

Weiterbildung in der Chemie-Branche

Sonderauswertung der IW-Weiterbildungserhebung 2014

Susanne Seyda, Köln, Dezember 2014

Zusammenfassung

In der chemischen Industrie haben 91,3 Prozent der Unternehmen ihre Mitarbeiter im Jahr 2013 weitergebildet. Dieser Wert liegt etwa auf dem Niveau der vorherigen Erhebung für das Jahr 2010 (92,5 Prozent). Ein signifikant höheres Weiterbildungsengagement im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt weisen die Unternehmen der chemischen Industrie insbesondere bei den informellen Weiterbildungsformen auf. Im Vergleich zum gesamten Verarbeitenden Gewerbe liegt die Beteiligung bei allen Weiterbildungsformen (mit Ausnahme der eigenen Lehrveranstaltungen) höher.

Hinsichtlich des Umfangs und der Dauer der Weiterbildung liegen die Chemieunternehmen mit 28,6 Stunden Weiterbildung je Mitarbeiter über dem Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes von 21,3 Stunden. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft bilden Chemieunternehmen ihre Mitarbeiter kürzer durch Informationsveranstaltungen weiter; während sich bei eigenen und externen Lehrveranstaltungen keine signifikanten Unterschiede zeigen. In der chemischen Industrie ist beim Umfang der Weiterbildung seit der letzten Erhebung für das Jahr 2010 ein Rückgang zu verbuchen, der sich beim Stundenumfang, bei der Anzahl der Veranstaltungen und bei den Teilnehmerfällen zeigt. Die Intensität der Weiterbildung in der Chemie liegt aber immer noch deutlich über derjenigen im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und vergleichsweise nah am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Mit 1.305 Euro je Mitarbeiter investieren Unternehmen der chemischen Industrie hingegen deutlich mehr in betriebliche Weiterbildung als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt. Dieses hohe Investitionsvolumen kommt durch einen hohen Anteil an eingesetzter Arbeitszeit und hohe direkte Kosten durch überdurchschnittliche Ausgaben für betriebliche Weiterbildung sowie ein hohes Zeitbudget bei der informellen Weiterbildung zustande. Zudem entfällt etwa die Hälfte der Kosten auf eigene Lehrveranstaltungen. Somit nimmt diese Veranstaltungsart in der Chemieindustrie, so-

wohl in Bezug auf das Volumen hinsichtlich Zeit und Teilnehmerfällen als auch in Bezug auf die Kosten, ein großes Gewicht ein.

Zu den bedeutendsten Hemmnissen, die Unternehmen von Weiterbildung abhalten, zählen fehlende interne Kapazitäten für die Organisation und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. Dies trifft auf zwei Drittel der Chemieunternehmen zu. Anders als in der Gesamtwirtschaft steht damit nicht der fehlende Weiterbildungsbedarf an erster Stelle.

Weiterbildungsaktive Chemieunternehmen erwarten ähnlich wie Unternehmen anderer Branchen, dass Weiterbildung positiv zum Geschäftserfolg beiträgt, die Innovationsfähigkeit steigert sowie die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhöht wird. Darüber hinaus wird Weiterbildung auch aus personalpolitischen Gründen von Chemieunternehmen genutzt, beispielsweise zur Mitarbeiterbindung oder um die Kompetenzen der Mitarbeiter auszubauen. Insgesamt pflegen die Unternehmen der chemischen Industrie genauso häufig und intensiv eine Weiterbildungskultur wie der Durchschnitt aller Unternehmen.

Die Beteiligung der Mitarbeiter an Weiterbildung scheint in der chemischen Industrie ausgeglichener als in anderen Branchen zu sein: Die Unternehmen geben sowohl seltener an, dass die Beteiligung einzelner Gruppen sehr hoch ist, als auch das sie sich gar nicht beteiligen. Für die Zukunft erwartet jedes fünfte Chemieunternehmen, dass die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt steigen wird. Dieser Wert ist niedriger als in der Gesamtwirtschaft, wo dies mehr als jedes dritte Unternehmen (36,4 Prozent) erwartet. Einen besonders hohen künftigen Zuwachs sehen die Unternehmen der chemischen Industrie bei An- und Ungelernten (28,9 Prozent).

Sonderauswertung der IW-Weiterbildungsbeteiligung für die Chemische Industrie

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln führt alle drei Jahre eine Befragung von Unternehmen zu deren Weiterbildungsaktivitäten, Motiven und Hemmnissen sowie zum Investitionsvolumen in betriebliche Weiterbildung durch¹. Zusätzlich zu den Einschätzungen der Unternehmen zu Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Geschäftsjahr 2013 wurden Strukturdaten der Unternehmen erhoben. Die

¹ Ausführliche Ergebnisse der branchenübergreifenden Auswertung finden sich in Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2014, IW-Weiterbildungserhebung 2014 – höheres Engagement und mehr Investitionen in Weiterbildung, in: IW-Trends, 41. Jg., Nr. 4

Befragung erfolgte zwischen April und Juni 2014. Für die vorliegende Sonderauswertung der Chemieindustrie konnten die Fragebögen von 230 Unternehmen ausgewertet werden. Zur chemischen Industrie zählen hierbei die Wirtschaftszweige „Herstellung von chemischen Erzeugnissen“, „Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen“ und „Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren“.

Die IW-Weiterbildungserhebung ist eine Befragung, die ausschließlich Fragen der betrieblichen Weiterbildung behandelt. Theoretisch könnte es zu Verzerrungen in den Ergebnissen kommen, wenn sich weiterbildungsaktive Unternehmen häufiger an der Befragung beteiligten als inaktive Unternehmen. Daher wurde im Personalpanel der IW Consult, einer Mehr-Themen-Befragung zur Personalpolitik, im Frühjahr 2014 ebenfalls die Frage gestellt, ob das Unternehmen Weiterbildung ermöglicht. Die dort erhobene leicht niedrigere Weiterbildungsquote wurde bei der Hochrechnung der Ergebnisse der achten IW-Weiterbildungserhebung als Korrekturfaktor einbezogen.

Die Weiterbildungsbeteiligung von Chemieunternehmen

Im Jahr 2013 haben sich 91,3 Prozent aller Chemieunternehmen an betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung nicht signifikant höher als die gesamtwirtschaftliche Beteiligung von 86,0 Prozent. Im Vergleich zum gesamten Verarbeitenden Gewerbe, das eine Beteiligung von 83,8 Prozent ausweist, ist das Engagement der Chemieunternehmen allerdings signifikant höher (Tabelle 1)².

Die meisten Unternehmen der chemischen Industrie (90 Prozent) ermöglichen informelle Weiterbildung. Hierbei wird vorrangig das Lernen im Prozess der Arbeit (84,9 Prozent) gefördert, gefolgt vom Besuch von Informationsveranstaltungen (83 Prozent). 78 Prozent der Unternehmen bieten das selbstgesteuerte Lernen mit Medien an. Damit kommt in der chemischen Industrie der informellen Weiterbildung ein signifikant größeres Gewicht zu als in der Gesamtwirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt (inklusive Chemie), wo nur je acht von zehn Unternehmen informelle Weiterbildung nutzen.

Chemieunternehmen betreiben mit 79,4 Prozent seltener formelle Weiterbildung als informelle Weiterbildung. Bei der formellen Weiterbildung werden externe Lehrveranstaltungen in 78,2 Prozent und interne Lehrveranstaltungen in 73,9 Prozent der

² Die Unterschiede wurden anhand von T-Tests auf Signifikanz geprüft. Der T-Test prüft, ob ein gefundener Mittelwertunterschied rein zufällig entstanden ist, oder ob es wirklich bedeutsame Unterschiede zwischen den zwei untersuchten Gruppen gibt.

Chemieunternehmen durchgeführt. Es liegen bei der formellen Weiterbildung keine signifikanten Unterschiede zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt vor. Im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe werden signifikant häufiger externe Lehrveranstaltungen besucht.

