

# Betriebspanel Report Hessen

## Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2001

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2001

**Prof. Dr. Alfons Schmid**  
**Dipl. Vw. Christian Baden**

August 2002



**Bundesanstalt für Arbeit**  
Landesarbeitsamt Hessen



**hessen »**  
Hier ist die Zukunft

# Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe 2001

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen

## Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) führt in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung seit 10 Jahren eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. In den letzten Jahren wurde die Zahl der befragten Betriebe durch die finanzielle Beteiligung der Bundesländer so aufgestockt, dass auch Auswertungen auf Bundesländerebene möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, des Europäischen Sozialfonds sowie des Landesarbeitsamtes Hessen eine gesonderte Auswertung auch für Hessen möglich. Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, über das betriebliche Beschäftigungsverhalten sowie die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Hessen zu gewinnen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bieten den regionalen und lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Hessen beauftragt und wird in Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen regelmäßig in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten.

Der vorliegende Report beschäftigt sich mit den Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe. Bereits erschienen sind Kurzreporte zum Innovationsverhalten sowie zur Ausbildung, die unter [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar sind.

Neben der Darstellung von Umfang und Art der Weiterbildungsmaßnahmen, wird auch analysiert, inwieweit bezüglich Qualifikationsstruktur, Beschäftigungsentwicklung etc. Unterschiede zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben bestehen. Um hierbei Verzerrungen durch die Betriebsgröße zu minimieren (in der Gruppe der weiterbildenden Betriebe sind fast alle Großbetriebe, bei den nicht weiterbildenden Betrieben entsprechend fast keine), wird - wenn es die Fallzahl zulässt - auch ein Vergleich zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Kleinbetrieben gezogen.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 993 Betrieben in Hessen vom Herbst 2001. Diese Stichprobe ist repräsentativ; die Ergebnisse wurden auf alle Betriebe in Hessen hochgerechnet.

## Betriebliche Weiterbildung in Hessen ist überdurchschnittlich

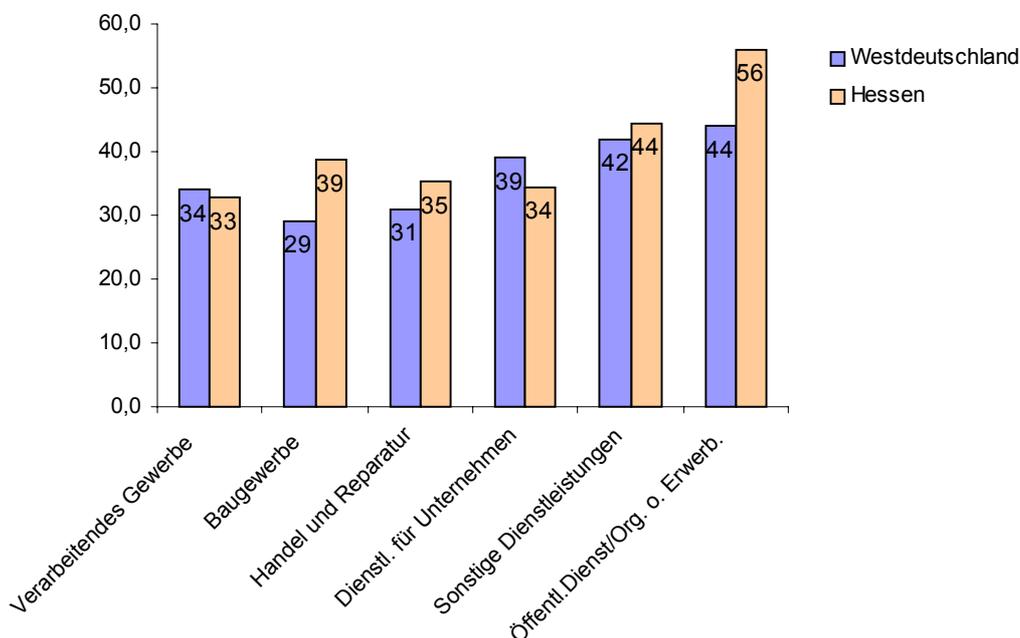
Laut Befragung förderten im 1. Halbjahr 2001 39% aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. sie stellten Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung frei und/oder finanzierten diese. Dies entspricht über 60.000 weiterbildenden Betrieben. Die betriebliche „Weiterbildungsquote“ in Hessen liegt damit über dem Durchschnitt für Westdeutschland (36%).

