

Pressekonferenz, 8. Dezember 2014, Berlin

Unternehmen und Beschäftigte setzen immer stärker auf Weiterbildung

IW-Weiterbildungserhebung 2014

Statement

Prof. Dr. Michael Hüther
Direktor
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Es gilt das gesprochene Wort

Betriebliche Weiterbildung hat in Deutschland derzeit Hochkonjunktur. Die Unternehmen fördern zunehmend die Potenziale ihrer Beschäftigten. Im Jahr 2013 gaben 86 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit sich weiterzubilden. Das waren so viele Unternehmen wie noch in keinem Jahr zuvor und knapp 3 Prozentpunkte mehr als bei der entsprechenden Befragung für 2010. Insgesamt steckten die Unternehmen 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung – knapp 16 Prozent mehr als 2010. Damit erreichen sowohl die Beteiligung der Firmen als auch die Ausgaben für die betriebliche Weiterbildung einen neuen Höchststand.

Dies sind die Hauptergebnisse der jüngsten IW-Weiterbildungserhebung. Sie findet alle drei Jahre statt und ist nun zum achten Mal durchgeführt worden. Dazu wurden zwischen April und Juni 2014 online 1.845 Unternehmen auf repräsentativer Basis zu ihren Weiterbildungsaktivitäten und den damit verbundenen Kosten befragt. In diesen Unternehmen waren Ende 2013 insgesamt rund 1,54 Millionen Beschäftigte inklusive Auszubildende oder gut 5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland angestellt.

Intensität der Weiterbildung hat deutlich zugelegt

Der Befragung zufolge ist nicht nur die Anzahl der weiterbildungsaktiven Unternehmen gestiegen, sondern es hat auch der Umfang der Weiterbildung deutlich zugelegt. Damit ha-

ben mehr Beschäftigte als früher ihr Wissen erweitert – unterm Strich bilden sie sich häufiger und länger weiter als noch vor drei Jahren (Tabelle 1). Die wichtigsten Veränderungen gegenüber dem Jahr 2010 lauten:

- Durchschnittlich nahm im Jahr 2013 jeder Mitarbeiter 32,7 Stunden an Lehr- und Informationsveranstaltungen teil. Im Jahr 2010 waren es erst 29,4 Stunden. Somit stieg die investierte Zeit pro Kopf um gut 11 Prozent.
- Das gesamtwirtschaftliche Stundenvolumen in Weiterbildung ist sogar um 18 Prozent gestiegen. Grund für diese auffallend starke Zunahme ist der allgemeine Beschäftigungsanstieg: In den Unternehmen waren im Jahr 2013 knapp 6 Prozent mehr Arbeitnehmer tätig als noch 2010. Und Unternehmen mit Beschäftigungszuwachs betreiben erfahrungsgemäß besonders intensiv betriebliche Weiterbildung, um die neuen Mitarbeiter schnell in die betriebliche Arbeitsorganisation zu integrieren.
- Das deutlich höhere Zeitvolumen in der betrieblichen Weiterbildung wurde erreicht, obwohl die Beschäftigten im Schnitt nicht häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teilnahmen. Im Jahr 2013 hatte jeder Mitarbeiter ebenso wie im Jahr 2010 im Durchschnitt 2,2 Lehr- und Informationsveranstaltungen auf dem Konto. Hinzu kamen allerdings noch Lernphasen am Arbeitsplatz und das Lernen mit Medien.

Denn zur betrieblichen Weiterbildung zählt nicht nur die formelle Weiterbildung durch Lehrveranstaltungen und Seminare, die 78 Prozent der Unternehmen nutzen (Tabelle 2). Die zweite wichtige Säule ist die informelle Weiterbildung. Diese spielt eine zunehmend bedeutendere Rolle bei der betrieblichen Qualifizierung und umfasst den Besuch von Informationsveranstaltungen, das Lernen am Arbeitsplatz sowie das eigenständige Lernen mit Medien. Inzwischen bieten 81 Prozent der Unternehmen solche informellen Formen der Weiterbildung an.

Unternehmen investieren mehr in Bildung

Mit dem Anstieg des Stundenvolumens ist auch eine Zunahme der Investitionen in Weiterbildung verbunden. Im Jahr 2013 wendeten die Unternehmen je Mitarbeiter 1.132 Euro in Form von finanziellen Mitteln und dem Einsatz von Arbeitszeit für Weiterbildungsangebote auf (Tabelle 3). Das ist im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2010 ein Anstieg um 9 Prozent. Damit scheinen die negativen Auswirkungen der letzten Wirtschaftskrise, die sich auch bei den Investitionen der Firmen in die Weiterbildung noch deutlich niederschlug, überwunden zu sein (Abbildung 1).

