

Vierteljahresschrift zur empirischen  
Wirtschaftsforschung, Jg. 44



■ Susanne Seyda / Beate Placke

## Die neunte IW-Weiterbildungserhebung Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung

Vorabversion aus: IW-Trends, 44. Jg. Nr. 4  
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über  
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2017 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

## Die neunte IW-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung

**Susanne Seyda / Beate Placke, Dezember 2017**

### Zusammenfassung

Rund 85 Prozent der Unternehmen in Deutschland waren im Jahr 2016 in der Weiterbildung aktiv. Sie nutzen einen breiten Methodenmix, um ihre Mitarbeiter zu qualifizieren. In den letzten Jahren ist vor allem eine Zunahme der informellen Formen der Weiterbildung – Informationsveranstaltungen, Lernen im Arbeitsprozess und selbstgesteuertes Lernen mit Medien – zu beobachten. Die deutsche Wirtschaft hat im vergangenen Jahr 33,5 Milliarden Euro in Weiterbildung investiert. Davon entfallen 17,6 Milliarden Euro auf direkte Kosten wie Teilnahmegebühren oder Aufwendungen für Dozenten. Das sind nominal gut 11 Prozent mehr als im Jahr 2013. Durchschnittlich hat sich jeder Mitarbeiter 17,3 Stunden weiterqualifiziert. Kleine Unternehmen sind zwar seltener weiterbildungsaktiv, aber wenn sie ihre Mitarbeiter weiterbilden, dann investieren sie mehr Zeit und Geld pro Kopf als größere Unternehmen. Freiwillige Vereinbarungen, die die spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens berücksichtigen können, stehen ebenso wie die Bindung an einen Tarifvertrag, der einen übergeordneten Rahmen für die Qualifizierung liefern kann, in einem positiven Verhältnis zum Weiterbildungsengagement.

Stichwörter: betriebliche Weiterbildung, Unternehmensbefragung

JEL-Klassifikation: I22, J24, M53

Alle drei Jahre befragt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) Unternehmen zu deren Weiterbildungsaktivitäten, Motiven und Hemmnissen sowie zum Investitionsvolumen in betriebliche Weiterbildung (Seyda/Werner, 2014). Die vorliegende neunte IW-Weiterbildungserhebung erfolgte erneut als Online-Befragung. Zwischen März und Juli 2017 wurden über 30.000 Unternehmen mit mindestens einem Mitarbeiter per E-Mail um ihre Teilnahme gebeten. Insgesamt haben sich 1.706 Unternehmen an der Befragung beteiligt. In den befragten Unternehmen waren Ende 2016 insgesamt 900.626 Beschäftigte inklusive Auszubildende oder knapp 3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland tätig. Zusätzlich zu den Einschätzungen der Unternehmen zum Stand und der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Geschäftsjahr 2016 wurden auch Strukturdaten der Unternehmen erhoben. Bei den angeschriebenen Unternehmen handelt es sich um eine geschichtete Zufallsstichprobe, um sowohl für kleinere als auch für größere Unternehmen Aussagen treffen zu können. Zur Ermittlung repräsentativer Ergebnisse für die Unternehmen in Deutschland wurden die Daten auf Basis des Unternehmensregisters nach Branche und Größe hochgerechnet.

Die IW-Weiterbildungserhebung behandelt ausschließlich Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Es könnte zu Verzerrungen kommen, wenn sich weiterbildungsaktive Unternehmen aufgrund eines höheren Interesses an der Thematik häufiger an der Befragung beteiligt hätten als inaktive Unternehmen. Daher wurde im IW-Personalpanel der IW Consult GmbH, einer Mehr-Themen-Befragung zu personalpolitischen Themen, im Frühjahr 2017 ebenfalls die Frage gestellt, ob die Unternehmen ihren Mitarbeitern Weiterbildung ermöglichen. Die dort erhobene leicht niedrigere Weiterbildungsquote wurde bei der Hochrechnung der Ergebnisse der neunten IW-Weiterbildungserhebung als Korrekturfaktor mit einbezogen.

### **Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung weiterhin auf hohem Niveau**

Im Jahr 2016 haben sich 84,7 Prozent der deutschen Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt (Tabelle 1). Damit hat sich die Weiterbildungsaktivität auf hohem Niveau stabilisiert. Die in der IW-Erhebung erkennbare Seitwärtsbewegung findet sich auch im IAB-Betriebspanel wieder, wo die Weiterbildungsbeteiligung für das jeweils erste Halbjahr seit 2011 um den Wert von 54 Prozent schwankt (IAB, 2017). Das BIBB-Qualifizierungspanel weist für die Jahre 2011 bis 2013 – dies stellt den neuesten verfügbaren Datenstand dar – Quoten von etwa 70 Prozent aus (Le-

## Formen der betrieblichen Weiterbildung

Anteil der Unternehmen, in Prozent

	2007	2010	2013	2016
Lehrveranstaltungen	76,0	75,1	77,9	78,4
Informationsveranstaltungen	74,0	68,8	74,9	79,4
Lernen im Prozess der Arbeit	71,3	68,2	77,1	78,2
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	69,8	63,0	72,5	76,5
Weiterbildung insgesamt	83,4	83,2	86,0	84,7
Fallzahl	1.729	2.254	1.845	1.706

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2008, 2012, 2014, 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/swsMD5nVvo2FMc7>

ber/Mohr, 2016). Daten des Continuing Vocational Training Survey (CVTS5) zeigen einen leicht positiven Trend (Statistisches Bundesamt, 2017a). Zu berücksichtigen ist bei diesen Vergleichen, dass allen Erhebungen unterschiedliche Untersuchungseinheiten und Weiterbildungsbegriffe zugrunde liegen (s. Kasten zu Datenquellen).