Sektoral hat der Bereich öffentlicher Dienst und Organisationen ohne Erwerbscharakter den weitaus höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben. Schlusslicht bildet das Verarbeitende Gewerbe, nur ein knappes Drittel aller Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig fördert Weiterbildung.

Erstaunlich ist der vergleichsweise geringe Anteil an weiterbildenden Betrieben bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen in Hessen (34% im Vergleich zu 39% für Westdeutschland).

### Anteile weiterbildender Betriebe nach Wirtschaftszweigen

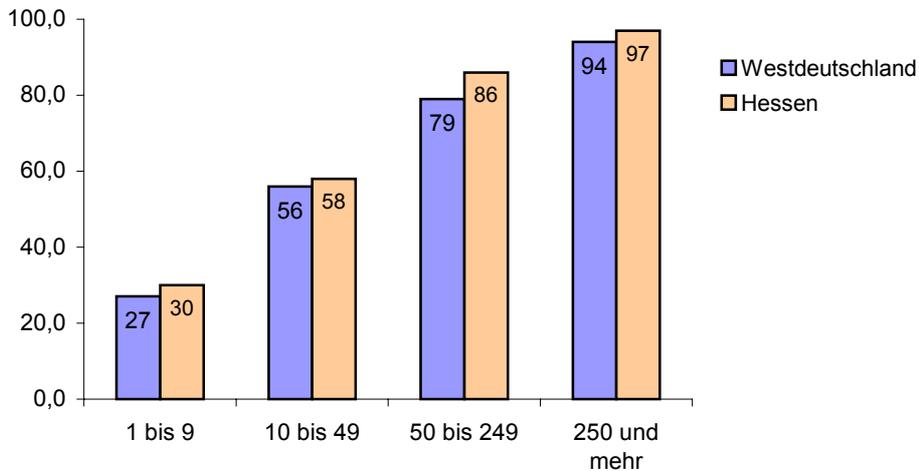
Angaben in Prozent aller Betriebe in dem jeweiligen Sektor



Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich bezogen auf die Weiterbildungsaktivitäten der Zusammenhang: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Anteile weiterbildender Betriebe. Bei größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten liegt der Anteil bei über 97%. Im Vergleich mit Westdeutschland zeigen sich hier nur geringe Unterschiede.

## Anteile weiterbildender Betriebe nach Betriebsgröße/Beschäftigte

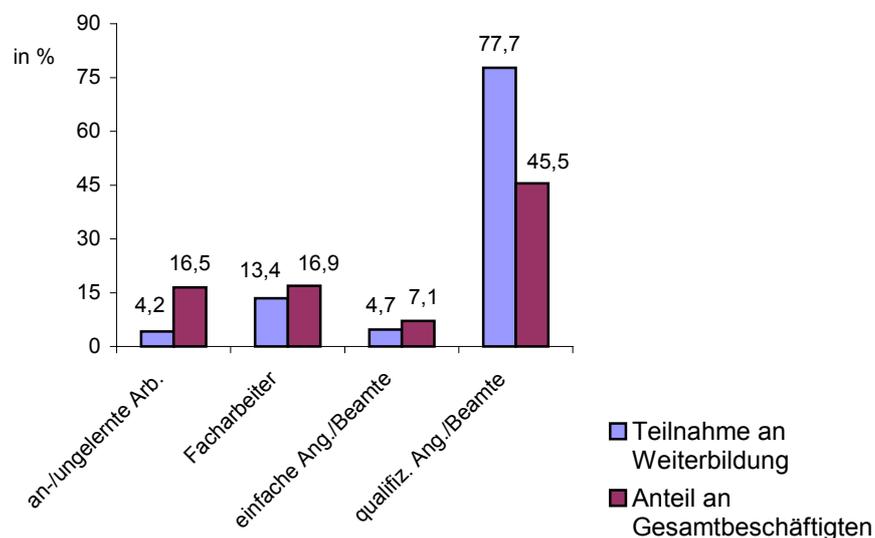
Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse



## Weiterbildung konzentriert sich auf Höherqualifizierte

Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2001 in Hessen ca. 510.000 Personen durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Fast 78% davon waren qualifizierte Angestellte bzw. Beamte mit qualifizierten Tätigkeiten. Weniger als 10% der Teilnehmer kamen aus dem Bereich „an-/ungelernte Arbeiter“ und „Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten“. Die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte wird deutlicher, wenn man die Teilnahmequoten zu den jeweiligen Anteilen an den Gesamtbeschäftigten in Bezug setzt. So sind etwa 16,5% aller Beschäftigten in Hessen an- bzw. ungelernete Arbeiter. Ihr Anteil an den Weiterbildungsmaßnahmen liegt jedoch nur bei 4,2%. Umgekehrt liegt der Fall bei den qualifizierten Angestellten/Beamten. Auf sie entfallen 78% aller Weiterbildungsaktivitäten, ihr Beschäftigungsanteil liegt nur bei 47,5%.

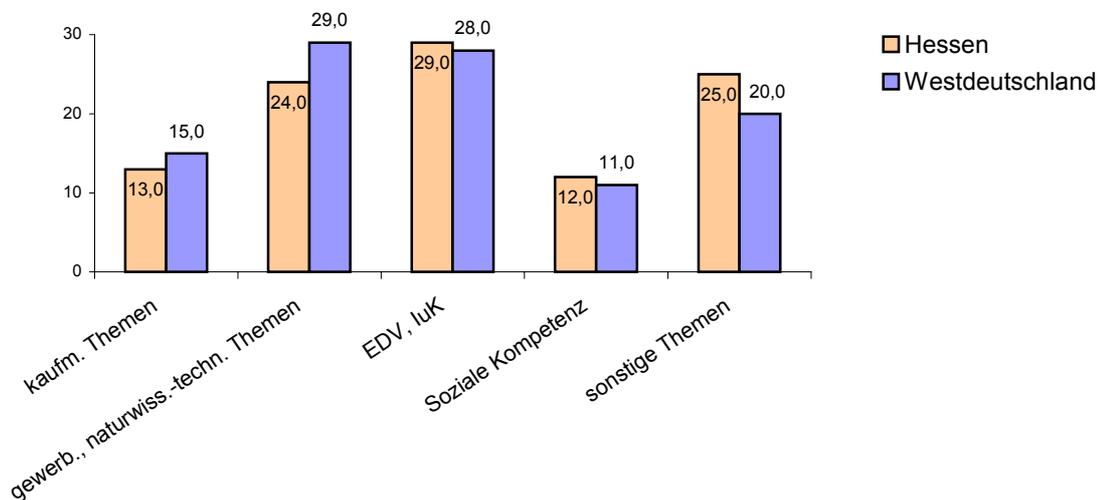
## Weiterbildung in Hessen nach geförderten Qualifikationsgruppen



## Themenschwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung

Ein zentrales Element betrieblicher Weiterbildung besteht in der Vermittlung von Qualifikationen aus dem Bereich EDV sowie Informations- und Kommunikationstechnik. Von allen Betrieben, die Weiterbildung fördern, nannten über 29% dies als wichtigsten Weiterbildungsbereich. Es folgen „gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen“ (von 25% als wichtigster Bereich genannt). Die Förderung sozialer Kompetenzen (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement etc.) hat dagegen nur bei 12% der weiterbildenden Betriebe Priorität.

**Wichtigster Bereich der Weiterbildung**  
Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



Weiter differenziert nach Wirtschaftszweigen ergeben sich Verschiebungen in der Schwerpunktsetzung<sup>1</sup>.

