

# Aufwand für berufliche Aus- und Weiterbildung in Groß- und Mittelbetrieben – Auswertung von Geschäfts- und Sozialberichten



**Edith Gawlik**  
*Diplomvolkswirtin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

**Ziel der Untersuchung war, die Entwicklung der Aufwendungen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung<sup>1</sup> im Jahre 1990 zu untersuchen. Als Datenbasis dienten rd. 200 Geschäfts- und Sozialberichte von Groß- und Mittelbetrieben. Ein zentrales Ergebnis ist, daß die betrieblichen Aufwendungen sowohl für die Ausbildung als auch für die Weiterbildung gestiegen sind. Entgegen den Erwartungen aufgrund der BIBB-Untersuchung von 1985 sind die Aufwendungen für die Erstausbildung nicht hinter denen für die Weiterbildung zurückgefallen. Obwohl es sich nicht um eine repräsentative Untersuchung handelt und die Bewertungsansätze in den Geschäfts- und Sozialberichten nicht verglichen werden können, zeigen die Ergebnisse wichtige Entwicklungstendenzen auf.**

## Datenbasis und Methode

Die Analyse der Aufwendungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung erfolgte auf der Grundlage von Geschäfts- und Sozialberichten. Da nur Aktiengesellschaften gesetzlich verpflichtet sind, Jahresabschlußberichte zu veröffentlichen, konnten nur diese Unternehmensgruppen, i. d. R. Groß- und Mittelbetriebe, in die Untersuchung einbezogen werden. Es wurden 1 100 Aktiengesellschaften nach einem Zufallsverfahren aus einem Adressenverzeichnis ausgewählt und um

Zusendung der aktuellen Geschäfts- und Sozialberichte gebeten. Nachdem nur 80 Berichte vollständige Daten zu den betrieblichen Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung enthalten haben, wurde eine telefonische Nachfassaktion gestartet. Auf diesem Wege wurden auswertbare Angaben von 200 Betrieben erfaßt. Geschäfts- und Sozialberichte enthalten Bilanzdaten und liefern damit eine fundierte und abgesicherte Datenbasis für die Untersuchung betrieblicher Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung. Leider schließt die Publikationspflicht differenzierte Angaben über Aus- und Weiterbildung nicht mit ein, so daß es nicht möglich war, eine repräsentative Analyse vorzunehmen. Vielmehr muß man davon ausgehen, daß die Betriebe, die über eine differenzierte Kostenrechnung für den Bereich der beruflichen Bildung verfügen, am ehesten bereit waren, entsprechende Informationen weiterzugeben.

Die 200 Untersuchungsbetriebe verteilen sich auf insgesamt sieben Branchen. Auf Verkehrs- und Versorgungswirtschaft entfallen 20 Prozent, auf Banken und Versicherungen 28 Prozent, der Rest verteilt sich gleichmäßig auf Metall-, Elektro-, chemische und Automobilindustrie sowie Handel. Betriebe, die keiner dieser Branchen zugeordnet werden konnten, blieben unberücksichtigt.

## Der Stellenwert betrieblicher Aus- und Weiterbildung

Jedes nach marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten geführte Unternehmen muß zur Si-

cherung seiner Existenz konkurrenzfähig bleiben. Dies setzt unter anderem die Aus- und Weiterbildung voraus, um den steigenden Anforderungen und Veränderungen des Arbeitslebens in technischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Hinsicht gerecht zu werden. Hieraus erwächst für die Betriebe die Notwendigkeit, eine breit angelegte berufliche Grundausbildung und eine ständige Weiterbildung anzubieten. Die Ausführungen in den Personalberichten unterstreichen dies. Für die Mehrheit der 200 untersuchten Betriebe ist die Ausbildung ein wichtiges Instrument der Personalrekrutierung. Maßgebend für die Priorität der unternehmenseigenen Berufsausbildung ist der Umstand, daß es schwer ist, am Arbeitsmarkt vollwertig einsetzbare Mitarbeiter im Hinblick auf die betrieblichen Anforderungen zu finden. Außer der angestrebten Sicherung des Fachkräftebedarfs geben die Betriebe übereinstimmend der eigenen Berufsausbildung auch deswegen den Vorrang, weil ihrer Ansicht nach Mitarbeiter, die bereits im Betrieb ausgebildet wurden, sich i. d. R. stärker mit dem Betrieb identifizieren und eine positivere Grundeinstellung zu ihrer Tätigkeit entwickeln können.

