

IW-Trends

IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand

Susanne Seyda / Sabine Köhne-Finster / Fritz Orange
/ Thomas Schleiermacher

IW-Trends 2/2024

Vierteljahresschrift zur
empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 51



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

Twitter

@iw_koeln

LinkedIn

@Institut der deutschen Wirtschaft

Facebook

@IWKoeln

Instagram

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling

Senior Economist
groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer

Senior Economist
schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

**Alle Studien finden Sie unter
www.iwkoeln.de**

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de.

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2024

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand

Susanne Seyda / Sabine Köhne-Finster / Fritz Orange / Thomas Schleiermacher,
April 2024

Zusammenfassung

Die Weiterbildungsaktivität erreichte im Jahr 2022 laut IW-Weiterbildungserhebung, an der sich 953 Unternehmen beteiligten, einen Höchststand: 93 Prozent der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Weiterbildung an. Jeder Beschäftigte investierte durchschnittlich 20,3 Stunden – ein Plus von zwei Stunden oder rund 10 Prozent gegenüber 2019. Die Investitionen in Weiterbildung betragen im Durchschnitt 1.347 Euro pro Mitarbeiter. Insgesamt investierte die Wirtschaft 46,4 Milliarden Euro in Weiterbildung und damit real 2,3 Prozent mehr als 2019. Über 90 Prozent der Unternehmen bieten informelle und non-formale Weiterbildungen an. Mehr als ein Drittel ermöglicht den Erwerb formaler Abschlüsse durch betriebliche Weiterbildung, zum Beispiel Aufstiegsfortbildungen oder Teilqualifikationen. Die Nutzung digitaler Lernangebote ist mittlerweile fest etabliert. Besonders beliebt ist dabei das interaktive webbasierte Lernen. Die meisten Weiterbildungen vermitteln inhaltlich berufliches Fachwissen, IT-Anwendungs- und Branchenkenntnisse. Soziale Kompetenzen, Führungskompetenzen und Nachhaltigkeit werden hingegen seltener behandelt. Größtes Hemmnis der Weiterbildung ist Zeitmangel. Trotz zahlreicher Herausforderungen durch die Transformation sieht ein Teil der Unternehmen keinen weiteren Weiterbildungsbedarf oder bemängelt ein zu geringes Interesse der Beschäftigten. Hier könnten neben einer finanziellen Förderung individuell zugeschnittene Weiterbildungsangebote und die Möglichkeit, von anderen Unternehmen zu lernen, sinnvoll unterstützen.

Stichwörter: betriebliche Weiterbildung, Unternehmensbefragung, digitale Lernangebote

JEL-Klassifikation: I22, J24, M53

DOI: 10.2373/1864-810X.24-02-01

Die elfte IW-Weiterbildungserhebung 2023

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) befragt alle drei Jahre Unternehmen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten, Hemmnissen und Investitionen in die betriebliche Weiterbildung. Die aktuelle elfte IW-Weiterbildungserhebung erfolgte erneut als Online-Befragung. Zwischen Mitte Mai und Mitte September 2023 haben Personalverantwortliche aus 953 Unternehmen teilgenommen. In diesen Unternehmen waren Ende 2022 insgesamt 835.342 Mitarbeiter einschließlich Auszubildende sozialversicherungspflichtig beschäftigt, was 2,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten inklusive Auszubildender in Deutschland entspricht.

Für die Befragungsteilnahme wurden die Unternehmen zufällig in einer nach Unternehmensgröße und Branche geschichteten Stichprobe aus einer Unternehmensdatenbank ausgewählt. Die Verteilungen zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe weichen voneinander ab: In der Stichprobe sind anteilig mehr große Unternehmen sowie mehr Industrieunternehmen enthalten als in der Grundgesamtheit. Dieses Vorgehen dient dazu, um auch bei diesen beiden Gruppen eine für die Auswertung hinreichend hohe Fallzahl zu erzielen. Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit aller privatwirtschaftlichen Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland zu ermitteln, werden die Befragungsergebnisse auf zweierlei Weise gewichtet: erstens mit Anzahlgewichten nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes und zweitens mit Volumengewichten bei den Fragen zum Umfang und zu den Investitionen in Weiterbildung, die auf Basis der Mitarbeiterzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters gebildet wurden. Dabei wird zwischen drei Branchengruppen sowie drei Mitarbeitergrößenklassen (1 bis 49 Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte und ab 250 Beschäftigte) unterschieden.

Weiterbildung verändert sich kontinuierlich. Für die IW-Weiterbildungserhebung, die bereits seit 1992 durchgeführt wird, bedeutet dies stets ein Abwägen zwischen der Vergleichbarkeit mit früheren Erhebungen und der Anpassung an neue Entwicklungen. Für die elfte IW-Weiterbildungserhebung wurde die Kategorisierung der Weiterbildungsformen erweitert. In der Vergangenheit erfolgte eine Unterscheidung zwischen informeller Weiterbildung (Informationsveranstaltungen, Lernen während der Arbeit

und selbstgesteuertes Lernen mit Medien) und formeller Weiterbildung (eigene und externe Lehrveranstaltungen). In der aktuellen Erhebung wurde die „Classification of Learning Activities“ von Eurostat (2016) verwendet, die auch im Adult Education Survey für Deutschland (BMBF, 2022) Anwendung findet. Abgefragt wurden die folgenden Weiterbildungsformen:

- **Informelle Weiterbildung:** Hier werden Weiterbildungsaktivitäten erfasst, die weder den formalen noch den non-formalen Bildungsaktivitäten zugeordnet werden können. Diese Aktivitäten verzichten auf eine vorstrukturierte Lerngelegenheit durch eine Lehrperson. Hierzu zählen in der IW-Weiterbildungserhebung Informations- und Austauschveranstaltungen (Vorträge, Ausschüsse u. a.), das Lernen in der Arbeitssituation (unter anderem Unterweisungen durch Kollegen, Vorgesetzte oder externe Trainer, Mentoringprogramme, Workshops und Einweisungen in neue Hard- und Software oder Maschinen) und das selbstgesteuerte Lernen mit Medien.
- **Non-formale Weiterbildung:** Diese umfasst Lernaktivitäten, die nicht als formale oder reguläre Bildungsaktivität klassifiziert werden, jedoch in ein organisiertes Lehr-/Lernarrangement mit einer Trainer-Lernenden-Beziehung eingebettet sind (BMBF, 2022). Hierunter werden Lehrgänge, Kurse und Seminare, die nicht mit einem formalen Berufsabschluss enden, erfasst.
- **Formale Weiterbildung:** Hierzu zählen alle Maßnahmen, die theoretisch mit einem formalen Abschluss enden, der im Deutschen Qualifikationsrahmen verortet oder anerkannt ist. Im Gegensatz zum Adult Education Survey (BMBF, 2022) wird in der IW-Weiterbildungserhebung die zeitliche Dauer der Maßnahme nicht als Kriterium berücksichtigt.

