

Weiß, Reinhold

**Article**

## Betriebliche Weiterbildung 2001: Ergebnisse einer IW-Erhebung

IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung

**Provided in Cooperation with:**

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Weiß, Reinhold (2003) : Betriebliche Weiterbildung 2001: Ergebnisse einer IW-Erhebung, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 30, Iss. 1, pp. 35-44, <https://doi.org/10.2373/1864-810X.03-01-04>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/156837>

**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.*

## DOKUMENTATION

### BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG 2001 – ERGEBNISSE EINER IW-ERHEBUNG

*Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung insgesamt 1.087 kammerzugehörige Unternehmen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2001 befragt. Demnach blieben auf gesamtwirtschaftlicher Ebene die Aufwendungen der Unternehmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter mit knapp 17 Milliarden Euro seit der letzten Erhebung im Jahr 1998 fast konstant. Dabei setzten 97,1 Prozent der an der Erhebung beteiligten Unternehmen betriebliche Weiterbildung in irgendeiner Form ein. Nahezu jeder zweite Mitarbeiter hat daran teilgenommen. Während die Teilnahmequote seit der letzten Erhebung für das Jahr 1998 relativ stabil geblieben ist, gab es bei den Teilnehmerstunden wie auch den Kosten je Mitarbeiter einen Rückgang. Dieser Rückgang wird gesamtwirtschaftlich jedoch kompensiert durch eine gestiegene Erwerbstätigen- und Teilnehmerzahl.*

*iw-trends*

Im dreijährigen Turnus führt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln in Zusammenarbeit mit den im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung zusammengeschlossenen Spitzenverbänden der gewerblichen Wirtschaft die Weiterbildungserhebung der Wirtschaft durch (Weiß, 1994; 2000). Erhoben werden Strukturdaten zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung. Inzwischen wurde die Erhebung bereits zum vierten Mal durchgeführt. Es liegen somit Daten für die Geschäftsjahre 1992, 1995, 1998 und jetzt auch für 2001 vor. Von geringfügigen Modifikationen abgesehen, ist jeweils der gleiche methodische Ansatz verfolgt worden. Somit stehen nicht nur aktuelle Daten zur betrieblichen Weiterbildung zur Verfügung, sondern es können mit Hilfe der Datenreihen auch Entwicklungstendenzen für die Zeit seit Anfang der neunziger Jahre aufgezeigt werden.

*Methodik und Datenbasis*

An der Weiterbildungserhebung 2001 haben sich insgesamt 1.087 Betriebe beteiligt, was einer Rücklaufquote von 14,7 Prozent entspricht. Grundlage war eine repräsentative Stichprobe bei kammerzugehörigen Unternehmen. Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit 29 Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie 18 Handwerkskammern (HWK) durchgeführt. Die Unternehmen, die sich an der Erhebung beteiligt haben, zeichnen sich durch folgende Struktur aus:

- 73,0 Prozent der Betriebe gehören einer Industrie- und Handelskammer an; 25,9 Prozent sind Mitglied einer Handwerkskammer.
- 54,5 Prozent der Betriebe haben weniger als 100 Beschäftigte; 1,6 Prozent beschäftigen mehr als 5.000 Mitarbeiter.
- 71,6 Prozent der Betriebe stammen aus den alten Bundesländern; 26,1 Prozent haben ihren Sitz in den neuen Bundesländern.
- 55,1 Prozent der Befragten kommen aus dem Produzierenden Gewerbe; 43,7 Prozent gehören dem Dienstleistungsbereich an.

Die jeweiligen Prozentangaben addieren sich nicht auf 100 Prozent, da einige der befragten Unternehmen nicht eindeutig einem der angegebenen Merkmale zugeordnet werden konnten. Die Erhebung liefert trotz eines Industrie- sowie Ostdeutschland-Bias aussagefähige Ergebnisse über das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen in der gewerblichen Wirtschaft.

#### *Weiterbildungsspektrum*

In der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft wird ein weites Verständnis des Begriffs „betriebliche Weiterbildung“ zugrunde gelegt. Neben internen und externen Lehrveranstaltungen wird auch die Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen, das Lernen in der Arbeitssituation sowie das selbstgesteuerte Lernen mit Medien einbezogen. Gemessen an diesem weit gefassten Verständnis, gibt es kaum ein Unternehmen, das nicht in der einen oder anderen Weise Weiterbildung betreibt. Im Jahr 2001 haben 97,1 Prozent der an der Umfrage beteiligten Unternehmen betriebliche Weiterbildung in mindestens einem der genannten sechs Bereiche eingesetzt (Tabelle 1).

Die jeher in den Betrieben am weitesten verbreitete Form der Weiterbildung ist das *Lernen in der Arbeitssituation*. 92,9 Prozent aller an der Erhebung beteiligten Betriebe setzen eines der unter dieser Kategorie subsumierten In-

strumente ein. Im Vordergrund stehen dabei Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte (90,1 Prozent) sowie das organisierte Einarbeiten und Anlernen (66,4 Prozent). Die große Verbreitung in den Unternehmen hat einen einfachen Grund: Es handelt sich um erprobte und bewährte Verfahren, die mit den bestehenden Strukturen und Ressourcen prozessintegriert verwirklicht werden können.

