

Betriebliche Weiterbildungsabstinenz in Europa: Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3

Nach einem Überblick zu Theorien und empirischen Befunden über betriebliche Weiterbildung werden die Ergebnisse der CVTS3-Unternehmensbefragung mit Blick auf Weiterbildungsabstinenz diskutiert. Es zeigt sich, dass die meisten nicht-weiterbildenden Betriebe keinen Weiterbildungsbedarf wahrnehmen. Öffentliche Finanzierungsmaßnahmen zur Förderung der Weiterbildung dürften bei diesen Betrieben wenig wirksam sein, während Öffentlichkeitskampagnen und vor allem Qualifizierungsberatung Informationslücken schließen und die Wahrnehmung sensibilisieren könnten.

1. Einleitung

In Betrieben findet ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens statt. In den letzten Jahrzehnten ist dies zunehmend betont worden: „Nur selten ist ein Befund bei Bildungsforschung und Bildungspolitik auf so breite und ungeteilte Zustimmung gestoßen wie die ‚These vom stetig wachsenden Umfang und der steigenden Notwendigkeit der betrieblichen Weiterbildung‘“ (Faulstich 1995, S. 53; vgl. auch Kühnlein 1997, S. 267). Neben den Erhebungen des IW Köln und dem IAB-Betriebspanel sind in Deutschland die CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) die wichtigsten quantitativen Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung. Nachdem CVTS1 (1993) 15 Länder umfasste, folgte CVTS2 (1999) mit 25 Ländern und CVTS3 (2005) mit 28 Ländern. Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten wurden aus allen Branchen – außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-/Sozial-/Bildungswesen – befragt. Ziel dieser CVTS-Erhebungen ist es, für Europa vergleichbare Daten zu den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung zu gewinnen. Unter betrieblicher Weiterbildung werden vorausgeplante und organisierte Lernformen definiert, die vom Unternehmen vollständig oder teilweise finanziert werden. Die rein individuelle Weiterbildung von Beschäftigten wird nicht erfasst. Wichtige Indikatoren der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung sind der Anteil der weiterbildenden Betriebe (Deutschland 2005: 69 Prozent), der Anteil der von den Betrieben weitergebildeten Beschäftigten (30 Prozent), das Weiterbildungsvolumen (neun Stunden je Beschäftigtem) sowie die Weiterbildungskosten (651 Euro je Beschäftigtem) (vgl. Schmidt 2007; Behringer/Moraal/Schönfeld 2008). Dieser Aufsatz wird sich im Folgenden auf die weiterbildungsinaktiven Betriebe konzentrieren.

2. Stand der Forschung: Weiterbildungsabstinenz von Unternehmen

2.1 Theoretische Erklärungsmodelle

Weber (1985) hat die erste deutschsprachige Studie mit einem elaborierten Erklärungsmodell des betrieblichen Weiterbildungsengagements aus betriebswirtschaftlicher Sicht verfasst. Für ihn sind der situative Betriebskontext, die Weiterbildungsziele, das Vorhandensein eines Betriebsrates, die Unternehmensphilosophie sowie die Strategien der Personalarbeit entscheidende Faktoren für die Weiterbildungsbeteiligung. Dieses Modell wird heute noch als theoretischer Bezugsrahmen herangezogen (s. z.B. Martin/Beherends 1999). In den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften werden oft die Humankapitaltheorie von Becker, die Transaktionskostentheorie von Sadowski oder die Arbeitsmarktsegmentationstheorie von Lutz/Sengenberger als Grundlagen genutzt (vgl. Überblicke in Martin/Beherends 1999, S. 43 und in Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner 2006, S. 440). Einige Arbeiten basieren auf Ansätzen, die eine oder mehrere dieser Theorien zusammenführen. So kommen Düll/Bellmann (1998, S. 206) mit Blick auf die theoretischen Grundlagen zu folgendem Schluss:

Eine konsistente Ableitung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten oder gar eine Differenzierung von unterschiedlichen empirischen Weiterbildungstypen lassen die humankapital- und transaktionskostentheoretischen Erklärungsansätze unseres Erachtens nicht zu. Deshalb werden sie in der Regel *ergänzt* durch weitere Erklärungsansätze, die an den externen Umwelt- und internen Kontextfaktoren für betriebliche Qualifizierung ansetzen.