Tabelle 1

Formen der betrieblichen Weiterbildung

Unternehmen, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, nach Branche, 2013, in Prozent

	Chemie	Alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe	Unternehmensnahe Dienste	Gesellschaftsnahe Dienste
Formelle Weiterbildung	79,4	77,9	72,3	76,7	81,7
Eigene Lehrveranstaltungen	73,9	65,2	61,2	69,7	63,8
Externe Lehrveranstaltungen	78,2	74,2	68,7	76,0	75,8
Informelle Weiterbildung	90,0	80,8	79,1	81,5	81,2
Informationsveranstaltungen	83,0	74,9	72,2	77,3	74,5
Lernen im Prozess der Arbeit	84,9	77,1	76,6	76,7	77,6
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	78,0	72,5	67,7	73,0	74,8
Weiterbildung gesamt	91,3	86,0	83,8	87,9	85,7
Fallzahl	230	1.845	959	489	397

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Tabelle 2

Weiterbildungsformen im Zeitvergleich

Unternehmen der chemischen Industrie, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, in Prozent

	2007	2010	2013
Eigene Lehrveranstaltungen	66,7	79,5	73,9
Externe Lehrveranstaltungen	57,8	71,1	78,2
Informationsveranstaltungen	68,4	82,4	83,0
Lernen im Prozess der Arbeit	69,9	84,0	84,9
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	62,4	76,0	78,0
Weiterbildung gesamt	77,6	92,5	91,3

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2008, 2011 und 2014

Im Vergleich zur letzten Erhebung ist die Weiterbildungsbeteiligung weiterhin auf hohem Niveau (Tabelle 2). Es gab leichte Verschiebungen bei den Lehrveranstaltungen: Eigene Lehrveranstaltungen sind haben etwas an Bedeutung verloren, während die externen Lehrveranstaltungen zugelegt haben. Eine Zunahme von externen Lehrveranstaltungen ist in der Gesamtwirtschaft ebenfalls zu beobachten.

Tabelle 3

Weiterbildungsbeteiligung nach Unternehmensgröße

Unternehmen der chemischen Industrie, 2013, in Prozent

	1 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	Ab 250 Beschäftigten
Formelle Weiterbildung gesamt	74,7	92,6	100,0
Eigene Lehrveranstaltungen	70,9	80,5	93,5
Externe Lehrveranstaltungen	73,5	92,1	95,7
Informelle Weiterbildung gesamt	88,1	94,4	100,0
Informationsveranstaltungen	79,6	93,3	95,7
Lernen im Prozess der Arbeit	82,1	92,1	97,8
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	74,4	88,6	91,4
Weiterbildung gesamt	89,9	94,4	100,0

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Betrachtet man die Weiterbildungsaktivität nach Unternehmensgröße, so zeigt sich in der Chemieindustrie ebenso wie in der Gesamtwirtschaft, dass die Weiterbildungsaktivität mit der Mitarbeiterzahl ansteigt. Große Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern meist ausnahmslos die Möglichkeit sich weiterzubilden, wobei alle Weiterbildungsformen jeweils von mehr als neun von zehn Unternehmen angeboten werden, während bei den kleinen knapp 90 Prozent in der Weiterbildung insgesamt aktiv sind und die einzelnen Formen zwischen 70 und 82 Prozent praktizieren (Tabelle 3). Das überdurchschnittliche Abschneiden der chemischen Industrie ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass mehr kleine Unternehmen Weiterbildung betreiben als in der Gesamtwirtschaft und im gesamten Verarbeitenden Gewerbe.

Breiter Mix an unterschiedlichen Formaten

Die IW-Weiterbildungserhebung fragt traditionell die gesamte Bandbreite verschiedener Formen betrieblicher Weiterbildung ab. Ihr liegt damit ein umfassendes Weiterbildungsverständnis zugrunde, das über klassische Lehrveranstaltungen hinausgeht.

Sowohl formelle Weiterbildungsformen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare als auch informelle Formen wie Informationsveranstaltungen, Unterweisungen am Arbeitsplatz oder PC-gestütztes Lernen werden berücksichtigt. Der informellen Weiterbildung kommt inzwischen eine steigende Relevanz zu. Maßnahmen zählen dann zur betrieblichen Weiterbildung, wenn sie komplett oder teilweise vom Unternehmen finanziert werden. Dies kann auch durch den Einsatz von Arbeitszeit geschehen.

Eigene und externe Lehrveranstaltungen: Dazu zählen Seminare, Vollzeit- und berufsbegleitende Teilzeitlehrgänge, Kurse sowie sonstige Lehrveranstaltungen. Bei eigenen Lehrveranstaltungen liegt die Verantwortung für die Planung und Organisation der Inhalte beim Unternehmen, bei externen Lehrveranstaltungen hingegen beim Bildungsanbieter oder Trainer. Externe Seminare werden in 74,2 Prozent aller Chemieunternehmen genutzt und stellen somit die am häufigsten verbreitete Veranstaltung dieser Unterform dar. Auch eigene Seminare werden oft als Weiterbildungsmöglichkeit genutzt (61,2 Prozent). Sonstige interne und externe Lehrveranstaltungen werden in knapp der Hälfte aller Unternehmen angeboten (48,8 Prozent / 50,8 Prozent). Bei den internen und externen Lehrgängen wird deutlich seltener in Vollzeitlehrgänge investiert als in berufsbegleitende Teilzeitlehrgänge. Eigene und externe Kurse sowie externe Seminare werden signifikant häufiger als in der Gesamtwirtschaft genutzt.

Informationsveranstaltungen, wie beispielsweise Fachtagungen, Fachvorträge oder Messen zählen zwar zur informellen Weiterbildung, weisen jedoch aufgrund der organisierten Veranstaltungsform eine große Ähnlichkeit mit der formellen Weiterbildung auf. Mitarbeiter können hier, neben der passiven Rolle als Zuhörer oder Messebesucher auch eine aktive Rolle beispielsweise als Referent übernehmen. Fachmessen und Fachvorträge sind die am häufigsten wahrgenommene Veranstaltungsart in Chemieunternehmen. Die Mitarbeiter von knapp zwei Drittel der Unternehmen (75,7 Prozent/ 72,9 Prozent) besuchen diese. Generell liegt die Beteiligung an allen Arten von Informationsveranstaltungen signifikant über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.

Unterformen der betrieblichen Weiterbildung

Die oben genannten Weiterbildungsformen lassen sich nach verschiedenen Veranstaltungsformen differenzieren (Tabelle 4).

Tabelle 4

Große Bandbreite an spezifischen Unterformen betrieblicher Weiterbildung

Unternehmen, die entsprechende Formen anbieten, 2013, in Prozent

	Chemie	Alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe
Eigene Lehrveranstaltungen			
Seminare, eigene	61,2	56,2	54,1
Vollzeitlehrgänge, eigene	13,9	9,6	11,2
Teilzeitlehrgänge, eigene	21,3	22,7	22,8
Kurse, eigene	34,6	15,6	16,8
sonstige Lehrveranstaltungen, eigene	48,8	40,3	35,5
Externe Lehrveranstaltungen			
Seminare, extern	74,9	67,6	60,8
Vollzeitlehrgänge, extern	16,2	15,6	18,6
Teilzeitlehrgänge, extern	32,0	29,9	31,7
Kurse, extern	31,2	15,7	16,9
sonstige Lehrveranstaltungen, extern	50,8	38,2	30,5
Informationsveranstaltungen			
Fachvorträge	72,9	61,9	61,6
Fachtagungen/Kongresse etc.	63,0	47,8	38,2
Erfahrungsaustauschkreise/ Ausschüsse	54,9	42,0	36,4
Fachmessen	75,7	55,4	58,8
sonstige Informationsveranstaltungen	54,5	51,4	49,3
Lernen im Prozess der Arbeit			
Unterweisungen/Schulungen durch Kollegen/Vorgesetzte	76,3	71,4	75,2
Unterweisungen/Schulungen durch externe Trainer	62,2	52,7	52,8
Mentoring/Coaching	25,1	23,6	19,0
Job-Rotation	21,7	11,6	14,0
Auslandsaufenthalte	5,9	3,4	3,5
arbeitsnahe Workshops	30,5	22,2	19,4
Qualitätszirkel/Lernstatt	29,3	12,4	10,0
sonstiges Lernen im Prozess der Arbeit	42,8	26,1	26,3
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien			
Lektüre von Fachzeitschriften/-büchern	74,1	67,3	64,8
Arbeiten mit Leittexten/Stundenbriefen	19,6	17,4	12,7
Computerbasierte Selbstlernprogramme	28,9	25,9	18,8
Interaktive Formen von webbasiertem Lernen	31,5	27,9	20,0
sonstige Formen des selbstgesteuerten Lernens	66,1	69,7	80,8

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Lernen im Prozess der Arbeit beinhaltet neben Schulungen und Einweisungen am Arbeitsplatz weitere arbeitsnahe Weiterbildungsformen, wie beispielsweise Job-Rotation, Workshops und Qualitätszirkel. Viele Chemieunternehmen betreiben in diesem Kontext Unterweisungen oder Schulungen am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte (76,3 Prozent). In 62,2 Prozent der Unternehmen werden hierfür aber auch externe Trainer engagiert. Auch sonstiges Lernen im Prozess der Arbeit (42,8 Prozent), arbeitsnahe Workshops (30,5 Prozent), Mentoring/Coaching (25,1 Prozent), Qualitätszirkel (29,3 Prozent) und Job-Rotation (21,7 Prozent) werden in einigen Unternehmen angeboten. Weniger bedeutend sind Auslandsaufenthalte (5,9 Prozent). Bis auf das Angebot von Mentoren und die Teilnahme an Workshops werden alle Arten des Lernens im Prozess der Arbeit von Chemieunternehmen signifikant häufiger angeboten als in der Gesamtwirtschaft.