Die veränderte Erhebungsmethode bei Umfang und Investitionen in Weiterbildung führt dazu, dass die aktuellen Ergebnisse zu bestimmten Formen der Weiterbildung nur bedingt mit denen der Vorjahre vergleichbar sind.

Mehr betriebliche Weiterbildung als je zuvor

Im Jahr 2022 haben sich insgesamt 93,0 Prozent der deutschen Unternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsaktivität ist im Vergleich zum Jahr 2019 gestiegen und erreicht damit einen neuen Höchstwert (Tabelle 1).

Die Industrie war im Jahr 2022 mit einem Anteil von 96,0 Prozent der weiterbildungsaktivste Wirtschaftsbereich, dicht gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistern (93,5 Prozent). Etwas weniger aktiv waren die gesellschaftsnahen Dienstleister (89,3 Prozent). In der Industrie findet sich zudem ein starker Anstieg der Weiterbildungsaktivität, der zum einen durch Nachholeffekte nach einem coronabedingten Rückgang erklärt werden kann, und zum anderen durch den beschleunigten Strukturwandel im Zuge der Transformation. Dieser gewinnt sowohl durch den digitalen Wandel an Tempo als auch durch die Dekarbonisierung, die insbesondere in der Industrie großen Weiterbildungsbedarf auslöst.

Die Unternehmen nutzen einen zunehmend breiten Mix an Weiterbildungsformen. Knapp neun von zehn Unternehmen bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit zur informellen Weiterbildung. Diese Form verzeichnet damit insgesamt einen großen Bedeutungszuwachs. Dies gilt insbesondere für das Lernen im Prozess der Arbeit, das 89,3 Prozent der Unternehmen nutzen. Diese Form des Lernens ist gut geeignet, um

Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung nach Weiterbildungsformen, 2007 bis 2022

Tabelle 1

Anteil der Unternehmen in Prozent

Weiterbildungsformen	2007	2010	2013	2016	2019	2022
Weiterbildung insgesamt	83,4	83,2	86,0	84,7	87,9	93,0
Informelle Weiterbildung	78,5	77,8	80,8	79,5	82,3	89,8
Informationsveranstaltungen	74,0	68,8	74,9	79,4	80,7	84,5
Lernen im Prozess der Arbeit	71,3	68,2	77,1	78,2	85,1	89,3
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	69,8	63,0	72,5	76,5	77,9	71,9
Lehrveranstaltungen(non-formal und formal)	76,0	75,1	77,9	78,4	81,1	-
Non-formale Weiterbildung	-	-	-	-	-	85,4
Formale Weiterbildung	-	-	-	-	-	37,2
Fallzahl (n)	1.729	2.254	1.845	1.706	1.340	953

Veränderte Definition der Weiterbildungsformen ab 2022.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2008; 2012; 2014; 2017; 2020; 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/63H6tS8HxW9H8Pg>

den Mehrwert der Weiterbildung sichtbar und erlebbar zu machen, die Lernmotivation zu erhöhen und diejenigen spezifischen Kompetenzen zu vermitteln, die die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz konkret benötigen (Seyda, 2019). Solche arbeitsplatznahe Qualifizierung bietet eine gute Voraussetzung für eine „stärkere Orientierung an und konsequentere Zusammenführung der individuellen Voraussetzungen und betrieblichen Bedarfe“ (Rat der Arbeitswelt, 2023, 84). Informations- und Austauschveranstaltungen werden von 84,5 Prozent der Unternehmen und damit ebenfalls deutlich mehr als noch vor drei Jahren angeboten. Diese Formate ermöglichen einen informellen Wissenstransfer – sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in externen Netzwerken. Hier können Erfahrungen ausgetauscht und dabei voneinander gelernt werden. Etwa 60 Prozent der Unternehmen sehen hierin auch eine (sehr) hilfreiche Unterstützungsmöglichkeit für die Ausweitung von Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Abbildung 6). Beim selbstgesteuerten Lernen mit Medien fallen die Werte im Vergleich zur letzten Erhebung allerdings niedriger aus. Dies resultiert auch daraus, dass aktuell nur noch zwei statt wie bisher vier Items dieser Lernform abgefragt wurden. Denn die Nutzung digitaler Lernangebote wurde in einer separaten Frage detaillierter erhoben. Demnach nutzen 76,2 Prozent der Unternehmen digitale Medien für die Weiterbildung und damit mehr als die 71,9 Prozent, die selbstgesteuertes Lernen mit Medien anbieten (vgl. Abschnitt „Immer mehr Unternehmen nutzen digitale Lernangebote“).

Die non-formale Weiterbildung verzeichnet ebenfalls Zuwächse und wird von 85,4 Prozent der Unternehmen genutzt. Kurse und Seminare ohne das Ziel eines formalen Berufsabschlusses spielen damit ebenfalls eine sehr wichtige Rolle bei der beruflichen Qualifizierung.

