

Weiterbildung in KMU – Wie entwickeln sich die Teilnahmechancen der Beschäftigten?



LUTZ BELLMANN
Prof. Dr., Leiter der
Forschungsbereichs »Betriebe
und Beschäftigung« im IAB
Nürnberg und Professor für
Volkswirtschaftslehre an der
Universität Erlangen-Nürnberg



UTE LEBER
Dr., Ko-Leiterin des
Forschungsbereichs »Bildung
und Erwerbsverläufe« und
wiss. Mitarbeiterin im
Forschungsbereich »Betriebe
und Beschäftigung« im
IAB Nürnberg

Angesichts sich dynamisch entwickelnder Arbeitsmärkte und fortschreitender Technologisierung hat Weiterbildung in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich auch im gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe. Dabei unterscheiden sich jedoch die Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben verschiedener Größenklassen. Der Beitrag geht der Frage nach, inwieweit kleinere und mittlere Betriebe zum gesamtwirtschaftlichen Anstieg der Weiterbildung beigetragen haben und wie sich die Weiterbildungschancen der Beschäftigten in diesen Betrieben darstellen. Dies ist deswegen von großer Bedeutung, weil die Beteiligung an Weiterbildung ein wichtiges Mittel zur fachlichen Weiterentwicklung sowie zur Sicherung bzw. Erhöhung der individuellen Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten ist.

Zunehmende Bedeutung von Weiterbildung

Weiterbildung ist ein zentrales Instrument, um Motivation, Arbeitszufriedenheit und Produktivität der Beschäftigten zu erhöhen. Sie dient der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben ebenso wie der Deckung des Fachkräftebedarfs, wenn die benötigten Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. Eine zentrale Rolle spielt Weiterbildung auch im Kontext technischer und organisatorischer Änderungen. Durch Weiterbildung können Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten an Neuerungen angepasst und dadurch ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden. Dieser Aspekt wird aktuell intensiv im Zusammenhang mit der Digitalisierung diskutiert. Der Einsatz moderner Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien, so die Argumentation, gehe mit veränderten Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten einher und mache damit kontinuierliches Lernen wichtiger denn je (vgl. z. B. ARNTZ u. a. 2016).

Nicht zuletzt aufgrund des immer zügiger voranschreitenden technischen Wandels ist das betriebliche Weiterbildungsengagement in den letzten Jahren stark gewachsen. Dennoch gibt es nach wie vor einzelne Betriebs- und Beschäftigtengruppen, die sich nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligen, so z. B. kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Da sie in der deutschen Wirtschaft einen hohen Stellenwert haben, ist dieser Aspekt von besonderem Interesse.

Im Folgenden geben wir einen Einblick in die Weiterbildungsaktivitäten von KMU auf der Basis von Ergebnissen des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten). Zudem betrachten wir die Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung, wobei wir ein besonderes Augenmerk auf die Bedeutung der Digitalisierung richten.

IAB-Betriebspanel

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine repräsentative Befragung von Betrieben aller Branchen und Größenklassen, die seit 1991 in West- und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird. Im Rahmen persönlich-mündlicher Interviews werden jährlich rund 16.000 Betriebe durch Kantar Public befragt. Die Stichprobe des IAB-Betriebspanels wird aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen, die alle Betriebe in Deutschland mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst.

Informationen zur betrieblichen Weiterbildung werden seit 2007 jährlich erhoben. Dabei werden die Betriebe u. a. danach gefragt, ob sie Weiterbildung für ihre Beschäftigten gefördert und wie viele von diesen an entsprechenden Maßnahmen teilgenommen haben.

Zur Beschreibung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten werden im Beitrag zwei Kennzahlen betrachtet:

Die **Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe** gibt den Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben an; auf dieser Basis lassen sich Aussagen zur betrieblichen Verbreitung von Weiterbildung treffen.

Die **Weiterbildungsquote der Beschäftigten**, definiert als Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten, ermöglicht zusätzliche Informationen zur Reichweite der betrieblichen Weiterbildung.

Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Klein- und Großbetrieben

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels bildeten im 1. Halbjahr 2016 53 Prozent aller Betriebe in Deutschland ihre Mitarbeiter/-innen weiter, indem sie diese zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freistellten und/oder die Kosten für die Qualifizierung übernahmen. Im Zeitverlauf ist dabei ein deutlicher Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung festzustellen. So lag der Anteil der weiterbildenden Betriebe zu Beginn der 2000er-Jahre noch bei 36 Prozent. Bis zur Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/2010 ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe stetig angewachsen, dann aber zurückgegangen. Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung im Jahr 2011 hat der Anteil der weiterbildenden Betriebe wieder stark zugenommen; seitdem bewegt er sich relativ stabil bei über 50 Prozent. Zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen sind deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung auszumachen (vgl. Tab. 1). Bildeten im 1. Halbjahr 2016 nahezu alle Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (98%) ihre Mitarbeiter/-innen weiter, waren es von den kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten gut vier von zehn (44%). Der Durchschnittswert wird damit stark durch den hohen Anteil an Kleinbetrieben in Deutschland beeinflusst. Dass die Weiterbildungsbeteiligung von kleineren Betrieben geringer ist als die von größeren, ist aus verschiedenen Gründen wenig erstaunlich (vgl. BELLMANN/LEBER 2017). So ist die Wahrnehmungs-

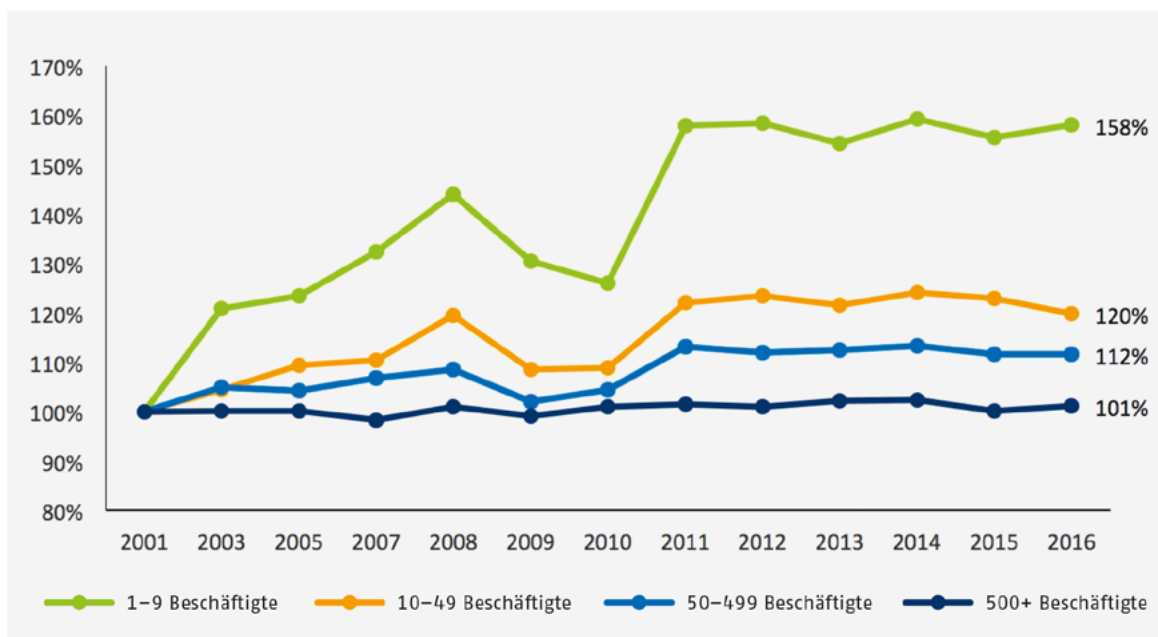
Tabelle 1
Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2016

	Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe	Weiterbildungsquote der Betriebe
1–9 Beschäftigte	44 %	29 %
10–49 Beschäftigte	68 %	35 %
50–499 Beschäftigte	90 %	37 %
500+ Beschäftigte	98 %	39 %
Gesamt	53 %	35 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2016

keit, dass ein Betrieb Weiterbildung für mindestens eine/-n Beschäftigte/-n anbietet, in einem Betrieb mit vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern naturgemäß sehr viel höher als in einem Betrieb mit nur wenigen Beschäftigten. Hinzu kommen Unterschiede in der organisatorischen, personellen und finanziellen Ausstattung von Groß- und Kleinbetrieben, die mit differierenden Möglichkeiten der Durchführung von Weiterbildung einhergehen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass in größeren Betrieben sehr viel häufiger konkrete Anlässe zur Weiterbildung bestehen. In der zeitlichen Entwicklung ist allerdings zu erkennen, dass die kleinen und mittleren Betriebe in den letzten Jahren deutlich aufgeholt haben und somit wesentlich für den Gesamtanstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung,

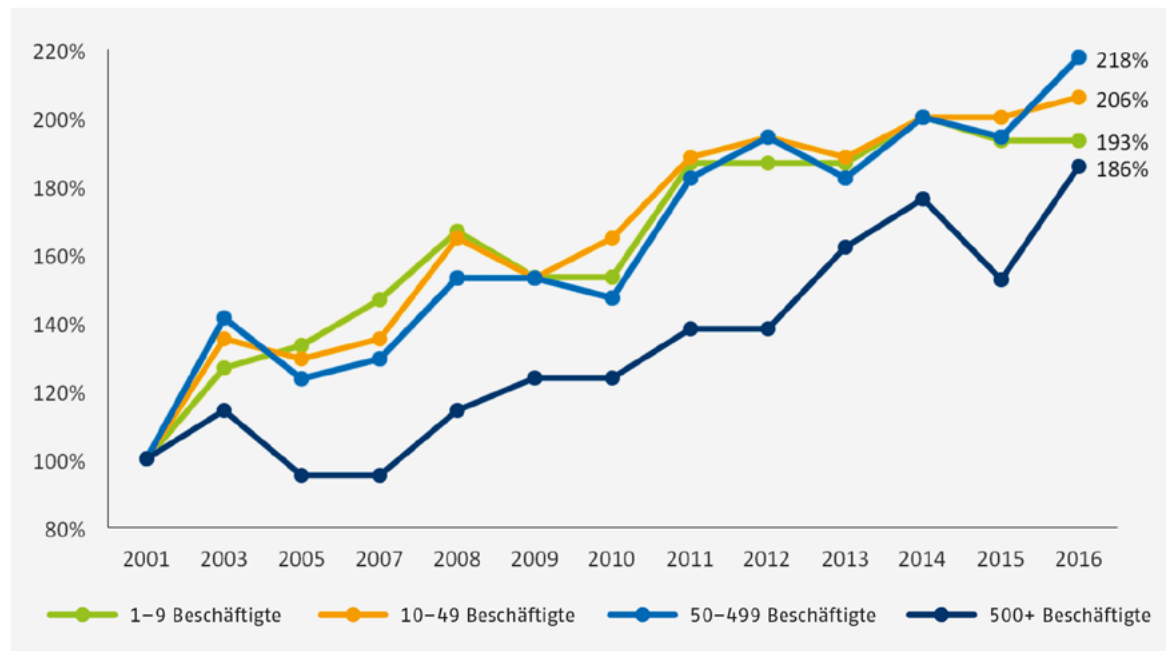
Abbildung 1
Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgröße 2001–2016
(Veränderung gegenüber 2000 in Prozent; Jahr 2000 = 100 %)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2016

Abbildung 2

Veränderung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Betriebsgröße 2001–2016
(Veränderung gegenüber 2000 in Prozent; Jahr 2000 = 100 %)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2016

gung in Deutschland verantwortlich sind. So ist der Anteil der weiterbildenden Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten seit 2001 um fast 60 Prozent gestiegen und der der Betriebe mit zehn bis 49 bzw. 50 bis 499 Beschäftigten um 20 bzw. zwölf Prozent (vgl. Abb. 1, S. 9).