Selbstgesteuertes Lernen mit Medien umfasst die Lektüre von Fachliteratur, web- und computergestütztes Lernen sowie das Arbeiten mit Leittexten und Selbstlernprogrammen. Die Weiterbildung durch die Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern wird in fast zwei Drittel (74,1 Prozent) aller Chemieunternehmen ermöglicht. Weiterhin relevant sind sonstige Formen des selbstgesteuerten Lernens (66,1 Prozent). Mit einigem Abstand folgen interaktive Formen des webbasierten Lernens (31,5 Prozent), das Lernen mit computerbasierten Selbstlernprogrammen (28,9 Prozent) und das Arbeiten mit Leittexten (19,6 Prozent), die signifikant häufiger angeboten werden als im Durchschnitt aller Unternehmen.

Volumen und Intensität betrieblicher Weiterbildung

Für die formelle Weiterbildung sowie für Informationsveranstaltungen wurden Angaben zur Anzahl der Veranstaltungen, zu den Teilnehmerfällen (dabei werden Personen, die mehrfach teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt) und zum Stundenumfang je Mitarbeiter erhoben. Um die Daten über verschiedene Betriebsgrößen hinweg vergleichen zu können, werden die Anzahl der Veranstaltungen sowie der Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter ausgewiesen.

Die Unternehmen der chemischen Industrie weisen mit 28,6 Teilnahmestunden je Mitarbeiter einen höheren Stundenumfang als das Verarbeitende Gewerbe insgesamt (21,3 Teilnahmestunden) auf, jedoch einen niedrigeren als die Gesamtwirtschaft (32,7 Teilnahmestunden). Eigene Lehrveranstaltungen nehmen in den Chemieunternehmen mit 15,4 Stunden die meiste Zeit in Anspruch und liegen zudem

über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Dies bedeutet, dass Chemieunternehmen häufiger als andere aktiv die Lehrveranstaltungen mitgestalten. Für externe Veranstaltungen wurden 9,6 Stunden aufgewendet und für Informationsveranstaltungen 3,6 (Tabelle 5).

Tabelle 5

Knapp 30 Stunden werden pro Kopf in Weiterbildung investiert

Teilnahmestunden je Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) in allen Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive), 2013

	Chemie	Alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe
eigene Lehrveranstaltungen	15,4	14,4	9,7
externe Lehrveranstaltungen	9,6	12,2	8,0
Informationsveranstaltungen	3,6	6,2	3,7
Summe Veranstaltungen	28,6	32,7	21,3

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Die Ergebnisse der vorhergehenden IW-Weiterbildungserhebung zeigen, dass die Mitarbeiter der chemischen Industrie im Jahr 2010 mit 36,2 Stunden deutlich länger an Weiterbildung teilgenommen haben. Dieser Rückgang resultiert insbesondere aus einem Rückgang bei den eigenen Lehrveranstaltungen, die 2010 noch einen Stundenumfang von 24,2 Stunden aufwiesen. Hingegen ist der Umfang bei Informationsveranstaltungen seit der letzten Erhebung sogar leicht von drei auf 3,6 Stunden gestiegen.

Tabelle 6

Differenziertes Angebot an Veranstaltungen

Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) in allen Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive), 2013

	Chemie	Alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe
eigene Lehrveranstaltungen	23,0	23,2	17,4
externe Lehrveranstaltungen	19,1	29,5	23,1
Informationsveranstaltungen	9,3	18,9	11,0
Summe Veranstaltungen	51,4	71,6	51,5

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Im Jahr 2013 wurden je 100 Mitarbeiter gut 51 Veranstaltungen durchgeführt. Damit liegen die Unternehmen der chemischen Industrie im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes, aber deutlich unterhalb des gesamtwirtschaftlichen Wertes (71,6 Veranstaltungen). Mit 23 Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter entfiel der größte Teil auf eigene Lehrveranstaltungen, rund 19 Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter auf externe Weiterbildungsmaßnahmen und bei 9,3 Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter handelt es sich um Informationsveranstaltungen (Tabelle 6).

Vergleicht man den vorliegenden Veranstaltungsumfang der chemischen Industrie mit den Zahlen des Jahres 2010, stellt sich heraus, dass sich dieser auf weniger als die Hälfte reduziert hat. Im Jahr 2010 wurden 107,1 Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter angeboten.

Vergleicht man die Entwicklung bei der Zahl der besuchten Veranstaltungen und bei den Teilnahmestunden, so zeigt sich, dass der Rückgang bei der Zahl der Veranstaltungen größer war als bei den Teilnahmestunden. Diese unterschiedlichen Entwicklungen können ein Indiz für eine gestiegene Effizienz und eine geringere Differenzierung sein.

Tabelle 7

Jeder Mitarbeiter nimmt im Durchschnitt knapp zwei Mal an Weiterbildung teil

Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) in allen Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive), 2013

	Chemie	Alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe
eigene Lehrveranstaltungen	132,1	128,9	98,0
externe Lehrveranstaltungen	39,7	53,8	47,5
Informationsveranstaltungen	26,1	39,5	28,7
Summe Veranstaltungen	197,9	222,2	174,2

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

In den Unternehmen der chemischen Industrie hat jeder Mitarbeiter im Jahr 2013 im Durchschnitt an knapp zwei Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen (Tabelle 7). Das ist zwar weniger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, wo jeder Mitarbeiter etwas mehr als zwei Veranstaltungen (2,2) besucht hat, jedoch mehr als bei den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes insgesamt; dort wurde jedem Mitarbeiter durchschnittlich der Besuch von 1,7 Veranstaltungen ermöglicht. Auf die eigenen Lehrveranstaltungen entfallen mit 132 die weitaus meisten der insgesamt 198

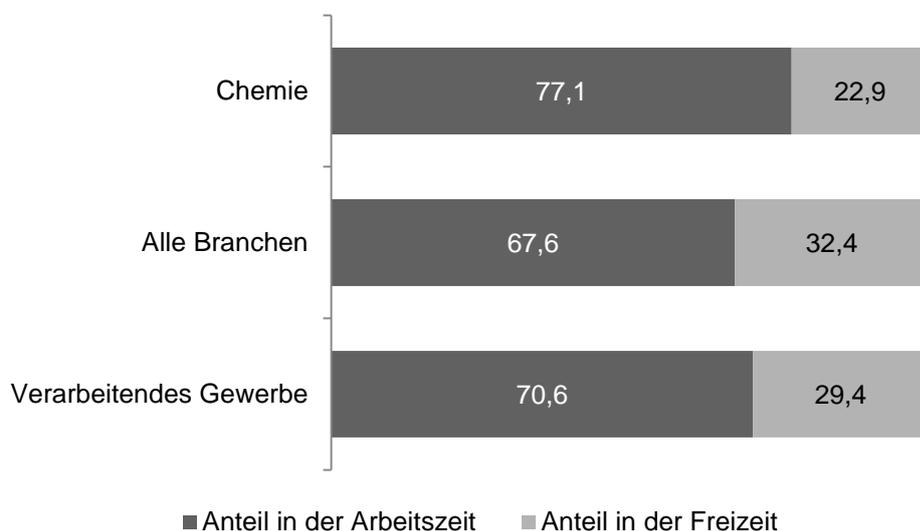
Teilnahmefälle je 100 Mitarbeiter. Die Teilnehmerfälle bei externen Lehrveranstaltungen sowie Informationsveranstaltungen sind hingegen mit 40 und 26 Fällen je 100 Mitarbeiter deutlich geringer. Verglichen mit den Zahlen aus dem Jahr 2010 ist auch bei den Teilnahmefällen eine deutliche Abnahme zu verzeichnen. Vor drei Jahren gab es in den Chemieunternehmen 365 Teilnahmefälle je 100 Mitarbeiter. Dies könnte unter anderem damit zusammenhängen, dass im Jahr 2010 Kurzarbeit in größerem zeitlichen Umfang zur Qualifizierung genutzt wurde.

