

Vera Demary / Lydia Malin / Susanne Seyda /
Dirk Werner

Berufliche Weiterbildung in Deutschland

Ein Vergleich von betrieblicher und
individueller Perspektive

Analysen

Forschungsberichte
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Vera Demary / Lydia Malin / Susanne Seyda /
Dirk Werner

Berufliche Weiterbildung in Deutschland

Ein Vergleich von betrieblicher und
individueller Perspektive

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://www.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14912-4 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45530-0 (E-Book|PDF)

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Dorothe Harren

© 2013 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

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Theorie	6
3	Weiterbildung – Definition und Bestandsaufnahme	8
4	Weiterbildung aus betrieblicher Perspektive	13
4.1	Einflussfaktoren auf Weiterbildung	13
4.1.1	Weiterbildungsaktivität	19
4.1.2	Weiterbildungsintensität	28
4.1.3	Anzahl der Weiterbildungsunterformen	33
4.2	Motive für Weiterbildung	37
4.3	Hemmnisse für Weiterbildung	40
4.4	Kosten betrieblicher Weiterbildung	43
4.5	Weiterbildungskultur	46
5	Weiterbildung aus individueller Perspektive	49
5.1	Einflussfaktoren auf Weiterbildung	49
5.2	Motive für Weiterbildung	54
5.3	Hemmnisse für Weiterbildung	57
5.4	Kosten beruflicher Weiterbildung	61
6	Weiterbildung spezifischer Zielgruppen	67
6.1	Ältere Arbeitnehmer	67
6.1.1	Betriebliche Perspektive	67
6.1.2	Individuelle Perspektive	69
6.2	An- und Ungelernte	73
6.2.1	Betriebliche Perspektive	73
6.2.2	Individuelle Perspektive	74
6.2.3	Teilqualifikationen und Modulbausteine	78
6.3	Personen mit Migrationshintergrund	79
6.3.1	Betriebliche Perspektive	79
6.3.2	Individuelle Perspektive	80
7	Synopse und Handlungsempfehlungen	84

Literatur	94
Kurzdarstellung / Abstract	101
Die Autoren	102

1

Einleitung

Humankapital ist in Ländern wie Deutschland, in denen die wissensintensive Produktion von Waren und Dienstleistungen den Wohlstand sichert, die wichtigste Ressource zur Stärkung von Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Auch aus betrieblicher Perspektive hat somit die Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern oberste Priorität. Es wird jedoch zunehmend schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Zahlreiche Unternehmen spüren bereits Rekrutierungsprobleme bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung, einem Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) oder einem (Fach-)Hochschulabschluss (GIB, 2012). Demografisch bedingt wird sich diese Problematik noch verschärfen. Die Anzahl der insgesamt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen wird weiter abnehmen (Fuchs et al., 2011).

Eine mögliche Strategie der Anpassung an den demografischen Wandel mit dessen zurückgehendem Gesamtkontingent an Arbeitskräften besteht darin, die derzeitigen und künftigen Erwerbspersonen besser zu qualifizieren. Dies stellt das deutsche Bildungssystem vor vielfältige neue Aufgaben. Zum einen wird eine gute Qualifizierung in Schulen, Hochschulen und der (dualen) Berufsausbildung vor dem Hintergrund sinkender Schülerzahlen bedeutsamer. Um den Fachkräftebedarf decken zu können, ist es notwendig, möglichst alle jungen Leute zu einem Berufsabschluss zu führen. Zum anderen kommt der Qualifizierung von bereits Erwerbstätigen und von Arbeitslosen sowie der Aktivierung der stillen Reserve eine wichtige Rolle zu. Die Qualifizierung dieser Personengruppen kann geschehen über betriebliche Weiterbildung oder über individuelle berufsbezogene Weiterbildung. So gibt es zum Beispiel Anpassungsfortbildungen, die dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit oder dem Aufbau von Fertigkeiten dienen, und Aufstiegsfortbildungen wie die zertifizierten Meister- oder Technikerausbildungen. Ein Teil solcher Weiterbildungsmaßnahmen ist als modulare Qualifizierung – etwa in Form der Vermittlung von Teilqualifikationen – möglich, die vor allem An- und Ungelernten Chancen für einen Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet.

