



IW-Trends 4/2020

IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs

Susanne Seyda / Beate Placke

Vorabversion aus: IW-Trends, 47. Jg. Nr. 4
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

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)

© 2020 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

IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs

Susanne Seyda / Beate Placke, Dezember 2020

Zusammenfassung

Die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen in Deutschland liegt bei 87,9 Prozent. Das zeigt die zehnte IW-Weiterbildungserhebung. Durchschnittlich hat sich im Jahr 2019 jeder Mitarbeiter 18,3 Stunden weitergebildet. Das ist eine Zeitstunde mehr als 2016. Aktuell investieren die Unternehmen 1.236 Euro je Mitarbeiter in Weiterbildung, knapp 16 Prozent mehr als im Jahr 2016. Das gesamtwirtschaftliche Investitionsvolumen ist um 23 Prozent gestiegen und beläuft sich auf 41,3 Milliarden Euro. Die Digitalisierung ist, wie sich bereits 2016 gezeigt hat, ein wesentlicher Treiber für Weiterbildung: Digitalisierte Unternehmen investieren mehr Zeit und Geld in Weiterbildung als andere Unternehmen.

Der größte Teil der Weiterbildung findet mit 89,2 Prozent während der bezahlten Arbeitszeit statt. Knapp drei Viertel der befragten Unternehmen halten die praktizierte Aufteilung der Weiterbildungskosten zwischen Unternehmen und Mitarbeitern für angemessen. Ergänzend zu ihrem großen privatwirtschaftlichen Engagement befürworten rund 70 Prozent der Unternehmen staatliche Unterstützung – insbesondere für Geringqualifizierte, Ältere oder kleine und mittlere Unternehmen und um den digitalen Strukturwandel zu meistern. Dazu wäre eine Prüfung, wie sich die steuerliche Behandlung von Weiterbildungskosten verändern ließe, sinnvoll. Weiterbildungshemmnisse sollten zudem durch Information und Beratung abgebaut werden, um noch mehr Menschen für Weiterbildung zu motivieren und Unternehmen darin zu unterstützen, Weiterbildungsbedarf zu erkennen.

Stichwörter: betriebliche Weiterbildung, Unternehmensbefragung, Weiterbildungsfinanzierung, Digitalisierung

JEL-Klassifikation: I22, J24, M53

DOI: 10.2373/1864-810X.20-04-07

Die IW-Weiterbildungserhebung

Alle drei Jahre befragt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Unternehmen zu deren Weiterbildungsaktivitäten, Motiven und Hemmnissen sowie zum Investitionsvolumen in betriebliche Weiterbildung (Seyda/Placke, 2017).

Methodik

Kasten

Die vorliegende zehnte IW-Weiterbildungserhebung 2020 erfolgte erneut als Online-Befragung. Insgesamt haben sich zwischen Ende April und Mitte August 2020 1.340 Unternehmen an der Befragung beteiligt. Obwohl die Befragung damit in die Zeit kurz nach dem ersten Corona-bedingten Lockdown fiel, konnte eine ausreichende Anzahl an Unternehmen gewonnen werden, um belastbare Aussagen für die Gesamtwirtschaft treffen zu können. In den befragten Unternehmen waren Ende 2019 insgesamt 759.499 Beschäftigte inklusive Auszubildende oder knapp 2,3 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland tätig. Zusätzlich zu den Einschätzungen der Unternehmen zum Stand und der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Geschäftsjahr 2019 wurden auch Strukturdaten der Unternehmen erhoben. Die angeschriebenen Unternehmen wurden mit einer geschichteten Zufallsstichprobe ausgewählt, 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 bei den Ergebnissen zu Verzerrungen kommen, wenn sich weiterbildungsaktive Unternehmen aufgrund eines höheren Interesses an der Thematik häufiger an der Befragung beteiligen würden als inaktive Unternehmen. Daher wurde im IW-Personalpanel der IW Consult GmbH, einer Mehr-Themen-Befragung zu personalpolitischen Themen, im Frühjahr 2020 ebenfalls die Frage gestellt, ob die Unternehmen ihren Mitarbeitern Weiterbildung ermöglichen. Die dort erhobene leicht niedrigere Weiterbildungsquote wurde bei der Hochrechnung der Ergebnisse der zehnten IW-Weiterbildungserhebung als Korrekturfaktor einbezogen.

Die Branchen wurden wie folgt eingeteilt:

Industrie: Verarbeitendes Gewerbe, Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung, Bauwirtschaft

Unternehmensnahe Dienstleister: Großhandel, Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation, Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Vermietung beweglicher Sachen, Arbeitnehmerüberlassung, Reinigung, Bewachung, Architekten und Ingenieure, Forschung und Entwicklung

Gesellschaftsnahe Dienstleister: Einzelhandel, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Veterinärwesen, Dienstleistung im Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung, Erbringung sonstiger Dienstleistungen

Unternehmen haben ihre Weiterbildungsaktivitäten ausgeweitet

Im Jahr 2019 haben sich insgesamt 87,9 Prozent der deutschen Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsaktivität ist damit im Vergleich zum Jahr 2016 gestiegen und liegt sogar leicht über dem bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2013 (Tabelle 1). In der IW-Weiterbildungserhebung ist bei allen Weiterbildungsformen ein Anstieg zu erkennen. Besonders groß ist der Zuwachs beim Lernen im Prozess der Arbeit, wozu unter anderem Unterweisungen durch Kollegen, Vorgesetzte oder externe Trainer, Mentoringprogramme, Work-

Formen der betrieblichen Weiterbildung

Tabelle 1

Anteil der Unternehmen in Prozent, 2007 bis 2019

	2007	2010	2013	2016	2019
Lehrveranstaltungen	76,0	75,1	77,9	78,4	81,1
Informationsveranstaltungen	74,0	68,8	74,9	79,4	80,7
Lernen im Prozess der Arbeit	71,3	68,2	77,1	78,2	85,1
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	69,8	63,0	72,5	76,5	77,9
Weiterbildung insgesamt	83,4	83,2	86,0	84,7	87,9
Fallzahl	1.729	2.254	1.845	1.706	1.340

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2008; 2012; 2014; 2017; 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/fgBXcB7eGFryGCC>

shops und Einweisungen in neue Hard- und Software oder Maschinen zählen. Durch diese informellen Weiterbildungen gewinnen die Beschäftigten sehr häufig solche Kompetenzen hinzu, die sie direkt an ihrem Arbeitsplatz einsetzen können. Auch das selbstgesteuerte Lernen mit Medien – etwa mit computer- oder webbasierten Selbstlernprogrammen – hat in den letzten zehn Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen.