Kein theoretischer Ansatz hat demnach bislang eine ausreichend komplexe Erklärungskraft für alle wesentlichen Determinanten des betrieblichen Weiterbildungsengagements. Martin/Beherends (1999, S. 41) kritisieren das Gros der empirischen betrieblichen Weiterbildungsforschung dahingehend, dass sich „kaum eine Studie um eine ausgearbeitete theoretische Fundierung der Datenerhebung bemüht. Auch die Darstellung der empirischen Ergebnisse verwendet theoretische Konzepte – wenn überhaupt – nur sehr sparsam und oft ad hoc zur ‚nachträglichen‘ Erläuterung eines gefundenen Zusammenhangs.“ Zudem muss man die disziplinspezifischen Perspektiven auf den Forschungsgegenstand beachten. Betriebswirtschaftler/innen dürften anders auf betriebliche Weiterbildung blicken als es Erwachsenenbildner/innen tun. Insgesamt besteht aber in allen Disziplinen noch Forschungsbedarf, was besonders für die erwachsenenpädagogische Weiterbildungsforschung gilt, die sich lange Zeit gegenüber betrieblicher Weiterbildung sehr zurückhaltend verhalten hat (vgl. Kühnlein 1997).

2.2 Empirische Befunde

In vielen Studien werden zumeist Betriebsgröße und Branche als erklärende Variablen der betrieblichen Aktivitäten angeführt. Dabei wird die Betriebsgröße gern in den Vordergrund gerückt mit Aussagen wie „die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig“ (Leber 2002) oder „je größer der Betrieb ist, desto wahrscheinlicher sind eigene betriebliche

Qualifizierungsanstrengungen“ (Düll/Bellmann 1998, S. 220). So weisen Daten des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2001 für Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten eine Weiterbildungsquote von knapp 30 Prozent aus, während Betriebe mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/inne/n zu fast 100 Prozent aktiv sind (Leber 2002, S. 14). Auch für Backes-Gellner (2006, S. 134) stellen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) „eine Problemgruppe dar, da sie zu deutlich höheren Anteilen weiterbildungsaktiv sind als große Unternehmen“.

Die Unterschiede zwischen Groß- und Kleinbetrieben werden u.a. durch

- vermeintlich größere Professionalität in der großbetrieblichen Personalarbeit,
- häufigere Uninformiertheit von KMU über das Bildungsangebot,
- fehlende Entwicklungs- und Wachstumsmöglichkeiten von KMU sowie
- generell ungünstigeren Kosten-Nutzen-Relationen bei KMU erklärt (vgl. Backes-Gellner 2006).

Wenngleich die Betriebsgröße einflussreich ist, sollte über diese statistischen Mittelwerte hinweg nicht vergessen werden, dass es auch sehr weiterbildungsaktive Kleinbetriebe gibt. Backes-Gellner (2006, S. 142) weist darauf hin, dass „innovative kleinere Unternehmen keinen systematischen Nachteil aufgrund ihrer Kleinheit haben, sondern allenfalls aufgrund einer weniger wettbewerbsfähigen betrieblichen Personal- und Bildungspolitik“. Die Betriebsgröße reicht nicht aus um die Weiterbildungsabstinenz zu erklären. Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner (2006, S. 456 f.) haben den Befund verfolgt, dass Kleinbetriebe, wenn sie weiterbilden, dies intensiver tun als Großbetriebe. Sie zeigen anhand des IAB-Betriebspanels auf, dass bei den weiterbildenden Kleinunternehmen (ein bis neun Beschäftigte) die Teilnahmequote der Mitarbeiter/innen bei 48 Prozent liegt, während Großbetriebe mit 1.000 und mehr Beschäftigten eine Quote von nur 22 Prozent aufweisen (s. auch Leber 2002, S. 15). Sie kommen deshalb in einem zweiten Schritt zu der Hypothese, „dass sich das Weiterbildungsverhalten von Kleinst- und Kleinbetrieben auf etwas längere Sicht nicht so stark von dem mittlerer und größerer Betriebe unterscheidet, wie es die Querschnittsanalyse nahe legt. Hier besteht noch Forschungsbedarf“ (Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner 2006, S. 461). Demnach würden KMU nicht generell weniger weiterbilden, sondern diskontinuierlicher bzw. in größeren Zeitabständen. Clusteranalysen zu den deutschen CVTS2-Daten (Käpplinger 2007) zeigen jedoch, dass von den 33 Prozent der Unternehmen ohne Weiterbildungskurse (zu 71 Prozent Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeiter/inne/n) im Jahre 1999 nur acht Prozent ihren Mitarbeiter/inne/n in den zwei Jahren vor der Befragung Kurse anboten und auch nur 17 Prozent dieser Betriebe beabsichtigten, dies in den nächsten beiden Jahren zu tun. Insgesamt waren 71 Prozent der nicht-weiterbildenden CVTS2-Betriebe kontinuierlich weiterbildungsabstinent, d.h. sie boten in einem Zeitraum von fünf Jahren keinerlei Weiterbildung an. Auch Gerlach/Jirjahn kommen anhand des Hannoveraner Firmenpanels zu dem Ergebnis, dass der „größere Teil der Betriebe über die Jahre hinweg eine deutliche Kontinuität zeigte. Diese Betriebe finanzierten entweder überhaupt keine oder aber durchgängig Weiterbildungsmaßnahmen“ (1998, S. 331). Insofern ist die Weiterbildungsabstinenz mancher deutschen Unternehmen kein temporäres, sondern eher ein verfestigtes Phänomen.