Ogleich der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen ungefähr konstant blieb, ist bei allen Unterformen der Weiterbildung ein Zuwachs zu verzeichnen. Dies zeigt, dass die Unternehmen ein breiteres Spektrum an Weiterbildungsformen verwenden, um ihre Qualifikationsbedarfe zu decken. Aktuell werden alle Formen der Weiterbildung annähernd gleich häufig von den Unternehmen verwendet. In den letzten Jahren haben insbesondere die als informell bezeichneten Lernformen an Bedeutung gewonnen: Informationsveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit und selbstgesteuertes Lernen mit Medien. Dieser Befund zeigt sich ebenfalls in den Daten des CVTS5, die zwischen 2010 und 2015 einen starken Anstieg besonders bei „anderen Formen“ der Weiterbildung ausweisen und lediglich einen moderaten Anstieg bei den Lehrveranstaltungen (Statistisches Bundesamt, 2017a).

Ähnlich wie in anderen Erhebungen zeigt sich auch in der aktuellen IW-Erhebung, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit der Unternehmensgröße zunimmt: 84,1 Prozent der kleinen Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Weiterbildung an, während die mittleren und großen Unternehmen nahezu alle weiterbildungsaktiv sind (Tabelle 2).

## Datenquellen

Aufgrund methodischer Unterschiede kommen verschiedene Befragungen zur Weiterbildung zu abweichenden Befunden. Diese Unterschiede sind folgende:

- Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe befragt, in der IW-Weiterbildungserhebung Unternehmen, im CVTS werden Unternehmen ab zehn Beschäftigten befragt.
- Die IW-Weiterbildungserhebung umfasst ein komplettes Kalenderjahr, das IAB-Betriebspanel nur die erste Jahreshälfte.
- Die Variable Weiterbildungsbeteiligung wird in der IW-Erhebung aus zwei Fragen gebildet, welche die zugrunde liegende umfassende Definition von Weiterbildung anhand von Beispielen verdeutlichen: 1) „Hat Ihr Unternehmen im Jahr 2016 formelle Weiterbildung in Form von Lehrveranstaltungen für Mitarbeiter angeboten oder Mitarbeiter dafür freigestellt? Hierzu zählen Seminare, Lehrgänge, Kurse oder sonstige Lehrveranstaltungen.“ 2) „Hat Ihr Unternehmen im Jahr 2016 informelle Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter angeboten oder Mitarbeiter dabei unterstützt oder dafür freigestellt? Zu informellen Weiterbildungsmaßnahmen zählen Unterweisungen am Arbeitsplatz, Informationsveranstaltungen wie Fachtagungen, Fachvorträge oder Messen, die Lektüre von Fachbüchern oder PC-gestütztes Lernen beziehungsweise digitales Lernen.“
- Im IAB-Betriebspanel wird diese Quote aus einer Frage gebildet: „Förderte Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2016 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“
- Im CVTS werden Unternehmen nach dem Angebot von Lehrveranstaltungen gefragt und nach anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung: Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisung, Lernen durch normale Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung); Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen und Studienbesuche; Informationsveranstaltungen; Lern- und Qualitätszirkel; selbstgesteuertes Lernen mit Medien. Angaben zu Stundenvolumen und Kosten werden nur für Lehrveranstaltungen erhoben.

## Formen der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße

Anteil der Unternehmen 2016, in Prozent

	Alle	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	250 und mehr Mitarbeiter
Lehrveranstaltungen	78,4	77,6	94,8	97,8
Informationsveranstaltungen	79,4	78,7	96,3	98,8
Lernen im Prozess der Arbeit	78,2	77,4	96,0	98,9
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	76,5	75,9	89,6	96,3
Weiterbildung insgesamt	84,7	84,1	97,9	99,3
Fallzahl	1.706	583	610	513

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Tabelle 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/Wos5ARl8umwUF0e>

### Kleine Unternehmen investieren mehr Zeit in Weiterbildung

Im Jahr 2016 hat sich jeder Mitarbeiter im Durchschnitt über alle Unternehmen 17,3 Stunden weitergebildet, überwiegend während der Arbeitszeit. Aufgrund methodischer Änderungen sind die Ergebnisse nicht mit denen früherer Erhebungen vergleichbar (s. Kasten zur neuen Methodik zur Erhebung der Weiterbildungsstunden).

