

Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005

Dirk Werner, Februar 2006

Die fünfte Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zeigt, dass gut 84 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Weiterbildung betreiben. Im Jahr 2004 lagen die Aufwendungen der Unternehmen je Mitarbeiter bei durchschnittlich 1.072 Euro, wovon ein Drittel auf direkte und zwei Drittel auf indirekte Kosten entfielen. Gegenüber früheren IW-Erhebungen liegen die direkten Kosten der Weiterbildung leicht niedriger und die indirekten Kosten vor allem für externe Lehrveranstaltungen und für das Lernen in der Arbeitssituation deutlich höher. Hochgerechnet auf alle Beschäftigten in Deutschland, wurden im Jahr 2004 insgesamt 26,8 Milliarden Euro für die betriebliche Weiterbildung aufgewandt. Für die kommenden Jahre gehen die Unternehmen von einem steigenden Weiterbildungsbedarf aus, der auch durch drohenden Fachkräftemangel beflügelt wird. Dabei erwarten die Unternehmen von ihren Mitarbeitern eine zunehmende Eigeninitiative, auch um ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Fünfte IW-Weiterbildungserhebung

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln befragt regelmäßig deutsche Unternehmen nach ihren Weiterbildungsaktivitäten. Die vorliegende IW-Weiterbildungserhebung ist eine Fortsetzung der vier früheren Umfragen, die in einem dreijährigen Turnus durchgeführt wurden (Weiß, 2003). Im Gegensatz zu den früheren IW-Weiterbildungserhebungen, bei denen die Fragebögen über ausgewählte Kammern in deren Bezirken verteilt wurden, erfolgte die Befragung der Teilnehmer dieses Mal per Internet. Im Sommer 2005 wurden rund 10.000 Unternehmen telefonisch kontaktiert und um ihre Beteiligung an der Weiterbildungsumfrage gebeten. Dieser Bitte sind 4.274 Unternehmen gefolgt, wobei schließlich 2.029 auswertbare Fragebögen eingegangen sind. Die Stichprobenziehung erfolgte auf repräsentativer Basis bezogen auf die Gesamtwirtschaft. Somit lassen sich die Ergebnisse der Umfrage über eine Betriebsgrößen-Branchen-Matrix auf alle Betriebe in Deutschland hochrechnen. Bezugsgröße der Umfrage sind Strukturdaten zu Stand und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung im Geschäftsjahr 2004.

In den befragten Unternehmen, die in die Auswertungen einbezogen werden konnten, waren Ende 2004 insgesamt 1,64 Millionen oder 6,2 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt. Hochgerechnet auf das gesamte Bundesgebiet, weicht die Qualifikationsstruktur der Umfragebetriebe leicht von derjenigen der Gesamtwirtschaft ab. Von den befragten Unternehmen weisen hochgerechnet auf das gesamte Bundesgebiet 95,4 Prozent 1 bis 49 Beschäftigte auf. Zwischen 50 und 249 Mitarbeiter sind in 3,9 Prozent der Unternehmen beschäftigt, und lediglich 0,7 Prozent der Unternehmen verfügen über 250 und mehr Mitarbeiter. Differenziert nach Branchen, stammen 22,2 Prozent aus dem Bereich Industrie inklusive Landwirtschaft und Baugewerbe. Den Dienstleistungen sind 77,8 Prozent zuzurechnen.

Definition betrieblicher Weiterbildung

In der IW-Weiterbildungserhebung wird traditionell ein weit gefasster Weiterbildungsbe-
griff zugrunde gelegt (Weiß, 2003, 36). Demzufolge zählen neben den klassischen organi-
sierten Weiterbildungsveranstaltungen in Form externer und interner Seminare auch Infor-
mationsveranstaltungen, Umschulungen sowie arbeitsplatznahe und selbst gesteuerte Lern-
formen zur betrieblichen Weiterbildung. Relevant ist dabei ein beruflicher Bezug in Ab-
grenzung zur allgemeinen Weiterbildung. Neben formalisierter Weiterbildung werden auch
die zunehmenden nicht-formalen sowie intendierten informellen Lernprozesse berücksich-
tigt. Zwar sind diese Formen der Weiterbildung statistisch schwer zu erfassen (Draus et al.,
1998, 64 ff.), doch stellen sie einen zu wichtigen Bereich dar, als dass sie ausgeblendet
bleiben können. Allerdings ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei vor-
wiegend um Schätzgrößen der Betriebe handelt. Daher werden der Umfang und die Kosten
für die einzelnen Weiterbildungsformen getrennt ausgewiesen, und die Datengrundlage in
den befragten Betrieben wird offen gelegt.

Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen

Von den repräsentativ befragten Unternehmen sind hochgerechnet auf alle Betriebe in
Deutschland 84,4 Prozent in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aktiv. Dabei steigt die
Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße an. So liegt der Anteil weiter-
bildungsaktiver Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern bei 84,4 Prozent und bei größe-
ren Unternehmen bei 91,8 Prozent. Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern bilden bis
zu 93,2 Prozent weiter. Im Verarbeitenden Gewerbe sind 87,9 Prozent der Unternehmen in
der Weiterbildung aktiv, im Baugewerbe ist der Anteil mit 88,5 Prozent sogar etwas höher.
Im Dienstleistungsbereich liegt die Weiterbildungsbeteiligung bei 83,4 Prozent. Dort sind
zwischen den beiden großen Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr (83,2 Prozent)
sowie den Finanzierungsdienstleistungen und den Dienstleistungen für Unternehmen

(82,5 Prozent) kaum Unterschiede festzustellen, während die Sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleister mit 86,3 Prozent höher liegen. Die Unterschiede zwischen Industrieunternehmen und Dienstleistern resultieren zum Teil daraus, dass anteilig weniger Kleinbetriebe in der Industrie zu verzeichnen sind.