Tabelle 1

## Formen der betrieblichen Weiterbildung

- Anteile der weiterbildungsaktiven Unternehmen in Prozent -

	1992	1995	1998	2001
Lernen in der Arbeitssituation	92,2	91,4	95,7	92,9
Informationsveranstaltungen	75,2	75,8	95,1	91,8
Lernen mit Medien	84,0	87,0	95,5	86,9
Externe Lehrveranstaltungen	59,9	58,8	88,5	84,3
Interne Lehrveranstaltungen	55,9	57,6	79,0	75,6
Umschulungsmaßnahmen	8,5	6,4	19,3	12,7
Insgesamt	97,2	97,6	99,7	97,1

Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Neben diesen „klassischen“ Formen des Lernens und Arbeitens haben „neue“ Formen an Bedeutung gewonnen. Dies gilt vor allem für Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen durch Trainer im Betrieb (Coaching), den systematischen Wechsel des Arbeitsplatzes (Jobrotation), die Durchführung arbeitsplatznaher Workshops oder auch für Qualitätszirkel, Lernstattgruppen oder Lerninseln. Darin kommen die zunehmende Verbreitung von partizipativen Formen der Arbeitsorganisation sowie die Zusammenführung planender, ausführender und kontrollierender Tätigkeiten zum Ausdruck. Die Einführung teilautonomer Arbeitsgruppen ist das augenfälligste Beispiel hierfür. Um den organisatorischen Wandel zu bewältigen, reichen die klassischen Formen des Lernens in der Arbeitssituation in der Regel nicht mehr aus. Darüber hinaus sind prozessbegleitende Lern- und Organisationsformen, die die Potenziale der Mitarbeiter besser erschließen, notwendig. Nicht von ungefähr ist in diesem Zusammenhang von „lernenden Organisationen“ die Rede.

An zweiter Stelle stehen *Informationsveranstaltungen* mit einem Anteil von 91,8 Prozent. Es handelt sich um zumeist kurzzeitige Veranstaltungen, wie beispielsweise die Teilnahme an Fachmessen (78,6 Prozent), Fachvorträgen (76,7 Prozent), Fachtagungen (59,7 Prozent) oder Erfahrungsaustauschkreisen (59,1 Prozent). In den betrieblichen Bildungsstatistiken werden sie meist gar nicht als Weiterbildung erfasst, da die Zuständigkeit vorrangig in den Fachabteilungen liegt. Dennoch spielen sie im Rahmen eines betrieblichen Wissensmanagements eine wichtige Rolle.

Das *selbstgesteuerte Lernen mit Medien* steht bei den in der Erhebung berücksichtigten Lernformen bereits an dritter Stelle: Im Jahr 2001 haben 86,9 Prozent der Betriebe dieses Instrument genutzt. Im Vordergrund stehen nach wie vor traditionelle Medien wie Fachbücher und Fachzeitschriften (83,4 Prozent). Der Vergleich mit den früheren Erhebungen zeigt jedoch: Die „neuen“ Medien haben durchweg an Bedeutung gewonnen. Das computer-gestützte Lernen, bei dem offline mit Hilfe von Software gelernt wird, nutzen inzwischen 29,0 Prozent der Unternehmen. Das „web based training“, also das Lernen online im Internet oder Intranet, findet bereits bei 12,9 Prozent der Unternehmen Anwendung. Insgesamt bleibt die Bedeutung dieser Lernformen aber weit hinter den Marktprognosen zurück. Einer der Gründe hierfür liegt darin, dass die Entwicklung guter und bedarfsgenauer Lernprogramme sehr aufwendig ist. Sie rechnen sich in der Regel erst bei größeren Teilnehmergruppen oder längeren Nutzungszeiten. Als ergänzende Lernform für spezifische Zielgruppen und Themenfelder (z. B. IT-Training) kommt dem Lernen mit dem Computer dennoch eine wichtige Funktion zu.

Erst an vierter und fünfter Stelle der abgefragten Weiterbildungsformen folgt das organisierte Lernen in Form von *externen und internen Lehrveranstaltungen*. Bei den externen Lehrveranstaltungen handelt es sich um Maßnahmen, die von Seminarveranstaltern für Teilnehmer aus verschiedenen Betrieben durchgeführt werden. Unternehmen haben hierbei die Möglichkeit, aus einem breiten Angebot das für sie geeignete Seminar auszuwählen. Demgegenüber handelt es sich bei den internen Lehrveranstaltungen um betriebsspezifische, also auf die Belange des jeweiligen Unternehmens zugeschnittene Maßnahmen. Dabei ist es unerheblich, ob sie im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens stattfinden und mit internen oder externen Trainern durchgeführt werden.

Die Auswertung zeigt, dass externe Lehrveranstaltungen stärker verbreitet sind als interne Maßnahmen. Vor allem kleinere Betriebe greifen auf das Angebot von Weiterbildungsanbietern zurück. Im Vordergrund sowohl der internen wie auch der externen Lehrveranstaltungen stehen kurzzeitige Maßnahmen, das heißt eintägige oder höchstens einwöchige Veranstaltungen. So nutzen 76,9 Prozent der Betriebe externe Tagesseminare und 64,0 Prozent externe Seminare mit einer Dauer von bis zu fünf Tagen. Sie dienen der laufenden Aktualisierung des beruflich benötigten Wissens. Längerfristige Vollzeitlehrgänge werden nur von 11,3 Prozent der Unternehmen intern und von 23,1 Prozent extern durchgeführt.

