

Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz 2007

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2007

Dipl.-Vw. Claudia Knobel
Dipl.-Kffr. Lora Demireva
Prof. Dr. Alfons Schmid

August 2008



Einleitung

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH auf Bundesebene erhoben wird. Seit 2000 werden in Rheinland-Pfalz auch auf Länderebene ausreichend Betriebe befragt, so dass nun zum achten Mal eine gesonderte Auswertung für Rheinland-Pfalz vorgenommen werden kann. Auftraggeber der Befragung ist in Rheinland-Pfalz das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen. Betraut mit der Auswertung der gewonnenen Paneldaten für das Land Rheinland-Pfalz ist die Gesellschaft für Wirtschaft, Arbeit und Kultur in Frankfurt am Main.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Zu diesem Zweck werden in regelmäßigen Abständen Kurzreports herausgegeben, welche über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten.

Beim vorliegenden Report handelt es sich um den dritten aus der Befragungswelle 2007. Thema des Reports ist das Weiterbildungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe.

Im vorliegenden Panel wurden 783 Betriebe durch eine Stichprobenauswahl in Rheinland-Pfalz erfasst. Sie stehen repräsentativ für etwa 99.000 rheinland-pfälzische Betriebe. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe enthalten sind, welche mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei der Sozialversicherung gemeldet hatten. Soweit dies möglich ist, werden jedes Jahr dieselben Betriebe befragt.

Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Daten sind nicht immer direkt mit anderen statistischen Daten vergleichbar. Grund hierfür sind andere Stichtage (30. Juni im Fall des Panels), teilweise differierende Begriffsdefinitionen oder unterschiedliche Einteilungen, z.B. im Bereich der Wirtschaftssektoren.

Weiterbildung als Antwort der Betriebe auf den ökonomischen Strukturwandel?

Die Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen verschärft die Wettbewerbsbedingungen auch auf dem Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz. Die Internationalisierung von Wirtschaftsprozessen verändert die Arbeitsteilung der Weltwirtschaft in Bezug auf Beschaffungs-, Standort-, Vermarktungsstrategien sowie der Innovations- und Kooperationsaktivitäten. Dieser Prozess ist eng verknüpft mit dem Strukturwandel der Gesellschaft hin zur Informationsgesellschaft insbesondere in der Technologiebranche. Die strukturellen Veränderungen führen zur Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren sowie zur Erschließung neuer Märkte. Die beschriebenen Entwicklungen bewirken nach den gegenwärtig vorliegenden Informationen nicht nur einen gravierenden quantitativen und qualitativen Strukturwandel der Wirtschaft, sondern auch der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes in den Regionen.

Wenn auch aktuell und in naher Zukunft nicht von einem umfassenden Fachkräftemangel in Rheinland-Pfalz gesprochen werden kann, zeigt sich doch ein Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern. 8 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe erwarten Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren. (vgl. Betriebspanelreport Rheinland-Pfalz 2/2008).

Diese Situation erfordert Anpassungsprozesse in den Betrieben und auf den regio-

nen Arbeitsmärkten, um qualifikatorischen „Mismatches“ entgegen wirken zu können. Neben dem innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch gehört die Weiterbildung zu den beiden wichtigsten Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Betriebspanelreport 2/2008) und bildet damit einen wichtigen Bereich zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen. Somit ist Weiterbildung eine zentrale Strategie, um auf geänderte Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe zu reagieren.

Der vorliegende Report untersucht das Weiterbildungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe, um den geänderten strukturellen Bedingungen Rechnung zu tragen. Dazu wird die Bedeutung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen analysiert. In diesem Zusammenhang wird auch untersucht, welche Faktoren das Weiterbildungsverhalten der Betriebe bestimmen. Die Struktur der Weiterbildungsteilnehmer hinsichtlich Qualifikation und Geschlecht wird betrachtet, um hieraus Informationen über die Zielgruppen der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen abzuleiten. Abschließend wird ein Überblick über die von den Betrieben durchgeführten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie über deren zeitliche und finanzielle Gestaltung gegeben.

Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Rheinland-Pfalz

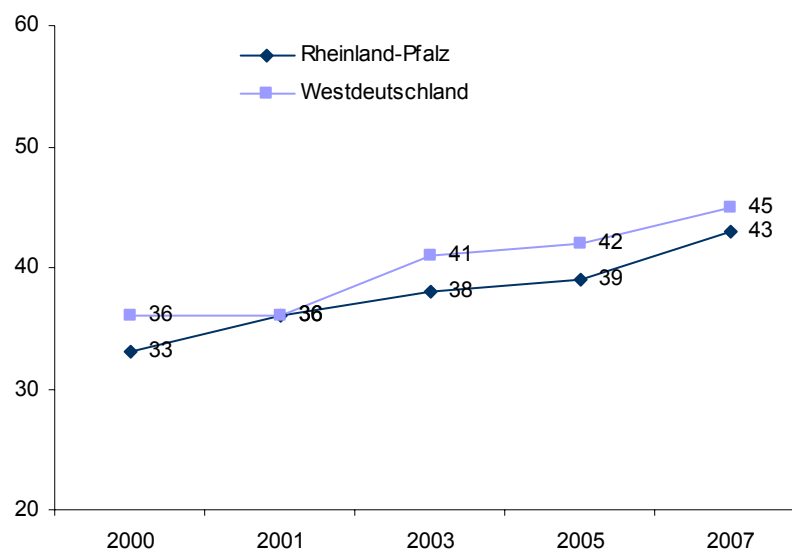
Unter beruflicher Weiterbildung werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels sowohl formale als auch informelle Weiterbildungsangebote verstanden. Formale Weiterbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen in Form von Kursen, Seminaren oder Lehrgängen organisiert. Als informelle Weiterbildung werden hingegen all diejenigen Lernformen zusammengefasst, die nicht in dieser Art aufgebaut sind. Als Beispiel hierfür lässt sich selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz anführen.

Einen ersten Anhaltspunkt zur Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung liefert die Einstellung der Betriebe zu der Frage, welche Bedeutung sie den Maßnahmen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu-messen. Immerhin 26 Prozent messen der Forcierung der Weiterbildung eine hohe Priorität zu, 21 Prozent noch eine geringe Priorität (vgl. IAB-Betriebspanel Report

2/2008). Dies entspricht in etwa dem Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen unterstützten.

Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2007 etwa 43 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahme finanzierten. Das entspricht absolut etwa 42.000 weiterbildenden Unternehmen. Damit liegt die „betriebliche Weiterbildungsquote“ in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland (45 Prozent). Verglichen mit den Vorjahren ist sie jedoch deutlich angestiegen. Somit erlangt die Weiterbildung für Betriebe in Rheinland-Pfalz kontinuierlich zunehmende Bedeutung als Instrument zur Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs.

Abb. 1: Weiterbildende Betriebe in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe¹



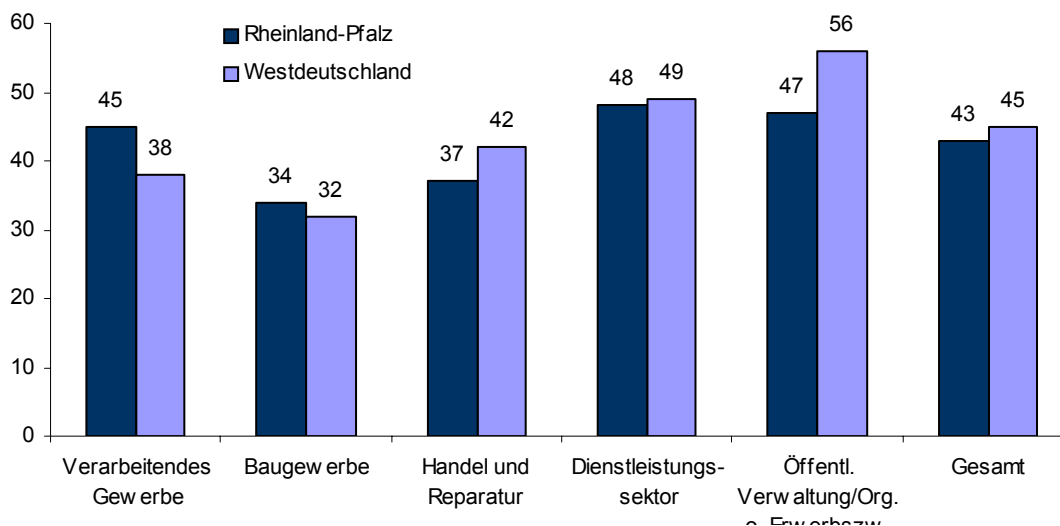
¹ Seit 2001 wird alle zwei Jahre betriebliche Weiterbildung im Rahmen des IAB-Betriebspanels abgefragt.