Neben der Betriebsgröße fallen oft Branchenunterschiede bei der Weiterbildungsabstinenz auf: „Auch ein Vergleich der WB-Aktivitäten von Unternehmen verschiedener *Wirtschaftsbereiche* bzw. *Branchen* fördert deutliche Unterschiede zutage. So erweist sich der Dienstleistungsbereich – beispielsweise Banken und Versicherungen – über die verschiedenen Statistiken hinweg als überdurchschnittlich aktiv im Hinblick auf die betriebliche WB, während sich z.B. die Landwirtschaft oder das Baugewerbe regelmäßig am Ende dieser Liste wiederfinden“ (Martin/Beherends 1999, S. 10). Die deutschen CVTS3-Ergebnisse weisen das Kredit-/Versicherungsgewerbe mit der geringsten Weiterbildungsabstinenz von nur einem Prozent aus, während das Gastgewerbe mit 47 Prozent im Branchenvergleich die höchste Nichtbeteiligung seiner Betriebe zu verzeichnen hat (Schmidt 2007, S. 705). Erklärt werden diese Unterschiede unter anderem mit einer unterschiedlichen Wissensintensivität und Innovativität der Branchen. Insofern überschneiden sich hier Branchenunterschiede mit Innovationen, die ebenfalls häufig als Erklärungen für Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität herangezogen werden. Betriebe mit wenigen Veränderungen in den Produktionsbedingungen oder bei den Kundenanforderungen brauchen demnach weniger Weiterbildung, um sich wandelnden Märkten anzupassen. In CVTS2 berichteten so zum Beispiel 80 Prozent der nicht-weiterbildenden Unternehmen davon, dass sie im Befragungsjahr 1999 keine technischen oder organisatorischen Veränderungen erfahren haben, während der entsprechende Prozentsatz bei den weiterbildungsaktiven Clustern unter 50 Prozent lag (vgl. Käßlinger 2007, S. 389 ff.). Innerhalb der Branchen gibt es aber sicherlich auch Unterschiede. So gibt es zum Beispiel in der Textilindustrie – die traditionell eine eher niedrige Weiterbildungsquote aufweist – in Deutschland mittlerweile eine Vielzahl spezialisierter Betriebe in Marktnischen, die sehr weiterbildungsaktiv sind.

Neben Betriebsgröße und Branche werden in der Forschungsliteratur aber noch weitere, mindestens genauso wichtige Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung benannt. Dabei fallen Gemeinsamkeiten, aber auch unterschiedliche Ergebnisse oder unterschiedliche Akzentsetzungen zwischen den Autor/inn/en auf. Viele Analysen thematisieren die Personalstruktur (z.B. Düll/Bellmann 1998; Gerlach/Jirjahn 1998; Martin/Beherends 1999). Betriebe mit vielen Qualifizierten/Akademiker/inne/n sind demnach weiterbildungsaktiver als Betriebe mit vielen Gering-/Unqualifizierten. Eine Reihe von Studien stellt den Erklärungsversuch in Frage, dass die deutschen Betriebe deshalb im internationalen Vergleich weniger weiterbildungsaktiv sind, weil sie in der Ausbildung aktiver sind.¹ So sagen Düll/Bellmann auf Grundlage des IAB-Betriebspanels für Deutschland, dass „die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildung um 15 Prozent (Westdeutschland) bzw. um acht Prozent bei Ausbildungs- gegenüber Nicht-Ausbildungsbetrieben höher ist“ (1998, S. 218) und auch Gerlach/Jirjahn sehen anhand der Mikrodaten des Hannoveraner Firmenpanels einen „deutlich positiven Zusammenhang zwischen den betrieblichen Ausbildungsaktivitäten und ihren Weiterbildungsaktivitäten“ (1998, S. 331). Anhand internationaler empirischer Studien betonen Werner u.a., dass „die Front-loading-These,

1 „Von den Europäern bilden sich die Skandinavier am meisten beruflich fort. Hierzulande hält man sich weniger fit für den Job als anderswo. Das hat aber auch damit zu tun, dass in anderen Ländern erst per Fortbildung vermittelt wird, was man in Deutschland schon während der Berufsausbildung lernt“ (Institut der deutschen Wirtschaft 2002).