## Neben der Ausbildung wird der Weiterbildung große Bedeutung beigemessen

Neben der Ausbildung wird der beruflichen Weiterbildung große Bedeutung beigemessen. Aus den Geschäfts- und Sozialberichten geht hervor, daß die Mehrheit der Groß- und Mittelbetriebe die Notwendigkeit einer kontinuierlichen bedarfs- und aufgabenorientierten Weiterbildung erkannt und zu einem zentralen Instrument der betrieblichen Personalpolitik gemacht haben.

## Ausbildungsintensität und Aufwendungen für die betriebliche Ausbildung

Welchen Umfang die Bildungsanstrengungen der Betriebe erreicht haben, läßt sich zum einen an der Ausbildungsintensität, zum anderen an den Aufwendungen für die betriebliche Ausbildung ablesen. Die Ausbildungsintensität, ausgedrückt in der Ausbildungsquote, ist definiert als der prozentuale Anteil der Auszubildenden an den Gesamtbeschäftigten eines Betriebes. Ein Vergleich der Ausbildungsquoten in den Untersuchungsbetrieben mit denen der amtlichen Statistik ergibt folgendes Bild:

**Tabelle 1: Branchenspezifische Ausbildungsquoten**

	amtliche Statistik*	eigene Erhebung
Banken/Versicherungen	6,7	9,0
Elektroindustrie	4,7	4,0
Chemische Industrie	4,8	5,6
Automobilindustrie	3,7	4,3
Metallindustrie	6,5	5,5
Verkehr/Versorgungswirtschaft	5,4	6,0
Handel	7,0	7,0
<b>Insgesamt</b>	<b>5,6</b>	<b>5,3</b>

\* Die Quoten basieren auf den Daten der Arbeitsstättenzählung 1987 und beziehen sich auf alle Betriebe, nicht nur auf Groß- und Mittelbetriebe. Die Branchenabgrenzung unterscheidet sich bei der chemischen Industrie, bei Verkehr und Versorgungswirtschaft unwesentlich von der Zuordnung in der BIBB-Untersuchung.

Für alle 1990 untersuchten Betriebe betrug die Ausbildungsquote 5,3 Prozent und unterscheidet sich damit nur geringfügig von der Quote auf der Basis amtlicher Statistiken. In den einzelnen Branchen ergeben sich größere Abweichungen, die daraus resultieren, daß in der vorliegenden Untersuchung nur Groß- und Mittelbetriebe berücksichtigt sind, die

zudem — wie bereits angedeutet — wahrscheinlich eine Selektion von Betrieben darstellen, die über eine differenzierte Kostenrechnung für den Aus- und Weiterbildungsbereich verfügen und bereit waren, diese zur Verfügung zu stellen. Sowohl in den amtlichen Statistiken als auch in der vorliegenden Untersuchung ist allerdings zu erkennen, daß der Dienstleistungsbereich im Vergleich zum Industriebereich insgesamt höhere Ausbildungsquoten aufweist.

Den Geschäfts- und Sozialberichten kann auch entnommen werden, daß angesichts der allgemein rückgängigen Zahl von Ausbildungsplatzbewerbern auch Großbetriebe Strategien entwickeln müssen, um Auszubildende zu gewinnen und den Personalbestand zu sichern. So wird von umfangreichen Informationsveranstaltungen in Schulen berichtet sowie von Werbekampagnen in Presse, Funk und Fernsehen. Durch Schülerpraktika und sogenannte „Berufseinmündungswochen“ versuchen Betriebe, Jugendlichen vorab einen Einblick in das betriebliche Geschehen und die Berufsausbildung zu geben und sie für eine Ausbildung im Betrieb zu gewinnen.