Über alle drei hier vorgestellten Volumenmerkmale – Teilnehmerstunden, Veranstaltungen und Teilnehmerfällen – wird deutlich, dass die eigenen Lehrveranstaltungen in der chemischen Industrie ein größeres Gewicht als in den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes haben. Weiter zeigt der Vergleich mit dem Verarbeitenden Gewerbe, dass die Gesamtanzahl der Veranstaltungen in beiden Branchen zwar annähernd gleich ist, jedoch die Mitarbeiter in der chemischen Industrie deutlich häufiger und länger an Weiterbildung teilnehmen.

Abbildung 1

Viel Arbeitszeit für Weiterbildung – vor allem in Chemieunternehmen

Anteil des Weiterbildungsvolumens für Lehr- und Informationsveranstaltungen in der Arbeitszeit, 2013, in Prozent



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Die Mitarbeiter leisten einen Beitrag zur Weiterbildung, indem sie eigene Freizeit einbringen. In der Gesamtwirtschaft absolvieren die Beschäftigten ein knappes Drittel

der Weiterbildung in ihrer Freizeit (Abbildung 1). Im Verarbeitenden Gewerbe ist dieser Anteil mit 29,4 Prozent etwas geringer. In der chemischen Industrie hingegen finden nur 22,9 Prozent der Weiterbildungsaktivitäten in der Freizeit statt und 77,1 Prozent während der Arbeitszeit. Demnach investieren die Chemieunternehmen anteilig wesentlich mehr Arbeitszeit in die betriebliche Weiterbildung als andere Branchen und auch als das Verarbeitende Gewerbe insgesamt.

Kosten der betrieblichen Weiterbildung je Mitarbeiter

Die betriebliche Weiterbildung stellt aus Sicht der Unternehmen eine Investition zur Steigerung der Produktivität und Innovationskraft dar. Das Investitionsvolumen ist eng mit dem Zeitaufwand und den Ausgaben für Weiterbildung verbunden. Die Weiterbildungskosten werden in direkte und indirekte Kosten unterteilt. Zu den direkten Kosten zählen Honorare, Lehrgangs- und Teilnehmergebühren, Reise-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten, Medien und Lernmaterialien sowie Mieten. Die indirekten Kosten entstehen durch den Ausfall von Arbeitsstunden. Die Unternehmen wurden gebeten, konkrete Angaben zu den direkten Kosten der Weiterbildung differenziert nach den einzelnen Weiterbildungsformen zu machen.³

Mit 1.305 Euro je Mitarbeiter im Jahr 2013 investieren Unternehmer der chemischen Industrie deutlich mehr in betriebliche Weiterbildung als die Gesamtwirtschaft (1.132 Euro) und das Verarbeitende Gewerbe (1.169 Euro) (Tabelle 8). Der größte Anteil der Kosten für Weiterbildung entfällt mit gut 40 Prozent auf eigene Lehrveranstaltungen. Dieser Anteil ist deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe (jeweils 30 Prozent) und spiegelt das vergleichsweise hohe Volumen bei eigenen Lehrveranstaltungen wider. Die Ausgaben für externe Lehrveranstaltungen bilden mit 354 Euro den zweitgrößten Ausgabenposten in der chemischen Industrie; auf sie entfällt aber ein vergleichsweise geringerer Anteil als in der Gesamtwirtschaft und im Verarbeitenden Gewerbe. Da die Planung und Organisation eigener Lehrveranstaltungen in den Unternehmen erfolgt, weisen Unternehmen der

³ Aufgrund der Komplexität dieses Fragebereichs liegen hierzu nur von 109 Unternehmen auswertbare Informationen vor. Zur Berechnung der indirekten Weiterbildungskosten wurden die Angaben der Unternehmen zu den Teilnehmerstunden sowie deren Anteil an der Arbeitszeit verwendet. Für das Lernen in der Arbeitssituation sowie für das selbstgesteuerte Lernen mit Medien wurde das Stundenvolumen anhand des von den Unternehmen geschätzten Anteils am gesamten Weiterbildungsvolumen ermittelt. Für diese beiden Weiterbildungsformen wurde wie in der vorigen IW-Weiterbildungserhebung lediglich ein Drittel des von den Unternehmen geschätzten Stundenumfanges bei der Berechnung der indirekten Kosten berücksichtigt (Werner/Lenske, 2009). Das Stundenvolumen, das innerhalb der Arbeitszeit für die verschiedenen Formen der Weiterbildung aufgewendet wurde, wurde mit den branchenspezifischen durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes multipliziert.

Chemieindustrie mit 68 Euro höhere Ausgaben aus als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt (59 Euro) und das Verarbeitende Gewerbe (50 Euro).

Tabelle 8

Kosten der betrieblichen Weiterbildung im Vergleich

Kosten je Mitarbeiter ohne Auszubildende nach Weiterbildungsform in Euro, alle Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive Unternehmen), 2013

	Chemie	Alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe
Eigene Lehrveranstaltungen	527	351	356
Externe Lehrveranstaltungen	354	369	430
Infoveranstaltungen	135	162	134
Lernen in der Arbeitssituation	109	95	103
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	107	88	87
Sonstige Weiterbildungskosten	6	9	9
Weiterbildungspersonal	68	59	50
Summe	1.305	1.132	1.169

Rundungsdifferenzen

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Die Aufteilung zwischen direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung ist nahezu hälftig (49,7 Prozent für direkte und 50,3 Prozent für indirekte Kosten) (Tabelle 9). Dies deckt sich auch mit der Kostenaufteilung im Verarbeitenden Gewerbe (50,2 Prozent für indirekte Kosten). In der Gesamtwirtschaft haben die indirekten Kosten mit 52,8 Prozent ein etwas höheres Gewicht.

In der chemischen Industrie ist ein Rückgang des Investitionsvolumens in betriebliche Weiterbildung um 11 Prozent im Vergleich zu 2010 zu verzeichnen. Die Gesamtkosten je Mitarbeiter beliefen sich 2010 auf 1.467 Euro. Dieser Rückgang liegt in gesunkenen Ausgaben für eigene Lehrveranstaltungen und das Weiterbildungspersonal begründet. Dies spiegelt die aufgezeigten Entwicklungen im Weiterbildungsvolumen wider: Eigene Lehrveranstaltungen werden seltener als zuvor angeboten und verursachen daher geringere Kosten. Die Ausgaben für externe Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen und für das selbstgesteuerte Lernen mit Medien sind hingegen angestiegen.

Tabelle 9

Kosten der betrieblichen Weiterbildung in der chemischen Industrie

Direkte und indirekte Kosten je Mitarbeiter ohne Auszubildende nach Weiterbildungsform in Euro, alle Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive Unternehmen), 2013

	Direkte Kosten	Indirekte Kosten	Kosten Gesamt
Eigene Lehrveranstaltungen	242	285	527
Externe Lehrveranstaltungen	179	175	354
Infoveranstaltungen	36	99	135
Lernen in der Arbeitssituation	86	23	109
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	31	76	107
Sonstige Weiterbildungskosten	6	-	6
Weiterbildungspersonal	68	-	68
Summe	648	657	1.305

Rundungsdifferenzen

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Hochgerechnet auf die Anzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (29,6 Millionen im Juni 2013 nach der rückwirkenden Revision der Beschäftigtenstatistik im August 2014) ergibt sich für 2013 ein gesamtwirtschaftliches Investitionsvolumen von insgesamt 33,5 Milliarden Euro.

In der chemischen Industrie beträgt das gesamte Investitionsvolumen auf Basis der 812.367 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stand: Juni 2013 vor der Revision) 1,06 Mrd. Euro. Damit ist das gesamte Investitionsvolumen in der Chemie um 6,6 Prozent gesunken. Das Gesamtvolumen aller Branchen ist im gleichen Zeitraum um gut 15 Prozent gestiegen⁴. Der Rückgang in den Chemieunternehmen resultiert aus dem Rückgang der Pro-Kopf-Ausgaben, die wiederum durch den Rückgang beim Umfang an Weiterbildung bedingt sind. Der Anstieg der Beschäftigtenzahl kann diesen Effekt nicht ausgleichen. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in der Chemiebranche weniger stark gestiegen als in der Gesamtwirtschaft (Chemie: 5 Prozent; Gesamtwirtschaft: 5,9 Prozent).