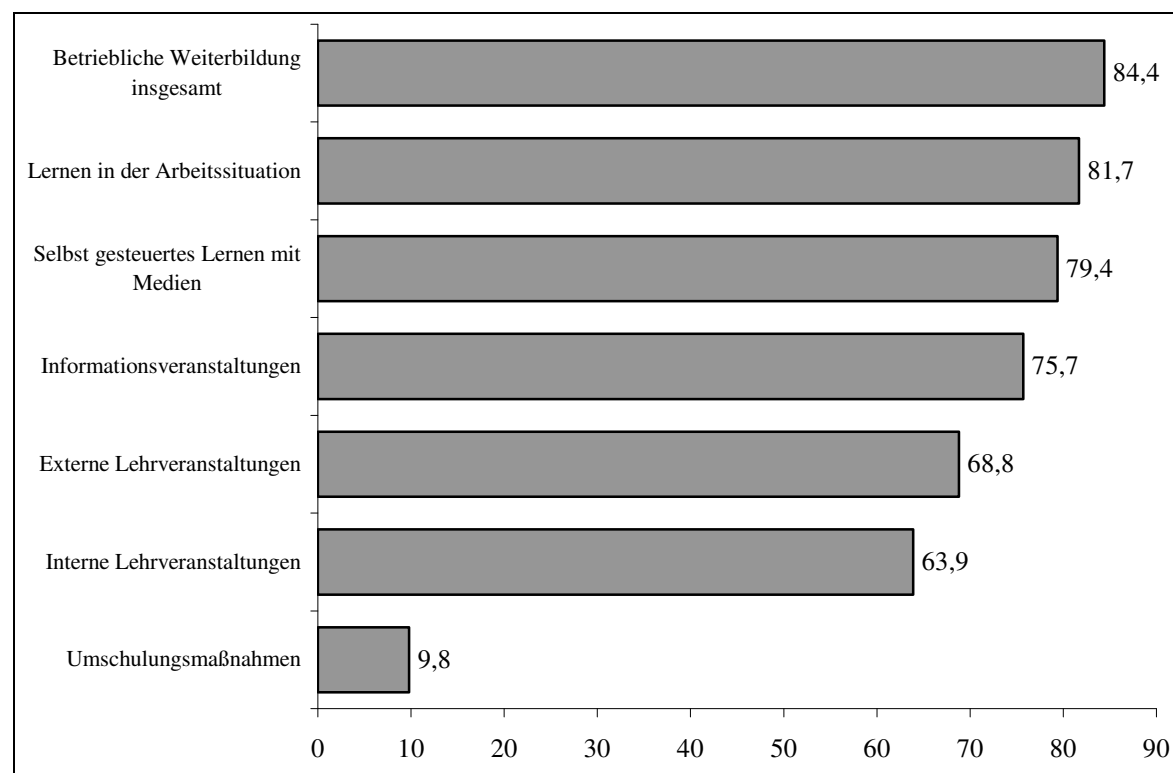
Formen der betrieblichen Weiterbildung

Bei der betrieblichen Weiterbildung dominieren arbeitsplatznahe und selbst gesteuerte Lernformen, die in jeweils rund acht von zehn Betrieben praktiziert werden (Abbildung 1). Damit wird der bereits seit langem beobachtete Trend zu anwendungsnahen Weiterbildungsformen in den Betrieben erneut bestätigt. Es folgen in der Häufigkeit der Weiterbildungsformen Informationsveranstaltungen vor externen und internen Lehrveranstaltungen. Damit weist das Weiterbildungsspektrum eine mit den vier früheren IW-Weiterbildungserhebungen vergleichbare Struktur auf (Weiß, 2003, 37), während der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen niedriger liegt, was auf die unterschiedliche Stichprobenziehung zurückzuführen ist:

Abbildung 1

Formen der Weiterbildung

Anteil der Betriebe, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, in Prozent¹⁾



1) Rest zu 100: Anteil der Betriebe, die diese Form nicht anbieten.

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

- Beim Lernen in der Arbeitssituation stehen in 79 Prozent aller Firmen Unterweisungen oder Schulungen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte im Vordergrund, gefolgt vom organisierten Einarbeiten und Anlernen neuer Mitarbeiter (56 Prozent). Damit stellt die gezielte Weitergabe von Wissen innerhalb der Belegschaft einen der Kernbereiche für eine effektive betriebliche Weiterbildung dar. Dies erfordert neben einer offenen Kommunikationskultur im Unternehmen eine hohe Teamfähigkeit und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit unter den Beschäftigten. Weitere arbeitsplatznahe Weiterbildungsformen wie Job-Rotation, arbeitsnahe Workshops sowie Unterweisungen und Schulungen am Arbeitsplatz durch Trainer werden in etwa knapp jedem vierten Unternehmen praktiziert. Weniger häufig genannt werden die Instrumente Qualitätszirkel, Lernstatt und Lerninseln, die von jedem zehnten Betrieb, und Auslandsaufenthalte oder Traineeprogramme, die von 7 bis 8 Prozent der Betriebe eingesetzt werden. Immerhin knapp jedes zweite Unternehmen gibt an, sonstige Formen des Lernens in der Arbeitssituation zu realisieren.
- Beim selbst gesteuerten Lernen mit Medien steht die Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern im Vordergrund. Dies ist das zentrale Instrument, mit dem sich Mitarbeiter in 76 Prozent der Unternehmen stets auf dem Laufenden halten. Knapp jeder vierte Betrieb setzt auf computergestütztes Training (CBT) oder Offline-Lernen am PC und auf die Arbeit mit Leittexten oder Selbstlernprogrammen. Relativ selten werden hingegen das Web Based Training (WBT), das Online-Lernen in Internet und Intranet (15 Prozent), das Lernen mit Video- und Tonkassetten (11 Prozent) oder Fernunterricht (5 Prozent) genutzt. Auf sonstige Formen des selbst gesteuerten Lernens greift knapp ein Drittel aller Betriebe zu.
- An dritter Stelle der Formen betrieblicher Weiterbildung folgen Informationsveranstaltungen, die in drei von vier Unternehmen genutzt werden. Dabei handelt es sich um den gegenseitigen Austausch mit externen Partnern, da die eigenen Mitarbeiter sowohl aktive Rollen als Referenten, Diskussionsteilnehmer oder Messevertreter als auch passive Rollen als Zuhörer oder Messebesucher übernehmen. Hier finden die verschiedenen Instrumente eine ausgeglichene Anwendung als bei anderen Weiterbildungsformen. An erster Stelle steht der Besuch von Fachmessen mit 60 Prozent, gefolgt von Fachvorträgen mit 56 Prozent. Mit etwas Abstand folgen Erfahrungsaustauschkreise sowie der Bereich Fachtagungen, Kongresse, Symposien und Kolloquien in jeweils vier von zehn Betrieben. Sonstige Informationsveranstaltungen werden von rund jedem zweiten Betrieb besucht.
- Gut zwei Drittel aller Betriebe nutzen externe Lehrveranstaltungen zur Qualifizierung von Mitarbeitern. Dabei ziehen die Betriebe kürzere Ein-Tages-Seminare mit 55 Prozent Beteiligung den Mehr-Tages-Seminaren mit zwei bis fünf Tagen (36 Prozent) vor. Ebenfalls aufgrund der Zeiteffizienz werden externe Teilzeitlehrgänge, die hauptsächlich in der Freizeit stattfinden (15 Prozent) oder auch hauptsächlich in der Arbeitszeit liegen (13 Pro-

zent), externen Vollzeitlehrgängen ab sechs Tagen (6 Prozent) vorgezogen. Sonstige externe Lehrveranstaltungen werden von knapp jedem vierten Betrieb angeboten.

- Ein ähnliches Strukturbild gibt es bei den internen Lehrveranstaltungen, die knapp zwei von drei Unternehmen praktizieren. Hier stehen Ein-Tages-Seminare mit 46 Prozent an der Spitze vor Seminaren von zwei bis fünf Tagen (24 Prozent). Allerdings liegen die internen Teilzeitlehrgänge, die hauptsächlich während der Arbeitszeit stattfinden, mit 15 Prozent vor denjenigen, die hauptsächlich in der Freizeit erfolgen (10 Prozent). Längere interne Vollzeitlehrgänge ab sechs Tagen liegen mit 4 Prozent am Ende der Nutzungshäufigkeit. Sonstige interne Lehrveranstaltungen finden in gut jedem vierten Betrieb statt.
- Relativ geringe Verbreitung finden Umschulungsmaßnahmen, die nur von knapp jedem zehnten Betrieb vorgenommen werden. Hierbei steht die Einzelumschulung mit einem Anteil von 8,3 Prozent der Betriebe deutlich vor Gruppenumschulungen (2,4 Prozent).