Deutlich wurde, daß auch die Großbetriebe in bestimmten Berufen, wie z. B. Bauberufen, Chemikant/Chemikantin oder Industriemechaniker/Industriemechanikerin, zunehmend Schwierigkeiten haben, die Ausbildungsplätze zu besetzen. Einige der untersuchten Betriebe gaben an, daß sie deshalb für Schulabgänger mit geringeren Qualifikationen sogenannte „Eingliederungszentren“ unterhalten, um diese Jugendlichen auf einen Beruf vorbereiten zu können. Andererseits gewähren die meisten Betriebe Stipendien und Unterstützungen an Studierende und organisieren Informationsveranstaltungen an Hochschulen und Universitäten, um so bei dem akademischen Nachwuchs zu werben. Bezüglich des Aufwandes bei der Erstausbildung ging man nach einer ersten Untersuchung durch das BIBB 1985 davon aus, daß mit rückläufiger

Zahl der Auszubildenden der Aufwand für die Erstausbildung ebenfalls zurückgehen wird.<sup>2</sup>

Dies hat sich durch die Materialauswertung für 1990 nicht bestätigt. Wie die Tabelle 2 zeigt, ist der Aufwand für die Erstausbildung gemessen an der Lohn- und Gehaltssumme über alle Wirtschaftszweige gegenüber 1985 von 2,0 Prozent auf 2,8 Prozent gestiegen.

Beim Jahresvergleich 1985/1990 werden außerordentliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen deutlich. Während die Kostenrelation in der Automobilindustrie konstant geblieben ist und in den Branchen Verkehrs-/Versorgungswirtschaft, Metallindustrie sowie bei den Banken und Versicherungen um bis zu 30 Prozent zunahm, kam die Elektroindustrie auf einen Anstieg von 50 Prozent, die chemische Industrie einen Anstieg von 60 Prozent und der Handel sogar eine Steigerung um 100 Prozent.

## Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

Die technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt sowie die zunehmende Individualisierung der Produktion bzw. Internationalisierung der Märkte stellt die Betriebe vor Aufgaben, zu deren Lösung sie in erster Linie auf die Qua-

**Tabelle 2: Relation zwischen den Aufwendungen für die Erstausbildung und der Lohn- und Gehaltssumme in Prozent**

	1985	1990
Banken/Versicherungen	2,8	3,5
Elektroindustrie	2,6	3,9
Chemische Industrie	1,9	3,0
Automobilindustrie	2,7	2,7
Metallindustrie	1,7	2,2
Verkehr/Versorgungswirtschaft	1,7	1,9
Handel	0,9	1,8
<b>Insgesamt</b>	<b>2,0</b>	<b>2,8</b>

lifikation ihrer Mitarbeiter angewiesen sind. Um diesen Qualifikationsbedarf decken zu können, initiieren und finanzieren die Betriebe unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen zur Anpassung, Aktualisierung und Erweiterung der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten ihrer Mitarbeiter.

Generell spielt die betriebliche Weiterbildung eine überaus wichtige Rolle bei der beruflichen Qualifizierung. Nach den aktuellen Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung haben 1991 21 Prozent der 19- bis 64jährigen mindestens an einem betrieblichen oder außerbetrieblichen Lehrgang der beruflichen Weiterbildung teilgenommen.<sup>3</sup>

Die für das Berichtsjahr 1990 durchgeführte BIBB-Untersuchung, die sich auf Betriebe aus den alten Bundesländern beschränkte, ergab eine Weiterbildungsquote<sup>4</sup> von rd. 44,0 Prozent. Dabei muß bedacht werden, daß hier nur Beschäftigte berücksichtigt sind, und zwar aus Branchen und Betriebsgrößenklassen, die als besonders weiterbildungsaktiv gelten. Gegenüber 1985, als die Weiterbildungsquote in den untersuchten Betrieben mit 25 Prozent auch schon über der allgemeinen Weiterbildungsquote lag, hat die Quote 1990 um 19 Prozentpunkte zugenommen.

