

Seyda, Susanne; Werner, Dirk

**Article**

## IW-Weiterbildungserhebung 2014: Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

**Provided in Cooperation with:**

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Seyda, Susanne; Werner, Dirk (2014) : IW-Weiterbildungserhebung 2014: Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 41, Iss. 4, pp. 53-66, <https://doi.org/10.2373/1864-810X.14-04-04>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/157116>

**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.*

## **IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung**

Susanne Seyda / Dirk Werner, Dezember 2014

**Fast neun von zehn Unternehmen waren 2013 in der Weiterbildung aktiv. Damit hat das Engagement in der betrieblichen Weiterbildung einen neuen Höchstwert erreicht. Auch der Umfang der Qualifizierung in den Unternehmen hat zugenommen. Verbrachten die Beschäftigten im Jahr 2010 noch 29,4 Stunden in Lehr- und Informationsveranstaltungen, waren es 2013 bereits 32,7 Stunden. Damit verbunden ist ein Anstieg der Investitionen in Weiterbildung, die mit 1.132 Euro je Mitarbeiter gut 9 Prozent höher ausfallen als drei Jahre zuvor. Da auch die Beschäftigtenzahl gestiegen ist, investierten die Unternehmen knapp 16 Prozent mehr als noch vor drei Jahren. Das gesamte Investitionsvolumen beläuft sich auf 33,5 Milliarden Euro im Jahr 2013. Die Unternehmen wollen ihr Engagement in Zukunft noch ausbauen. Sie sehen in Weiterbildung auch ein probates Mittel zur Fachkräftesicherung. Dabei besteht bei der Teil- und Nachqualifizierung von An- und Ungelernten noch das größte Ausbaupotenzial. Die IW-Weiterbildungserhebung 2014 belegt, dass Unternehmen die Weiterbildungspotenziale umso besser ausschöpfen können, je stärker das Thema Weiterbildung in der Unternehmenskultur verankert ist.**

Stichwörter: betriebliche Weiterbildung, Unternehmensbefragung

JEL-Klassifikation: I22, M14, M53

### **Die achte IW-Weiterbildungserhebung**

Alle drei Jahre befragt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) Unternehmen zu deren Weiterbildungsaktivitäten, Motiven und Hemmnissen sowie zum Investitionsvolumen in betriebliche Weiterbildung. Die vorliegende achte IW-Weiterbildungserhebung erfolgte erneut als Online-Befragung. Zwischen April und Juni 2014 wurden über 30.000 Unternehmen um ihre Teilnahme gebeten. Insgesamt haben sich 1.845 Unternehmen an der Befragung beteiligt. In den befragten Unternehmen waren Ende 2013 insgesamt knapp 1,54 Millionen Beschäftigte inklusive Auszubildende oder gut 5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland tätig. Zusätzlich zu den Einschätzungen der Unternehmen zu Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Geschäftsjahr 2013 wurden auch Strukturdaten der Unternehmen erhoben. Die Stichprobenziehung erfolgte repräsentativ bezogen auf die Gesamtwirtschaft, sodass die Ergebnisse auf

Basis einer Unternehmensgrößen-Branchen-Matrix auf alle Unternehmen in Deutschland hochgerechnet werden können.

Die IW-Weiterbildungserhebung ist eine Befragung, die ausschließlich Fragen der betrieblichen Weiterbildung behandelt. Theoretisch könnte es zu Verzerrungen in den Ergebnissen kommen, wenn sich weiterbildungsaktive Unternehmen häufiger an der Befragung beteiligten als inaktive Unternehmen. Daher wurde im Personalpanel der IW Consult, einer Mehr-Themen-Befragung zu personalpolitischen Themen, im Frühjahr 2014 ebenfalls die Frage gestellt, ob das Unternehmen Weiterbildung ermöglicht. Die dort erhobene leicht niedrigere Weiterbildungsquote wurde bei der Hochrechnung der Ergebnisse der achten IW-Weiterbildungserhebung als Korrekturfaktor einbezogen.

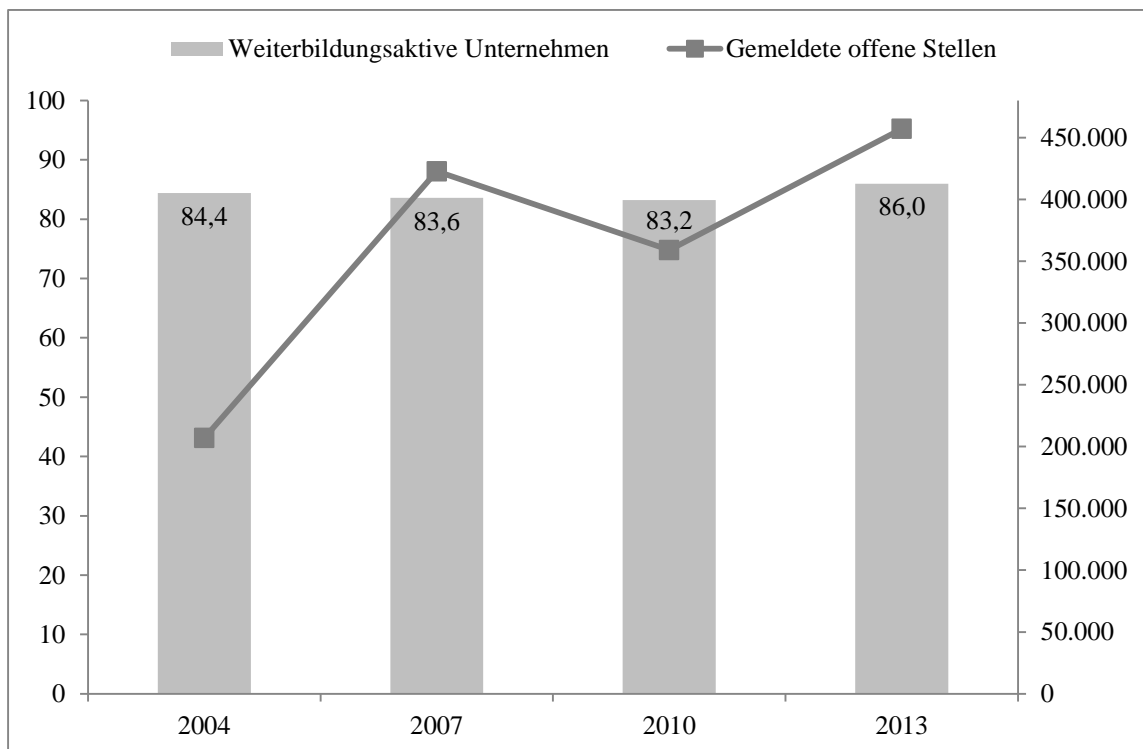
### Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung steigt wieder