Erstmalig Betriebe des Dienstleistungssektors an der Spitze der weiterbildenden Betriebe

Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich anteilig im Dienstleistungssektor die meisten weiterbildenden Betriebe. Zu dem Wirtschaftszweig Dienstleistungen gehören Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen sowie sonstige Dienstleistungen. Hier bildeten etwa 48 Prozent aller rheinland-pfälzischen Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen (Westdeutschland 49 Prozent). Im Jahr 2005 war noch der Bereich Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck der Wirt-

schaftszweig mit den meisten weiterbildenden Betrieben (in Westdeutschland ist dies mit 56 Prozent immer noch der Fall). Schlusslicht in Rheinland-Pfalz ist das Baugewerbe mit nur 34 Prozent weiterbildenden Betrieben (Westdeutschland: 32 Prozent). Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich, dass die Betriebe des Bau- und Verarbeitenden Gewerbes Weiterbildungsmaßnahmen überdurchschnittlich unterstützten. In den bisher nicht genannten Branchen hingegen gibt es in Rheinland-Pfalz weniger weiterbildende Betriebe als in Westdeutschland.

Abb. 2: Weiterbildende Betriebe in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor



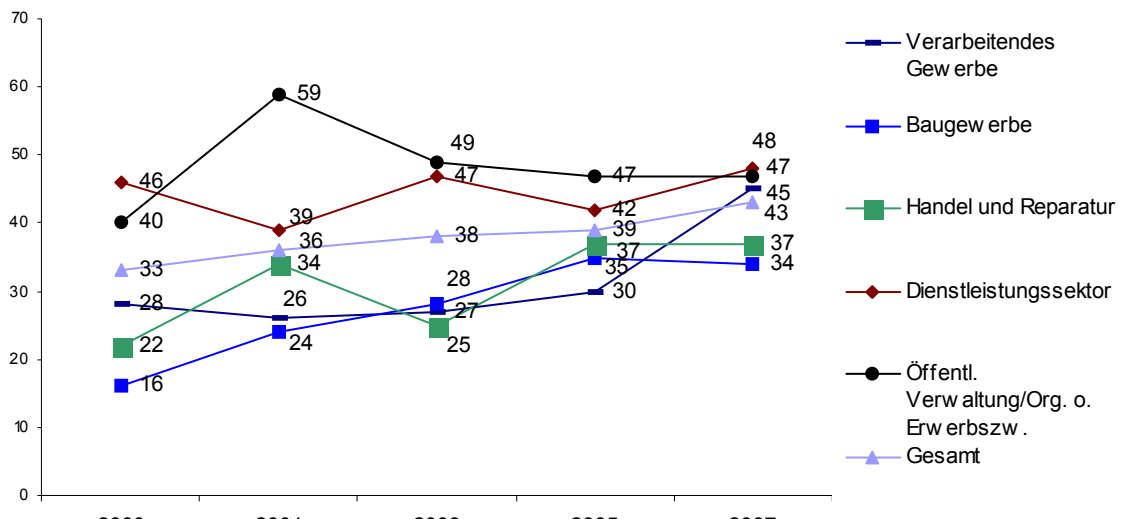
Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Zeitverlauf, lassen sich branchenseitig einige Veränderungen feststellen: Erstmalig liegen die Betriebe des Dienstleistungssektors an der Spitze der weiterbildenden Betriebe in Rheinland-

Pfalz. Die Betriebe des Wirtschaftszweigs Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck liegen immer noch an zweiter Stelle. In diesem Sektor war der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung unterstützen, in der Vergangenheit am

höchsten. Allerdings ist ihr Anteil von 2001 bis 2007 kontinuierlich gesunken. Dagegen fand seit 2001 im Verarbeitenden Gewerbe eine kontinuierliche Steigerung in der Weiterbildungsförderung statt. Besonders hoch war der Anteil der Betriebe,

die Weiterbildung unterstützten, im Jahr 2007 mit 45 Prozent. Auch einen Aufwärtstrend mit einigen Schwankungen zeigen die Wirtschaftszweige Handel und Reparatur sowie das Baugewerbe.

Abb. 3: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor

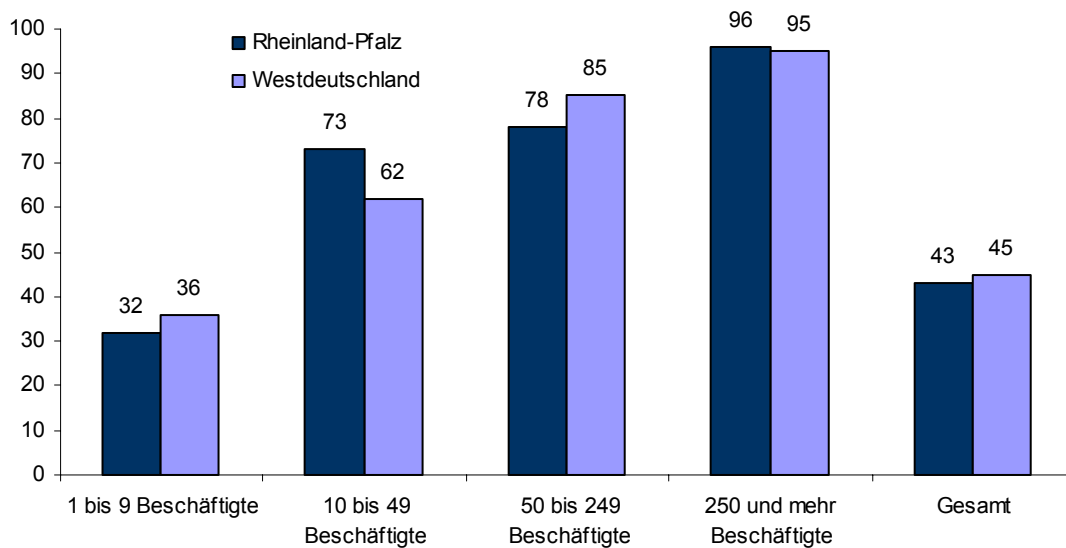


Großbetriebe haben höchsten Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen

Mit steigender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe zu. Förderten im ersten Halbjahr 2007 nur etwa 32 Prozent der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen, waren es bei den Großbetrieben hingegen fast alle mit 97 Prozent. In Westdeutschland war die Weiterbildungssituation ähnlich: Nur 36 Prozent der Kleinstbetriebe beteiligten sich an der Weiterbildung, aber 95 Prozent der

Großbetriebe. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz, gemessen an Westdeutschland, überdurchschnittlich viele Klein- und Kleinstbetriebe vorhanden sind. Es ist anzunehmen, dass sich diese überproportionale Vertretung von kleineren Betrieben in der geringeren Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz niederschlägt.

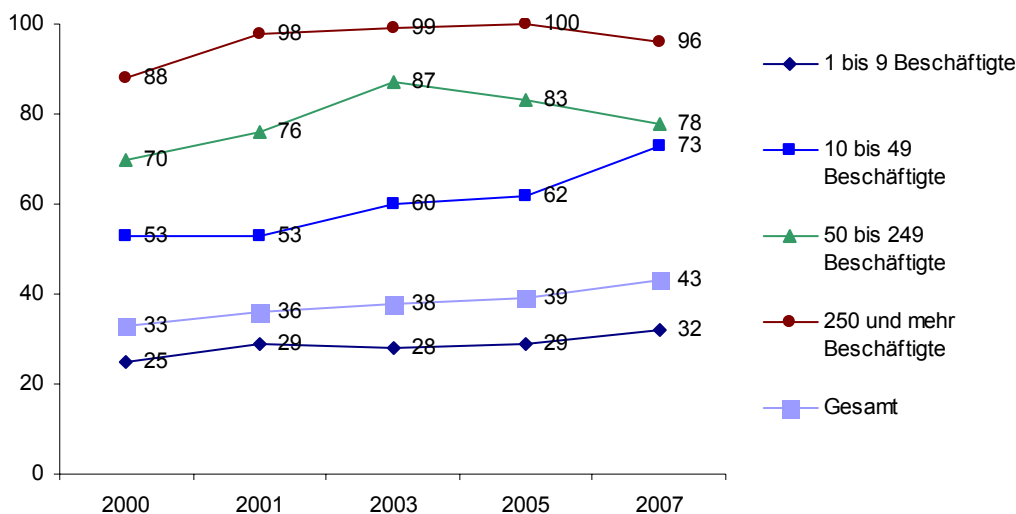
Abb. 4: Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



Bei einer Weiterbildungsquote der Großbetriebe von 97 Prozent ist eine Steigerung der Weiterbildung hauptsächlich auf der Ebene der Kleinst- und Kleinbetriebe möglich. So geht auch die relative Zunahme der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen seit 2000 überwiegend auf die Kleinbetriebe zurück. Bei ihnen hat der Anteil seit 2000 um 20 Prozentpunkte zugenommen. Bei den Kleinstbetrieben erhöhte

sich der Anteil noch um 6 Prozentpunkte. Demgegenüber nehmen die deutlich höheren Anteile bei den mittelgroßen und Großbetrieben seit 2005 ab. Während der Anteil der mittelgroßen Betrieben mit Fördermaßnahmen bis 2003 zu- und danach abnahm, stieg der Anteil der Großbetriebe bis 2005 auf 100 Prozent, um im Jahr 2007 auf 96 Prozent zu fallen.