Auch in der öffentlichen Diskussion gewinnt das Thema Weiterbildung – neben Qualitätsverbesserungen in allgemeinbildenden Schulen und im Hochschulwesen – an Gewicht. Mit der Strategie von Lissabon hat sich die Europäische Union (EU) das Ziel gesetzt, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt

zu machen“ (Europäischer Rat, 2000). Die EU-Kommission fordert, dass „der erfolgreiche Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Orientierung zum lebenslangen Lernen einhergehen muss“ (EU-Kommission, 2000).

Die berufliche Weiterbildung – als ein Kernelement des lebenslangen Lernens – wird in der vorliegenden Analyse näher untersucht. Dabei wird zunächst theoretisch dargelegt, warum sowohl Arbeitgeber als auch Individuen ein Interesse an Weiterbildung haben (Kapitel 2). Es folgen eine Definition der Weiterbildung und eine kurze Bestandsaufnahme des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland (Kapitel 3). Im Anschluss werden aus betrieblicher Perspektive (Kapitel 4) und aus individueller Perspektive (Kapitel 5) folgende Aspekte dargestellt: die Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung, die Motive und Hemmnisse sowie die Ausgaben für Weiterbildung. Ein besonderes Augenmerk wird dann auf spezifische Personengruppen gelegt, die derzeit seltener in der Weiterbildung zu finden sind und teilweise besondere Anforderungen an entsprechende Maßnahmen stellen; dazu zählen ältere Personen, Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund (Kapitel 6). Die Analyse schließt mit einer Gegenüberstellung der betrieblichen und der individuellen Perspektive, benennt Übereinstimmungen und Probleme und zeigt künftige Herausforderungen sowie Lösungsansätze auf (Kapitel 7).

2

Theorie

Je nach Perspektive ist das Ziel von Aus- und Weiterbildung: dem Einzelnen eine berufliche Qualifizierung und berufliche Handlungskompetenz zu ermöglichen, eine ausreichende Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal für Unternehmen bereitzustellen oder eine gesamtgesellschaftlich optimale Humankapitalausstattung der Bevölkerung zu gewährleisten. Individuen und – bei der betrieblichen Weiterbildung – Arbeitgeber entscheiden sich gemäß der Humankapitaltheorie nach Becker (1964) genau dann für Bildungsinvestitionen, wenn der erwartete Nutzen oder Erlös der Investition höher ist als die Kosten der entsprechenden Maßnahme. Dieses rationale Kosten-Nutzen-Kalkül beeinflusst demnach auch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Unternehmen verfolgen mit Bildungsinvestitionen primär das Ziel der Gewinnmaximierung. Weiterbildung trägt hierzu bei, wenn sich durch besser

qualifizierte Mitarbeiter Produktions- und Transaktionskosten reduzieren und/oder höhere Erlöse erreichen lassen. Auch personalpolitische Maßnahmen – etwa zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und der Mitarbeitermotivation – haben das Ziel, mithilfe motivierter, lernfreudiger und produktiver Mitarbeiter ein gutes Geschäftsergebnis zu verbuchen. Ein attraktives Angebot an Weiterbildung ermöglicht es zudem, Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und neue Mitarbeiter anzuziehen – und dient somit indirekt auch der Gewinnmaximierung.

