

# Weiterbildung 2015

## Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2015

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber:

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. | Berlin | Brüssel

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308-1000

Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

Redaktion:

DIHK | Bereich Weiterbildung

Dr. Knut Diekmann, Kristin Momberg

Stand: August 2015

## Einführung

Seit 2005 führen die Industrie- und Handelskammern eine Umfrage unter Ausbildungsunternehmen durch, der auch kleiner Fragenkatalog zur Weiterbildung beigefügt ist. Das Ergebnis dieser Umfrage ist eine Trendaufnahme, wie Betriebe mit der Weiterbildung ihrer Belegschaften umgehen.

Auch im Frühjahr 2015 hat der DIHK wieder eine onlinegestützte Unternehmensbefragung durchgeführt. Zu ihren Plänen und Motiven im Bereich Aus- und Weiterbildung äußerten sich 11.127 Unternehmen.

Die Antworten verteilen sich auf die Wirtschaftszweige wie folgt:

- Industrie (ohne Bau) 25 Prozent,
- Baugewerbe 4 Prozent,
- IT 6 Prozent,
- Medien 3 Prozent,
- Handel 17 Prozent,
- Gastgewerbe 7 Prozent,
- Verkehr (Transport/Logistik) 6 Prozent,
- Banken/Versicherungen 7 Prozent,
- unternehmensorientierte Dienste 3 Prozent,
- Gesundheit/Pflege 2 Prozent,
- Immobilien 3 Prozent,
- sonstige Dienstleistungen 16 Prozent.

Nach Größenklassen zeigt sich folgende Verteilung:

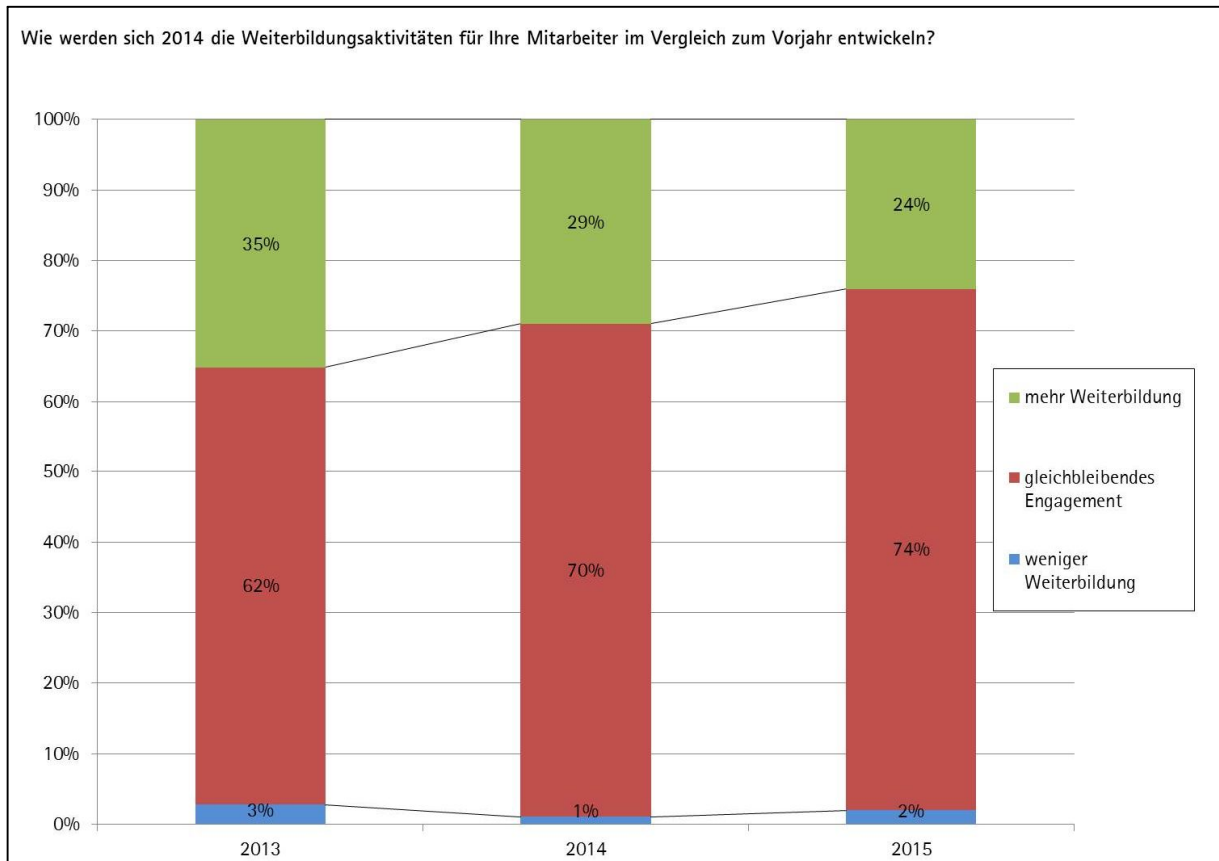
- Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten 13 Prozent,
- Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten 13 Prozent,
- Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten 47 Prozent,
- Unternehmen mit 200 bis 499 Beschäftigten 13 Prozent,
- Unternehmen mit 500 bis 1.000 Beschäftigten 6 Prozent,
- Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 8 Prozent.