⁴ Der Wert von 15 Prozent ergibt sich, wenn man für die Gesamtwirtschaft ebenfalls die Beschäftigtenendaten vor der Revision zu Grunde legt. Verwendet man die Daten nach der Revision beträgt der Anstieg knapp 16 Prozent. Daten nach der Revision sind aber nach Wirtschaftszeigen nicht für das Jahr 2010 verfügbar, weshalb ein Vergleich der Investitionen in der Chemie-Branche mit der Vorläuferbefragung nur mit Daten vor der Revision möglich ist.

Motive für Weiterbildung

Die Gründe für Weiterbildung sind vielfältig. Sie lassen sich unterteilen in personalpolitische Motive und in Motive, die auf die Innovationskraft und den Unternehmenserfolg gerichtet sind.

Tabelle 10

Motive für betriebliche Weiterbildung

Weiterbildungsaktive Unternehmen, die das Motiv nennen, Mehrfachantworten, 2013, in Prozent

	Chemie	Alle Branche	Verarbeitendes Gewerbe
Personalpolitisch motiviert:			
Mit betrieblicher Weiterbildung können wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiter ausbauen.	93,9	88,5	92,5
Betriebliche Weiterbildung erhöht die Motivation und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.	84,3	79,4	75,7
Weiterbildung trägt zur Mitarbeiterbindung bei.	62,0	71,1	68,5
Weiterbildungsangebote erhöhen die Attraktivität unseres Unternehmens für neue Mitarbeiter und erleichtern die Rekrutierung.	53,0	54,3	55,1
Weiterbildung ist ausdrücklicher Wunsch unserer Mitarbeiter.	46,0	48,6	38,5
Auf den Unternehmenserfolg gerichtet:			
Betriebliche Weiterbildung steigert die Leistungsfähigkeit und Produktivität unserer Mitarbeiter.	85,6	83,2	81,4
Die Resultate betrieblicher Weiterbildung tragen zur betrieblichen Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg bei.	83,5	84,4	82,7
Weiterbildung fördert die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens.	78,2	74,8	80,1
Durch die Einführung neuer Technologien und / oder die Reorganisation von Arbeitsprozessen entsteht Anpassungsbedarf bei den Qualifikationen unserer Mitarbeiter.	71,1	65,6	74,3
Wir müssen unsere gesetzliche Pflicht zur Weiterbildung erfüllen.	34,6	30,8	29,3
Fallzahl	224	1778	918

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Das am häufigsten von allen Unternehmen – unabhängig von der Branche, aber auch in der Chemie – genannte personalpolitisch ausgerichtete Motiv ist es, durch Weiterbildung die Kompetenzen der Mitarbeiter auszubauen (Tabelle 10). An zweiter

Stelle nennen Unternehmen der chemischen Industrie, dass sie mit Weiterbildung die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen möchten (84,3 Prozent). An dritter Stelle folgt das Ziel, mit Weiterbildung bereits beschäftigte Mitarbeiter an das Unternehmen binden zu können (62 Prozent).

Betriebliche Weiterbildung soll aber auch unmittelbar einen Beitrag zur Verbesserung des unternehmerischen Erfolgs leisten. Die beiden am häufigsten genannten Motive sind, unabhängig von der Branche, dass Weiterbildung die Leistungsfähigkeit und die Produktivität steigern (Chemie: 85,6 Prozent) und dass die Resultate betrieblicher Weiterbildung zur Wertschöpfung und zum Unternehmenserfolg beitragen soll (Chemie: 83,5 Prozent). Weiter dient in knapp acht von zehn Chemieunternehmen Weiterbildung der Sicherung der Innovationsfähigkeit. In sieben von zehn Betrieben gab die Einführung neuer Technologien und/oder veränderter Arbeitsprozesse den Anstoß für die Qualifizierungsmaßnahmen. Und mehr als jedes dritte Unternehmen gibt an, dass es Weiterbildung fördert, da es gesetzlich dazu verpflichtet ist.

Mit Ausnahme des Motivs, die gesetzliche Pflicht zu erfüllen, das von Chemieunternehmen signifikant häufiger genannt wird, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen der Chemiebranche und der Gesamtwirtschaft.

Gründe der Weiterbildungsabstinz von Unternehmen

Auch wenn die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen inzwischen ein sehr hohes Niveau erreicht, verzichten nur sehr wenige Chemieunternehmen auf ein Engagement in der betrieblichen Weiterbildung. Zu den Hemmnissen wurden diejenigen Unternehmen befragt, die in den letzten drei Jahren nicht in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investierten (Abbildung 2).

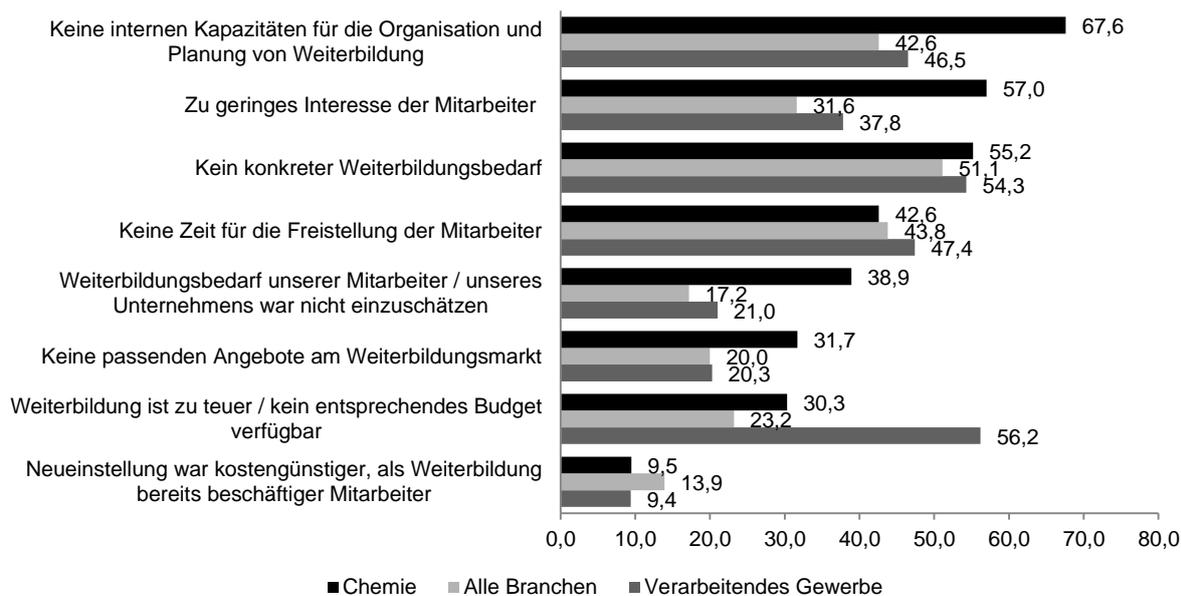
Bei den Unternehmen in der chemischen Industrie wird am häufigsten, nämlich von zwei Dritteln der Unternehmen, angegeben, dass die internen Kapazitäten für die Organisation und Planung der Weiterbildung fehlen. Damit steht hier nicht – wie in der Gesamtwirtschaft mit 55 Prozent – der fehlende Bedarf an erster Stelle. Der nächsthäufig genannte Grund gegen betriebliche Weiterbildung stellt in 57 Prozent der Chemieunternehmen das geringe Interesse der Mitarbeiter dar. Damit werden diese beiden Gründe in Chemieunternehmen signifikant häufiger genannt als in der Gesamtwirtschaft.

Knapp vierzig Prozent der Chemieunternehmen stehen vor dem Problem, dass sie den Weiterbildungsbedarf nicht einschätzen konnten, gut dreißig Prozent bemängeln, dass es keine passenden Angebote am Weiterbildungsmarkt gibt. Weiter stellen bei etwa jedem dritten Chemieunternehmen die Kosten der Weiterbildung ein Hindernis dar, wohingegen dieses sogar in 56 Prozent der Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes der Fall ist. Letztlich bildet über alle Branchen hinweg der Grund, dass es kostengünstiger ist, neue Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation einzustellen als die eigenen Mitarbeiter weiterzubilden, das Schlusslicht (Chemie: 10 Prozent, alle Branchen: 14 Prozent, Verarbeitendes Gewerbe: 9 Prozent).

