

Empirische Befunde verschiedener Befragungen

FINANZIERUNG BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG

Lutz Bellmann / Ute Leber

Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben. Durch die Qualifizierung der Mitarbeiter erhöhen sich die Einsatzmöglichkeiten, die Arbeitsqualität und die Produktivität des Faktors Arbeit. Die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen ist allerdings nicht nur mit Erträgen, sondern auch mit Kosten verbunden. Dabei sind neben den *direkten Kosten*, die beispielsweise Honorare für Lehrkräfte, Raum- oder Reisekosten beinhalten, auch die *indirekten Kosten* zu berücksichtigen, die aufgrund der Freistellung von Mitarbeitern für Bildungsaufgaben entstehen. Der Artikel gibt eine empirisch fundierte Übersicht über die derzeit üblichen Finanzierungsmodelle.

Direkte und indirekte Kosten betrieblicher Weiterbildung können auf verschiedene Art und Weise von den beteiligten Akteuren aufgebracht werden. Neben einer alleinigen Kostenübernahme durch den Betrieb können die Beschäftigten auch in die Finanzierung der Weiterbildung einbezogen werden, wobei eine Beteiligung sowohl an den direkten als auch an den indirekten Kosten möglich ist. Eine *direkte Kostenbeteiligung* ist dann gegeben, wenn die Weiterbildungsteilnehmer zumindest einen Teil der Kosten für externe oder interne Lehrveranstaltungen übernehmen. Eine *indirekte Kostenbeteiligung* liegt einerseits dann vor, wenn Qualifizierungsmaßnahmen teilweise oder vollständig von der Arbeits- in die Freizeit verlagert werden, so dass sich die Lohnausfallkosten aus Sicht der Arbeitgeber verringern. Andererseits ist es aber auch möglich, vorhandene Zeitguthaben für Weiterbildungszwecke zu nutzen, d.h. einen erworbenen Freizeitanspruch in Arbeitszeit umzuwandeln. In diesem Kontext spielt die Verbindung

von Arbeitszeitkonten mit Lernzeiten eine besondere Rolle – eine Möglichkeit, die unter dem Schlagwort »Lernzeitkonto« diskutiert wird. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Weiterbildungskosten kann schließlich auch an bestimmte Bedingungen geknüpft sein, wie es etwa bei der *Rückzahlungsklausel* der Fall ist: Bei diesem Instrument werden die Weiterbildungsteilnehmer verpflichtet, einen Teil der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten zurückzahlen, wenn sie den Betrieb vor Ablauf

Aktuelle Trends zwischen »Lernzeitkonto« und »Rückzahlungsklausel«

einer bestimmten Frist aus von ihnen zu vertretenden Gründen verlassen. Insofern erhöhen Rückzahlungsklauseln die »Abwanderungshürde« von weitergebildeten Mitarbeitern und helfen aus betrieblicher Sicht, die Erträge von Qualifizierungsmaßnahmen zu sichern.

Empirische Befunde zum Angebot sowie zur Finanzierung betrieblicher Weiterbildung liegen aus verschiedenen Erhebungen vor (zu einem Überblick über diese Erhebungen vgl. Bellmann 2003). Auch wenn sich diese Untersuchungen hinsichtlich verschiedener Aspekte voneinander unterscheiden und ihre Ergebnisse nicht direkt vergleichbar sind, lassen sich auf ihrer Basis dennoch einige grundlegende Tendenzen bzw. Trends ausmachen, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Dabei wird zunächst auf das Angebot sowie auf die Kosten der Weiterbildung eingegangen, anschließend wird das Augenmerk auf verschiedene Finanzierungsarrangements gerichtet.