Der größte Teil des Weiterbildungsvolumens entfiel dabei mit gut elf Stunden auf die Lehrveranstaltungen (Tabelle 3). Auf das Lernen im Rahmen von Informationsveranstaltungen wie Vorträge oder Messebesuche entfielen zwei Stunden. Für Lernen im Prozess der Arbeit, beispielsweise durch Unterweisungen von Kollegen oder Erfahrungsaustauschkreise, wurden knapp drei Stunden aufgewendet. Mit 1,3 Stunden je Mitarbeiter steht das selbstgesteuerte Lernen mit Medien an letzter Stelle innerhalb der Weiterbildungsformen. Allerdings ist der Stundenumfang bei den beiden letztgenannten Formen besonders schwer zu ermitteln, da dieser Zeitaufwand in der Regel in den Unternehmen nicht vollständig oder nicht systematisch erfasst wird. Es ist daher möglich, dass die angegebenen Stunden bei diesen Weiterbildungsformen den tatsächlichen Umfang unterschätzen. Insbesondere der Freizeiteinsatz beim selbstgesteuerten Lernen mit Medien dürfte für die Unternehmen wenig präsent sein.

## Neue Methodik zur Erhebung der Weiterbildungsstunden

Zur Weiterentwicklung der Methodik wurde der Fragebogen im Vergleich zu früheren Erhebungen hinsichtlich des Zeitumfangs für Weiterbildung umgestellt. Die Unternehmen wurden gebeten anzugeben, wie viele Stunden sich ihre Mitarbeiter insgesamt im Jahr 2016 weitergebildet haben. Diese Gesamtzahl an Stunden wurde von den Befragten anschließend auf die fünf Weiterbildungsformen verteilt, wobei die angegebene Gesamtstundenzahl eingeblendet wurde und die Summe für die fünf Weiterbildungsformen mit der Gesamtangabe automatisch abgeglichen wurde. Dieses Vorgehen erleichtert die Beantwortung der Fragen zu den Weiterbildungsstunden und verbessert auf diese Weise die Plausibilität der Antworten.

In den früheren Erhebungen wurden die Unternehmen nach der Anzahl der Veranstaltungen, der Anzahl der Teilnehmer und der Anzahl der Teilnehmerstunden getrennt nach eigenen Lehrveranstaltungen, externen Lehrveranstaltungen und Informationsveranstaltungen gefragt. Die Stunden für Lernen im Prozess der Arbeit und selbstgesteuertes Lernen mit Medien wurden anschließend indirekt, in Relation zu den Lehr- und Informationsveranstaltungen, prozentual erhoben. Die neue Vorgehensweise erlaubt es, den Umfang des informellen Lernens besser zu erfassen, um damit seiner steigenden Bedeutung, insbesondere im Zuge der Digitalisierung, gerecht zu werden. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Weiterbildungsstunden nun analog zu den Kosten erhoben werden und damit Informationen zu Stunden und Kosten in einer einheitlichen Struktur vorliegen. Die Veränderung der Methodik hat einen Bruch in der Zeitreihe zur Folge. Die Daten zum Stundenvolumen und den daraus abgeleiteten indirekten Kosten sind daher nicht unmittelbar mit den Vorjahren vergleichbar.

Kleine Unternehmen wendeten mit knapp 20 Stunden je Mitarbeiter mehr Zeit für Weiterbildung auf als mittlere und große Unternehmen. Zwar lassen sich aufgrund

unterschiedlicher Einteilungen der Größenklassen die Ergebnisse nur eingeschränkt vergleichen, doch auch im CVTS5 sieht man, dass kleine Unternehmen (zehn bis 19 Mitarbeiter) mit neun Stunden je Beschäftigten mehr Zeit in Lehrveranstaltungen investieren als Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern, die nur sieben Stunden aufbringen (Statistisches Bundesamt, 2017a).

## Stundenumfang der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße

Stunden je Mitarbeiter 2016, alle Unternehmen

	Alle	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	250 und mehr Mitarbeiter
Eigene Lehrveranstaltungen	5,1	4,4	4,5	5,9
Externe Lehrveranstaltungen	6,0	7,9	6,3	4,3
Informationsveranstaltungen	2,0	2,9	2,0	1,4
Lernen im Prozess der Arbeit	2,9	2,9	2,8	2,9
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	1,3	1,6	1,3	1,1
<b>Summe</b>	<b>17,3</b>	<b>19,6</b>	<b>17,0</b>	<b>15,6</b>
Anteil in Arbeitszeit (in %)	87,2	85,4	85,2	89,4

Rundungsdifferenzen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Tabelle 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/CvMJalPEJoQOHR7>

## Direkte Weiterbildungskosten sind gestiegen

Zu den direkten Kosten für Weiterbildung zählen Aufwendungen für externe sowie unternehmenseigene Trainer und Dozenten, Teilnahmegebühren, Verpflegungs- und Reisekosten, Kosten für Medien und Lehrmaterialien sowie Raum- und Gerätekosten. Der größte Anteil der direkten Kosten entfällt auf externe Lehrveranstaltungen, deren Planung und Konzeption in der Verantwortung eines externen Bildungsanbieters liegen. An zweiter Stelle folgen die Kosten, die im Unternehmen für die Planung und Organisation von Weiterbildung anfallen (Tabelle 4). Die Anteile