Über die Weiterbildung von eigenen Mitarbeitern hinaus engagieren sich auch zahlreiche Unternehmen in der Qualifizierung von externen Personen und Gruppen. Dabei stehen Seminare und Lehrgänge für Kunden im Vordergrund, die jedes vierte Unternehmen durchführt. In nennenswertem Umfang werden ansonsten noch Mitarbeiter anderer Unternehmen in knapp 13 Prozent der Betriebe qualifiziert. Weiterhin finden Seminare und Lehrgänge für Arbeitslose in 4 Prozent, für Franchisepartner in 2 Prozent, für Angehörige von Mitarbeitern in 1 Prozent und für sonstige Personengruppen in knapp 8 Prozent der Unternehmen statt. Zahlreiche Unternehmen agieren in der Weiterbildung somit auch als Dienstleister. Sie runden damit unter anderem ihre Servicepalette für Kunden ab und erwirtschaften auch Deckungsbeiträge für Weiterbildung.

Inhalte der betrieblichen Weiterbildung

Die Inhalte der betrieblichen Weiterbildung lassen sich vier thematischen Schwerpunkten zuordnen. Nach wie vor liegen bezogen auf das gesamte Stundenvolumen gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen mit 35,1 Prozent vorn. Es folgen an zweiter Stelle kaufmännische Themen mit 29,6 Prozent, danach Informations- und Kommunikationstechniken, die 20,4 Prozent der gesamten Weiterbildung umfassen. Als viertes Themenfeld folgen fachübergreifende Themen mit einem Anteil von 14,8 Prozent. Somit bestätigt sich auch bei der Reihenfolge der Inhalte die Struktur der vier vorherigen IW-Weiterbildungserhebungen (Weiß, 2003, 40).

Teilnehmerfälle und Zeitintensität der Weiterbildung

Für externe und interne Lehrveranstaltungen, für Informationsveranstaltungen und für Umschulungsmaßnahmen wurden die Unternehmen um Angaben zur Anzahl der Veranstal-

tungen, der Teilnehmerfälle und der Teilnehmerstunden gebeten (Tabelle 1). Personen, die mehrfach an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, wurden mehrfach gezählt. Dabei konnten knapp 16 Prozent der Unternehmen ihre Angaben auf der Grundlage statistischer Berichtssysteme machen, weitere 13 Prozent konnten zumindest teilweise auf vorhandene Statistiken zurückgreifen. Überwiegend mit Schätzungen arbeiteten 37 Prozent der Unternehmen, während 34 Prozent dazu keine Angaben machten. Um für die unterschiedlichen Weiterbildungsformen und verschiedenen Betriebsgrößen vergleichbare Daten zu bekommen, wurden die Teilnehmerfälle und Veranstaltungen je 100 Beschäftigte ausgewiesen:

Tabelle 1

Umfang der betrieblichen Weiterbildung

Teilnehmerfälle, Veranstaltungen je 100 Beschäftigte und Stundenumfang je Teilnehmer

	Teilnehmerfälle	Veranstaltungen	Stundenumfang
Interne Lehrveranstaltungen	64,3	11,4	12,9
Informationsveranstaltungen	30,5	9,9	7,7
Externe Lehrveranstaltungen	26,6	15,6	40,5
Umschulungsmaßnahmen	1,1	0,8	188,0
Betriebliche Weiterbildung insgesamt	122,5	37,7	19,2

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln



- Insgesamt waren im Jahr 2004 in den befragten Betrieben 122 Teilnehmerfälle je 100 Beschäftigte zu verzeichnen. Bei den Beschäftigten wurden auch die Auszubildenden berücksichtigt, deren Ausbildung zwar nicht zur Weiterbildung zählt, deren Teilnahme in der Statistik der Betriebe jedoch zumeist nicht gesondert ausgewiesen wird. Ohne die Auszubildenden würden die Teilnehmerfälle bei 131 je 100 Beschäftigte liegen. Von den 122 Teilnehmerfällen je Mitarbeiter entfielen mit 64 mehr als die Hälfte auf interne Lehrveranstaltungen. Es folgen Informationsveranstaltungen mit 30 Teilnehmerfällen noch vor externen Lehrveranstaltungen mit 27. Kaum verbreitet sind Umschulungen, auf die nur durchschnittlich ein Teilnehmer je 100 Mitarbeiter entfällt.

- Damit unterscheidet sich die Struktur der Teilnehmer von derjenigen der Veranstaltungen, wo externe vor internen Lehrveranstaltungen an erster Stelle liegen. Insgesamt führten die Unternehmen je 100 Beschäftigte 37,7 Weiterbildungsveranstaltungen durch oder nutzten diese. Werden Teilnehmer und Veranstaltungen in Relation zueinander gesetzt, so liegen aufgrund der hohen Teilnehmerzahl wieder die internen Lehrveranstaltungen vorn. Sie werden mit 5,6 Teilnehmern je Veranstaltung am intensivsten von größeren Gruppen ge-

nutzt, noch vor Informationsveranstaltungen mit 3,1 Teilnehmern. An externen Seminaren und Lehrgängen nimmt nur ausnahmsweise mehr als ein Teilnehmer je Betrieb teil; der Durchschnitt liegt mit 1,7 knapp vor Umschulungsmaßnahmen mit 1,4 Teilnehmern je Maßnahme.

- Aufwendige und kostenintensive externe Lehrveranstaltungen haben einen Stundenumfang von gut 40 Stunden je Teilnehmer. Interne Lehrveranstaltungen dauern je Teilnehmer mit knapp 13 Stunden durchschnittlich nur ein Drittel so lang. Am kürzesten fallen mit knapp acht Stunden Informationsveranstaltungen aus. Die kaum verbreiteten Umschulungsmaßnahmen haben mit 188 Stunden je Umschüler den größten zeitlichen Umfang.

Der Anteil der Teilnehmerstunden innerhalb der Arbeitszeit liegt – abgesehen von den Umschulungen, die vollständig in die Arbeitszeit fallen – im Durchschnitt aller Lehr- und Informationsveranstaltungen bei 76 Prozent. Demnach bringen Mitarbeiter gegenwärtig knapp ein Viertel des gesamten Volumens in Form von unbezahlten Überstunden oder Freizeit in die formalisierte betriebliche Weiterbildung ein. Der betriebliche Arbeitszeitanteil liegt bei den organisierten internen Lehrveranstaltungen mit 80,6 Prozent am höchsten. Es folgen externe Lehrveranstaltungen mit 74,1 Prozent vor Informationsveranstaltungen, die mit 68,3 Prozent den geringsten Anteil in der Arbeitszeit aufweisen. Im Vergleich zur IW-Erhebung für 2001, wo der Weiterbildungsanteil in der Arbeitszeit insgesamt noch bei 78 Prozent lag, setzt sich somit der Trend zu einem erhöhten Einsatz von Freizeit durch die Mitarbeiter in leichtem Umfang weiter fort. Allerdings gibt es dabei strukturelle Verschiebungen. Bei internen Lehrveranstaltungen liegt der Anteil der Arbeitszeit im Jahr 2004 höher, während er bei externen Lehrveranstaltungen leicht und bei Informationsveranstaltungen deutlich niedriger liegt als im Jahr 2001.