Die Auswahl und Ansprache der Unternehmen erfolgte über die Industrie- und Handelskammern.

Zur besseren Lesbarkeit wird auf geschlechtsspezifische Doppelungen verzichtet.

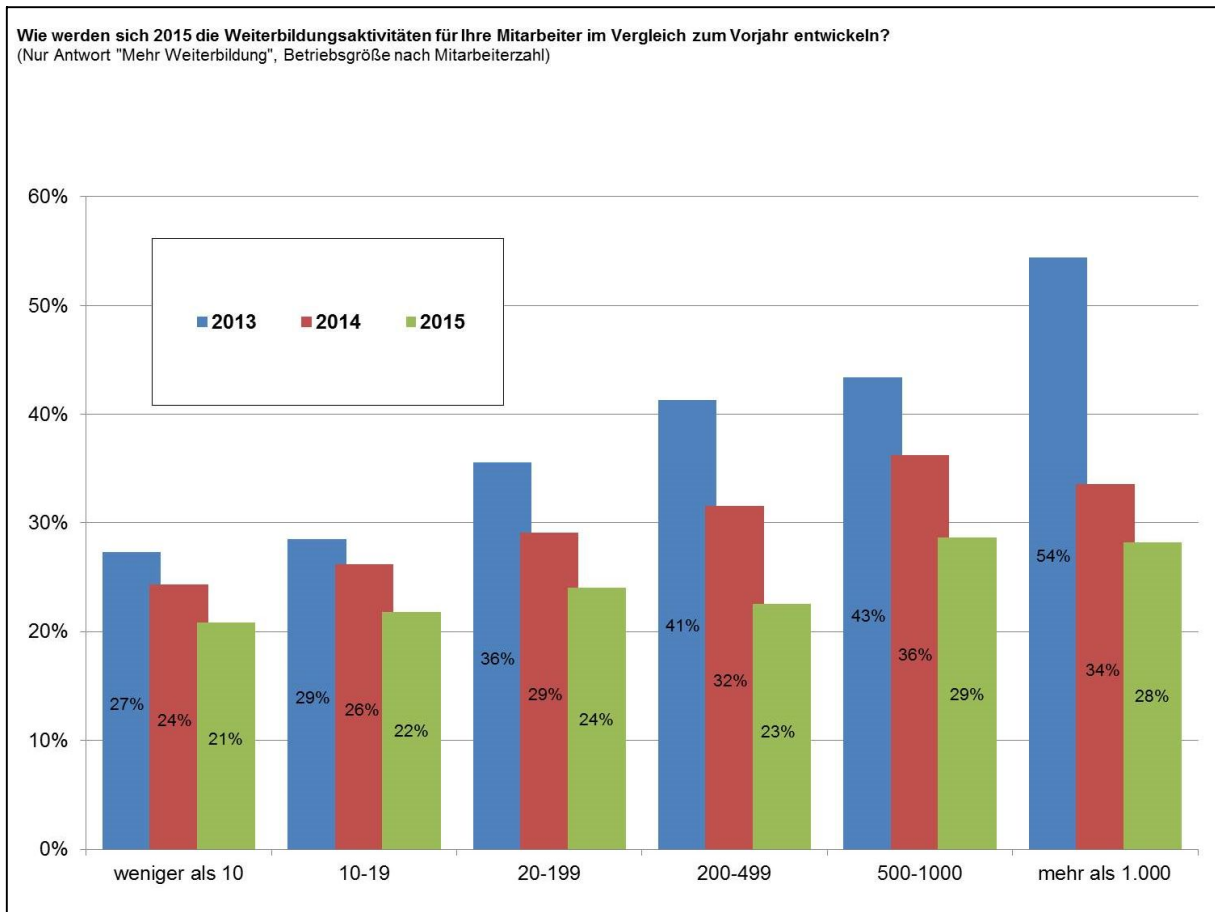
## Bedeutung Weiterbildung

Das Weiterbildungsengagement in deutschen Unternehmen ist weiterhin hoch: 98 Prozent der befragten Unternehmen geben an, im Jahr 2015 die Weiterbildungsaktivität für ihre Mitarbeiter zu vergrößern oder diese zumindest auf gleichem Niveau zu lassen. Nur zwei Prozent der Unternehmen plant mit weniger Weiterbildung als im Vorjahr – ein konstant niedriger Wert. Ohne Weiterbildung geht es nicht, dieses Bewusstsein ist hieraus deutlich ablesbar.



