



Die Förderung der Weiterbildung in Unternehmen – muss sie überdacht werden?

Trotz der Hochkonjunktur in den Jahren vor der Krise und des Trends zu kompetenzintensiveren Arbeitsplätzen haben sich die Weiterbildungsquoten in den europäischen Unternehmen insgesamt nicht verbessert.

Weiterbildung gilt – insbesondere dann, wenn sie vom Arbeitgeber angeboten wird – gemeinhin als positiv, wenn nicht gar unverzichtbar. Untersuchungen belegen, dass sie die Produktivität erhöhen und Innovationen fördern und damit zur Erhöhung von Wettbewerbsfähigkeit, Marktanteilen und Rentabilität beitragen kann.

Laut den jüngsten Prognosen ⁽¹⁾ werden bis 2020 in Europa rund 7 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen, die meisten davon in wissens- und kompetenzintensiven Berufen. Ungeachtet dieses Trends stagnierte die Leistung der europäischen Unternehmen im Bereich der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zwischen 1999 und 2005 – so die neuesten Zahlen aus der dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) (siehe Kasten).

Anlass zur Besorgnis gibt dabei, dass die Daten zwar bereits fünf Jahre alt sind, es sich aber dennoch um die neuesten Zahlen handelt und die Erhebung auf dem Scheitelpunkt einer konjunkturellen Hochphase durchgeführt wurde. Wenn Unternehmen in Zeiten des Aufschwungs nicht stärker in ihre Mitarbeiter investieren, dann verheißt das nichts Gutes, wenn die Geschäfte schlechter gehen – wie es aktuell der Fall ist.

2005 gaben die europäischen Unternehmen weniger für Weiterbildung aus als 1999, und dies insbesondere in Italien, den Niederlanden, Finnland und Schweden (allerdings waren bei den drei letztgenannten die Ausgaben 1999 recht hoch). Insgesamt fielen die Weiterbildungsaufwendungen der europäischen Unternehmen pro Arbeitnehmer um mehr als ein Viertel. In Griechenland gingen sie um 45 % und in Lettland um 57 % zurück. Die Erhöhung der Ausgaben in fast allen neueren Mitgliedstaaten konnte den Abwärtstrend bei den Weiterbildungsinvestitionen nicht aufhalten, da die Ausgaben in diesen Ländern im Vergleich zu den älteren EU-Mitgliedstaaten insgesamt sehr niedrig sind.

Geringere Ausgaben weisen allerdings nicht unbedingt auf eine Verschlechterung des Weiterbildungsangebotes hin. Effizientere und effektivere Weiterbildungsmärkte könnten zu sinkenden Preisen und damit niedrigeren Kosten geführt haben. Gleichwohl deutet der Trend zu geringeren Ausgaben bei gleichzeitigem Rückgang anderer Schlüssel-

indikatoren für die Weiterbildung auf eine Stagnation der Leistung Europas hin.

Die Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen

Die Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) ist die einzige Quelle für international vergleichbare Daten über Umfang, Inhalt, Kosten und Verwaltung der Weiterbildung in Unternehmen.

Eine neue Cedefop-Studie ⁽²⁾ wertet die Daten der dritten Befragung aus dem Jahr 2005 aus, die alle EU-Mitgliedstaaten und Norwegen erfasst. Im Zuge der Erhebung wurden Unternehmen mit 10 oder mehr Mitarbeitern aus allen Wirtschaftssektoren befragt (ausgenommen Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau, öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, Bildungswesen und Dienstleistungen für Haushalte).

Sofern möglich, werden die Ergebnisse mit denen der vorangegangenen Erhebung von 1999 verglichen, was jedoch aufgrund von Änderungen der Methodik der Datenerfassung nur eingeschränkt möglich ist.

Auf und ab

Hinsichtlich der von den Unternehmen angebotenen Weiterbildung ist eine Konvergenz der europäischen Länder zu beobachten. Gleichwohl konnten die Verbesserungen bei den neueren Mitgliedstaaten den Rückgang bei den älteren nicht ausgleichen.

