



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2013

IAB-Betriebspanel-Report Hessen

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

August 2014



Inhaltsverzeichnis

Weiterbildung: Schlüssel zum Qualifikationserhalt	2
Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität.....	3
Anteil weiterbildender Betriebe bleibt in Hessen auf hohem Niveau	3
Im Produzierenden Gewerbe wird weniger weitergebildet	4
Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung steigt weiter	5
Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet.....	5
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor	6
Formen und Organisation der Weiterbildung	8
Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung.....	8
Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen bleibt konstant	9
Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit	9
Kosten werden in der Regel vom Betrieb alleine getragen	11
Weiterbildung An- und Ungelernter	13
Weiterbildungsquote bei einfach Beschäftigten deutlich niedriger	13
Große Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen	14
Großbetriebe fördern häufiger An- und Ungelernte	15
Resümee	16
Methodische Anmerkungen.....	17
Literatur.....	17

Weiterbildung: Schlüssel zum Qualifikationserhalt

Die betriebliche Weiterbildung bildet ein zentrales Instrument zum Erhalt der Qualifikation Beschäftigter. Die Anforderung, Qualifikationen passgenau und flexibel zu vermitteln und mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten, führte in der Vergangenheit zu einer steigenden Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, wobei zugleich flexible Formen der Wissensvermittlung an Bedeutung gewannen.

In den ersten beiden Abschnitten des vorliegenden Reports gehen wir daher der Frage nach, ob die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe in Hessen weiterhin steigt, welche Weiterbildungsformen priorisiert werden und wie die Maßnahmen zeitlich und finanziell organisiert sind.

Eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung zukünftiger Arbeitskräfteengpässe kann die Qualifizierung An- und Ungelernter im Betrieb darstellen. Gerade in Branchen und Betrieben, die auf dem externen Arbeitsmarkt Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte haben, bietet die gezielte Nachqualifizierung von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten Potenzial zur Vermeidung von Engpässen; daneben können auch Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung bei diesen Beschäftigten notwendig und sinnvoll sein.

Bislang ist diese Gruppe jedoch klar unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt (vgl. Baden et al 2010). Dies liegt unter anderem daran, dass betriebliche Entscheider die beruflichen Potenziale, die die Beschäftigten ohne (anerkannten) Berufsabschluss häufig über viele Jahre in Form von informellen betrieblichen Kompetenzen aufgebaut haben, noch nicht erkannt haben und die Aktivierung dieser Zielgruppe zum Lernen aufgrund dessen kaum erfolgt (vgl. Braun et al 2012).

Um einschätzen zu können, inwieweit diese Zielgruppe bereits in die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen integriert ist, wurden im IAB-Betriebspanel 2013 auch erstmals die Qualifikationsniveaus der weitergebildeten Beschäftigten erhoben. Aus anderen Untersuchungen (vgl. Ambos 2005) ist bekannt, dass die Aktivitäten in diesem Bereich sich zwischen den Branchen und Betrieben, aber auch interregional stark unterscheiden. Im letzten Abschnitt gehen wir daher der Frage nach, ob und wie intensiv die hessischen Betriebe An- und Ungelernte weiterbilden, und welche Differenzen sich hierbei zwischen den Sektoren und Betriebsgrößen beobachten lassen.

Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie sich betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) und Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) in Hessen