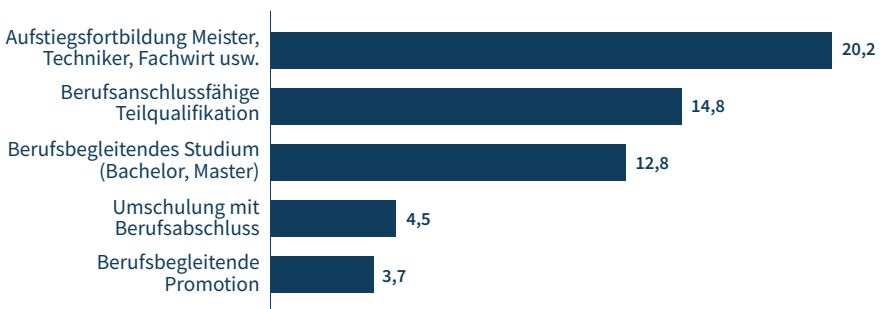
Die formale Weiterbildung, die auf den Erwerb eines formalen Abschlusses zielt, wird seltener als die beiden anderen Formen genutzt: 37,2 Prozent der Unternehmen bieten formale Weiterbildung an. Das häufigste Qualifizierungsziel ist dabei die Aufstiegsfortbildung (Abbildung 1). Diese Weiterbildungsform wird intensiv genutzt, weil sie sich hauptsächlich an Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und damit an einen großen Teilnehmerkreis richtet. In knapp 15 Prozent aller Unternehmen können die Beschäftigten berufsanschlussfähige Teilqualifikationen erwerben. Diese Teilqualifikationen vermitteln einzelne Module eines anerkannten Berufsabschlusses

und sind damit ebenfalls ein geeignetes Mittel zur Fachkräftesicherung. Sie können geeignete Maßnahmen für Beschäftigte sein, die das typische Ausbildungsalter bereits überschritten haben, um sie dazu zu befähigen, qualifizierte Tätigkeiten zu übernehmen. Unternehmen können so An- und Ungelernte auf ihrem Weg zur Fachkraft unterstützen und dadurch bereits im Betrieb vorhandene Fachkräfte entlasten (Köhne-Finster et al., 2023). Analysen von Stellenanzeigen legen nahe, dass Menschen mit Teilqualifikationen bessere Chancen auf eine Fachkraftstelle haben als formal An- und Ungelernte (Bertelsmann-Stiftung, 2022), was die Vorteile beim Kompetenzaufbau dieser formalen Weiterbildungsform belegt. Das Engagement der Unternehmen bei Teilqualifikationen ist ein wichtiger erster Schritt, um diese Form der Qualifizierung bekannter zu machen und ungenutzte Potenziale besser auszuschöpfen. Hier besteht weiterer Handlungsbedarf, denn im Jahr 2022 haben lediglich etwa 14.000 Menschen eine Teilqualifikation begonnen, die staatlich gefördert wurde, darunter 3.100 beschäftigte Personen (BA, 2023).

An dritter Stelle folgt das berufsbegleitende Studium, das knapp 13 Prozent der Unternehmen ihren Beschäftigten ermöglichen. Die Gruppe der 176.186 berufsbegleitend Studierenden setzt sich aus 56.982 Studierenden in einem Weiterbildungsstudium und 119.000 Studierenden in einem Dualen Studium zusammen. Gemessen an ihrem

Qualifizierungsziele formaler Weiterbildung in Prozent aller Unternehmen, 2022

Abbildung 1



Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/oHrSkcQQSqb4Kg>

Anteil an allen Studierenden im Wintersemester 2021/2022 von 5,9 Prozent ist sie vergleichsweise klein, weist allerdings eine steigende Tendenz auf (Statistisches Bundesamt, 2022). Umschulungen finden in 4,5 Prozent aller Unternehmen statt. Berufsbegleitende Promotionen werden mit knapp 4 Prozent der Unternehmen am seltensten genutzt.

Stundenumfang der betrieblichen Weiterbildung nach Wirtschaftsbereichen

Tabelle 2

Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter, 2022, alle Unternehmen

Weiterbildungsform / Branchen	Gesamtwirtschaft		Industrie		Unternehmensnahe Dienstleister		Gesellschaftsnahe Dienstleister	
	Stunden	Anteil	Stunden	Anteil	Stunden	Anteil	Stunden	Anteil
Informelle Weiterbildung	13,4	66,0 %	9,9	59,6 %	16,3	67,9 %	11,7	66,1 %
Informationsveranstaltungen	4,9	24,1%	3,4	20,5 %	6,0	25,0 %	4,3	24,3 %
Lernen im Prozess der Arbeit	5,7	28,1 %	5,1	30,7 %	6,8	28,3 %	4,6	26,0 %
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	2,8	13,8 %	1,4	8,4 %	3,5	14,6 %	2,8	15,8 %
Non-formale Weiterbildung	5,0	24,6 %	4,5	27,1 %	6,0	25,0 %	4,1	23,2 %
Formale Weiterbildung	1,9	9,4 %	2,2	13,3 %	1,7	7,1 %	1,9	10,7 %
Weiterbildungsstunden	20,3	100,0 %	16,6	100,0 %	24,0	100,0 %	17,7	100,0 %
Zum Vergleich: Weiterbildungsstunden 2019	18,3		14,3		22,4		17,9	
Anteil der Weiterbildung in der Arbeitszeit 2022	81,2 %		90,3 %		81,3 %		75,1 %	
Anteil der Weiterbildung in der Arbeitszeit 2019	89,2 %		90,5 %		91,0 %		86,5 %	

Rundungsdifferenzen möglich.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2020; 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/qzHf8JFZKY6sXX5>

Zeitungfang für Weiterbildung nimmt weiter zu

Im Jahr 2022 hat sich jeder Beschäftigte durchschnittlich 20,3 Stunden betrieblich weitergebildet (s. Tabelle 2). Dieser Wert liegt knapp zwei Stunden höher als im Jahr 2019. Am intensivsten qualifizierten mit durchschnittlich 24,0 Stunden die unternehmensnahen Dienstleister ihre Mitarbeitenden weiter. Mit 17,7 Stunden wenden die gesellschaftsnahen Dienstleister im Vergleich deutlich weniger Zeit für die Qualifizierung auf. Am niedrigsten ist der Stundenumfang in Industrieunternehmen, die durchschnittlich 16,6 Stunden pro Beschäftigten investieren.