Abb. 5: Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Betriebe je Größenklasse



Geförderte Beschäftigte in der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz deutlich gestiegen

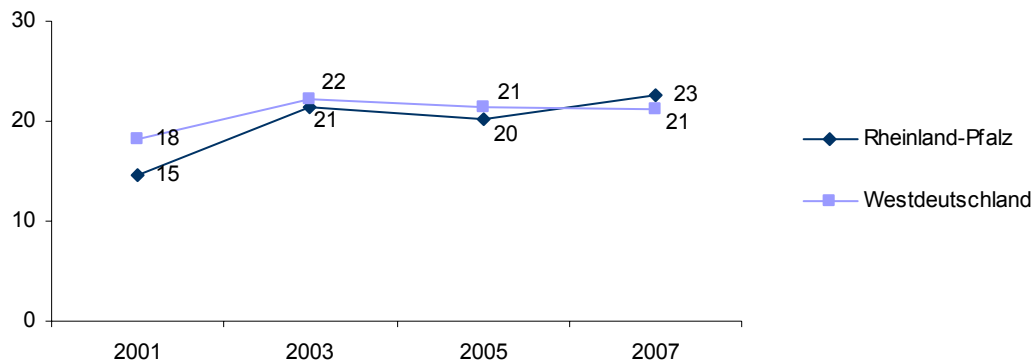
Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig Beschäftigte in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Im 1. Halbjahr 2007 wurden insgesamt 23 Prozent aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht ca. 341.000 Personen. Etwa 43 Prozent hiervon waren Frauen. Somit liegt der Frauenanteil an allen geförderten Personen leicht über deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (41 Prozent), die Weiterbildungsquote der Frauen beträgt 24 Prozent. Damit werden Frauen in Rheinland-Pfalz etwas überdurchschnittlich betrieblich weitergebildet, wobei darauf hinzuweisen ist, dass

Frauen auch vorwiegend in Branchen beschäftigt sind, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern. Die vergleichsweise hohe Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmerinnen und –teilnehmern ist daher entsprechend nicht unbedingt auf gezielte Weiterbildung von Frauen zurückzuführen, sondern eher auf die branchenspezifisch höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist.

In Westdeutschland liegen die Weiterbildungsquote insgesamt und die der Frauen ähnlich bzw. gleich hoch: Die westdeutsche Weiterbildungsquote beträgt 21 Prozent, die Frauenquote 22 Prozent. Von 2005 auf 2007 ist die westdeutsche Weiterbildungsquote gleich geblieben. Dagegen ist die Entwicklung in Rheinland-Pfalz positiv: Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden ist von 2005 auf 2007 um 3 Prozentpunkte gestiegen, von 2001 bis 2007 sogar um 8 Prozentpunkte.

Abb. 6: Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Beschäftigten



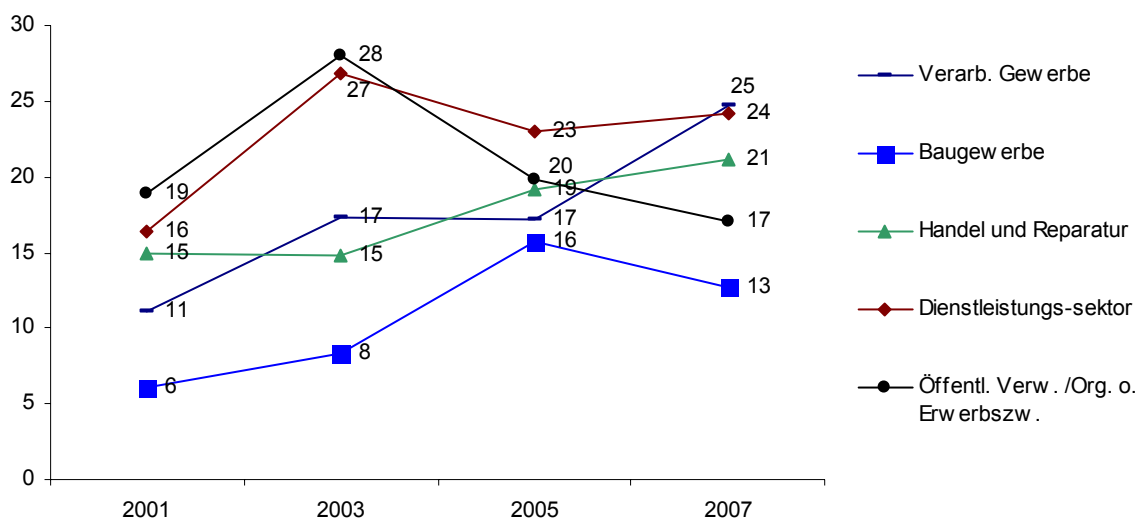
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe

In der folgenden Graphik sind die Anteile der geförderten Beschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig dargestellt. Zunächst fällt auf, dass das Verarbeitende Gewerbe den höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufweist. Während bei den Betrieben der höchste Anteil im Dienstleistungssektor lag, kommt bei der Betrachtung der Beschäftigten dieser Wirtschaftszweig erst an zweiter Stelle. Den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten, ebenso wie an fördernden Betrieben, weist

im Jahr 2007 das Baugewerbe mit etwa 12 Prozent auf.

Im Zeitvergleich sind die Anteile der Beschäftigten an Weiterbildung in den verschiedenen Wirtschaftszweigen erheblichen Schwankungen unterworfen. Besonders auffällig ist der Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck, dessen Anteil in einem Zeitraum von vier Jahren um 11 Prozentpunkte gefallen ist.

Abb. 7: Beschäftigte, die in Rheinland-Pfalz an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, im Zeitverlauf; Angaben in Prozent aller Beschäftigten je Wirtschaftszweig



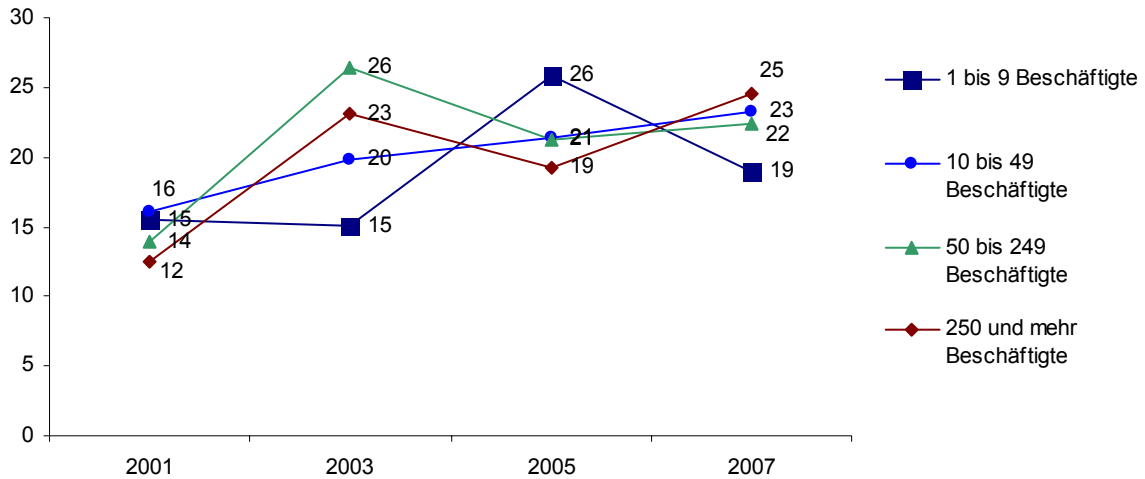
Höchste Weiterbildungsquote in Großunternehmen

Nicht nur bezogen auf die Betriebe, sondern auch bezogen auf die Weiterbildungsteilnehmenden zeigt sich, dass die Weiterbildungsquote für die Beschäftigten in den Großbetrieben mit 26 Prozent am höchsten ist. Am niedrigsten liegt sie bei den Kleinstbetrieben mit 19 Prozent. Eine kontinuierliche Zunahme der Weiterbildungsquote ist nur bei den mittelgroßen Betrieben zu beobachten. Diese liegen im Trend der rheinland-pfälzischen Entwicklung. Bei allen anderen Betriebsgrößen-

klassen sind Schwankungen in der Weiterbildungsquote zu beobachten.

Im Vergleich zu den geförderten Betrieben liegen die Anteile der geförderten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen deutlich näher zusammen. Obwohl also ein weitaus größerer Teil der mittelgroßen und Großbetriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, ist der Anteil an geförderten Beschäftigten nicht in dem Maße höher als bei den Kleinst- und Kleinbetrieben.