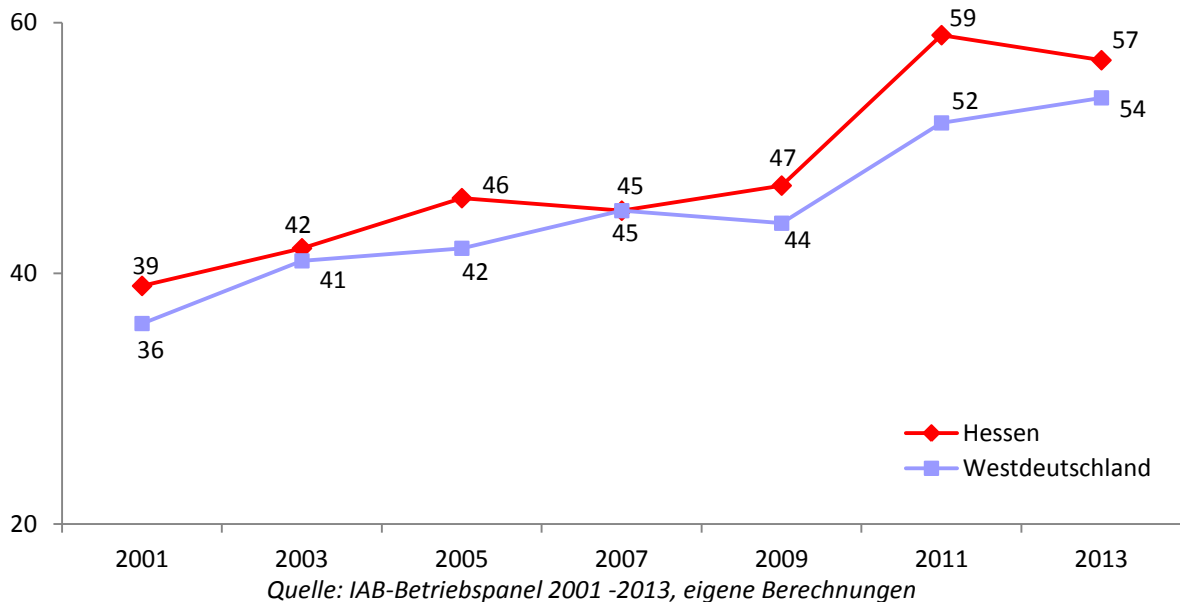
2013 darstellen. Für beide Aspekte untersuchen wir zudem, wie die langfristige Entwicklung ist und ob es Differenzen zwischen den Sektoren und Betriebsgrößen gibt.

Anteil weiterbildender Betriebe bleibt in Hessen auf hohem Niveau

Im Jahr 2011 konnte erstmals beobachtet werden, dass eine Mehrheit der hessischen Betriebe Weiterbildung gefördert oder finanziert hat: Rund 59 Prozent aller hessischen Betriebe förderten Weiterbil-

dungsmaßnahmen, was eine Zunahme um 12 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2009 darstellte. Dies unterstreicht den hohen Stellenwert, den die betriebliche Weiterbildung mittlerweile besitzt.

Abb. 1: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent



Wenig überraschend ist, dass nun kein weiterer Anstieg, sondern eine Konsolidierung der Weiterbildungsbeteiligung auf hohem Niveau zu beobachten ist: Rund 57 Prozent der hessischen Betriebe förderten im ersten Halbjahr 2013 Weiterbildungsmaßnahmen.

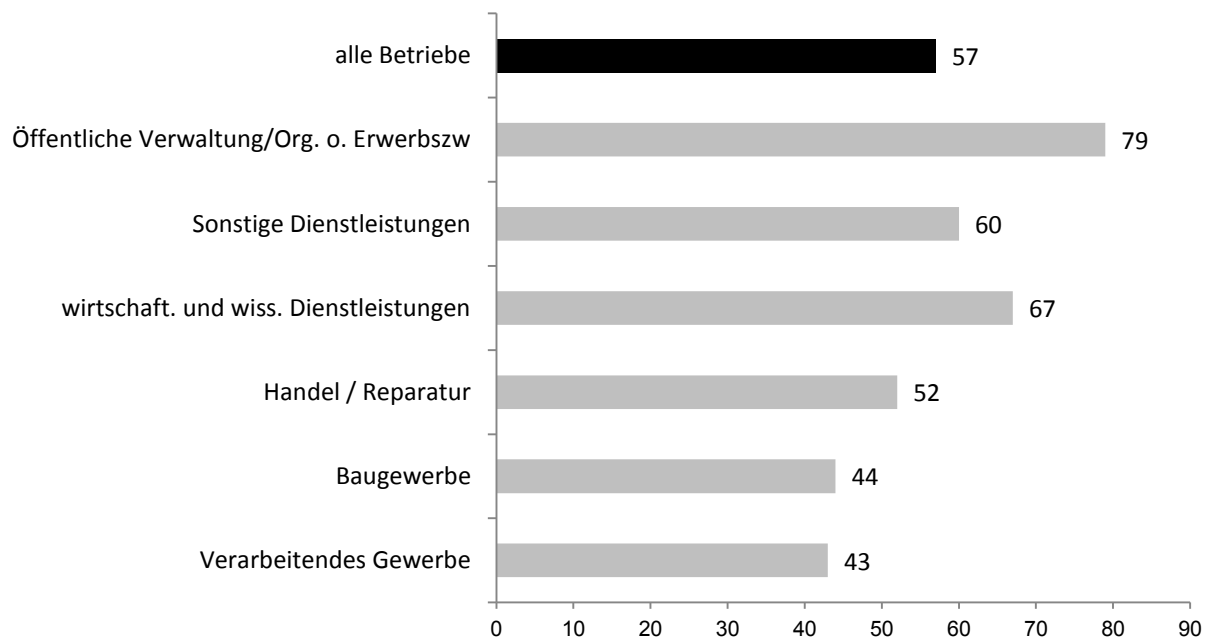
Die Weiterbildungsbeteiligung liegt in Hessen auch in diesem Jahr, wie schon in der Vergangenheit, etwas höher als in Westdeutschland, was vor allem mit dem etwas größeren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen begründet werden kann.