Das kleinste Segment der betrieblichen Weiterbildung bilden *Umschulungsmaßnahmen*. Sie werden zumeist als Einzelmaßnahmen durchgeführt und schließen mit einer Prüfung vor einer Kammer ab. Im Jahre 2001 haben 12,7 Prozent der befragten Unternehmen derartige Maßnahmen durchgeführt.

Der längerfristige Vergleich macht deutlich, dass das Spektrum der Weiterbildung, das von den Betrieben eingesetzt wird, tendenziell größer geworden ist. Einige Organisationsformen haben im Laufe der neunziger Jahre deutlich an Bedeutung gewonnen. Dies gilt vor allem für das organisierte Lernen in Form von internen und externen Lehrveranstaltungen, aber auch für Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen. Die Verbreitung des Lernens am Arbeitsplatz und des selbstgesteuerten Lernens mit Medien ist dagegen – wenn man den Wert für 1998 außer Betracht lässt – im gesamten Betrachtungszeitraum weitgehend stabil geblieben.

*Weiterbildung im Wandel*

Der Vergleich der Daten für das Jahr 2001 mit denen für das Jahr 1998 zeigt einen durchgängigen Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung. Er kommt nicht so sehr im Gesamtwert der weiterbildungsaktiven Betriebe, wohl aber in den Werten für die verschiedenen Weiterbildungsformen zum Ausdruck. Der Grund hierfür ist in der schwierigeren wirtschaftlichen Situation zu suchen. Nach den drei weitgehend passablen Wachstumsjahren von 1998 bis 2000 kam es im Jahr 2001 zu einem konjunkturellen Einbruch. Zunehmende Betriebsschließungen und der Abbau von Personal haben auch die Bildungsarbeit in den Unternehmen nicht unberührt gelassen. Zwar kann von

einem Einbruch keine Rede sein, aber die Folgen der konjunkturellen Entwicklung sind auch an den Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen abzulesen.

#### Zeitvolumen

Während sich Lehr- und Informationsveranstaltungen ebenso wie Umschulungsmaßnahmen hinreichend klar abgrenzen und statistisch erfassen lassen, ist die Quantifizierung des Lernens in der Arbeitssituation wie auch des selbstgesteuerten Lernens mit Medien nur schwer möglich. Lernen und Arbeiten gehen fließend ineinander über. Auf eine Quantifizierung des Weiterbildungsvolumens anhand von Angaben über Teilnehmer und Teilnehmerstunden ist daher verzichtet worden. Um dennoch den Umfang abschätzen zu können, sind die Unternehmen gefragt worden, wie hoch ungefähr der Anteil der einzelnen Weiterbildungsformen am Zeitvolumen der gesamten betrieblichen Weiterbildung ist (Tabelle 2).

Tabelle 2

### Zeitstruktur der Weiterbildung

- Geschätzte Anteile der Weiterbildungsformen am Stundenvolumen in Prozent -

	1992	1995	1998	2001
Lernen in der Arbeitssituation	44,8	45,4	39,0	44,2
Externe Lehrveranstaltungen	16,6	15,7	20,4	19,8
Interne Lehrveranstaltungen	15,4	15,0	21,5	16,5
Informationsveranstaltungen	10,3	10,9	10,9	11,1
Lernen mit Medien	10,9	11,4	6,9	7,1
Umschulungsmaßnahmen	2,0	1,6	1,3	1,3
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Im Mittelpunkt der betrieblichen Weiterbildung steht auch hier das Lernen in der Arbeitssituation. Es macht nach Einschätzung der Befragten 44,2 Prozent des gesamten Weiterbildungsvolumens für das Jahr 2001 aus. Rechnet man noch das selbstgesteuerte Lernen mit Medien hinzu, so wird deutlich, dass nicht-formale Lernformen rund 50 Prozent des gesamten Weiterbildungsvolumens ausmachen. Organisiertes Lernen in Form von Lehrveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen kommen demgegenüber zusammengenommen auf einen Anteil von 37,6 Prozent.

Die Auswertung zeigt vergleichsweise konstante Anteile der verschiedenen Weiterbildungsformen im Zeitverlauf. Ein stabiler und klarer Trend zugunsten einer der Organisationsformen ist nicht zu erkennen. Für eine Substitution von Lehrveranstaltungen, etwa durch das Lernen in der Arbeitssituation oder das selbstgesteuerte Lernen mit Medien, gibt es folglich keine Belege.

In der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft werden Teilnehmerzahlen nur für interne und externe Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen erhoben. Da jede Teilnahme erfasst wird, handelt es sich bei den Angaben zu den Teilnehmern – im Unterschied zu anderen Weiterbildungserhebungen – um Teilnehmerfälle. Um einen einheitlichen und von der Betriebsgröße unabhängigen Indikator zur Verfügung zu haben, wird die Zahl der Teilnehmerfälle auf jeweils 100 Beschäftigte bezogen. Dieser Wert kann durchaus über 100 liegen (Tabelle 3).