Der größte Anteil der Weiterbildungsstunden entfiel mit insgesamt 13,4 Stunden auf das informelle Lernen, worunter das Lernen in der Arbeitssituation mit 5,7 Stunden den größten Anteil umfasste. Personalverantwortliche nehmen diesen Teil der informellen Weiterbildung vermutlich seltener wahr als non-formale und formale Weiterbildung, weil er am wenigsten in der betrieblichen Statistik erfasst werden dürfte. Insbesondere in Großunternehmen dürften die tatsächlichen Werte daher deutlich höher liegen. Gleiches gilt für das selbstgesteuerte Lernen mit Medien, das in 2,8 Stunden pro Jahr und Kopf stattfindet. Auf die non-formale Weiterbildung entfallen fünf Stunden. Formale Weiterbildung nimmt mit 1,9 Stunden im Durchschnitt den geringsten Raum ein. Das liegt jedoch daran, dass diese Form der Weiterbildung nur von wenigen Beschäftigten durchgeführt wird und auch nur in einem guten Drittel der Unternehmen stattfindet. Trotz des längeren Zeitumfangs einzelner formeller Weiterbildungsmaßnahmen ergibt sich im Durchschnitt bezogen auf alle Beschäftigten eine vergleichsweise geringe Stundenzahl. Informationen, wie viele Beschäftigte an formaler Weiterbildung teilnehmen, liegen aus der IW-Weiterbildung nicht vor. In der Industrie kommt der formalen Weiterbildung bezogen auf das Stundenvolumen prozentual eine größere Rolle zu als in den anderen Wirtschaftsbereichen. Dies dürfte an dem höheren Anteil der Mitarbeiter liegen, die eine Aufstiegsfortbildung in gewerblich-technischen Berufen absolvieren.

Ein erheblicher Anteil von 81,2 Prozent der gesamten Weiterbildung findet während der bezahlten Arbeitszeit statt. In der Industrie liegen 90,3 Prozent der Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit. Seltener ist das bei unternehmensnahen und gesellschaftsnahen Dienstleistern der Fall. Damit ist der Anteil der Weiterbildung während der Arbeitszeit

bei steigendem Zeitumfang während der Arbeitszeit gesunken. Die Beschäftigten investieren somit ebenfalls mehr Zeit in Weiterbildung im Rahmen ihrer Freizeit und zeigen damit, dass sie sich ihrer Eigenverantwortung für Weiterbildung bewusst sind.

Vergleicht man die Verteilung der Stunden auf die einzelnen Weiterbildungsformen, zeigt sich eine deutliche Verschiebung hin zum informellen Lernen. Die Erfassung des informellen Lernens erfolgte unverändert zum Jahr 2019, sodass eine Vergleichbarkeit gegeben ist: Im Jahr 2019 machte das informelle Lernen nur 7,4 Stunden aus, aktuell sind es mit 13,4 Stunden fast doppelt so viele Stunden.

Lehrveranstaltungen machten im Jahr 2019 noch 10,8 Stunden aus, aktuell sind es bei non-formaler und formaler Weiterbildung in der Summe nur noch 6,9 Stunden. Obwohl die Vergleichbarkeit aufgrund der veränderten Datenerfassung eingeschränkt ist, kann man aus den Befunden erkennen, dass informelle Weiterbildung und weniger stark strukturierte Weiterbildungsformate im Trend liegen.

Steigende Investitionen in Weiterbildung

Die Zunahme bei der Weiterbildungsaktivität und beim Stundenvolumen geht mit einem Anstieg der Investitionen in Weiterbildung einher. Die Unternehmen haben im

Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen

Tabelle 3

in Euro, 2022

Branchen / Art der Kosten	Gesamtwirtschaft		Industrie		Unternehmensnahe Dienstleister		Gesellschaftsnahe Dienstleister	
	Euro	Anteil	Euro	Anteil	Euro	Anteil	Euro	Anteil
Gesamtkosten	1.347	100 %	1.524	100 %	1.560	100 %	959	100 %
Direkte Kosten	708	53 %	896	59 %	749	48 %	537	56 %
Indirekte Kosten	639	47 %	628	41 %	811	52 %	422	44 %

Rundungsdifferenzen möglich.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2023

Tabelle 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/7STy5aQXMZacxJa>

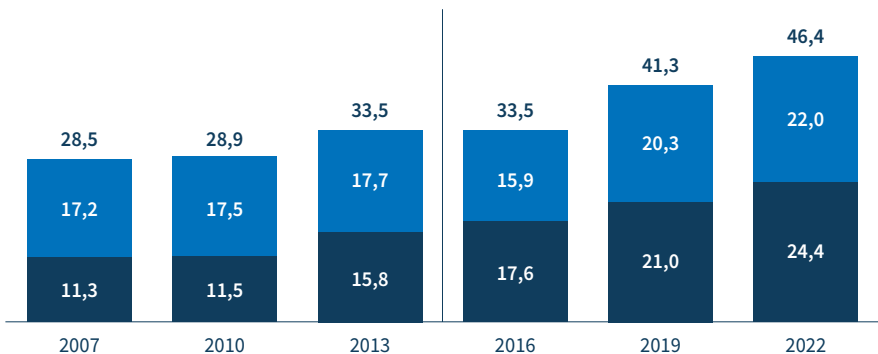
Jahr 2022 durchschnittlich 1.347 Euro pro Mitarbeiter investiert (Tabelle 3). Dies ist ein nominales Plus von knapp 9 Prozent im Vergleich zum Jahr 2019. Die Gesamtinvestitionen setzen sich aus direkten und indirekten Kosten zusammen. Auf die direkten Kosten entfallen 708 Euro. Zu diesen zählen Aufwendungen für externe sowie unternehmensinterne Trainer und Dozenten, Teilnehmergebühren, Verpflegungs- und Reisekosten, Kosten für Medien und Lehrmaterialien sowie Raum- und Gerätekosten. Auf die indirekten Kosten entfallen 639 Euro. Sie umfassen die bezahlte Arbeitszeit, die für Weiterbildung eingesetzt wird. Um diese zu ermitteln, wurden die Weiterbildungsstunden mit dem durchschnittlichen branchenspezifischen Arbeitnehmerentgelt je geleistete Arbeitsstunde aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung multipliziert (Statistisches Bundesamt, 2023). Die höchsten Investitionen tätigen unternehmensnahe Dienstleister mit durchschnittlich 1.560 Euro je Mitarbeiter (Tabelle 3). Knapp dahinter an zweiter Stelle steht die Industrie, die mit 1.524 Euro ebenfalls deutlich mehr investiert als gesellschaftsnahe Dienstleister mit 959 Euro. Die Industrie hat hohe

