

B1 Betriebliche Weiterbildung

Einleitung

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und von großer Relevanz für Individuen, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Oftmals wird der betrieblichen Weiterbildung eine wachsende Bedeutung in öffentlichen Diskussionen und Fachdebatten zugesprochen. Die Weiterbildungsinvestitionen von Betrieben liegen schätzungsweise bei ca. 30 % der nationalen Gesamtausgaben für Weiterbildung in Deutschland (Beicht/Berger/Moraal 2005, S. 264).

Neben den Erhebungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) in Köln und des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) → **Kapitel B1.1** sind in Deutschland die CVTS-Studien → **Kapitel B1.2** die wichtigsten Informationsquellen zu betrieblicher Weiterbildung. Die Angaben über den Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben unterscheiden sich zwischen diesen 3 Erhebungen beträchtlich. Während das IAB auf 43 % für 2005 kommt und CVTS für 2005 69 % nennt, gibt das IW 84 % für 2007 an. Diese breite Spanne an Prozentwerten hat eine Reihe methodischer Ursachen (Käpplinger 2007, S. 1 ff.). So gibt es unter anderem Unterschiede in den Definitionen (enges vs. weites Verständnis von Weiterbildung), Referenzzeitpunkten (Jahr vs. Halbjahr), Samplestrukturen (alle Branchen/Betriebsgrößen vs. bestimmte Branchen/Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten) und Fragebögen (Mehrthemen- vs. Einzelthemenbefragung). Wenngleich der direkte Vergleich der Quoten und Studien schwerfällt, bieten diese doch an vielen Stellen wichtige komplementäre Informationen. Beispielsweise ermöglicht allein CVTS den europäischen Vergleich, und das IAB-Betriebspanel liefert viele Informationen über die Weiterbildungsbeteiligung je nach Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Insofern sind die Unterschiede zwischen den Befragungen zwar zunächst verwirrend, zugleich aber auch erhellend.

B1.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat auf Basis des IAB-Betriebspanels das betriebliche Weiterbildungsgeschehen untersucht. In diesem Panel werden Betriebe berücksichtigt, soweit sie mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Nachfolgend werden die Ergebnisse zum Indikator Weiterbildungsbeteiligung und dem Indikator Weiterbildungsquote dargestellt. Weitere Indikatoren, ergänzende Informationen und methodische Erläuterungen sind einer Expertise des IAB zu entnehmen → **vgl. Kapitel A5.9.2**²³⁵.

Welche Betriebe bilden ihre Beschäftigten weiter, wie viele Betriebe nutzen diese Möglichkeit der Personalentwicklung? Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung **E** anhand von 2 Indikatoren vermittelt einen Eindruck über die Verbreitung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Das IAB-Betriebspanel stützt sich bei der Erfassung der Weiterbildung auf die direkte Befragung von Betrieben. Es berücksichtigt dabei Weiterbildungsaktivitäten, die ganz oder teilweise von den Betrieben finanziert bzw. durch Freistellung von Beschäftigten unterstützt wurden.

E Weiterbildungsbeteiligung

Der Indikator Weiterbildungsbeteiligung bezieht die Anzahl der Betriebe, die im 1. Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

Weiterbildungsquote

Der Indikator Weiterbildungsquote wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen partizipierenden Mitarbeiter/-innen im 1. Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter/-innen zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

235 Die Expertise ist unter www.bibb.de/Datenreport erhältlich.

Weiterbildungsbeteiligung

Hinsichtlich der allgemeinen Verbreitung betrieblicher Weiterbildung → **Übersicht B1.1-1** ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität in Deutschland in den letzten Jahren leicht, aber stetig zugenommen hat. Gegenüber dem Wert von 2001 fand eine Erhöhung um gut 10 Prozentpunkte statt. Dieses Wachstum ist sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern zu beobachten, wobei die Quote in den neuen Ländern stets leicht über den Werten der alten Länder lag, zuletzt rund 4 Prozentpunkte. Im Jahr 2007 waren es demnach insgesamt rund 45 % der Betriebe in Deutschland, die als weiterbildungsaktiv gelten können.

Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße werden 2 Phänomene deutlich: Zunächst ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivität positiv mit der Be-

triebsgröße korreliert. Während in kleineren Betrieben nur etwa 37 % der Betriebe Weiterbildung anbieten oder unterstützen, steigert sich dies bis zu den Großbetrieben, die nahezu alle weiterbildungsaktiv sind (95 %). Dies ist insofern nicht überraschend, als es naheliegt, dass größere Betriebe eher als kleinere in jedem Jahr mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützen, da sie z. B. mehr Einstellungen und daher mehr Einarbeitungen haben. Der Vergleich zwischen alten und neuen Ländern ergibt weiterhin, dass die Beteiligung bei den kleinen Betrieben mit unter 10 Beschäftigten, aber auch bei der nächsten Betriebsgrößenklasse in den neuen Ländern etwas höher als in den alten Ländern ausfällt. Eine Betrachtung der Entwicklung seit 2001 zeigt schließlich, dass die oben angesprochene Zunahme der Weiterbildungsaktivität auf eine Zunahme der Aktivität bei den mittleren Betrieben, vor allem aber auch bei den kleinen Betrieben zurückzuführen ist.²³⁶

Übersicht B1.1-1: Weiterbildungsaktivität nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007
Alte Länder				
1–9 Beschäftigte	27	33	33	36
10–49 Beschäftigte	56	58	62	62
50–499 Beschäftigte	80	84	84	86
500+ Beschäftigte	97	98	97	95
Gesamt	36	41	42	45
Neue Länder				
1–9 Beschäftigte	29	37	38	41
10–49 Beschäftigte	58	63	62	67
50–499 Beschäftigte	82	87	85	86
500+ Beschäftigte	96	94	96	97
Gesamt	37	44	45	48
Bundesgebiet				
1–9 Beschäftigte	28	34	34	37
10–49 Beschäftigte	57	59	62	63
50–499 Beschäftigte	81	85	84	86
500+ Beschäftigte	97	97	97	95
Gesamt	36	42	43	45

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2007

²³⁶ Das Wachstum bei den von CVTS nicht erfassten Kleinstbetrieben erklärt auch teilweise, warum CVTS und IAB-Betriebspanel zu unterschiedlichen Ergebnissen bei der generellen Weiterbildungsaktivität kommen.