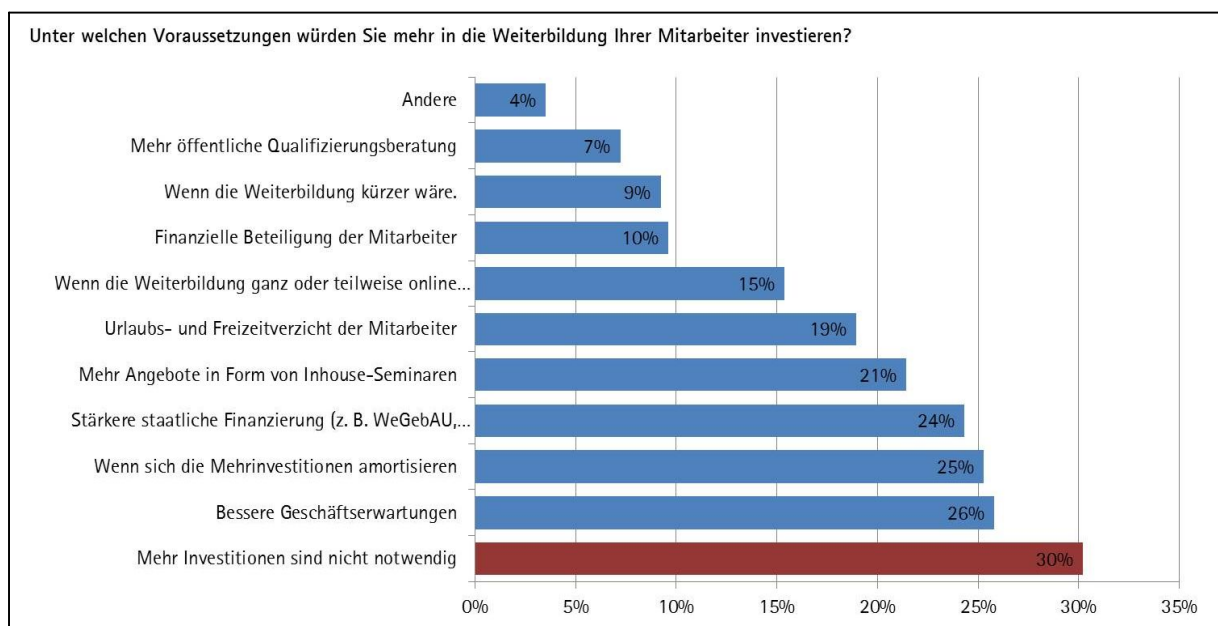
Der Anteil derjenigen Unternehmen, die weniger Weiterbildung anbieten wollen, ist über alle Betriebsgrößen hinweg gleichbleibend gering, wohingegen die Tendenz, das Weiterbildungsengagement auf dem bisherigen Niveau zu halten, steigt. Hier dürfte sich auch ein gewisser Konsolidierungseffekt bemerkbar machen: Nach gestiegenem Engagement in den Vorjahren gibt es seit 2013 Anzeichen, dass zahlreiche Unternehmen ihre Aktivitäten nun auf höherem Niveau verstetigen – eine Entwicklung, die sich insbesondere in größeren Unternehmen zeigt.

Der in der Vergangenheit deutlich sichtbare Unterschied beim geplanten Weiterbildungsengagement zwischen kleineren und größeren Unternehmen hat sich auch im Jahr 2015 weiter angeglichen. Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt sich: Je größer das Unternehmen desto stärker sinkt der Anteil derer, die mit größeren Weiterbildungsaktivitäten planen. Auch hier ist ein Verstetigungseffekt erkennbar. Denn es waren zuletzt vor allem größere Unternehmen, die überdurchschnittlich häufig von mehr Weiterbildungsanstrengungen berichtet haben. Positiv fällt auf: Selbst bei Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten ist es noch mehr als jeder fünfte Betrieb, der die Weiterbildungsaktivitäten für seine Mitarbeiter auszuweiten beabsichtigt.