Investitionen der Unternehmen in betriebliche Weiterbildung

Abbildung 2

Entwicklung für die Jahre 2007 bis 2022, in Milliarden Euro

■ Direkte Kosten ■ Indirekte Kosten



Daten für die indirekten Kosten und die Gesamtkosten sind aufgrund einer veränderten Erhebungsmethodik ab 2016 nicht mit den Vorjahren vergleichbar. Im Jahr 2022 liegt zudem eine teilweise veränderte Definition der Weiterbildungsformen zugrunde. Rundungsdifferenzen möglich.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2008; 2012; 2014; 2017; 2020; 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/4mpETsF4BpyFNat>

direkte Kosten bei einer vergleichsweise geringen Stundenzahl, was damit zusammenhängen könnte, dass technologieintensive Weiterbildungen höhere Kosten für die Ausstattung und kleinere Gruppengrößen erfordern.

Im Jahr 2022 betrug das gesamtwirtschaftliche Investitionsvolumen 46,4 Milliarden Euro. Dies entspricht einem nominalen Plus von 12 Prozent im Vergleich zur vorherigen Erhebung (Abbildung 2). Die direkten Kosten betragen aktuell 24,4 Milliarden Euro, die indirekten Kosten 22,0 Milliarden Euro.

Um einen Eindruck von der realen Entwicklung zu erhalten, ist es bei den indirekten Kosten ausreichend, auf die Entwicklung der Stundenzahl zu schauen. Da die Stundenzahl, die während der Arbeitszeit für Weiterbildung aufgewendet wird, leicht um 1,1 Prozent gestiegen ist, ist davon auszugehen, dass auch die indirekten Kosten, basierend auf den Bruttoarbeitsentgelten, inflationsbereinigt gestiegen sind. Legt man bei den direkten Kosten den Deflator der Bruttowertschöpfung für den Bereich Erziehung und Unterricht zugrunde und nimmt das Jahr 2019 als Basisjahr, so betragen die inflationsbereinigten direkten Kosten im Jahr 2022 21,7 Milliarden Euro, was einem realen Anstieg von 3,4 Prozent entspricht. Damit sind die Gesamtkosten trotz der Herausforderungen der Coronapandemie in den letzten drei Jahren real um 2,3 Prozent gestiegen.

Immer mehr Unternehmen nutzen digitale Lernangebote

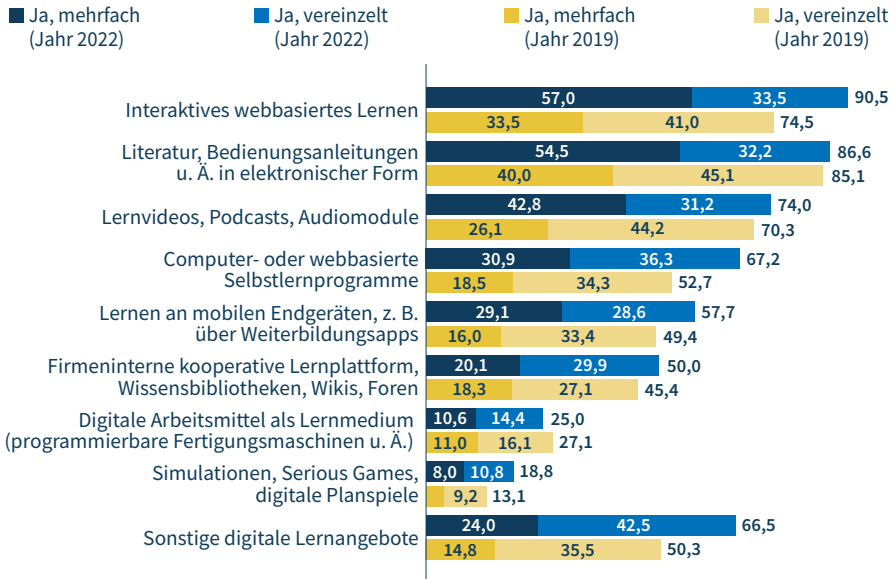
Der digitale Wandel löst nicht nur Weiterbildungsbedarf aus, sondern bietet auch neue digitale Lernmöglichkeiten. Während der Corona-Pandemie konnte die intensivere Nutzung digitaler Lernmedien einen stärkeren Einbruch in der Weiterbildung während der Zeit der Kontaktbeschränkungen im Frühjahr/Sommer 2020 verhindern (Flake et al., 2020). Auch nach der Corona-Pandemie hat sich die Nutzung digitaler Lernmedien in der Weiterbildung weiter intensiviert und nahezu alle weiterbildungsaktiven Unternehmen setzen mindestens ein digitales Lernangebot ein.

Interaktive webbasierte Lernangebote sind mit 90,5 Prozent die am häufigsten genutzte digitale Lernform in Unternehmen (Abbildung 3). Im Vergleich zur letzten Erhebung ist ihr Anteil am stärksten gestiegen. 2019 nutzten nur etwa ein Drittel der Unternehmen

Nutzung digitaler Lernangebote

Abbildung 3

2019 und 2022, in Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen (ohne „keine Angabe“)



2019 (n = 937); 2022 (= 385).

Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2020; 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/TT72pggQkY5i7wP>

interaktives webbasiertes Lernen mehrfach, während dieser Anteil im Jahr 2022 auf über die Hälfte gestiegen ist. Somit wird interaktives webbasiertes Lernen erstmals sogar häufiger genutzt als das digitale Lesen von Literatur, Bedienungsanleitungen und Ähnlichem.

Auch Lernvideos, Podcasts und Audiomodule werden im Vergleich zur vorherigen Erhebung häufiger verwendet. Im Jahr 2019 gaben 70,3 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen an, diese Medien vereinzelt oder mehrfach zu nutzen, während es 2022 bereits 74 Prozent waren. Insbesondere stieg die Mehrfachnutzung dieser Lernformate deutlich von 26,1 Prozent im Jahr 2019 auf 42,8 Prozent im Jahr 2022.