Auch wenn im 1. Halbjahr 2016 relativ viele kleinere Betriebe keine Weiterbildung angeboten haben, bedeutet dies nicht, dass sie generell weiterbildungsabstinent sind. Vielmehr kann gezeigt werden, dass der Großteil der kleineren Betriebe sich zwar nicht regelmäßig, doch aber zumindest sporadisch, d. h. in einzelnen Jahren, an Weiterbildung beteiligt (vgl. JANSSEN/LEBER 2015). Ihre Entscheidung, in Weiterbildung zu investieren, scheint somit stärker vom kurzfristigen Bedarf getrieben zu werden, als dies bei den größeren Unternehmen der Fall ist.

Entwicklung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Um Aussagen zum Stellenwert der Weiterbildung in den Betrieben der deutschen Wirtschaft zu treffen, reicht es nicht aus, allein die Weiterbildungsbeteiligung, also den Anteil der weiterbildenden Betriebe, zu betrachten. Vielmehr ist es sinnvoll, zusätzlich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, d. h. den Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten, zu betrachten.

Den Daten des IAB-Betriebspanels zufolge nahmen in Deutschland im 1. Halbjahr 2016 35 Prozent aller Beschäf-

tigten an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil (vgl. Tab. 1). Ebenso wie die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten über die Zeit deutlich angestiegen. Gegenüber 2001, als nur 18 Prozent aller Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, hat sich die Weiterbildungsquote nahezu verdoppelt.

Während der Anteil der weiterbildenden Betriebe – wie oben dargestellt – je nach Größe stark schwankt, unterscheidet sich der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen weniger deutlich zwischen den Größenklassen (vgl. Tab. 1). Zwar lag die Weiterbildungsquote in den Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten zuletzt bei 29 Prozent und damit unter dem Durchschnitt; in den anderen Größenklassen jedoch beliefen sich die Teilnahmequoten auf Werte zwischen 35 Prozent (in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten) und 39 Prozent (in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten). Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in diesen Größensegmenten ist somit also mehr oder weniger vergleichbar, was bedeutet, dass Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben keine nennenswert schlechteren Chancen haben, an Weiterbildung teilzunehmen, als Beschäftigte in größeren Betrieben. Im Zeitverlauf ist eine Zunahme der Weiterbildungsquote in allen Größenklassen zu erkennen. Am deutlichsten fällt diese jedoch in den mittleren Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten aus (vgl. Abb. 2).

Technische Änderungen und Fachkräfteengpässe als Treiber der Weiterbildungsbeteiligung

Betriebe können aus ganz verschiedenen Gründen Weiterbildung anbieten. Neben wirtschaftlichen Motiven wie der Steigerung der Produktivität oder der Innovationsfähigkeit geht es auch um weichere Faktoren wie Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sowie ihre Bindung an den Betrieb. Betriebe bieten Weiterbildung aber auch häufig deswegen an, um die Qualifikationen ihrer Beschäftigten an veränderte Rahmenbedingungen der Leistungserstellung anzupassen. Als besondere Treiber betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten haben sich dabei technische und organisatorische Änderungen erwiesen. So zeigen verschiedene Studien, dass die Einführung neuer Technologien ebenso wie die neuer Organisationsformen wie z.B. Gruppenarbeit oder Job-Rotation einen Qualifizierungsbedarf induziert und ein verstärktes Engagement in der Weiterbildung auslöst. Wie eine Untersuchung von JANSSEN/LEBER (2015) deutlich macht, bieten Betriebe eher Weiterbildung an, wenn sie zuvor technische Neuerungen durchgeführt haben. Dieser Effekt ist sowohl für kleinere als auch für größere Betriebe festzustellen, doch fällt er in größeren Betrieben geringer aus. Dies hat vermutlich damit zu tun, dass die meisten großen Betriebe ohnehin mehr oder weniger regelmäßig Weiterbildung

anbieten, sodass sich die Einführung technischer Änderungen hier weniger stark auf das Weiterbildungsengagement auswirkt. Für kleinere Betriebe dagegen scheinen derartige Neuerungen ein wichtiger Anlass zu sein, und sie können dazu führen, dass ein zuvor nicht weiterbildender Betrieb sich für das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen entscheidet.

