

WEITERBILDUNGSFINANZIERUNG DER UNTERNEHMEN

Vorschläge für eine erfolgreiche Weiterbildungspolitik

Siegfried Hanhart

Man weiss wenig darüber, wie viel Schweizer Unternehmen in die berufliche Weiterbildung (BW) investieren. Eine kürzlich durchgeführte Studie liefert Informationen über die Ausgaben der Firmen und entwickelt Vorschläge für eine erfolgreiche Weiterbildungspolitik seitens der Unternehmen und der öffentlichen Hand.

Im Rahmen eines Projekts des nationalen Forschungsprogramms 43 «Bildung und Beschäftigung» wurden mehr als 1800 Unternehmen über ihre Weiterbildungsausgaben befragt. Die Stichprobe umfasste Privatbetriebe und öffentliche Institutionen oder Verwaltungsstellen unterschiedlicher Grösse und aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen. Es wurden Betriebe und Einrichtungen aus den drei Sprachgebieten untersucht.

Die Ergebnisse ermöglichen es vor allem, die durchschnittlichen jährlichen Ausgaben pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zu schätzen und besser zu verstehen, wie die Firmen die für Weiterbildung zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen; die Studie zeigt auch, wie die Effekte der Investitionen evaluiert werden.

GROSSE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN SEKTOREN

Zwischen 1999 und 2001 wies die Zahl der Betriebe, die Weiterbildungsaktivitäten finanzieren, eine steigende Tendenz auf, allerdings ist der jährliche Aufwand pro Person von Sektor zu Sektor äusserst unterschiedlich.

Auch die Grösse der Firmen spielt eine Rolle. Kleine (10–49 Mitarbeitende) und mittlere Unternehmen (50–249 Mitarbeitende) wenden jährlich im Durchschnitt 840 Franken pro Person auf. Die Ausgaben der

Mikrounternehmen (1–9 Mitarbeitende) und der Grossbetriebe (mehr als 249 Mitarbeitende) betragen 1280 bzw. 1390 Franken. Die Ausgabenanalyse zeigt auch, dass Privatfirmen 2001 durchschnittlich 1700 Franken pro Person (gerechnet in Vollzeitäquivalenten) ausgegeben haben, während es bei den Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen etwas mehr als 900 Franken waren. Im öffentlichen Sektor waren jedoch grosse Unterschiede zwischen Verwaltung, Bildungswesen und Ge-

sundheitsbereich festzustellen.

Es existieren deutliche Unterschiede zwischen der französischen Schweiz (Ausgaben durchschnittlich 850 Franken), der Deutschschweiz (1480) und der italienischen Schweiz (1580). Die Diskrepanz zwischen der Romandie und der Deutschschweiz zeigt, dass Deutschschweizer Firmen in weit grösserem Ausmass bereit sind, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden finanziell zu unterstützen.

EINIGE VERGLEICHE MIT DER EUROPÄISCHEN UNION

Wenn man einige Schweizer Daten im europäischen Kontext betrachtet, so ist festzustellen, dass die Schweizer Firmen des sekundären Sektors sich nicht wesentlich von ihren Pendanten in der Europäischen Union unterscheiden. Im privaten tertiären Sektor liegen die durchschnittlichen Ausgaben der Schweizer Unternehmen etwas über dem europäischen Mittelwert. Betrachtet man die Firmen nach ihrer Grösse, so zeigt sich, dass die eidgenössischen Klein- und Grossbetriebe im Durchschnitt mindestens ebenso viel wie vergleichbare Unternehmen in der Union investieren, wenn man das hohe Niveau der Bildungskosten in der Schweiz berücksichtigt. Die Schweizer Mittelbetriebe hingegen investieren weniger als vergleichbare Unternehmen der Europäischen Union. Es wäre

Weiterbildungsausgaben pro Person nach Wirtschaftszweigen (2001)

Wirtschaftszweig	Durchschnittliche Ausgaben pro Person in Franken
primärer Sektor	1'070
sekundärer Sektor	740
privater tertiärer Sektor	990
öffentl. Verwaltung, Verteidigung, soz. Sicherheit	660
Bildungswesen	2'220
Gesundheit, soziale Aktivitäten	1'000
Immobilienwesen, sonst. Dienstleistungen	5'360

zweifellos wünschenswert, vertiefte Studien über die schweizerischen Mittelbetriebe durchzuführen, um zu verstehen, warum diese relativ gesehen weniger für Weiterbildung aufwenden als europäische Firmen.

Die Weiterbildungsaufwendungen können durch einen Indikator bewertet werden, der die Ausgaben in Bezug auf die Gesamtpersonalkosten beziffert. Die Studie zeigt, dass dieser Indikator von einer Branche zwischen 0,6 Prozent und 4,5 Prozent schwankt, wobei der höchste Wert bei im Immobilienwesen tätigen Betrieben zu beobachten ist. Bildungseinrichtungen hingegen wenden nur 0,7 Prozent ihrer Personalkosten für die Weiterbildung auf. Die Unterschiede zwischen den Sektoren sind sicherlich zum Grossteil auf die unterschiedlichen Lohnmassen zurückzuführen, die auch die starken Schwankungen des Lohnniveaus von Branche zu Branche widerspiegeln. Im internationalen Vergleich zeigt dieser Indikator, dass die Schweizer Unternehmen des sekundären und des privaten tertiären Sektors im Durchschnitt weniger als die europäischen Firmen aufwenden. Sicherlich wirkt sich die Tatsache, dass das Lohnniveau in der Schweiz über dem Durchschnitt der Europäischen Union liegt, auf den oben genannten Indikator aus und erklärt zum Teil den niedrigen Schweizer Wert. Doch dieses Ergebnis ist auch ein Hinweis auf die spezifische Struktur der Personalkosten in unserem Land, bei denen die Weiterbildungskosten eine weniger grosse Rolle spielen.