Abb. 8: Beschäftigte, die in Rheinland-Pfalz an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, im Zeitverlauf; Angaben in Prozent aller Beschäftigten je Betriebsgrößenklasse

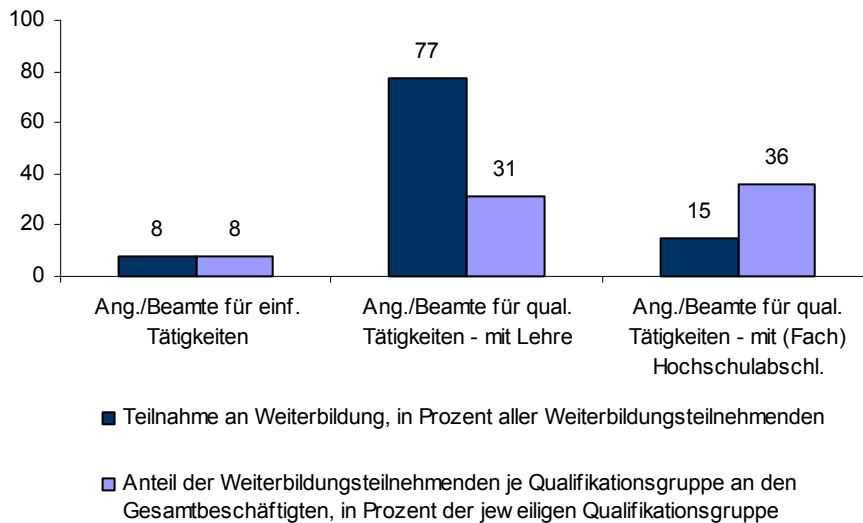


Vor allem qualifizierte Beschäftigte werden weitergebildet

Betrachtet man die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung nach ihrer formalen Qualifikation zeigt sich, dass primär bereits höher Qualifizierte weitergebildet werden: 77 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden sind Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Lehre und 15 Prozent sind Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit (Fach-) Hochschulabschluss. Nur 8 Prozent der Beschäftigte gehören zu den Geringqualifizierten. Die Konzentration

betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte zeigt sich auch in der Weiterbildungsquote der jeweiligen Qualifikationsgruppe. So liegt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss bei 34 Prozent, die Beschäftigten mit Lehre noch bei 31 Prozent. Die Weiterbildungsquoten der Geringqualifizierten mit 8 Prozent deutlich niedriger.

Abb. 9: Weiterbildung in Rheinland-Pfalz nach geförderten Qualifikationsgruppen 2007



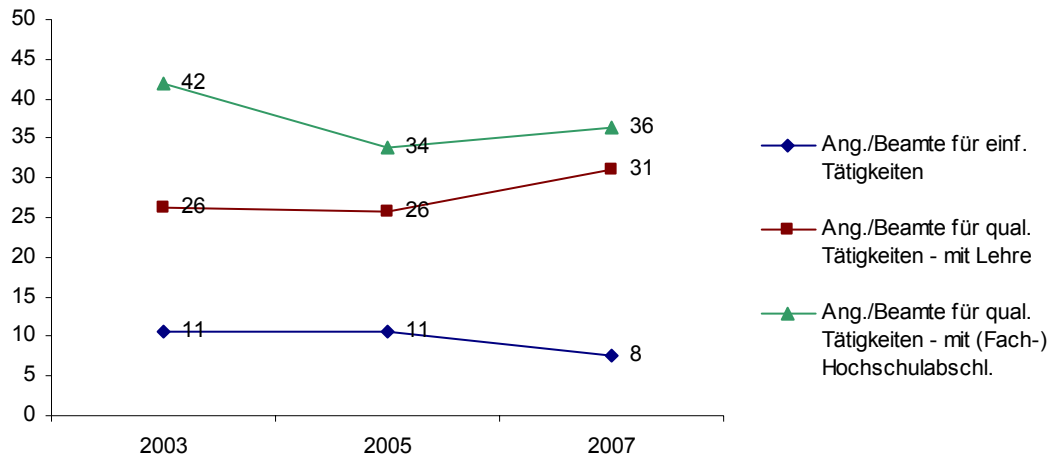
Im Zeitverlauf ist die Weiterbildungsquote der Qualifizierten gestiegen

Im Zeitverlauf ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Lehre zunächst gleich geblieben, im Jahr 2007 aber gestiegen.² Die der Qualifizierten mit (Fach-) Hochschulabschluss ist dagegen von 2003 auf 2005 deutlich um 8 Prozentpunkte gefallen, um im Jahr 2007 wieder leicht zu steigen. Die Entwicklung der Ange-

stellten/Beamten für einfache Tätigkeiten ist wie die der Angestellten/Beamten für qualifizierte Tätigkeiten mit Lehre von 2003 auf 2005 gleich geblieben, um im Jahr 2008 zu fallen. Somit lässt sich keine eindeutige Entwicklung der Weiterbildungsquote nach den verschiedenen Qualifikationsgruppen erkennen. Die Weiterbildungsquote der qualifizierten Beschäftigten liegt dabei auf einem überdurchschnittlich hohem Niveau.

² Seit 2007 werden im IAB-Betriebspanel die Qualifikationsgruppen in anderen Kategorien als in den Jahren zuvor abgefragt. Die Kategorien der Vorjahre lassen sich aber zusammen fassen, so dass ein Vergleich zu den Vorjahren möglich ist. Die Zusammenfassung der Kategorien ist wie folgt: an-/ungelernte Arbeiterinnen und Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten werden zu Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten zusammengefasst; Facharbeiter/innen und Angestellte/ Beamte für qualifizierte Tätigkeiten werden zu Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Lehre zusammengeführt; Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeiten mit (Fach-) Hochschulabschluss werden zu Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit (Fach-) Hochschulabschluss. Ein Vergleich zum Jahr 2001 ist allerdings nicht möglich, da in diesem Jahr die Unterscheidung zwischen Qualifizierten mit Lehre und Qualifizierten mit (Fach-)Hochschulabschluss nicht noch nicht getroffen wurde.

Abb. 10: Weiterbildungsförderung in Rheinland-Pfalz nach Qualifikationsgruppen im Zeitverlauf, Angaben in Prozent aller Beschäftigter der jeweiligen Qualifikationsgruppe



Weiterbildende Betriebe befürchten Fachkräftemangel

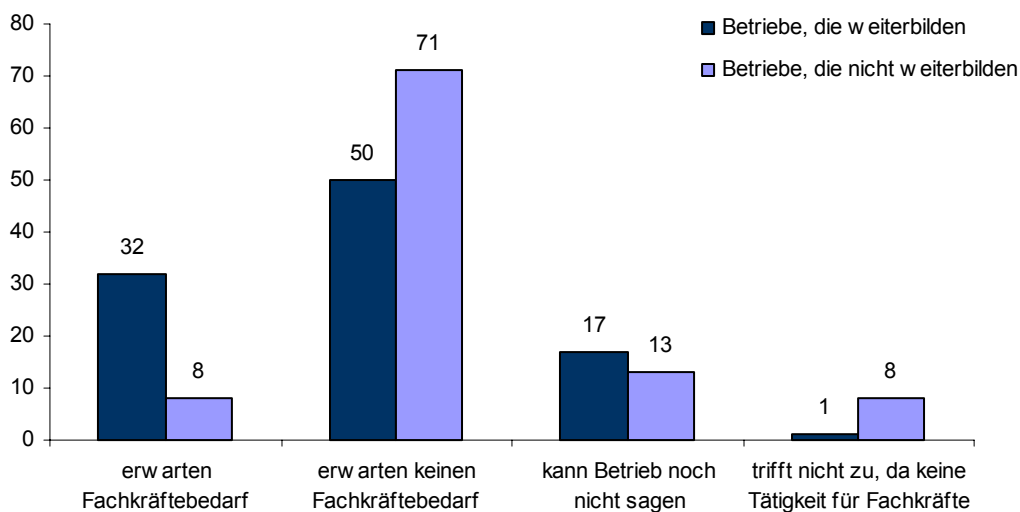
Ein weiterer Faktor, der das Weiterbildungsverhalten der Betriebe beeinflusst, ist neben dem Wirtschaftszweig und der Betriebsgröße der Fachkräftebedarf.

Ein anhaltender Strukturwandel von Wirtschaft und Beschäftigung drückt sich in den letzten Jahren in einer tendenziell steigenden Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten aus. Dabei kann es zu Problemen bei der Stellenbesetzung kommen, wenn die Nachfrage nach Arbeitskräften das auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Angebot übersteigt. Um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, könnten die Betriebe in der Folge vermehrt auf die betriebliche Weiterbildung ausweichen.