Im Jahr 2013 haben sich mit 86 Prozent so viele Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt wie noch in keinem Jahr zuvor (Abbildung 1).

Abbildung 1

### Weiterbildungsaktive Unternehmen und offene Stellen

2004–2013



In Prozent aller Unternehmen und absolut.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2014; Bundesagentur für Arbeit

Die Weiterbildungsbeteiligung nimmt mit der Unternehmensgröße zu. Von den großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten sind nahezu alle weiterbildungsaktiv, während die Beteiligung kleiner Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern bei 85,6 Prozent liegt. Gerade kleine Unternehmen nutzen Weiterbildung nicht in jedem Jahr. Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung über drei Jahre, so sind 90 Prozent der kleinen Unternehmen aktiv.

Die Bedeutung der Weiterbildung für die laufende Aktualisierung der Kompetenzen und die Bindung von Mitarbeitern einerseits sowie für die Fachkräftesicherung und die Gewinnung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter andererseits ist damit sehr breit im Bewusstsein und in der Praxis der Unternehmen verankert. Ökonometrische Auswertungen der aktuellen IW-Weiterbildungserhebung ergeben, dass Unternehmen, in denen die Beschäftigtenzahl gestiegen ist, Weiterbildung intensiver betreiben. Die aufgewendete Anzahl von Stunden in eigenen Lehrveranstaltungen und beim Lernen im Prozess der Arbeit ist demnach höher. Der Grund: Bei neuen Mitarbeitern ergibt sich ein höherer Weiterbildungsbedarf, wenn sie in die betriebliche Arbeitsorganisation integriert werden. Die aktuelle IW-Weiterbildungserhebung steht damit mit den Ergebnissen des BMWi-Qualifizierungsmonitors in Einklang, demzufolge Unternehmen mit höherem Fachkräftebedarf mehr in die eigene Weiterbildung investieren möchten (GIB, 2013).

### **Breiter Mix an unterschiedlichen Formaten**

Die IW-Weiterbildungserhebung fragt traditionell die gesamte Bandbreite verschiedener Formen betrieblicher Weiterbildung ab. Ihr liegt damit ein umfassendes Weiterbildungsverständnis zugrunde, das über klassische Lehrveranstaltungen hinausgeht. Sowohl formelle Weiterbildungsformen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare als auch informelle Formen wie Informationsveranstaltungen, Unterweisungen am Arbeitsplatz oder PC-gestütztes Lernen werden berücksichtigt. Maßnahmen zählen dann zur betrieblichen Weiterbildung, wenn sie komplett oder teilweise vom Unternehmen finanziert werden. Dies kann auch durch den Einsatz von Arbeitszeit geschehen.

Die Quote der weiterbildungsaktiven Unternehmen hat sich über alle Formen der betrieblichen Weiterbildung hinweg erhöht. Bei der formellen Weiterbildung stieg die Beteiligung um 2,8 Prozentpunkte von 75,1 Prozent im Jahr 2010 auf 77,9 Prozent im Jahr 2013 (Tabelle 1). Im Bereich der informellen Weiterbildung war die Steigerung mit 3 Prozentpunkten auf 80,8 Prozent der Unternehmen ähnlich hoch.

Tabelle 1

## Formen der betrieblichen Weiterbildung 2010 und 2013

Anteil der Unternehmen, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, in Prozent<sup>1)</sup>

	2010	2013
<b>Formelle Weiterbildung gesamt</b>	75,1	77,9
Eigene Lehrveranstaltungen	64,6	65,2
Externe Lehrveranstaltungen	62,7	74,2
<b>Informelle Weiterbildung gesamt</b>	77,8	80,8
Informationsveranstaltungen	68,8	74,9
Lernen im Prozess der Arbeit	68,2	77,1
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	63,0	72,5
<b>Weiterbildung insgesamt</b>	83,2	86,0
<b>Fallzahl</b>	<b>2.254</b>	<b>1.845</b>

1) Rest zu 100: Anteil der Unternehmen, die diese Form nicht anbieten oder keine Angabe machen.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Bei den Weiterbildungsformen haben die externen Lehrveranstaltungen den stärksten Zuwachs zu verzeichnen. Inzwischen nehmen knapp drei Viertel aller Unternehmen die Hilfe von externen Bildungsanbietern in Anspruch, die Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen konzeptionieren und durchführen. Knapp zwei von drei Unternehmen gestalten Lehrveranstaltungen in Eigenregie ohne externe Unterstützung. Bei diesen internen Lehrveranstaltungen stehen Teilzeitlehrgänge und Kurse im Vordergrund.