Im Produzierenden Gewerbe wird weniger weitergebildet

Beim Blick auf die Unterschiede, die in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen unterschiedlichen Betrieben bestehen, finden sich einige erwartbare Befunde. So steigt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, mit der Größe der Betriebe kontinuierlich an. Auch bei den einzelnen Wirtschaftszweigen finden sich bekannte Muster: Während in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe)

stärker auf betriebliche Ausbildung gesetzt wird, setzen im Dienstleistungsbereich überdurchschnittlich viele Betriebe Weiterbildung als Qualifizierungsmaßnahme ein. Noch übertroffen wird dies in einem anderen Bereich: Vier von fünf Betrieben in der Öffentlichen Verwaltung förderten im ersten Halbjahr 2013 Weiterbildungsmaßnahmen.

Abb. 2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Neben den strukturell und traditionell bestehenden Unterschieden im Qualifizierungsverhalten kann hierfür noch ein weiterer Grund herangezogen werden: Die Existenz von betrieblichen Vereinbarungen und Plänen zur Personalentwicklung begünstigt in hohem Maße die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen gefördert werden: Fast 91 Prozent aller Betriebe, die eine solche Vereinbarung besitzen, unterstützten im ersten Halbjahr 2013 Weiterbildung im Betrieb. Besonders weit ver-

breitet sind derartige Vereinbarungen wiederum im Öffentlichen Sektor, während Betriebe des Produzierenden Gewerbes nur selten entsprechende Regelungen zur Personalentwicklung und Weiterbildung besitzen.