## Voraussetzungen für mehr Investitionen in Weiterbildung

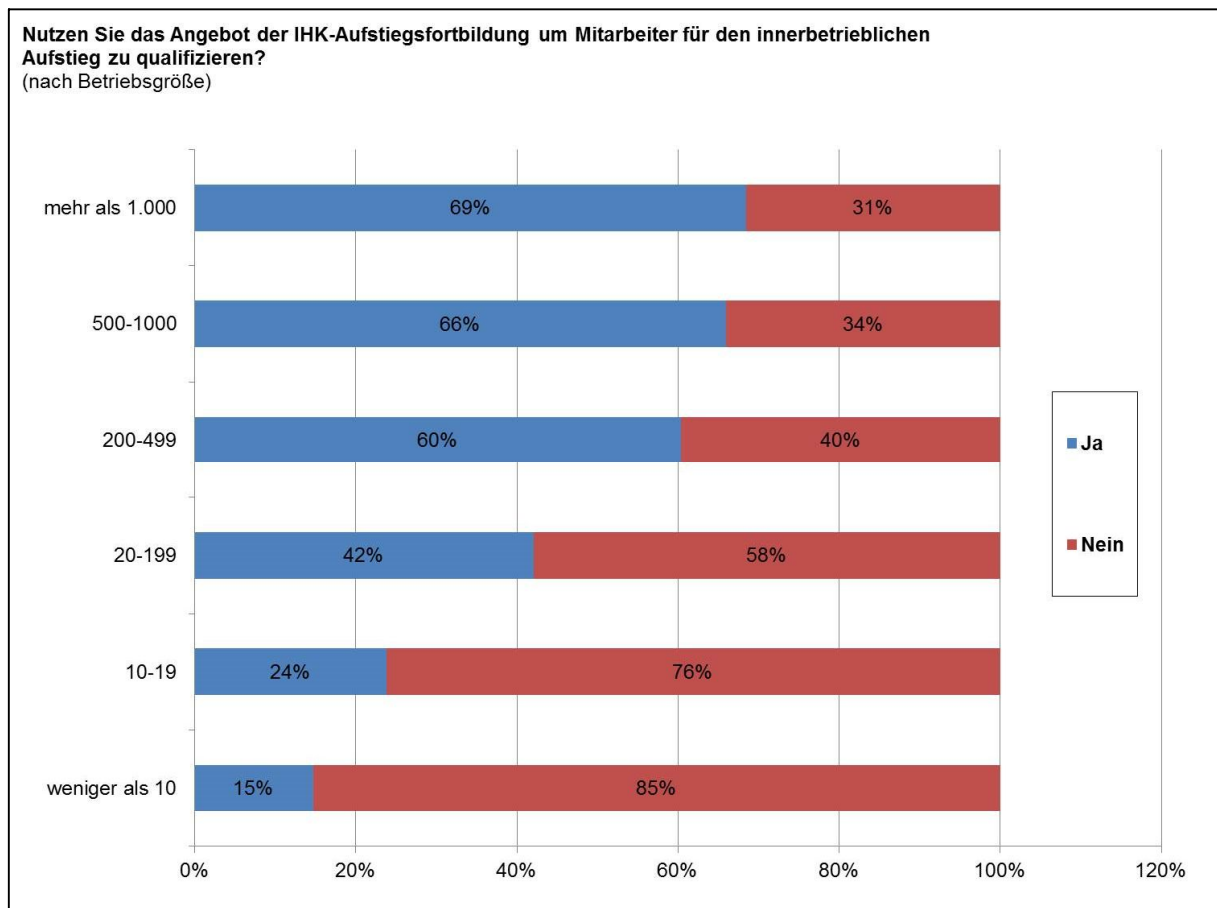
Bessere Geschäftserwartungen sind für 26 Prozent der befragten Unternehmen Voraussetzung, um mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren. Knapp ein Viertel (24 Prozent) der Unternehmen gibt an, dass eine stärkere staatliche Finanzierung von Weiterbildung Voraussetzung wäre, das Qualifizierungsangebot zu vergrößern. Grundsätzlich muss sich Weiterbildung für ein Unternehmen rechnen, das sagen 25 Prozent der Befragten. In diesem Zusammenhang spielt auch die Form der angebotenen Qualifizierungsmöglichkeiten eine zunehmend wichtige Rolle. Mehr Flexibilität ist gewünscht, d. h. mehr Inhouse-Seminare (21 Prozent) oder Online-Angebote (15 Prozent). Grundsätzlich sind aber aus Sicht der Unternehmer auch die Arbeitnehmer selber stärker gefragt: 19 Prozent erwarten von den eigenen Mitarbeitern mehr Urlaubs- bzw. Freizeitverzicht und zehn Prozent eine finanzielle Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. Knapp 30 Prozent der Unternehmen halten mehr Investitionen in Weiterbildung derzeit für nicht notwendig – ein weiterer Hinweis dafür, dass sich die Weiterbildungsaktivitäten auf hohem Niveau verstetigt haben.