Neben den formellen Weiterbildungsveranstaltungen nutzen Unternehmen einen breiten Mix an verschiedenen informellen Lernformen, deren Stellenwert gleichrangig ist. Bei den Informationsveranstaltungen dominiert der Besuch von Fachvorträgen und Fachmessen, gefolgt von Fachtagungen und Kongressen sowie von Erfahrungsaustauschkreisen und Ausschüssen. Beim arbeitsplatznahen Lernen werden an erster Stelle Unterweisungen oder Schulungen durch Kollegen, Vorgesetzte oder externe Trainer genannt, gefolgt von Mentoring oder Coaching und arbeitsnahen Workshops. Informelle Weiterbildungsformate wie Job-Rotation, Qualitätszirkel oder Lernstätten und Auslandsaufenthalte finden sich hingegen seltener. Beim selbstgesteuerten Lernen mit Medien steht die Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern an erster Stelle, gefolgt von interaktiven webbasierten Lernformen und der Nutzung PC-gestützter Selbstlernprogramme. Das Arbeiten mit Leittexten oder Studienbriefen im Rahmen des Fernlernens ist weniger weit verbreitet.

## Volumen und Intensität betrieblicher Weiterbildung nehmen zu

Die IW-Weiterbildungserhebung erfasst nicht nur, ob ein Unternehmen seine Mitarbeiter qualifiziert, sondern erfragt auch die Intensität. Der positive Trend hat sich fortgesetzt. Der Stundenumfang, den durchschnittlich ein Mitarbeiter pro Jahr hierfür investiert, ist insgesamt von 29,4 auf 32,7 Stunden gestiegen (Tabelle 2). Vor allem bei den eigenen Lehrveranstaltungen sowie bei den Informationsveranstaltungen hat sich der zeitliche Einsatz erhöht, bei den externen Lehrveranstaltungen die Anzahl. Die Anzahl der Teilnehmerfälle ist hingegen leicht rückläufig. Der Rückgang betrifft vor allem Informationsveranstaltungen.

Tabelle 2

## Positiver Trend beim Umfang der betrieblichen Weiterbildung

Anzahl der Teilnehmerfälle und Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter sowie Stundenumfang je Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) in allen Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive)

	Teilnehmerfälle		Veranstaltungen		Stundenumfang	
	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Eigene Lehrveranstaltungen	116,3	128,9	23,1	23,2	12,7	14,4
Externe Lehrveranstaltungen	44,6	53,8	20,7	29,5	12,1	12,2
Informationsveranstaltungen	65,7	39,5	18,4	18,9	4,6	6,2
<b>Veranstaltungen insgesamt</b>	<b>226,6</b>	<b>222,2</b>	<b>62,2</b>	<b>71,6</b>	<b>29,4</b>	<b>32,7</b>

Rundungsdifferenzen.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Der Anteil an Weiterbildung, der in die Arbeitszeit fällt, hat sich kaum verändert. Mit 67,6 Prozent lag der Anteil der Qualifizierungsmaßnahmen, der innerhalb der bezahlten Arbeitszeit erfolgte, im Jahr 2013 auf ähnlichem Niveau wie drei Jahre zuvor (67,1 Prozent). Damit findet weiterhin ein Drittel der Weiterbildungsaktivitäten in der Freizeit statt. Die Mitarbeiter leisten somit einen erheblichen Beitrag zur Finanzierung der Weiterbildung und ermöglichen, dass Weiterbildung mit steigender Intensität betrieben werden kann.

## Investitionsvolumen betrieblicher Weiterbildung deutlich gestiegen

Die betriebliche Weiterbildung stellt aus Sicht der Unternehmen eine Investition zur Steigerung der Produktivität und Innovationskraft dar. Das Investitionsvolumen ist eng mit dem Zeitaufwand und den Ausgaben für Weiterbildung verbunden. Die Weiterbildungskosten können in direkte und indirekte Kosten unterteilt werden. Zu den direkten Kosten zählen Honorare, Lehrgangs- und Teilnehmergebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, Medien und Lernmaterialien sowie Mieten. Die indirekten Kosten entstehen durch den Einsatz von Arbeitsstunden.

Die Unternehmen wurden gebeten, konkrete Angaben zu den direkten Kosten der Weiterbildung differenziert nach den einzelnen Weiterbildungsformen zu machen. Aufgrund der Komplexität dieses Fragebereichs liegen hierzu nur von 835 Unternehmen auswertbare Informationen vor. Zur Berechnung der indirekten Weiterbildungskosten wurden die Angaben der Unternehmen zu den Teilnehmerstunden sowie deren Anteil in der Arbeitszeit verwendet. Für das Lernen im Prozess der Arbeit und das selbstgesteuerte Lernen mit Medien wurde wie in den vorigen IW-Weiterbildungserhebungen lediglich ein Drittel des von den Unternehmen geschätzten Stundenumfangs bei der Berechnung der indirekten Kosten berücksichtigt (Lenske/Werner, 2009). Das Stundenvolumen, das innerhalb der Arbeitszeit für die verschiedenen Formen der Weiterbildung aufgewendet wurde, wurde mit den branchenspezifischen durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes multipliziert.

Tabelle 3

### Kosten der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2013

Direkte und indirekte Kosten je Mitarbeiter ohne Auszubildende nach Weiterbildungsform in Euro

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Kosten insgesamt
Eigene Lehrveranstaltungen	123	228	351
Externe Lehrveranstaltungen	186	183	369
Informationsveranstaltungen	53	109	162
Lernen in der Arbeitssituation	74	21	95
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	31	57	88
Sonstige Weiterbildungskosten	9	–	9
Weiterbildungspersonal	59	–	59
<b>Insgesamt</b>	<b>534</b>	<b>598</b>	<b>1.132</b>

Rundungsdifferenzen.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Die Kosten für Weiterbildung je Mitarbeiter (ohne Auszubildende) beliefen sich 2013 auf 1.132 Euro (Tabelle 3). Dies sind 9,4 Prozent mehr als in der letzten Erhebung (1.035 Euro). Diese Entwicklung beruht zum einen auf einem deutlichen Anstieg der direkten Kosten in allen fünf Weiterbildungsformen. Besonders groß fiel der Anstieg bei den informellen Weiterbildungsformen aus.