Weiterbildungsquote

Häufig wird darauf hingewiesen, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, wenn sie aber Weiterbildungsmaßnahmen durchführen, werden relativ mehr Mitarbeiter/-innen beteiligt. Um diese These zu überprüfen, wird nachfolgend die Weiterbildungsquote, **E** also der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten, aller Betriebe verglichen.

Aus → **Übersicht B1.1-2** geht hervor, dass im Jahr 2007 gut 22 % der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen waren. Die Unterscheidung zwischen qualifizierten Beschäftigten und Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten bestätigt ein auch in anderen Zusammenhängen immer wiederkehrendes Muster: „Wer hat, dem wird gegeben.“ So machen die Daten des IAB-Betriebspanels deutlich, dass es vor allem die qualifizierten Beschäftigten sind, die von den betrieblichen Bildungsbemühungen profitieren.

Dasselbe qualifikationsspezifische Muster zeigt sich bei einer Differenzierung nach alten und neuen Ländern. Insgesamt erweist sich dabei aber auch, dass die Weiterbildungsquote in den neuen Ländern höher ausfällt, wobei der Unterschied knapp 6 Prozentpunkte beträgt.

Die Betrachtung der Weiterbildungsquote nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass die Betriebsgröße keinen signifikanten Einfluss hat → **Tabelle B1.1-1**. Vergleicht man diesen Befund mit dem Ergebnis zur Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, kann man festhalten, dass kleinere Betriebe zwar seltener weiterbilden, wenn sie sich aber für Weiterbildung entscheiden, den großen Betrieben hinsichtlich der Reichweite der Maßnahme in der Belegschaft in nichts nachstehen und deren Quote sogar übertreffen.

(Jens Stegmaier, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

Übersicht B1.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007
Alte Länder				
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27
Gesamt	18	22	20	21
Neue Länder				
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33
Gesamt	19	26	25	27
Bundesgebiet				
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29
Gesamt	18	23	21	22

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2007

B1.2 Ergebnisse der europäischen Betriebsbefragung Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS3)

Im Jahr 2005 wurde die dritte CVTS-Erhebung (Continuing Vocational Training Survey) **E** durchgeführt, die europäisch vergleichende Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten liefert. Deutschland befindet sich wie 1999 weiterhin im europäischen Mittelfeld. Die Unterschiede zwischen den besten und schlechtesten Ländern haben sich verringert. Die Strukturen der betrieblichen Weiterbildung haben sich bei einigen Indikatoren angeglichen.

E Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Die europäischen Erhebungen zur Weiterbildung in Unternehmen liefern seit 1993 in regelmäßigen Abständen für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung. Unter betrieblicher Weiterbildung werden dabei die vorausgeplanten und organisierten Lernformen verstanden, die vom Unternehmen vollständig oder teilweise finanziert werden. Die rein individuell finanzierte Weiterbildung von Beschäftigten wurde nicht erfasst. Erhoben wurden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung, zu Teilnehmern und Teilnehmerinnen, Teilnahmezeiten und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen.

An der ersten Erhebung 1993 beteiligten sich 12 Länder. Es folgten CVTS2 (1999) mit Informationen für 25 Länder und CVTS3 (2005) mit 28 Ländern. Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten wurden aus allen Branchen – außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen – befragt. In Deutschland wurden die Erhebungen vom Statistischen Bundesamt und einigen Statistischen Ämtern der Bundesländer durchgeführt. In Deutschland beteiligten sich 2.857 Unternehmen an CVTS3, in Europa insgesamt über 100.000 Unternehmen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Auftrag der Europäischen Kommission CVTS3 methodisch vorbereitet. Im Auftrag von CEDEFOP wertet das BIBB gemeinsam

mit Céreq Marseille und Isfol Rom die Ergebnisse von CVTS3 aus, wobei die Analyse der Datenqualität eine große Rolle spielt. Darüber hinaus wurde für Deutschland eine Zusatzerhebung durchgeführt → vgl. B1.3.

Zentrale Ergebnisse aus CVTS3 – wo steht Deutschland in Europa?

Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen für 2005 ermöglicht es, die Situation in Deutschland mit der in anderen europäischen Staaten zu vergleichen und zugleich Veränderungen gegenüber 1999 festzustellen. Die ersten Resultate für Deutschland wurden im August 2007 vom Statistischen Bundesamt publiziert (Schmidt 2007), im Winter 2007/2008 folgte die Veröffentlichung der europäischen Daten im Internet von 27 Ländern durch Eurostat (Behringer/Moraal/Schönfeld 2008), wobei es sich hier um vorläufige Daten handelt, die noch einer eingehenden Qualitätsprüfung bedürfen. Die Daten für Irland waren zum Redaktionstermin des Datenreports bei Eurostat noch nicht abrufbar; somit berücksichtigt der EU-Durchschnitt von CVTS3 nicht die irischen Ergebnisse. Bei der Interpretation der europäischen Vergleichsdaten und bei einem Ranking von Staaten müssen jenseits eines Überblicks stets die nationalen Rahmenbedingungen und historisch gewachsenen Strukturen berücksichtigt werden, um falsche Schlussfolgerungen zu vermeiden.