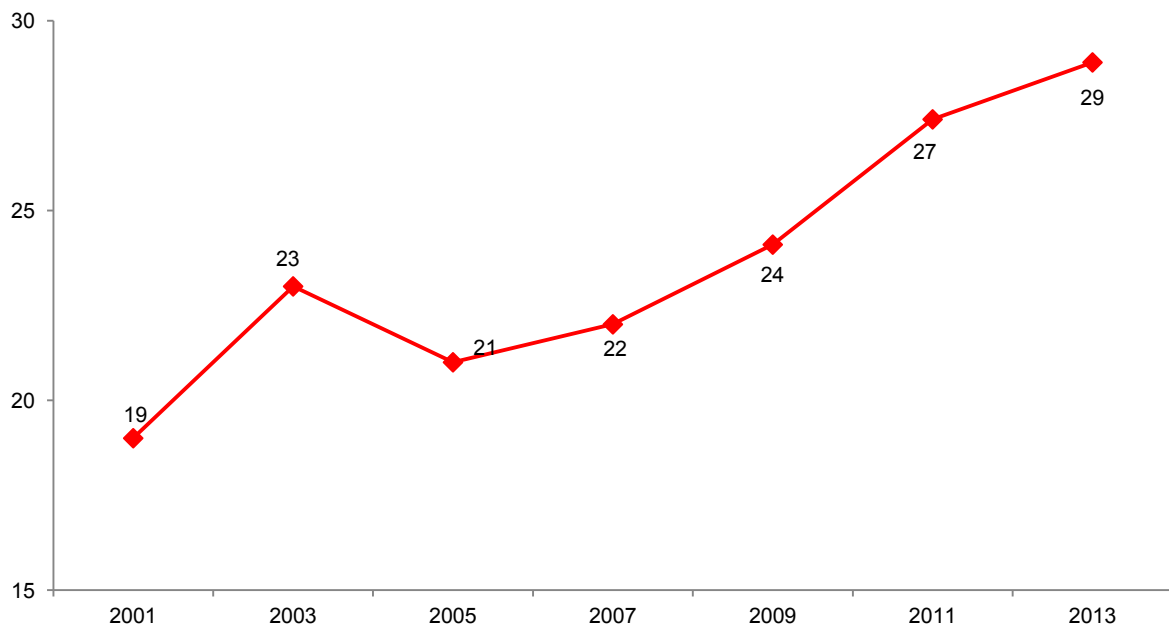
Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung steigt weiter

Dass ein einzelner Betrieb im vergangenen Jahr Maßnahmen förderte, lässt noch wenig Rückschlüsse auf die Bedeutung der Weiterbildung für den Betrieb zu – insbesondere in Großbetrieben mit mehr als 249 Beschäftigten findet sich immer zumindest eine Maßnahme. Um die Verbreitung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Zahl der hiervon profitierenden Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung ist hier der langfristige Zuwachs fort-

gesetzt worden: Im 1. Halbjahr 2013 wurden hochgerechnet ca. 852.000 Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht einer Weiterbildungsquote (Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten) von 28,9 Prozent. Während die Weiterbildungsquote im Jahr 2012 auf ähnlichem Niveau lag, war die absolute Zahl der Geförderten noch nie höher als im Jahr 2013.

Abb. 3: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent



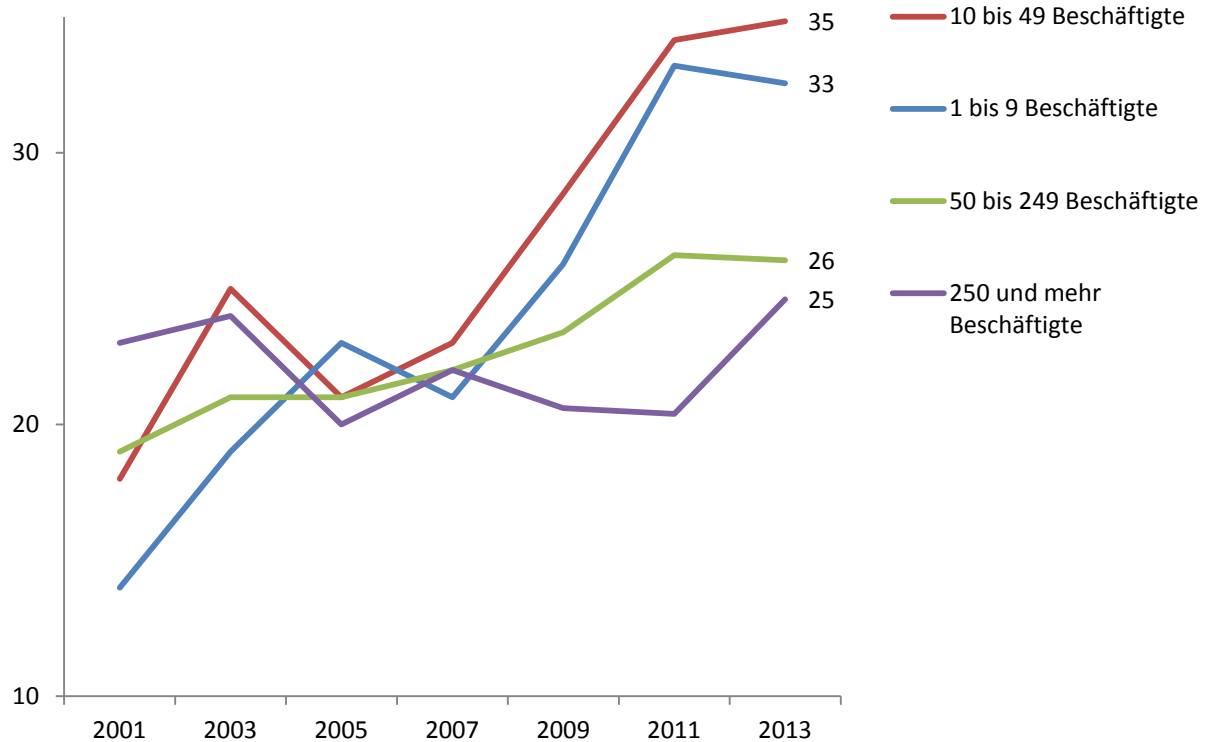
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Beschäftigte in Kleinbetrieben werden häufiger weitergebildet