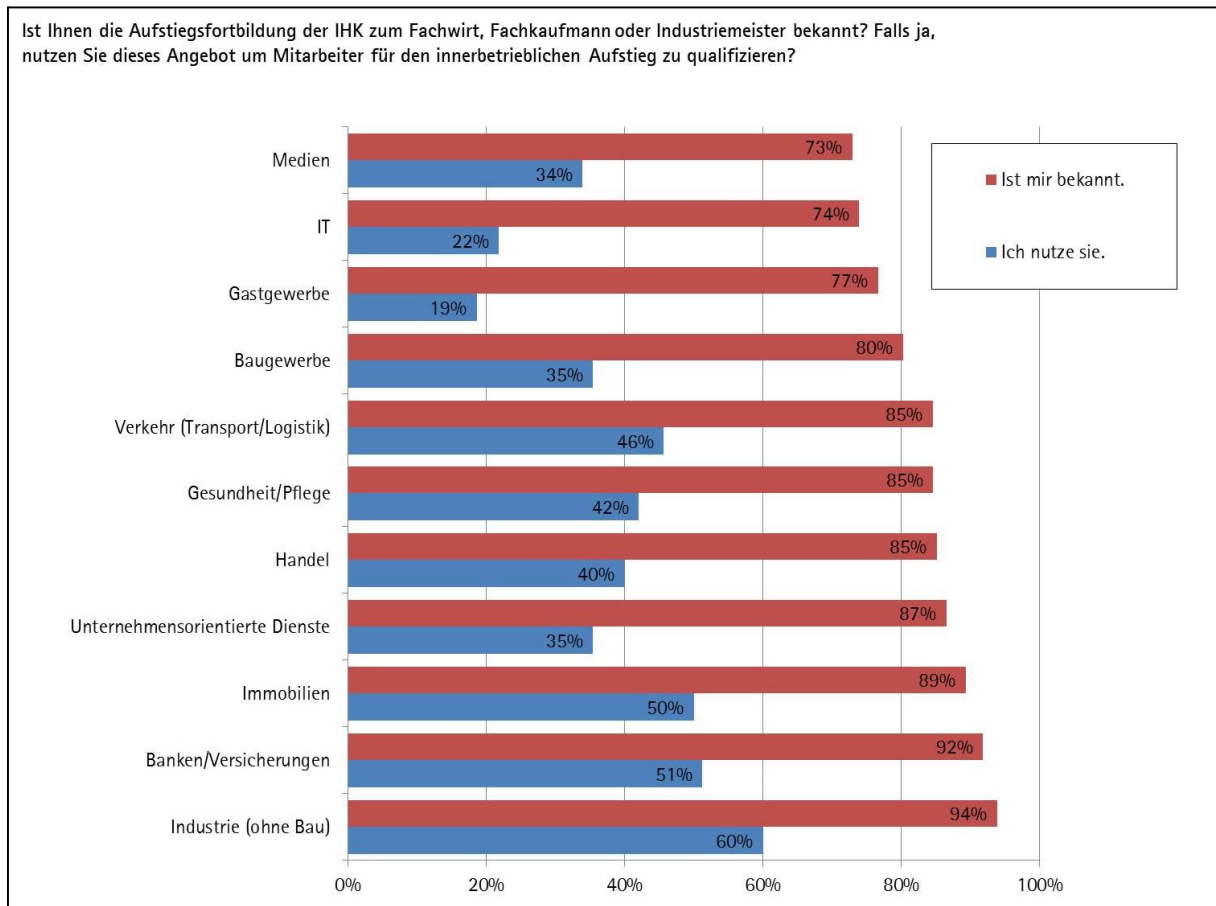
Interessant sind auch die Schlüsse, die sich aus den Freitextantworten in Zusammenhang mit der Frage nach mehr Investitionen in Weiterbildung ziehen lassen. Von den mehr als 300 Unternehmen, die hier antworten, bescheinigen 20 Prozent ihren Mitarbeitern zu wenig Engagement bzw. Motivation für eine Weiterbildung. Dass es für ihr Unternehmen keine passgenaue bzw. qualitativ ansprechende Weiterbildung gibt, bemängeln elf Prozent der Antwortenden. Neun Prozent wünschen sich mehr Angebote in der Region bzw. flexiblere sowie orts- und zeitunabhängige Lernangebote. Neben zu hohen Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen bemängeln sieben Prozent fehlende Fördermöglichkeiten oder zu hohe bürokratische Hürden, um diese zu beantragen. Fünf Prozent befürchten, dass sich die kosten- und zeitintensive Qualifizierung ihrer Mitarbeiter am Ende nicht für das eigene Unternehmen auszahlt und wünschen sich eine stärkere Bindung ihres Personals.

## Aufstiegsfortbildung als Mittel zur Fachkräftesicherung

Die IHK-Weiterbildung spielt in diesem Zusammenhang eine ambivalente Rolle. Danach befragt, ob die Aufstiegsfortbildung der IHK zum Fachwirt, Fachkaufmann oder Industriemeister bekannt sei, antworten 86 Prozent der Unternehmen mit Ja. Allerdings nur 43 Prozent davon nutzen dieses Angebot, um Mitarbeiter für den innerbetrieblichen Aufstieg zu qualifizieren. Differenziert werden muss hier zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe: Neun von zehn Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern (93 Prozent) geben an, die IHK-Aufstiegsfortbildung zumindest zu kennen; bei kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern sind es immerhin sieben von zehn (72 Prozent). Generell lässt sich feststellen, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Aufstiegsfortbildung intensiver genutzt wird. Bei großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern sind es knapp 70 Prozent, bei kleinen Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern sind es nur 15 Prozent der Befragten, die angeben, die IHK-Aufstiegsfortbildung zur Mitarbeiterqualifizierung zu nutzen. Umso wichtiger ist es, gerade bei kleineren Unternehmen und deren Mitarbeitern die Möglichkeiten der IHK-Aufstiegsfortbildung noch stärker zu bewerben und etwaige Informationslücken zu schließen.