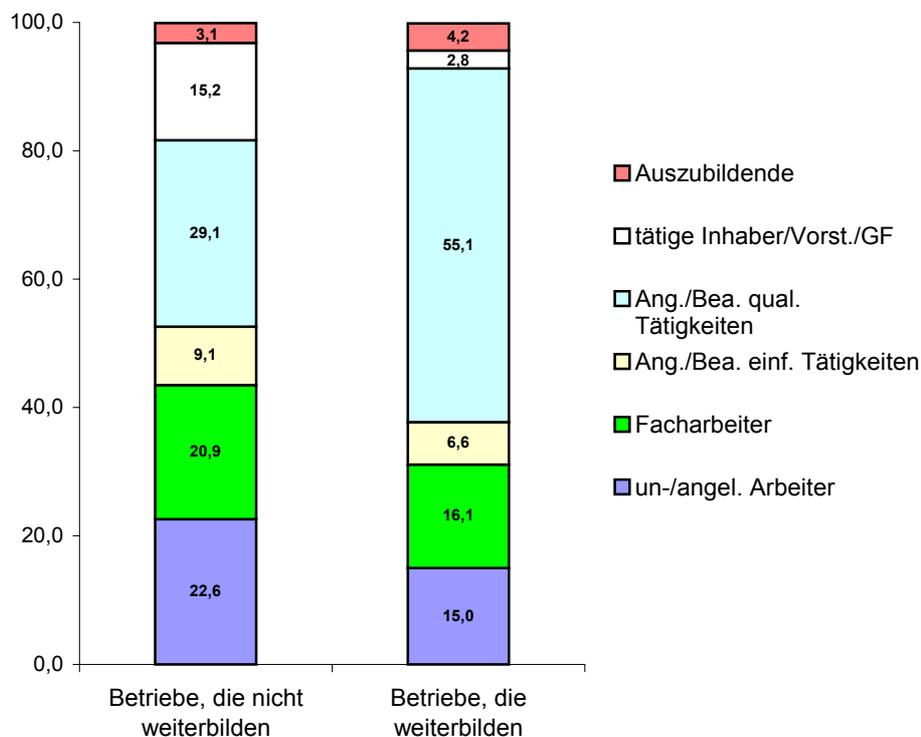
- Im Produzierenden Gewerbe wird gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen die meiste Bedeutung beigemessen. Dafür spielt soziale Kompetenz nur eine untergeordnete Rolle. Dies gilt insbesondere für das Baugewerbe.
- Betriebe aus dem Bereich unternehmensbezogene Dienstleistungen aber auch der öffentliche Dienst sowie Organisationen ohne Erwerbscharakter betrachten EDV/ Informations- und Kommunikationstechnologie mit Abstand als wichtigstes Weiterbildungsthema.
- Für die „Sonstigen Dienstleistungen“ ist der Themenbereich „soziale Kompetenz“ hervorzuheben. Mit Abstrichen gilt dies auch für den öffentlichen Sektor und Organisationen ohne Erwerbscharakter.

<sup>1</sup> Eine komplette Darstellung aller Branchen kann aus statistischen Gründen nicht erfolgen. Die Fallzahl ist in einzelnen Wirtschaftszweigen zu gering und daher mit zu hoher Fehlertoleranz belastet.

## Qualifikationsstruktur weiterbildender Betriebe

Vergleicht man die Beschäftigtenstruktur von Betrieben, die Weiterbildung fördern mit solchen, die dies nicht tun, werden gravierende Unterschiede deutlich:

- Weiterbildende Betriebe haben einen wesentlich kleineren Anteil an geringqualifizierten Mitarbeitern (an- und ungelernete Arbeiter sowie Angestellte/Beamte mit einfachen Tätigkeiten). Er liegt nur bei 21,6% gegenüber fast 30% bei den Betrieben, die keine Weiterbildung fördern.
- Der Anteil der qualifizierten Angestellten an den Gesamtbeschäftigten ist bei weiterbildenden Betrieben fast doppelt so hoch wie bei nicht weiterbildenden Unternehmen. Der Anteil an Facharbeitern ist dafür etwas geringer.
- Keine wesentlichen Unterschiede bestehen dagegen bei den Anteilen an Auszubildenden.