Der Anteil der weiterbildenden Betriebe nimmt zwar mit steigender Betriebsgröße zu, nicht aber die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten: In Kleinst- und vor allem Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) wird etwa jeder dritte Beschäftigte

gefördert, in den hessischen Großbetrieben hingegen nur etwa jeder Vierte. Die Weiterbildungsintensität ist demnach in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) besonders hoch, während größere Betriebe selektiver qualifizieren.

Abb. 4: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2013, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die langjährige Entwicklung zeigt hierbei, dass auch der Zuwachs der Weiterbildungsintensität vor allem auf die häufigere Weiterbildung der Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben zurückzuführen ist. Noch 2007 lag der Anteil der Geförderten in allen Größenklassen bei jeweils rund 22 Prozent, in den letzten sechs Jahren hat sich die Quote in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten um etwa 50 Prozent erhöht.

Inwieweit hierbei auch spezifische Beratungs- und Förderangebote für KMU maßgeblich sind, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Dass die relativ größte Wahrscheinlichkeit, in den Genuss einer Weiterbildung zu kommen, für Beschäftigte in hessischen Kleinbetrieben besteht, zeigt aber in jedem Fall deren große Weiterbildungsbereitschaft.

Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Traditionell variieren die Anteile der geförderten Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen, wobei strukturelle Differenzen sichtbar werden. Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Dienstleistungssektor, wo etwa jeder dritte Beschäftigte im ersten Halb-

jahr 2013 gefördert wurde – die Differenzen zwischen den wirtschaftsnahen und personalen Dienstleistungen sind hierbei gering.

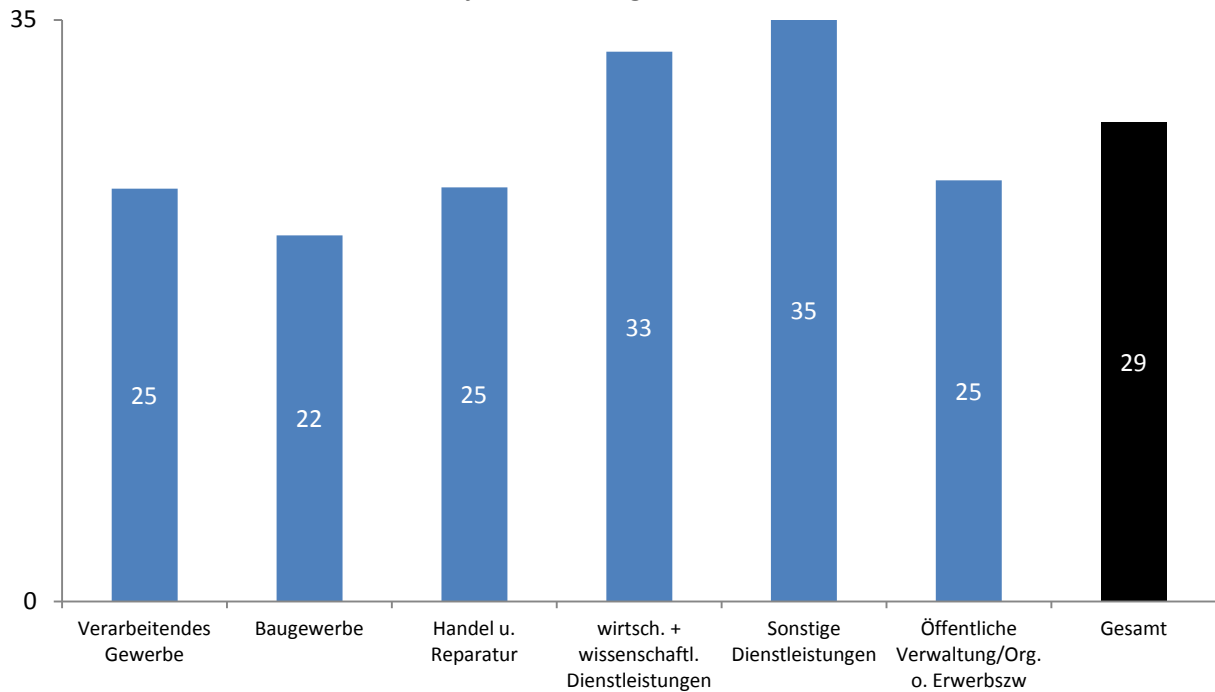
Das Produzierende Gewerbe weist hingegen den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten auf: Nur rund 22 bzw. 25