Schwankt die Bekanntheit der IHK-Aufstiegsfortbildung zwischen Unternehmen verschiedener Branchen nur geringfügig zwischen 73 Prozent (Medien) und 94 Prozent (Industrie, ohne Bau), sind hier die Unterschiede bei der Nutzung deutlicher zu erkennen. Nur zwei von zehn Unternehmen aus dem Gastgewerbe nutzen die IHK-Aufstiegsfortbildung zum Meister oder Fachwirt. Intensiver hingegen nutzen die Industrieunternehmen das Weiterbildungsangebot der IHK: sechs von zehn Unternehmen qualifizierten ihre Mitarbeiter mithilfe der IHK-Aufstiegsfortbildung.



Die Betriebe wurden auch danach gefragt, ob sie perspektivisch ihre Mitarbeiter mit einer klassischen Aufstiegsfortbildung durch Bachelor- bzw. Master-Absolventen ersetzen würden. Eine große Mehrheit von 93 Prozent verneint dies. Dieses Bild korrespondiert mit den Ergebnissen der aktuellen DIHK-Hochschulumfrage, nach der nur jedes zweite Unternehmen seine Erwartungen an Bachelor-Absolventen als erfüllt sieht.

## Informationsbedarf

Dabei kommen die Industrie- und Handelskammern (IHKs) dem Informationsbedarf der Unternehmen offenbar entgegen. 80 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich durch ihre IHK zu Themen der Weiterbildung gut informiert fühlen.

An der offenen Frage nach zusätzlichen und neuen Weiterbildungsangeboten beteiligten sich 1.500 der befragten Unternehmen. Zur Hälfte handelt es sich um betriebspezifische Bedarfe, die genannt werden. Das Gros der Antworten bezieht sich auf fachliche Inhalte, nur eine Minderheit auf konkrete Dienstleistungen. Zudem wünschen sich die Betriebe auch verstärkt Informationen zu neuen gesetzlichen Anforderungen wie zum Beispiel den Regelungen zum Mindestlohn.

Insgesamt handelt es sich eher um klassische Themen, nur in geringem Maße um neue Fragestellungen: neben den Fachinhalten haben vor allem überfachliche und soziale Kompetenzen Konjunktur, das Spektrum reicht hier bis hin zu Etikette-Angeboten. Fragen rund um die Führung werden häufig genannt. Digitale Medienkompetenzen differenziert nach Altersklassen werden durchgängig als Bedarf formuliert. Generell werden die Gewinnung und der Umgang mit Auszubildenden häufig thematisiert: angefangen bei externer Hilfe für die Akquise von Lehrstellenbewerbern, über Hilfestellung für Azubis bei der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, bis hin zur Ausbildung für Ausbilder. Der Bedarf nach Beratung zu Fördermöglichkeiten etc. zeigt, dass das Thema Finanzierung und Fragen zur Entwicklung betrieblicher Strukturen zur Weiterbildung viele Unternehmen umtreibt. Daneben spielen aber auch Informationen rund um die Themen Prävention und das betriebliche Gesundheitsmanagement eine wichtige Rolle. Bei den Umweltthemen dominiert der Bereich von Energieeinsparung und Nachhaltigkeit.

Gemessen an den aktuell politisch diskutierten Themen zur Inklusion und Kompetenzfeststellung ist bemerkenswert, dass die Betriebe keine diesbezüglichen Bedarfe formulieren.

## Lese- und Schreibkenntnisse

Eine Frage thematisiert das Niveau der Lese- und Schreibkenntnisse, das im Weiterbildungsbereich erst seit rund drei Jahren größere Aufmerksamkeit erregt. Immerhin 40 Prozent der Betriebe beobachten unter ihren beschäftigten Arbeitnehmern unterdurchschnittliche Kompetenzen bei dieser wichtigen Kulturtechnik. Es zeigt sich, dass dieses Phänomen, das auch schon bei der mangelnden Ausbildungsreife eine Rolle spielt, in der beruflichen Weiterbildung eine größere Bedeutung einnimmt.

## Erwartungen

Die Unternehmen wurden eingeladen, grundsätzliche Anmerkungen zum Thema Aus- und Weiterbildung zu machen. Die generelle Stimmungslage sowie die Hauptinteressenschwerpunkte ließen sich damit erfassen.