wonach ausbildende Unternehmen weniger Weiterbildung bedürfen, da im Rahmen der Erstausbildung bereits die relevanten Qualifikationen vermittelt wurden, sich für ganze Volkswirtschaften im internationalen Vergleich empirisch allerdings nicht untermauern lässt“ (2003, S. 354). Ausbildungsaktive Betriebe sind demnach tendenziell auch weiterbildungsaktiv, so dass die Trennlinie nicht zwischen Aus- und Weiterbildung, sondern zwischen bildungsaktiv und -inaktiv zu verlaufen scheint. Inwiefern Weiterbildungsregelungen der Sozialpartner die Beteiligung signifikant erhöhen, ist dahingegen in der empirischen Forschung deutlich strittiger (vgl. Düll/Bellmann 1998; Käpplinger 2007; Mytsek-Zühlke 2005; Seifert/Mauer 2004). Manche Studien heben die Bedeutung einer professionellen Personalarbeit besonders hervor (Käpplinger 2007; Martin/Behrends 2000), andere technologische Veränderungen/Investitionen (Düll/Bellmann 1998; Mytsek-Zühlke 2005; Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner 2006).

Insgesamt sind die Gemeinsamkeiten der Studien relativ groß und Unterschiede zum Teil den unterschiedlichen Analysemöglichkeiten der Datensätze geschuldet. So erlauben CVTS2 und CVTS3 zum Beispiel keine Analysen zur Qualifikationsstruktur der Belegschaften, weil diese Daten nicht erhoben wurden. Die wichtigsten Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsabstinenz sind (Reihenfolge ohne Wertigkeit): Betriebsgröße, Branche, Qualifikationsstruktur, Arbeitsbeziehungen, technologische oder Produktinnovationen, organisatorische Veränderungen, Professionalität der Personalarbeit, Ausbildungsaktivitäten, Konkurrenzdruck und Struktur des regionalen Arbeitsmarkts (vgl. Übersicht in Käpplinger 2007, S. 386 f.).

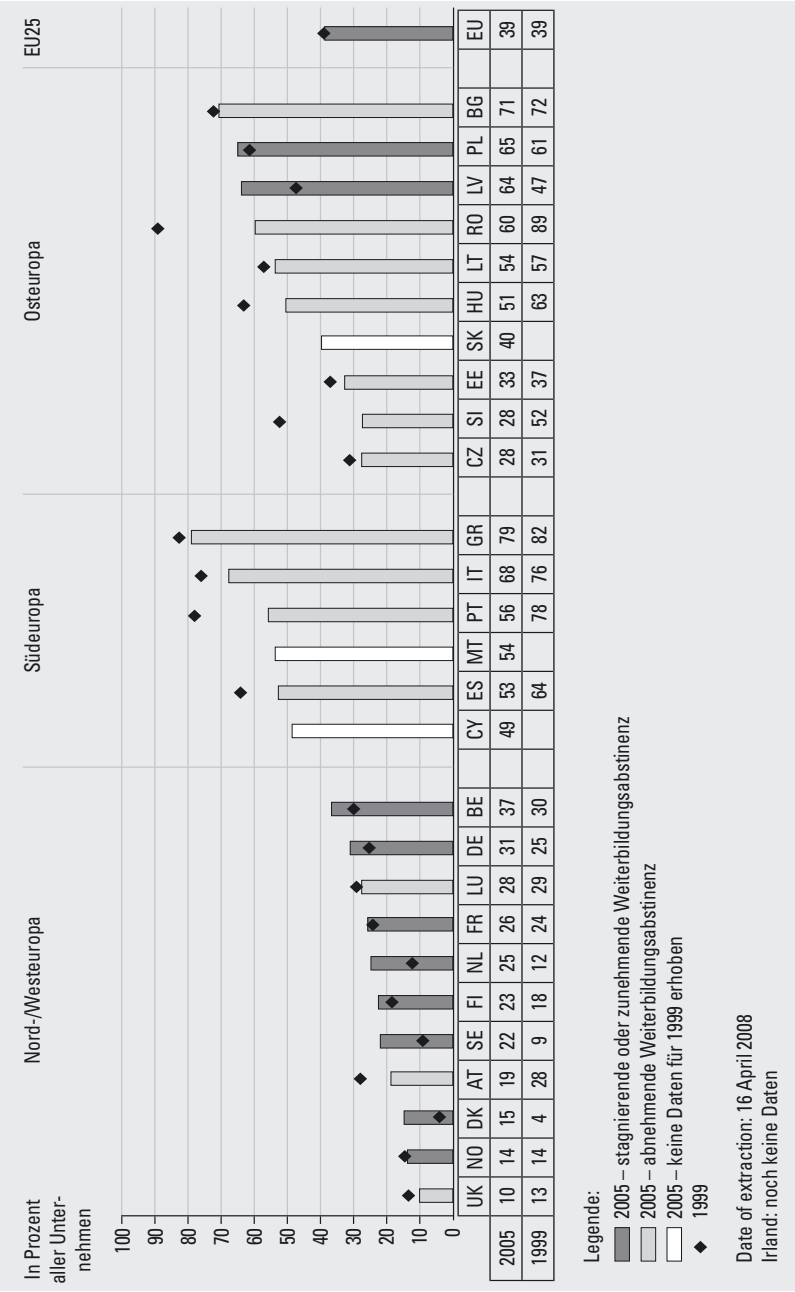
3. Weiterbildungsabstinenz der Unternehmen in Europa: Empirische Ergebnisse aus CVTS

