

Betriebliche Weiterbildung

Denn wer da hat, dem wird gegeben

Es ist schon ein Kreuz mit der betrieblichen Weiterbildung: Die einen bekommen davon immer wieder etwas ab, bei anderen bleibt der Bildungshunger ungestillt. Besonders kleinere Betriebe, bestimmte Branchen und die Ungelernten könnten einen kräftigen Nachschlag vertragen.



Die Halbwertszeit des Wissens sinkt dramatisch, organisatorische Änderungen greifen Platz. Und die Demografie tut ihr Übriges, dass lebenslanges Lernen zur Grundvoraussetzung für die Teilnahme des Einzelnen am Erwerbsleben und für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft geworden ist. Auch wenn das Weiterbildungsengagement der Betriebe im ersten Halbjahr 2003 wieder gestiegen ist und mittlerweile viele ihre Mitarbeiter qualifizieren, gibt es Problembereiche. So haben insbesondere kleine und mittlere Betriebe, aber auch Unternehmen bestimmter Branchen sowie Un- und Angelernte einen erheblichen Nachholbedarf in Sachen Weiterbildung.

Wie sich die Strukturen des betrieblichen Weiterbildungsengagements darstellen, kann anhand der Daten des IAB-Betriebspanels gezeigt werden, das alle zwei Jahre (zuletzt 2003) einen Befragungsschwerpunkt zum Thema Weiterbildung enthält.

Vor allem Großbetriebe bieten an

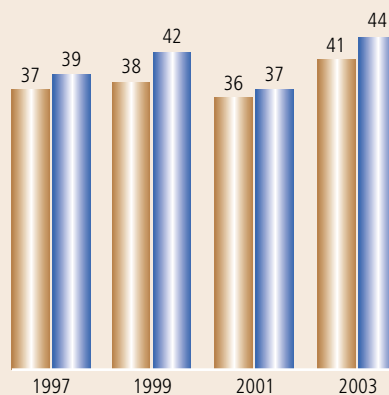
Im ersten Halbjahr 2003 haben insgesamt 41 Prozent der westdeutschen und 44 Prozent der ostdeutschen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen angeboten (vgl. *Abbildung 1*), indem sie Mitarbeiter zur Teilnahme freigestellt oder die Kosten für die Maßnahmen zumindest teilweise übernommen haben. Das Weiterbildungsengagement der Betriebe steigt dabei deutlich mit der Beschäftigtenzahl: Während von den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten nur rund jeder dritte im Untersuchungszeitraum etwas für die Qualifizierung seiner Mitarbeiter getan hat, waren es nahezu alle Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (vgl. *Abbildung 2*).

Erklärt werden kann dieser Größeneffekt zum einen damit, dass größere Betriebe über mehr (finanzielle und zeitliche) Ressourcen verfügen, um Qualifizierungen anzubieten. Insbesondere interne Weiterbildungsmaßnahmen sind erst ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl organisatorisch durchführbar bzw. wirtschaftlich zu vertreten. Zudem ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) oftmals schwierig, Mitarbeiter für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen freizustellen, weil der Geschäftsablauf dadurch empfindlich gestört wird. Zum anderen sind Großbetriebe aber auch eher in der Lage, ihre Beschäf-

Abbildung 1

Angebot an betrieblicher Weiterbildung 1997 bis 2003

Anteil der weiterbildenden Betriebe – in %



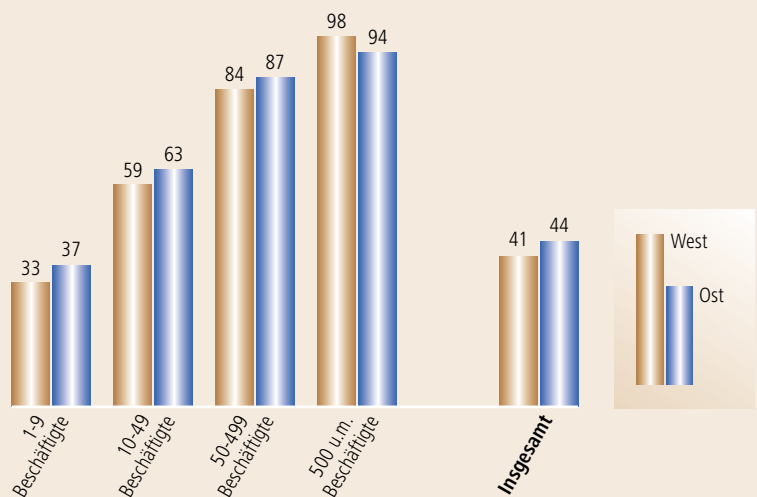
Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Abbildung 2

Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Betriebsgröße im 1. Halbjahr 2003

Anteil der Betriebe – in %



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

© IAB

tigten an den Betrieb zu binden. Dadurch verbessern sich die Einsatzmöglichkeiten des weitergebildeten Personals, was wiederum die Erträge der Weiterbildungsinvestitionen sichert bzw. erhöht (vgl. auch den Artikel von Hans Dietrich und Hans-Dieter Gerner auf Seite 56).

Eine Möglichkeit, fehlende Größe auszugleichen, liegt in der Zugehörigkeit zu einem Firmenverbund oder einem Konzern. In diesem Fall können Mitarbeiter an Weiterbil-

dungsaktivitäten verbundener Betriebe oder übergeordneter Einrichtungen partizipieren. Die Weiterbildungskosten können zudem über eine größere Zahl von Firmen verteilt werden. Wie Untersuchungen zeigen, sind derartige „Verbundbetriebe“ tatsächlich stärker in der Weiterbildung engagiert als Einzelbetriebe.

Unterschiede zwischen den Branchen erheblich

Nicht nur zwischen den Betrieben verschiedener Größenklassen, sondern auch zwischen denen verschiedener Branchen sind Unterschiede im Weiterbildungsangebot festzustellen (vgl. Tabelle). Als besonders weiterbildungsaktiv erweisen sich in West- wie in Ostdeutschland die Gebietskörperschaften / Sozialversicherungen, die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens und des Kredit- und Versicherungsgewerbes. Nur unterdurchschnittlich engagiert sind dagegen die Betriebe der Verbrauchsgüterindustrie, des Baugewerbes und der Land- und Forstwirtschaft. Neben den unterschiedlichen Größenstrukturen in den einzelnen Wirtschaftszweigen spiegeln sich darin auch Unterschiede in den Personalstrukturen sowie den Arbeitsgegebenheiten wider.

Nur ein Viertel der Beschäftigten ist beteiligt

Etwa jeder vierte Mitarbeiter hat im 1. Halbjahr 2003 an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilgenommen.

Tabelle

Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Branche im 1. Halbjahr 2003

Anteil der Betriebe – in %

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Land- u. Forstwirtschaft	28	32
Bergbau/Energie/Wasserversorgung	50	65
Verbrauchsgüter	23	29
Grundstoffverarbeitung	39	43
Investitionsgüter	43	49
Baugewerbe	32	29
Handel	38	42
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	35	39
Kredit/Versicherung	71	64
unternehmensbezogene Dienste	46	52
sonstige Dienste	32	34
Gesundheits- und Sozialwesen	67	74
Org. ohne Erwerbszweck	35	37
Gebietskörpersch./Sozialversicherung	77	62
Insgesamt	41	44

Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

Dabei liegt die Teilnahmequote in Ostdeutschland mit 27 Prozent über der in Westdeutschland mit 22 Prozent. Differenziert nach Branchen ergeben sich besonders hohe Teilnahmequoten in den Bereichen Kredit- und Versicherungswesen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen. Weniger deutlich ausgeprägt sind die Unterschiede dagegen zwischen den Betrieben verschiedener Größenklassen. Dies hat vor allem damit zu tun, dass in Kleinbetrieben – sofern sie Weiterbildungsmaßnahmen anbieten – der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer (zwangsläufig) überdurchschnittlich hoch ist.

Das Matthäus-Prinzip dominiert auch hier

In der empirischen Weiterbildungsforschung ist bereits seit langem das sogenannte Matthäus-Prinzip bekannt („Denn wer da hat, dem wird gegeben“). Danach nehmen qualifizierte Arbeitnehmer häufiger an Maßnahmen der Weiterbildung teil als weniger qualifizierte Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis lässt sich auch anhand der aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen. So lag die Teilnahmequote der qualifizierten Angestellten im ersten Halbjahr 2003 in Westdeutschland bei 31 Prozent und in Ostdeutschland sogar bei 41 Prozent (vgl. Abbildung 3). Von den un- und angelernten Arbeitern dagegen hat nur etwa jeder zehnte an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen. Nur geringfügig höher war die Teilnahmequote der einfachen Angestellten.