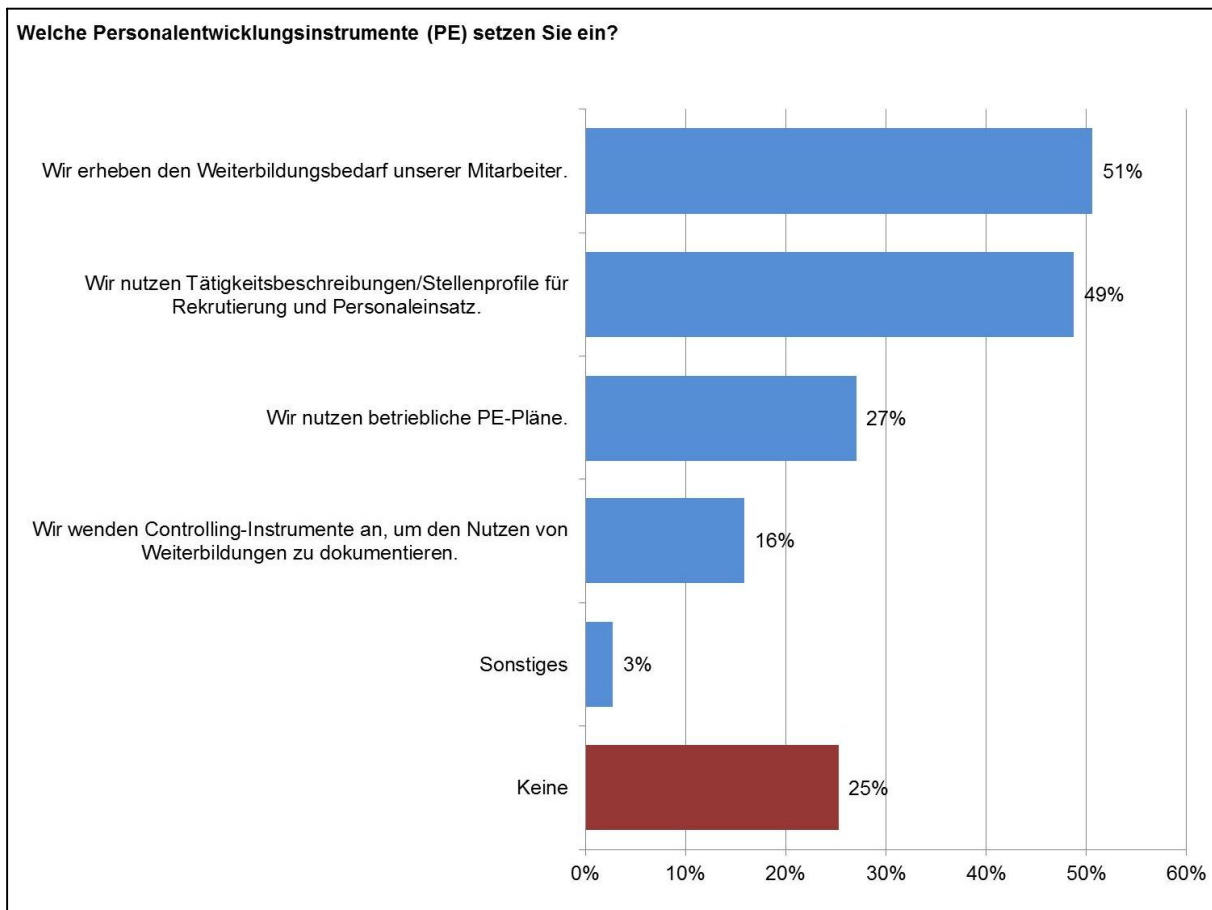
Wenig überraschend ist die häufige Thematisierung von Fragen rund um die Ausbildung. Von den rund 700 Kommentaren beziehen sich jedoch auch mehr als ein Drittel auf die Weiterbildung. Zwei augenfällige Herausforderungen werden oft thematisiert: so stellen immer noch die räumlichen Entfernungen zu Weiterbildungseinrichtungen für viele Unternehmen ein Hindernis dar. Und die Finanzierung von Weiterbildungen ist für einen signifikanten Teil der Betriebe ein Problem. Der Ruf nach Beratungsleistungen wird lauter.

Themenstellungen der Zusammenarbeit von Mitarbeitern bewegen einige der Kommentatoren ebenso wie die grundsätzliche Frage nach der Motivation der Beschäftigten. Hier zeigen sich Spannungen, die auch aus der zunehmenden Heterogenität der Belegschaften erwachsen.



## Instrumente der Personalentwicklung

Zum ersten Mal wurden 2015 die Unternehmen zum Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten befragt. Die Hälfte der Befragten geben an, den Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter zu ermitteln (51 Prozent) und/oder Tätigkeitsbeschreibungen bzw. Stellenprofile für die Rekrutierung und den Einsatz von Personal zu nutzen (49 Prozent). PE-Pläne nutzen hingegen nur drei von zehn (27 Prozent), Controlling-Instrumente zur Dokumentation des Weiterbildung-Nutzens nicht einmal zwei von zehn Unternehmen.



