Betriebliche Weiterbildung
In der Krise bleibt das Bild zwiespältig

Weiterbildung leistet – auch in der Krise – einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung deutscher Unternehmen. Gleichwohl bilden noch immer zu wenige Betriebe ihre Belegschaften tatsächlich systematisch weiter. Denn aus Sicht des einzelnen Betriebs gibt es in der Krise Gründe, die sowohl für als auch gegen einen Ausbau der betrieblichen Weiterbildung sprechen.

Berufliche Weiterbildung kann – auch und gerade in der Konjunkturkrise – einen wichtigen Beitrag leisten, damit die Betriebe den Herausforderungen des technisch-organisatorischen Wandels gerecht werden, ihren langfristigen Fachkräftebedarf decken und ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern können. Empirisch zeigt sich allerdings, dass mehr als die Hälfte aller Betriebe ihren Beschäftigten dennoch keine regelmäßige berufliche Weiterbildung anbietet. Dies gilt auch in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise. Für die Betriebe gibt es offensichtlich Gründe, die sowohl für als auch gegen ein Engagement in der Weiterbildung sprechen. Dieser Zielkonflikt stellt sich in Krisenzeiten in besonderer Weise.

Zunächst dürfte es vielen Arbeitgebern in der aktuellen Situation schwer fallen, die mit der Weiterbildung verbundenen Aufwendungen zu tragen. Hinzu kommt,

dass die Erträge der Weiterbildungsinvestition mit größerer Unsicherheit behaftet sind: Wenn Beschäftigung abgebaut werden muss, erweisen sich die Kosten für die Weiterqualifizierung der Beschäftigten im Rückblick möglicherweise als Fehlinvesitition. Dem steht allerdings gegenüber, dass die Gefahr der Abwanderung weitergebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts der eingetrübten Beschäftigungsperspektiven in konjunkturell schwierigen Zeiten geringer als sonst sein dürfte. Gehen Unternehmen davon aus, dass sie ihre Belegschaft halten können, kann sich dies positiv auf ihren Anreiz zur Finanzierung von Weiterbildung auswirken.

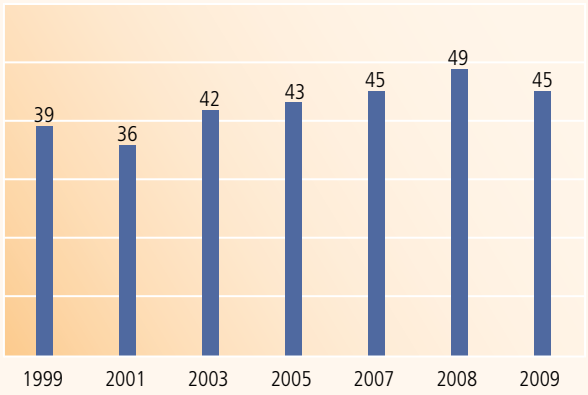
Für die Durchführung von Weiterbildung bei schlechter Auftragslage spricht der Umstand, dass Personal unter diesen Umständen leichter für Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt werden kann als in wirtschaftlichen Boomphasen. Ökonomisch betrachtet verringern sich also bei nicht voll ausgelasteten Kapazitäten die Opportunitätskosten der Weiterbildung. Die Opportunitätskosten entsprechen den entgangenen Erlösen, die dadurch entstehen, dass (im Prinzip vorhandene) Möglichkeiten nicht wahrgenommen werden. Zudem senden Arbeitgeber, die Weiterbildungsveranstaltungen anbieten, ihren Beschäftigten das positive Signal, dass sie diese trotz der gegenwärtigen Probleme weiterbeschäftigen wollen. Dies wiederum kann deren Motivation und Leistungsfähigkeit stärken. Positiv auf das betriebliche Engagement in der Weiterbildung dürfte sich zudem auch die öffentliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen auswirken, die in der jüngsten Zeit – insbesondere bei der Qualifizierung während Kurzarbeit – stark an Bedeutung gewonnen hat (vgl. hierzu den Beitrag „Geförderte Weiterbildung in der Wirtschaftskrise. Nicht alle greifen zu" von Thomas Kruppe auf Seite 10 in diesem Heft).

Probleme bereitet vielfach die zeitliche Abstimmung der Weiterbildungsmaßnahmen mit den betrieblichen Produktionsprozessen. Unternehmen, die in der Krise weiterbilden, sind auf flexible Bildungsangebote angewiesen (vgl. hierzu Studien von Crimmann/Wießner und Dietrich/Kruppe). Diese sollten bei teilweisem Arbeitsausfall möglichst genau die zeitlichen Lücken füllen und bei wieder anlaufender Produktion unter- bzw. abgebrochen werden können. Inwieweit gerade längere Weiterbildungsmaßnahmen dieser Anforderung genügen, ist zumindest fraglich.