Eine besondere Bedeutung kommt diesem Aspekt aktuell im Kontext der Digitalisierung zu. Führen Betriebe neue Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ein, so erhöht dies die Anforderungen an das IT-Wissen der Mitarbeiter/-innen, aber auch an bestimmte Kompetenzen wie Organisationsfähigkeit oder Problemlösekompetenz. Während einfache Routinetätigkeiten an Bedeutung verlieren, werden abstrakte, wissensintensive Tätigkeiten immer wichtiger (vgl. z.B. LUKOWSKI/NEUBER-POHL 2017; BAUM/LUKOWSKI in diesem Heft). Dass sich Digitalisierung infolgedessen auch auf die Weiterbildungsaktivitäten eines Betriebs auswirkt, bestätigen die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. So sind Betriebe, die ihrer eigenen Einschätzung zufolge (sehr) gut mit den genannten neuen Technologien ausgestattet sind, in der Weiterbildung sehr viel aktiver als Betriebe, die in diesem Bereich eher schlecht aufgestellt sind. Dies gilt für kleinere ebenso wie für größere Betriebe. Allerdings geben größere Betriebe sehr viel häufiger an, (sehr) gut mit den modernen

Tabelle 2
Zusammenhang zwischen Ausstattung mit Automatisierungs-/Digitalisierungstechnologien und Angebot an Weiterbildung im Betrieb

So viele Betriebe sind nach eigener Einschätzung gut/schlecht mit modernen Digitalisierungstechnologien ausgestattet (in %)				
	sehr gut/ gut	mittel	schlecht/ sehr schlecht	kann ich nicht sagen
1 bis 9 Beschäftigte	16	25	18	41
10 bis 49 Beschäftigte	24	29	14	33
50 bis 499 Beschäftigte	29	31	9	32
500 und mehr Beschäftigte	29	31	5	35
Gesamt	19	19	17	38

So viele Betriebe davon bieten Weiterbildung an (in %)				
	sehr gut/ gut	mittel	schlecht/ sehr schlecht	kann ich nicht sagen
1 bis 9 Beschäftigte	63	49	31	40
10 bis 49 Beschäftigte	79	69	61	63
50 bis 499 Beschäftigte	92	92	87	88
500 und mehr Beschäftigte	99	97	100	97
Gesamt	71	57	40	48

Lesebeispiel: Insgesamt sind 19 Prozent aller Betriebe nach eigener Einschätzung sehr gut/gut mit modernen Technologien ausgestattet. Von diesen Betrieben bieten 71 Prozent Weiterbildung an.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2016

Technologien ausgestattet zu sein als kleinere (vgl. Tab. 2, S. 11).

Auch das Vorliegen von Fachkräfteengpässen kann ein wichtiger Grund sein, warum Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Gerade von kleineren Betrieben ist bekannt, dass sie oftmals besondere Schwierigkeiten haben, geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden – sei es, weil sie aus Sicht potenzieller Bewerber/-innen weniger attraktiv sind oder weil viele Bewerber/-innen über entsprechende Stellenangebote gar nicht informiert sind (CZEPEK u. a. 2015). Dabei scheint die Weiterbildung insbesondere für kleine und mittlere Betriebe eine wichtige Strategie zu sein, um diesen Engpass- oder Mangelsituationen zu begegnen. So investieren kleinere Betriebe dann verstärkt in Weiterbildung, wenn sie über Stellenbesetzungsschwierigkeiten klagen, wohingegen sich für größere Betriebe kein derartiger Effekt finden lässt. Grundsätzlich kann angenommen werden, dass es größeren Betrieben leichter fällt, externe Fachkräfte zu rekrutieren; darüber hinaus verfügen sie eher über die Ressourcen, um über langfristige Zeiträume zu planen. Größere Betriebe können eher auf bestehende Qualifikationen innerhalb des Unternehmens zurückgreifen, ohne ihre Weiterbildungsaktivitäten deutlich anpassen zu müssen, wenn Engpässe im Angebot von Fachkräften bestehen.