Abbildung 1 zeigt die Unternehmensleistung in der Weiterbildung in denjenigen Mitgliedstaaten, bei denen die Daten von 1999 und 2005 verglichen werden können. Die Mitgliedstaaten sind hier in drei Leistungsgruppen aufgeteilt

⁽¹⁾ Cedefop: *Skills supply and demand in Europe*.
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

⁽²⁾ Cedefop: *Employer-provided vocational training in Europe*. Siehe:
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf

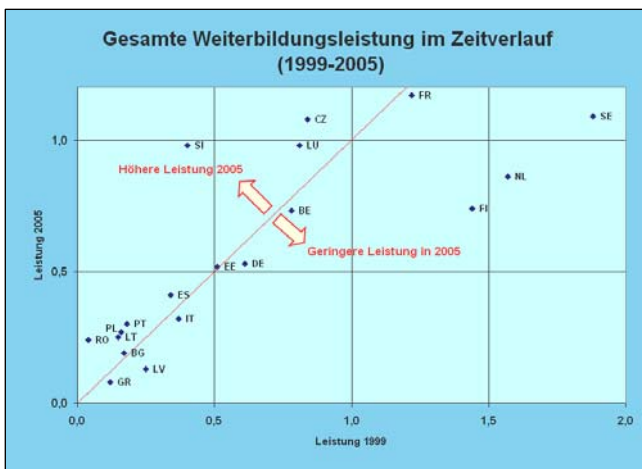
– hoch (über 1.0 auf der Skala), mittel (zwischen 0.5 und 1.0) und gering (unter 0.5).

Die Leistung wird mittels der SMOP-Methode (SMOP steht für „surface measure of overall performance“) gemessen, einem Index, der die folgenden vier Performanzwerte für Weiterbildung zusammenfasst:

- (a) Inzidenz: Anzahl der Unternehmen, die irgendeine Form von Weiterbildung anbieten;
- (b) Beteiligung: Anzahl der Mitarbeiter von Unternehmen, die an Weiterbildungskursen teilnehmen;
- (c) Intensität: Gesamtzahl der Weiterbildungsstunden pro 1000 Arbeitsstunden;
- (d) Ausgaben: der Anteil der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Gesamtarbeitskosten. (Die Gesamtkosten umfassen die direkten Kosten für die Organisation und den Besuch von Kursen plus Beiträge zu verschiedenen Ausbildungsfonds abzüglich der von diesen bewilligten Beihilfen.)

Als Benchmark zur Messung der Leistung wird das Land herangezogen, das 1999 in Bezug auf den jeweiligen Performanzwert am besten abgeschnitten hat.

Abbildung 1: Gesamte Weiterbildungsleistung 1999-2005



Die drei Gruppen blieben zwischen 1999 und 2005 insgesamt recht stabil; allerdings gab es einige Auf- und Abwärtsbewegungen, da einige Mitgliedstaaten in eine andere Gruppe gerutscht sind.

Von den vier leistungsstärksten Ländern im Jahr 1999 haben sich nur Frankreich und Schweden an der Spitze gehalten. Gleichwohl fiel die Leistung Schwedens insgesamt deutlich ab. In Frankreich führte ein Rückgang der Weiterbildungsstunden ebenfalls zu einer rückläufigen Weiterbildungsleistung. In den Niederlanden und Finnland blieb die Weiterbildungsbeteiligung zwar relativ hoch, doch sanken die Anzahl der Weiterbildungsstunden und die Weiterbildungsausgaben. Bei den Ländern mit mittlerem Leistungsniveau fielen Belgien und Deutschland leicht ab.

Etwas positiver präsentiert sich die Tschechische Republik, die mit einem Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung um 17 % im Jahr 2005 (im Vergleich zu 1999) zu den leistungsstärksten Ländern aufschoss. Auch in Luxemburg

nahm die Weiterbildungsbeteiligung mit 13 % deutlich zu. Am meisten hat sich Slowenien verbessert, das von einem Land mit geringem Leistungsniveau fast in die Gruppe der leistungsstärksten Länder aufgestiegen ist. Die meisten Länder mit geringem Leistungsniveau konnten zwar die Gruppe nicht verlassen, haben sich aber zwischen 1999 und 2005 verbessert. Rumänien, das 1999 die letzte Position einnahm, hat sich in Bezug auf alle Werte verbessert. Das geringste Leistungsniveau im Jahr 2005 weist Griechenland auf. Schon 1999 fast an letzter Stelle, hat sich seine Leistung weiter verschlechtert.

2005 boten 39 % der Unternehmen in der EU gar keine Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter an, was dem Anteil von 1999 entspricht. Dieser Prozentsatz von "Nicht-Weiterbildern" lag 2005 zwischen 15 % (in Dänemark) und 79 % (in Griechenland). Insgesamt ging die Anzahl der Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen bereitstellen, in den nord- und westeuropäischen Mitgliedstaaten zurück, während sie in den süd- und osteuropäischen Mitgliedstaaten zunahm.