Die CVTS-Befragungen bieten wegen ihrer hohen Zahl befragter Unternehmen mit einem EU-weit harmonisierten Befragungsansatz eine gute Grundlage für Analysen in europäisch vergleichender Perspektive (CVTS3 rund 100.000 antwortende Unternehmen in Europa). Gestützt auf diese Daten soll im Folgenden zunächst dargestellt werden, wie hoch der Anteil nicht-weiterbildender Unternehmen ist und wie er sich seit Ende der 1990er Jahre entwickelt hat. Anschließend wird analysiert, welche Gründe aus Unternehmenssicht dagegen gesprochen haben, betriebliche Weiterbildung anzubieten.

3.1 Unternehmen ohne Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten

Wie erwähnt, boten 2005 69 Prozent der Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten Weiterbildung in Form von Lehrveranstaltungen oder in arbeitsplatznaher Form an – 31 Prozent taten dies nicht. Deutschland nimmt damit einen Platz im Mittelfeld der EU-Mitgliedsstaaten ein. Der Anteil nicht-weiterbildender Unternehmen in den 27 europäischen Ländern, für die aus CVTS3 bisher Ergebnisse vorliegen, reichte von zehn Prozent im Vereinigten Königreich bis zu 79 Prozent in Griechenland. So zeigen sich recht ausgeprägte Unterschiede im Vergleich der nord- und westeuropäischen Staaten einerseits mit den süd- und osteuropäischen Staaten andererseits (vgl. Abb. 1): In Nord- und

Abbildung 1: Anteil weiterbildungsabsichtlicher Unternehmen in Europa



Quelle: Eurostat Datenbank NewCronos, CVTS2/CVTS3 (Abrufdatum 16. April 2008; CVTS3 vorläufige Daten).

Westeuropa war der Anteil weiterbildungsabstinenter Unternehmen 2005 durchwegs geringer als im Durchschnitt der EU (einschließlich Norwegen)². Im Vergleich zu den übrigen Staaten Nord- und Westeuropas waren die Unternehmen in Deutschland relativ häufig weiterbildungsabstinent. Unter den osteuropäischen Staaten gibt es vier, in denen die Weiterbildungsabstinenz der Unternehmen unter dem europäischen Schnitt liegt oder ihm entspricht: die Tschechische Republik, Slowenien, Estland und die Slowakei. Alle anderen osteuropäischen Staaten hatten ebenso wie die südeuropäischen Staaten überdurchschnittliche Anteile nicht-weiterbildender Unternehmen zu verzeichnen.

Im Zeitraum 1999 bis 2005 haben sich die Unterschiede zwischen den europäischen Staaten verringert. In den meisten west- und nordeuropäischen Ländern war der Anteil nicht-weiterbildender Unternehmen 2005 höher als noch 1999. Der Anstieg der Weiterbildungsabstinenz war zum Teil deutlich ausgeprägt, so in Schweden und den Niederlanden um 13, in Dänemark um elf und in Belgien um sieben Prozentpunkte.³ Die süd- und osteuropäischen Länder konnten – mit Ausnahme Polens⁴ und Lettlands – ihren Anteil nicht-weiterbildender Unternehmen verringern. Ein besonders starker Rückgang der Weiterbildungsabstinenz mit über 20 Prozentpunkten war in Rumänien, Slowenien und Portugal zu verzeichnen.

Studien für Deutschland und andere Länder (Kuckulenz 2006; Dearden/Reed/Van Reenen 2005; Conti 2005; Hansson/Johanson/Leitner 2004; de la Fuente/Ciccone 2002) zeigen, dass Betriebe durch Weiterbildung deutliche Produktivitätszuwächse verzeichnen, die weit über das hinausgehen, was die Arbeitnehmer/innen (beispielsweise in Form von Lohnerhöhungen) zurückerhalten. Es stellt sich daher die Frage, warum so viele Betriebe trotz dieser Erträge von Weiterbildung auf Weiterbildungsangebote für ihre Beschäftigten verzichten, und warum sich in den meisten nord- und westeuropäischen Ländern zwischen 1999 und 2005 die Häufigkeit eines solchen Verzichts sogar erhöht hat.