Informationen zu Angebot und Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung werden von einer Reihe an Untersuchungen bereitgestellt, z.B. der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS, der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) und dem IAB-Betriebspanel. Trotz der Schwierigkeiten, die sich bei einem Vergleich dieser Erhebungen ergeben, lässt sich auf ihrer Basis übereinstimmend zeigen, dass es neben einem Bereich an weiterbildungsaktiven Betrieben auch solche Segmente gibt, die kaum oder nur unterdurchschnittlich in der Weiterbildung engagiert sind. In Bezug auf die Betriebsgröße ist festzustellen, dass insbesondere Großbetriebe überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv sind; differenziert nach Branchen zeigt sich, dass der höchste Anteil an weiterbildenden Betrieben im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im öffentlichen Sektor zu finden ist. Nicht nur die Qualifizierungsaktivitäten von Betrieben verschiedener Größenklassen und Branchen variieren deutlich; zudem sind auch die Weiterbildungschancen einzelner Belegschaftsgruppen ungleich verteilt: So partizipieren Höherqualifizierte und Angestellte häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Geringqualifizierte und gewerbliche Beschäftigte. Die Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen befindet

sich demgegenüber in etwa auf dem gleichen Niveau, wobei die vorliegende empirische Evidenz hierzu nicht ganz eindeutig ist.

Im Zeitverlauf ist festzustellen, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe bis zum Ende der 1990er Jahre angestiegen, dann aber wieder – wenn auch nur geringfügig – zurückgegangen sind.

Auf Basis von CVTS und der IW-Erhebung stehen darüber hinaus Informationen zum zeitlichen Aufwand für Weiterbildung zur Verfügung. Nach CVTS II ergibt sich für 1999 ein jährlicher Zeitaufwand von durchschnittlich 27 Stunden je Weiterbildungsteilnehmer bzw. 10 Stunden je Beschäftigten (vgl. Grünewald u.a. 2003). Für das Jahr 2001 ermittelt die IW-Erhebung mit knapp 14 Stunden pro Teilnehmer ein deutlich niedrigeres Weiterbildungsvolumen, das gegenüber 1998 um 6 Stunden gesunken ist. Dieser Erhebung zufolge beschränkt sich die betriebliche Weiterbildung zumeist auf ein- oder mehrtägige Seminare, wohingegen länger andauernde Veranstaltungen nur eine untergeordnete Rolle spielen (vgl. Weiß 2003).

Löwenanteil der indirekten Weiterbildungskosten

Zu den direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung: Die Erfassung der Weiterbildungskosten ist mit einer Reihe von Problemen verbunden, wie die Erfahrungen einzelner Erhebungen zeigen. So verfügt nur ein Teil der Betriebe über eine eigene Kostenrechnung für die Weiterbildung, was insbesondere auf die größeren Unternehmen zutrifft, wohingegen die Kosten der kleinen und mittleren Unternehmen weitgehend unbekannt sind. Zudem werden speziell die indirekten Weiterbildungskosten nur von vergleichsweise wenigen Betrieben erfasst und müssen deshalb mit Hilfe von Angaben zu Zeitaufwand für die Weiterbildung und Lohn- und Gehaltskosten geschätzt werden.

Vernachlässigt man diese Schwierigkeiten, so belaufen sich die Ausgaben der Betriebe für Weiterbildung auf folgende Höhe: Grünewald u.a. (2003) ermitteln anhand der Daten von CVTS II für das Jahr 1999 durchschnittliche (direkte und indirekte) Kosten der Weiterbildung in Höhe von 1.723 Euro pro Teilnehmer und 624 Euro pro Beschäftigten. Differenziert nach Branchen ergeben sich dabei die höchsten Weiterbildungskosten für das (besonders weiterbildungsaktive) Kredit- und Versicherungsgewerbe und die niedrigsten für den Bergbau und das Gastgewerbe. Hinsichtlich der Zusammensetzung der Weiterbildungskosten stellen die Autoren fest, dass die Lohn- und Gehaltskosten der Weiterbildungsteilnehmer, also die indirekten Kosten, mit 43 Prozent den größten Anteil an den Gesamtkosten ausmachen; es folgen mit 19 Prozent die Kosten für externe Weiterbildungsveranstaltungen und mit 13 Prozent die Kosten für internes Weiterbildungspersonal. Weiß (2003) berechnet dagegen auf Basis der IW-Erhebung für das Jahr 2001 durchschnittliche Weiterbildungskosten der Betriebe in Höhe von 869 Euro pro Beschäftigten, wobei – in Übereinstimmung mit den CVTS-Ergebnissen – die indirekten Weiterbildungskosten mit 479 Euro den größten Teil ausmachen. Im Vergleich zu 1998 sind die Weiterbildungskosten der Betriebe dieser Erhebung zufolge um rund 230 Euro gesunken, was Weiß jedoch nicht auf ein verringertes finanzielles Engagement der Betriebe im Bereich der Weiterbildung, sondern vielmehr auf eine Erhöhung der Beschäftigtenzahl zurückführt.