Mehr Frauen als Männer engagiert

Während die Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Angehörigen verschiedener Qualifikationsgruppen deutlich schwankt, sind in der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen keine ausgeprägten Unterschiede zu erkennen. Anders als man vielleicht erwarten würde übersteigt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen sogar die der Männer. Dies gilt inzwischen nicht mehr nur für die neuen Bundesländer, wo die Frauen eine Teilnahmequote von 29 Prozent und die Männer eine Quote von 24 Prozent aufweisen, sondern auch für die alten Bundesländer. Dort liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen bei 23 Prozent und die der Männer bei 19 Prozent.

Ansatzpunkte für Verbesserungen

In der Fachwelt wird eine Reihe von Maßnahmen diskutiert, die die Anreize zur Weiterbildung erhöhen könnten:

■ Ein erster Ansatzpunkt liegt in der Schaffung von Problembewusstsein und einer gezielten Weiterbildungsberatung. Gerade KMU leisten in der Regel keine systematische Personalarbeit. Es fällt ihnen deshalb oft schwer, sich genaue Informationen über externe Weiterbildungsangebote zu verschaffen und sie hinsichtlich der eigenen Anforderungen zu bewerten. Ein gangbarer Weg wären Beratungsleistungen, wie sie in manchen europäischen Ländern bereits existieren (z.B. in Belgien in Form von Beratungsgutscheinen). Erste Ansätze gibt es auch in Deutschland, beispielsweise in Form von Aktivitäten der Weiterbildungsnetzwerke oder der Kammern.

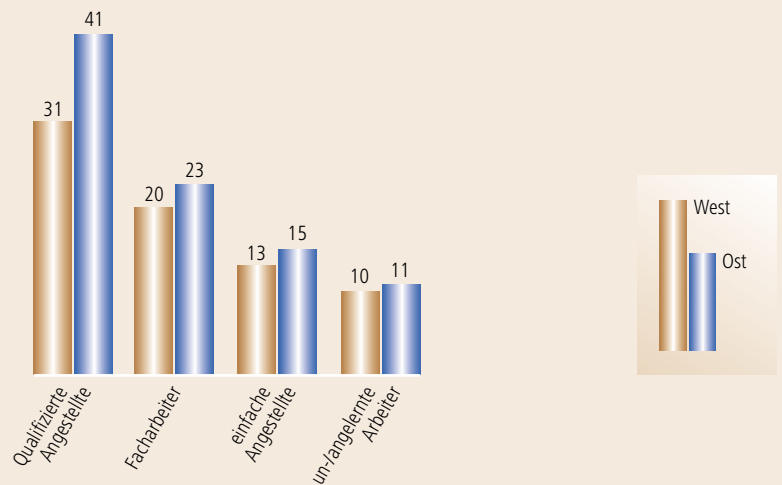
■ Eine weitere Möglichkeit, das Weiterbildungsengagement zu erhöhen, ist die Bereitstellung von finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Große Beachtung in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion finden derzeit sogenannte „Lernzeitkonten“. Damit kann man angesammelte Arbeitszeitguthaben (die sonst unter Umständen verfallen würden) für Zwecke der Weiterbildung nutzen. Dadurch würden die Kosten der Weiterbildung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geteilt. Wie eine Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, ist über die Hälfte der Betriebe davon überzeugt, dass Arbeitszeitkonten zu einer Förderung der Weiterbildungsaktivitäten beitragen können.

■ Um den Zugang zur Weiterbildung von bislang bildungsfernen Gruppen zu verbessern, wird schließlich ein verstärktes Angebot an speziellen Maßnahmen gefordert. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung mancher Beschäftigtengruppen wird nicht nur auf das Verhalten der Betriebe, sondern auch auf das der Mitarbeiter selbst zurückgeführt. Dabei können etwa schlechte Erfahrungen mit früheren Bildungsmaßnahmen oder die Angst vor dem Lernen und einem drohenden Misserfolg eine Rolle spielen. Zu empfehlen wären hier zielgruppenorientierte Weiterbildungsangebote, beispielsweise für Ältere oder für Ausländer mit Sprachschwierigkeiten, aber auch für Geringqualifizierte.

Abbildung 3

Qualifikationsspezifische Weiterbildungsbeteiligung im 1. Halbjahr 2003

Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten der jeweiligen Qualifikationsgruppe – in %



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003

© IAB



Die Autoren



PD Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.



Dr. Ute Leber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

Für weitere Informationen

lutz.bellmann@iab.de
ute.leber@iab.de