Die wichtigsten Ergebnisse aus CVTS3 werden anhand der folgenden zentralen Indikatoren beschrieben:

1. Weiterbildungsangebot der Unternehmen
2. Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen
3. Teilnahmezeiten an Lehrveranstaltungen
4. Direkte Kosten für Lehrveranstaltungen

Weiterbildungsangebot der Unternehmen

Die Weiterbildung in Unternehmen kann in Form von Weiterbildungskursen und „anderen“, insbesondere arbeitsplatznahen/arbeitsintegrierten Formen erfolgen. 69 % der deutschen Unternehmen haben 2005 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen

angeboten – dies ist gegenüber 1999 ein Rückgang um 6 Prozentpunkte (Eurostat 2002 und Behringer/Moraal/Schönfeld 2008). Für den Vergleich mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist hierbei zu berücksichtigen, dass der CVTS-Erhebung ein weiterer Weiterbildungsbegriff zugrunde liegt und Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten von CVTS nicht befragt wurden. Im Unterschied zu den anderen europäischen Ländern liegt Deutschland, wie schon 1999, hinter den skandinavischen Ländern und den meisten westeuropäischen Ländern, konnte sich aber vor dem größten Teil der süd- und osteuropäischen Ländern platzieren → **Schaubild B1.2-1**. Allerdings zogen Slowenien und Tschechien an Deutschland vorbei. Die Position im Länderranking verschlechterte sich dadurch (Platz 12 unter 27 Ländern, 1999 Platz 9 unter 25 Ländern). Der

EU27-Durchschnitt liegt 9 Prozentpunkte unter dem deutschen Wert.

Klassische Formen der Weiterbildung, also Lehrgänge, Kurse und Seminare, wurden 2005 in 54 % der deutschen Unternehmen angeboten. Hier ist ebenfalls ein deutlicher Rückgang um 13 Prozentpunkte gegenüber 1999 zu verzeichnen. Deutschland nimmt somit Platz 13 unter den 27 Ländern ein und liegt damit weiterhin vor fast allen süd- und osteuropäischen Ländern, obwohl dort der Anteil an Unternehmen mit Kursen meistens anstieg. Tschechien, Slowenien und Estland allerdings konnten sich mit Anteilen zwischen 56 % und 63 % im vorderen Feld einreihen und Deutschland hinter sich lassen. Der EU27-Durchschnitt liegt 5 Prozentpunkte unter dem deutschen Wert.

Schaubild B1.2-1: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen und Anteil der Unternehmen mit Kursen (2005, in %)