*Teilnehmer*

Tabelle 3

### **Mitarbeiterbeteiligung an der Weiterbildung**

- Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter -

	1992	1995	1998	2001
Interne Lehrveranstaltungen	42,8	52,7	75,9	66,5
Informationsveranstaltungen	12,3	12,2	13,8	16,5
Externe Lehrveranstaltungen	11,0	10,3	9,9	14,9
Umschulungsmaßnahmen	0,5	0,2	0,4	0,8
Summe	66,6	75,4	100,0	98,7

Lernen in der Arbeitssituation und selbstgesteuertes Lernen mit Medien wurden nicht erhoben.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Im Ergebnis der Auswertung entfielen im Jahr 2001 auf 100 Beschäftigte durchschnittlich 98,7 Teilnehmerfälle. Damit wurden in der jüngsten Umfrage fast genauso viele Teilnehmerfälle angegeben wie bei der Weiterbildungserhebung für das Jahr 1998. Nachdem die vergangenen Erhebungen jeweils eine deutliche Erhöhung im Teilnehmervolumen erbracht haben, kann die jüngste Entwicklung als eine Stagnation auf hohem Niveau beschrieben werden.



Der Vergleich mit den früheren Weiterbildungserhebungen macht zudem folgende Trends deutlich: War die Entwicklung bis 1998 durch einen deutlichen Anstieg der firmenspezifischen internen Lehrveranstaltungen geprägt, hat sich die Gewichtung in der jüngsten Erhebung wieder stärker zugunsten der anderen Formen verschoben. Erstmals seit 1992 ist die Quote der internen Lehrveranstaltungen rückläufig, während externe Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen und auch Umschulungsmaßnahmen wieder an Boden gewonnen haben. Inwieweit sich darin ein genereller Trend zum Outsourcing von Weiterbildung andeutet, kann allein aus diesen Werten noch nicht geschlossen werden.

Aus anderen Erhebungen ist bekannt, dass jeder Teilnehmer im Durchschnitt an etwa zwei Veranstaltungen pro Jahr teilnimmt. In der Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS) beträgt der entsprechende Umrechnungsfaktor zwischen teilnehmenden Personen und Teilnehmerfällen für Deutschland 0,45 im Jahr 1999 (Egner, 2001, 1013). Wird dieser Umrechnungsfaktor auf die in Tabelle 3 ausgewiesenen 98,7 Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter angewandt, hätte in den befragten Unternehmen im Jahr 2001 grob gerechnet etwa jeder zweite Mitarbeiter an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.

Legt man ein eng gefasstes Verständnis des Begriffs „Weiterbildung“ zugrunde, bezieht also nur die internen und externen Lehrveranstaltungen mit ein, so ergibt sich aus den Werten der IW-Erhebung für das Jahr 2001 und auf der Basis des CVTS-Umrechnungsfaktors eine Quote von 36,6 Mitarbeitern, die im Jahr 2001 an betrieblichen oder betrieblich finanzierten Seminaren oder Lehrgängen teilgenommen haben. Zum Vergleich: Das Statistische Bundesamt weist aufgrund der CVTS-Erhebung eine Quote von 36,2 teilnehmenden Personen je 100 Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen aus (Egner, 2001, 1016). Bei dieser eng gefaßten Definition von Weiterbildung stimmen somit die Aussagen der IW-Erhebung mit denen der zitierten Studie weitgehend überein.

Erstmalig wurde in der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft der Frauenanteil unter den Teilnehmern erfasst. Insgesamt ergibt sich danach eine leicht unterdurchschnittliche Beteiligung weiblicher Mitarbeiter. In Zahlen: Obwohl in den an der Erhebung teilnehmenden Unternehmen 31,2 Prozent

aller Mitarbeiter Frauen sind, belief sich im Jahr 2001 ihr Anteil an den Teilnehmern an Informationsveranstaltungen auf 28,5 Prozent und bei den Teilnehmern an internen Lehrveranstaltungen auf 28,0 Prozent. Dies ist vermutlich in erster Linie auf die geringere Repräsentanz von Frauen in Fach- und Führungsfunktionen zurückzuführen. Größere Teilnahmequoten haben Frauen dagegen bei externen Lehrveranstaltungen. Hier betrug ihr Anteil 33,1 Prozent.

Auskunft über die zeitlichen Strukturen der Weiterbildung geben die Kennziffern Teilnehmerstunden je Mitarbeiter und Teilnehmerstunden je Teilnehmer. Im Jahr 2001 entfielen im Durchschnitt aller befragten Betriebe 13,6 Stunden Weiterbildung auf jeden Mitarbeiter (Tabelle 4). Im Vergleich zur letzten Erhebung ist dies ein deutlicher Rückgang, und zwar um 6,4 Stunden. Dieser ist zum größten Teil auf einen Rückgang des Stundenvolumens bei den internen Lehrveranstaltungen zurückzuführen. Wie auch das Jahr 1995 zeigt, ist die Weiterbildungszeit je Mitarbeiter offensichtlich nicht unabhängig von der konjunkturellen Lage. Vor allem die internen Lehrveranstaltungen sind merklich konjunkturtauglich.