Die hohe Teilnahmequote besagt jedoch nicht, daß 44 Prozent aller Mitarbeiter im Jahr 1990 an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben. Vielmehr muß von einer mehrfachen Teilnahme, insbesondere im Führungskräftebereich, ausgegangen werden, daher sind Mehrfachzählungen inbegriffen. Gleiches gilt für die Quoten in den einzelnen Wirtschaftszweigen.

Wie bei der Erstausbildung ergibt sich für den Dienstleistungsbereich mit über 50 Prozent eine höhere Teilnahmequote als in der Industrie. Während die Weiterbildungsquote durchschnittlich um 20 bis 30 Prozent zunahm, hat sich an den Unterschieden zwischen den Wirtschaftszweigen nicht viel ge-

**Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Prozent der Beschäftigten**

	1985	1990
Banken/Versicherungen	47,0	56,0
Elektroindustrie	28,0	34,0
Chemische Industrie	25,0	32,0
Automobilindustrie	37,0	48,0
Metallindustrie	35,0	43,0
Verkehr/Versorgungswirtschaft	36,0	48,0
Handel	42,0	52,0
<b>Insgesamt</b>	<b>25,0</b>	<b>44,0</b>

ändert. Nach wie vor ist die Weiterbildungsquote bei Banken und Versicherungen am höchsten und in der chemischen Industrie am geringsten.

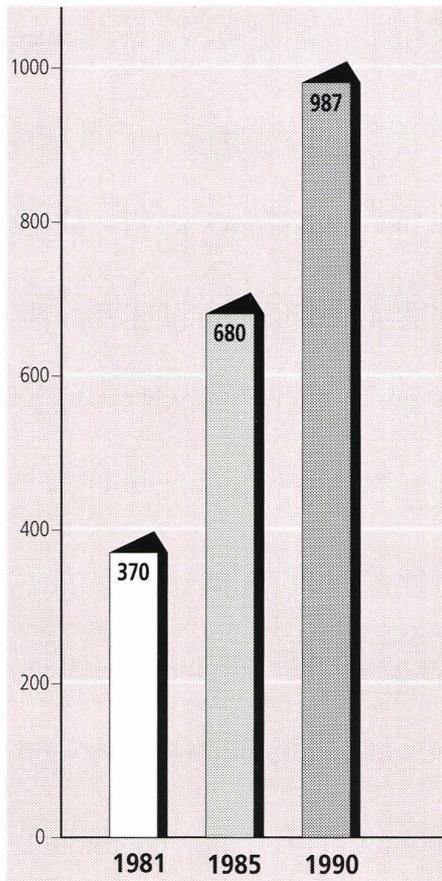
Aus dem verfügbaren Informationsmaterial zu den betrieblichen Aufwendungen für die Weiterbildung lassen sich folgende durchschnittliche Aufwendungen je Beschäftigten ermitteln.<sup>5</sup>

Der Weiterbildungsaufwand je Beschäftigten ist in den Banken und Versicherungen dreimal so hoch wie im Handel und 2,5mal so hoch wie in der Verkehrs- und Versorgungswirtschaft. In der Industrie dagegen liegt der Aufwand mit 900 bis 1 100 DM in den verschiedenen Branchen vergleichsweise dicht beieinander. Ein Vergleich mit den

**Tabelle 4: Durchschnittlicher Weiterbildungsaufwand je Beschäftigten in DM im Jahre 1990 nach Wirtschaftszweigen**

Banken/Versicherungen	1.855.- DM
Elektroindustrie	1.154.- DM
Chemische Industrie	1.015.- DM
Automobilindustrie	870.- DM
Metallindustrie	900.- DM
Verkehr-/Versorgungswirtschaft	750.- DM
Handel	605.- DM
<b>Insgesamt</b>	<b>987.- DM</b>

**Abbildung: Durchschnittliche Aufwendungen je Beschäftigten in den Jahren 1981/1985/1990**



durchschnittlichen Weiterbildungsaufwendungen pro Beschäftigten in den Jahren 1981 (amtliche Statistik) und 1985 (BIBB-Untersuchung) macht deutlich, daß sich die Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung im Zeitraum von 1981 bis 1990 fast verdreifacht haben (Abbildung). Offensichtlich haben die Betriebe den Nutzen der Weiterbildungsaktivitäten erkannt und sind bereit, immer mehr in das Humankapital zu investieren. Ein Großteil der Betriebe verfügt über umfangreiche Weiterbildungsprogramme. Die Sichtung dieser Programme ergab, daß die Schwerpunkte bei der Weiterbildung für Führungskräfte, die Vermittlung überfachlicher Qualifikationen und in zunehmendem Maße die Fremdsprachenbildung liegen.