Zeitvolumen der verschiedenen Weiterbildungsformen

Da die zeitliche Quantifizierung des Lernens in der Arbeitssituation und des selbst gesteuerten Lernens mit Medien nur schwer statistisch zu erfassen ist, wurden die Unternehmen gebeten, den Anteil am gesamten Zeitbudget für die verschiedenen Formen der Weiterbildung zu schätzen. Durch die Hochrechnung auf die Grundgesamtheit aller Betriebe in Deutschland ergeben sich hier von früheren Erhebungen abweichende Werte, da die kleinen Betriebe einen deutlich größeren Einfluss auf den Durchschnittswert erhalten. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass es sich zum größten Teil um Schätzgrößen der Betriebe handelt. Hinsichtlich der Betriebsgröße weist die Zeitstruktur der Weiterbildung deutliche Unterschiede auf. In allen Beschäftigtengrößenklassen dominiert das Lernen in der Arbeitssituation (Tabelle 2). Während diese Lernform allerdings mehr als die Hälfte des Zeitbudgets in kleinen Betrieben umfasst, entfällt in großen Betrieben nur ein gutes

Drittel darauf. Ein ähnlicher Strukturunterschied ist für das selbst gesteuerte Lernen mit Medien zu beobachten, das ebenfalls in kleineren Betrieben einen größeren Zeitanteil aufweist. Nicht formale Lernformen umfassen somit in kleinen Betrieben knapp zwei Drittel des gesamten zeitlichen Weiterbildungsvolumens, in größeren Betrieben hingegen gut 42 Prozent.

Tabelle 2

Zeitliche Struktur der Weiterbildungsformen

Geschätzte Anteile am Stundenvolumen nach Beschäftigtengrößenklassen in Prozent

	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	Ab 250 Mitarbeiter	Alle Betriebe
Lernen in der Arbeitssituation	53,4	47,9	36,5	53,1
Externe Lehrveranstaltungen	14,6	18,4	21,8	14,8
Informationsveranstaltungen	11,1	9,8	8,7	11,0
Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	10,8	6,7	5,9	10,6
Interne Lehrveranstaltungen	9,6	16,2	25,6	10,0
Umschulungsmaßnahmen	0,4	1,0	1,5	0,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln



In größeren Betrieben haben dagegen externe und vor allem interne Lehrveranstaltungen einen deutlich größeren Anteil am Zeitbudget. Insgesamt steigt der Zeitanteil von Lehrveranstaltungen von knapp einem Viertel in kleinen auf knapp die Hälfte in größeren Betrieben an. Relativ konstant ist hingegen der Zeitanteil von Informationsveranstaltungen über die Betriebsgrößenklassen hinweg. Sie umfassen durchgängig rund 10 Prozent des Zeitbudgets. Umschulungen haben in allen Größenklassen nur eine untergeordnete Bedeutung. In größeren Betrieben liegt somit insgesamt der Anteil der formalisierten Weiterbildung deutlich höher als in kleinen Betrieben. Sie nehmen häufiger eine systematische Weiterbildungsplanung vor, beschäftigen eigenes haupt- oder nebenberufliches Weiterbildungspersonal und arbeiten mit externen Partnern zusammen.

Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter

Angaben zu den direkten Kosten der Weiterbildung und zu deren Struktur wurden von gut 53 Prozent der antwortenden Unternehmen gemacht. Von ihnen haben 13 Prozent die Angaben überwiegend statistisch ermittelt, weitere 24 Prozent konnten zumindest teilweise auf betriebliche Statistiken zurückgreifen. Überwiegend durch Schätzungen wurden die

Daten in 51 Prozent dieser Unternehmen ermittelt, während 12 Prozent bezüglich der verwendeten Quelle keine Angaben machten. Neben den direkten Kosten wurden kalkulatorisch auch die indirekten Kosten der Weiterbildung berechnet. Dazu wurde der Stundenumfang für die während der Arbeitszeit stattfindenden Lehr- und Informationsveranstaltungen mit den durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde auf VGR-Basis jeweils nach Branchen multipliziert.

Für das Lernen in der Arbeitssituation wurde ein Viertel und für das selbst gesteuerte Lernen mit Medien wurde ein Drittel des Stundenumfanges bei der Berechnung der indirekten Kosten berücksichtigt. Durch die enge Verknüpfung mit der Arbeitsleistung gehen die Unternehmen davon aus, dass lediglich ein Teil dieser Zeit für das intendierte Lernen genutzt wird. Diese Anteile liegen damit deutlich unter den Werten, die deutsche Unternehmen bei den beiden internationalen Weiterbildungserhebungen (CVTS-Erhebungen) angegeben haben (Grünewald/Moraal, 2002, 41). Für das selbst gesteuerte Lernen mit Medien wurde zusätzlich angenommen, dass dieses gut zur Hälfte und damit deutlich stärker als bei den formalisierten Lernformen in der Freizeit stattfindet, weshalb nicht drei Viertel, sondern nur ein Drittel des Zeitvolumens in die Berechnungen einbezogen wurde. Für Umschulungen wurden keine indirekten Kosten berücksichtigt, da die Personalkosten in der Regel durch öffentliche Fördermittel, wie zum Beispiel von der Bundesagentur für Arbeit, abgedeckt sein dürften. Es handelt sich bei den ausgewiesenen indirekten Kosten somit um eine konservative Rechnung, deren Ergebnisse deutlich am unteren Rand der tatsächlichen Werte liegen dürften. Erstens fließen in die Arbeitskosten je Stunde auch geringfügig Beschäftigte oder Saisonarbeitskräfte ein, die unterdurchschnittliche Verdienste aufweisen. Zweitens partizipieren höher qualifizierte Beschäftigte überdurchschnittlich an Weiterbildung (Bellmann, 2003, 56 ff.), und sie weisen auch ein hohes Lohnniveau auf. Sie wurden hier jedoch ebenfalls nur mit den durchschnittlichen Lohnkosten in die Berechnungen einbezogen. Drittens wurde der Zeitumfang für arbeitsplatznahe und selbst gesteuerte Lernformen bewusst niedrig angesetzt, während sie in den früheren IW-Weiterbildungserhebungen noch zu 50 Prozent in die Berechnungen eingingen (Weiß, 1994, 108 f.).