*Zeit pro Mitarbeiter*

Tabelle 4

## Zeitintensität der Weiterbildung

- Teilnehmerstunden je Mitarbeiter -

	1992	1995	1998	2001
Interne Lehrveranstaltungen	12,9	7,7	13,6	8,1
Externe Lehrveranstaltungen	4,9	4,9	4,7	4,6
Informationsveranstaltungen	1,0	1,0	0,9	0,7
Umschulungsmaßnahmen	1,0	0,4	0,8	0,2
Summe	19,8	14,0	20,0	13,6

Lernen in der Arbeitssituation und selbstgesteuertes Lernen mit Medien wurden nicht erhoben.  
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Die Weiterbildungsstunden je Teilnehmer sind ein Indikator für die Dauer einer Maßnahme. Den größten Stundenumfang haben erwartungsgemäß Umschulungsmaßnahmen mit einer durchschnittlichen Zahl von 491,4 Stunden je Teilnehmer. Bei den Informationsveranstaltungen handelt es sich demgegenüber um kurzzeitige Maßnahmen. Sie kommen im Durchschnitt auf 4,9 Stunden je Teilnehmer. Externe Lehrveranstaltungen wiederum sind

mit 34,4 Stunden je Teilnehmer fast dreimal länger als interne Lehrveranstaltungen, die nur eine Dauer von 13,5 Stunden haben. Der Indikator Weiterbildungszeit je Teilnehmer hat sich seit der letzten Erhebung ebenfalls verringert, nämlich von 20,1 Stunden im Jahr 1998 auf 15,9 Stunden im Jahr 2001. Der Rückgang war somit nicht ganz so groß wie bei den Teilnehmerstunden je Mitarbeiter. Darin kommt zum einen eine rückläufige Teilnehmerzahl, zum anderen eine etwas häufigere Teilnahmehäufigkeit zum Ausdruck.

### Lernen in der Arbeitszeit

Generell gilt in den Betrieben die Faustregel, dass eine betriebspezifische oder betriebsnotwendige Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Im Falle einer Weiterbildung hingegen, die auch im Interesse des Arbeitnehmers ist und die allgemeine und keine betriebspezifischen Kompetenzen vermittelt, wird in der Regel die Bereitschaft der Arbeitnehmer erwartet, arbeitsfreie Zeiten zu investieren. Dies gilt umso mehr, als die Arbeitszeitverkürzung und der Personalabbau zu einer Arbeitsverdichtung geführt haben, durch die eine Freistellung zunehmend erschwert wird. Zwei Drittel aller Betriebe (65,1 Prozent) vertreten deshalb die Auffassung, dass die Mitarbeiter sich künftig verstärkt aus eigener Initiative weiterbilden sollten.

Tabelle 5

## Weiterbildung in der Arbeitszeit

- Anteile der Weiterbildung<sup>1)</sup> in der Arbeitszeit  
in Prozent des gesamten Stundenvolumens -

	1992	1995	1998	2001
Informationsveranstaltungen	74,5	73,1	76,7	79,3
Externe Lehrveranstaltungen	79,7	75,8	79,8	78,0
Interne Lehrveranstaltungen	84,1	84,3	80,5	76,0
Durchschnitt <sup>2)</sup>	82,4	80,4	80,1	78,0

1) Unterstellt ist, dass Lernen in der Arbeitssituation und Umschulungsmaßnahmen vollständig, selbstgesteuertes Lernen mit Medien zur Hälfte in der Arbeitszeit stattfinden.

2) Gewichtet mit den Teilnehmerstunden je Mitarbeiter.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Die Daten der Weiterbildungserhebung zeigen, dass betriebliche Weiterbildung nach wie vor zum überwiegenden Teil innerhalb der Arbeitszeit stattfindet. 78 Prozent der hierbei erfassten Weiterbildungsstunden entfielen im Jahr 2001 auf die Arbeitszeit oder wurden darauf angerechnet (Tabelle 5).

Zwischen den verschiedenen Weiterbildungsformen bestehen dabei nur relativ geringe Unterschiede.

Im Vergleich zu den Vorjahren lassen die Daten einen leichten Rückgang der Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit erkennen. Verantwortlich hierfür ist der Rückgang bei den internen Lehrveranstaltungen. Seit 1992 beträgt dieser Rückgang sogar über 8 Prozentpunkte. Dies bestätigt – zumindest partiell – die These einer Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit. Gegenläufig ist die Entwicklung hingegen bei den Informationsveranstaltungen. Hier zeigt sich im längerfristigen Trend eine Erhöhung des Stundenanteils, der innerhalb der Arbeitszeit liegt. Eine Verlagerung dieses Segments in die Freizeit dürfte auch in Zukunft wenig wahrscheinlich sein. Denn Fachtagungen und Kongresse wenden sich in der Regel an einen überregionalen Adressatenkreis. Eine Verlagerung dieser Veranstaltungen in die Freizeit erscheint daher auch in Zukunft wenig wahrscheinlich. Wohl aber dürfte die An- und Abreise der Teilnehmer sich zum Teil in der Freizeit vollziehen. Alles in allem kann von einer massiven Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit keine Rede sein.

Im Durchschnitt haben die an der Erhebung beteiligten Betriebe im Jahr 2001 einen Betrag von 869 Euro je Mitarbeiter für die Weiterbildung aufgewandt. Zu diesem Ergebnis haben direkte Kosten in Höhe von 390 Euro und indirekte Kosten in Höhe von 479 Euro beigetragen (Tabelle 6).