Zwischen den Branchen zeigen sich Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität (Tabelle 2). Am häufigsten sind die unternehmensnahen Dienstleister weiterbildungsaktiv (91,1 Prozent), dicht gefolgt von den gesellschaftsnahen Dienstleistern mit 89,1 Prozent. Deutlich seltener aktiv sind die Unternehmen der Industrie mit einer Quote von 80,2 Prozent. Der Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der letzten Jahre ist in erster Linie auf ein stärkeres Engagement der Dienstleistungsbranchen zurückzuführen. Bei den unternehmensnahen Dienstleistern ist im Jahr 2019 ein starker Anstieg im Vergleich zur Vorerhebung für das Jahr 2016 festzustellen. Damals waren nur 78,6 Prozent der unternehmensnahen Dienstleister weiterbildungsaktiv. Mittlerweile ist das Niveau aus dem Jahr 2013 überschritten. Bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern ist seit dem Jahr 2016 ein geringfügiger Rückgang festzustellen. In der Industrie war die Weiterbildungsbeteiligung der Jahre 2013 und 2016 stabil, im Jahr 2019 hingegen ist ein Rückgang zu verzeichnen, sodass die Beteiligung etwa auf dem Niveau des Jahres 2010 liegt.

Betriebliche Weiterbildung nach Branchen

Tabelle 2

Anteil der Unternehmen in Prozent, 2010 bis 2019

	Alle Branchen	Industrie	Unternehmensnahe Dienstleister	Gesellschaftsnahe Dienstleister
Weiterbildung 2019	87,9	80,2	91,1	89,1
Weiterbildung 2016	84,7	83,9	78,6	90,1
Weiterbildung 2013	86,0	83,8	87,9	85,7
Weiterbildung 2010	83,2	80,5	83,8	84,2

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2011; 2014; 2017; 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/aRpey7J33gFYBQp>

Mehr Zeit für Weiterbildung

Im Jahr 2019 hat sich jeder Beschäftigte durchschnittlich 18,3 Stunden betrieblich weitergebildet (Tabelle 3). Dieser Wert liegt eine Stunde höher als im Jahr 2016. Der Zuwachs ist im Wesentlichen auf das Lernen im Prozess der Arbeit zurückzuführen, worauf im Jahr 2019 pro Kopf 3,8 Stunden verwendet wurden, im Jahr 2016 hingegen nur 2,9 Stunden. Damit zeigt sich beim Stundenumfang bei dieser Weiterbildungsform analog zum Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen der größte Zuwachs. Der größte Anteil der Weiterbildungsstunden entfällt jedoch nach wie vor auf Lehrveranstaltungen wie Seminare, Kurse und Lehrgänge. Diese klassische Form des Lernens macht immer noch mehr als die Hälfte des Weiterbildungsvolumens aus. Auf das selbstgesteuerte Lernen mit Medien entfällt der geringste Anteil am Stundenumfang. Allerdings ist diese Lernform in einer Unternehmensbefragung nur schwer exakt zu erfassen. Es ist daher möglich, dass die angegebenen Stunden den tatsächlichen Umfang unterschätzen. Ähnliches gilt auch für das Lernen im Prozess der Arbeit.

Die Unternehmen in verschiedenen Branchen verwenden unterschiedlich viel Zeit auf die Weiterbildung ihrer Belegschaften. Am intensivsten qualifizierten mit durchschnittlich 22,4 Stunden im Jahr 2019 die unternehmensnahen Dienstleister

Stundenumfang der betrieblichen Weiterbildung nach Branchen

Tabelle 3

Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter, 2019, alle Unternehmen

	Alle Branchen	Industrie	Unternehmens- nahe Dienst- leister	Gesellschafts- nahe Dienst- leister
Eigene Lehrveranstaltungen	5,1	3,7	6,6	5,0
Externe Lehrveranstaltungen	5,7	4,5	6,7	5,9
Informationsveranstaltungen	2,0	1,9	2,3	1,9
Lernen im Prozess der Arbeit	3,8	3,3	4,6	3,5
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	1,6	0,9	2,2	1,5
Weiterbildungsstunden	18,3	14,3	22,4	17,9
Anteil der Weiterbildung in der Arbeitszeit (in Prozent)	89,2	90,5	91,0	86,5
Zum Vergleich: Weiterbildungsstunden 2016	17,3	15,3	19,8	16,7

Rundungsdifferenzen.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2017; 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

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

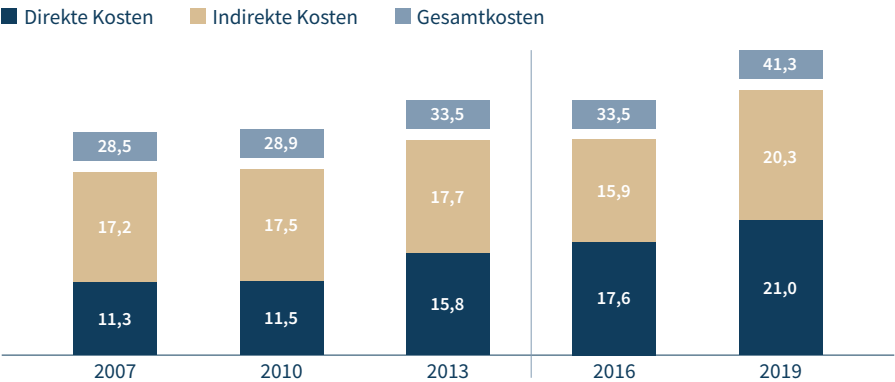
ihre Mitarbeiter weiter. Mit 17,9 Stunden wenden die gesellschaftsnahen Dienstleister deutlich weniger Zeit für die Qualifizierung je Mitarbeiter auf. Am niedrigsten ist der Stundenumfang in der Industrie, die 14,3 Stunden pro Kopf investiert. Während die beiden Dienstleistungsbranchen seit dem Jahr 2016 einen Zuwachs zu verzeichnen haben, findet sich in der Industrie ein Rückgang im Umfang einer Stunde. Die Nutzung der unterschiedlichen Weiterbildungsformen unterscheidet sich strukturell zwischen den Branchen hingegen nur wenig.