Hochgerechnet auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2013 ergibt sich ein gesamtwirtschaftliches Investitionsvolumen von 33,5 Milliarden Euro. Dies entspricht

analog zum Anstieg beim gesamten Stundenvolumen einem Zuwachs in Höhe von knapp 16 Prozent.

Aber auch die Mitarbeiter tragen nach wie vor ihren Teil zu den Weiterbildungskosten bei: Etwa ein Drittel der Weiterbildung findet in der Freizeit statt. Damit liegt der prozentuale Anteil genauso hoch wie im Jahr 2010. Da der Stundenumfang der Weiterbildung jedoch insgesamt zugelegt hat, bringen auch die Beschäftigten als Gesamtgruppe absolut gesehen mehr Freizeit für ihre Bildung ein.

Mit Weiterbildung die Fachkräftebasis verbreitern

In der achten IW-Weiterbildungserhebung gaben über 65 Prozent der befragten Unternehmen an, dass die Weiterbildung für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sehr wichtig ist, weitere 30 Prozent halten sie für wichtig. Über 80 Prozent der Unternehmen führen zudem als Grund für Weiterbildung an, dass diese zur betrieblichen Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg beiträgt (Tabelle 4). Die Unternehmen haben die große Relevanz der betrieblichen Qualifizierung für Innovationskraft und Zukunftssicherung also erkannt und handeln entsprechend.

Hierzu zählt vor allem die Sicherung von Fachkräften. Sie bilden das Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft und sind insbesondere im Mittelstand unverzichtbar. Ohne Fachkräfte leidet die Qualität der Produktionsprozesse und Dienstleis-

tungen. Fachkräfteengpässe führen zu Verzögerungen im Betriebsablauf bis hin zum Verlust von Aufträgen, worunter letztlich die Wettbewerbsfähigkeit leidet.

Die achte IW-Weiterbildungserhebung belegt wie vielfältige Befunde auch, dass Unternehmen zunehmend von Fachkräfteengpässen betroffen sind. So erklärten knapp zwei Drittel der Unternehmen, die neue Mitarbeiter gesucht haben, dass sie Schwierigkeiten hatten, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (64,6 Prozent) zu finden. Mehr als die Hälfte klagte über Schwierigkeiten, Personen mit Fortbildungsabschluss (57,3 Prozent) oder mit Hochschulabschluss (50,8 Prozent) zu rekrutieren.

Die Unternehmen reagieren auf diese Problemlage mit einem größeren Ausbildungsangebot in Engpassberufen und mit einem stärkeren Engagement bei der Weiterbildung. So gibt etwa die Hälfte der Unternehmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten an, dass sie bereits beschäftigte Mitarbeiter weiterqualifiziert hat, weil keine geeigneten Personen auf dem Arbeitsmarkt zu finden waren. Die Weiterbildung hilft zudem, steigende Qualifikationsanforderungen zu erfüllen, indem die Kompetenzen der Beschäftigten erweitert und verbessert werden.

Weiterbildung als Teil der Unternehmenskultur

Weiterbildung wirkt sich auch indirekt günstig auf die Fachkräftesicherung aus. Dies geschieht über das sogenannte Employer Branding, also die aktive Gestaltung der eigenen Arbeitgebermarke. Gute Weiterbildungsangebote verbunden mit Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen binden die Mitarbeiter erfahrungsgemäß enger an ihr Unternehmen. Inzwischen führen 70 Prozent der Unternehmen diesen Beweggrund für ihr Engagement bei der Weiterbildung an (Tabelle 4). Auch auf potenzielle neue Mitarbeiter bleibt dies offenbar nicht ohne Wirkung: Mehr als die Hälfte der Unternehmen gab in der IW-Umfrage nämlich an, dass Weiterbildung die Rekrutierung neuer Mitarbeiter erleichtert.

Pflege der Weiterbildungskultur rechnet sich

Die Bereitschaft der Unternehmen, Zeit und Geld in Weiterbildung zu investieren, wird zweifelsohne belohnt. Zwar lässt die Datenlage keine Berechnung von konkreten Renditen zu. Aber die IW-Weiterbildungserhebung liefert eine Reihe von Indizien dafür, dass sich Investitionen in Weiterbildung auszahlen. Dafür wurden von den IW-Forschern acht Aspekte zum Stellenwert des Lernens im Unternehmen abgefragt (Tabelle 5). Hierzu zählen neben der Verankerung der Weiterbildung im Unternehmensleitbild und in der strategischen Personalentwicklung die systematische Erfassung des Wei-

terbildungsbedarfs sowie die fundierte Planung der Weiterbildung mit Hilfe der Mitarbeiter.

Ergebnis: Immerhin knapp jedes dritte Unternehmen setzt sieben der acht abgefragten Maßnahmen um – und verfügt somit über eine ausgeprägte Weiterbildungskultur. Dies hat ganz konkrete positive Auswirkungen: Unternehmen mit einer ausgeprägten Weiterbildungskultur investieren ein größeres Stundenvolumen – vor allem in eigene Lehrveranstaltungen – und weisen der Weiterbildung größere Budgets zu. Zudem liegt die Weiterbildungsbeteiligung von Mitarbeitern aller Qualifikationsgruppen, auch von Angelernten und Ungelernten, in diesen Unternehmen höher.

