gleich bleibend: 43,5 Prozent). Fast ebenso viele Unternehmen (43,9 Prozent) unterstreichen, dass ihr Stellenwert für die Innovationsfähigkeit zunehmen wird (gleich bleibend: 43,9 Prozent). Immerhin noch jedes vier-

te Unternehmen (27,4 Prozent) vertritt die Auffassung, dass die betriebliche Weiterbildung für die strategische Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Als zukünftige Herausforderung der Weiterbildung sehen beinahe zwei Drittel der Unternehmen (64,3 Prozent) die Anpassung der Mitarbeiterqualifikationen an die Anforderungen neuer Technologien (Tabelle 6). Mehr als die Hälfte (57,1 Prozent) der Unternehmen vertritt die Auffassung, dass dem Fachkräftemangel durch verstärkte Weiterbildungsanstrengungen begegnet werden kann. Dabei wird der unmittelbare arbeitsplatzbezogene Bedarf bei den Mitarbeitern in Zukunft eine noch größere Rolle bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen spielen (54,3 Prozent). Allerdings wird die Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung aus Sicht von fast zwei Dritteln der Unternehmen (64,9 Prozent) zukünftig stärker beachtet werden und 46 Prozent wollen die Erfolgskontrolle intensivieren. Vor dem Hintergrund der jährlich aufgewandten Kosten ist diese Orientierung sicherlich gut nachzuvollziehen. Von strategisch bislang noch untergeordneter Bedeutung ist es, die eigenen Weiterbildungsaktivitäten angesichts der demografischen Entwicklung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einzubetten (20,3 Prozent).

Tabelle 6

## Künftige Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung

Angaben der Unternehmen in Prozent[1)], n = 1.259

| Orientierung | Trifft zu | Trifft nicht zu |
|---|---|---|
| Die Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung wird künftig eine größere Rolle spielen. | 64,9 | 26,2 |
| Durch die Einführung neuer Technologien erhöht sich der Weiterbildungsbedarf bei den Mitarbeitern. | 64,3 | 24,0 |
| Der Fachkräftemangel erfordert eine verstärkte Weiterbildung. | 57,1 | 30,3 |
| Bei der Planung von Weiterbildung wird der unmittelbare arbeitsplatzbezogene Bedarf bei Mitarbeitern zukünftig eine noch größere Rolle spielen. | 54,3 | 25,8 |
| Wir werden die Erfolgskontrolle von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen intensivieren. | 46,2 | 39,1 |
| Angesichts der demografischen Entwicklung werden wir unsere Weiterbildung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einbetten. | 20,3 | 43,4 |

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe.
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Fast drei Viertel (72,7 Prozent) der Unternehmen wünschen sich Mitarbeiter, die stärker dazu bereit sind, sich in ihrer Freizeit weiterzubilden (Tabelle 7). Dies könnte einerseits die Kostenbelastung der Unternehmen reduzieren, wenn weniger Personalausfallstunden entstehen. Andererseits steht hinter dieser Erwartung an die Mitarbeiter bei mehr als der Hälf-

te der Unternehmen (55,0 Prozent) die konkrete Problematik, Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitszeit zu organisieren. Zudem sehen knapp drei von vier Unternehmen (72,1 Prozent) auch ihre Mitarbeiter in der Verantwortung, sich zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit eigeninitiativ weiterzubilden. Weiterbildung wird somit nicht nur als Bringschuld der Unternehmen, sondern ebenso als Holschuld von Mitarbeitern betrachtet. In dieses Bild passt auch die Erfahrung von 43,7 Prozent der Unternehmen, dass es mitunter schwierig ist, Mitarbeiter zur Weiterbildung zu motivieren. Hier drückt sich auch die Erwartung der Unternehmen gegenüber den Mitarbeitern aus, Weiterbildung nicht nur als betrieblich motiviertes Angebot zu sehen, sondern als wichtiges eigenes Zukunftsthema zu erkennen. Allerdings führt diese Erwartung bei den Unternehmen nicht zwangsläufig dazu, von den Mitarbeitern eine stärkere finanzielle Beteiligung an den direkten Kosten betrieblicher Weiterbildung zu fordern: 54,8 Prozent lehnen diesen Gedanken ab und nur 28,6 Prozent wünschen sich eine stärkere Beteiligung der Mitarbeiter an diesen Kosten.