Diese These lässt sich mit den Daten des Betriebspanels überprüfen.

Der Anteil der weiterbildenden Betrieben, die einem künftigen Fachkräftemangel erwarten, ist deutlich höher als der der Betriebe, die nicht weiterbilden. Während nur 8 Prozent der Betriebe, die nicht weiterbilden, zukünftig einen Fachkräftebedarf sehen, trifft dies auf 32 Prozent der weiterbildenden Betriebe zu. Allerdings sehen auch die Hälfte aller Betriebe, die weiterbilden, keinen Fachkräftemangel in der Zukunft. Dies deutet darauf hin, dass andere Gründe wie z.B. Innovationen auch zu Weiterbildung führen. 70 Prozent der Betriebe, die nicht weiterbilden, sehen keinen zukünftigen Fachkräftebedarf.

Abb. 11: Fachkräftebedarf der weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betriebe in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent der Betriebe der jeweiligen Gruppe



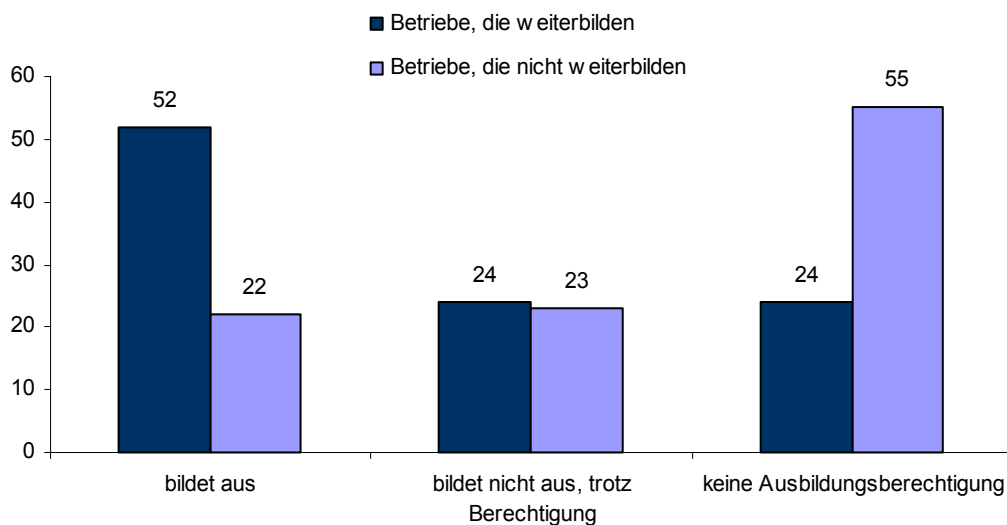
Die Hälfte der weiterbildenden Betriebe bilden auch aus

Weitere Faktoren, die die Weiterbildung beeinflussen, sind durch eine multivariate Analyse zum Weiterbildungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe, die im Jahr 2003 durchgeführt wurde, nachgewiesen worden (vgl. IAB Betriebspanel Rheinland-Pfalz 2003, Abschlussbericht). Dazu gehören das Ausbildungs- und Investitionsverhalten.

Das Ausbildungsverhalten der rheinland-pfälzischen Betriebe korreliert deutlich mit

ihrem Weiterbildungsverhalten. Über die Hälfte der Betriebe, die weiterbilden, bilden auch aus. Dagegen tun dies nur 22 Prozent der Betriebe, die nicht weiterbilden. Bei den Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden, entspricht der Anteil der nicht-weiterbildenden Betriebe in etwa dem Anteil der weiterbildenden Betriebe.

Abb. 12: Ausbildungsbeteiligung von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent der Betriebe der jeweiligen Gruppe

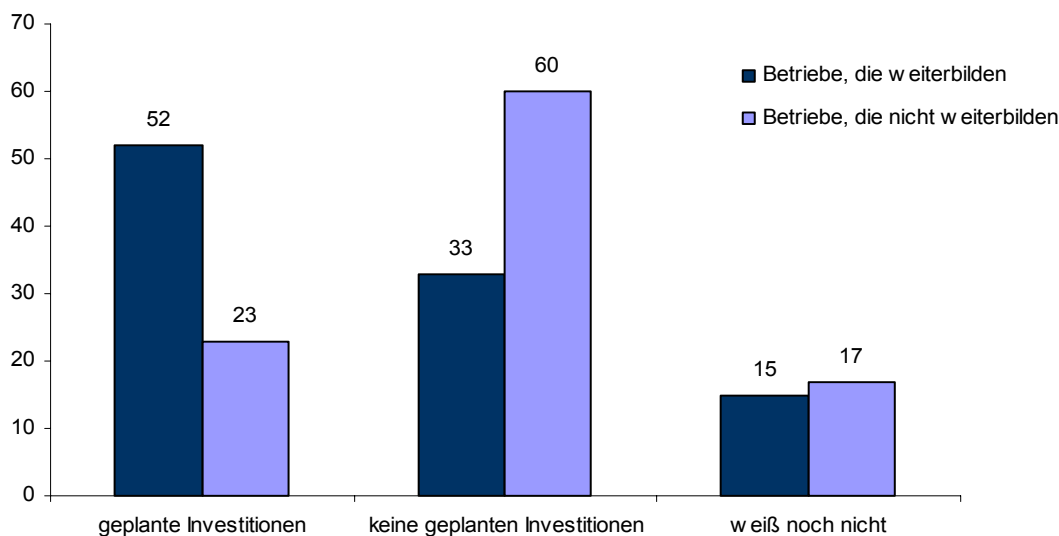


Die Hälfte der weiterbildenden Betriebe planen Investitionen

Auch bei der Investitionsplanung sind die Unterschiede zwischen den zwei Betriebsgruppen hoch. Während gut die Hälfte der Betriebe, die weiterbilden, Investitionen planen, sind dies bei den nicht-weiterbildenden Betrieben nur 23 Prozent. Somit werden in den Betrieben, die weiterbilden, auch in Zukunft Investitionen

getätigt werden. Möglicherweise, aber nicht notwendig, wird der Bedarf an Fachkräften aufgrund der erhöhten Investitionen steigen, wenn die Investitionen, die zukünftig getätigt werden, nicht arbeitsparend sind. Die Betriebe sorgen mit Hilfe der Weiterbildung vor.

Abb. 13: Investitionsplanung von weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent der Betriebe der jeweiligen Gruppe

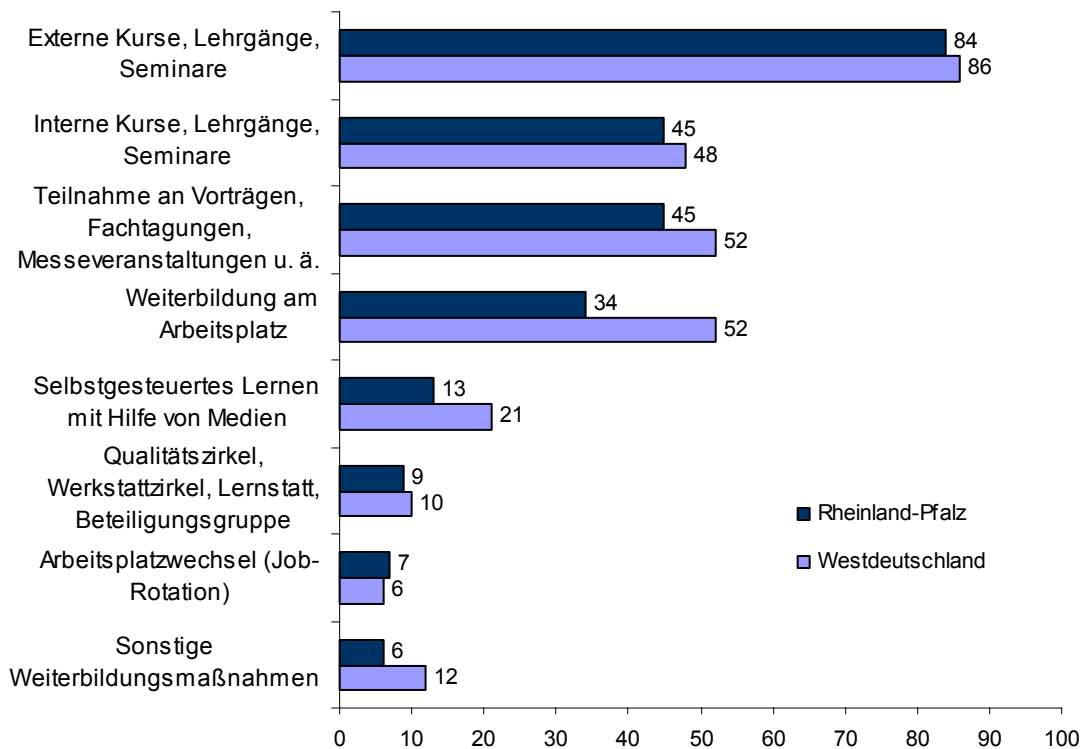


Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare mit Abstand die häufigste Art der Weiterbildung

Neben der Untersuchung der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten ist auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen für die Weiterbildungsakteure von Interesse, um ausreichend Weiterbildung in der gewünschten Art anbieten zu können. Im ersten Halbjahr 2007 stellten 84 Prozent der weiterbildenden Betriebe ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die häufigste Art der Weiterbildung, externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. An zweiter Stelle folgen interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie die Teil-

nahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u.ä. mit jeweils 45 Prozent der Betriebe. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz mit 34 Prozent spielt noch eine recht große Rolle. Das Ergebnis für Rheinland-Pfalz bestätigt sich nur bezüglich der häufigsten Art der Weiterbildung für Westdeutschland. Dort folgt an zweiter Stelle die beiden letztgenannten Weiterbildungsarten mit gut 50 Prozent. Insbesondere der Unterschied bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz ist groß. Dieses Weiterbildungsmittel ist in Westdeutschland deutlich beliebter als in Rheinland-Pfalz.