Die Etablierung einer Weiterbildungskultur stellt zwar einen längerfristigen Prozess dar, der einiges an finanziellen Mitteln und planerischem Aufwand erfordert. Doch es gibt Hinweise darauf, dass Unternehmen, die über eine etablierte Weiterbildungskultur verfügen, seltener Probleme bei der Stellenbesetzung als andere haben. Dies trifft vor allem auf die Rekrutierung von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung zu.

Hemmnisse für Weiterbildungsaktivitäten

Zwar liegt die Beteiligung der Unternehmen in Sachen Weiterbildung auf einem Rekordniveau. Dennoch bieten nicht alle Unternehmen regelmäßig Weiterbildungskurse an. Die Grün-

de: Jedes zweite der nicht-aktiven Unternehmen sieht grundsätzlich keinen Bedarf an Weiterbildung (Abbildung 2). An zweiter Stelle rangieren zeitliche Probleme bei der Freistellung von Mitarbeitern gefolgt von dem Hinweis, es fehlten Ressourcen für die Organisation von Weiterbildung. Ähnlich wie in der IW-Umfrage 2010 spielen damit die zeitlichen Restriktionen eine gravierendere Rolle als finanzielle Gründe. Dies deckt sich mit jenen Angaben, die Beschäftigte ins Feld führen, wenn sie nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen wollen oder können.

Ein weiteres Hemmnis ist die unterschiedlich ausgeprägte Bereitschaft von Mitarbeitern an Weiterbildungskursen teilzunehmen. Es gilt: Je höher die Qualifikation eines Mitarbeiters ist, desto eher nimmt er an Weiterbildung teil und umso größer ist auch seine Motivation. Zwischen 35 und 41 Prozent der Unternehmen geben an, dass die Beteiligung von Fachkräften mit Berufsausbildung, Fortbildung oder Studium hoch ist (Abbildung 3). Hingegen ist die Beteiligung von Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung nur in knapp 14 Prozent der Unternehmen hoch.

Teilqualifikationen können Weiterbildungsbereitschaft erhöhen

Die Gründe für das geringere Interesse Angelernter und Ungelernter an Weiterbildung, die sich generell auch außerhalb der Unternehmen zeigt, liegen darin, dass diese Zielgruppe

häufiger lernentwöhnt und daher schwerer für eine Qualifizierung zu motivieren ist. Sie ließe sich besser aktivieren, wenn geeignetere Formate am Weiterbildungsmarkt verfügbar wären. Besonders erfolgversprechend erscheint die Qualifizierung in zeitlich begrenzten Modulen. Teilqualifikationen unterteilen einen anerkannten Ausbildungsberuf dabei in einzelne Bausteine. So können die an- und ungelernten Arbeitnehmer schrittweise und ihren Bedürfnissen angepasst Wissen erwerben oder vertiefen.

Die Lern-Hürde ist bei einer solchen Wissensvermittlung in Modulen deutlich niedriger als beim Nachholen einer mehrjährigen Berufsausbildung an einem Stück. Hierfür haben die Bildungswerke der Wirtschaft unter dem Label „Eine Teilqualifikation besser“ im vergangenen Jahr einen neuen Standard ins Leben gerufen. Dieser hilft dabei, Angelernte und Ungelernte intensiver in Weiterbildung einzubeziehen. Dass dieses Projekt in die richtige Richtung weist, belegen auch die Ergebnisse der achten IW-Weiterbildungserhebung. Danach sind knapp 25 Prozent der befragten Unternehmen davon überzeugt, dass die Beteiligung Angelernter und Ungelernter an der betrieblichen Weiterbildung künftig steigen wird. Bei den Mitarbeitern mit Berufsabschluss erwarten sogar etwa 30 Prozent der Unternehmen einen solchen Trend.

Unserer Meinung nach sollte die Politik das Modell der modularen Qualifizierung auf breiter Basis fördern. Dieses Konzept käme auch Langzeitarbeitslosen zugute, weil sie damit in vertretbarer Zeit arbeitsmarktgängige Qualifikationen erwerben.

Geld für ein solches Investitionsprogramm wäre vorhanden, wenn dafür zum Beispiel ein Teil der Mittel für das geplante Vorhaben „Chancen eröffnen – Teilhabe sichern. Konzept zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit“ umgewidmet würde. Dieses Programm hilft nämlich nur einem kleinen Teil der Langzeitarbeitslosen, während eine breit angelegte Kampagne zur Förderung von Teilqualifikationen allen Arbeitslosen, aber auch Beschäftigten neue Optionen eröffnet.