Investitionen in Weiterbildung sind deutlich gestiegen

Die Zunahme der Weiterbildungsaktivität und die des Stundenvolumens gehen mit einem Anstieg der Investitionen in Weiterbildung einher. Die Unternehmen haben pro Mitarbeiter im Jahr 2019 durchschnittlich 1.236 Euro investiert – ein Plus von 15,8 Prozent im Vergleich zum Jahr 2016. Auf die direkten Kosten entfallen 629 Euro, zu denen Aufwendungen für externe sowie unternehmenseigene Trainer und Dozenten, Teilnehmergebühren, Verpflegungs- und Reisekosten, Kosten für Medien und Lehrmaterialien sowie Raum- und Gerätekosten zählen. Auf die indirekten Kosten entfallen 608 Euro pro Mitarbeiter. Sie umfassen die bezahlte Arbeitszeit, die für Weiterbildung eingesetzt wird. Um diese zu ermitteln, wurden die Weiterbildungsstunden mit dem branchenspezifischen Arbeitnehmerentgelt

Entwicklung der Gesamtkosten
in Milliarden Euro, 2007 bis 2019

Abbildung 1



Daten für die indirekten Kosten und die Gesamtkosten sind aufgrund einer veränderten Erhebungsmethodik ab 2016 nicht mit den Vorjahren vergleichbar. Rundungsdifferenzen.
Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2008; 2012; 2014; 2017; 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/aFrbreiAH4wWpjm>

Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter nach Branchen

Tabelle 4

in Euro, 2019, alle Unternehmen

	Alle Branchen	Industrie	Unternehmens- nahe Dienstleister	Gesellschaftsnahe Dienstleister
Gesamtkosten	1.236	1.005	1.783	934
Direkte Kosten	629	496	899	495
Indirekte Kosten	608	508	885	438

Rundungsdifferenzen.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/yTJL2BbFQL2dax7>

je geleistete Arbeitsstunde aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung multipliziert (Statistisches Bundesamt, 2020).

Das gesamtwirtschaftliche Investitionsvolumen im Jahr 2019 betrug 41,3 Milliarden Euro. Dies entspricht einem Plus von 23 Prozent im Vergleich zur vorherigen Erhebung (Abbildung 1). Die höchsten Investitionen tätigen mit Abstand die unternehmensnahen Dienstleister mit durchschnittlich 1.783 Euro je Mitarbeiter (Tabelle 4). An zweiter Stelle steht die Industrie, die mit 1.005 Euro etwas mehr investiert als die gesellschaftsnahen Dienstleister mit 934 Euro.

Die direkten Kosten sind seit dem Jahr 2007 stark gestiegen (Abbildung 1). Im Jahr 2010 zeigt sich eine krisenbedingte Seitwärtsbewegung. Seitdem sind die direkten Gesamtausgaben gestiegen. Aktuelle Vergleichsdaten aus anderen Erhebungen, die ein ähnliches Weiterbildungsverständnis verwenden, liegen nicht vor.

Das Weiterbildungsengagement der Unternehmen hängt von vielen Faktoren ab (Seyda, 2019a). Ein wichtiger Einflussfaktor ist der Digitalisierungsgrad der Unternehmen (Janssen et al., 2018). Wenn Unternehmen neue digitale Technologien einführen, dann geht dies in der Regel mit veränderten Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter einher. In der IW-Weiterbildungserhebung wurde erhoben, welche neuen digitalen Technologien die Unternehmen nutzen: digitale Vertriebswege, digitaler Datenaustausch mit Lieferanten, Dienstleistern oder Kunden, digitale Dienstleistungen, Big Data-Analysen, additive Fertigungsverfahren, Internet der Dinge, Vernetzung und Steuerung von Maschinen und Anlagen über das Internet sowie virtual/augmented reality. Tabelle 5 zeigt, dass Unternehmen

Aktivität, Stundenumfang und Kosten der Weiterbildung nach Digitalisierungsgrad anhand der Anzahl genutzter digitaler Technologien, 2019

Tabelle 5

Digitalisierungsgrad	Anteil der Unternehmen in Prozent	Weiterbildungsaktivität in Prozent	Stunden je Mitarbeiter	Direkte Kosten in Euro
0	7,9	70,1 (61,5–78,8)	13,9 (11,5–16,3)	520 (443–597)
1	14,9	70,3 (64,2–76,4)	15,3 (12,4–18,1)	486 (437–535)
2	27,2	80,1 (75,7–84,5)	16,9 (14,8–19,0)	594 (542–645)
3	26,9	92,1 (89,2–95,0)	17,9 (16,3–19,4)	654 (602–706)
4	23,1	94,5 (92,3–96,7)	21,2 (18,9–23,4)	718 (669–766)
Nicht digitalisierte Unternehmen (keine oder eine digitale Technologie) (Konfidenzintervall 99 %)	22,8	70,2 (62,4–78,0)	14,9 (12,4–17,4)	496 (432–561)
Digitalisierte Unternehmen (2 und mehr digitale Technologien)	77,2	88,6 (85,6–91,6)	18,9 (17,5–20,3)	662 (616–708)
Unternehmen mit Angaben zur Digitalisierung (n = 991)		84,4	18,0	627
Alle Unternehmen (n = 1.340)		87,9	18,3	629