Wie werden nun die direkten Weiterbildungskosten aufgeteilt? Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 1999 kann gezeigt werden, dass eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den direkten Weiterbildungskosten nur in einem vergleichsweise kleinen Anteil der Betriebe anzufinden ist. So trägt der Großteil der Betriebe (73 Prozent) die direkten Kosten der Weiterbildung allein; in 17 Prozent der Betriebe werden die Beschäftigten teilweise an den Weiterbildungskosten

beteiligt, und in 10 Prozent müssen die Weiterbildungsteilnehmer die direkten Kosten vollständig tragen. Diese Tendenz wird auch durch CVTS II bestätigt (vgl. Grünewald u.a. 2003). Differenziert nach Größenklassen zeigt sich, dass die Beschäftigten von Großbetrieben die Weiterbildungskosten seltener voll allein tragen müssen als die Mitarbeiter von Kleinbetrieben, dass aber eine teilweise Kostenbeteiligung in größeren Betrieben häufiger anzutreffen ist als in kleineren.

Die Beschäftigten können nicht nur an den direkten, sondern auch an den indirekten Kosten der Weiterbildung beteiligt werden. Dies ist zunächst durch

Verlagerung in die Freizeit?

eine Verlagerung von Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit möglich. Auf Basis des IAB-Betriebspanels 1999 lässt sich zeigen, dass im Großteil der Betriebe (57 Prozent) Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich während der Arbeitszeit stattfinden, während sie nur in einem geringen Teil (6 Prozent) vollständig in der Freizeit liegen. In 8 Prozent der Betriebe werden die Weiterbildungsaktivitäten teils in der Arbeits-, teils in der Freizeit durchgeführt. Dieses Ergebnis lässt sich im Wesentlichen auch durch CVTS II bestätigen. Je mehr Beschäftigte ein Betrieb hat, um so größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die angebotenen Maßnahmen vollständig in der Arbeitszeit stattfinden, während bei kleinen und mittleren Unternehmen eher Freizeitanteile eingebracht bzw. Maßnahmen in die Freizeit verlagert werden (vgl. Düll/Bellmann 2001). Für den Zeitverlauf lässt sich anhand der IW-Erhebung darüber hinaus eine leichte Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit feststellen (vgl. Weiß 2003).

Neben der Möglichkeit, Weiterbildungsmaßnahmen in der Freizeit der Beschäftigten durchzuführen, liegt eine indirekte Kostenbeteiligung auch dann vor,

wenn vorhandene Zeitguthaben des Arbeitnehmers über Arbeitszeitkonten auf Weiterbildungszeiten angerechnet werden. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gab es im Jahr 1999 in 17 Prozent der westdeutschen und 21 Prozent der ostdeutschen Betriebe Arbeitszeitkonten, wobei es vor allem größere Unternehmen waren, die ein solches System einsetzten. Auch wenn aus dieser Erhebung keine Informationen zur konkreten Verwendung der Arbeitszeitguthaben vorliegen, weisen erste Untersuchungen darauf hin, dass ein statistischer Zusammenhang zwischen Arbeitszeitkonten und Weiterbildung durchaus besteht (vgl. Düll/Bellmann 2001). Eine Erhebung des IW zeigt darüber hinaus, dass über die Hälfte der Betriebe davon überzeugt ist, Arbeitszeitkonten könnten zu einer Förderung der Weiterbildungsaktivitäten beitragen, wobei diese Meinung vor allem von größeren Unternehmen vertreten wird. Besondere Hoffnungen werden dabei an Jahresarbeitszeitkonten, weniger aber an längerfristige oder Lebensarbeitszeitkonten geknüpft (vgl. Janßen 2003, S. 14).