Abbildung 2

Hemmnisse für betriebliche Weiterbildung

Anteil an allen Unternehmen, die keine betriebliche Weiterbildung durchführen, 2013, in Prozent, Chemie n=21; alle n=200; Verarbeitendes Gewerbe n=122



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Weiterbildung nach Qualifikation

Die Weiterbildungsbeteiligung von Personen hängt auch mit ihrer Vorbildung zusammen. So zeigen Individualbefragungen, dass die Teilnahme an Weiterbildung mit dem Qualifikationsniveau steigt: So nahmen im Jahr 2012 nur 18 Prozent der Perso-

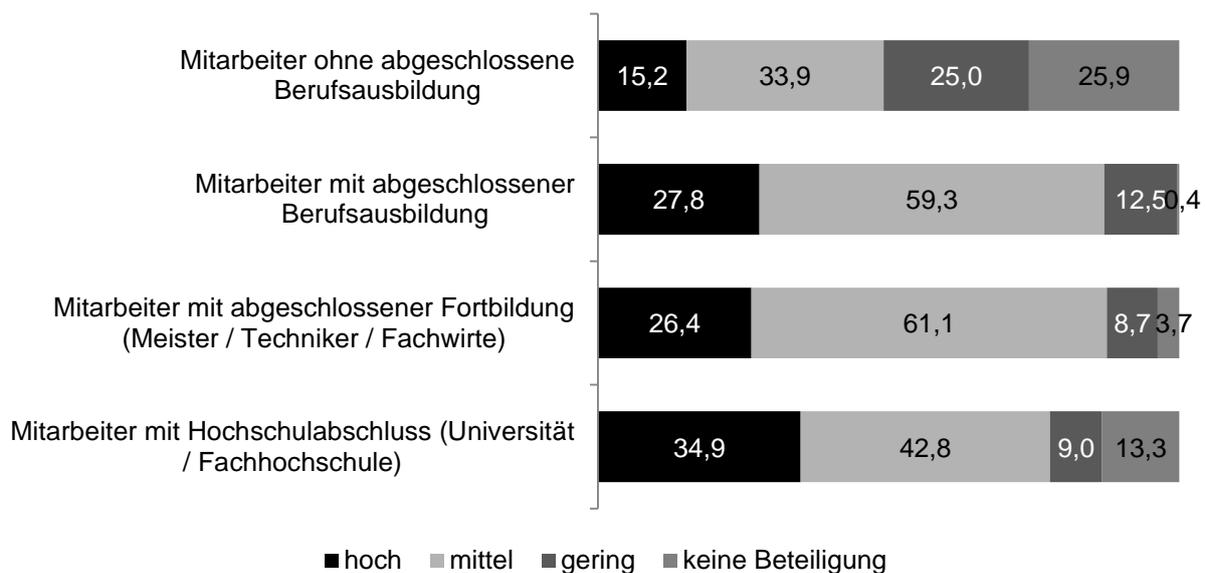
nen ohne Berufsabschluss an betrieblicher Weiterbildung teil, hingegen 33 Prozent der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, 53 Prozent der Personen mit Fortbildungsabschluss und 51 Prozent der Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (Leven et al., 2013). Auch die Daten der achten IW-Weiterbildungserhebung belegen, dass die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung eng mit den vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter zusammenhängt.

Die geringste Weiterbildungsbeteiligung weisen – unabhängig von der Branche – Beschäftigte ohne Berufsabschluss auf. Auch ein Viertel der Chemieunternehmen, die Mitarbeiter dieser Qualifikationsgruppe beschäftigen, berichtet, dass sich An- und Ungelernte gar nicht an Weiterbildung beteiligen. Im Durchschnitt aller Branchen liegt dieser Wert mit 38,4 Prozent allerdings deutlich höher.

Abbildung 3

Weiterbildungsbeteiligung steigt mit dem Qualifikationsniveau

Teilnahme an Weiterbildung nach Qualifikation in der Chemie, 2013, in Prozent, n=175



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Die Beteiligung von Mitarbeitern, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, ist unabhängig von der Branche höher als bei An- und Ungelernten. In 27,8 Prozent der Chemieunternehmen ist die Beteiligung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung hoch. Personen mit abgeschlossener Fortbildung ha-

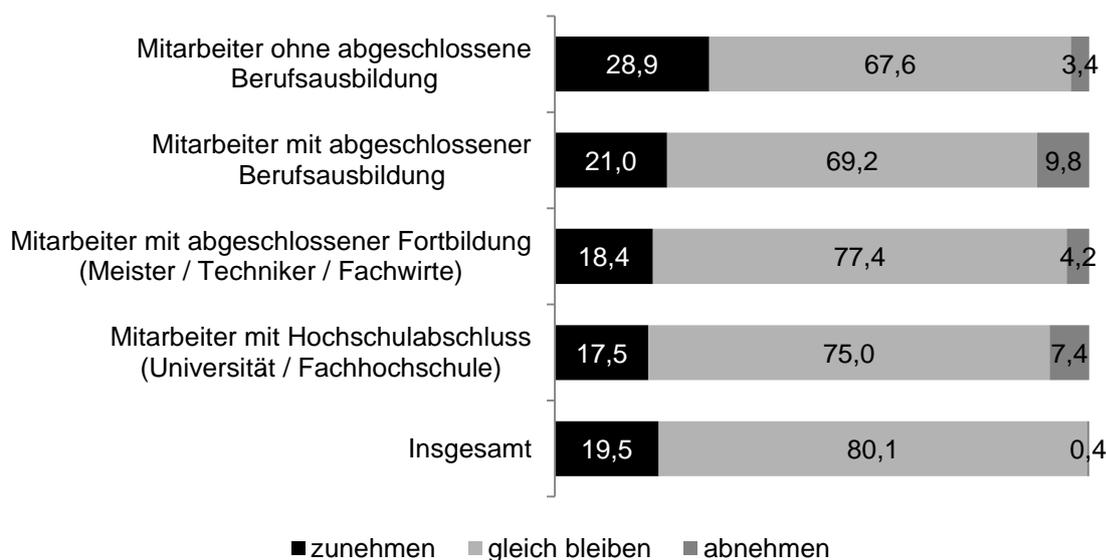
ben in knapp 26,4 Prozent der Unternehmen eine hohe Weiterbildungsbeteiligung und Mitarbeiter mit Hochschulabschluss sogar in 34,9 Prozent.

In der chemischen Industrie findet sich für alle Qualifikationsniveaus häufiger eine mittlere Beteiligung der Mitarbeiter. Unternehmen geben sowohl seltener an, dass eine hohe Beteiligung besteht, als auch, dass die Gruppen sich in hohem Maße an Weiterbildung beteiligen. Die Gruppe der An- und Ungelernten ist aber auch in der Chemieindustrie die Gruppe mit der geringsten Beteiligung.

Abbildung 4

Zunehmende Weiterbildungsbeteiligung wird erwartet

Zukünftige Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikation in der chemischen Industrie, 2013, in Prozent, n=175



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Für die Zukunft erwartet jedes fünfte Chemieunternehmen, dass die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt steigen wird. Im Verarbeitenden Gewerbe rechnet knapp jedes dritte Unternehmen mit einem Anstieg, in der Gesamtwirtschaft sogar etwas mehr als ein Drittel (36,4 Prozent). Der Anteil der Betriebe, die mit einem Rückgang rechnen, ist in der chemischen Industrie mit 0,4 Prozent sehr gering. In der Gesamtwirtschaft erwarten dies 2,3 Prozent und im Verarbeitenden Gewerbe 3 Prozent der Unternehmen. Den höchsten Zuwachs bei der Weiterbildungsbeteiligung sehen die Unternehmen der chemischen Industrie bei den Mitarbeitern ohne Berufsabschluss: 28,9

Prozent der Chemieunternehmen sind davon überzeugt, dass deren Beteiligung steigen wird, jedoch nur 23,3 Prozent der Unternehmen über alle Branchen hinweg.