Nur Unternehmen mit Angaben zur Digitalisierung; Digitalisierungsgrad: 0 = keine neue digitale Technologie, 1 = eine neue digitale Technologie, 2 = zwei neue digitale Technologien, 3 = drei neue digitale Technologien, 4 = vier bis acht neue digitale Technologien im Unternehmen genutzt.
Konfidenzintervalle (KI 90 %) in Klammern.
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 5: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/W4T9BTJw8Wbt4Xb>

mit einem höheren Digitalisierungsgrad – das heißt mit einer höheren Anzahl an genutzten neuen digitalen Technologien – ähnlich wie bereits im Jahr 2016 aktiver in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter sind (Seyda et al., 2018a). So sind lediglich 70 Prozent der Unternehmen, die keine oder nur eine digitale Technologie nutzen, weiterbildungsaktiv, während es bei den Unternehmen mit einem Digitalisierungsgrad von 3 oder 4 über 90 Prozent sind. Beim Stundenumfang zeigt sich, dass Unternehmen ohne digitale Technologie deutlich weniger Zeit in Weiterbildung investieren als stark digitalisierte Unternehmen. Auch bei den direkten Kosten ist zu erkennen, dass die Digitalisierung ein Treiber für Weiterbildung ist: So investieren beispielsweise Unternehmen mit einem Digitalisierungsgrad von 2 im Durchschnitt 594 Euro in die direkten Kosten der Weiterbildung, Unternehmen mit einem Digitalisierungsgrad von 4 investieren 718 Euro. Das größere Engagement digitalisierter Unternehmen zeigt sich für alle untersuchten Indikatoren auch, wenn man die Unternehmen in zwei Gruppen zusammenfasst: Unternehmen, die keine oder

nur eine digitale Technologie einsetzen, sind deutlich weniger bei der Weiterbildung engagiert als diejenigen Unternehmen, die zwei oder mehr Technologien verwenden. Dies trifft ebenfalls innerhalb der einzelnen Branchen zu.

Hohe Zufriedenheit mit der Aufteilung der Weiterbildungskosten

Ausgaben für Bildung hat Becker (1975) als Investitionen in Humankapital definiert. Aus der Investition in Weiterbildung entstehen in der Regel private Renditen bei Individuen und Unternehmen, sodass eine öffentliche Finanzierung von Weiterbildung für Erwachsene – mit einigen Ausnahmen im Bereich der Grundbildung – nicht grundsätzlich geboten ist (Stettes, 2006). Individuen erhöhen durch berufliche und/oder betriebliche Weiterbildung ihre Arbeitsplatzsicherheit oder ihr Einkommen und Unternehmen steigern ihre Produktivität oder die Bindung ihrer Mitarbeiter an das Unternehmen. In einer idealen Welt fragen Individuen und Unternehmen die optimale Menge Bildung nach und sind unter Kosten-Nutzen-Abwägung bereit, diese auch selbst zu finanzieren. Aufgrund von Marktunvollkommenheiten kann es jedoch zu Marktversagen kommen, welches mit einer Unterinvestition in Weiterbildung einhergeht und eine vollständige oder teilweise öffentliche Finanzierung oder Bereitstellung von Weiterbildung rechtfertigen kann (Seyda et al., 2018b). Zu diesen Unvollkommenheiten zählen:

- **Nichtbeleihbarkeit von Humankapital auf dem Kapitalmarkt:** In einem Modell mit perfekten Finanzmärkten kann sich ein Individuum zu einem Zeitpunkt verschulden, um eine Investition in Weiterbildung zu finanzieren, und die Schulden zu einem späteren Zeitpunkt mit Erträgen aus der Investition tilgen. Tatsächlich gehen Ökonomen aber häufig davon aus, dass Individuen ihr Humankapital am Kapitalmarkt nicht oder nicht ausreichend beleihen können und eine Investition in Bildung daher nicht oder nur schwer am Kapitalmarkt finanziert werden kann (Becker, 1975; Hanushek, 2002). Daher ist eine Förderung von Personen sinnvoll, die sich eine private Finanzierung von Weiterbildung mangels Einkommen und Vermögen nicht leisten können.
- **Negative externe Effekte:** Eine staatliche Förderung von Weiterbildung ist dann richtig, wenn damit negative Effekte wie eine steigende oder andauernde Arbeitslosigkeit abgewendet werden können. So kann es sinnvoll sein, die Weiterbildung von Arbeitslosen zu fördern, da sie keinen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben.

- Informationsasymmetrien: Wenn Individuen und Unternehmen zu wenige Informationen über den Nutzen von Weiterbildung, die erforderlichen Kompetenzen im Strukturwandel oder die Qualität von angebotenen Maßnahmen haben, kann es zu Unterinvestitionen in Weiterbildung kommen (Hanushek, 2002; Stettes, 2006). In diesem Fall ist zu prüfen, ob staatliche Unterstützung in Form von Beratung, Information oder finanzieller Hilfe sinnvoll ist.

Bei einer staatlichen Finanzierung ist eine Definition der förderberechtigten Personen und der förderfähigen Weiterbildungsinhalte notwendig. Letzteres setzt voraus, dass der Staat den Weiterbildungsbedarf kennt. Es zeigt sich jedoch, dass es bereits auf Unternehmens- und Individualebene herausfordernd ist, den Weiterbildungsbedarf zu definieren und passgenaue Angebote abzuleiten. Dementsprechend kann eine staatliche Förderung dazu führen, dass das Weiterbildungsangebot nicht den Weiterbildungsbedarf von Unternehmen und Personen bedient. Zudem besteht die Gefahr, dass zu unspezifisch gefördert wird und die Förderung nicht bei denjenigen ankommt, die sie am dringendsten benötigen (Seyda, 2019b). Ebenso spielen Mitnahmeeffekte eine Rolle, wenn etwa Unternehmen, die auch ohne Förderangebote in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren würden, die Förderung in Anspruch nehmen.

In der aktuellen IW-Weiterbildungserhebung wurden die Unternehmen daher gebeten, zu einigen Aussagen bezüglich der Finanzierung von Weiterbildung Stellung zu nehmen.