Prozent der Beschäftigten in Bau- und Verarbeitendem Gewerbe nahmen im ersten Halbjahr 2013 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil.

Anders als bei der Zahl der weiterbildenden Betriebe findet sich dagegen bei der

Weiterbildungsquote auch die Öffentliche Verwaltung unter dem Durchschnitt. Mit anderen Worten: Im Öffentlichen Sektor fördern zwar viele Betriebe grundsätzlich Maßnahmen, aber nur relativ wenig Beschäftigte profitieren hiervon.

Abb. 5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Formen und Organisation der Weiterbildung

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten wird auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Diese zeige die betrieblichen Präferenzen bei der Weiterbildung, wobei besonders die Veränderungen im Zeitverlauf

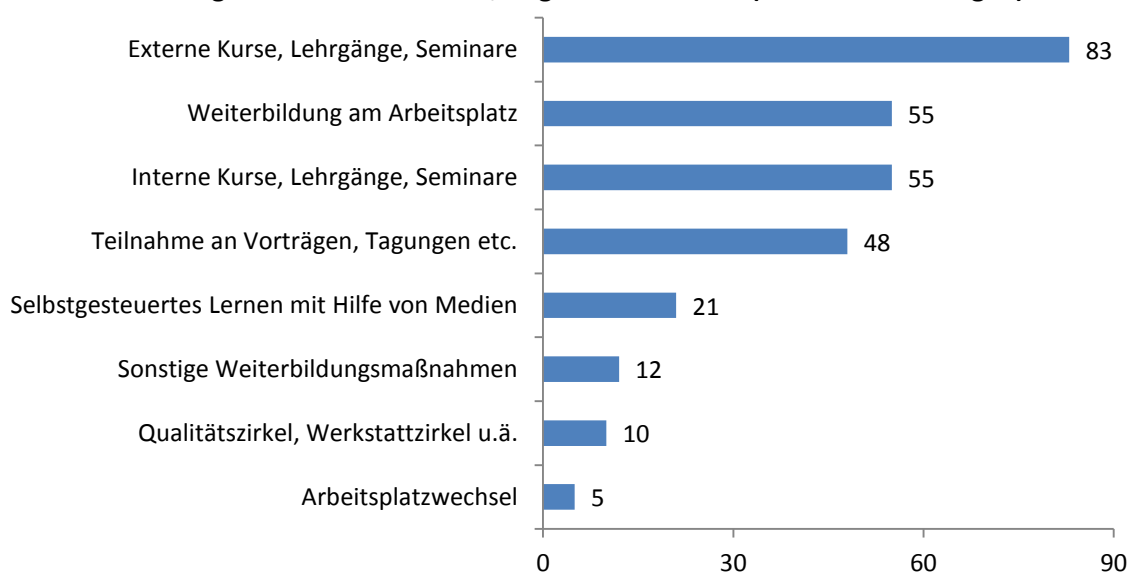
von Interesse sind. Aufschlüsse über die betrieblichen Präferenzen und die betriebliche Weiterbildungsbereitschaft liefern zudem die Fragen der zeitlichen und finanziellen Organisation der Weiterbildung.