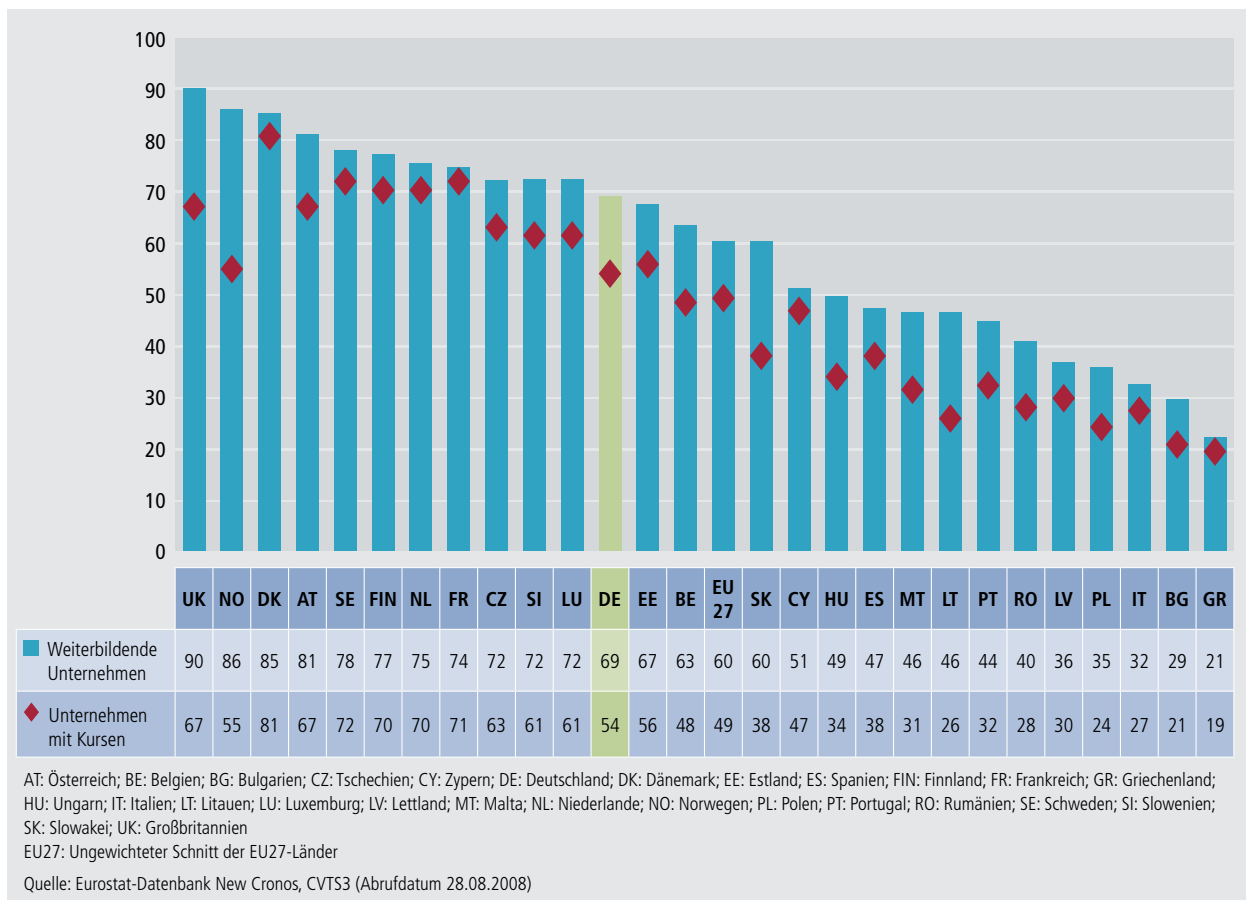
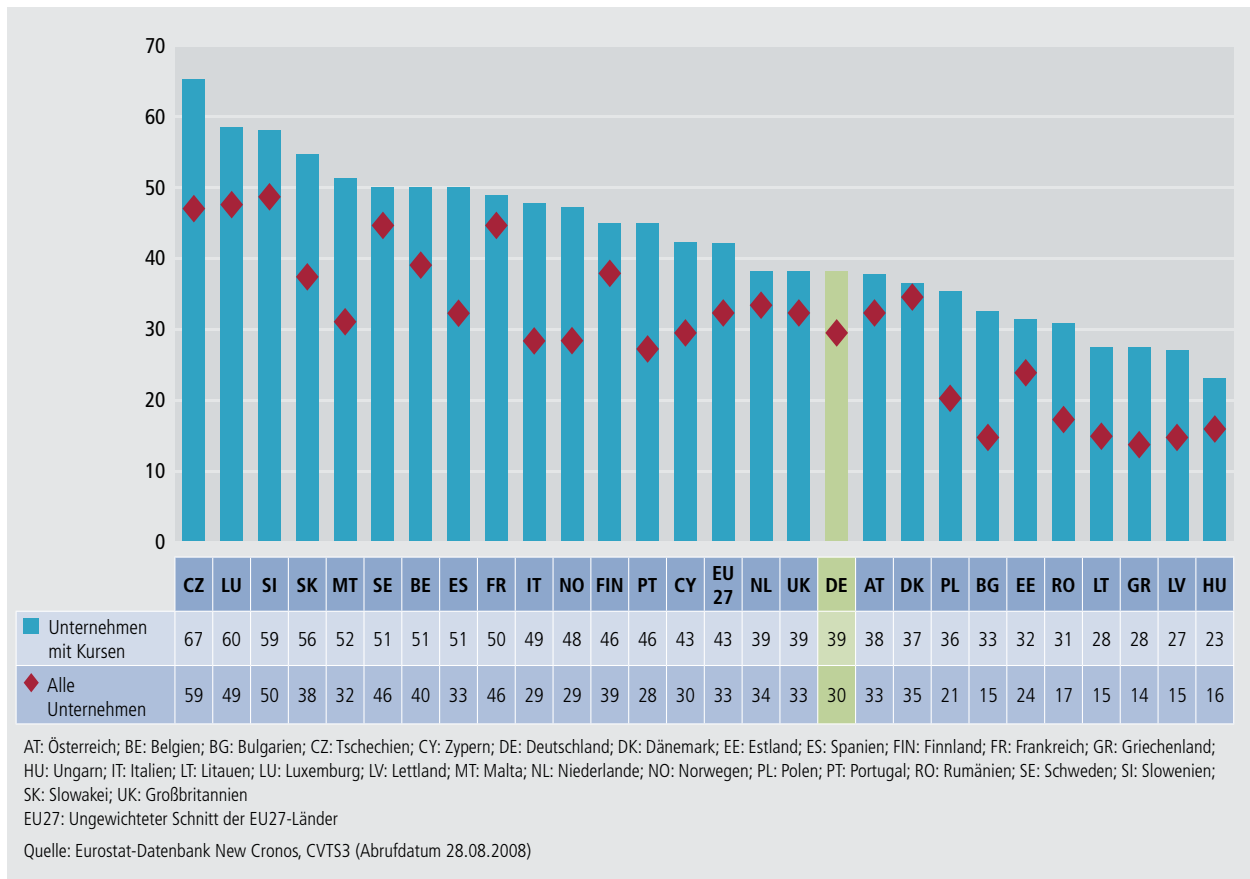


Schaubild B1.2-2: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen (2005, in %)



Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen

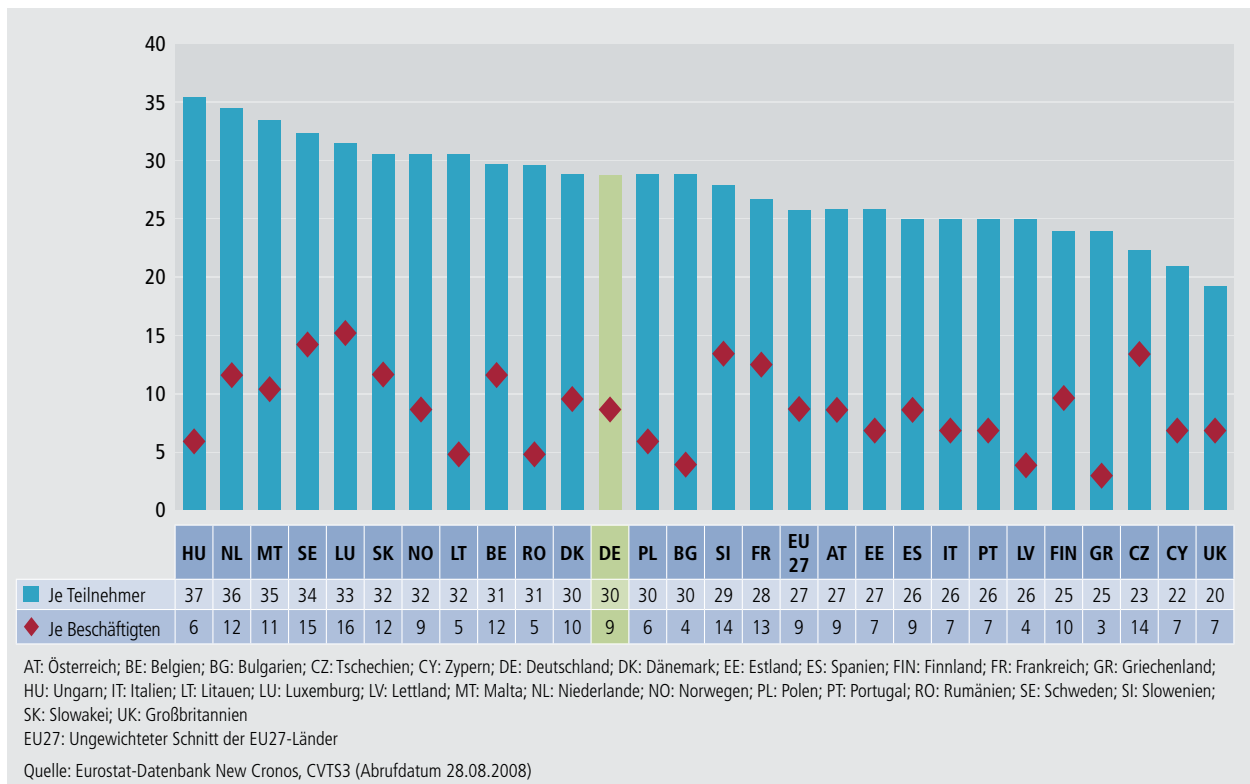
Ein wichtiges Ziel in Europa ist die Erhöhung der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. Die Teilnahmequote gibt Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, die betriebliche Weiterbildungskurse besuchen. Bezieht man die Teilnahme an Weiterbildungskursen auf die Beschäftigten in allen befragten Unternehmen, so ergibt sich für 2005 in Deutschland eine Teilnahmequote von 30 % und im Vergleich zu 1999 ein Rückgang um 2 Prozentpunkte → **Schaubild B1.2-2**. Deutschland liegt damit im unteren Mittelfeld (Platz 15) der europäischen Länder. Der Durchschnitt der EU27 liegt mit 33 % geringfügig über dem deutschen Wert. Die Abnahme der Teilnahmequote in Deutschland ist teilweise auf den Rückzug eines Teils der Unternehmen aus

der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen. In den Unternehmen, die Weiterbildungskurse einsetzen, liegt der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, bei 39 % – knapp 3 Prozentpunkte höher als 1999 und 4 Prozentpunkte unter dem EU27-Wert für 2005. Der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten, ist also in Deutschland geringer geworden. In Unternehmen, die Weiterbildungsangebote machen, ist die Beteiligungsquote aber gestiegen.

Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen

Ein Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung ist die Anzahl der Kursstunden je Teilnehmerin und Teilnehmer. Er spiegelt den zeitlichen Aufwand pro Jahr und Teilnehmer/-in wider. 2005 haben die Beschäftigten in deutschen

Schaubild B1.2-3: Weiterbildungsstunden in Kursen je Beschäftigten und je Teilnehmer/-in (2005)



Unternehmen ebenso wie 1999 durchschnittlich 9 Stunden pro Jahr an Weiterbildungskursen teilgenommen → **Schaubild B1.2-3**. Im europäischen Vergleich konnte Deutschland seine Position leicht verbessern (Platz 12, 1999 Platz 13), da sich in einigen Ländern wie Norwegen oder Großbritannien, die 1999 vor Deutschland lagen, die Stundenzahlen verringert haben.

Deutschland liegt somit genau auf dem EU27-Durchschnittswert. Betrachtet man die Weiterbildungsstunden je Teilnehmer/-in, ergeben sich für Deutschland in 2005 30 Teilnahmestunden und ein Anstieg um 3 Stunden. Während es 1999 nur 3 Länder gab (Großbritannien, Tschechien und Slowenien), die die deutsche Stundenzahl von 27 Stunden je Teilnehmer/-in unterboten, konnte Deutschland diesmal eine größere Zahl von Ländern hinter sich lassen und reiht sich auf Position 11 unter den 27 Ländern ein und liegt 3 Prozentpunkte über dem EU27-Durchschnittswert.