Die **konkrete Aufteilung der Kosten wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer** ausgehandelt. Nach der Aufteilung der Kosten in ihrem Haus gefragt, geben 71,8 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen an, dass sie die in ihrem Unternehmen praktizierte Aufteilung der Kosten für angemessen halten (Abbildung 2). Unternehmensnahe Dienstleister stimmen mit 78,2 Prozent sehr häufig zu, Industrieunternehmen mit 68,8 Prozent und gesellschaftsnahe Dienstleister mit 68,0 Prozent seltener. Dieser Befund stützt die These, wonach Unternehmen die Ausgaben für Weiterbildung als Investition betrachten, von der sie mittel- bis langfristig profitieren. Sie statten ihre Mitarbeiter mit den Kompetenzen aus, die sie für ihre zukünftige Tätigkeit im Unternehmen benötigen. Die Mitarbeitermotivation und damit auch die Produktivität und Mitarbeiterbindung werden durch Weiterbildung

erhöht. Berücksichtigt man, dass 89,2 Prozent der betrieblichen Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit stattfindet und somit die indirekten Ausgaben wie Lohnfortzahlungen zum weit überwiegenden Teil von den Unternehmen getragen werden, so zeigt sich eine große Bereitschaft der Unternehmen, die Weiterbildung aus eigenen Mitteln zu finanzieren.

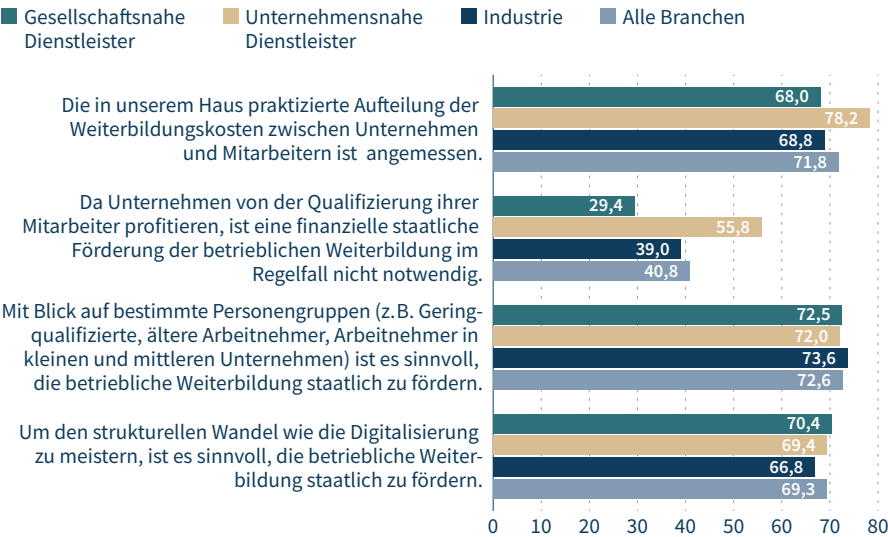
Auch aus Personenbefragungen geht hervor, dass die Unternehmen einen großen Teil der Weiterbildungskosten übernehmen. Im Adult Education Survey (AES), einer Befragung zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung, zählen 72 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten zur betrieblichen Weiterbildung (BMBF, 2019). Eine solche liegt vor, wenn der Arbeitgeber die direkten Kosten übernimmt und wenn die Weiterbildung ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder während einer bezahlten Freistellung stattfindet.

Der Anteil der Unternehmen, die der ordnungspolitischen Sicht zustimmen, der zufolge die Unternehmen von der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter profitieren und daher **eine staatliche Förderung im Regelfall nicht notwendig** ist, liegt bei 40,8 Prozent. Die unternehmensnahen Dienstleister geben mit 55,8 Prozent deutlich häufiger an, dass eine Förderung im Regelfall nicht notwendig ist. In der Industrie sind es 39,0 Prozent. Nur 29,4 Prozent der gesellschaftsnahen Dienstleister halten eine Förderung für nicht notwendig. Darin spiegelt sich auch wider, dass die gesellschaftsnahen Dienstleister häufiger weniger profitorientiert arbeiten – beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen – und dort weniger finanzielle Spielräume für Weiterbildung haben, die sich später amortisieren könnten. Für diese Vermutung spricht, dass gesellschaftsnahe Dienstleister häufiger als andere Branchen fehlende finanzielle Ressourcen als Hemmnis für Weiterbildung angeben. Daher gilt es beispielsweise zu prüfen, welche Effekte die Kofinanzierung durch den Arbeitgeber, wie sie im Qualifizierungschancengesetz enthalten ist, in unterschiedlichen Branchen hat. Die Kofinanzierung – ein Teil der Kosten übernimmt der Staat, der andere Teil der Arbeitgeber – hat grundsätzlich den Vorteil, dass sie Mitnahmeeffekte reduzieren kann. Wenn aber Arbeitgeber in verschiedenen Branchen institutionell bedingt unterschiedliche Spielräume für Weiterbildung haben, können daraus für Arbeitnehmer verschiedener Branchen unterschiedliche Fördermöglichkeiten entstehen. Ein anderer Erklärungsansatz dafür, dass gesellschaftsnahe Dienstleister eine Förderung häufiger für sinnvoll halten, könnte auch darin liegen, dass dort

Finanzierung von Weiterbildung

Anteil der Unternehmen, der „voll und ganz“ und „eher“ zustimmt, in Prozent, 2019

Abbildung 2



N = 1.091 bis 1.092. Ohne Unternehmen, die keine Angabe gemacht haben.
Rest zu 100: stimme eher nicht zu / stimme gar nicht zu; kann ich nicht beurteilen.
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/cPS2iZfGjZQt26w>

mehr Weiterbildungen aufgrund von Weiterbildungspflichten stattfinden. Für alle Branchen gilt: Unternehmen, die einen höheren Anteil an geringqualifizierten Mitarbeitern haben, halten eine staatliche Förderung häufiger für sinnvoll. Die Altersstruktur der Mitarbeiter hat hingegen keinen Einfluss.