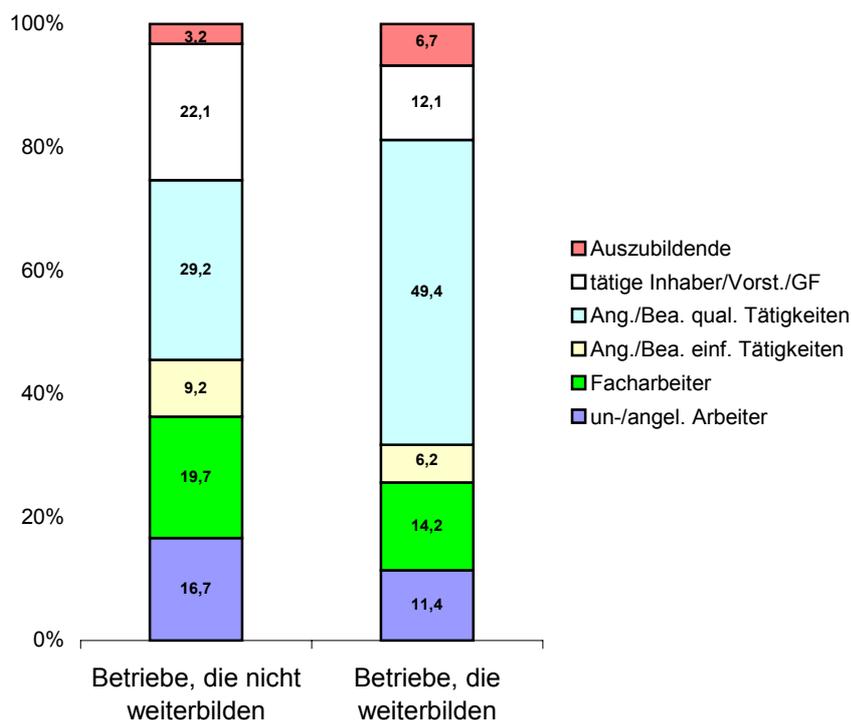


Diese Unterschiede sind teilweise durch unterschiedliche Weiterbildungsaktivitäten in den Wirtschaftszweigen und in den Betriebsgrößenklassen mit beeinflusst. Im Dienstleistungsbereich wird häufiger Weiterbildung gefördert als im Produzierenden Gewerbe. Gleichzeitig haben Dienstleistungsbetriebe höhere Anteile an Angestellten. Die unterschiedliche Weiterbildungsintensität der Sektoren erklärt jedoch nicht das Ausmaß der dargestellten Unterschiede.

Ähnliches gilt für die Betriebsgröße: Kleinere Betriebe betreiben geringere Weiterbildungsaktivitäten als Großbetriebe und haben gleichzeitig höhere Anteile an tätigen Inhabern/Geschäftsführern. Damit sind die großen Unterschiede bezüglich dieser Gruppe in der obigen Grafik teilweise zu erklären.

Aber auch für die Betriebsgröße gilt: Hierdurch werden die Ergebnisse zwar beeinflusst, die Unterschiede aber nicht ausreichend erklärt. So bleiben die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur zwischen weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben tendenziell weiter bestehen, auch wenn man nur Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrachtet:

### Qualifikationsstruktur von weiterbildenden und nicht weiterbildenden Kleinbetrieben (1-9 Beschäftigte)



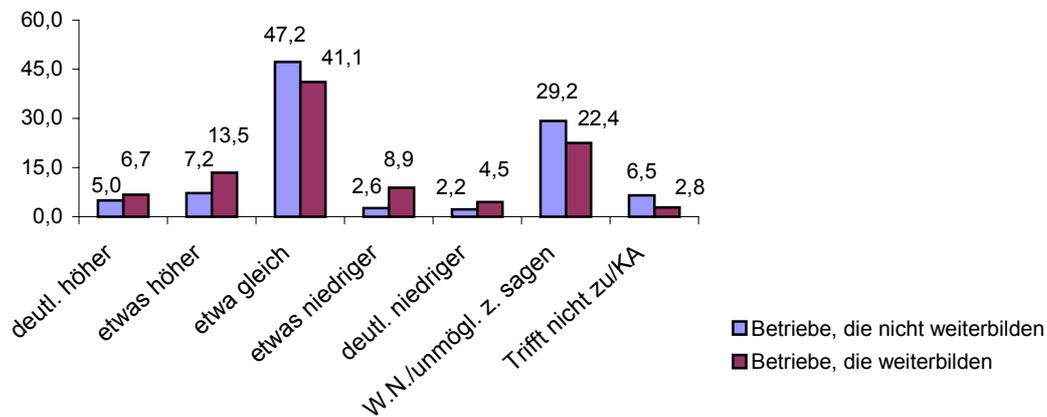
### Beschäftigungsentwicklung und Ertragslage bei weiterbildenden Betrieben tendenziell besser