Direkte Kosten für Lehrveranstaltungen

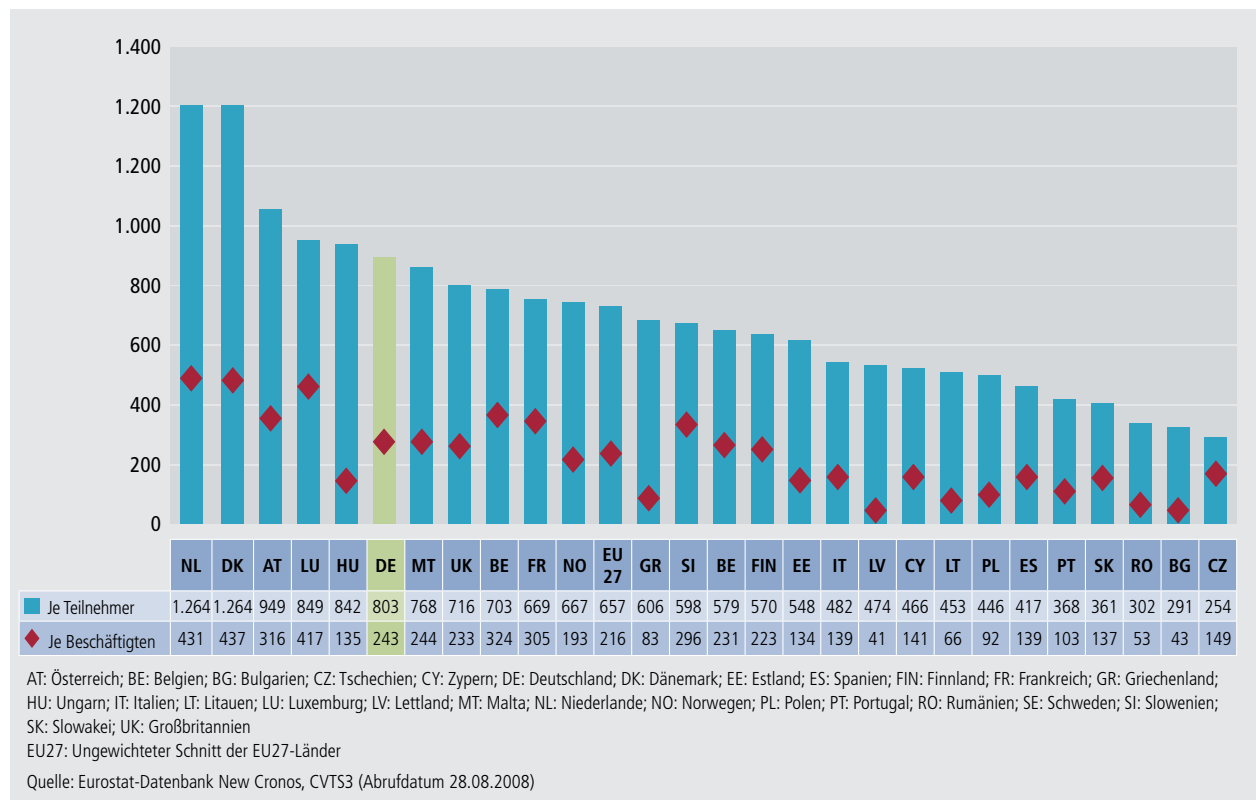
Der finanzielle Aufwand der Betriebe ist ein bedeutender Indikator bei der Analyse der betrieblichen Weiterbildung. Die Gesamtkosten für Weiterbildungskurse setzen sich aus den direkten Kosten (Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für eigenes Weiterbildungspersonal, Raum- und Materialkosten, Reisekosten der Teilnehmer/-innen), den Personalausfallkosten der Teilnehmer/-innen und Umlagen oder Beiträgen an Fonds sowie Zuschüssen oder finanzieller Unterstützung für betriebliche Weiterbildung zusammen (vgl. hierzu auch Lenske/Werner 2009, S. 10 f.). Im Jahr 2005 wandten die Unternehmen in Deutschland im Durchschnitt 237 € an direkten Kosten je Beschäftigten für Weiterbildungskurse auf. Gegenüber 1999 ist dies ein deutlicher Rückgang um 23% – bei unveränderter Zahl der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden je Beschäftigten und in nominaler Betrachtung (also ohne Berücksichtigung der Inflation). Die Gesamtkosten betragen

504 € – dies ist ein nominaler Rückgang von knapp 8%. Je Teilnehmer/-in entstanden direkte Kosten von 797 € und Gesamtkosten von 1.697 € (Rückgang um 26 €). Für den europäischen Vergleich werden KKS-Beträge (Kaufkraftstandards) verwendet, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben dabei an, wie viele nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet (Stapel/Pasanen/Reinecke 2004). Deutschland erreichte bei den direkten Kosten je Beschäftigten Platz 9 und je Teilnehmer/-in Platz 6 und konnte seine Position von 1999 halten bzw. geringfügig verbessern, da auch in vielen anderen Ländern die Investitionen in die Weiterbildung der Beschäftigten zum Teil deutlich zurückgegangen sind → [Schaubild B1.2-4](#).

Fazit: Betriebliche Weiterbildung – Deutschland weiterhin nur im europäischen Mittelfeld

Im Jahr 2005 boten in Deutschland weniger Unternehmen als 1999 ihren Beschäftigten betriebliche Weiterbildungen an, und weniger Beschäftigte haben an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Die Unternehmen, die weiterbildungsaktiv waren, ließen aber mehr Beschäftigte an Weiterbildung teilhaben und stellten dafür auch mehr Lernzeit je Teilnehmer/-in zur Verfügung. Trotzdem investierten die Unternehmen insgesamt pro Teilnehmer/-in nominal weniger Geld in Weiterbildung, was sich insbesondere bei den direkten Aufwendungen für die Lehrveranstaltungen (Kursgebühren etc.) niederschlägt. Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert bzw. sogar rückläufig ist. Auch im europäischen Vergleich kann Deutschland weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld der europäischen Länder

Schaubild B1.2-4: Direkte Kosten je Beschäftigten in allen Unternehmen und je Teilnehmer/-in (2005, in KKS)



einnehmen und liegt hinter den skandinavischen und den westeuropäischen Ländern zurück. Bei einigen Indikatoren können sogar einige osteuropäische Länder an Deutschland vorbeiziehen. In Europa insgesamt sind die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten stagnierend bis rückläufig. Die Süd- und vor allem die Osteuropäer holen dabei deutlich auf, während die West- und vor allem die Nordeuropäer an Boden verlieren. Die Strukturen der betrieblichen Weiterbildung haben sich in Europa, bezogen auf die hier präsentierten Indikatoren, zwischen 1999 und 2005 stark aneinander angeglichen.