»Jahresarbeitszeitkonten können Weiterbildung fördern.«

Die eingangs genannten Rückzahlungsklauseln verwenden nach Angaben des IAB-Betriebspanels 1999 15 Prozent der Betriebe, die überhaupt Weiterbildungsaktivitäten anbieten. Dabei steigt der Anteil der Betriebe, die Rückzahlungsklauseln einsetzen, mit der Betriebsgröße deutlich an; zudem ergeben sich Unterschiede zwischen den Branchen, wobei insbesondere im Kredit- und Versicherungswesen überdurchschnittlich viele Betriebe dieses Instrument verwenden. In weiterführenden Analysen konnte darüber hinaus gezeigt werden, dass der Einsatz von Rückzahlungsklauseln oftmals mit weiteren Formen der Beteiligung der Arbeitnehmer an den direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten

einhergeht (vgl. Leber 2000). Dies kann als Indiz dafür betrachtet werden, dass in manchen Unternehmen der »ökonomische« Blick auf die Weiterbildung vorherrschend ist und sich gerade solche Betriebe hinsichtlich der Weiterbildungserträge absichern, die sich generelle Gedanken über die Kosten der Weiterbildung und deren Aufteilung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer machen.

Fazit: Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Weiterbildung heute in vielen Betrieben eine große Rolle spielt, dass es aber auch solche Bereiche gibt, die kaum oder nur unterdurchschnittlich in der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter aktiv sind. Eine mögliche Ursache für das geringe Weiterbildungsengagement mancher Betriebe kann in den damit verbundenen Kosten und Freistellungsproblemen liegen. Gerade in konjunkturell schlechten Zeiten dürfte es vielen Betrieben schwer fallen, Weiterbildungskosten für Beschäftigte zu finanzieren. Werden die Beschäftigten an den direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten beteiligt, so kann dies möglicherweise zu einem stärkeren Engagement in der Qualifizierung führen. Gerade an die Verknüpfung von Weiterbildung und flexiblen Arbeitszeiten, wie es etwa bei den sog. Lernzeitkonten der Fall ist, wird dabei die Hoffnung geknüpft, dass sie zu einer Förderung der Weiterbildung beitragen kann. Untersuchungen auf Basis des IAB-Betriebspanels geben erste Hinweise darauf, dass die Existenz von Arbeitszeitkonten im Betrieb – ebenso wie das Einbringen von Zeitelementen – die Bildungsbeteiligung verbessert (vgl. Düll/Bellmann 2001).

Literatur

Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld

Düll, H./Bellmann, L. (2001): Die zeitliche Lage und Kostenaufteilung von Weiterbildungsmaßnahmen. Empirische Ergebnisse auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels. In: Dobi-

schat, R./Seifert, H. (Hgg.), Lernzeiten neu organisieren. Berlin, S. 81–128

Grünewald, U./Moraal, D./Schönefeld, G. (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn

Janßen, P. (2003): Investive Arbeitszeitpolitik – mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung. In: iw-trends, H. 2, S. 1–19

Leber, U. (2000): Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und Absicherung ihrer Erträge. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 2, S. 229–241

Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. In: iw-trends, H. 1, S. 1–17

Abstract

In-company further education causes direct and indirect costs that can be divided up between employers and employees in different ways. The article provides an overview of a number of financing models of in-company further education, presenting empirical results of various surveys conducted in enterprises. Not only range of and participation in further education is dealt with, but also the height and composition of further education costs, the timing of qualifying measures, employees' paying a share of the direct costs, the application of redemption stipulations and so-called learning time accounts.



PD Dr. Lutz Bellmann ist Leiter des Forschungsbereichs »Betriebe und Beschäftigung« am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Dr. Ute Leber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in diesem Forschungsbereich.

Kontakt: Lutz.Bellmann@iab.de
Ute.Leber@iab.de