Abb. 14: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung förderten, Mehrfachnennungen möglich



Unterschiede der Weiterbildungsarten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen

Die Betrachtung der verschiedenen Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen zeigt deutliche Unterschiede in der Nutzung. So fällt insbesondere der niedrige Anteil der Betriebe im Baugewerbe auf, der interne Kurse, Lehrgänge, Seminare durchführen lässt. Weiterbildung am Arbeitsplatz findet vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, Baugewerbe sowie Handel und Reparatur

statt. Im Dienstleistungsbereich ist diese Art der Weiterbildung dagegen nicht weit verbreitet. Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigen sich keine großen Unterschiede. Tendenziell steigt der Anteil der Betriebe, die angibt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen, mit steigender Betriebsgrößenklasse.

Tab. 1: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Mehrfachnennungen

| | Verarb. Gewerbe | Bauge- werbe | Handel und Re- pa-ratur | Dienstleis- tungssektor | Öffentl. Verw./Org. o. Er- werbszw. |
|--|--------------------|-----------------|-------------------------------|----------------------------|--|
| Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare | 82 | 91 | 76 | 87 | 85 |
| Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare | 51 | 18 | 50 | 46 | 41 |
| Weiterbildung am Arbeitsplatz | 44 | 44 | 42 | 29 | 24 |
| Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. | 37 | 30 | 47 | 49 | 53 |
| Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) | 13 | 2 | 10 | 5 | 18 |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien | 4 | 7 | 16 | 15 | 9 |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe | 12 | 8 | 2 | 12 | 13 |
| Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen | 5 | 2 | 10 | 6 | 14 |

Zwei Drittel der Weiterbildungen während der Arbeitszeit

Auch wenn 43 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich fördern, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen. Vielmehr muss noch der Zeitpunkt der Weiterbil-

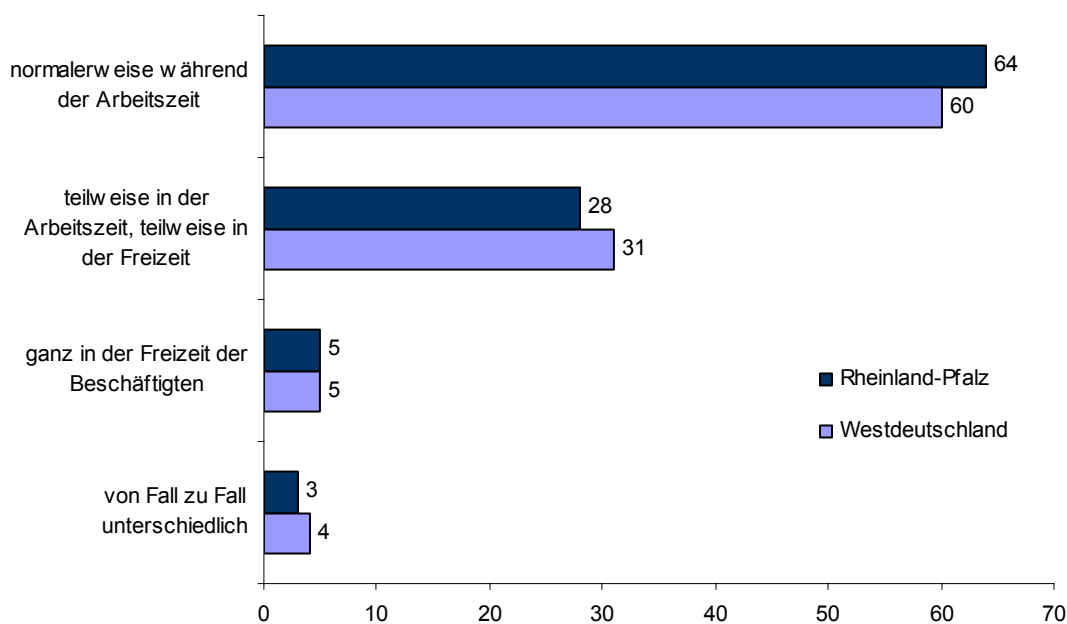
dung (während oder außerhalb der Arbeitszeit), die eigentliche Kostenübernahme der Weiterbildung sowie der Abschluss von Rückzahlungsvereinbarungen als Kosten der Weiterbildung berücksichtigt werden.

So gaben 2007 immerhin 28 Prozent der Betriebe an, die Weiterbildungsaktivitäten

teilweise in der Freizeit stattfinden zu lassen. In Westdeutschland ist der Anteil mit 31 Prozent leicht höher. Fast zwei Drittel aller Betriebe in Rheinland-Pfalz unterstützen die Weiterbildung, indem sie sie komplett in der Arbeitszeit stattfinden lassen. Dieser Anteil ist im Vergleich zu West-

deutschland überdurchschnittlich hoch (60 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2005 ist der Anteil allerdings um 5 Prozentpunkte gesunken (vgl. IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz 2006: Weiterbildung in Rheinland-Pfalz 2005).

Abb. 15: Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Rheinland-Pfalz 2007, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe

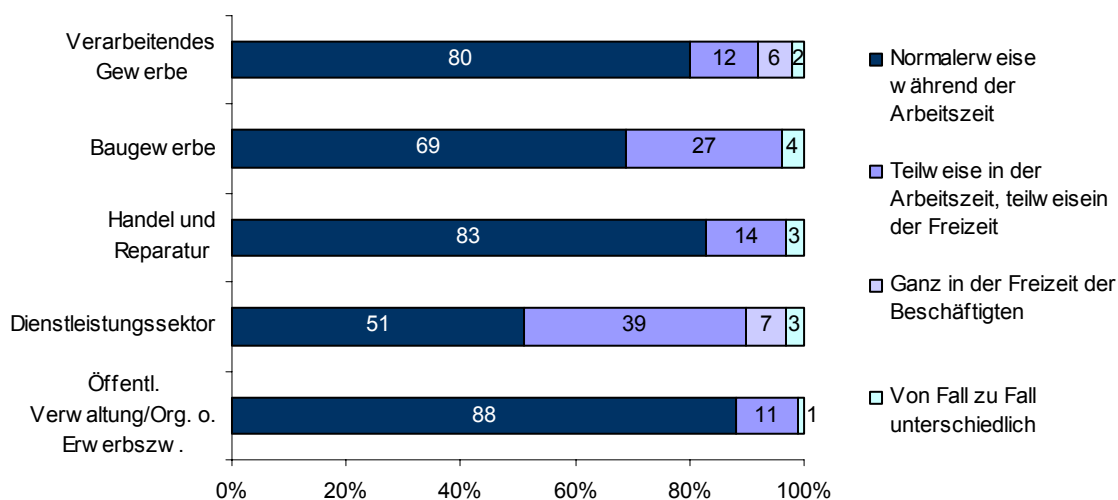


Vor allem der Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck erweist sich hinsichtlich der für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genehmigten Arbeitszeit am großzügigsten: Etwa 88 Prozent der in diesem Wirtschaftszweig fördernden Betriebe erlassen ihren Beschäftigten i.d.R. eine Beteiligung am zeitlichen Aufwand; kein einziger Betrieb dieses Wirtschaftszweigs gab an, die Aktivitäten fänden ausschließlich in der Freizeit statt.

Der Dienstleistungssektor weist zum einen den größten Anteil der Betriebe auf, in

denen die Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit besuchen, sowie ganz in ihrer Freizeit an diesen Maßnahmen teilnehmen. Zum anderen ist in dieser Branche auch der geringste Anteil der Betriebe zu finden, der angibt, dass Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit stattfinden. Somit sind in dieser Branche die Beschäftigten stark an den Kosten der Weiterbildung beteiligt, indem sie die Weiterbildungsmaßnahmen in ihrer Freizeit ganz oder teilweise besuchen.