Aus den Berechnungen ergeben sich für das Jahr 2004 je Mitarbeiter 366 Euro direkte Kosten und 706 Euro indirekte Kosten, wobei keine Auszubildenden berücksichtigt wurden (Tabelle 3). Damit haben die Unternehmen im Jahr 2004 je Beschäftigten durchschnittlich 1.072 Euro aufgewandt. Dieser Wert liegt deutlich höher als der Wert von 869 Euro der vierten IW-Weiterbildungserhebung für 2001, allerdings noch unter dem entsprechenden Wert der Erhebung für 1998, der bei 1.128 Euro lag (Weiß, 2003, 38). Dabei liegen die direkten Kosten um knapp 6 Prozent unter dem Wert des Jahres 2001, die indirekten jedoch

um 47 Prozent darüber, obwohl bei den vorangegangenen Weiterbildungserhebungen vom Lernen in der Arbeitssituation und dem selbst gesteuerten Lernen mit Medien die Hälfte der Weiterbildungszeit bei der Berechnung berücksichtigt wurde. Die hohe Steigerung bei den indirekten Kosten ist zum einen durch die unterschiedliche Stichprobenziehung zu erklären, da in der aktuellen Erhebung kleinere Betriebe viel stärker vertreten sind und die Daten auf die tatsächliche Betriebsgrößenstruktur hochgerechnet werden können. Dadurch erhalten kleine Betriebe einen größeren Einfluss auf die Durchschnittswerte. Zum anderen ging in den vergangenen Jahren vor allem in solchen Branchen Beschäftigung verloren, die sich durch niedrige indirekte Kosten auszeichnen. Die relative Zunahme in Bezug auf den einzelnen Mitarbeiter mag aber zum Teil auch Ausdruck eines Fachkräftemangels hinsichtlich bestimmter Qualifikationen sein. Denn knapp 24 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass es im Jahr 2004 trotz hoher Arbeitslosigkeit einen Fachkräftebedarf gab, der nur schwer über den Arbeitsmarkt gedeckt werden konnte.

Tabelle 3

Kosten der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2004

Direkte und indirekte Kosten je Mitarbeiter (ohne Auszubildende) nach Kostenarten in Euro

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Kosten insgesamt
Externe Lehrveranstaltungen	167	210	377
Interne Lehrveranstaltungen	70	173	243
Lernen in der Arbeitssituation	–	222	222
Informationsveranstaltungen	44	42	86
Selbst gesteuertes Lernen mit Medien	11	59	71
Weiterbildungspersonal	54	–	54
Sonstige Weiterbildungskosten	16	–	16
Umschulungsmaßnahmen	4	–	4
Insgesamt	366	706	1.072

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln



Differenziert nach Kostenarten der Weiterbildung, lagen im Jahr 2004 im Vergleich zur Erhebung für 2001 vor allem die direkten, aber auch die indirekten Kosten für interne Seminare deutlich niedriger. Weniger wurde für Weiterbildungspersonal aufgewandt, und auch Umschulungsmaßnahmen waren in einem geringeren Maße kostenträchtig. Deutlich höher lagen hingegen die Aufwendungen für externe Lehrveranstaltungen und hier besonders die indirekten Kosten für die Freistellung der Mitarbeiter. Auch Informationsver-

staltungen schlugen sowohl direkt als auch indirekt stärker zu Buche. Weiterhin eine deutliche Zunahme, wenn auch in geringerem Maße als bei den externen Veranstaltungen, war bei den arbeitsplatznahen Lernformen zu verzeichnen. Das Lernen in der Arbeitssituation und das selbst gesteuerte Lernen mit Medien haben sich gegenüber dem Jahr 2001 zeitlich intensiviert und damit auch verteuert. Ein Vergleich mit der früheren IW-Weiterbildungserhebung für das Jahr 2001 legt die Vermutung nahe, dass ein Outsourcing von Weiterbildungskapazitäten in erheblichem Umfang und eine engere Verknüpfung von Lernen und Arbeiten stattfanden. Die Unternehmen haben im Vergleich die direkten internen Weiterbildungskosten reduziert und stattdessen mehr externe Maßnahmen finanziert. Zugleich haben sie eine zeitliche Intensivierung vorgenommen, denn es erfolgte im Jahr 2004 ein verstärkter Zeiteinsatz durch die Freistellung von Mitarbeitern für externe Veranstaltungen und die vermehrte interne Nutzung von Arbeitszeit sowie durch einen leicht höheren Freizeiteinsatz der Mitarbeiter.

Tabelle 4

Kosten je Mitarbeiter und Teilnehmerfälle nach Branchen

Kosten in Euro

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Kosten insgesamt	Teilnehmerfälle ¹⁾
Landwirtschaft	291	262	553	115
Industrie	404	705	1.109	105
Baugewerbe	355	379	734	95
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	347	641	988	178
Finanzierung, Dienstleistungen für Unternehmen	370	761	1.131	108
Sonstige öffentliche und private Dienstleister	271	767	1.038	167
Insgesamt	366	706	1.072	122

1) Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter.

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Kosten nach Branchen

Hohe Weiterbildungsaufwendungen leisten in besonderem Maße die Finanzdienstleister, die Dienstleister für Unternehmen und die Industrieunternehmen (Tabelle 4). Dort liegen die direkten und die indirekten Kosten in fast allen Bereichen über dem Branchendurchschnitt. Die Industrie weist die höchsten direkten Kosten auf, was durch kostenintensivere Maßnahmen im technischen Bereich begründet sein dürfte. Die Weiterbildungsaufwendungen bei den Sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistern sowie in den Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr liegen vergleichsweise nah am Durchschnitt. Bei den Sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistern sind neben den höchsten indirekten Kos-

ten für das Lernen im Arbeitsprozess und für interne Lehrveranstaltungen zugleich die niedrigsten direkten Kosten aller Branchen zu verzeichnen. Vergleichsweise geringe Weiterbildungsaufwendungen tätigen die Unternehmen des Baugewerbes. Während die direkten Kosten nahe am Durchschnitt liegen, sind die indirekten Kosten aufgrund der geringen Zeitintensität und der unterdurchschnittlichen Arbeitskosten gering. Am niedrigsten sind die Weiterbildungskosten in der Landwirtschaft (einschließlich Garten- und Landschaftsbau). Hierzu tragen ebenfalls ein geringer Freistellungsumfang und Zeiteinsatz für Weiterbildung als auch die vergleichsweise niedrigen Arbeitskosten je Stunde bei.

Zu den hohen Weiterbildungsaufwendungen tragen vor allem kleinere Unternehmen mit überdurchschnittlichen Kosten je Mitarbeiter von 1.151 Euro bei. Grund hierfür ist neben den höheren direkten Kosten vor allem der sehr hohe Anteil der indirekten Kosten beim Lernen in der Arbeitssituation, beim selbst gesteuerten Lernen mit Medien und bei Informationsveranstaltungen. Deren Zeitanteile liegen deutlich höher als in den anderen Betriebsgrößenklassen (Tabelle 2). Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeitern wenden mit 837 Euro am wenigsten für die Weiterbildung je Mitarbeiter auf, während größere Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern 905 Euro einsetzen. Bei großen Betrieben ist jedoch der Anteil der indirekten Kosten für interne und externe Lehrveranstaltungen am höchsten, was den höheren Formalisierungsgrad der Weiterbildung in dieser Größenklasse belegt. Hier werden anteilig mehr und zeitintensivere Lehrveranstaltungen vorgenommen. Auch die Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter liegen in kleinen Betrieben mit 187 am höchsten, und zwar doppelt so hoch wie in größeren Betrieben mit 93 Teilnehmerfällen.