## Direkte Kosten der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße

in Euro je Mitarbeiter, 2016, alle Unternehmen

	Alle	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	250 und mehr Mitarbeiter
Eigene Lehrveranstaltungen	106	76	71	146
Externe Lehrveranstaltungen	220	274	216	180
Informationsveranstaltungen	41	62	32	30
Lernen im Prozess der Arbeit	29	28	28	30
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	17	16	17	18
Weiterbildungsorganisation	133	164	151	101
Sonstige Kosten	15	23	12	11
<b>Summe</b>	<b>561</b>	<b>643</b>	<b>526</b>	<b>515</b>

Rundungsdifferenzen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Tabelle 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/VpZAbAagNSRZ001>

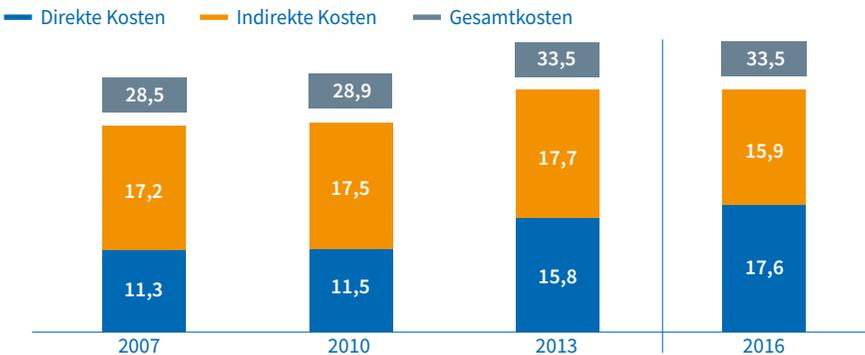
der Kosten für das Lernen im Prozess der Arbeit und das selbstgesteuerte Lernen sind vergleichsweise gering, weil hierunter auch digitale Lernmethoden fallen, die mit geringeren Kosten einhergehen (Bellmann, 2017).

Die direkten Kosten für Weiterbildung sind in den letzten Jahren gestiegen, sowohl je Mitarbeiter als auch in der Summe (Abbildung 1). Hochgerechnet auf alle 31,4 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni 2016 ergibt sich ein Investitionsvolumen von rund 17,6 Milliarden Euro. Das sind gut 11 Prozent mehr als im Jahr 2013. Je Mitarbeiter zeigt sich ein nominaler Anstieg um gut 5 Prozent.

Zu den direkten Kosten der Weiterbildung kommen indirekte Kosten hinzu. Sie bewerten die bezahlte Arbeitszeit, die für Weiterbildung verwendet wird. Hierfür wurden die Stunden, die die Mitarbeiter während der Arbeitszeit für Weiterbildung aufgewendet haben, mit dem Arbeitnehmerentgelt je geleistete Arbeitsstunde des jeweiligen Wirtschaftszweigs aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung multipliziert (Statistisches Bundesamt, 2017b). Im Jahr 2016 betragen sie 506 Euro je Mitarbeiter. Die Verteilung auf die einzelnen Weiterbildungsformen entspricht in etwa der Verteilung der Stunden. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass sich aufgrund der veränderten Erfassung der Stunden die indirekten Kosten nicht mit den Vorjahren vergleichen lassen.

### Entwicklung der Gesamtkosten

in Milliarden Euro



Daten für 2016 sind aufgrund der veränderten Erhebungsmethode nicht unmittelbar mit den Vorjahren vergleichbar.

Hochgerechnet mit Daten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Revision der Beschäftigtenstatistik im August 2014.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2008, 2012, 2014, 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/KzD9h4kNLiJOtp9>

## Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße

in Euro je Mitarbeiter, 2016, alle Unternehmen

	Alle	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	250 und mehr Mitarbeiter
Direkte Kosten	561	643	526	515
Indirekte Kosten	506	524	471	508
Gesamtkosten	1.067	1.167	998	1.023

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Tabelle 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/rga9NP32F7carSB>

Die Aufwendungen der Unternehmen für Weiterbildung insgesamt – direkte und indirekte Kosten – beliefen sich im Jahr 2016 auf 1.067 Euro pro Mitarbeiter (Tabelle 5). Hochgerechnet auf die Anzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ergibt sich für 2016 ein gesamtwirtschaftliches Investitionsvolumen für Weiterbildung von insgesamt 33,5 Milliarden Euro. Die relativen Unterschiede bei den Gesamtkosten nach Unternehmensgrößenklasse haben sich ungeachtet der veränderten Erfassung der Stunden im Vergleich zu den älteren IW-Erhebungen kaum verändert: Kleine Unternehmen investieren am meisten und mittelgroße Unternehmen am wenigsten. Möglicherweise spielt hier eine Rolle, dass große Unternehmen economies of scale nutzen können. Sie realisieren Effizienzvorteile bei der Planung und Organisation der Weiterbildung, wofür die geringeren Organisationskosten in großen Unternehmen sprechen. Außerdem können sie günstigere Preise bei Bildungsdienstleistern aushandeln.

### Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsintensität der Unternehmen

Die Faktoren, die den zeitlichen und monetären Umfang der Weiterbildung beeinflussen, lassen sich mit multivariaten Regressionen quantifizieren (Tabelle 6). In Modell 1 stellen die Weiterbildungsstunden pro Kopf die abhängige Variable dar, in Modell 2 sind es die direkten Kosten pro Beschäftigten. Die multivariaten Ergebnisse bestätigen den deskriptiven Befund, dass kleine Unternehmen, auch wenn sie insgesamt seltener weiterbildungsaktiv sind, unter sonst gleichen Bedingungen signifikant mehr Zeit und Geld pro Kopf in Weiterbildung investieren als mittlere und große Unternehmen. Führt man die Regressionen separat für die fünf Weiterbildungsformen durch, so findet man den Effekt der Unternehmensgröße auf die Weiterbildungsintensität primär bei externen Lehrveranstaltungen und bei Infor-

## Einflussfaktoren auf Stundenumfang und Höhe der direkten Kosten

OLS-Schätzung

	Stunden	Kosten
	Modell 1	Modell 2
Kleine Unternehmen (Referenz)		
Mittelgroßes Unternehmen	-4,461***	-161,509***
Großes Unternehmen	-7,757***	-166,728***
Handwerk (ja = 1)	0,210	46,625
Verarbeitendes Gewerbe (Referenz)		
Unternehmensnahe Dienstleister	2,805*	105,004***
Gesellschaftsnahe Dienstleister	1,365	-63,879**
Anteil an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung in Prozent (Referenz)		
Anteil an Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung in Prozent	-0,008	-2,535***
Anteil an Mitarbeitern mit abgeschlossener Fortbildung in Prozent	0,066*	2,917***
Anteil an Mitarbeitern mit Hochschulabschluss in Prozent	0,101***	1,795***
Anteil an Mitarbeitern unter 25 Jahren in Prozent	-0,124	-1,988
Anteil an Mitarbeitern unter 25 Jahren in Prozent (quadratiert)	0,001	0,016
Anteil an Mitarbeitern 50 Jahre und älter in Prozent	0,046	3,009
Anteil an Mitarbeitern 50 Jahre und älter in Prozent (quadratiert)	-0,001	-0,063**
Betriebsrat (ja = 1)	1,112	12,834
Alternative Mitarbeitervertretung (ja = 1)	4,017*	-20,425
Unternehmen hat Tarifvertrag (ja = 1)	2,551*	17,616
Betriebsvereinbarung (ja = 1)	-0,733	-1,683
Alternative Vereinbarung (ja = 1)	1,827	93,800***
Rückzahlungsvereinbarung (ja = 1)	-1,412	2,911
Bindungsklausel (ja = 1)	0,998	44,275
Neue Produkte/Dienstleistungen (ja = 1)	1,599*	39,127
Produkte/Dienstleistungen verbessert (ja = 1)	1,288	42,718
Neue Herstellungsverfahren/Liefermethoden (ja = 1)	1,408	76,221*
Herstellungsverfahren/Liefermethoden verbessert (ja = 1)	-1,614	-46,961
Umsatz konstant (Referenz)		
Umsatz gestiegen	-1,416	17,086
Umsatz gesunken	-3,555*	0,694
Beschäftigung konstant (Referenz)		
Beschäftigung gestiegen	0,861	1,580
Beschäftigung gesunken	-0,111	-14,994
Westdeutschland (ja = 1)	-1,798	62,768**
Konstante	17,881***	458,958***
N	1.254	1.254
r <sup>2</sup>	0,067	0,136

\*/ \*\*/ \*\*\*: Signifikant auf dem 10 %-, 5 %-, 1 %-Niveau.

Unternehmen ohne Weiterbildungsaktivitäten gehen mit null Stunden/Kosten ein.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 6: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/nH9yyXlQp0ksH4U>

mationsveranstaltungen. Ebenfalls zeigt sich, dass unternehmensnahe Dienstleister mehr Zeit und Geld investieren als Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, gesellschaftsnahe Dienstleister hingegen weniger Geld. Ein hoher Anteil an Fortbildungsabsolventen und Akademikern geht mit mehr Stunden und höheren Ausgaben einher, ein hoher Anteil an Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit niedrigeren Ausgaben. Ist das Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden, so wirkt sich das positiv auf die Stundenzahl aus – die separaten Schätzungen zeigen dies vor allem für eigene und externe Lehrveranstaltungen. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass das Thema Qualifizierung inzwischen in vielen Tarifverträgen eine Rolle spielt.