Kurse weiterhin bevorzugt

Es wird davon ausgegangen, dass verschiedene Formen des nicht-formalen und informellen Lernens in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden. Zwischen 1999 und 2005 allerdings scheinen die Unternehmen in den meisten europäischen Ländern keineswegs vermehrt „andere Formen“ der Weiterbildung, wie zum Beispiel arbeitsplatzbasiertes Lernen, angeboten zu haben. Weiterbildungskurse sind nach wie vor der bevorzugte Weg zur Aktualisierung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter.

Der jeweilige Anteil von Weiterbildungskursen und anderen Formen der Weiterbildung blieb zwischen 1999 und 2005 unverändert. In allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Dänemark liegt die Beteiligung an Kursen deutlich höher als an Maßnahmen zur Ausbildung am Arbeitsplatz – der zweitwichtigsten Form der Weiterbildung nach Kursen. Auch in Ländern, in denen der Anteil der Unternehmen, die andere Formen der Weiterbildung anbieten, relativ hoch ist, sind die Beteiligungsquoten hier weit niedriger als bei Weiterbildungskursen.

Die Auffassung, dass Kleinbetriebe häufiger andere Formen der Weiterbildung anbieten als Kurse, wird durch die Erhebung nicht bestätigt. Dies deutet darauf hin, dass andere Weiterbildungsformen Kurse nicht ersetzen, sondern sie ergänzen.

Warum bieten Unternehmen nicht mehr Weiterbildung an?

Warum bieten Unternehmen angesichts des potenziellen Nutzens von Weiterbildung, des Trends zu mehr wissens- und kompetenzintensiven Arbeitsplätzen und der Auswirkungen der technologischen Entwicklung auf Tätigkeitsinhalte und Arbeitsprozesse nicht mehr Weiterbildung für ihre Mitarbeiter an?

Der von den Unternehmen am häufigsten genannte Grund für das fehlende Weiterbildungsangebot lautet, dass

sie keinen Bedarf an Weiterbildung sehen. Dieser Grund wird häufiger angegeben als Zeitmangel oder Kosten (außer in Bulgarien, Lettland, Litauen und Rumänien, wo die Kosten ein erhebliches Hindernis darstellen). Die Erhebung von 2005 bestätigt die Erkenntnis von 1999, dass ein großer Teil der Unternehmen es nicht für erforderlich hält, in die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter zu investieren.

Dies gibt Anlass zur Sorge, da aufgrund der sinkenden Zahl an jungen Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, der Schwerpunkt auf der Aktualisierung und Erweiterung der Kompetenzen der vorhandenen Arbeitskräfte liegen müsste.

Auch die Unternehmensgröße ist für die Weiterbildung von Bedeutung. In allen Ländern bieten Kleinbetriebe mit geringerer Wahrscheinlichkeit Weiterbildungsmaßnahmen an als große Unternehmen. Allerdings ist diese Diskrepanz in Ländern wie Dänemark und Österreich im Vergleich zu einigen süd- und osteuropäischen Mitgliedstaaten nur gering. Europaweit gesehen wenden Kleinbetriebe 0,7 % ihrer Gesamtarbeitskosten für Weiterbildungskurse auf; in Mittelbetrieben sind es 0,8 % und in Großunternehmen 1,0 %. Estland ist das einzige Land, wo die Aufwendungen kleiner Unternehmen etwas höher sind als die von großen Firmen.

Die Unternehmensgröße – weit mehr als der Wirtschaftssektor – hat außerdem starken Einfluss darauf, inwieweit Unternehmen Strukturen zur Verwaltung der Weiterbildung schaffen. Wie zu erwarten, bieten Unternehmen, die über solche Strukturen verfügen, mehr Weiterbildung für ihre Mitarbeiter an. Rund 73 % der großen, aber lediglich 36 % der kleinen Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, verfügen über eine Person oder Abteilung, die für die Durchführung solcher Maßnahmen verantwortlich sind.