Abbildung 1

Entwicklung des Angebots an betrieblicher Weiterbildung zwischen 1999 und 2009 (jeweils erstes Halbjahr, in %)

(Anteil der weiterbildenden Betriebe)



Quelle: IAB-Betriebspanel © IAB

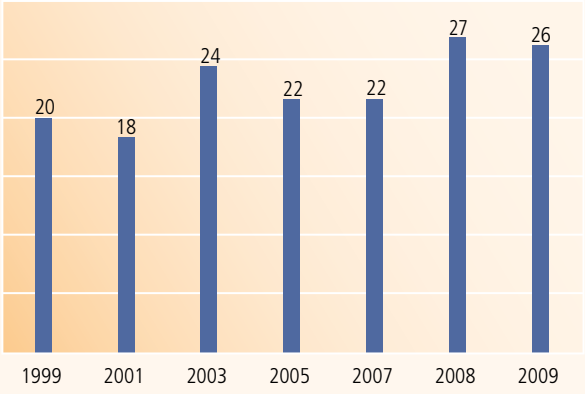
Externe Weiterbildungsträger sind von der Krise unterschiedlich betroffen

Eine Befragung externer Weiterbildungsanbieter durch das Bundesinstitut für Berufsbildung aus dem Jahr 2009 hat gezeigt, dass sich zwei Drittel der Weiterbildungsträger durch die ungünstige gesamtwirtschaftliche Lage in ihrer Marktbehauptung entweder gar nicht betroffen sahen (41 Prozent) oder in der Krise sogar profitierten (25 Prozent). Nur rund ein Drittel stufte die Wirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise negativ ein. Wie die Situation eingeschätzt wird, hängt stark von den Finanzierungsquellen ab: Während viele Weiterbildungsanbieter, die überwiegend von den Arbeitsagenturen finanziert werden, aktuell eine positive Entwicklung vermelden, sehen sich betrieblich finanzierte Weiterbildungsanbieter von der konjunkturellen Lage zumeist negativ betroffen, wie der Autor der Studie, Stefan Koscheck, darlegt.

Diese Ergebnisse sind ein erster Hinweis darauf, dass Betriebe in der aktuellen Wirtschaftskrise Auftragsflauten kaum dazu nutzen, ihre Mitarbeiter weiterzubilden. Lässt sich dies auch anhand der Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen?

Abbildung 2

Entwicklung des Anteils der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten aller Betriebe zwischen 1999 und 2009 (jeweils erstes Halbjahr, in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel © IAB

Zahl der weiterbildenden Betriebe ist in der Krise rückläufig

Daten aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass die Betriebe ihr Weiterbildungsengagement seit Ende der 1990er Jahre deutlich erhöht haben. Betrachtet man den Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten anbieten oder fördern, so ist dieser zwischen 1999 und 2008 von 39 auf 49 Prozent angestiegen – ein Zuwachs um immerhin zehn Prozentpunkte. Im Jahr 2009 sank der Anteil wieder auf 45 Prozent (vgl. Abbildung 1 auf Seite 17). Angesichts der schlechten wirtschaftlichen Lage und der eingetrübten Beschäftigungserwartungen hat sich offensichtlich ein Teil der Betriebe dazu entschieden, gegenwärtig nicht in die Weiterbildung zu investieren.

Zahl der Beschäftigten in Weiterbildung bleibt weitgehend unverändert

Anders als das Angebot an betrieblicher Weiterbildung hat sich die Beteiligung der Beschäftigten nur unwesentlich verändert. So lag die Teilnahmequote – definiert als Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten aller Betriebe – im ersten Halbjahr 2009 bei 26 Prozent. Im entsprechenden Zeitraum des Vorjahres betrug sie 27 Prozent (vgl. Abbildung 2). Die Krise scheint sich demnach zwar auf die Zahl der weiterbildenden Betriebe ausgewirkt zu haben, nicht oder nur geringfügig hingegen auf die Teilnahme seitens der Beschäftigten.

Die geringe Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung in der Krise wird noch deutlicher, wenn man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nicht auf die Beschäftigten aller Betriebe bezieht, sondern nur auf die Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben. Innerhalb der Gruppe der weiterbildenden Betriebe haben im ersten Halbjahr 2009 35 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildung teilgenommen; ein Jahr zuvor waren es 33 Prozent. Mit anderen Worten: In den Betrieben, die auch im Krisenjahr 2009 Weiterbildungsmaßnahmen angeboten haben, hat ein etwas größerer Teil der Belegschaft diese Angebote wahrgenommen als im Vorjahr. Es ist anzunehmen, dass dies insbesondere auf solche Unternehmen zutrifft, in denen Weiterbildung integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist. Hier werden möglicherweise die zeitlichen Freiräume in Phasen nicht voll ausgelasteter Produktionskapazitäten dazu genutzt, mehr Beschäftigte als sonst üblich zu qualifizieren.