Die Existenz eines Betriebsrats ebenso wie Betriebsvereinbarungen haben keinen statistisch signifikanten Einfluss. Hingegen wirken alternative Vereinbarungen positiv auf die Höhe der Ausgaben, und die Existenz einer alternativen Mitarbeitervertretung steht in einem positiven Zusammenhang zur Anzahl der Stunden. Sowohl ein übergeordneter Rahmen wie ein Tarifvertrag als auch freiwillige betriebsspezifische Vereinbarungen stehen somit in einem positiven Zusammenhang zum Weiterbildungsengagement.

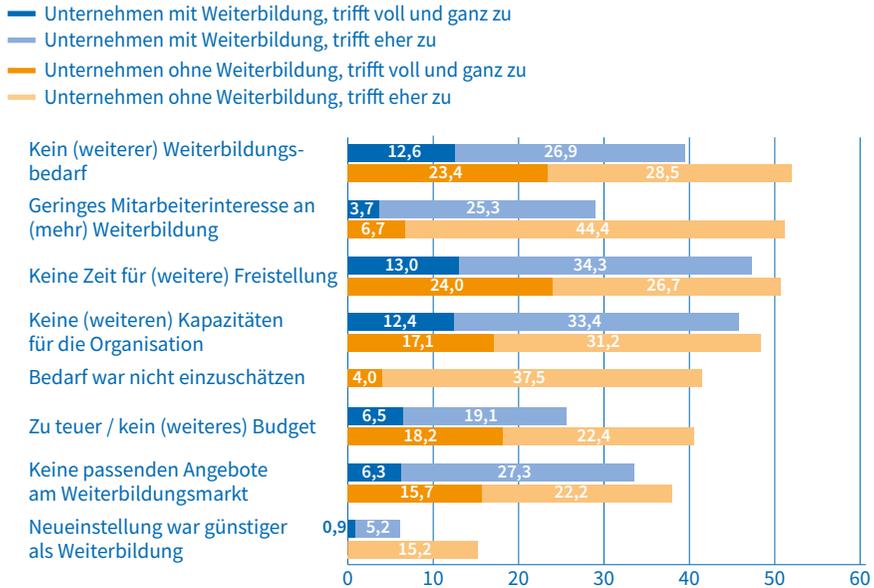
Innovationen im Unternehmen spielen ebenfalls eine Rolle: Unternehmen, die neue Produkte oder Dienstleistungen eingeführt haben, bilden mit höherem Stundenumfang weiter. Unternehmen mit neuen Herstellungsverfahren oder Liefermethoden haben höhere Ausgaben. Unternehmen mit Umsatzeinbußen investieren weniger Stunden in Weiterbildung als Unternehmen mit konstantem Umsatz. Die Beschäftigungsentwicklung hingegen hat keinen Einfluss.

### **Fehlender Bedarf und fehlende Zeit als zentrale Hemmnisse**

Eine Reihe von Hindernissen kann dem Weiterbildungsengagement entgegenstehen. Von etwa der Hälfte der Unternehmen, die im Jahr 2016 nicht weiterbildungsaktiv war, werden als wichtigste Hemmnisse fehlender Weiterbildungsbedarf und geringes Interesse der Mitarbeiter genannt (Abbildung 2). Interpretiert man das geringe Interesse der Mitarbeiter als – aus Unternehmenssicht – fehlenden Weiterbildungsbedarf für die Mitarbeiter oder als Fehlen von interessanten Angeboten für die Mitarbeiter, weil das Unternehmen dafür keine Notwendigkeit sieht, so kommt dem fehlenden Bedarf eine herausragende Rolle zu. Es ist auch denkbar,

## Hemmnisse, Weiterbildung im Unternehmen auszuweiten oder anzubieten

Anteil der Unternehmen, die dieses Hemmnis nennen, Mehrfachantworten, in Prozent, 2016



Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/BqbhyqJCAyU5WHd>

dass in kleinen Unternehmen ohne Personalabteilung oder entsprechende Spezialisten Weiterbildungsbedarf häufiger als in größeren Unternehmen nicht erkannt wird. So sagen gut 40 Prozent der nicht-aktiven Unternehmen, dass der Weiterbildungsbedarf nicht einzuschätzen war. Etwa genauso häufig wie der fehlende Bedarf wird mangelnde Zeit für die Freistellung der Mitarbeiter angegeben. Es gab zudem in vielen Fällen keine internen Kapazitäten, um die Weiterbildung zu organisieren. Finanzielle Gründe werden von etwa 40 Prozent der Unternehmen als Hemmnis genannt und haben damit eine geringere Bedeutung als die Zeit. Etwa 38 Prozent der Unternehmen haben nicht das passende Angebot auf dem Weiterbildungsmarkt gefunden. Lediglich 15 Prozent der Unternehmen geben an, dass es kostengünstiger ist, neue Mitarbeiter einzustellen als bereits Beschäftigte zu qualifizieren.