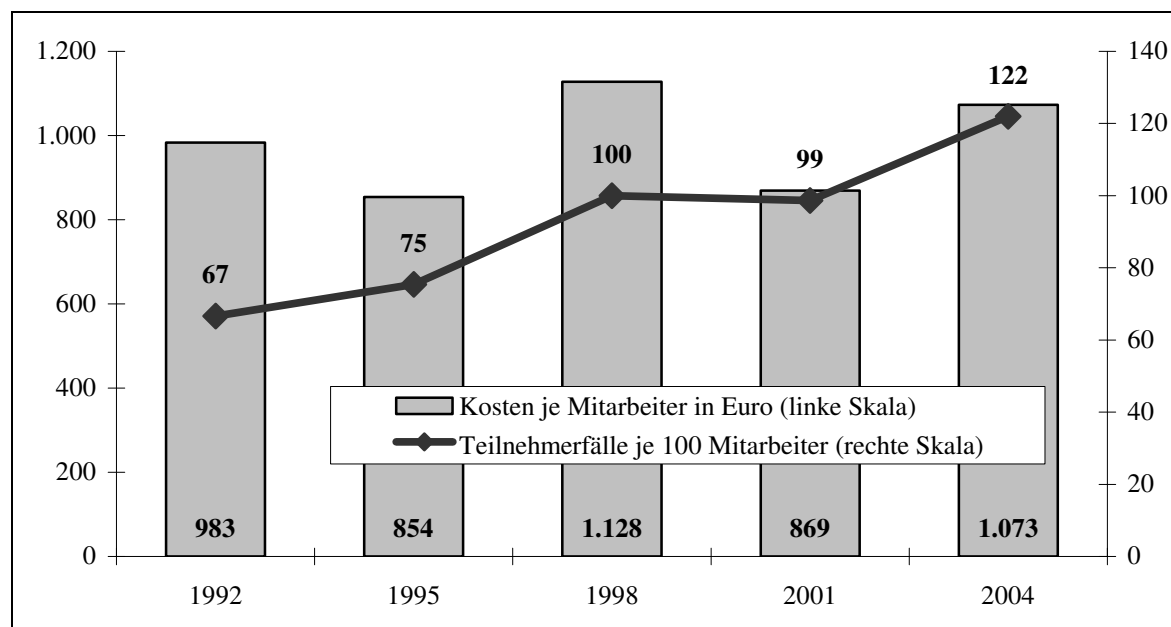
Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

Hochgerechnet auf alle Beschäftigten in Deutschland, haben die Unternehmen im Jahr 2004 rund 26,8 Milliarden Euro für die Weiterbildung aufgewandt. Davon entfällt mit 9,1 Milliarden Euro gut ein Drittel auf direkte Weiterbildungskosten und 17,6 Milliarden Euro entfallen auf indirekte Weiterbildungsaufwendungen, vor allem durch die Freistellung von Mitarbeitern und die Nutzung von betrieblicher Arbeitszeit. Dieses Kostenvolumen ist aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenziehung und der abweichenden Hochrechnungsverfahren nicht unmittelbar mit dem der vorherigen IW-Weiterbildungserhebungen vergleichbar. Dort wurden vor der Hochrechnung die erhobenen Kosten je Mitarbeiter um Datenausfälle und nicht ausbildende Unternehmen des Bruttorecklaufs bereinigt (Weiß, 1994, 147). Dies ist jedoch für die vorliegende Erhebung nicht erforderlich, da nicht ausbildende Unternehmen bereits im Datensatz enthalten sind und die Angaben der Unternehmen aufgrund der repräsentativen Stichprobenziehung auf alle Betriebe in Deutschland hochgerechnet werden konnten. Weiterhin wurde in früheren Erhebungen auf Erwerbstäti-

ge mit mindestens 20 Wochenstunden Arbeitszeit und nicht auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hochgerechnet.

Abbildung 2

Teilnehmerfälle und Kosten der Weiterbildung



Die Kosten je Mitarbeiter für 2004 sind aufgrund der unterschiedlichen Erhebungs- und Hochrechnungsmethode nicht unmittelbar mit den vorherigen Jahren vergleichbar.

Quellen: Weiterbildungserhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Um dennoch einen Vergleich mit vorherigen Weiterbildungserhebungen vornehmen zu können, kann auf die Kosten je Mitarbeiter sowie die Teilnehmerfälle rekurriert werden (Abbildung 2). Bei den Kosten je Mitarbeiter ergibt sich eine Zunahme gegenüber der letzten Erhebung für das Jahr 2001 in Höhe von 23,5 Prozent. Die Veränderung der Teilnehmerfälle bei formalisierten Lehrveranstaltungen weist mit einer Steigerung von fast 24 Prozent eine vergleichbare Größenordnung auf. Die entsprechenden Teilnehmerstunden je Mitarbeiter liegen mit 23,5 Stunden um knapp 73 Prozent über dem Wert des Jahres 2001 und sogar über dem bisherigen Höchstwert von 20 Stunden aus dem Jahr 1998. Im Vergleich zu früheren IW-Weiterbildungserhebungen ist festzuhalten, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Jahr 2004 durch eine höhere Teilnehmerzahl und eine längere Dauer einen deutlich größeren Umfang aufweisen. Dadurch wurde der Beschäftigungsrückgang, der zwischen 2001 und 2004 bei 4,6 Prozent lag und reduzierend auf die gesamtwirtschaftlichen Weiterbildungskosten wirkt, überkompensiert. Es ergibt sich im Saldo ein deutliches Plus bei den betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen. Ein weiterer Vergleich ist zu den CVTS2-Ergebnissen des Jahres 1999 möglich, wo allerdings nur interne und externe Lehrveranstaltungen und Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftig-

ten erfasst wurden. Eine Hochrechnung führte für alle Beschäftigten in Deutschland zu einem Volumen zwischen 9,4 und 9,7 Milliarden Euro an direkten Kosten (Beicht/Berger/Moraal, 2005, 258). Deutlich niedriger lagen die korrespondierenden indirekten Kosten mit 7 Milliarden Euro. Werden die Ergebnisse der vorliegenden IW-Weiterbildungserhebung ebenfalls nur für Lehrveranstaltungen hochgerechnet, so resultieren mit 7,3 Milliarden Euro direkten und 9,6 Milliarden Euro indirekten Kosten durchaus vergleichbare Größenordnungen im Niveau, wobei allerdings der Anteil der indirekten Kosten höher liegt.

Bei der Bewertung der Höhe der indirekten Kosten kann der Argumentation, dass indirekte Personalausfallkosten nur für eine Minderheit der Betriebe eine betriebswirtschaftliche Größe darstellen und sie daher nicht den Weiterbildungsaufwendungen zuzurechnen seien (Beicht/Berger/Moraal, 2005, 257), nicht gefolgt werden. Denn zum einen wurde in der vorliegenden IW-Erhebung lediglich die Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit berücksichtigt und zum anderen können indirekte Kosten auch dann durchaus entscheidungsrelevant sein, wenn sie nicht unmittelbar liquiditätswirksam oder in einer betrieblichen Kostenrechnung zulasten der Weiterbildung verbucht werden. Schließlich entstehen für Betrieb und Mitarbeiter in jedem Fall Opportunitätskosten, auch wenn diese durch unbezahlte Überstunden oder intensiveren Arbeitseinsatz teilweise aufgefangen werden (Grüne-wald/Moraal/Schönfeld, 2003, 151). Die Weiterbildung dient der Erhöhung der künftigen Produktivität von Beschäftigten und ist als eine Investitionsentscheidung zu interpretieren.