Beteiligung der Arbeitnehmer an den Weiterbildungskosten geht weiter zurück

Arbeitgeber finanzieren die Weiterbildungskosten nicht immer allein, sondern beteiligen in manchen Fällen auch die Teilnehmer an den Kosten. Dies kann durch eine (teilweise) Übernahme der Kursgebühren (Beteiligung an den direkten Weiterbildungskosten) oder die Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit (Beteiligung an den indirekten Weiterbildungskosten) geschehen. Wie frühere Auswertungen des IAB-Betriebspanels gezeigt haben, trägt der Großteil der Betriebe die direkten Weiterbildungskosten selbst. Zudem finden Weiterbildungsmaßnahmen in den meisten Betrieben während der Arbeitszeit statt.

Die aktuellen Befunde aus dem IAB-Betriebspanel belegen, dass sich die Übernahme der direkten und indirekten Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber im Krisenjahr noch verstärkt hat. So haben im ersten

Halbjahr 2008 74 Prozent der weiterbildenden Betriebe die Kosten für die entsprechenden Aktivitäten allein getragen; im entsprechenden Zeitraum 2007 waren es „nur" 69 Prozent. Im Jahr 2009 boten 64 Prozent der weiterbildenden Betriebe ihre Weiterqualifizierungsprogramme ausschließlich während der Arbeitszeit an, zwei Jahre zuvor lag der entsprechende Wert um sechs Prozentpunkte niedriger (vgl. Tabelle).

Dies ist ein mögliches Indiz dafür, dass einigen Betrieben die Freistellung von Personal in wirtschaftlich schlechten Zeiten leichter fällt als in Boomphasen. Der größere Anteil von Betrieben, die die Weiterbildungskosten zur Gänze übernehmen, ist dagegen möglicherweise ein Ausdruck für die Wertschätzung, die die Arbeitgeber auch in der Krise ihren Beschäftigten entgegenbringen.

Tabelle

Beteiligung der Beschäftigten an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten (Anteil der Betriebe mit der jeweiligen Nennung in %)

	2007	2009
Zeitliche Lage der Weiterbildung:		
während der Arbeitszeit	58	64
teils Freizeit, teils Arbeitszeit	33	27
ganz in der Freizeit	5	5
unterschiedlich	4	3
Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten:		
vollständig	15	14
teilweise	11	9
gar nicht	69	74
unterschiedlich	4	3

Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Fazit

Im ersten Halbjahr 2009 ist der Anteil der Betriebe, die ihre Belegschaft weiterbilden, im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Nur geringe Veränderungen lassen sich demgegenüber bei der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten ausmachen. So haben die weiterbildenden Betriebe im Krisenjahr 2009 sogar etwas höhere Belegschaftsanteile in die Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen als im Jahr zuvor. Dies ist möglicherweise ein Hinweis darauf, dass Unternehmen, in denen Weiterbildung ohnehin Bestandteil der Personalentwicklung ist, Auftragsflauten in der Wirtschaftskrise gezielt dazu nutzen, möglichst viele Beschäftigte zu qualifizieren. Dass Weiterbildung in Krisenzeiten leichter während der Arbeitszeit durchgeführt werden kann als in Boomphasen, zeigen auch die Befunde zur zeitlichen Lage der Qualifizierungsmaßnahmen. So haben im ersten Halbjahr 2009 mehr Betriebe angegeben, Weiterbildung ausschließlich in der Arbeits- und nicht in der Freizeit anzubieten.

Das IAB wird die Entwicklung des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens auch in den kommenden Jahren intensiv verfolgen und analysieren. Ob sich die zuletzt beobachteten Trends fortsetzen werden, lässt sich gegenwärtig nicht abschätzen.

Literatur

Crimmann, Andreas; Wießner, Frank (2009): Wirtschafts- und Finanzkrise: Verschnaufpause dank Kurzarbeit. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2009.

Dietrich, Hans; Kruppe, Thomas (2009): Qualifizierung im Erwerbsverlauf – Eine Chance in der Wirtschaftskrise? In: Sozialer Fortschritt, Heft 11, S. 257-264.

Koscheck, Stefan (2009): Weiterbildungsanbieter in Zeiten der Wirtschaftskrise. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2009. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 6/2009, S. 44-48.

Die Autoren

Prof. Dr. Lutz Bellmann
ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung" am IAB.
lutz.bellmann@iab.de

Dr. Ute Leber
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung" am IAB.
ute.leber@iab.de