Möglicherweise beeinflusst auch die Corona-Pandemie die Einschätzung, ob man staatliche Unterstützung für gerechtfertigt hält. Unternehmen, die Corona-bedingt Kurzarbeit genutzt haben, stimmen der ordnungspolitischen Perspektive, wonach eine staatliche Förderung im Regelfall nicht notwendig ist, nur zu 36,4 Prozent zu, Unternehmen ohne Kurzarbeit dagegen zu 50,8 Prozent.

Befragt man die Unternehmen nach der Förderung spezifischer Zielgruppen – zum Beispiel Ältere, Geringqualifizierte oder Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen –, ist die Zustimmung zur Aussage, dass für diese Personengruppe eine staatliche Förderung sinnvoll ist, mit 72,6 Prozent vergleichsweise hoch. Die Bran-

chenunterschiede in den Zustimmungswerten fallen hier gering aus. Unternehmen mit einem höheren Anteil an jüngeren Mitarbeitern unter 25 Jahren stimmen ebenso häufiger zu wie Unternehmen mit vergleichsweise vielen Akademikern. Mit 69,3 Prozent ist auch der Anteil an Unternehmen sehr hoch, die eine staatliche Förderung betrieblicher Weiterbildung für sinnvoll halten, um den strukturellen Wandel zu meistern. Die Branchenunterschiede sind hier ebenso gering. Der Digitalisierungsgrad der Unternehmen, also die Anzahl der eingesetzten digitalen Technologien im Unternehmen, spielt keine Rolle für die Zustimmung.

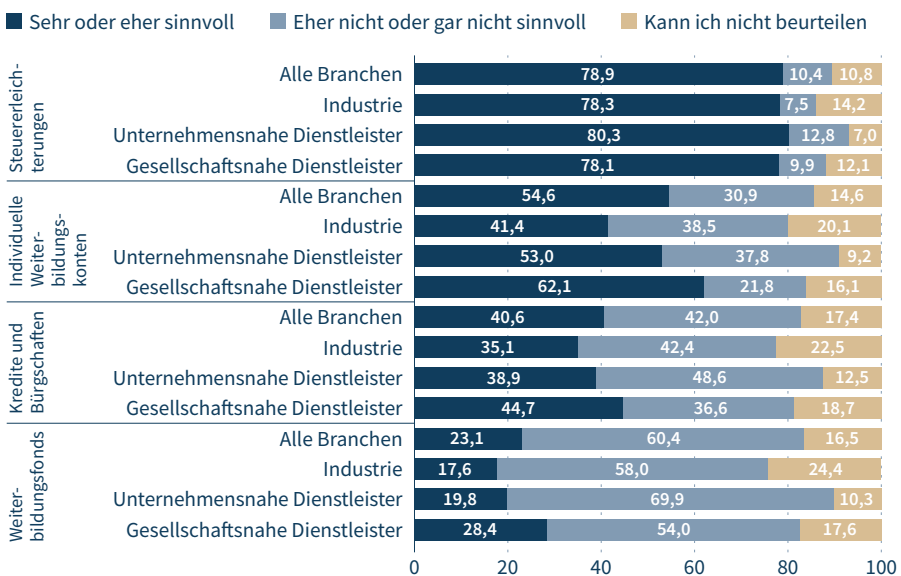
Alternative Fördermodelle

Die Unternehmen wurden in der IW-Weiterbildungserhebung um ihre Einschätzung zu alternativen Förder- und Finanzierungsmodellen gebeten. Knapp 80 Prozent der Unternehmen betrachten **steuerliche Erleichterungen** für Unternehmen bei der Behandlung von Weiterbildungsausgaben als sehr oder eher hilfreich (Abbildung 3). Multivariate Berechnungen, in denen mehrere Einflussfaktoren gleichzei-

Alternative Finanzierungsmodelle für Weiterbildung nach Branchen

Abbildung 3

Anteil der Unternehmen in Prozent, 2019



N = 1.071 bis 1.072. Ohne Unternehmen, die keine Angabe gemacht haben.
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/TxY2CC4F5B6xf5i>

tig geprüft werden, zeigen, dass gesellschaftsnahe Dienstleister mit größerer Wahrscheinlichkeit steuerliche Erleichterungen für weniger sinnvoll halten als die Industrie (Tabelle 6). Ein Grund könnte darin liegen, dass sie seltener gewinnorientiert arbeiten und daher von Steuererleichterungen in geringerem Maß profitieren können als andere Branchen. Unternehmen, die von einem ausgeglichenen oder positiven Jahresergebnis 2019 berichten, bewerten Steuererleichterungen ebenfalls häufiger als sinnvoll, da sie direkt davon profitieren könnten.

Bei individuellen Weiterbildungskonten handelt es sich um Guthaben, bei denen der Staat für jede Person jährlich einen Betrag einzahlt. Das Geld kann unabhängig vom aktuellen Arbeitgeber oder der aktuellen Tätigkeit für eine individuell wählbare Weiterbildung verwendet werden. Dies halten knapp 55 Prozent der Unternehmen für sehr oder eher sinnvoll. Auch hier zeigen multivariate Regressionen, dass gesellschaftsnahe Dienstleister dieses Modell deutlich häufiger als sehr oder eher sinnvoll bewerten als die Industrie. Ebenso verhält es sich bei Unternehmen mit relativ vielen geringqualifizierten Mitarbeitern und mit relativ vielen Akademikern. Vorteile von individuellen Weiterbildungskonten sind, dass sie erstens die Verantwortung des Einzelnen stärken. Zweitens stellen sie eine Finanzierungsmöglichkeit dar, wenn Individuen mithilfe der Weiterbildung als Antwort auf den Strukturwandel zu einem anderen Unternehmen oder in eine andere Branche wechseln wollen. Das Weiterbildungskonto bietet die Möglichkeit, sich auch ohne die finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers weiterzubilden (Flake et al., 2018).

Kredite und Bürgschaften, mit denen Investitionen in Humankapital zum Beispiel durch KfW-Kredite und Bürgschaften ähnlich gefördert werden können wie Investitionen in Technologien und Maschinen, befürworten nur 40,6 Prozent der Unternehmen. Hier lassen sich keine Zusammenhänge anhand der Unternehmensmerkmale zeigen.