Die Untersuchung von JANSSEN/LEBER (2015) zeigt darüber hinaus, dass das Weiterbildungsangebot von kleineren Betrieben stärker auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen reagiert, als dies in größeren Betrieben der Fall ist. So fahren kleinere Betriebe ihr Weiterbildungsangebot tendenziell zurück, wenn ihre wirtschaftliche Lage schlecht ist. In größeren Betrieben hingegen bleibt die Weiterbildungsbeteiligung in ökonomisch schwierigen Zeiten mehr oder weniger unverändert.

Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass das Weiterbildungsangebot von kleineren Betrieben stärker als das von Großbetrieben von externen Faktoren und konkreten Anlässen getrieben wird.

Beschäftigte in kleineren Betrieben haben keine nennenswert schlechteren Teilnahmechancen

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ebenso wie die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in den letzten Jahren stark angestiegen ist. Dabei waren es insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe, die in den letzten Jahren ihr Weiterbildungsengagement deutlich erhöht haben. Zwar entscheiden sich nach wie vor weniger kleinere Betriebe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen als größere, doch ist festzustellen, dass der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten in kleineren Betrieben nicht stark vom entsprechenden Anteil in den

Großbetrieben abweicht. Dies bedeutet, dass Beschäftigte in kleineren Betrieben keine nennenswert schlechteren Chancen haben, an Weiterbildung teilzunehmen, als Beschäftigte in größeren Betrieben.

Weiterhin ist zu beobachten, dass viele kleine Betriebe zwar nicht regelmäßig, doch aber zumindest in einzelnen Jahren aus konkretem Anlass in Weiterbildung investieren. Dabei wird das Weiterbildungsverhalten von kleineren Betrieben sehr viel stärker von konkreten Anlässen wie der Einführung technischer Neuerungen oder dem Vorliegen von Fachkräfteengpässen getrieben. Aus anderen Studien ist darüber hinaus bekannt, dass innerhalb der Gruppe der kleinen und mittleren Betriebe deutliche Unterschiede im Weiterbildungsverhalten bestehen. So gibt es beispielsweise in innovativen Branchen überdurchschnittlich weiterbildungsaktive Kleinbetriebe – ebenso wie manche Großbetriebe zu beobachten sind, die sich nur unterdurchschnittlich an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen (vgl. KÄPPLINGER 2007).

Angesichts des immer zügiger voranschreitenden technischen Wandels und der zunehmenden Verbreitung moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ist anzunehmen, dass die Bedeutung der Weiterbildung in Zukunft weiter ansteigen wird. Um mit den Änderungen Schritt zu halten, wird es für Arbeitnehmer immer wichtiger, ihre Qualifikationen auf den neuesten Stand zu bringen. Unsere Analyse hat gezeigt, dass auch kleine Betriebe, die auf Digitalisierung setzen, verstärkt in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter aktiv sind. Dies erhöht nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit dieser Betriebe, sondern trägt auch zur Sicherung der Beschäftigungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten von kleinen und mittleren Betrieben bei. ◀

Literatur

ARNTZ, M. u. a.: Arbeitswelt 4.0 – Stand der Digitalisierung in Deutschland. Dienstleister haben die Nase vorn (IAB-Kurzbericht 22/2016). Nürnberg 2016

BELLMANN, L.; LEBER, U.: Bildungsökonomik. München 2017

CZEPEK, J. u. a.: Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. Bielefeld 2015

JANSSEN, S.; LEBER, U.: Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter (IAB-Kurzbericht 13/2015). Nürnberg 2015

KÄPPLINGER, B.: Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung. In: ZBW 103 (2007) 3, S. 382–396

LUKOWSKI, F.; NEUBER-POHL, C.: Digitale Technologien machen die Arbeit anspruchsvoller. In: BWP 46 (2017) 2, S. 9–13 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8289 (Stand: 10.07.2017)