Tabelle 7

## Erwartungen an die Mitarbeiter

Angaben der Unternehmen in Prozent[1)], n = 1.259

| Erwartungen | Trifft zu | Trifft nicht zu |
|---|---|---|
| Mitarbeiter sollten stärker bereit sein, sich in der Freizeit weiterzubilden. | 72,7 | 20,6 |
| Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit müssen sich Mitarbeiter verstärkt auch auf eigene Initiative weiterbilden. | 72,1 | 20,4 |
| Die Teilnahme von Mitarbeitern an Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit ist für uns nur schwer zu organisieren. | 55,0 | 39,1 |
| Es ist mitunter schwierig, Mitarbeiter zur Weiterbildung zu motivieren. | 43,7 | 48,5 |
| Mitarbeiter sollten sich an den direkten Kosten von umfangreicheren betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen stärker beteiligen. | 28,6 | 54,8 |

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe.
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ein wichtiges Zukunftsthema der betrieblichen Weiterbildung ist zudem die Kooperation zwischen Unternehmen und Hochschulen. Zwei Drittel (66,9 Prozent) aller Unternehmen wollen, dass die Hochschulen bei der Entwicklung von praxisorientierten Weiterbildungsmaßnahmen künftig stärker mit den Betrieben zusammenarbeiten (Tabelle 8). Fast ebenso viele Unternehmen (61,5 Prozent) sprechen sich dafür aus, dass Beschäftigte mit Abschluss einer Berufsausbildung und ausreichender Praxiserfahrung auch ohne formale Studienberechtigung ein fachbezogenes Hochschulstudium aufnehmen können sollten. Dazu wäre es aus ihrer Sicht (63,5 Prozent) jedoch notwendig, dass die Hochschulen für diese Zielgruppe

passgenaue berufsbegleitende Angebote erstellen. Offensichtlich sehen die Unternehmen hier ein Potenzial, dass bislang nur unzureichend ausgeschöpft ist, denn gut jeder zweite Betrieb (51,1 Prozent) spricht sich für ein generell stärkeres Engagement der Hochschulen in der Weiterbildung aus. Dies wäre auch ein sinnvoller Beitrag dazu, den Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen schneller und effizienter zu gestalten.

Tabelle 8

## Verzahnung der Weiterbildung mit den Hochschulen

Angaben der Unternehmen in Prozent[1)], n = 1.259

| Erwartungen | Trifft zu | Trifft nicht zu |
|---|---|---|
| Hochschulen und Betriebe sollten bei der Entwicklung von praxisorientierten Weiterbildungsmaßnahmen stärker zusammenarbeiten. | 66,9 | 9,1 |
| Hochschulen sollten für diese Zielgruppe passgenaue berufsbegleitende Angebote erstellen. | 63,5 | 12,9 |
| Beschäftigte mit Berufsausbildung und Praxiserfahrung sollten auch ohne formale Studienberechtigung verstärkt die Möglichkeit haben, ein fachbezogenes Hochschulstudium aufzunehmen. | 61,5 | 17,0 |
| Hochschulen sollten sich künftig stärker bei Weiterbildung engagieren. | 51,1 | 21,1 |

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe.
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## Literatur

Behringer, Friederike / Käpplinger, Bernd / Moraal, Dick, 2008, Betriebliche Weiterbildung in CVTS und AES – zur Anschlussfähigkeit und Komplementarität zweier Erhebungsinstrumentarien, in: Gnahs, Dieter / Kuwan, Helmut / Seidel, Sabine (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 2, Bielefeld, S. 57–78

Brussig, Martin / Leber, Ute, 2005, Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich, in: Zeitschrift für Personalforschung, 19. Jg., Heft 1, S. 5–24

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hrsg.), 2008, Karriere mit Lehre 2008. Die 6. Weiterbildungserfolgsumfrage zu IHK-Weiterbildungsprüfungen unter Absolventen der Jahrgänge 2003 bis 2007, Berlin

Grünewald, Uwe / Moraal, Dick, 2002, Lernformen jenseits der Kurse und Seminare, in: LIMPACT5, S. 38–41

Kuwan, Helmut / Seidel, Sabine, 2008, Informelles Lernen – Überlegungen zur empirischen Erfassung, in: Gnahs, Dieter / Kuwan, Helmut / Seidel, Sabine (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 2, Bielefeld, S. 57–78

Rosenbladt, Bernhard von / Bilger, Frauke, 2008, Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007, Bielefeld

Schmidt, Daniel, 2007, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 7/2007, S. 699–711

Werner, Dirk, 2006, Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, in: IW-Trends, 33. Jg., Nr.1, S. 17–33

***

## Trends and Costs of Further Training in Germany – Results of the IW Survey 2008

The sixth IW survey of further training activities shows that 84 percent of all companies surveyed engage in formal or informal training. In 2007, average expenditure per employee (without apprentices) was 1.053 Euro, of which 40 percent were direct and 60 percent indirect costs. Compared to previous surveys the direct costs have increased while the indirect costs decreased in particular for learning on the job and learning with media. Extrapolation of the results indicates that, in 2007, German companies spent a total of 27,0 billion Euro on further training. The surveyed firms expect that the need for further training will grow over the next years and wish that universities are to offer more further training courses for employees.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 36. Jahrgang, Heft 1/2009; ISSN 0941-6838.
Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de,
die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de
© 2009, Deutscher Instituts-Verlag, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.09-01-04