Am seltensten als sehr oder eher sinnvoll schätzen die befragten Unternehmen **Weiterbildungsfonds** ein (23,1 Prozent), in welche die Unternehmen einen bestimmten Prozentsatz der Bruttolohnsumme einzahlen und aus welchen Weiterbildungsmaßnahmen finanziert werden. Diese Finanzierungsform bietet die Möglichkeit der Umverteilung, sodass spezifische Zielgruppen besonders gefördert werden können. Gleichzeitig könnten Unternehmen bei einer unternehmensüber-

greifenden Ausgestaltung Bedenken haben, dass sie in diesem Modell die Weiterbildung anderer finanzieren. Ein Nachteil könnte zudem ein hoher Verwaltungsaufwand sein (Flake et al., 2018). Gesellschaftsnahe Dienstleister finden dieses Finanzierungsmodell häufiger sinnvoll als die Industrie. Große Unternehmen und solche mit junger Belegschaft stimmen häufiger zu, Unternehmen mit einem positiven Jahresergebnis seltener.

Die finanzielle Förderung ist ein Baustein, der Unternehmen und Individuen helfen kann, mehr Weiterbildung zu betreiben. Es zeigt sich jedoch, dass die Unternehmen

Einflussfaktoren auf Bewertung alternativer Finanzierungsmodelle

Tabelle 6

Logistische Regressionen; abhängige Variablen: Finanzierungsmodell wird als sehr oder eher sinnvoll bewertet, Koeffizienten

	Weiterbildungs- fonds	Weiterbildungs- konten	Steuer- erleichterungen
Industrie (Referenz)			
Unternehmensnahe Dienstleister	-0,100	-0,276	-0,735*
Gesellschaftsnahe Dienstleister	0,549***	0,731***	-1,385***
Kleine Unternehmen (Referenz)			
Mittelgroßes Unternehmen	0,059	-0,399*	-0,169
Großes Unternehmen	0,555**	0,221	0,297
Anteil an Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung in Prozent (Referenz)			
Anteil an Auszubildenden	0,011	0,008	0,017
Anteil an Mitarbeitern ohne abgeschlossene Berufsausbildung in Prozent	-0,005	0,014**	0,008
Anteil an Mitarbeitern mit abgeschlossener Fortbildung in Prozent	0,007	0,002	0,018
Anteil an Mitarbeitern mit Hochschul- abschluss in Prozent	0,006	0,008*	0,010
Anteil an Mitarbeitern unter 25 Jahren in Prozent	0,030***	0,013	0,027
Anteil an Mitarbeitern 50 Jahre und älter in Prozent	0,002	-0,007	0,007
Negatives Jahresergebnis (Referenz)			
Ausgeglichenes Jahresergebnis	-0,589	-0,486	0,964*
Positives Jahresergebnis	-0,784**	-0,263	0,891*
Digitalisierung (Referenz: keine oder eine digitale Technologie genutzt)	-0,025	-0,019	-0,136
N	612	638	647
Pseudo-R ²	0,056	0,047	0,069

*/ **/ ***: Signifikanz auf dem 10-Prozent- / 5-Prozent- / 1-Prozent-Niveau.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2020; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

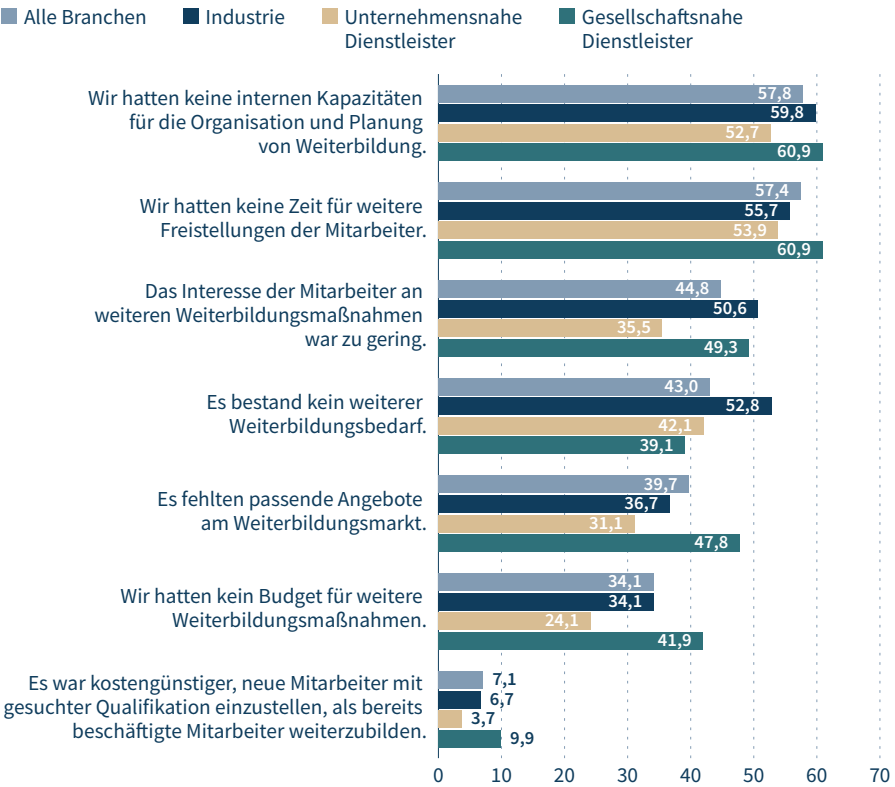
Tabelle 6: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/KHaG6TewF5gs8TC>

fehlende finanzielle Ressourcen für Weiterbildung seltener als andere Hemmnisse nennen, um noch mehr Weiterbildung anzubieten (Abbildung 4). Ein bedeutenderes Hemmnis ist in allen drei Branchen die fehlende Zeit – sowohl für die Freistellung als auch für die Organisation. Dies wird von jeweils knapp 60 Prozent der Unternehmen genannt. An dritter und vierter Stelle folgen das fehlende Interesse der Mitarbeiter sowie das Fehlen eines Weiterbildungsbedarfs. Um diese Hemmnisse zu überwinden, eignen sich Informations- und Beratungsangebote für Unternehmen und Beschäftigte. Informationen über zu erwartende Veränderungen von Tätigkeiten und über das Entstehen neuer Tätigkeitsfelder können das Interesse