Die Rolle von Arbeitnehmervertretern und Sozialpartnerevereinbarungen bei der Verwaltung der Weiterbildung beschränkt sich auf allgemeine Fragen wie die Festlegung von Zielvorgaben; dennoch gibt es Hinweise darauf, dass sie einen positiven Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung und die Anzahl der Weiterbildungsstunden haben. Allerdings berichteten nur 12 % der europäischen Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, über Tarifvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, die diesen Bereich mit abdecken. Der Anteil dieser Unternehmen reicht von 2 % in Polen bis zu 27 % in Dänemark. In den meisten ausgewählten Ländern liegt der Anteil der Unternehmen, in denen Arbeitnehmervertreter in die Verwaltung der Weiterbildung eingebunden sind, unter 10 %. In Italien ist dieser Anteil mit knapp über 20 % am höchsten.

Sind Anreize für Weiterbildung wirksam?

Alle Mitgliedstaaten geben Anreize für Weiterbildung. In der Erhebung wurden Beihilfen zu den Weiterbildungskosten, Steuervergünstigungen für Weiterbildungsaufwendungen, staatlich finanzierte Beratungsleistungen, Verfahren zur Sicherstellung der Ausbildungsstandards und die Bereitstellung anerkannter Rahmen und Standards für Qualifizierung und Zertifizierung untersucht.

Im Hinblick darauf, dass Unternehmen, die keine Weiterbildung anbieten, ihre Politik ändern, scheinen Anreize kaum eine Wirkung zu entfalten.

Der Erhebung zufolge haben in fast allen Mitgliedstaaten die meisten Unternehmen ihr Vorgehen im Lauf der Zeit nicht geändert. Entweder sie bieten weiterhin Weiterbildung an oder aber sie tun dies nicht. Die Ergebnisse ausgewählter Länder zeigen jedoch, dass etwa 20 % der Unternehmen „inzidentelle Ausbilder“ sind, die ihre Einstellung zur Bereitstellung von Weiterbildung im Verlauf von zwei Jahren ändern. Inzidentelle Weiterbildung ist in Klein- und Mittelbetrieben häufiger als in großen Unternehmen (die mit größerer Wahrscheinlichkeit ohnehin Weiterbildung anbieten).

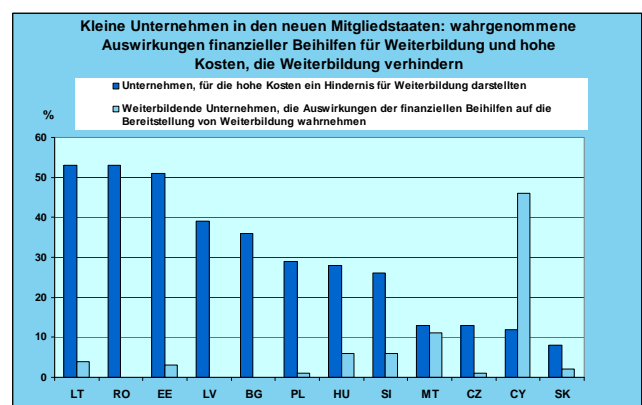
Betrachtet man die Unternehmen, die bereits Weiterbildung anbieten, so wird deutlich, dass sie die Auswirkungen von Anreizen als eher nebensächlich beurteilen.

Nur 36 % der EU-Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, gaben an, dass ihre Planung, Politik und Praxis im Bereich der Weiterbildung von mindestens einer dieser Maßnahmen beeinflusst wurde. Als eher nützlich (50 %) wurden Anreize in Belgien, Griechenland, Frankreich, Zypern, den Niederlanden und Portugal beurteilt. Als wenig wirksam (20 % und darunter) wurden sie in Deutschland, Estland, Litauen und Rumänien bewertet.

Anreize scheinen in großen und mittleren Unternehmen mehr Wirkung zu haben als in Kleinbetrieben. Dies gilt für alle Mitgliedstaaten; allerdings sind die Unterschiede zwischen großen und mittleren Unternehmen, die Anreize aufgreifen, und Kleinbetrieben, die dies nicht tun, in einigen Mitgliedstaaten im Süden und Osten Europas besonders ausgeprägt.