*Kosten je  
Mitarbeiter*

Zu den direkten Kosten zählen alle betrieblichen Aufwendungen für die Organisation und Durchführung von Weiterbildung, beispielsweise Lehrgangsgebühren, Honorare für Trainer, Mieten, Aufwendungen für Maschinen und Geräte, Ausgaben für Lehr- und Lernmaterialien sowie Reisekosten. Indirekte Kosten fallen in dem Maße an, wie Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Sie bringen die Aufwendungen zum Ausdruck, die mit der Lohnfortzahlung verbunden sind. Während die direkten Kosten auf den Angaben der Betriebe beruhen, wurden die indirekten Kosten kalkulatorisch mit Hilfe von durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde ermittelt. Zugrunde gelegt wurde für 2001 ein durchschnittlicher Stundensatz von 24,78 Euro in den alten Bundesländern und von 17,96 Euro in den neuen Bundesländern. In diesem Satz sind die unmittelbaren Arbeitsentgelte sowie

die gesetzlichen Lohnzusatzkosten enthalten. Die Angaben hierzu sind kompatibel mit den Zeitangaben in Tabelle 4.

Tabelle 6

### Kostenarten im Jahr 2001

- Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter in Euro -

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Gesamt- kosten
Interne Lehrveranstaltungen	144	201	345
Externe Lehrveranstaltungen	157	101	258
Lernen in der Arbeitssituation	–	138	138
Haupt-, nebenamtliches Weiterbildungspersonal	64	–	64
Informationsveranstaltungen	14	17	31
Lernen mit Medien	3	21	24
Sonstige Weiterbildungskosten	5	–	5
Umschulungsmaßnahmen	3	1	4
<b>Insgesamt</b>	<b>390</b>	<b>479</b>	<b>869</b>

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Verglichen mit der Erhebung für das Jahr 1998, sind die betrieblichen Aufwendungen je Mitarbeiter rückläufig. Der Wert für 2001 liegt mit 869 Euro um 23 Prozent unter dem Wert für 1998 (1.128 Euro). Dies ist vor allem die Folge der im Durchschnitt um über sechs Stunden je Mitarbeiter zurückgegangenen Dauer der Weiterbildung. Auch im Vergleich mit den Erhebungen für 1992 und 1995 ist bestenfalls eine Stagnation der Aufwendungen je Mitarbeiter festzustellen. Im gleichen Zeitraum sind jedoch die Teilnehmerzahlen um rund 50 Prozent angestiegen (Abbildung 1). Im Endeffekt bedeutet dies, dass es den Betrieben offenbar gelungen ist, die Weiterbildung im Zeitablauf effizienter durchzuführen.

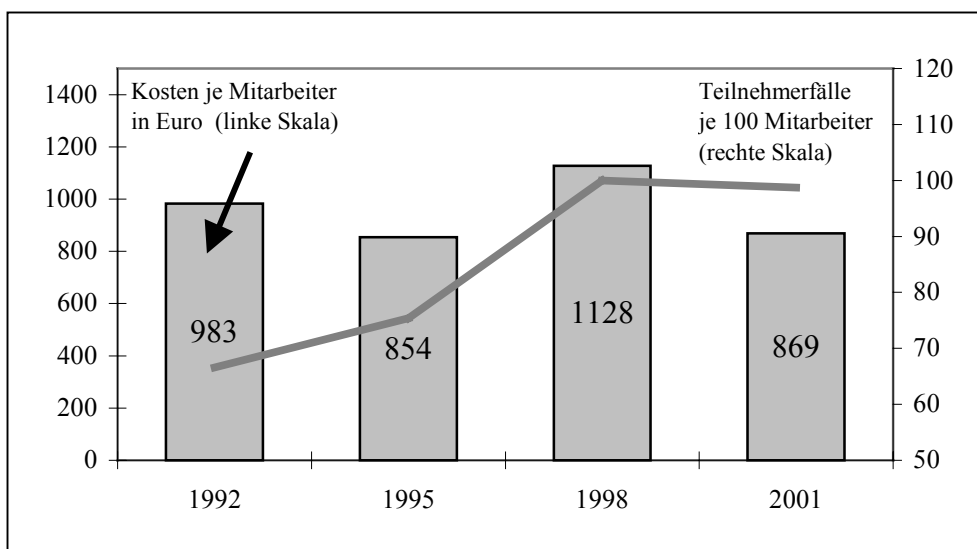
#### Gesamtwirtschaftliche Kosten

Um die erhobenen Daten auf die Gesamtwirtschaft hochzurechnen, reicht eine einfache Multiplikation mit der Zahl der Erwerbstätigen nicht aus (Weiß, 1994). Die Struktur der Erhebung muss vielmehr an die Struktur der Grundgesamtheit datentechnisch angepasst werden. Im Rahmen des Hochrechnungsverfahrens wurden daher zwei Modifikationen vorgenommen: Zum einen wurden die Daten an die Branchenstruktur der Erwerbstätigkeit

angepasst. Zum anderen wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass nicht alle Unternehmen in gleicher Weise weiterbildungsaktiv sind wie die befragten Betriebe. Als nicht weiterbildungsaktiv wurden jene Betriebe gewertet, die entweder ausdrücklich angegeben haben, in der einen oder anderen Form keine Weiterbildung zu betreiben oder die dazu keine quantitativen Angaben gemacht haben. Die dadurch bedingten Datenausfälle sind nicht unerheblich. Sie führen beispielsweise zu einer Bereinigung des Wertes für die Kosten je Mitarbeiter von 869 Euro auf 669 Euro. Zum Vergleich: Das Statistische Bundesamt hat für das Jahr 1999 Aufwendungen in Höhe von 624 Euro je Mitarbeiter ermittelt (Egner, 2001, 1020). Dieser Wert bezieht sich ausschließlich auf die Durchführung von Lehrveranstaltungen.