Im Jahr 2013 entstanden im Durchschnitt 534 Euro direkter Kosten pro Mitarbeiter (2010: 411 Euro). Dies sind 47,2 Prozent der Gesamtkosten. Die direkten Kosten für eigene Lehrveranstaltungen und für Informationsveranstaltungen sind mit 123 Euro und 53 Euro deutlich höher als drei Jahre zuvor, was in engem Zusammenhang mit dem gestiegenen zeitli-

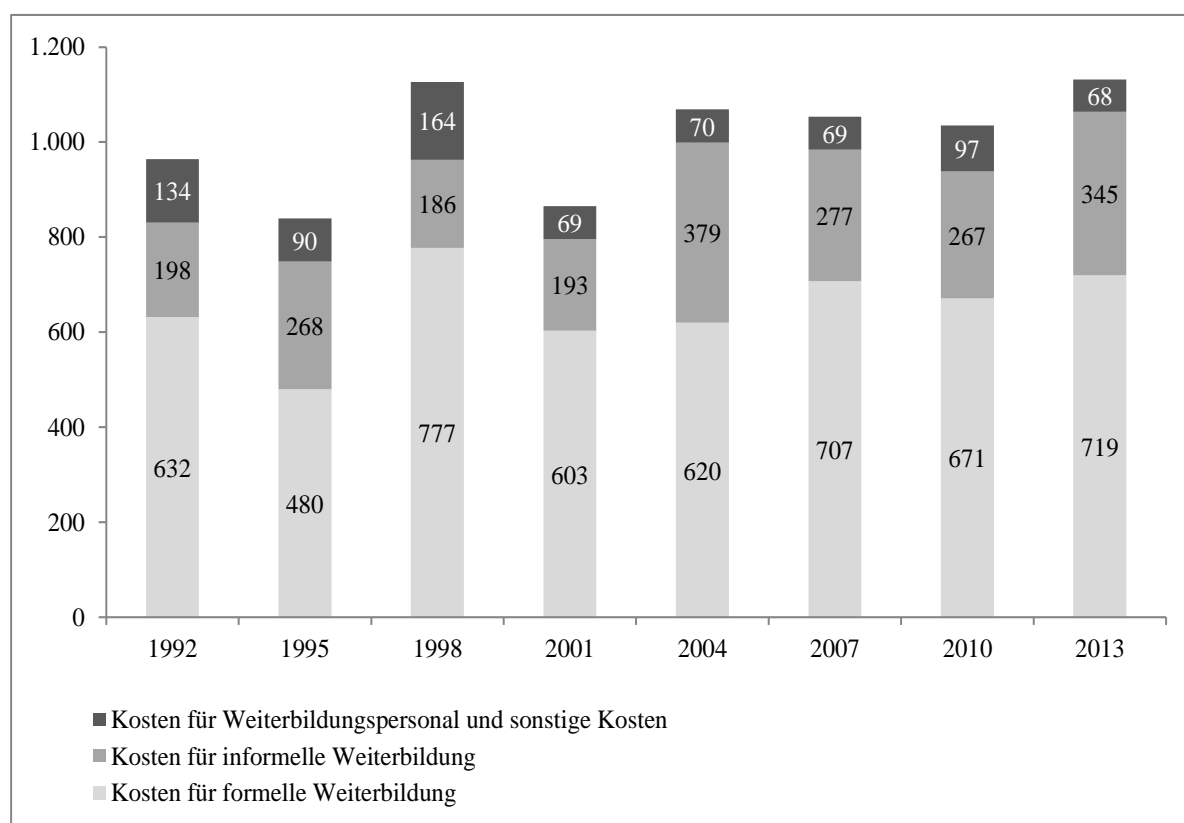
chen Umfang dieser Weiterbildungsformen steht. Zum anderen ist die Kostenentwicklung durch einen leichten Rückgang bei den indirekten Kosten gekennzeichnet. Auf sie entfallen 598 Euro (2010: 624 Euro) und damit 52,8 Prozent. Damit haben sich die Kosten im Vergleich zur letzten Erhebung deutlich in Richtung der direkten Kosten verschoben.

Insgesamt investieren die Unternehmen wieder mehr in betriebliche Weiterbildung und auch der Freizeiteinsatz der Beschäftigten bleibt weiterhin auf hohem Niveau. Die Ausläufer der Finanzkrise auf das Engagement der Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung, die noch in der letzten Erhebung für das Jahr 2010 hinsichtlich der Kosten deutlich spürbar waren, scheinen damit überwunden (Abbildung 2).

Abbildung 2

## Entwicklung der Kosten in der betrieblichen Weiterbildung

in Euro pro Mitarbeiter



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Hochgerechnet auf die Anzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (29,6 Millionen im Juni 2013 nach der rückwirkenden Revision der Beschäftigtenstatistik im August 2014) ergibt sich für 2013 ein gesamtwirtschaftliches Investitionsvolumen von insgesamt 33,5 Milliarden Euro. Im Jahr 2010 betrug das Investitionsvolumen unter Berücksichtigung



der Revision 28,9 Milliarden Euro. Dies bedeutet einen Anstieg um knapp 16 Prozent. Er fällt damit auch größer aus als der Anstieg bei den Investitionen pro Kopf, da die Zahl der Beschäftigten zwischen Juni 2010 und Juni 2013 ebenfalls um knapp 6 Prozent von 28 Millionen auf 29,6 Millionen gestiegen ist.