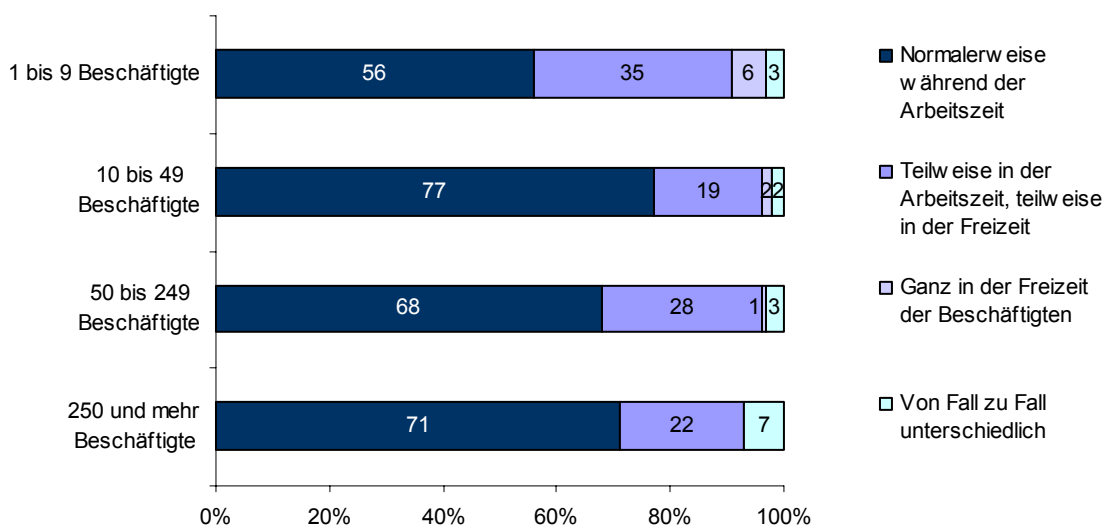
Abb. 16: Zeitpunkt der Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Der geringste Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten während der Arbeitszeit für Weiterbildung frei stellen, findet sich bei den Kleinstbetrieben (weniger als 10

Beschäftigte). Dagegen lag bei den Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) der Anteil der Betriebe, der angab, dass bei ihnen die Beschäftigten teilweise während ihrer Freizeit an Maßnahmen teilnehmen müssen, am höchsten.

Abb. 17: Zeitpunkt der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse

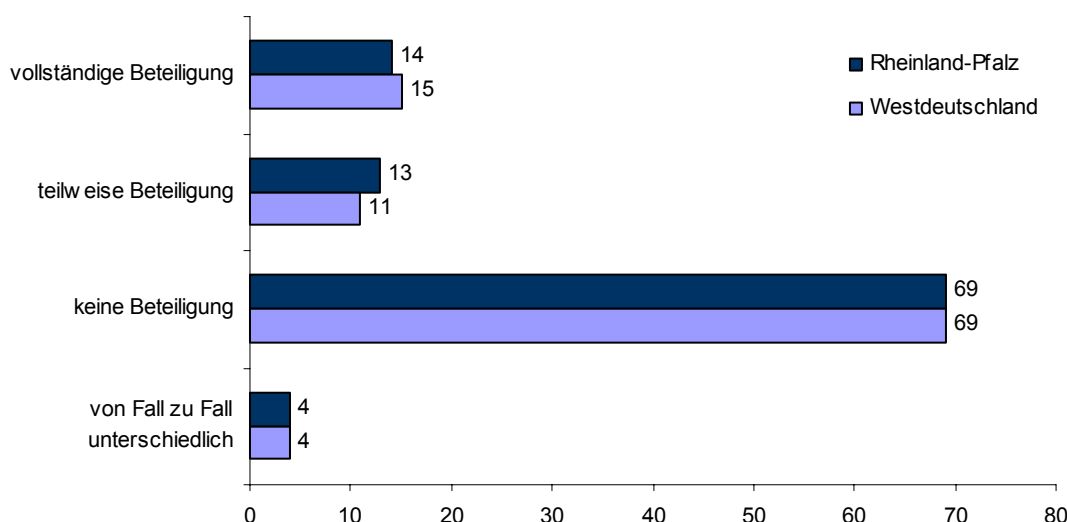


Anteil der Betriebe, die sich an den Kosten der Weiterbildung beteiligen, gestiegen

Nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt, gaben fast 70 Prozent der Betriebe in Rheinland-Pfalz an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. In Westdeutschland waren es genau so viele. 13 bzw. 14 Prozent der Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten ganz bzw. teilweise an

den Kosten der Weiterbildung. Gegenüber dem Jahr 2005 sind die Anteile der Betriebe, die sich nicht an den Weiterbildungskosten beteiligen, um 10 Prozentpunkte auf das Niveau von Westdeutschland gesunken. Somit beteiligen sich die rheinland-pfälzischen Betriebe zur Zeit deutlich stärker an der Finanzierung der Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Abb. 18: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben

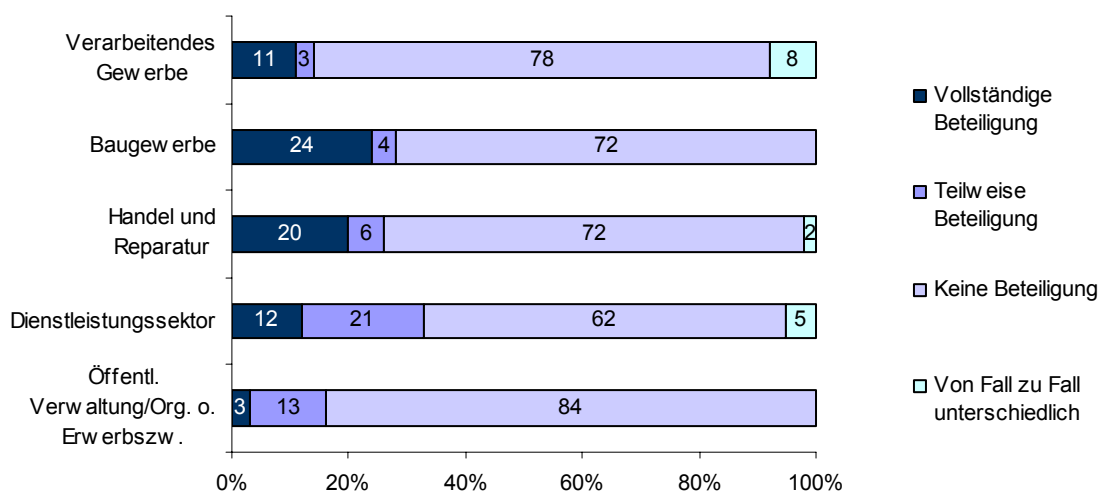


Im Gegensatz zur Freistellung, bei der fast 90 Prozent der Betriebe des Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/ Organisationen ohne Erwerbszweck normalerweise die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfinden lässt, übernehmen die wenigsten Betriebe dieses Sektors die Kosten: nur 3 Prozent der Betriebe übernehmen hier voll die Kosten der Weiterbildung. Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweigen ist dies gering. Den höchsten Anteil an Betrieben, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbil-

dung die entsprechenden Kosten nicht übernehmen müssen, weist das Baugewerbe auf (etwa 24 Prozent). Der Dienstleistungsbereich lag bei der Freistellung im Vergleich zu den anderen Sektoren auf dem unteren Rang. Bei den Kosten liegt er in der Mitte, da immerhin 12 Prozent der Betriebe dieses Sektors die Kosten der Weiterbildung voll übernehmen.

Bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklasse ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede.