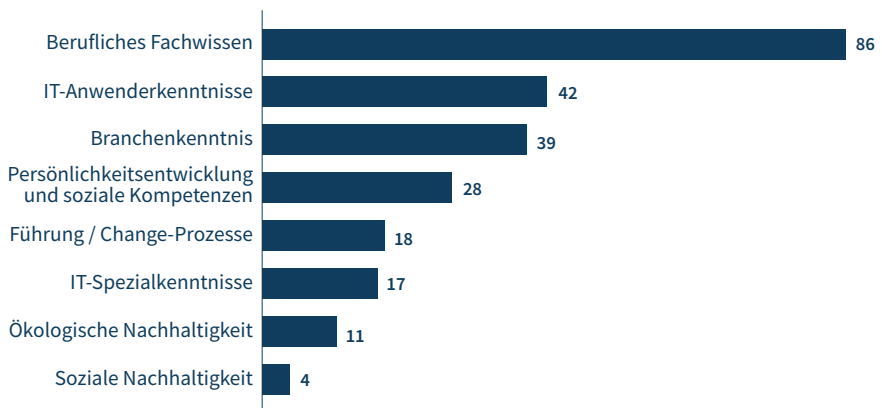
Weitere digitale Lernangebote, die von mindestens der Hälfte aller weiterbildungsaktiven Unternehmen genutzt werden, sind computer- und webbasierte Selbstlernprogramme, das Lernen an mobilen Endgeräten beispielsweise durch Weiterbildungssapps und die Nutzung firmeninterner kooperativer Lernplattformen, Wikis oder Foren.

Der Anteil der Unternehmen, die digitale Arbeitsmittel als Lernmedium nutzen, hat sich seit der letzten Erhebung kaum verändert und liegt bei ungefähr einem Viertel. Die Nutzung von Simulationen, „Serious Games“ und digitalen Planspielen hat leicht von 13,1 auf 18,8 Prozent zugenommen, sie spielt jedoch im Vergleich zu anderen digitalen Lernformaten nur eine untergeordnete Rolle.

Berufliches Fachwissen und IT-Anwendungen sind die häufigsten Themenfelder in der betrieblichen Weiterbildung

Neben der Untersuchung zur Nutzung von Lernformen und den verschiedenen Arten und Umsetzungsformaten wurden in der Weiterbildungserhebung 2023 auch die am

Themenfelder, in denen am häufigsten Weiterbildung stattfindet Abbildung 4
2022, in Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen, bis zu 3 Nennungen möglich



N = 918.

Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/To927mKWZ39w8wC>

häufigsten behandelten Themenfelder der betrieblichen Weiterbildung erfasst. Die Befragten konnten dabei bis zu drei Themenbereiche aus einer vorgegebenen Liste auswählen.

Nicht überraschend ist, dass in der überwiegenden Mehrzahl der Unternehmen (85,8 Prozent) das berufliche Fachwissen unter den häufigsten drei Nennungen war (Abbildung 4). Alle anderen Themenfelder werden deutlich seltener genannt. IT-Anwenderkenntnisse zählen bei 41,9 Prozent der Unternehmen zu den drei wichtigsten Themenfeldern. Im Gegensatz dazu werden IT-Spezialkenntnisse mit 16,8 Prozent viel weniger genannt. Branchenkenntnisse sind in etwa einem guten Drittel der Unternehmen eines der häufigsten Themen.

Im Zuge von Digitalisierung und Transformationsprozessen gewinnen auch soziale Kompetenzen und Fähigkeiten zur Gestaltung von Veränderungsprozessen an Bedeutung (Köhne-Finster et al., 2020). Weiterbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung und zur Förderung von sozialen Kompetenzen werden von 28,4 Prozent der Unternehmen als eines der häufigsten Themen genannt. Im Bereich Führung und Change-Prozesse sind es allerdings mit 17,9 Prozent deutlich weniger. Ökologische und soziale Nachhaltigkeit spielen zwar in vielen Unternehmen eine immer wichtigere Rolle, werden aber in der Weiterbildung nur von sehr wenigen Unternehmen als einer der vorrangigsten Bereiche genannt. Bei der Weiterbildung zur ökologischen Nachhaltigkeit sind es 11,4 Prozent und zur sozialen Weiterbildung gerade mal 4 Prozent der Unternehmen.

Knappe personelle Ressourcen hemmen die Weiterbildungsaktivität

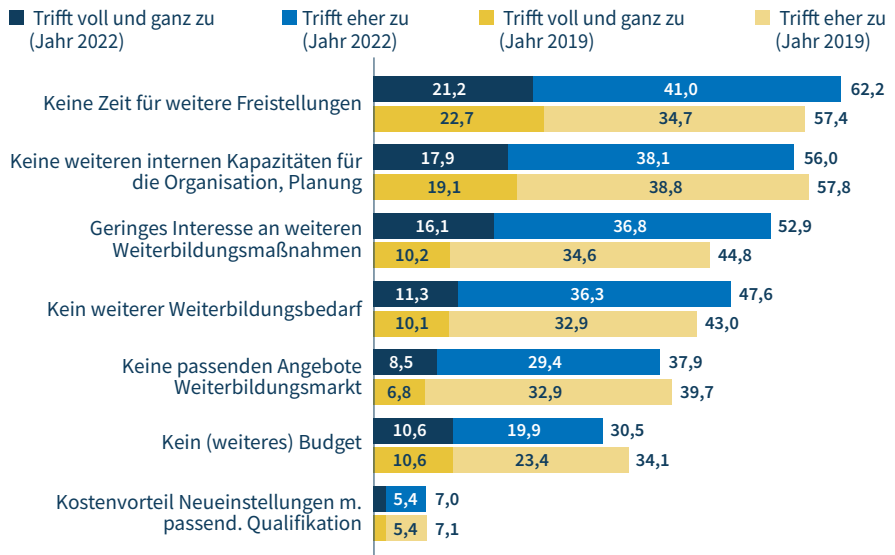
Um Hemmnisse für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten zu identifizieren, wurden die Unternehmen gebeten anzugeben, inwieweit die genannten Gründe auf ihre Weiterbildungssituation zutreffen. Da diese Gründe auch in der IW-Weiterbildungserhebung 2020 erfasst wurden, ist ein Zeitvergleich möglich.