Externe Kurse sind weiterhin die häufigste Art der Weiterbildung

Im ersten Halbjahr 2013 stellten 83 Prozent der weiterbildenden Betriebe Beschäftigte für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. Andere Weiterbildungsarten sind weniger verbreitet, jedoch auch von großer Bedeutung: Jeweils etwas über die Hälfte der Betriebe förderte die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie interne Kurse, Lehrgänge und Semina-

re. Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. wurde von knapp der Hälfte aller Betriebe unterstützt. Eine geringere Bedeutung hat hingegen das selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz; auch sonstige Weiterbildungsformen wie Arbeitsplatzwechsel (Jobrotation) oder Qualitäts- und Werkstattzirkel werden nur selten genannt.

Abb. 6: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen bleibt konstant

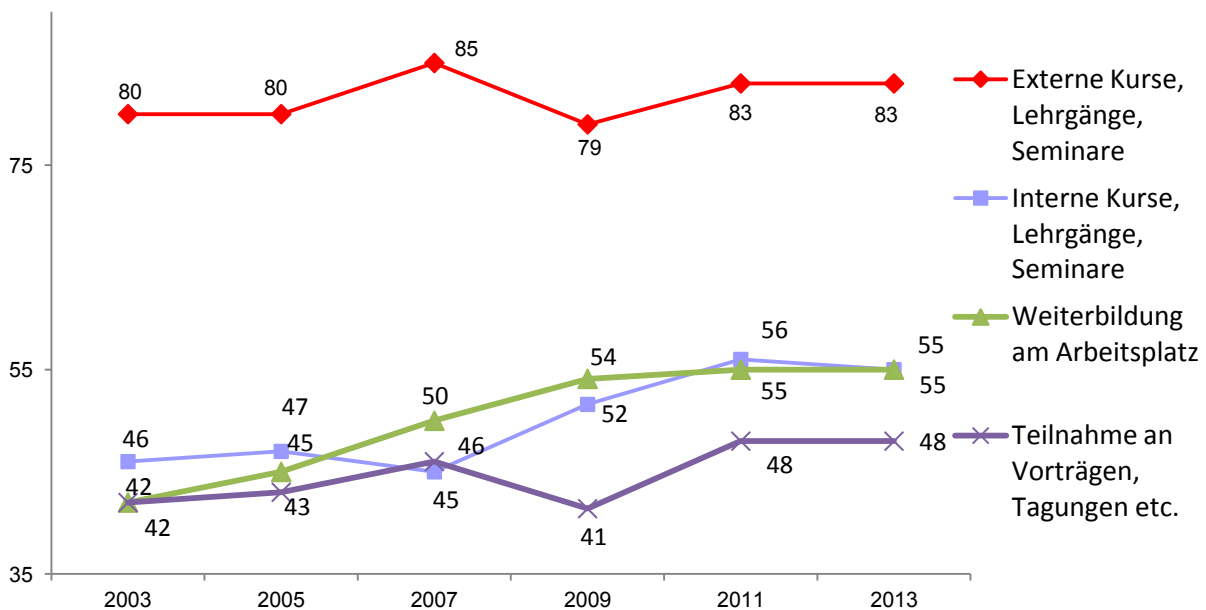
Interessant ist, neben der reinen Verbreitung der einzelnen Weiterbildungsarten, ein Blick auf deren Entwicklung. Bei den häufig genutzten Weiterbildungsarten zeigte sich, dass kurzfristige und flexible Formen der Weiterbildung an Bedeutung gewannen, was als zunehmende Optimierung der Nutzung der Ressource Weiterbildung interpretiert wurde (vgl. Nüchter / Larsen 2013).