Ein Vergleich der Entwicklung der Beschäftigtenzahl zwischen Juni 2000 und Juni 2001 bei weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben ergibt ebenfalls deutliche Unterschiede:

Bei Betrieben, die keine Weiterbildung förderten, ist die Zahl der Beschäftigten im genannten Zeitraum um 0,8% zurückgegangen; die weiterbildenden Betriebe verzeichneten dagegen einen Anstieg um 1,7%. Bei Kleinbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) ist diese unterschiedliche Entwicklung noch gravierender: Bei nicht weiterbildenden Kleinbetrieben ging die Beschäftigung um 1% zurück, bei weiterbildenden stieg sie um 2,6% an.

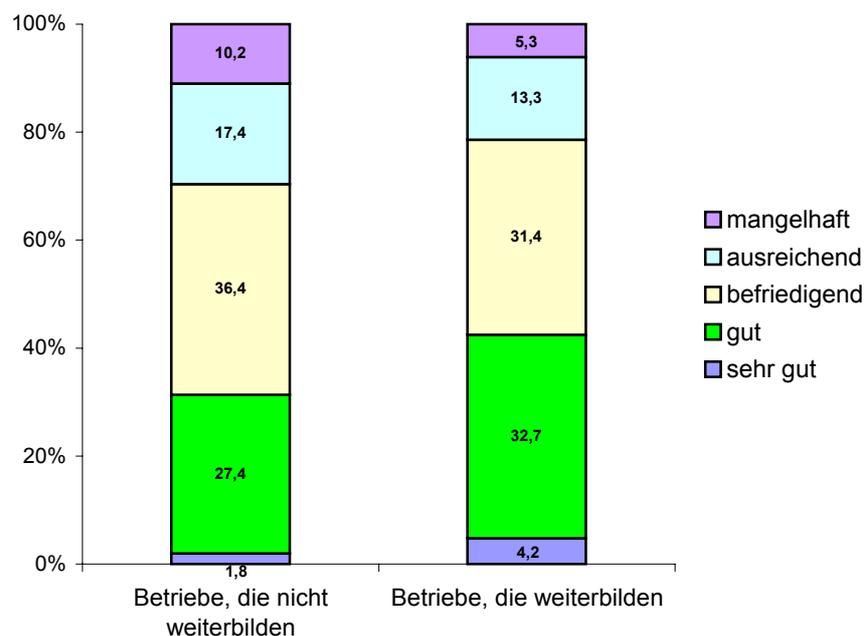
Auch die längerfristige Beschäftigungsprognose (für die nächsten 5 Jahre) fällt bei weiterbildenden Unternehmen etwas positiver aus:

### Prognose der Beschäftigtenzahl in den nächsten 5 Jahren in Prozent



Die Ertragslage im Geschäftsjahr 2000 war bei Betrieben, die Weiterbildung fördern, besser als bei nicht weiterbildenden Betrieben. Nur 29,2% der Unternehmen, die keine Weiterbildung fördern, bezeichneten die Ertragslage als gut oder sehr gut. Bei weiterbildenden Betrieben waren es dagegen über 37%. In welcher Richtung hier ein Zusammenhang besteht (d.h. ob eine gute Ertragslage Weiterbildungsaktivitäten begünstigt oder ob sich Weiterbildung positiv auf den Ertrag niederschägt), lässt sich nicht eindeutig beantworten.

### Ertragslage im Geschäftsjahr 2000



## **Stellenbesetzungsprobleme und Weiterbildungsaktivitäten**

Der Arbeitskräftebedarf im allgemeinen und der Fachkräftebedarf im besonderen stellt trotz weiterhin hoher Arbeitslosigkeit ein Problem für einen Teil Betriebe dar. Nach der vorliegenden IAB-Befragung suchten im Herbst 2001 15% aller hessischen Betriebe Arbeitskräfte zum nächstmöglichen Einstellungszeitpunkt, immerhin 11% aller Betriebe suchten bereits Arbeitskräfte für einen späteren Zeitpunkt.