### Unternehmen verfolgen personalpolitische Motive

Ähnlich wie in der Vorgängerbefragung haben die personalpolitischen Motive eine sehr hohe Relevanz (Seyda/Werner, 2012). Im Vordergrund steht für Unternehmen, dass sie mit Weiterbildung die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter angemessen fördern können; dies treibt 89 Prozent der Unternehmen an (Tabelle 4).

Tabelle 4

### Motive für betriebliche Weiterbildung

Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen, die das Motiv nennen, Mehrfachantworten, in Prozent, n=1.778

<b>Personalpolitisch motiviert:</b>	
Mit betrieblicher Weiterbildung können wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiter ausbauen.	88,5
Betriebliche Weiterbildung erhöht die Motivation und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.	79,4
Weiterbildung trägt zur Mitarbeiterbindung bei.	71,1
Weiterbildungsangebote erhöhen die Attraktivität unseres Unternehmens für neue Mitarbeiter und erleichtern die Rekrutierung.	54,3
Weiterbildung ist ausdrücklicher Wunsch unserer Mitarbeiter.	48,6
Wir müssen unsere gesetzliche Pflicht zur Weiterbildung erfüllen.	30,8
<b>Auf Innovations- und Unternehmenserfolg gerichtet:</b>	
Die Resultate betrieblicher Weiterbildung tragen zur betrieblichen Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg bei.	84,4
Betriebliche Weiterbildung steigert die Leistungsfähigkeit und Produktivität unserer Mitarbeiter.	83,2
Weiterbildung fördert die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens.	74,8
Durch die Einführung neuer Technologien und/oder die Reorganisation von Arbeitsprozessen entsteht Anpassungsbedarf bei den Qualifikationen unserer Mitarbeiter.	65,6

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Fast acht von zehn Unternehmen wollen zudem die Motivation und Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter steigern. Weiterbildung dient auch den Zielen, bereits im Unternehmen

beschäftigte Mitarbeiter zu binden (71 Prozent) und leichter neue Mitarbeiter gewinnen zu können (54 Prozent). Weiterbildung ist vor diesem Hintergrund für viele Unternehmen ebenfalls ein Instrument zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. In knapp der Hälfte der Unternehmen wird Weiterbildung auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiter angeboten. Ein weiteres Drittel der Unternehmen kommt mit den Weiterbildungsmaßnahmen gesetzlichen Vorgaben nach.

Betriebliche Weiterbildung soll aber auch unmittelbar einen Beitrag zur Verbesserung des unternehmerischen Erfolgs leisten. Hier steht für 84 Prozent der Unternehmen im Vordergrund, dass durch die Qualifizierung die Wertschöpfung und der Geschäftserfolg positiv beeinflusst werden sollen. Ebenso viele Betriebe benennen eine höhere Leistungsfähigkeit und Produktivität der Mitarbeiter als Ziel ihrer Weiterbildungsbemühungen. Für drei von vier Unternehmen dient Weiterbildung der Sicherung der Innovationsfähigkeit. In zwei von drei Betrieben gaben die Einführung neuer Technologien und/oder veränderte Arbeitsprozesse den Anstoß für die Qualifizierungsmaßnahmen.

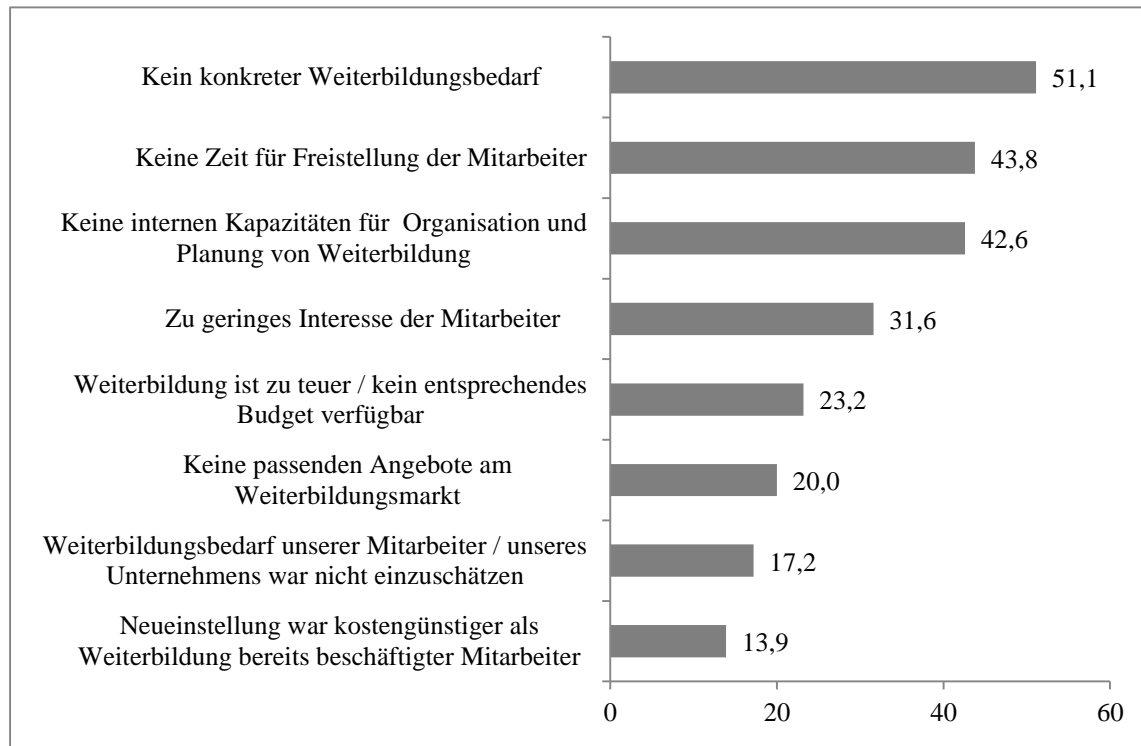
### **Gründe der Weiterbildungsabstinenz von Unternehmen**