GEZIELTE INVESTITIONEN MIT KAUM UNTERSUCHTEN AUSWIRKUNGEN

Es ist auch möglich, das Porträt einer typischen Person zu zeichnen, deren Weiterbildung vom Unternehmen unterstützt wird: Es handelt sich um einen 25- bis 50-jährigen, in der Direktion oder im oberen Management tätigen Mann. Er arbeitet in einer grossen Firma und bekommt oft die Möglichkeit, an internen Schulungen im Rahmen eines Plans oder zumindest an einem Fortbildungsprogramm des Betriebs teilzunehmen. Dieser Mann nimmt auch an Kursen, Seminaren, Konferenzen und Kongressen teil, deren Inhalte in engem Zu-

sammenhang mit seiner Tätigkeit im Unternehmen stehen. Die Auswahl der Teilnehmenden und die von den Betrieben bevorzugten Weiterbildungsaktivitäten zeigen, dass die Firmen nach einer möglichst hohen Rentabilität ihrer Ausbildungsausgaben streben.

Durch die Weiterbildungsaufwendungen möchte der Betrieb vor allem seine Produktivität erhöhen. Doch verfügen die Firmen über Mittel zur Evaluierung der Auswirkungen der Weiterbildung? Wenn man alle Sektoren zusammen betrachtet, wenden 60 Prozent der Betriebe eines oder mehrere Evaluierungsverfahren an. Entscheidend dafür, ob solche Verfahren existieren, ist weniger die Zugehörigkeit zu einem Tätigkeitsbereich als die Grösse des Betriebs. Zu beobachten ist auch, dass die Unternehmen des privaten Sektors eher als Verwaltungen oder öffentliche Einrichtungen dazu neigen, die Effekte der Weiterbildung zu evaluieren. Was die Evaluierungsmodalitäten betrifft, so wird am häufigsten die Messung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden nach einer Weiterbildung genannt, gefolgt von der Überprüfung der Anwendung der neuen Kompetenzen am Arbeitsplatz. Formelle Validierungen und Zertifizierungen der erworbenen Fähigkeiten oder Kontrolltests werden jedoch sehr selten durchgeführt. In der Regel findet die Evaluierung der Effekte der Weiterbildung unmittelbar nach der Schulungsmassnahme bzw. dem Schulungsprogramm statt.

EMPFEHLUNGEN FÜR UNTERNEHMEN UND BEHÖRDEN

Den Unternehmen fiel es schwer, genaue Auskünfte über ihre Weiterbildungsaktivitäten zu liefern. Wahrscheinlich verfügen die Verantwortlichen in den Firmen über unzureichende Unterlagen und unterschätzen so die Weiterbildungskosten. Man müsste daher den Verantwortlichen der Firmen ein Tool für eine analytische Buchhaltung zur Verfügung zu stellen, das es ermöglicht, die genauen Kosten für diesen Bereich zu berechnen. Eine bessere Wahrnehmung der Weiterbildungskosten würde die Verantwortlichen in den Firmen unweigerlich dazu veranlassen, sich über die

Effizienz der Ausgaben Gedanken zu machen. Zurzeit scheinen nur relativ rudimentäre Evaluierungsverfahren zum Einsatz zu kommen. Die Firmen sollten daher in ihre Weiterbildungsprojekte systematisch ein oder mehrere Effizienzmessungen integrieren, die unmittelbar nach einer Weiterbildungsaktivität sowie später am Arbeitsplatz erfolgen sollten.

Die Unternehmen unterstützen bevorzugt die Weiterbildung ihrer Führungskräfte und höheren Angestellten. Mehr als 40 Prozent des nicht qualifizierten Personals genossen 2001 keinerlei von den Arbeitgebenden unterstützte Weiterbildung. Andere Studien zeigen, dass die selektive Investition der Firmen kaum durch persönliche Anstrengungen der Arbeitnehmenden kompensiert wird. Diese Tatsache könnte die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen ernsthaft gefährden. Sie könnte auch zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes beitragen, in dem es einerseits Stellen für Personen gibt, die bei ihrem Eintritt in die Arbeitswelt über eine gehobene Ausbildung verfügen, und in dem andererseits nicht oder wenig qualifizierte Menschen nur schlecht bezahlte und prekäre Arbeitsplätze finden. Diese Menschen haben in der Folge auch kaum Chancen, sich während ihrer Berufstätigkeit zu qualifizieren, da ihr Arbeitslosigkeitsrisiko hoch ist und die Firmen lieber qualifizierte Arbeitnehmende unterstützen.

Diese Beobachtungen legen nahe, dass die öffentliche Hand rasch eine dem Grundsatz des lebenslangen Lernens entsprechende Erwachsenenbildungspolitik entwickeln und umsetzen sollte. Im Rahmen dieser Politik könnten Unternehmen, die Weiterbildungsleistungen anbieten oder finanzieren, steuerlich begünstigt werden; berufliche Weiterbildung bietende Berufsverbände könnten Subventionen erhalten. Derartige Subventionen würden insbesondere unternehmensübergreifende Weiterbildungsaktivitäten fördern.