Zum ersten Mal wurden in der aktuellen IW-Weiterbildungserhebung auch die weiterbildungsaktiven Unternehmen nach den Gründen gefragt, die gegen ein

(noch) höheres Weiterbildungsengagement sprechen. Die wichtigsten Gründe sind bei diesen Unternehmen die fehlende Zeit – sowohl für die Freistellung während der Weiterbildungsmaßnahme als auch für die Planung und Organisation der Weiterbildung. Zudem geben 40 Prozent der Unternehmen an, dass kein weiterer Weiterbildungsbedarf besteht. Im Umkehrschluss könnte das aber auch bedeuten, dass in 60 Prozent der Unternehmen noch Weiterbildungsbedarf besteht, der aufgrund von anderen Hemmnissen nicht erfüllt werden kann. Dazu zählen neben dem knappen Faktor Zeit fehlende passende Angebote am Weiterbildungsmarkt. Mit 34 Prozent geben ähnlich viele weiterbildungsaktive Unternehmen wie nicht-aktive Unternehmen dieses Hemmnis an. Dass es kostengünstiger ist, einen Mitarbeiter extern zu rekrutieren, als beschäftigte Mitarbeiter zu qualifizieren, meinen hingegen nur 6 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen.

Beim Vergleich zwischen weiterbildungsaktiven und nicht-aktiven Unternehmen zeigen sich vier signifikante Unterschiede: Erstens sagen weiterbildungsaktive Unternehmen seltener, dass sie keinen (weiteren) Bedarf an Weiterbildung haben. Zweitens klagen sie seltener über mangelndes Interesse der Mitarbeiter. Dies trifft besonders auf Unternehmen zu, die alternative Vereinbarungen zur Weiterbildung getroffen haben und damit grundsätzlich Weiterbildungsbedarf sehen. Alternative Vereinbarungen zur Weiterbildung stehen also nicht nur – wie die multivariaten Analysen gezeigt haben – in einem positiven Verhältnis zu den Weiterbildungsstunden, sondern sie gehen auch mit einem höheren Interesse der Mitarbeiter einher. Alternative Vereinbarungen zur Weiterbildung, die in beiderseitigem Einvernehmen und Interesse an Weiterbildung getroffen werden, können daher für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen vorteilhaft sein. Drittens geben weiterbildungsaktive Unternehmen seltener an, dass Weiterbildung zu teuer ist oder das Budget dafür fehlt. Möglicherweise räumen diese Unternehmen der Weiterbildung eine höhere Priorität bei der Allokation von Ressourcen ein. Sie sagen viertens seltener, dass es kostengünstiger war, neue Mitarbeiter einzustellen. Mithin spielen die direkten Kosten der Weiterbildung für nicht-aktive Unternehmen eine größere Rolle als für aktive Unternehmen.

### **Gründe für Weiterbildung sind vielfältig**

Unternehmen entscheiden sich für Weiterbildung, wenn der erwartete Nutzen der Maßnahmen die Kosten übersteigt. Mit der IW-Weiterbildungserhebung ist es zwar

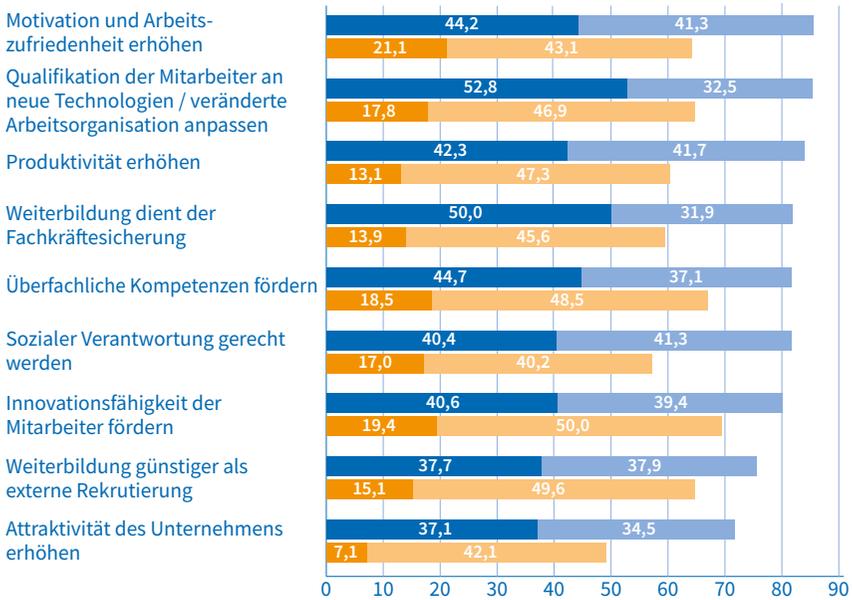
nicht möglich, den exakten Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen zu ermitteln. Mit der Abfrage der Motive, aus denen heraus sich die Unternehmen für Weiterbildung entscheiden, lässt sich jedoch ablesen, welche qualitativen Erträge die Unternehmen von der Weiterbildung erwarten (Abbildung 3). Analog zur unternehmerischen Ausbildungsentscheidung lassen sich auch die Motive für Weiterbildung in verschiedene Gruppen einteilen: Investitionsmotive, Reputationsmotive und soziale Motive (Schönfeld et al., 2016).