3.2 Gründe gegen betriebliche Weiterbildung aus Unternehmenssicht

Die nicht-weiterbildenden Unternehmen wurden in CVTS3 nach den drei wichtigsten Gründen dafür gefragt, dass sie keine Weiterbildung angeboten hatten. In dieser Frage wurden acht vorformulierte Gründe angeboten.⁵

2 Die Durchschnitte wurden von Eurostat für EU25 und EU27 auf der Grundlage der Länder berechnet, für die Daten in die Datenbank NewCronos eingestellt wurden.

3 Inwieweit für diese Veränderungen auch methodische Gründe eine Rolle spielen, kann derzeit noch nicht abschließend beurteilt werden. Einzelne statistische Ämter der beteiligten Staaten haben in ihren Qualitätsberichten zu CVTS auf methodische Veränderungen und Erhebungsprobleme hingewiesen. Das BIBB analysiert derzeit (zusammen mit den Projektpartnern Céreq und Isfol und im Auftrag von Cedefop) CVTS3 sowie die Datenqualität und Vergleichbarkeit zwischen beteiligten Ländern und mit den Vorgängererhebungen. Die Ergebnisse des Projekts „Evaluation and interpretation of the third European CVT Survey“ werden voraussichtlich Mitte 2009 vorliegen.

4 Die Ergebnisse für Polen von 1999 sind nicht direkt vergleichbar, da 1999 nur die Region Danzig in die Erhebung einbezogen wurde, 2005 dagegen das ganze Land.

5 Die Formulierungen wurden aus dem deutschen CVTS3-Fragebogen entnommen, die Reihenfolge in der Darstellung entspricht nicht der Reihenfolge im Fragebogen, sondern wurde ebenso wie die Zusammenfassung zu Kategorien von den Autoren vorgenommen.

Kein Bedarf an Weiterbildung

- die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprachen dem Bedarf des Unternehmens (EU 27: 72 Prozent),
- die benötigten Qualifikationen werden bevorzugt durch Neueinstellung entsprechend qualifizierter Mitarbeiter gewonnen (EU 27: 15 Prozent),
- das Unternehmen legte den Schwerpunkt auf die betriebliche Erstausbildung statt auf Weiterbildung (EU 27: 10 Prozent).

Hindernisse, den Weiterbildungsbedarf zu decken

- die hohe Arbeitsbelastung und die begrenzt verfügbare Zeit der Beschäftigten (EU 27: 32 Prozent),
- die hohen Kosten für Lehrveranstaltungen (EU 27: 23 Prozent),
- mangelndes Angebot an passenden Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt (EU 27: 15 Prozent),
- Schwierigkeiten, den Weiterbildungsbedarf des Unternehmens einzuschätzen (EU 27: 10 Prozent).

Sonstiges

- bedeutende Weiterbildungsanstrengungen in einem der Vorjahre (EU 27: 8 Prozent),
- sonstige Gründe (EU 27: 20 Prozent).

Mit der Ausnahme von Estland wurde in allen Ländern, deren Angaben für diese Frage schon ausgewertet werden können⁶, die erste Antwort deutlich am häufigsten angegeben: Diese Unternehmen hatten keinen Bedarf an Weiterbildung, weil sie die im Unternehmen vorhandenen Kompetenzen als bedarfsentsprechend eingeschätzt haben. Dem ökonomischen Kalkül folgend werden Unternehmen ihren Beschäftigten nur dann Weiterbildung anbieten, wenn aus Unternehmenssicht dafür Anreize vorliegen; die Anpassung der Qualifikationen und Kompetenzen an den Bedarf des Unternehmens stellt dafür vermutlich den stärksten Anreiz dar. Allerdings erstaunt die Häufigkeit, mit der die Unternehmen die Kompetenzen ihrer Gesamtbelegschaft für den eigenen Betrieb als hinreichend erachteten.

Die beiden nachfolgend aufgelisteten Gründe gegen eigene betriebliche Weiterbildung zielen ebenfalls auf fehlenden Bedarf an Weiterbildung. Anders als im erstgenannten Statement wird hier die Notwendigkeit der Gewinnung zusätzlicher Fähigkeiten und Kompetenzen gesehen, es werden jedoch andere Strategien genutzt. In erster Linie ist dies die Gewinnung der benötigten Qualifikationen durch Neueinstellung entsprechend qualifizierter Mitarbeiter/innen. In fast allen beteiligten Ländern war dies für die nicht-weiterbildenden Unternehmen eine wichtige personalpolitische Alternativstrategie. Nur in Deutschland, Österreich und Schweden hat sie im nationalen Durchschnitt keinen der vorderen Rangplätze eingenommen. Als weitere personalpolitische Strategie können die benötigten Kompetenzen durch Ausbildung des Nachwuchses gewonnen

⁶ Die Daten aus Irland fehlen noch, die Angaben der Slowakei zu dieser Frage werden aktuell revidiert.

werden. Dies wurde jedoch von den nicht-weiterbildenden Unternehmen vergleichsweise selten angegeben. Nur in einem Land – Norwegen – nahm bei den drei am häufigsten genannten Gründen gegen betriebliche Weiterbildung die Schwerpunktsetzung auf der betrieblichen Ausbildung einen vorderen Rangplatz ein.