Künftige Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

Die Unternehmen wurden auch zu ihren Einschätzungen von künftigen strukturellen Entwicklungen und Tendenzen der Weiterbildung befragt. Hier wurden nur die Angaben der Unternehmen berücksichtigt, die zumindest eine Teilfrage zu den Tendenzen der Weiterbildung beantwortet haben, was für 59,3 Prozent des Nettorücklaufs zutraf. Insgesamt 56 Prozent der befragten Unternehmen gehen für die nächsten Jahre von einem steigenden Weiterbildungsbedarf aus, nur 5 Prozent von einer Abnahme (Tabelle 5). Ebenso erwarten 58 Prozent der Unternehmen steigende Weiterbildungskosten. Diese resultieren aus einem höheren zeitlichen Aufwand für Weiterbildung und einer steigenden Anzahl an Weiterbildungsteilnehmern und Mitarbeitern, die mit Weiterbildungsaufgaben betraut sind.

Der wichtigste Antrieb für betriebliche Weiterbildung wird auch künftig ein konkret vorliegender Qualifizierungsbedarf für Mitarbeiter sein. Drei Viertel der befragten Unternehmen wollen ihre Weiterbildung daraufhin konzipieren. Dabei will mehr als jedes zweite Unternehmen Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter stärker berücksichtigen. Ein Trend

zur Ausweitung der Mitsprache von Beschäftigten beim beruflichen Lernen zeigt sich auch in der Befragung von Weiterbildungsteilnehmern im Berichtssystem Weiterbildung (Kuwano/Thebis, 2004, 68).

Tabelle 5

Einschätzungen der künftigen Weiterbildungstendenzen

Angaben der Unternehmen in Prozent¹⁾

Erwartete quantitative Entwicklung	Zunehmend	Konstant	Abnehmend
Weiterbildungskosten	57,9	31,4	7,8
Weiterbildungsbedarf	55,6	38,1	4,8
Zeitlicher Aufwand für Weiterbildung	47,6	43,0	7,3
Zahl der Weiterbildungsteilnehmer	35,2	54,7	7,7
Zahl der Mitarbeiter mit Weiterbildungsaufgaben	26,8	59,6	10,0
Erwartete strukturelle Entwicklung	Trifft zu	Unentschieden	Trifft nicht zu
Weiterbildung wird auf den konkreten Bedarf bei den Mitarbeitern hin konzipiert.	74,7	13,4	5,4
Externe Partner werden sorgfältiger nach qualitativen Kriterien ausgewählt.	56,9	24,6	10,8
Die Erfolgskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen wird intensiviert.	52,8	32,6	7,4
Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter werden stärker berücksichtigt.	50,9	34,8	7,4
Weiterbildung erfolgt zunehmend in der Freizeit.	40,7	27,3	26,0
Wirtschaftlichkeit wird verbessert.	40,2	42,4	10,2
Es werden verstärkt auch an- und ungelernete Mitarbeiter weitergebildet.	24,6	27,0	41,1
Es werden verstärkt auch ältere Mitarbeiter (über 50 Jahre) weitergebildet.	24,0	36,7	33,0

1) Rest zu 100: keine Angabe.

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Eine zunehmende Rolle soll die Qualitätssicherung spielen, denn mehr als jedes zweite Unternehmen will externe Partner sorgfältiger nach qualitativen Kriterien auswählen und die Erfolgskontrolle von Weiterbildungsmaßnahmen intensivieren. In diesem Zusammenhang ist aufschlussreich, dass derzeit zwar mit 31 Prozent deutlich mehr Unternehmen die Qualität externer Weiterbildungsanbieter als eher gut denn als eher schlecht (6 Prozent) bewerten. Allerdings wird die Qualitätssicherung externer Weiterbildungsträger nur von halb so vielen als eher gut eingestuft, während hier 10 Prozent diese als eher schlecht ansehen.

Demnach scheint hier ein Nachholbedarf für Weiterbildungsanbieter zu bestehen. Auf eine große Heterogenität der Anbieter und auf vorhandenen Beratungsbedarf deutet hin, dass bei den beiden Fragen 61 und 71 Prozent der Betriebe keine allgemeine Aussage für möglich erachten. Hilfreich wäre im Urteil der Betriebe, die Transparenz über die Angebote externer Weiterbildungsanbieter zu erhöhen, denn mit 25 Prozent bewerten diese mehr Unternehmen als eher schlecht denn als eher gut (19 Prozent).

Ein Antrieb zur Intensivierung von Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle ist für die Unternehmen auch, die Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung künftig zu verbessern. Knapp 41 Prozent der Unternehmen sehen das Erfordernis, für die Weiterbildung zunehmend auch die Freizeit der Mitarbeiter einzusetzen. Unter bildungsökonomischen Gesichtspunkten ist dies vertretbar, wenn neben den Betrieben auch die Mitarbeiter umfangreichen Nutzen aus der Weiterbildungsmaßnahme ziehen können, zum Beispiel durch Lohnsteigerungen, erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten oder verbesserte Karrierechancen. Dies ist vorwiegend bei umfangreicheren Weiterbildungen und solchen mit einem geringeren Anteil an betriebsspezifischen Inhalten der Fall, da solche Qualifikationen auch am externen Arbeitsmarkt verwertet werden können.

Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung von unterrepräsentierten Gruppen ist ohne zusätzliche Unterstützung künftig nur eine moderate Steigerung in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung zu erwarten. Knapp ein Viertel der Unternehmen geht von einer verstärkten Weiterbildung von älteren oder weniger qualifizierten Arbeitnehmern aus. Ein Drittel der Firmen hält es dagegen für nicht zutreffend, dass verstärkt Mitarbeiter über 50 Jahre weitergebildet werden. Noch höher ist mit 41 Prozent der Anteil derjenigen, die es für nicht zutreffend halten, dass künftig verstärkt auch angelernte und ungelernte Mitarbeiter weitergebildet werden. Die geringere Teilnahmequote lässt sich mit den durchschnittlich geringeren betrieblichen und auch individuellen Weiterbildungsrenditen dieser Gruppen begründen (Beicht/Krekel/Walden, 2006, 170 f.). Vor allem für ältere Beschäftigte lässt deren geringere verbleibende Beschäftigungszeit umfangreichere Weiterbildungen vergleichsweise weniger lohnend erscheinen. Neben der betrieblichen Weiterbildung liegt daher auch das private Weiterbildungsengagement besonders in der beruflichen Weiterbildung deutlich unter dem Durchschnitt (Kuwan/Thebis, 2004, 26).