Weiterbildungskultur

Die Lern- und Weiterbildungskultur beschreibt, welchen Stellenwert das Lernen im Unternehmen hat. Ziel dieser Kultur ist es, die berufliche Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter voranzutreiben (Friebe, 2005). Hierzu zählen neben der Verankerung der Weiterbildung im Unternehmensleitbild und in der strategischen Personalentwicklung die systematische Erfassung des Weiterbildungsbedarfs, die fundierte Planung der Weiterbildung sowie die Beteiligung der Mitarbeiter. In Unternehmen mit einer ausgeprägten Weiterbildungskultur erfolgt eine vergleichsweise intensive Orientierung an den Mitarbeitern und deren Bedürfnissen.

In mehr als 80 Prozent der Chemieunternehmen steht Weiterbildung grundsätzlich jedem Mitarbeiter offen (Tabelle 8). Zudem werden in knapp 70 Prozent der Unternehmen die Mitarbeiter in die Planung der Weiterbildung einbezogen. Eine regelmäßige Information der Mitarbeiter über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten erfolgt in mehr als jedem zweiten Unternehmen. In knapp 50 Prozent der Unternehmen werden die Mitarbeiter regelmäßig zu ihrem individuellen Weiterbildungsbedarf befragt, beispielsweise während eines Mitarbeiter- oder Entwicklungsgesprächs.

In 63 Prozent der Unternehmen ist die Weiterbildung strategisch verankert, indem sie in das Unternehmensleitbild eingegangen ist. Für 57,4 Prozent gehört die Weiterbildung zur strategischen Personalentwicklung oder -planung. Eine systematische Erfassung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs und die Ableitung von konkreten Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen in der Hälfte der Unternehmen. Da es sich hierbei um ein vergleichsweise aufwändiges Verfahren handelt, das in der Regel von einer Personalabteilung ausgeführt wird, ist dies eher in mittleren und großen Unternehmen implementiert.

Insgesamt zeigen die Daten, dass die Unternehmen der chemischen Industrie genauso häufig und intensiv eine Weiterbildungskultur pflegen wie die der Durchschnitt aller Unternehmen. Bildet man einen Index aus den abgefragten acht Items, der umso höher ausfällt, je mehr Aspekte der Weiterbildungskultur im Unternehmen praktiziert werden (wobei die Aussage „Weiterbildung wird ausschließlich situations- und bedarfsbezogen angeboten“ ein negatives Vorzeichen bekommt), so stimmen die

Chemieunternehmen im Durchschnitt bei 4,6 Items zu. Dieser Wert liegt zwischen dem Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes (4,4 Items) und der Gesamtwirtschaft (4,7 Items). Der Anteil der Unternehmen, die mindestens sieben Aspekte der Weiterbildungskultur in ihrem Unternehmen implementiert haben, ist bei den Chemieunternehmen mit 27,9 Prozent in etwa so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (27,1 Prozent), jedoch höher als im Verarbeitenden Gewerbe mit 23,8 Prozent.

Tabelle 8

Gelebte Weiterbildungskultur fördert Lernprozesse im Unternehmen

Weiterbildungsaktive Unternehmen, die der Aussage zustimmen, 2013, in Prozent

	Chemie	Alle Branchen	Verarbeitendes Gewerbe
Grundsätzlich steht die betriebliche Weiterbildung allen Mitarbeitern in unserem Unternehmen offen.	83,2	81,3	82,0
Wir planen die Weiterbildung für unsere Mitarbeiter individuell und beziehen den einzelnen Mitarbeiter in die Planung mit ein.	69,1	73,2	75,0
Weiterbildung wird ausschließlich situations- und bedarfsbezogen angeboten.	66,0	70,6	77,0
Weiterbildung ist Bestandteil unseres Unternehmensleitbildes.	63,0	62,5	57,8
Weiterbildung ist Teil unserer strategischen Personalentwicklung/-planung.	57,4	55,7	57,5
Wir informieren unsere Belegschaft regelmäßig über die vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen.	54,4	54,7	47,3
Wir erfassen systematisch den zukünftigen Weiterbildungsbedarf in unserem Unternehmen und stellen die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen gezielt zur Verfügung.	50,9	44,3	38,8
Wir erfragen bei unseren Mitarbeitern regelmäßig den individuellen Weiterbildungsbedarf.	47,7	48,8	41,5
Durchschnittswert Index	4,6	4,7	4,4
Anteil der Unternehmen, die mindestens 7 Items zugestimmt haben, in Prozent	27,9	27,1	23,8
Fallzahl	175	1327	689

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Eine gepflegte Weiterbildungskultur wirkt sich auf verschiedene Weiterbildungsindikatoren positiv aus:

- In der Gesamtwirtschaft investieren Unternehmen mit Weiterbildungskultur eine größere Stundenzahl in Weiterbildung (vor allem in eigene Lehrveranstaltungen) als andere Unternehmen. Für Chemieunternehmen lässt sich dieser Zusammenhang nicht nachweisen. Dies kann an der vergleichsweise geringen Fallzahl an Chemieunternehmen liegen, die hierzu Angaben gemacht haben.
- Eine gepflegte Weiterbildungskultur geht in der Gesamtwirtschaft mit höheren direkten Kosten für Weiterbildung einher (mit Ausnahme des Lernens im Prozess der Arbeit). Für Chemieunternehmen gilt dies für direkte Kosten eigener Lehrveranstaltungen. Auch hier gilt, dass die geringe Fallzahl dazu führen kann, dass keine weiteren Zusammenhänge zu finden sind.
- Zudem ist in der Gesamtwirtschaft die Beteiligung von Mitarbeitern aller Qualifikationsgruppen, auch die von An- und Ungelernten, in Unternehmen mit intensiver Weiterbildungskultur höher. Für Chemieunternehmen zeigt sich, dass die Beteiligung von Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung und Fortbildungsabschluss höher ist.

Weiterbildung als Mittel gegen Fachkräfteengpässe

In der chemischen Industrie berichten mehr als die Hälfte der Unternehmen (52,9 Prozent), die neue Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht haben, von Problemen bei der Stellenbesetzung. Bei der Suche nach Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung klagten 56,6 Prozent der suchenden Unternehmen über Probleme, bei Akademikern sind es sogar knapp zwei Drittel der Unternehmen (64,6 Prozent).

Weiterbildung ist eine Möglichkeit, Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. 31,5 Prozent der Chemieunternehmen geben an, dass sie Weiterbildung betreiben, weil sie keine neuen Mitarbeiter mit den benötigten Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt gefunden haben (Abbildung 5). Chemieunternehmen betreiben Weiterbildung auch deshalb, weil sie spezielle Kompetenzanforderungen haben, für die es keine geeigneten Fortbildungsberufe gibt. Der meistgenannte Grund für Weiterbildung in Unternehmen der chemischen Industrie im Hinblick auf die Fachkräftesicherung ist, dass

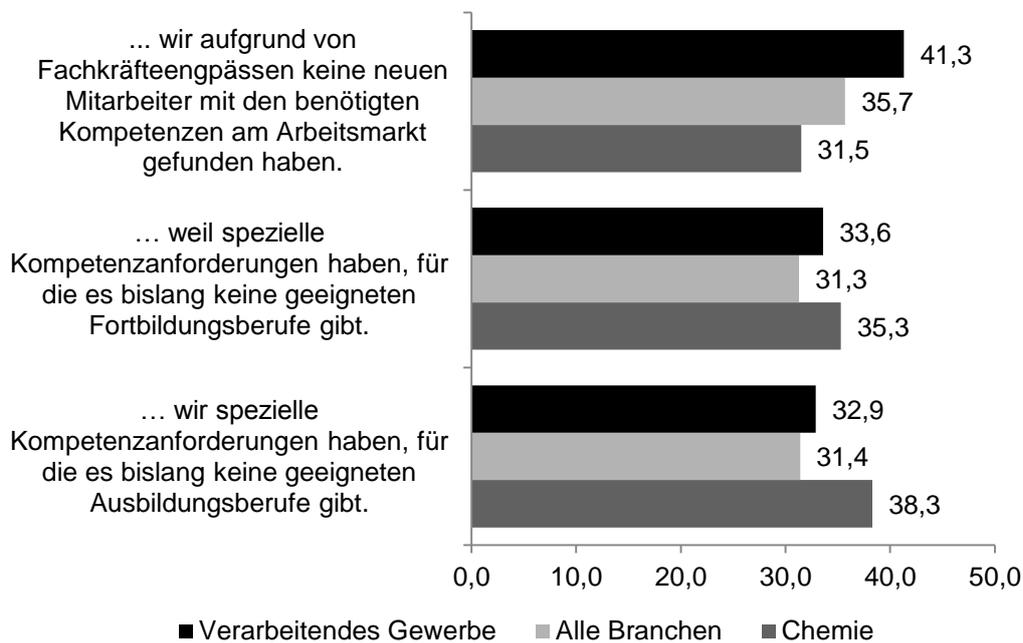
es keine geeigneten Ausbildungsberufe für die im Unternehmen geforderten Kompetenzen gibt: 38,3 Prozent der Chemieunternehmen geben dies an. Bei allen drei Aussagen gibt es keine signifikanten Unterschiede zur Gesamtwirtschaft und zum Verarbeitenden Gewerbe.