Die Relation zwischen Weiterbildungsaufwendungen und der jeweiligen Lohn- und Gehaltssumme<sup>6</sup> ist ein weiterer Indikator

für den Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung. Die nachfolgende Tabelle 5 zeigt diese Relationen nach Wirtschaftszweigen in den Jahren 1981, 1985 und 1990.

Wie ersichtlich, haben die beobachteten Wirtschaftszweige im Laufe der Jahre ihre Weiterbildungsinvestitionen intensiviert. Den stärksten Sprung gab es seit 1981 in der Verkehrs- und Versorgungswirtschaft. Demgegenüber hat sich die Entwicklung in der Metallindustrie zwischen 1985 und 1990 nicht mehr verändert.

Faßt man die untersuchten Betriebe der Industrie (Elektro-, Automobil-, Metall- und chemische Industrie) und die des Dienstleistungssektors (Banken/Versicherungen, Verkehrs- und Versorgungswirtschaft sowie Handel) in zwei Gruppen zusammen und vergleicht die Relationen des Weiterbildungsaufwandes zur Lohn- und Gehaltssumme, ergibt sich im Jahre 1990 für den Dienstleistungssektor eine Relation von 2,0 Prozent, für die Industrie dagegen 1,6 Prozent. Ein wesentlicher Grund für diesen Unterschied ist wohl darin zu sehen, daß im Industriebereich kostengünstiger weitergebildet wird, indem zum Beispiel die Weiterbildung häufiger am Arbeitsplatz erfolgt. Die Chancen für die Weiterbildung am Arbeitsplatz im Dienstleistungsbereich sind durch die „Fikialisierung“ dieses Bereiches weniger günstig.

Die Kennzahlen, aber auch die in den Geschäfts- und Sozialberichten enthaltenen allgemeinen Informationen deuten darauf hin, daß die Höhe der Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung in starkem Maße von der Wirtschaftskraft und Ertragslage des einzelnen Betriebes, aber auch von der unmittelbaren Notwendigkeit der Weiterbildung, die sich aus der demographischen, technischen, ökologischen und internationalen Entwicklung ergibt, abhängt.

### Das Verhältnis von Aus- und Weiterbildung

Alle untersuchten Betriebe haben sowohl Lehrlinge ausgebildet als auch Mitarbeiter weitergebildet. Dabei hat sich gezeigt, daß die Aufwendungen für die Erstausbildung, trotz sinkender Lehrlingszahlen, nach wie vor steigen und weiterhin über den Weiterbildungsaufwendungen liegen.

Stellt man die Aufwendungen für die gesamten Bildungsaktivitäten der Betriebe, also für die Aus- und Weiterbildung, den Brutto-Sachanlageinvestitionen gegenüber, so ergibt sich eine Relation von rd. zehn Prozent (Tabelle 6). Das heißt, die Investitionen in das Humankapital machen ein Zehntel der Sachinvestitionen aus. Gemessen an der Lohn- und Gehaltssumme beträgt der Anteil rd. vier Prozent.

**Tabelle 5: Relation zwischen Weiterbildungsaufwendungen und Lohn- und Gehaltssumme in den Jahren 1981, 1985 und 1990**

Wirtschaftszweige	1981	1985	1990
Banken/Versicherungen	1,3	1,8	2,7
Elektroindustrie	1,2	1,4	1,7
Chemische Industrie	-	-	1,8
Automobilindustrie	0,6	0,8	1,5
Metallindustrie	0,5	1,6	1,6
Verkehr-/Versorgungswirtschaft	0,2	0,2	1,7
Handel	0,5	1,2	1,6
<b>Insgesamt</b>	<b>0,9</b>	<b>1,4</b>	<b>1,9</b>