Über 80 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen stimmen den meisten der abgefragten Motive zu. Mehr als 85 Prozent der Unternehmen möchten durch Weiterbildung die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen

**Motive, Weiterbildung im Unternehmen anzubieten**

Anteil der Unternehmen, die das Motiv nennen, Mehrfachantworten, in Prozent, 2016

- Unternehmen mit Weiterbildung, trifft voll und ganz zu
- Unternehmen mit Weiterbildung, trifft eher zu
- Unternehmen ohne Weiterbildung, trifft voll und ganz zu
- Unternehmen ohne Weiterbildung, trifft eher zu



Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2017; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/RKx3hxB0mZGnRVq>

(Reputationsmotiv) und ebenso viele die Qualifikation der Mitarbeiter an neue Technologien oder die veränderte Arbeitsorganisation anpassen (Investitionsmotiv). Knapp 84 Prozent der Unternehmen nutzen Weiterbildung, um die Produktivität zu erhöhen. Aber auch die Fachkräftesicherung, die Förderung überfachlicher Kompetenzen und der Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter zählen zu den Investitionsmotiven und werden von rund 80 Prozent genannt. Der Wunsch, der sozialen Verantwortung bezüglich der Entwicklung der Mitarbeiter gerecht zu werden, spielt ebenfalls für über 80 Prozent der Unternehmen eine Rolle. Die vergleichsweise geringste Zustimmung erhalten die Motive „Weiterbildung bereits beschäftigter Mitarbeiter ist günstiger als externe Rekrutierung neuer Mitarbeiter“ (Investitionsmotiv) und „mit Weiterbildung erhöhen wir die Attraktivität unseres Unternehmens“ (Reputationsmotiv). Vor allem der Stärkung der Attraktivität und der eigenen Arbeitgebermarke dürfte allerdings künftig eine noch höhere Bedeutung zukommen.

Den nicht-weiterbildungsaktiven Unternehmen wurde die Frage gestellt: „Auch wenn Sie im Jahr 2016 keine Weiterbildung angeboten haben, welchen Nutzen sieht Ihr Unternehmen potenziell in der Weiterbildung der Mitarbeiter?“. Dabei zeigt sich, dass diese Unternehmen alle Motive signifikant seltener nennen. Die Differenz in der Zustimmung „trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“ in Prozentpunkten macht die Unterschiede zwischen weiterbildungsaktiven und nicht-aktiven Unternehmen deutlich. Sie ist am geringsten in der Einschätzung, dass man mit Weiterbildung die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter erhöhen kann, dass Weiterbildung günstiger als externe Rekrutierung ist und dass Weiterbildung die überfachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter fördert. Die Differenz liegt hier zwischen 11 und 15 Prozentpunkten. Die größten Unterschiede bestehen in der Bedeutung der sozialen Verantwortung der Weiterbildung (25 Prozentpunkte) und in der Möglichkeit, die Produktivität zu erhöhen (24 Prozentpunkte). Insgesamt zeigt sich daran auch der Erfahrungsvorsprung der weiterbildungsaktiven Unternehmen, die Potenziale und Nutzen der betrieblichen Weiterbildung besser einschätzen können.

## Literatur

Bellmann, Lutz, 2017, Wissenschaft trifft Praxis: Berufe in der digitalisierten Arbeitswelt, <https://50jahre.iab.de/wissenschaft-trifft-praxis-tagungsbericht-zur-konferenz-berufe-in-der-digitalisierten-arbeitswelt-am-21-und-22-juni-2017-in-amberg/> [20.10.2017]

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2017, Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, v. 22.3.2017, <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/betriebspanel.aspx> [20.10.2017]

Leber, Ute / Mohr, Sabine, 2016, Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben: Indikatoren aus dem IAB-Betriebspanel und BIBB-Qualifizierungspanel, unveröffentlichtes Vortragsmanuskript, Fachtagung „Indikatoren zur beruflichen Bildung“ BIBB und DIPF, 21./22. April 2016, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Schönfeld, Gudrun / Jansen, Annika / Wenzelmann, Felix / Pfeffer, Harald, 2016, Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung, Bielefeld

Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2014, IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, in: IW-Trends, 41. Jg., Nr. 4, S. 53–66

Statistisches Bundesamt, 2017a, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5), Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2017b, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.4, Wiesbaden

## The 9th IW Survey of Further Training – The Costs and Benefits of Continuing Vocational Training in Enterprises

In 2016 some 85 per cent of companies in Germany were active in continuing vocational training, using a broad mix of methods. In recent years, there has been a particularly noticeable increase in the use of informal forms of further training – informational events, learning on the job and self-directed learning using (electronic) media. Last year German businesses invested 33.5 billion euros in further training. Of this, 17.6 billion euros went on direct costs such as course fees and teachers' remuneration, a nominal increase of 11 per cent over 2013. On average, every employee spent 17.3 hours in further training. Small businesses are less likely to conduct or sponsor further training, but those that do spend more time and money per capita than larger firms. Both voluntary agreements, which can take account of a company's specific circumstances, and binding collective agreements, which can provide a higher-level framework for the training, encourage commitment to continuing vocational education.