(Bernd Käpplinger, Dick Moraal, Gudrun Schönfeld)

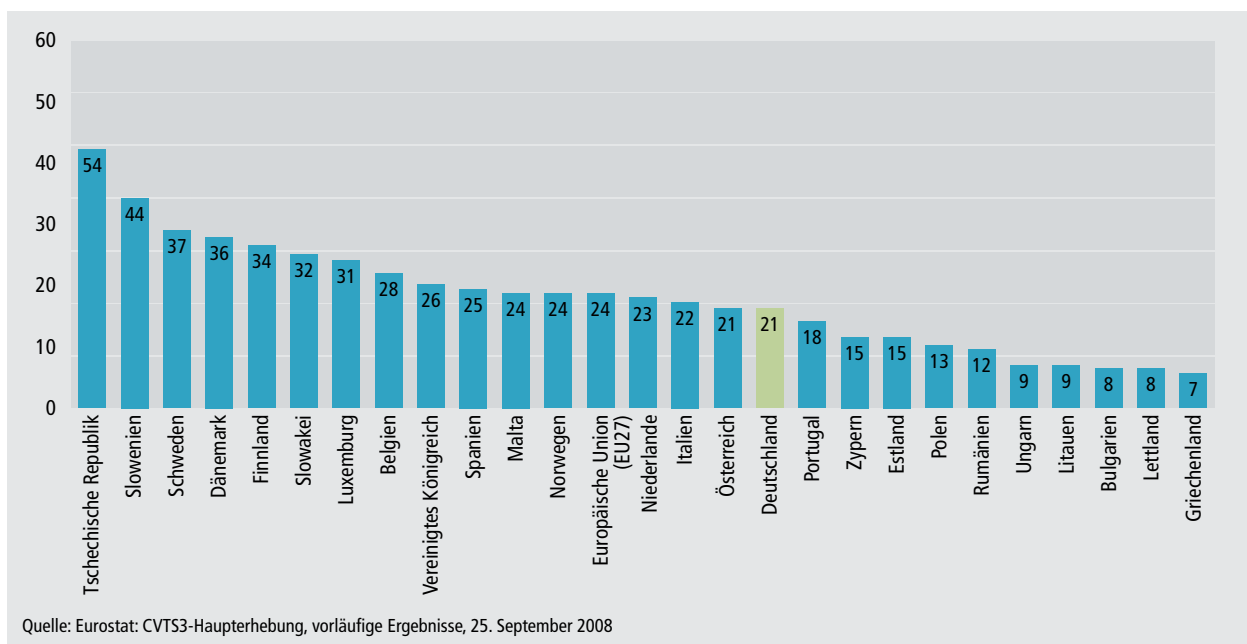
B1.3 Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung

Die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland nach Altersgruppen wird in den nächsten Jahrzehnten einen grundlegenden Wandel erfahren. So wird sich der Anteil der jüngeren

Alterskohorten verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen zwischen 2010 und 2030 dagegen deutlich ansteigen. In Deutschland wird der Anstieg des Anteils der 55- bis 64-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders stark ausfallen. Die heute 30- bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, mit am stärksten betroffen sein. Um diese demografischen Auswirkungen bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, z. B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden (Moraal 2007).

Die Beteiligung der 55-jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in Europa fällt dabei sehr unterschiedlich aus, wie die dritte europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3 = 3rd Continuing Vocational Training Survey), die im Jahr 2006 durchgeführt wurde, ermittelt hat (Eurostat²³⁷; Statistisches Bundesamt 2008). Europaweit liegen bis dato Daten

Schaubild B1.3-1: Teilnahme der älteren Beschäftigten (55 bis 65 Jahre) an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen (Angaben in %)



237 Eurostat-Datenbank „Bevölkerung und soziale Bedingungen“: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

aus 27 Ländern vor: Dabei hat im Durchschnitt jeder/jede vierte ältere Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht (24 %). Deutschland und Österreich teilen sich mit einer Teilnahmequote von 21 % den 16. Platz und liegen damit hinter den meisten nord- und westeuropäischen Ländern (Bannwitz 2008) → **Schaubild B1.3-1**.

In Deutschland fand 2007/2008 eine zusätzliche Befragung von weiterbildenden Unternehmen statt, die an der Hauptbefragung teilgenommen hatten (CVTS3-Zusatzerhebung 2008). Durchgeführt wurden 302 Interviews mit den Personen, die in den Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich sind. Dabei wurde die betriebliche Weiterbildung von älteren Beschäftigten in einem größeren Fragenblock untersucht. **E**

E CVTS3-Zusatzerhebung

Die CVTS3-Haupterhebung umfasst 2.188 weiterbildende Unternehmen. Befragt wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus allen Branchen, außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen.²³⁸ In der CVTS3-Zusatzerhebung wurden 302 Interviews durchgeführt (per CATI-Verfahren – computer-assisted telephone interview) mit den Personen, die in den Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich sind. Die befragten weiterbildenden Unternehmen sind mithilfe eines vom Statistischen Bundesamt für die CVTS3-Haupterhebung ermittelten individuellen Gewichtungsfaktors hochgerechnet. Eine detaillierte Auswertung der Ergebnisse aus der CVTS3-Haupterhebung sowie der CVTS3-Zusatzerhebung wird bis zum Projektende (Sommer 2009) durchgeführt.