Nur wenige Unternehmen, vor allem in den neueren Mitgliedstaaten (außer Zypern) sowie Kleinbetriebe in ganz Europa, sind der Meinung, dass sich finanzielle Beihilfen darauf auswirken, inwieweit sie Weiterbildung für ihre Mitarbeiter bereitstellen – und dies obwohl viele Unternehmen in den neueren Mitgliedstaaten die hohen Kosten der Weiterbildung als Grund dafür angeben, dass sie keine derartigen Maßnahmen anbieten. Je eher also die Kosten ein Hindernis darstellen, desto weniger wirksam scheinen Beihilfen zu sein (siehe Abbildung 2)

Abbildung 2: Wahrgenommene Auswirkungen von Beihilfen und hohen Weiterbildungskosten





Dies ist insofern recht enttäuschend, als viele finanzielle Anreize gerade kleine Unternehmen zur Bereitstellung von mehr Weiterbildung ermutigen sollen.

Bedarf es politischer Veränderungen?

Aus politischer Sicht wird in der Studie argumentiert, dass es an der Zeit sein könnte, die Strategien zur Förderung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens in Unternehmen zu überdenken.

Ein zentrales Thema ist der hohe Anteil an Unternehmen, die trotz des eindeutigen Trends zu wissens- und kompetenzintensiveren Arbeitsplätzen und einer alternden Erwerbsbevölkerung keine Weiterbildung anbieten. Unternehmen aller Größen und Branchen müssen ihre Qualifikationsanforderungen viel besser kennenlernen. Selbst von den Unternehmen, die Weiterbildung anbieten, ermitteln nur 26 % ihren künftigen Qualifikationsbedarf. Unternehmen brauchen kostenwirksame Instrumente, um ihren Qualifikationsbedarf regelmäßiger und genauer vorhersagen zu können.

Obwohl in den neueren Mitgliedstaaten die Kosten eindeutig ein Problem darstellen, erscheinen Kosten und Zeitaufwand im Vergleich zur Beurteilung des Qualifikationsbedarfs als zweitrangige Probleme. Die Kosten der Weiterbildung werden häufiger von großen als von kleinen Unternehmen als Hindernis genannt.

Die Tatsache, dass große Unternehmen Anreize zur Weiterbildung eher nutzen als Kleinbetriebe, deutet darauf hin, dass die Probleme, mit denen kleine Unternehmen bei der Bereitstellung von Weiterbildung für ihre Mitarbeiter konfrontiert sind, nicht angemessen angegangen werden. Da kleine Unternehmen mit geringerer Wahrscheinlichkeit Weiterbildung für ihre Mitarbeiter anbieten, erscheinen die Anreize als nicht ausreichend zielgerichtet.

Die Erhebung von 2005 gab auch Hinweise darauf, dass die öffentlichen Beratungsdienstleistungen verbessert werden müssen, da sie kaum Auswirkungen darauf haben, wie viel Weiterbildung ein Unternehmen anbietet. Um Anreize nutzen zu können, benötigen Unternehmen umfassende Informationen, auch über Förderkriterien und Antragsverfahren. Fehlende Informationen und bürokratischer Aufwand könnten insbesondere für kleine Unternehmen hohe Hürden darstellen.

Politische Maßnahmen sollten auch die Unterschiede zwischen Unternehmen, die in der Regel keine Weiterbildung anbieten und ihr Verhalten voraussichtlich nicht ändern werden, und Unternehmen, die als „inzidentelle Ausbilder“ gelten können, berücksichtigen – bei Letzteren würde es ausreichen, sie zur Bereitstellung von bzw. zu höheren Investitionen in Weiterbildung zu ermutigen. Inzidentelle Ausbilder geben als Gründe für ihre fehlenden Weiterbildungsbemühungen eher Hindernisse wie Zeitaufwand, Schwierigkeiten bei der Beurteilung des Schulungsbedarfs und ein nicht vorhandenes Kursangebot an. Möglicherweise würden gezieltere Anreize für inzidentelle Ausbilder ihre Bereitschaft zur regelmäßigeren Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen effektiver fördern.

Auch eine verstärkte Berücksichtigung dieser Fragen im sozialen Dialog und die Einbindung von mehr Arbeitnehmervertretern könnten die Weiterbildung fördern.

Die Erhebung aus dem Jahr 2005 zeigt deutlich, dass zwar vieles für die Bereitstellung von Weiterbildung und für deren Nutzen spricht, ihre Notwendigkeit aber klarer und überzeugender vermittelt werden muss. Hierbei wäre es hilfreich, wenn die Unternehmen in die Lage versetzt würden, ihren eigenen Qualifikationsbedarf zu beurteilen. Zudem müssen Anreize für Weiterbildung differenzierter sein, um Hindernisse zu überwinden, die vor allem in kleinen Unternehmen Weiterbildungsinvestitionen verhindern.