Anforderungen und Herausforderungen der Weiterbildung

Als gemeinsame Basis für eine Intensivierung der Weiterbildung sehen zwei Drittel der Unternehmen ihre Mitarbeiter in der Verantwortung, sich zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit künftig verstärkt auf eigene Initiative weiterzubilden (Tabelle 6). Dies deckt

sich mit einer DIHK-Erhebung (Diekmann, 2005). Grund hierfür ist unter anderem, dass die Mehrheit der Betriebe es als schwierig einstuft, Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit zu organisieren. Allerdings sieht hier ein Teil der Betriebe noch Motivationsprobleme. Aus diesem Grund stimmt ein gutes Drittel der Aussage zu, dass es mitunter schwierig ist, Mitarbeiter zur Weiterbildung zu motivieren, während ebenso viele diese Aussage ablehnen.

Tabelle 6

Künftige Anforderungen und Herausforderungen

Einschätzungen der Unternehmen zur künftigen Weiterbildung in Deutschland in Prozent¹⁾

	Stimme zu	Unentschieden	Stimme nicht zu
Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit müssen sich Mitarbeiter verstärkt auf eigene Initiative weiterbilden.	68,3	19,4	8,3
Der Fachkräftemangel erfordert eine verstärkte berufliche Weiterbildung.	61,2	24,8	9,4
Hochschulen und Betriebe sollten in der Weiterbildung stärker zusammenarbeiten.	58,8	31,5	4,9
Es ist schwierig, Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit zu organisieren.	53,3	17,5	25,4
Es ist mitunter schwierig, Mitarbeiter zur Weiterbildung zu motivieren.	36,6	22,8	36,6
Freistellungsansprüche leisten einen wichtigen Beitrag zur Weiterbildung.	21,1	47,3	26,4
Tarifvertragliche Vereinbarungen zur Weiterbildung tragen zur gezielten Personalentwicklung bei.	13,0	33,1	49,0

1) Rest zu 100: keine Angabe.

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Da für Erfolg und Effizienz von Weiterbildung die individuellen Voraussetzungen und Motivationslagen des einzelnen Mitarbeiters eine entscheidende Rolle spielen, versprechen sich die Betriebe durch pauschale Regelungen und Reglementierungen kaum positive Impulse. Demzufolge findet auch die Aussage, dass Freistellungsansprüche einen wichtigen Beitrag zur Weiterbildung leisten, eher keine Zustimmung, auch wenn die Mehrzahl der Betriebe sich hier unentschieden äußert. Eine klare Absage erteilen die Unternehmen tarifvertraglichen Vereinbarungen zur Weiterbildung, die im Urteil von knapp der Hälfte der Firmen nicht zur gezielten Personalentwicklung beitragen. Für die Zukunft sehen 61 Prozent der Unternehmen das Erfordernis, aufgrund des Fachkräftemangels die berufliche Weiterbildung zu verstärken. Hierbei stellt in ihren Augen eine engere und stärkere Zu-

sammenarbeit in der Weiterbildung zwischen Hochschulen und Betrieben einen wichtigen Beitrag dar, den 59 Prozent befürworten. Das Engagement von Hochschulen im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist in Deutschland im internationalen Vergleich nach wie vor unterentwickelt (Herrn et al., 2003, 10).

Tabelle 7

Verbreitung und Potenziale von Lernzeitkonten

Einschätzungen der Unternehmen in Prozent¹⁾

	Trifft zu	Unentschieden	Trifft nicht zu
Lernzeitkonten sind eine gute Idee.	59,5	22,7	15,0
Lernzeitkonten sind eine interessante Option für die Zukunft.	47,0	27,4	20,0
Lernzeitkonten sind eher für Großbetriebe geeignet.	46,1	25,9	23,1
Nur wenige Mitarbeiter haben Interesse an Lernzeitkonten.	37,8	47,5	10,1
Lernzeitkonten sollten tarifvertraglich abgesichert werden.	10,5	25,6	58,6
Arbeitszeitkonten werden bereits für das Ansammeln von Lernzeiten genutzt.	8,2	13,5	72,9

1) Rest zu 100: keine Angabe.

Quelle: Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

Eine weitere Möglichkeit zur Intensivierung beruflicher Weiterbildung stellen Lernzeitkonten dar, die seit einigen Jahren intensiv diskutiert werden. Lernzeitkonten sind Arbeitszeitkonten, auf denen Überstunden für Qualifizierungsmaßnahmen angesammelt werden. Bislang wird dieses Instrument jedoch erst in 8 Prozent der befragten Unternehmen für das Ansammeln von Lernzeiten genutzt (Tabelle 7). Zwar bewertet eine deutliche Mehrheit von 60 Prozent der Unternehmen die Idee als gut, Überstunden auf Arbeitszeitkonten anzusammeln und für die Weiterbildung zu nutzen. Allerdings bewerten dies 47 Prozent erst für die Zukunft als eine interessante Option. Zum einen begründen dies die Betriebe damit, dass bislang nur wenige Mitarbeiter Interesse an Lernzeitkonten äußern. Zum anderen erachten dieses Instrument gerade die kleinen und mittleren Betriebe als eher nur in Großbetrieben für geeignet. Eine deutliche Mehrheit von 59 Prozent spricht sich allerdings auch bei diesem Instrument dagegen aus, Lernzeitkonten tarifvertraglich zu regeln.

Literatur

Beicht, Ursula / Berger, Klaus / Moraal, Dick, 2005, Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung in Deutschland, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 10/11, S. 256–266

Beicht, Ursula / Krekel, Elisabeth M. / Walden, Günter, 2006, Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden?, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 274, Bonn

Bellmann, Lutz, 2003, Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bd. 2, Bielefeld

Diekmann, Knut, 2005, Weiterbildung für die Wissensgesellschaft, URL: www.dihk.de/inhalt/download/umfrage_wissensgesellschaft.pdf [Stand: 2006-02-08]

Draus, Franciszek / Gnahs, Dieter / Grünewald, Uwe / Moraal, Dick / Weiß, Reinhold, 1998, Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung, in: QUEM – Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.), QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Heft 53, Berlin

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

Grünewald, Uwe / Moraal, Dick / Schönfeld, Gudrun, 2003, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn

Herrn, Beate / Kopernik, Claudia / Leuterer, Verena / Richter, Katrin / Wolter, André, 2003, Hochschulen im Weiterbildungsmarkt, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hrsg.), Positionen, Oktober, Essen

Kuwan, Helmut / Thebis, Frauke, 2004, Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn/Berlin

Weiß, Reinhold, 1994, Betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Kölner Texte und Thesen, Bd. 21, Köln

Weiß, Reinhold, 2003, Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung, in: IW-Trends, 30. Jg., Heft 1, S. 35–44

Trends and Costs of Further Training in Germany – Results of the IW Survey 2005

The fifth IW survey of further training activities shows that 84 percent of all companies surveyed engage in such training. In 2004, average expenditure per employee amounted to 1,072 Euro, of which one third were direct and two thirds indirect costs. Compared to previous surveys the direct costs have slightly decreased while the indirect costs increased in particular for external training courses and learning on the job. Extrapolation of the results indicates that in 2004 German companies spent a total of 26.4 billion Euro on further training. The surveyed firms expect that the need for further training will grow over the next years and that employees will develop more self-initiative to enhance and assure their employability.