Am häufigsten stimmten die befragten Unternehmen der Aussage zu, dass nicht genügend Zeit zur Verfügung steht, um die Beschäftigten für weitere Weiterbildungen von der Arbeit freizustellen (Abbildung 5). Dieser Wert ist gegenüber 2019 leicht gestiegen. Darüber hinaus spielen auch knappe interne Ressourcen für Organisation und Planung

Hemmnisse, warum keine weitere betriebliche Weiterbildung genutzt wird

Abbildung 5

2019 und 2022, in Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen



2019 (n = 1.120); 2022 (n = 912–916). Fehlende Werte zu 100 Prozent: „trifft eher nicht zu“, „trifft gar nicht zu“.
Quellen: IW-Weiterbildungserhebungen 2020; 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 5: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/gfGrWk425b3pTNo>

von Weiterbildungen eine große Rolle, 56,0 Prozent stimmen dieser Aussage voll oder eher zu. Dieser Wert ist im Vergleich zu 2019 leicht gesunken.

Über die Hälfte der Unternehmen betrachtet ein geringes Interesse der Beschäftigten als Hemmnis für die Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung. Dieser Wert ist im Vergleich zu 2019 um 8 Prozentpunkte gestiegen. Ebenfalls angestiegen ist der Anteil der Unternehmen, die einen Mangel an weiterem Weiterbildungsbedarf als Hinderungsgrund sehen, um mehr Weiterbildungen durchzuführen.

Hingegen hat der Anteil der Unternehmen, die keine passenden Weiterbildungsangebote auf dem Markt finden oder dies als Hemmnis ansehen, leicht abgenommen.

Dies verdeutlicht, dass der Weiterbildungsmarkt auf sich ständig verändernde Bedarfe reagiert und auch weitgehende Transparenz über vorhandene Angebote besteht. Die Situation, dass keine oder keine weiteren Budgets für Weiterbildung im Unternehmen zur Verfügung stehen, wurde ebenfalls etwas seltener als Hindernis genannt. Nur ein kleiner Teil der Unternehmen sieht einen Kostenvorteil durch die Einstellung neuer Mitarbeiter mit den benötigten passenden Qualifikationen im Vergleich zum Aufbau entsprechender Kompetenzen bei bereits beschäftigten Mitarbeitern als Weiterbildungshemmnis. Dieser Anteil liegt unverändert niedrig bei etwa 7 Prozent.

Insgesamt zeigt sich, dass sich der Trend fortsetzt, der bereits in den vorherigen Erhebungswellen (Seyda/Placke, 2017; Seyda/Placke, 2020) beobachtet wurde: Die größten Hemmnisse in der Weiterbildung sind nach wie vor zu geringe zeitliche und personelle Kapazitäten. Sie spielen eine deutlich größere Rolle als die Frage der Finanzierung. Gleichzeitig zeigt die wachsende Bedeutung der Hemmnisse „kein weiterer Weiterbildungsbedarf“ und insbesondere „geringes Interesse der Beschäftigten“, dass die Notwendigkeit von Qualifizierungen, die vor allem durch die digitale und ökologische Transformation entstehen, möglicherweise noch nicht von allen Unternehmen und Beschäftigten in ausreichendem Maß erkannt werden. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass knapp 50 Prozent der Unternehmen den Weiterbildungsbedarf nicht systematisch erfassen.

Unterstützungsmaßnahmen für mehr betriebliche Weiterbildung

Während sich die Abfrage von Hemmnissen mit den Rahmenbedingungen betrieblicher Weiterbildung auseinandersetzt, konzentriert sich die Abfrage von Unterstützungsmaßnahmen darauf, konkrete Handlungsfelder zu identifizieren, mit denen Weiterbildungsaktivitäten gefördert werden könnten. Obwohl fehlende finanzielle Mittel nicht als größtes Problem für eine Ausweitung der Weiterbildungsaktivität genannt wurden, sehen die meisten befragten Unternehmen (72,7 Prozent) in der finanziellen Förderung die hilfreichste Maßnahme, um ihre Weiterbildungsangebote auszubauen (Abbildung 6). Finanzielle Unterstützung wird branchenübergreifend mehrheitlich als "sehr hilfreich" (39,4 Prozent) oder "eher hilfreich" (33,3 Prozent) bewertet.

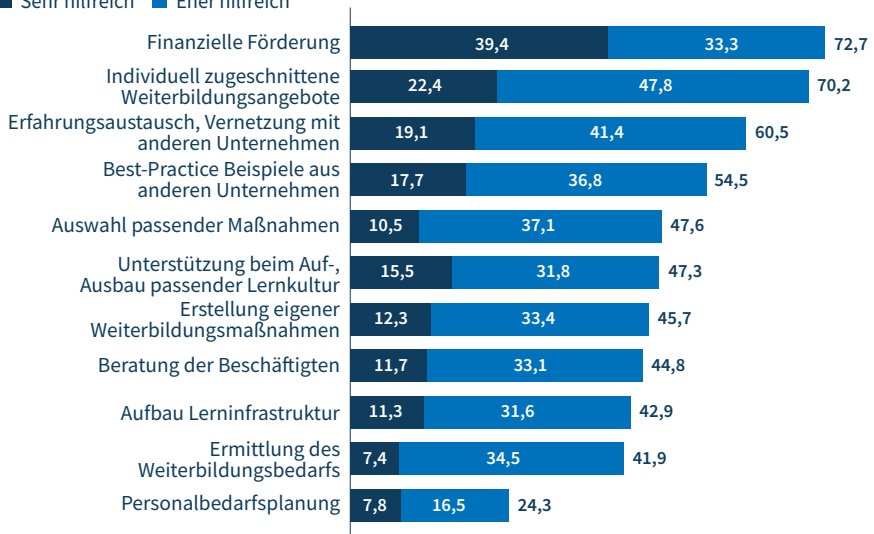
Die zweithäufigste unterstützende Maßnahme, die von gut 70 Prozent der Unternehmen genannt wird, sind individuell zugeschnittene Weiterbildungsangebote. Viele Unternehmen unterstützen sich gegenseitig und lernen voneinander. So erachten über 60 Prozent aller Unternehmen den Erfahrungsaustausch und die Vernetzung mit anderen Unternehmen als „sehr hilfreich“ oder „eher hilfreich“ für ein stärkeres Weiterbildungsengagement. Knapp 55 Prozent aller befragten Unternehmen bewerten Best-Practice-Beispiele aus anderen Unternehmen positiv. Weitere Unterstützungen, wie bei der Auswahl passender Maßnahmen, beim Auf- und Ausbau einer passenden Lernkultur, bei der Erstellung eigener Weiterbildungsmaßnahmen (45,7 Prozent) oder bei der Beratung der Beschäftigten wurden jeweils in ähnlichem Umfang genannt. Mit Abstand am seltensten wurde die Unterstützung bei der Personalbedarfsplanung als hilfreich bewertet.