Aus Unternehmenssicht stellt sich nach der grundsätzlichen Entscheidung für eine Weiterbildung die Frage, in welche Art von Humankapital investiert werden soll. Aus humankapitaltheoretischer Sicht investieren Unternehmen ausschließlich in betriebspezifisches Humankapital, das nur im eigenen Unternehmen gewinnbringend eingesetzt werden kann. Denn bei Investitionen in allgemeines Humankapital, das sich auch anderswo nutzen lässt, besteht die Gefahr der Abwanderung von Arbeitskräften. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass auch allgemeine Weiterbildung in vielen Unternehmen gefördert wird (Müller, 2012). Denn unvollkommene Arbeitsmärkte (es besteht keine vollständige Konkurrenz) und komprimierte Lohnstrukturen (die Lohnhöhe spiegelt die Produktivität nicht wider, sondern ist bei Beschäftigten mit hoher Produktivität zu niedrig) führen dazu, dass sich auch die allgemeine Weiterbildung für den Arbeitgeber lohnen kann – dann nämlich, wenn sie die Grenzproduktivität (den Erlös der letzten Einheit eingesetzter Arbeit) erhöht, aber der Lohn nicht bis zur Grenzproduktivität angehoben werden muss (Acemoglu/Pischke, 1999).

Bindungsklauseln und Rückzahlungsvereinbarungen können ebenfalls zu betrieblichen Investitionen in allgemeine Weiterbildung beitragen. Bindungsklauseln sichern ab, dass weitergebildete Mitarbeiter nach der Teilnahme an einer Maßnahme im Unternehmen verbleiben und es Nutzen aus der Bildungsinvestition ziehen kann. Bei Vorliegen einer Rückzahlungsklausel muss der Mitarbeiter im Falle seines Abwanderns dem Unternehmen die arbeitgeberseitigen Kosten der besuchten Weiterbildungsmaßnahme (teilweise) zurückerstatten. Hinzu kommt, dass Weiterbildungsinhalte im Gegensatz zur allgemeinen Schul- und Berufsausbildung für andere Arbeitgeber schwerer vergleichbar sind und daher auch eine allgemeine Weiterbildung zumindest zum Teil einen spezifischen Charakter erhält (Bellmann et al., 2010).

Auch Individuen verbinden mit der Teilnahme an Weiterbildung Kosten-Nutzen-Überlegungen. Neben der finanziellen Motivation, durch eine Höherqualifikation die Einkommenschancen zu verbessern, spielen zahlreiche weitere Faktoren eine Rolle. Grundsätzlich gilt, dass Weiterbildungsmaß-

nahmen für den Einzelnen nicht nur einen, sondern mehrere erwünschte Effekte haben können (Weiß, 2006). Beruflicher Weiterbildung lassen sich aus individueller Sicht vor allem drei Vorteile zuordnen (Kuwan/Seidel, 2011; Beicht et al., 2006):

- **Erhalt/Verbesserung der Fähigkeit zur Aufgabenbewältigung.** Berufliche Weiterbildung kann dazu dienen, die Kompetenzen der Beschäftigten an veränderte Arbeitsanforderungen anzupassen. So können sie die auf sie zukommenden Arbeitsaufgaben weiterhin erfolgreich erfüllen.
- **Erhalt/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.** Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme kann bei Mitarbeitern dazu beitragen, die Beschäftigung im Unternehmen zu sichern. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der aktuelle Arbeitsbereich einer Person entfällt und sie durch ihre Weiterbildungsteilnahme in die Lage versetzt wird, andere Aufgaben im Betrieb zu übernehmen. Bei Arbeitslosen kann eine Weiterbildung, in der arbeitsmarktrelevante Kompetenzen erworben werden, die Aufnahme einer Beschäftigung ermöglichen.
- **Verbesserung der Karriereperspektiven.** Eignet sich ein Mitarbeiter durch Teilnahme an einer Maßnahme entsprechende zusätzliche Kompetenzen an, kann die Weiterbildung auch zu einem beruflichen Aufstieg führen.