Die knapp 300 Freitextantworten zu den sonstigen Personalentwicklungsinstrumenten ergänzen dieses Bild. Ungefähr ein Fünftel (21 Prozent) davon nutzen regelmäßige Mitarbeitergespräche im Rahmen der Personalentwicklung.

## Transparenzinstrumente

Zusätzlich zu den Weiterbildungsaktivitäten wurden die Unternehmen auch nach Kenntnis und Nutzen verschiedener Transparenzinstrumente befragt. In diesem Zusammenhang geben 81 Prozent der teilnehmenden Unternehmen an, den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) nicht zu kennen. Der DQR wurde 2013 eingeführt. Von den Unternehmen, denen der DQR bekannt ist, sieht fast die Hälfte der Unternehmen (43 Prozent) seine Relevanz in der Vergleichbarkeit von Abschlüssen. 13 Prozent geben an, durch den DQR Stellen passgenauer besetzen zu können. Und immerhin elf Prozent nutzen ihn im Rahmen von Vergütungsfragen. Insgesamt ist der Informations- und Aufklärungsbedarf seitens der Politik hier gleichbleibend hoch.

Ein ähnliches Bild ergibt die Frage nach der Kenntnis des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG). Das auch als Anerkennungsgesetz bekannte Regelwerk ist 2012 in Kraft getreten. Knapp Dreiviertel der befragten Unternehmen kennen das BQFG nicht. Das Informationsdefizit ist noch immer beträchtlich.

## Weiterbildung 2015 – Zusammenfassung der Ergebnisse

- Die Unternehmensbefragung zeigt, dass mit weiteren kräftigen Anstiegen bei der Weiterbildungsteilnahme immer weniger zu rechnen ist. Denn die Betriebe haben ein hohes Niveau an Weiterbildung etabliert. Das ist umso erstaunlicher, als in der Vergangenheit der sog. Schweinezyklus dafür sorgte, dass nur in Phasen des Abschwungs viel Weiterbildung unternommen wurde.
- Typisch ist die Differenz zwischen den kleineren und größeren Betrieben. Es zeigt sich immer wieder, dass kleinere Betriebe Probleme haben, ihre eigene Weiterbildung zu organisieren. Das hängt damit zusammen, dass sie häufig nicht über ausreichend spezialisiertes Personal verfügen bzw. auch keines einstellen können.
- Auch die Verteilung der Weiterbildungsteilnahme auf die Branchen folgt dem Bild, das man aus vielen Umfragen kennt. Man muss allerdings berücksichtigen, dass die Motivation zum Selbstlernen in den verschiedenen Branchen variiert. So dürfte im Sektor IT und Medien eine besondere Situation vorliegen, da es dort eine Tradition der Selbstaneignung gibt.
- Die Antworten auf die Fragen zum Thema Personalentwicklung geben ein recht ernüchterndes Bild wieder, wenn auch ihre Struktur die Ergebnisse anderer Studien bestätigen.
- Das große Vertrauen in die Aufstiegsfortbildung zeigt sich darin, dass 93 Prozent der Betriebe Berufserfahrene nicht durch Bachelor- oder Master-Absolventen austauschen würden. Das steht jedoch im Gegensatz dazu, dass Unternehmen die Aufstiegsfortbildung zwar in hohem Masse kennen, aber dann nur zur Hälfte nutzen.
- Die Antworten auf die offenen Fragestellungen zeigen ein authentisches Bild, welche Rationalität und welche Themen die Betriebe bewegen. Sehr augenfällig ist das Selbstverständnis, aufgrund kurzer Planungshorizonte und mangelnden Personals Weiterbildung kaum mittel- und langfristig gestalten zu können. Es zeigt sich darin auch, dass Betriebe bei der Weiterbildung auf professionelle und spezialisierte Dienstleister zurückgreifen sollten.
- Auch die Finanzierung externer Angebote stellt Betriebe vor Herausforderungen, da immer wieder die Höhe der Preise moniert wird.
- Der Bedarf an Weiterbildung im Bereich der Kulturtechnik Lesen und Schreiben verhält sich analog zu den Befunden der Leo-Level-One-Studie unter den Erwachsenen. Immerhin 40 Prozent der Betriebe suchen unter ihren Mitarbeitern Probleme.
- Wie schwer es ist, langfristige Trends in operatives Handeln zu transferieren, zeigen auch die Lücken bei den Antworten. So sind Inklusion oder Alterung wie auch Digitalisierung bei den Antworten auf die offenen Fragen nicht zu finden. Dies sind Themenstellungen, die auf politischer Ebene vorangetrieben werden, ohne in der betrieblichen Realität präsent zu sein.
- Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR), der nunmehr schon zehn Jahre diskutiert wird, findet bei den Unternehmen bislang kaum Aufmerksamkeit.