Die weiteren im Fragebogen genannten Gründe gegen Weiterbildung sind die „klassischen“ Faktoren, die betriebliche Weiterbildung hemmen können. Besonders häufig genannt werden die Kosten der Lehrveranstaltungen einerseits, die hohe Arbeitsbelastung der Beschäftigten andererseits. Dabei fällt auf, dass die Schwierigkeit, Weiterbildung mit der Arbeitsbelastung zu vereinbaren, vor allem in west-, nord- und südeuropäischen Ländern von den Unternehmen genannt wird, in Osteuropa aber eine wesentlich geringere Rolle spielt – mit Ausnahme Ungarns sowie der Tschechischen Republik. In den übrigen osteuropäischen Staaten wurden dagegen die Kosten der betrieblichen Weiterbildung häufiger als ein Grund gegen Weiterbildung genannt.

Natürlich stellt sich die Frage, ob die Antworten der Unternehmen in diesem Punkt die Realität angemessen widerspiegeln. Zum einen könnten Antworttendenzen in der Befragung eine Rolle spielen; weiterbildungsabstinente Unternehmen könnten die Antwortalternative „kein Bedarf“ als „leichte“ Antwort wählen. Dagegen spricht allerdings, dass in CVTS2 eine ähnliche Frage ohne Bezug zu den Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen gestellt wurde, und auch in CVTS2 hatte ein irritierend hoher Anteil der Unternehmen angegeben, dass in den vor der Befragung liegenden Jahren keine Notwendigkeit bestand, neue berufliche Qualifikationen zu gewinnen oder weiterzuentwickeln. Zum anderen ist zu fragen, ob die Unternehmen den Bedarf an Qualifikationen und den Qualifizierungsbedarf ihrer Mitarbeiter/innen korrekt einschätzen. Nur in rund der Hälfte der befragten Unternehmen in der Europäischen Union sind hierzu systematische Analysen durchgeführt worden; die Unternehmen in Deutschland bilden dabei das Schlusslicht (vgl. ausführlicher Behringer 2008).

3.3 Schlussfolgerungen

Wenn es sich bei diesen Antworten der Unternehmen in Europa nicht nur um strategische Antworten handelt, dann lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Nicht- weiterbildende Unternehmen haben überwiegend keinen Bedarf am Ausbau der Kompetenzen der Mitarbeiter/innen wahrgenommen.
- Personalpolitische Alternativen zu Weiterbildung – Rekrutierung von Personal mit den benötigten Kompetenzen sowie betriebliche Ausbildung von Nachwuchskräften – werden in der Mehrzahl der Länder zwar auch genannt, aber seltener als der fehlende Bedarf an zusätzlichen Kompetenzen.
- In der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskussion ist, auch gestützt auf Forschungsergebnisse, immer wieder die Rede von der Erhöhung der Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen. Rund ein Drittel aller Unternehmen ist der Auffassung, dass die Beschäftigten in ihren Unternehmen über ausreichende Qua-

likifikationen verfügen, kommen also als Expert/inn/en in eigener Sache zu anderen Einschätzungen als Forschung und Politik. Es bleibt künftigen Analysen vorbehalten, nach Anhaltspunkten zu suchen, wie hoch der Anteil der Unternehmen in den Staaten der Europäischen Union ist, die von der Erhöhung der Qualifikationsanforderungen tatsächlich nicht betroffen sind. Wenn die Einschätzung der Unternehmen im Wesentlichen die Sachlage trifft, fehlt bildungspolitischen Maßnahmen für diese Teilgruppe die Begründung.

- Bildungspolitische Initiativen, die darauf abzielen, betriebliche Weiterbildung zu stärken, müssten vor allem bei den weiterbildungsabstinenten Unternehmen den Blick für den Bedarf an verbesserten Kompetenzen der Mitarbeiter/innen und für die erzielbaren Erträge von Weiterbildung schärfen. Während für letzteres eine Öffentlichkeitskampagne möglicherweise gute Effekte erzielen könnte, dürfte sie insgesamt nicht ausreichend sein. Qualifizierungsberatung der Unternehmen, insbesondere der KMU, und Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Personalarbeit könnten adäquate Instrumente sein.
- Die Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung durch finanzielle Mittel und die Förderung von Stellvertretungsregelungen (job rotation), um Hemmnisse gegen Weiterbildung aus dem Weg zu räumen, könnte die betriebliche Weiterbildung in den Fällen stärken, in denen dies tatsächlich Hindernisse sind. Allerdings handelt es sich dabei nur um einen kleineren Teil der weiterbildungsabstinenten Unternehmen. Einer Reduktion der betrieblichen Weiterbildungsabstinenz auf diesem Wege sind damit enge Grenzen gesetzt.