Abbildung 1

### Teilnehmerfälle und Kosten der Weiterbildung



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

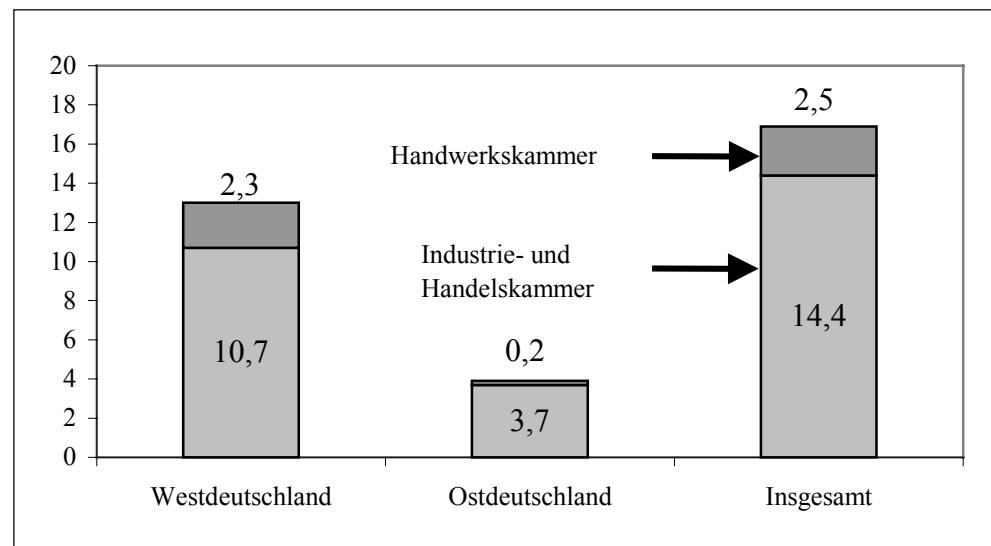
Das Ergebnis der Hochrechnung ergibt für das Jahr 2001 ein Kostenvolumen in Höhe von 16,9 Milliarden Euro für die gewerbliche Wirtschaft in Deutschland (Abbildung 2). Die neuen Bundesländer kommen auf einen Wert von rund 3,9 Milliarden Euro. Vom west- und ostdeutschen Volumen insgesamt entfallen 14,4 Milliarden Euro auf den IHK-Bereich und 2,5 Milliarden Euro auf das Handwerk.

Die gesamtwirtschaftlichen Aufwendungen liegen damit auf einem vergleichbaren Niveau wie bei der letzten Erhebung. Für das Jahr 1998 wurden die Aufwendungen der gewerblichen Wirtschaft auf 17,5 Milliarden Euro hochgerechnet (Weiß, 2000, 38). In diesem Ergebnis kommen zwei gegenläufige Entwicklungen zum Ausdruck. Auf der einen Seite sind die Kosten je Mitarbeiter gesunken. In Zahlen: Der Basiswert für die Hochrechnung ist von 730 Euro im Jahr 1998 auf 669 Euro im Jahr 2001 gefallen. Auf der anderen Seite ist die Zahl der Erwerbstätigen – also der Mengenfaktor in der Hochrechnung – um rund 1,2 Millionen angestiegen. Das bedeutet eine Zunahme der Teilnehmerzahl in der Gesamtwirtschaft um – grob gerechnet – 533.000 Personen. Ursache hierfür war nicht nur ein wirtschaftlich bedingter Anstieg der Erwerbstätigenzahl, sondern auch eine Korrektur der amtlichen Statistik, die insgesamt zu einer höheren Zahl der Erwerbstätigen geführt hat. Angesichts der Schwierigkeiten der Kostenerfassung wie auch der Abgrenzung der Grundgesamtheit können die Ergebnisse nur als Größenordnung gewertet werden.

Abbildung 2

### Kosten der Weiterbildung im Jahr 2001

- Aufwendungen der Unternehmen, die einer Handwerks- oder Industrie- und Handelskammer angeschlossen sind, in Milliarden Euro -



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Basiswert für die aktuelle Hochrechnung ist die Zahl von 25,5 Millionen Erwerbstätigen im Jahr 2001. Dabei sind Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 20 Stunden nicht einbezogen worden (Sta-

tistisches Bundesamt, 2002, 78 f.). Überträgt man die Wertansätze der Weiterbildungserhebung auf jene Wirtschaftssektoren, die nicht Gegenstand der Erhebung waren (z. B. Landwirtschaft, freie Berufe, öffentliche Arbeitgeber), dann ergeben sich für die Gesamtwirtschaft mit 32,0 Millionen Erwerbstätigen insgesamt Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung in Höhe von schätzungsweise 21,4 Milliarden Euro.

Es besteht ein besonderes Interesse der Betriebe an einer flexiblen, kostengünstigen und auch bedarfsorientierten Weiterbildung. Die in der Weiterbildung behandelten Themen lassen sich grob vier Themenfeldern zuordnen (Tabelle 7).