Abb. 19: Kostenbeteiligung der Beschäftigten bei der Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig



Anteil der Betriebe, die Rückzahlungsvereinbarungen treffen, insbesondere im Dienstleistungssektor und bei Großbetrieben hoch

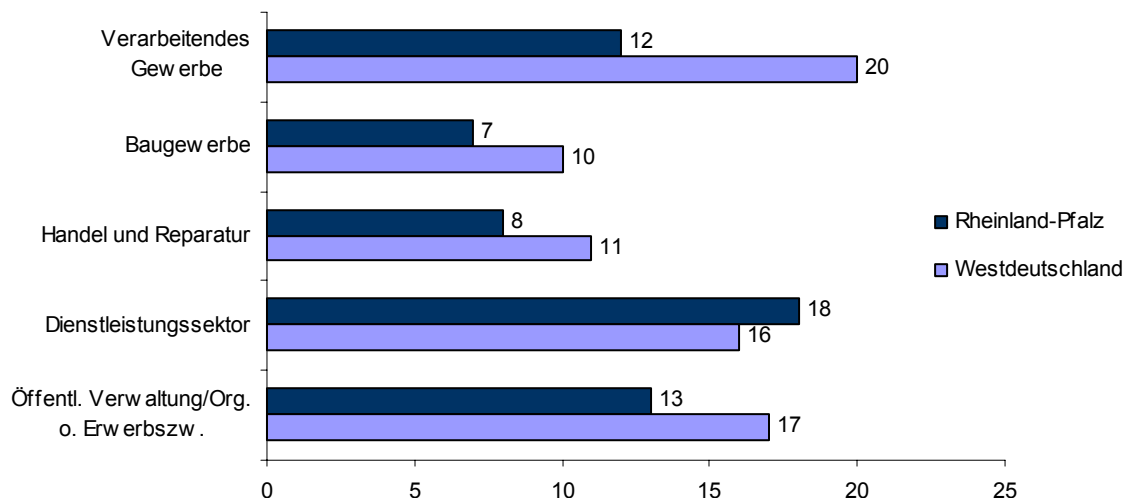
Wenn Betriebe die Kosten der Weiterbildung übernehmen, kann es sein, dass sie eine Rückzahlungsvereinbarung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern treffen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer Maßnahme den Betrieb verlässt. Ansonsten hätte dieser Betrieb die Kosten für die Weiterbildung übernommen, aber den Nutzen aus der Weiterbildung des Beschäftigten hätte ein anderer Betrieb. Laut IAB-Betriebspanel gaben 14 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe an, dass sie Rückzahlungsvereinbarungen getroffen haben (Westdeutschland 15 Prozent).

Insbesondere der Dienstleistungssektor in Rheinland-Pfalz hat Rückzahlungsvereinbarungen getroffen. Im Vergleich zu West-

deutschland mit 16 Prozent liegt dieser Anteil höher (18 Prozent). Der Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck folgt mit 13 Prozent und das Verarbeitende Gewerbe mit 12 Prozent. In Westdeutschland liegen diese Anteile mit 17 Prozent bzw. 20 Prozent deutlich höher.

In Rheinland-Pfalz gibt es vor allem im Baugewerbe kaum Rückzahlungsvereinbarungen. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass in diesem Sektor nur wenige Betriebe ihre Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freistellen. Wenn sie sie freistellen, übernehmen sie aber zu einem hohen Anteil die Kosten für die Maßnahmen und treffen kaum Rückzahlungsvereinbarungen.

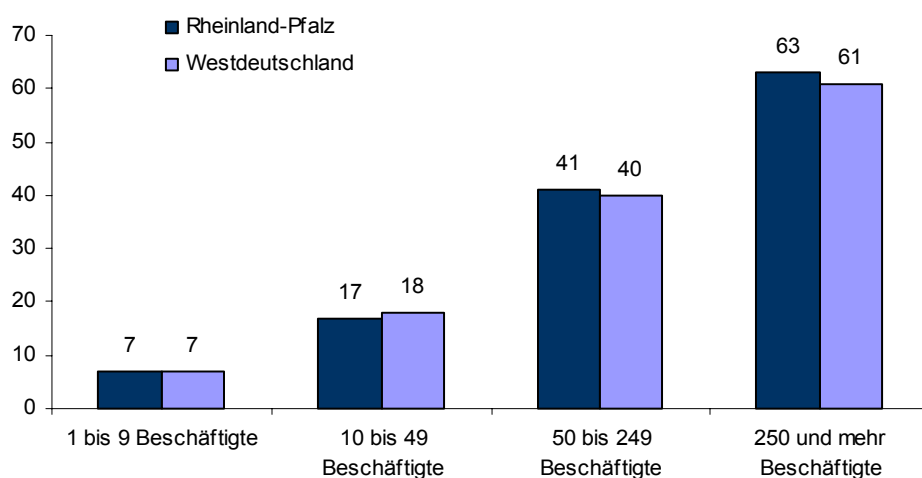
Abb. 21: Getroffene Rückzahlungsvereinbarungen nach Wirtschaftszweigen 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Wirtschaftszweig



Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen gibt es deutliche Unterschiede. 63 Prozent der Großbetriebe haben Rückzahlungsvereinbarungen getroffen, in Kleinstbetrieben sind es nur 7 Prozent. Je größer die Betriebsgrößenklasse ist, desto höher ist der Anteil der Betriebe, die Rückzahlungsvereinbarungen getroffen haben. Ausgehend von den Kleinstbetrieben verdoppelt sich fast zu jeder Betriebsgrößenklasse

hin der Anteil der Betriebe, in denen die Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen die Kosten zurückerstatten müssen, wenn sie den Betrieb nach der Maßnahme verlassen. Somit schützen sich vor allem Großbetriebe davor, dass sie die Kosten für Weiterbildung übernehmen und die Beschäftigten ihr in der Weiterbildung erworbenes Wissen in einen anderen Betrieb mitnehmen.

Abb. 22: Getroffene Rückzahlungsvereinbarungen nach Betriebsgrößenklassen 2007, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildung gefördert haben, je Betriebsgrößenklasse



Fazit

Die Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen sowie der Strukturwandel der Gesellschaft hin zur Informationsgesellschaft erhöhen die Nachfrage nach Fachkräften. Diese Situation erfordert Strategien in den Betrieben, um ihren Bedarf an qualifizierten Beschäftigten zu decken. Die Weiterbildung ist eine zentrale Strategie, um auf geänderte Qualifikationsanforderungen und Fachkräftebedarfe zu reagieren.

Insgesamt förderten in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2007 etwa 43 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten. Seit 2001 hat sich der Anteil um 10 Prozentpunkte deutlich erhöht. Werden die Anteile der Beschäftigten, die weitergebildet werden, an allen Beschäftigten betrachtet, ergibt sich eine Weiterbildungsquote in Rheinland-Pfalz von 23 Prozent. Die Weiterbildungsquote der Frauen liegt mit 24 Prozent leicht darüber. Nicht nur bei den Betrieben, auch bei den Beschäftigten hat sich der Anteil derjenigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, von 2000 auf 2007 um 8 Prozentpunkte erhöht. Damit sind in Rheinland-Pfalz nicht nur der Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, sondern auch die Anteile der Beschäftigten, die gefördert werden, gestiegen. Somit hat die Bedeutung der Weiterbildung für die Betriebe und die Beschäftigten in Rheinland-Pfalz in den letzten sieben Jahren deutlich zugenommen. Dieses Instrument zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist ausgeweitet worden.

Erstmalig sind Betriebe des Dienstleistungssektors an der Spitze der weiterbildenden Betriebe. Bezogen auf die Betriebe zeigt sich mit steigender Betriebsgröße

ein steigender Anteil der Betriebe, die weiterbilden. Auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten ist in den Großbetrieben am höchsten. Bezogen auf die Wirtschaftszweige ergibt sich ein anderes Bild als bei den Betrieben: Die meisten Beschäftigten werden anteilig im Verarbeitenden Gewerbe gefördert. Bei der differenzierten Betrachtung der Beschäftigten wird deutlich, dass insbesondere qualifizierte Beschäftigte weitergebildet werden. Die Weiterbildung dieser Qualifikationsgruppe wird damit als Instrument zur Deckung des Fachkräftebedarfs eingesetzt.

Mit Hilfe der Daten des IAB-Betriebspanels konnten neben den unterschiedlichen Ausprägungen bezüglich des Wirtschaftszweigs und der Betriebsgröße weitere Zusammenhänge von betrieblichen Merkmalen und der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt werden. Fördernde Betriebe weisen gegenüber nicht fördernden Betrieben eine erhöhte Ausbildungs- und Investitionstätigkeit auf. Weiterhin erwarten fördernde Betriebe eher einen zukünftigen Fachkräftemangel.

Für die Planung der Weiterbildung sind Informationen zu ihrer Art notwendig. Der mit Abstand größte Teil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht in externen Kursen, Seminaren und Lehrgängen. Eine weitere relevante externe Maßnahme ist die Teilnahme an Vorträgen. Darüber hinaus sind die internen Maßnahmen „Weiterbildungen am Arbeitsplatz“ und „interne Kurse“ von Bedeutung.

Angaben zur eigentlichen Kostenübernahme, zum Zeitpunkt der Weiterbildung (während oder außerhalb der Arbeitszei-

ten) und zum Abschluss von Rückzahlungsvereinbarungen müssen als Kosten der Weiterbildung berücksichtigt werden, um das Engagement der Betriebe beurteilen zu können. Die Kosten für die Weiterbildung werden in den meisten Betrieben von ihnen übernommen. Außerdem lassen die meisten Betriebe die Weiterbildung komplett in der Arbeitszeit stattfinden. Auch Rückzahlungsvereinbarungen wer-

den wenig getroffen. Hier ist nur der Anteil in den Großbetrieben hoch.

Insgesamt kann von einer relativ großen und deutlich zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz gesprochen werden. Überproportional gefördert werden nach wie vor gut qualifizierte Arbeitskräfte, für Geringqualifizierte besteht eine erheblich geringere Chance auf betriebliche Weiterbildung.