

**Weiterbildung** | 04.04.2013 | Lesezeit 2 Min.

## Betriebe müssen Vorbild sein

*Das Gros der Unternehmen in Deutschland bietet den Beschäftigten diverse Möglichkeiten, ihr Wissen aufzufrischen oder Neues zu lernen. Dennoch machen viele Mitarbeiter um Lehrgänge und Schulungen einen Bogen. Die Erfahrung zeigt aber, dass die Lernbereitschaft steigt, wenn es in den Betrieben eine Kultur der Weiterbildung gibt. i*

---

Die Palette reicht vom eintägigen EDV-Seminar bis zur mehrjährigen berufsbegleitenden Qualifizierung zum Meister: Laut der jüngsten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) haben im Jahr 2010 rund 83 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern mindestens eine Maßnahme angeboten, um ihr berufliches Wissen zu erweitern. In zwei von zehn Firmen konnten die Beschäftigten sogar aus mehr als 20 Weiterbildungsalternativen auswählen.

Dennoch machen längst nicht alle Arbeitnehmer mit: Von 2007 bis 2010 ist - bezogen auf die gesamte Bevölkerung im Erwerbsalter - der Anteil jener, die pro Jahr an mindestens einem Seminar teilnahmen, von 44 auf 42 Prozent zurückgegangen.

Oft halten die Beschäftigten es schlicht nicht für notwendig, sich ins Zeug zu legen - wie aus der Weiterbildungserhebung „Adult Education Survey“ von 2010 hervorgeht:

---

Fast 40 Prozent der Befragten, die im Jahr zuvor keine Weiterbildung absolviert hatten, führten als Grund an, dass es hierfür beruflich keinen Bedarf gab.

---

Das zweitgrößte Hemmnis ist Zeitmangel – mehr als 30 Prozent der Nichtteilnehmer hatten nach eigener Aussage wegen familiärer Verpflichtungen keine Zeit, sich um neues Wissen zu bemühen. Bei fast ebenso vielen waren die beruflichen Verpflichtungen ein Hindernis.

Ein weiteres Problem ist, dass zum Beispiel eine berufsbegleitende Techniker-Fortbildung nicht immer in der Region angeboten wird, in der der Beschäftigte arbeitet. Zudem hätte rund ein Fünftel der Abstinenzler gern mehr Informationen darüber, welche Weiterbildung für sie passend sein könnte. Doch die zuständigen Stellen beraten laut Stiftung Warentest oft nicht so individuell, wie es notwendig wäre.

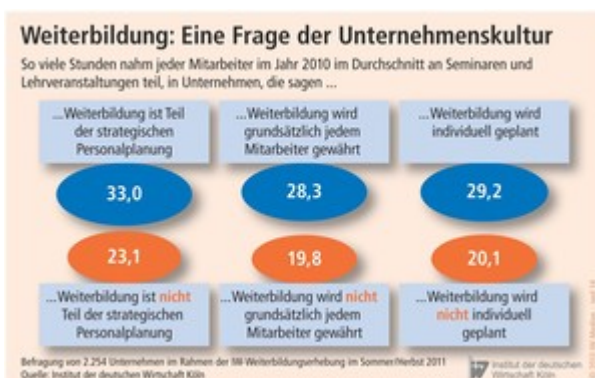
Allerdings können die Unternehmen selbst viel tun, um die Lernbereitschaft ihrer Mitarbeiter zu stärken. Vor allem ist es wichtig, eine Weiterbildungskultur im Betrieb zu etablieren – etwa, indem Schulungen zum Kern der Personalplanung gehören und jedem Mitarbeiter Fortbildungsangebote unterbreitet werden. Dies ist in vielen Firmen schon der Fall – von allen weiterbildungsaktiven Unternehmen haben 51 Prozent eine entsprechende Kultur.

Diese ermutigt die Beschäftigten offenbar, sich öfter um ein Update ihres Wissens zu bemühen (Grafik):

---

Ist die Weiterbildung in der strategischen Personalplanung verankert, nimmt jeder Mitarbeiter im Schnitt 33 Stunden pro Jahr an Seminaren und Lehrveranstaltungen teil. Ohne eine solche Verankerung sind es lediglich 23 Stunden.

---



Auch eine individuelle Planung der Weiterbildung im Unternehmen führt dazu, dass die Beschäftigten sich häufiger und/oder intensiver neue Kenntnisse aneignen.

Vera Demary / Lydia Malin / Susanne Seyda / Dirk Werner **Berufliche Weiterbildung in Deutschland - Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive** IW-Analysen Nr. 87 Versandkostenfreie Bestellung  
unter: [www.iwmedien.de/bookshop](http://www.iwmedien.de/bookshop)

### **Kernaussagen in Kürze:**

- Das Gros der Unternehmen in Deutschland bietet den Beschäftigten diverse Möglichkeiten, ihr Wissen aufzufrischen oder Neues zu lernen, doch viele nehmen das Angebot nicht wahr.
- Fast 40 Prozent der Befragten, die im Jahr zuvor keine Weiterbildung absolviert hatten, führten als Grund an, dass es hierfür beruflich keinen Bedarf gab.
- Ist die Weiterbildung in der strategischen Personalplanung verankert, nimmt jeder Mitarbeiter im Schnitt 33 Stunden pro Jahr an Seminaren und Lehrveranstaltungen teil - ohne sind es lediglich 23 Stunden.