Diese Vorteile der beruflichen Weiterbildung werden jedoch über die Bevölkerung hinweg nicht gleichmäßig realisiert, sondern nicht selten nur von bestimmten Bevölkerungsgruppen. Darüber hinaus beeinflusst eine Reihe von Faktoren die Entscheidung für eine Weiterbildung. Dazu zählen persönliche Präferenzen, aber auch die Einstellung des Arbeitgebers zum Thema Weiterbildung sowie die Rahmenbedingungen einer Maßnahme. Letztere können in direktem Zusammenhang stehen mit der Bedeutung der Weiterbildung für den Arbeitgeber, etwa wenn dieser eine finanzielle Beteiligung des Mitarbeiters an den Kosten wünscht.

3

Weiterbildung – Definition und Bestandsaufnahme

Weiterbildung lässt sich definieren als organisiertes Lernen, das der Vertiefung, Erweiterung und Erneuerung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten dient (Deutscher Bildungsrat, 1970). Sie richtet sich an Personen, die eine erste Bildungsphase beendet haben und in der Regel eine Erwerbs- oder Familientätigkeit aufgenommen haben (Gnahs, 2010). Die Systematik

der Weiterbildung hat sich in den vergangenen Jahren in Deutschland stark gewandelt. Lange Zeit wurde im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung unterschieden (vgl. Weiß, 2006). Das Berichtssystem Weiterbildung war eine regelmäßige, repräsentative Befragung von Individuen zur Situation der Weiterbildung in Deutschland, die auf der bildungskettenorientierten Definition der Weiterbildung als „Fortsetzung (...) des Lernens nach Abschluss der Bildungsphase in der Jugend“ (BMBF, 2008) fußte. Es wurden dabei 19- bis 64-Jährige zu Themen wie Weiterbildungsbeteiligung, Veranstaltungsstrukturen oder Finanzierung der Weiterbildung befragt (Kuwan et al., 2006).

Im Jahr 2007 wurde in Deutschland erstmalig der Adult Education Survey (AES) durchgeführt (Rosenblatt/Bilger, 2008), der auf dem europäischen Weiterbildungskonzept basiert und das Berichtssystem Weiterbildung ersetzte. Der Ausgangspunkt der Befragungen ist jedoch gleich geblieben: Weiterbildung wird gleichgesetzt mit „individuellen Lernaktivitäten“ im Erwachsenenalter (Rosenblatt/Bilger, 2011a). Zu diesen Aktivitäten zählen Kurse und Lehrgänge, kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen (Vorträge, Seminare etc.), Schulungen am Arbeitsplatz (Unterweisungen, Trainings etc.) und Privatunterricht in der Freizeit.

Im AES wird Weiterbildung unterteilt in betriebliche Weiterbildung auf der einen Seite und individuelle Weiterbildung auf der anderen Seite (Rosenblatt/Bilger, 2011a). Betriebliche Weiterbildung wird mithilfe zweier Kriterien definiert: Die Maßnahme muss überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfinden und zumindest in Teilen betrieblich finanziert sein. Alle Maßnahmen, welche diese beiden Kriterien nicht erfüllen, fallen unter die individuelle Weiterbildung. Hierbei wiederum sind berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen zu unterscheiden. Erstere finden zwar in der Freizeit statt, erfolgen aber überwiegend aus beruflichen Gründen (etwa Erlernen einer Sprache, die für den Beruf hilfreich ist). Zu den nicht berufsbezogenen Maßnahmen zählen vor allem Veranstaltungen der allgemeinen oder politischen Bildung.

Im Rahmen der vorliegenden Analyse werden betriebliche Weiterbildung und individuelle berufsbezogene Weiterbildung zusammengefasst unter dem Begriff „berufliche Weiterbildung“. Damit werden all jene Maßnahmen berücksichtigt, die einen direkten oder indirekten Bezug zum beruflichen Alltag aufweisen.

Die Teilnahme an Weiterbildung lässt sich aus betrieblicher und aus individueller Sicht betrachten. Die dem AES 2010 zugrunde liegende Befragung