Verstärkte Aus- und Weiterbildung ist eine Möglichkeit, Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu vermindern. In dem Kurzreport zur Ausbildung in Hessen wurde bereits deutlich, dass der Arbeitskräftebedarf bei ausbildenden Betrieben deutlich höher ist, als bei nicht ausbildenden Unternehmen (vgl. Betriebspanel Report Hessen 2/2002). Ein ähnlicher Zusammenhang ergibt sich bezüglich der Weiterbildungsaktivitäten: Über 20% der Betriebe, die Weiterbildung fördern, suchten im Herbst 2001 zum nächstmöglichen Zeitpunkt Arbeitskräfte. Bei nicht weiterbildenden Betrieben lag der Anteil nur bei ca. 10%. Dieser Zusammenhang gilt in etwas schwächerer Form auch, wenn nur Kleinbetriebe betrachtet werden: 15% aller weiterbildenden Kleinbetriebe hatten offene Stellen; bei nicht weiterbildenden Kleinbetrieben waren es 10%.

## **Innovation und Weiterbildung**

Betriebe, die Weiterbildung fördern, sind deutlich innovativer als nicht weiterbildende Betriebe.

Innovatoren werden hier als Betriebe definiert, die innerhalb der letzten 2 Jahre entweder ein völlig neues Produkt/Verfahren eingeführt haben, oder ein solches verbessert bzw. weiterentwickelt haben oder ein bereits vorhandenes Produkt/Verfahren neu in ihr Angebot aufgenommen haben.

Über 68% aller weiterbildenden Betriebe sind Innovatoren gemäß obiger Definition (nicht weiterbildende Unternehmen: nur 35,5%). Eine Betrachtung der Kleinbetriebe (1-9 Beschäftigte) führt zu fast dem gleichen Ergebnis (63,9% zu 35,1%).

## **Ausbildung und Weiterbildung**

Des weiteren besteht ein enger Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivitäten und Ausbildung. Von allen Betrieben, die Weiterbildung fördern, bilden auch 52,5% aus. Bei den nicht weiterbildenden Betrieben liegt der Anteil der ausbildenden Betriebe nur bei 19,5%.

## Fazit

Der Anteil von Betrieben, die Weiterbildung fördern, liegt in Hessen insgesamt leicht über dem Durchschnitt für Westdeutschland. In einzelnen Wirtschaftszweigen ist die Weiterbildungsquote in Hessen jedoch unterdurchschnittlich (im Verarbeitendes Gewerbe und insbesondere bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen). Differenziert nach Betriebsgröße ergab sich das Bild: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen die Weiterbildungsaktivitäten, bei Großbetrieben liegt die Weiterbildungsquote nahe 100%.

Es wurde deutlich, dass sich betriebliche Weiterbildung überwiegend auf bereits höherqualifizierte Beschäftigte konzentriert. Die Unterschiede zwischen Geringqualifizierten und Höherqualifizierten - und damit auch die Fähigkeiten und Chancen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen - werden durch die betriebliche Weiterbildung weiter verstärkt.

Thematisch stehen bei den Betrieben die Förderung von Fähigkeiten aus den Bereichen EDV, IuK-Technologien sowie gewerbliche und naturwissenschaftlich-technische Inhalte im Vordergrund. Förderung sozialer Kompetenzen hat nur bei einer geringen Zahl der Betriebe Priorität. Andere Untersuchungen haben gezeigt, dass viele Betriebe in diesem Bereich über Defizite klagen. Hier und in der Förderung Geringqualifizierter könnte u.a. verstärkte Förderung außerbetrieblicher Weiterbildung nötig sein.

Ein Vergleich von weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben hat gezeigt, dass mit der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zumeist positive Entwicklungen von Beschäftigung, Ertragslage und Innovationsaktivitäten einher gehen. Auch haben weiterbildende Betriebe wesentlich häufiger zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften. In welchem Umfang diese Unterschiede direkt auf Weiterbildungsaktivitäten zurückzuführen sind, lässt sich nur durch eine multivariate Analyse berechnen. Eine solche kann im Rahmen dieses Reports nicht erfolgen. Die Ergebnisse sind jedoch eindeutig genug, um hier Zusammenhänge deutlich zu machen.

Die Reporte aus dem Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.  
Kontakt: [info@iwak-frankfurt.de](mailto:info@iwak-frankfurt.de)