Eine Mehrheit von 63,8 % der in der Zusatzerhebung befragten weiterbildenden Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebotes ab 2010 zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben könnten. Es sind vor allem die größeren Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die Probleme sehen (73,7 %), dagegen Kleinunternehmen mit 10–19 Beschäftigten nur

zu 54,8 %. Der in den befragten weiterbildenden Unternehmen erwartete Problemdruck durch den Rückgang des Arbeitskräfteangebotes ist nach Branchen sehr unterschiedlich: Speziell die Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen (NACE) „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“, „Baugewerbe“ und „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ erwarten Probleme, Unternehmen im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ dagegen deutlich seltener. 56,4 % der befragten weiterbildenden Unternehmen sind der Meinung, dass die negativen Folgen des erwarteten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots durch Weiterbildung gemildert werden könnten.

Nur 30,8 % der weiterbildenden Unternehmen setzen Maßnahmen ein, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten, 34,8 % werden zukünftig solche Maßnahmen einsetzen. Die wichtigsten Maßnahmen in den befragten weiterbildenden Unternehmen sind spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung (73,0 %): In der Zukunft werden die Unternehmen diese Maßnahmen allerdings seltener einsetzen (65,0 %) → **Übersicht B1.3-1**. Die gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft wurde von 47,6 % der Unternehmen angegeben: Auf diese Maßnahme wollen die befragten weiterbildenden Unternehmen in der Zukunft deutlich häufiger zurückgreifen (65,0 %). Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung sind mit 36,6 % der dritt wichtigste Maßnahmenbereich und werden zukünftig noch an Bedeutung zunehmen (42,1 %). Sowohl eine generationsübergreifende Unternehmenskultur (von derzeit 22,9 % auf künftig 31,3 %) als auch eine altersgerechte Personalpolitik (von derzeit 19,3 % auf künftig 32,4 %) werden in Zukunft häufiger in den Unternehmen eingesetzt.

In der CVTS3-Zusatzerhebung wurden auch die Stärken und Schwächen älterer Beschäftigter erfragt. Dabei wird auf das in der Berufsbildung vorherrschende Kompetenzkonzept zurückgegriffen, welches sich in 4 Dimensionen unterteilen lässt: Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz. In 85,3 % der befragten weiterbildenden Unternehmen werden

238 Für weitere Informationen zur CVTS3-Zusatzerhebung siehe: www.bibb.de/de/wlk30480.htm.

Übersicht B1.3-1: Derzeitige und zukünftige Maßnahmen der Unternehmen, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten

Maßnahmen	Derzeitige Maßnahmen: Unternehmen in %	Zukünftige Maßnahmen: Unternehmen in %
Spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung	73,0	65,0
Gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft	47,6	65,0
Generationsübergreifende Unternehmenskultur	22,9	31,3
Alternsgerechte Personalpolitik	19,3	32,4
Alternsgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung	36,6	42,1
Sonstige	4,2	1,3

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Übersicht B1.3-2: Stärken der älteren Beschäftigten aus der Sicht der Unternehmen

	Stärken älterer Beschäftigter in % (sehr stark)
Personale Kompetenz	21,9
Sozialkompetenz	34,6
Methodenkompetenz	20,2
Fachkompetenz	75,7

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

die Stärken und Erfahrungen älterer Beschäftigter für die anderen Beschäftigten nutzbar gemacht. Die Unternehmen sehen die Stärken der älteren Beschäftigten insbesondere im Bereich Fachkompetenz (75,7 %) und Sozialkompetenz (34,6 %) und weniger im Bereich personale Kompetenz (21,9 %) und Methodenkompetenz (20,2 %) (Hensge/Lorig/Schreiber 2008) → **Übersicht B1.3-2**.

87,7 % der weiterbildenden Unternehmen unterstützen ihre älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung durch finanzielle Unterstützung (89,9 %), Freistellung von der Arbeit (88,9 %), flexible Arbeitszeiten (79,7 %) sowie Bereitstellung von betrieblichen

Übersicht B1.3-3: Unterstützung der älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung

Unterstützende Maßnahmen	Unternehmen in %
Finanzielle Unterstützung	89,9
Freistellung von der Arbeit	88,9
Flexible Arbeitszeiten	79,7
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (z. B. PC, Bücher)	74,4
Sonstige	3,1

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Ressourcen (74,4 %). Die verschiedenen Unterstützungsinstrumente werden nahezu gleich häufig von den Unternehmen angeboten → **Übersicht B1.3-3**. Nur 7,0 % der weiterbildenden Unternehmen führen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte durch. Von diesen Unternehmen nutzten 49,3 % ein öffentliches Weiterbildungsprogramm speziell für ältere Beschäftigte. 56,2 % der Unternehmen sind öffentliche Förderprogramme (z. B. 50Plus, WeGebAU) bekannt. Insgesamt halten 35,2 % der Unternehmen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte für sinnvoll.

(Dick Moraal)

Ergänzende Tabellen zu diesem Kapitel finden Sie im Anhang des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2009. Diesen können Sie auf der Internetseite <http://datenreport.bibb.de/html/103.htm> herunterladen.

Quelle:

Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. -
Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Bonn, 2009. - 387 S.

ISBN 978-3-88555-842-2

URL: www.bibb.de/datenreport