Auch wenn die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen inzwischen ein sehr hohes Niveau erreicht, verzichten noch immer einige Unternehmen auf ein Engagement in der betrieblichen Weiterbildung (Abbildung 3). Nach wie vor wird mit Abstand am häufigsten als Grund angegeben, dass es keinen konkreten Weiterbildungsbedarf gab (51,1 Prozent). Organisatorische Hemmnisse, die einer Freistellung der Mitarbeiter im Wege stehen, sind für 44 Prozent der nicht aktiven Unternehmen die Ursache, auf Weiterbildungsmaßnahmen zu verzichten. In fast ebenso vielen Betrieben waren die internen Kapazitäten für die Organisation und Planung von Weiterbildung nicht ausreichend verfügbar. In jedem dritten Unternehmen wurde aber auch das fehlende Engagement und Interesse auf Mitarbeiterseite angeführt. Nur knapp ein Viertel der inaktiven Unternehmen hält Weiterbildung für zu teuer und verweist auf fehlende Budgets. Damit zeigt auch die achte IW-Weiterbildungserhebung, dass der Faktor Zeit eine größere Restriktion für Qualifizierung darstellt als die Kosten (Demary et al., 2013).

Abbildung 3

## Weiterbildungshemmnisse

Anteil der nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen, die dieses Hemmnis nennen, Mehrfachantworten, in Prozent, n=200



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

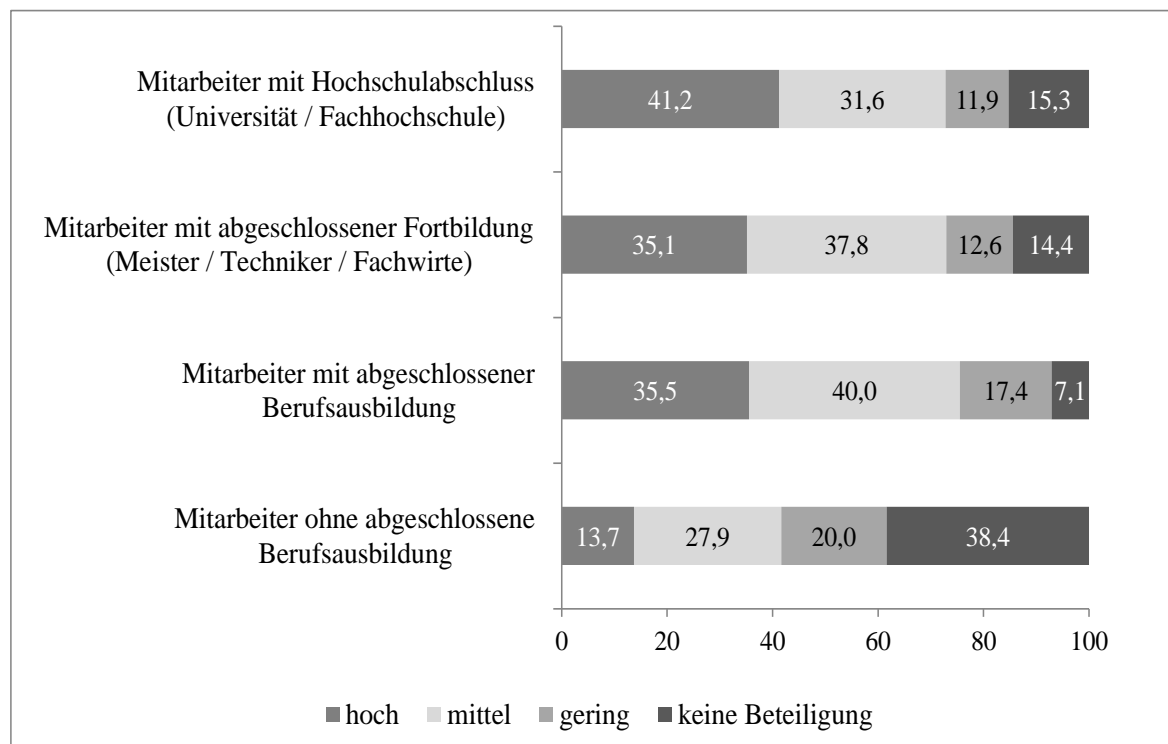
## Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation

Die Weiterbildungsbeteiligung von Personen hängt auch von ihrer Vorbildung ab. So zeigen Individualbefragungen, dass die Teilnahme an Weiterbildung mit dem Qualifikationsniveau steigt (Leven et al., 2013). Auch die Daten der achten IW-Weiterbildungserhebung signalisieren, dass die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung eng mit den vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter zusammenhängt. Die geringste Beteiligung weisen Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung aus (Abbildung 4). Unternehmen, die Mitarbeiter dieser Qualifikationsgruppe beschäftigen, berichten relativ selten, dass Un- und Angelernte sich in hohem (13,7 Prozent) oder mittlerem Maße (27,9 Prozent) an der betrieblichen Weiterbildung beteiligen. Mitarbeiter mit beruflichen oder akademischen Abschlüssen engagieren sich in deutlich stärkerem Umfang. Zwischen 35 und 41 Prozent der Unternehmen geben an, dass die Beteiligung von Fachkräften der verschiedenen Qualifikationsniveaus hoch ist.