Literatur

- Backes-Gellner, U. (2005): Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen und Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Bonn, S. 132–153
- Behringer, F. (im Druck): Skill Needs in Enterprises: CVTS results. Vortrag bei der Skillsnet Agora Conference: Skills for Europe's future. Thessaloniki
- Behringer, F./Moraal, D./Schönfeld, G. (2008): Betriebliche Weiterbildung in Europa – Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. In: BWP, H. 1, S. 9–14
- Bellmann, L./Leber, U. (2005): Berufliche Weiterbildungsforschung – Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse. In: REPORT. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, H. 2, S. 29–40
- Conti, G. (2005): Training, Productivity and Wages in Italy. Labour Economics, H. 12, S. 557–576
- Dearden, L./Reed, H./Van Reenen, J. (2005): The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. Centre for Economic Performance Discussion Paper. London, H. 674
- Düll, H./Bellmann, L. (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland – Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997. Mitteilungen aus Arbeitswelt- und Berufsforschung, H. 2, S. 205–225
- Fuente, A. de la/Ciccione, A. (2002): Human Capital in a Global and Knowledge-based Economy

- Gerlach, K./Jirjahn, U. (1998): Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivität: Eine empirische Untersuchung mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels. In: Pfeiffer, F./Pohlmeier, W. (Hrsg.): Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. Baden-Baden, S. 311–337
- Hansson, Bo; Johanson, U.; Leitner, K.-H. (2004): The Impact of Human Capital and Human Capital Investments on Firm Performance: Evidence from the literature and european survey results. In: CEDEFOP 3rd Research Report on Vocational Education and Training. Thessaloniki, S. 264–319. URL: www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Projects_Networks/ResearchLab/ResearchReport/BgR3_Hansson.pdf (Stand: 30.07.2008)
- Institut der deutschen Wirtschaft (2002): Weiterbildung in Europa – Anhaltender Wissensdurst. In: iwd, H. 47. URL: www.iwkoeln.de/Default.aspx?TabID=637&ItemID=16342&language=de-DE (Stand: 30.07.2008)
- Käpplinger, B. (2007): Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? In: ZBW, H. 3, S. 382–396
- Kuckulenz, A. (2006): Wage and Productivity Effect of Continuing Training in Germany. A sectoral analysis. Diskussionspapiere der DFG-Forschergruppe „Heterogene Arbeit: positive und normative Aspekte der Qualifikationsstruktur der Arbeit“. Konstanz, H. 06/07. URL: [ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp06025.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp06025.pdf) (Stand: 30.07.2008)
- Kühnlein, G. (1997): „Verbetrieblung“ von Weiterbildung als Zukunftstrend? In: Arbeit, H. 3, S. 267–281
- Leber, U. (2002): Die Großen tun viel, die Kleinen tun nur wenig. In: IAB-Materialien, H. 2, S. 14–15
- Martin, A./Beherends, T. (1999): Die Empirische Erforschung des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen. Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, H. 11
- Mytzek-Zühlke, R. (2005): Einflussfaktoren betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Dänemark, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. In: Schmollers Jahrbuch, H. 4, S. 525–548
- Neubäumer, R./Kohaut, S./Seidenspinner, M. (2006): Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland. In: Schmollers Jahrbuch, H. 3, S. 437–471
- Schmidt, D. (2007): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik, H. 7, S. 699–711
- Seifert, H./Mauer, A. (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung. In: WSI-Mitteilungen, H. 4, S. 190–198
- Weber, W. (1985): Betriebliche Weiterbildung. Stuttgart
- Weiß, R. (1996): Unterschiede und Gemeinsamkeiten – Weiterbildungserhebung der Wirtschaft und europäische Weiterbildungserhebung (CVTS). In: Grundlagen der Weiterbildung, H. 2, S. 103–109
- Werner, D. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005. In: IW-Trends, H. 1, S. 17–33
- Werner, D./Flüter-Hoffmann, C./Zedler, R. (2003): Berufsbildung – Bedarfsorientierung und Modernisierung. In: Klös, H.-P./Weiß, R. (Hrsg.): Bildungs-Benchmarking Deutschland – Was macht ein effizientes Bildungssystem aus? Köln, S. 287–381
- Zwick, T. (2002): Continuous Training and Firm Productivity in Germany. ZEW, Discussion paper No. 02-50. Mannheim