*Themenfelder*

Tabelle 7

### **Themenspektrum der Weiterbildung**

- Themen in Prozent des gesamten Stundenvolumens -

	1992	1995	1998	2001
Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische, gestalterische Themen	36,2	37,8	32,6	33,8
Kaufmännische Themen	29,5	29,0	30,7	29,8
Informations- und Kommunikationstechnik	18,9	19,2	23,6	20,9
Fachübergreifende Themen	15,4	14,0	13,1	15,5
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Der größte Anteil entfiel im Jahr 2001 auf die Gruppe der gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen. Sie haben einen Anteil am gesamten Stundenvolumen von etwa einem Drittel. Damit haben diese Themen im Vergleich mit den ersten beiden Erhebungen an Gewicht verloren. An zweiter Stelle folgen kaufmännische Themen mit einem im Zeitablauf weitgehend konstanten Anteil von knapp 30 Prozent. Nachdem der Anteil der Veranstaltungen zur Informations- und Kommunikationstechnik in den vorangegangenen Erhebungen jeweils angestiegen ist, ergab sich für das Jahr 2001 ein Rückgang bei diesem Themenfeld, und zwar von 23,6 Prozent auf 20,9 Prozent. Darin spiegelt sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung deutlich wider. Der Boom im IT-Sektor hat sich deutlich abgeschwächt, viele IT- und Internetprojekte in den Betrieben wur-



den gekürzt oder zeitlich gestreckt. Dennoch liegt der Anteil dieses Themenfelds immer noch um 2 Prozentpunkte über dem des Jahres 1992. Einen Zuwachs gegenüber der letztmaligen Erhebung verzeichnen dagegen fachübergreifende Themen. Dahinter verbergen sich unter anderem Fremdsprachenseminare oder Seminare zum Verhaltens- und Persönlichkeitstraining. Dieses Themenfeld kommt ähnlich wie im Jahr 1992 nunmehr auf einen Anteil von 15,5 Prozent. Es liegt damit nach wie vor an vierter Stelle der hier berücksichtigten Themenfelder.

#### *Zukunftsaufgaben*

Für die Zukunft erwarten die befragten Unternehmen einen weiter zunehmenden Weiterbildungsbedarf (51,6 Prozent) und auch steigende Kosten (51,6 Prozent). Zurückhaltender sind sie jedoch, was die Zunahme der Teilnehmer (35,5 Prozent) und des zeitlichen Aufwands (39,9 Prozent) oder die Zahl der mit Weiterbildung beschäftigten Mitarbeiter (23,6 Prozent) angeht. Insgesamt signalisieren diese Erwartungen ein Interesse der Betriebe an einer flexiblen, kostengünstigen und bedarfsorientierten Weiterbildung.

Dies spiegelt sich auch in den strukturellen Veränderungen wider, mit denen die Befragten für die Zukunft rechnen. An erster Stelle steht das Ziel, die Weiterbildung auf den konkreten Bedarf bei den Mitarbeitern hin zu konzipieren (73,9 Prozent). Es handelt sich hierbei jedoch keineswegs um eine neue Aufgabe, sondern um eine permanente Herausforderung. Auch auf dem zweiten und dritten Platz folgen qualitative Ziele, nämlich die Intensivierung der Erfolgskontrolle (61,1 Prozent) und die sorgfältigere Auswahl von externen Partnern nach qualitativen Kriterien (59,3 Prozent). Eine klare Mehrheit (54,8 Prozent) spricht sich ferner dafür aus, Wünsche und Vorschläge der Mitarbeiter künftig stärker zu berücksichtigen. Die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung (47,9 Prozent) wie auch die Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit (32,5 Prozent) sind dagegen keine dominierenden Ziele der Unternehmen. Offenbar schätzen die Betriebe die Handlungsspielräume auf diesen beiden Feldern als eher gering ein.

Angesichts der demographischen Entwicklung kommen der Erhöhung der Erwerbsquoten und der Verlängerung der effektiven Lebensarbeitszeit eine zentrale Bedeutung zu. Vielfach wird deshalb gefordert, die Betriebe müssten sich künftig verstärkt dafür einsetzen, ältere Mitarbeiter weiterzubilden. Nur eine Minderheit der Befragten (17,5 Prozent) stimmt gegenwärtig die-

ser Aussage zu. Der Grund hierfür liegt darin, dass es für die Betriebe und die Beschäftigten nach wie vor starke Anreize zu einem vorzeitigen Ruhestand gibt. Vor diesem Hintergrund erscheinen Investitionen in die Weiterbildung älterer Mitarbeiter noch wenig effizient.

Februar 2003

Reinhold Weiß

---

Literatur:

Egner, Ute, 2001, Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2), Methodik und erste Ergebnisse, in: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 12, 2001, S. 1008-1020.

Statistisches Bundesamt, 2002, *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2001, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus)*, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden.

Weiß, Reinhold, 1994, *Betriebliche Weiterbildung, Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft*, Kölner Texte & Thesen, Nr. 21, Köln.

Weiß, Reinhold, 2000, *Wettbewerbsfaktor Weiterbildung, Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Beiträge zur Bildungs- und Gesellschaftspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft*, Nr. 242, Köln.

\*\*\*

## **In-Company Advanced Vocational Training 2001 – Results of an IW Survey**

A survey conducted by the IW every three years in cooperation with chambers of commerce and crafts shows that German companies consider training important to enhance their competitiveness. In 2001, they invested nearly 17 billion Euro in continued vocational training. Nearly all companies and half of their employees participated in seminars, information activities, retraining or on-the-job training. Since 1998 – the year of the last survey – companies have cut the duration of training spells and expenditure per employee to improve the efficiency of training. Since the number of employees and participants economy-wide increased at the same time, total investment in continuing vocational training remained at the same spending level as in 1998.

*iw-focus*