Bewertung von Unterstützungsmaßnahmen, um weitere betriebliche Weiterbildung zu ermöglichen

Abbildung 6

2022, in Prozent der Unternehmen (ohne „keine Angabe“)

■ Sehr hilfreich ■ Eher hilfreich



N = 943 bis 947. Fehlende Werte zu 100 Prozent: „weniger hilfreich“, „gar nicht hilfreich“ und „weiß nicht“.
Quellen: IW-Weiterbildungserhebung 2023; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 6: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/QiR5TxHRfN5KDQx>

In der Gesamtbewertung der verschiedenen Unterstützungsmaßnahmen zeigt sich, dass herkömmliche konkrete Fördermaßnahmen wie finanzielle Unterstützung für Weiterbildungen oder die Bereitstellung individueller Weiterbildungsangebote als hilfreicher bewertet werden als strategisch ausgerichtete Maßnahmen wie der Aufbau einer Lerninfrastruktur und einer Lernkultur, die Unterstützung bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und Hilfen bei der Personalbedarfsplanung. Dies führt in vielen Unternehmen möglicherweise dazu, dass Weiterbildungsbedarfe, die sich aus einem systematischen und strategischen Vorgehen ergeben würden, unentdeckt bleiben.

Ein Grund dafür könnte sein, dass erfolgreiche betriebliche Weiterbildung eine klare strategische Ausrichtung und eine etablierte Weiterbildungskultur im Unternehmen erfordert, die noch nicht alle Unternehmen besitzen. Einige Unternehmen dürften auch nicht über ausreichende Ressourcen oder Kompetenzen verfügen, um dies umzusetzen. Die Förderbedarfe von Unternehmen variieren je nach ihren individuellen Anforderungen und Voraussetzungen. Politikansätze zur betrieblichen Weiterbildung sollten neben finanziellen und inhaltlichen Unterstützungen wie zum Beispiel im Qualifizierungschancengesetz, Netzwerke wie Weiterbildungsverbände, das Netzwerk Q 4.0, KOFA oder Transformationsnetzwerke noch stärker fördern. Zudem sollten Beratungsangebote für Unternehmen und Beschäftigte sinnvoll und bürokratiearm mit diesen Angeboten verknüpft werden.

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2023, Förderstatistik, Eintritte von Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation nach dem Rechtskreis der Trägerschaft des Teilnehmenden ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zKT), Nürnberg

Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Arbeitsmarktnachfrage nach Teilqualifikationen, Policy Brief, Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/arbeitsmarktnachfrage-nach-teilqualifikationen-all> [9.2.2024]

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2022, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020, Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, Berlin, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/weiterbildungsverhalten-2268456> [25.10.2023]

Eurostat, 2016, Classification of learning activities, Manual, 2016 edition, Luxemburg, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b-5f7bee723?t=1474530646000> [25.10.2023]

Flake Regina / Seyda Susanne / Werner Dirk, 2020, Weiterbildung während der Corona-Pandemie, KOFA kompakt, Nr. 2, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/weiterbildung-waehrend-der-corona-pandemie/> [3.2.2024]

Köhne-Finster, Sabine et al., 2020, Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Säule 3: Monitoring- und Projektionssystem zu Qualifizierungsnotwendigkeiten für die Berufsbildung 4.0., Bonn, <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16688> [10.02.2024]

Köhne-Finster, Sabine / Seyda, Susanne / Tiedemann, Jurek, 2023, Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln

Rat der Arbeitswelt, 2023, Transformation in bewegten Zeiten. Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource, Bonn

Seyda, Susanne, 2019, Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden. Handlungsempfehlungen an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit, IW-Policy Paper, Nr. 7, Köln

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2017, Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 4, S. 3–19

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2020, IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskurs, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, S. 105–123

Statistisches Bundesamt, 2022, Bildung und Kultur, Studierende an Hochschulen, Wintersemester 2021/2022, Fachserie 11, Reihe 4.1

Statistisches Bundesamt, 2023, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung. Detaillierte Jahresergebnisse, Fachserie 18, Reihe 1.4, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-18.html#152686 [31.10.2023]

IW Further Training Survey 2023: Investment Volume at an All-time High

In 2022 further training activity in German industry reached an all-time high. As the results of a survey of almost 1,000 companies conducted as part of the 2023 IW Further Training Survey show, 93 per cent of enterprises offer their employees further training. In the period covered by the survey, every worker invested an average of 20.3 hours – an increase of two hours or around 10 per cent over 2019. Investment in further training increased by 9 per cent in nominal terms to an average of €1,347 per employee. Overall, investment in further training by businesses totalled 46.4 billion euros – another new record. Over 90 per cent of companies offer informal and non-formal further training. More than a third of firms enable their workforce to obtain formal qualifications building on their original vocational training. These might be courses leading to positions of greater responsibility or covering particular aspects of their work. Boosted dramatically by the Covid19 pandemic, the use of digital learning is now firmly established, and interactive web-based courses are particularly popular. Most further training advances participants' skills in their existing professions, but many firms also offer training in IT applications and other subjects relevant to their sector. Social and leadership skills and issues around sustainability are covered less frequently. The greatest obstacle to participation in further training is employees' lack of time. Despite the numerous challenges posed by the transformation, some companies see no need for further training or criticise the lack of interest among their staff. In addition to financial support, individually tailored further training programmes and the opportunity to learn from other companies might usefully combat this resistance. As companies face the challenge of transformation, better internal communication highlighting the importance of further training would also be helpful.