Abbildung 4

## Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation

in Prozent, n=1.325



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Die geringe Beteiligung von An- und Ungelernten kann im Wesentlichen auf zwei Faktoren zurückgeführt werden. Erstens haben sie im Verlauf ihrer Biografie häufig schlechte Erfahrungen mit dem Lernen gemacht und sind mehrheitlich lernentwöhnt. Zweitens sind sie häufig auf sogenannten "Jedermannsarbeitsmärkten" erwerbstätig, wo sie einfache, körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten ausüben, die weniger lernförderlich und seltener mit der Notwendigkeit zu kontinuierlicher Weiterbildung verbunden sind (Flake et al., 2014).

Allerdings sind 23,3 Prozent der Unternehmen überzeugt, dass die Beteiligung An- und Ungelernter an der betrieblichen Weiterbildung in der Zukunft steigen wird. Dagegen rechnen nur 9,4 Prozent mit einem Rückgang. Das Aktivierungspotenzial von Geringqualifizierten für die Weiterbildung hängt dabei auch von verfügbaren Angebotsformaten ab. Als besonders erfolgversprechend ist für diese Zielgruppe die Qualifizierung in Modulen einzuschätzen. Teilqualifikationen unterteilen einen anerkannten Ausbildungsberuf in einzelne Bausteine. Interessierte können einzelne Module, die zu ihrem individuellen Qualifikationsbedarf passen, absolvieren. Die erworbenen Kompetenzen werden zertifiziert. Den häufig lernentwöhnten An- und Ungelernten dürfte der schrittweise Erwerb von Qualifika-

tionen leichter fallen als das Nachholen einer mehrjährigen Berufsausbildung. Gleichzeitig verbessert der nachweisbare Erwerb von Kompetenzen ihre Arbeitsmarktchancen (Flake et al., 2014).

### **Weiterbildungskultur**

Die Lern- und Weiterbildungskultur beschreibt den Stellenwert des Lernens im Unternehmen und zielt auf berufliche Kompetenzentwicklung ab (Friebe, 2005). Hierzu zählen neben der Verankerung der Weiterbildung im Unternehmensleitbild und in der strategischen Personalentwicklung die systematische Erfassung des Weiterbildungsbedarfs, die fundierte Planung der Weiterbildung und die Beteiligung der Mitarbeiter. In Unternehmen mit einer ausgeprägten Weiterbildungskultur erfolgt eine vergleichsweise intensive Orientierung an den Mitarbeitern und ihren Bedürfnissen.

In mehr als 80 Prozent der Unternehmen steht Weiterbildung grundsätzlich jedem Mitarbeiter offen (Tabelle 5). Dort, wo dies nicht gilt, ist der Anteil an Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung relativ hoch. In über 70 Prozent der Unternehmen werden die Mitarbeiter in die Planung der Weiterbildung einbezogen. Eine regelmäßige Information der Mitarbeiter über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgt in mehr als jedem zweiten Unternehmen. In etwa genauso vielen Unternehmen werden die Mitarbeiter regelmäßig zu ihrem individuellen Weiterbildungsbedarf befragt, beispielsweise während eines Mitarbeiter- oder Entwicklungsgesprächs.

In mehr als 60 Prozent der Unternehmen ist die Weiterbildung strategisch verankert worden, indem sie in das Unternehmensleitbild eingegangen ist. Für gut 56 Prozent gehört die Weiterbildung zur strategischen Personalentwicklung oder -planung. Eine systematische Erfassung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs und die Ableitung von konkreten Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen in immerhin 44 Prozent der Unternehmen. Da es sich hierbei um ein vergleichsweise aufwändiges Verfahren handelt, das in der Regel von einer Personalabteilung ausgeführt wird, ist es eher in mittleren und großen Unternehmen implementiert.

Grundsätzlich stimmen Unternehmen mit einem hohen Anteil An- und Ungelernter den Aussagen zur Weiterbildungskultur seltener zu (Ausnahme: ausschließlich situations- und bedarfsbezogene Angebote). Die Unternehmen jedoch, in denen An- und Ungelernte häufig an Weiterbildung teilnehmen, weisen auch häufiger und mehr Elemente einer Weiterbildungskultur auf als Unternehmen, in denen An- und Ungelernte nur selten oder gar nicht an Weiterbildung teilnehmen.

Tabelle 5

## Weiterbildungskultur

Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen, die der Aussage zustimmen, in Prozent, n=1.325

	Gesamt
Grundsätzlich steht die betriebliche Weiterbildung allen Mitarbeitern in unserem Unternehmen offen.	81,3
Wir planen die Weiterbildung für unsere Mitarbeiter individuell und beziehen den einzelnen Mitarbeiter in die Planung mit ein.	73,2
Weiterbildung wird ausschließlich situations- und bedarfsbezogen angeboten.	70,6
Weiterbildung ist Bestandteil unseres Unternehmensleitbildes.	62,5
Weiterbildung ist Teil unserer strategischen Personalentwicklung/-planung.	55,7
Wir informieren unsere Belegschaft regelmäßig über die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen.	54,7
Wir erfragen bei unseren Mitarbeitern regelmäßig den individuellen Weiterbildungsbedarf (z. B. in Mitarbeitergesprächen, schriftlichen Befragungen).	48,8
Wir erfassen systematisch den zukünftigen Weiterbildungsbedarf in unserem Unternehmen und stellen die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen gezielt zur Verfügung.	44,3
Durchschnittliche Anzahl an umgesetzten Bestandteilen	4,7
Anteil Unternehmen, die mindestens sieben Items zugestimmt haben, in Prozent	27,1