Hemmnisse für Weiterbildung

Abbildung 4

in Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen, 2019



N = 1.114 bis 1.120. Ohne Unternehmen, die keine Angabe gemacht haben.
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2020; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/kS7SyNpeCgqfknB>

an Weiterbildung erhöhen und potenzielle Bedarfe ebenso sichtbar machen wie die Beratung zu zukünftig benötigten Kompetenzen. So zeigt eine Studie über Schweden, dass der Dialog zwischen allen Arbeitsmarkttakteuren – Sozialpartner, Regierung, Wissenschaftler, Arbeitsverwaltung – auf Basis von aktuellen und detaillierten Statistiken mit einer hohen Weiterbildungsbeteiligung einhergeht und die Erkenntnis fördert, dass Weiterbildung einen hohen Wert hat (Flake et al., 2018). Gleichzeitig erleichtert ein Abgleich zwischen vorhandenen und benötigten Kompetenzen – sowohl auf individueller Ebene in Form einer Karriereplanung als auch auf unternehmerischer Ebene in Form einer Personalentwicklungsstrategie – die Auswahl eines passenden Angebotes. Diese Prozesse können die individuelle und unternehmerische Verantwortung stärken und das Interesse der Mitarbeiter für Weiterbildung wecken.

Bei den Hemmnissen zeigen sich in einigen Punkten Branchenunterschiede. Unternehmen nahe Dienstleister sehen alle Hemmnisse als weniger gravierend an als die beiden anderen Branchen. Für die gesellschaftsnahen Dienstleister spielen fehlendes Interesse der Mitarbeiter sowie fehlende passende Angebote eine bedeutende Rolle, während es in der Industrie in hohem Maß der fehlende Bedarf sowie das fehlende Interesse der Mitarbeiter sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die Branchen teilweise unterschiedlichen Hemmnissen gegenübersehen und sich ihre Einschätzung, ob und wie der Staat Weiterbildung finanziell fördern sollte, unterscheidet. Bei einer Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung sollte daher berücksichtigt werden, dass es branchenspezifische Besonderheiten gibt. Da fehlende finanzielle Mittel nicht der Hauptgrund sind, der gegen einen Ausbau der Weiterbildung spricht und – je nach Branche – knapp 60 Prozent der Unternehmen eine staatliche finanzielle Förderung im Regelfall gar nicht für sinnvoll erachten, ist zudem zu prüfen, wie die weiteren Fördermöglichkeiten – zum Beispiel Informationen und Beratung – umgesetzt werden können.

Literatur

Becker, Gary S., 1975, Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2019, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey, AES-Trendbericht, Bonn

Flake, Regina / Seyda, Susanne / Zibrowius, Michael, 2018, Promotion Social Partnership in Employee Training, Final Report – June 2018, Study carried out by the German Economic Institute as a subcontractor within the EU cross-sectoral social partners (BusinessEurope, CEEP, UEAPME and ETUC), Integrated Projects of the EU social dialogue 2016-2018 with support by funding from the European Commission http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2018/06/Employee-training_Final-report.pdf [26.11.2020]

Hanushek, Eric A., 2002, Publicly Provided Education, in: Auerbach, Alan J. / Feldstein, Martin (Hrsg.), Handbook of Public Economics, Band 4, Amsterdam, S. 2045–2141

Janssen, Simon / Leber, Ute / Arntz, Melanie / Gregory, Terry / Zierahn, Ulrich, 2018, Betriebe und Arbeitswelt 4.0. Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung, IAB-Kurzbericht, Nr. 26, Nürnberg

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2017, Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 4, S. 3–19

Seyda, Susanne / Meinhard, David B. / Placke, Beate, 2018a, Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 1, S. 107–124

Seyda, Susanne / Wallossek, Luisa / Zibrowius, Michael, 2018b, Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten, IW-Analyse, Nr. 122, Köln

Seyda, Susanne, 2019a, Digitalisierung und Weiterbildung. Industrie 4.0 versus Dienstleistung 4.0, IW-Report, Nr. 10, Köln

Seyda, Susanne, 2019b, Finanzielle Förderung der betrieblichen Weiterbildung, in: AusbilderHandbuch, Aktualisierungslieferung Nr. 219, August 2019

Statistisches Bundesamt, 2020, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.4, Wiesbaden

Stettes, Oliver, 2006, Bildungsökonomische Grundlagen: Investitionen in Humankapital, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Bildungsfinanzierung und Bildungsregulierung in Deutschland. Eine bildungsökonomische Reformagenda, S. 31–60

Continuing Vocational Training Goes on Growing: Results of the IW Survey of Further Training 2020

The latest IW Survey of Further Training shows that 87.9 per cent of companies in Germany offer their employees continuing vocational training. In 2019, an average of 18.3 hours per employee was spent acquiring additional skills in this way, a full hour more than in 2016. Currently, companies are investing 1,236 euros per worker in further training. This is almost 16 per cent more than in 2016 and represents an investment volume over the whole economy of some 41.3 billion euros. As was already apparent in 2016, digitalisation is a major driver of continuing vocational training and digitalised companies invest more time and money in it than other firms.

At 89.2 per cent, most further training takes place during paid working hours. Just under three-quarters of the companies surveyed consider it appropriate to share the cost of such measures between companies and employees, as currently happens. However, around 70 per cent of firms are in favour of state support to supplement their own strong commitment – especially to assist the low-skilled, older workers and small and medium-sized enterprises, and to help companies cope with the structural changes brought about by digitalisation. To this end, it would be useful to examine how the tax treatment of training costs could be changed. It would certainly seem sensible both to assist companies in identifying their training needs and to lower the barriers to further training by offering more information and advice, and thus motivating even greater numbers to sign up.