Abbildung 5

Fachkräfteengpässe

„Wir haben in den letzten drei Jahren Mitarbeiter weitergebildet, weil ...“

2013, Zustimmung in Prozent, n=175



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Literatur

Friebe, Judith, 2005, Merkmale unternehmensbezogener Lernkultur und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter, Heidelberg, http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/5847/1/Dissertation_Judith_Friebe.pdf

Lenske, Werner /Werner, Dirk, 2009, Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008, in: IW-Trends, 36. Jg., Nr. 1, S. 51–66

Leven, Ingo / Bilger, Frauke / Strauß, Alexandra / Hartmann, Josef, 2013, Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen, in: Bilger, Frauke / Gnahs, Dieter / Hartmann, Josef / Kuper, Harm (Hrsg.), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld, S. 60-94

Seyda, Susanne / Werner Dirk, 2014, IW-Weiterbildungserhebung 2014 – höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, in: IW-Trends, 41. Jg., Nr. 4, erscheint demnächst

Anhang

Tabelle A1

Formen der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße, alle Branchen

Anteil der Unternehmen, die folgende Weiterbildungsformen praktizieren, 2013 in Prozent¹⁾

	1 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	Ab 250 Beschäftigten
Formelle Weiterbildung gesamt	77,2	93,1	98,7
Eigene Lehrveranstaltungen	64,2	86,8	93,3
Externe Lehrveranstaltungen	73,6	89,1	94,3
Informelle Weiterbildung gesamt	80,3	92,9	98,8
Informationsveranstaltungen	74,2	90,4	95,6
Lernen im Prozess der Arbeit	76,4	92,0	94,9
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	72,0	85,1	93,1
Weiterbildung gesamt	85,6	95,9	99,5

¹⁾ Rest zu 100: Anteil der Unternehmen, die diese Form nicht anbieten oder keine Angabe machen.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Tabelle A2

Teilnahmestunden je Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) in Chemieunternehmen

(weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive), 2010 und 2013

	2010	2013
Eigene Lehrveranstaltungen	24,2	15,4
Externe Lehrveranstaltungen	9,0	9,6
Informationsveranstaltungen	3,0	3,6
Veranstaltungen insgesamt	36,2	28,6

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2011 und 2014

Tabelle A3

Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) in Chemieunternehmen
(weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive), 2010 und 2013

	2010	2013
Eigene Lehrveranstaltungen	57,9	23,0
Externe Lehrveranstaltungen	38,5	19,1
Informationsveranstaltungen	11,3	9,3
Veranstaltungen insgesamt	107,7	51,4

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2011 und 2014

Tabelle A4

Teilnehmerfälle je 100 Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) in Chemieunternehmen
(weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive), 2010 und 2013

	2010	2013
Eigene Lehrveranstaltungen	210,0	132,1
Externe Lehrveranstaltungen	80,5	39,7
Informationsveranstaltungen	74,6	26,1
Veranstaltungen insgesamt	365,1	197,9

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2011 und 2014

Tabelle A5

Kosten der betrieblichen Weiterbildung in der chemischen Industrie, 2010 und 2013

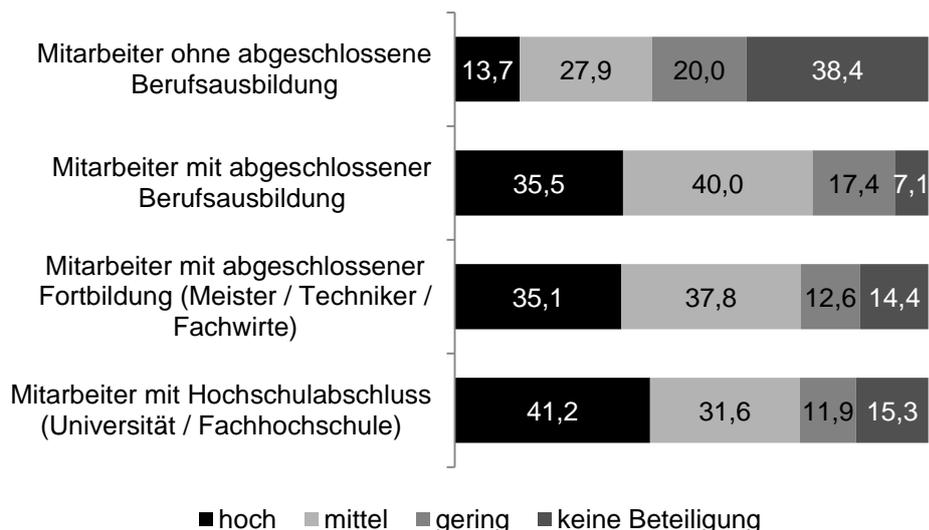
Direkte und indirekte Kosten je Mitarbeiter ohne Auszubildende nach Weiterbildungsform in Euro, alle Unternehmen (weiterbildungsaktive und nicht-weiterbildungsaktive Unternehmen)

	Direkte Kosten		Indirekte Kosten		Kosten Gesamt	
	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Eigene Lehrveranstaltungen	306	242	425	285	731	527
Externe Lehrveranstaltungen	177	179	135	175	312	354
Infoveranstaltungen	38	36	60	98	98	135
Lernen in der Arbeitssituation	56	86	71	23	127	109
Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	43	31	28	76	70	107
Sonstige Weiterbildungskosten	13	6	-	-	13	6
Weiterbildungspersonal	116,	68	-	-	116	68
Summe	748	648	719	657	1.467	1.305

Rundungsdifferenzen

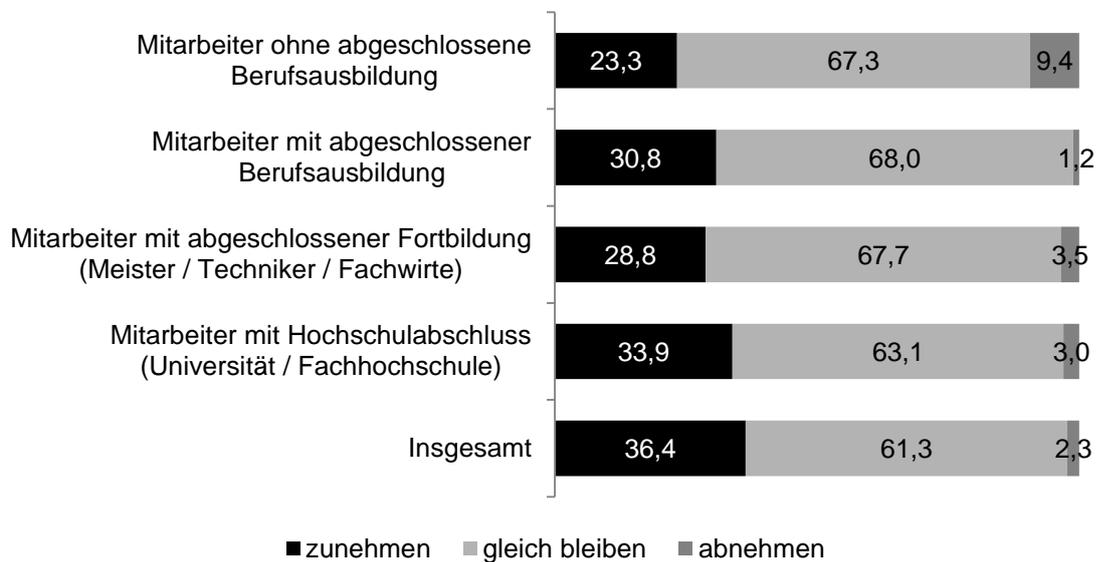
Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2011 und 2014

Abbildung A1

Teilnahme an Weiterbildung nach Qualifikation, alle Branchen, in Prozent, n=1.325

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014

Abbildung A2

Zukünftige Beteiligung an Weiterbildung nach Qualifikation, alle Branchen, 2013, in Prozent, n=1.325

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2014