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Um zu prüfen, welche Unternehmen eine besonders ausgeprägte Weiterbildungskultur aufweisen, wurde ein Index aus den abgefragten acht Items gebildet. Je höher der Indexwert, desto mehr Aspekte der Weiterbildungskultur werden im Unternehmen gelebt (wobei das Item „Weiterbildung wird ausschließlich situations- und bedarfsbezogen angeboten.“ ein negatives Vorzeichen bekommt). Ökonometrische Schätzungen mit dem Index zur Weiterbildungskultur als abhängige Variable signalisieren, dass insbesondere mittlere und große Unternehmen, gesellschaftsnahe Dienstleister sowie Unternehmen mit einem hohen Anteil an Akademikern oder an jungen Mitarbeitern und einer gestiegenen Mitarbeiterzahl eine ausgeprägte betriebliche Weiterbildungskultur leben. Begünstigend wirken zudem eine alternative Mitarbeitervertretung im Unternehmen, eine Betriebsvereinbarung oder alternative Vereinbarungen zur Weiterbildung und Bindungsklauseln mit den Teilnehmern an umfangreicheren Weiterbildungen, da sie die Investitionen absichern helfen. Wenig überraschend pflegen auch innovative Unternehmen eine intensivere Weiterbildungskultur. Dagegen ist der Zusammenhang mit dem Anteil an An- und Ungelernten, dem Anteil an älteren Mitarbeitern und einem Unternehmenssitz in Westdeutschland negativ.

Eine gepflegte Weiterbildungskultur wirkt sich auf verschiedene Weiterbildungsindikatoren positiv aus. Unternehmen mit Weiterbildungskultur investieren eine größere Stundenzahl in Weiterbildung (vor allem in eigene Lehrveranstaltungen) und weisen höhere direkte

Kosten für Weiterbildung auf (mit Ausnahme des Lernens im Prozess der Arbeit). Zudem ist die Beteiligung von Mitarbeitern aller Qualifikationsgruppen, auch die der An- und Ungelernten, in diesen Unternehmen höher.

### **Weiterbildung und Fachkräfteengpässe**

Auch in der IW-Weiterbildungserhebung gaben viele Unternehmen, die offene Stellen besetzen wollten, an, dass sie Schwierigkeiten haben, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (64,6 Prozent), mit Fortbildungsabschluss (57,3 Prozent) oder mit (Fach-)Hochschulabschluss (50,8 Prozent) zu finden. Weiterbildung ist eine Möglichkeit, Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Gut ein Drittel der Unternehmen qualifizierte bereits beschäftigte Mitarbeiter weiter, weil sie auf dem externen Arbeitsmarkt keine entsprechenden Fachkräfte finden konnten. Eine gleich große Anzahl von Unternehmen verwies darauf, dass eigene Weiterbildungsaktivitäten erforderlich waren, weil es für spezielle Kompetenzanforderungen keine geeigneten Aus- oder Fortbildungsberufe gab.

Wird die Weiterbildungskultur als Ergebnis eines längerfristigen Prozesses den aktuellen Stellenbesetzungsproblemen gegenübergestellt, so gibt es Hinweise darauf, dass Unternehmen mit einer etablierten Weiterbildungskultur seltener Rekrutierungsprobleme haben als andere Unternehmen. Dies gilt besonders für die Stellenbesetzung von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung.

---

### **Literatur**

**Demary, Vera / Malin, Lydia / Seyda, Susanne / Werner, Dirk**, 2013, Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive, IW-Analysen, Nr. 87, Köln

**Flake, Regina / Malin, Lydia / Middendorf, Lena / Seyda, Susanne**, 2014, Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale, IW-Analysen, Nr. 100, Köln

**Friebe, Judith**, 2005, Merkmale unternehmensbezogener Lernkultur und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter, Heidelberg, [http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/5847/1/Dissertation\\_Judith\\_Friebe.pdf](http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/5847/1/Dissertation_Judith_Friebe.pdf) [25.11.2014]

**GIB – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH**, 2013, Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft, Sonderauswertung der Welle Frühjahr 2013, Berlin

**Lenske, Werner / Werner, Dirk**, 2009, Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008, in: IW-Trends, 36. Jg., Nr. 1, S. 51–66

**Leven, Ingo / Bilger, Frauke / Strauß, Alexandra / Hartmann, Josef**, 2013, Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen, in: Bilger, Frauke / Gnahs, Dieter / Hartmann, Josef / Kuper, Harm (Hrsg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld, S. 60–94

**Seyda, Susanne / Werner, Dirk**, 2012, IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten, in: IW-Trends, 39. Jg., Nr. 1, S. 37–54

\*\*\*

## **IW Continuous Vocational Training Survey 2014 – Companies Show Increased Committed and Invest more in Enhancing their Employees' Skills**

Almost nine out of ten companies were actively involved in continuous vocational training in 2013, showing that corporate commitment to enhancing employees' skills has reached a new peak. The extent of training in companies has also increased. Whereas in 2010 employees spent 29.4 hours at training and information events, by 2013 this figure had risen to 32.7 hours. This follows an increase in investment in continuous vocational training which, at 1,132 euros per employee, was more than 9 per cent higher than three years before. The fact that the number of employees has also increased means that companies' total investment volume for 2013, at 33.5 billion euros, was just under 16 per cent higher. Indeed, companies are intent upon expanding their involvement even further, viewing ongoing vocational training as a tried and tested way of securing their supply of skilled workers. The greatest development potential, however, is to be found in enabling the semi- and unskilled to obtain partial or full vocational qualifications on-the-job. The IW Continuous Vocational Survey 2014 documents the fact that the more strongly the concept of ongoing training is established in their corporate culture, the better companies can fully exploit the potential of continued vocational training.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung  
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 41. Jahrgang, Heft 4/2014; ISSN 0941-6838 (Printversion);  
ISSN 1864-810X (Onlineversion). Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie  
über [lizenzen@iwkoeln.de](mailto:lizenzen@iwkoeln.de), die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter  
[www.pressemonitor.de](http://www.pressemonitor.de) © 2014, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.14-04-04