Inwieweit dies zutrifft, lässt sich mit den Daten allein nicht klären; in jedem Fall zeigt sich jedoch, dass die Nutzung der vier wichtigsten Weiterbildungsformen in

den letzten beiden Jahren gleich hoch geblieben ist. Die flexiblen und am stärksten an den eigenen Betrieb angepassten Formen, interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz, haben demnach nicht weiter an Bedeutung gewonnen, die Teilnahme an Tagungen und Messen sowie an externen Kursen und Seminaren ebenso.

Zusammengenommen zeigt sich demnach, dass eine gewisse Konsolidierung erreicht sein könnte – große Verschiebungen in der Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen sind auch in der Zukunft eher nicht zu erwarten.

Abb. 7: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2013, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2013, eigene Berechnungen

Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit

Auch wenn 57 Prozent der hessischen Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich fördern, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Auf-

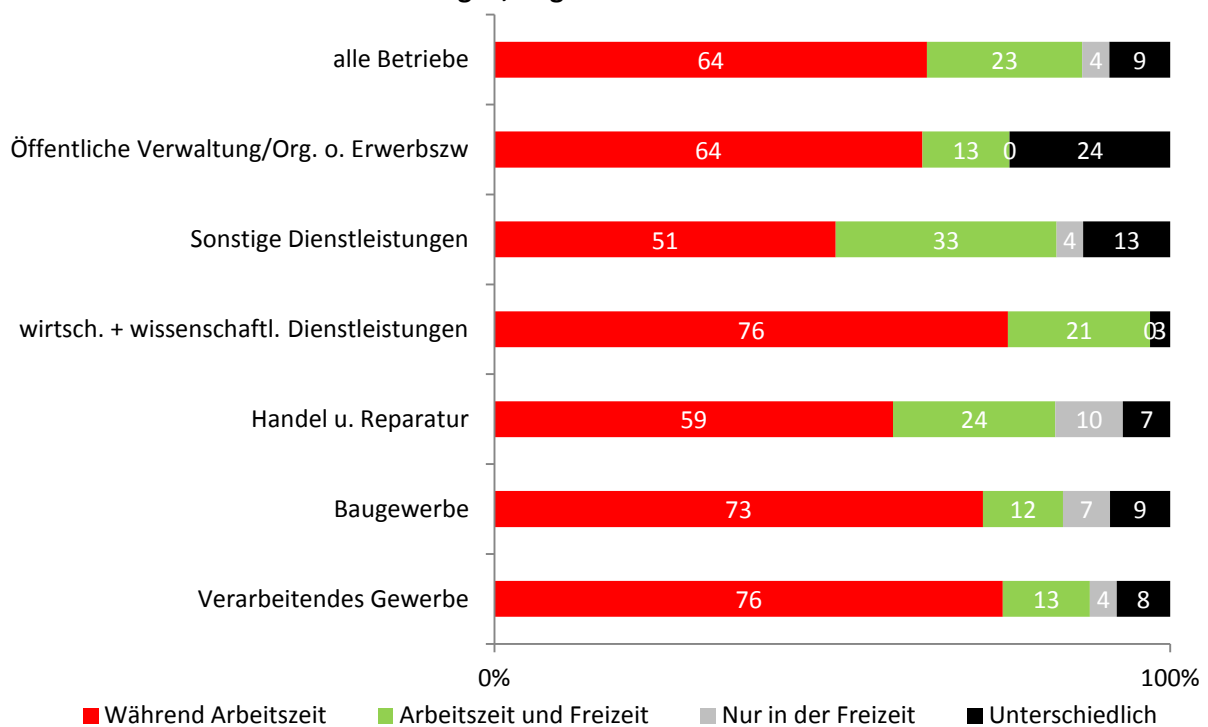
wendungen. Vielmehr müssen noch der Zeitpunkt der Weiterbildung (während oder außerhalb der Arbeitszeit) sowie die eigentliche Kostenübernahme der Weiterbildung berücksichtigt werden.

Allerdings gaben 2013 nur etwa vier Prozent der hessischen Betriebe an, ihre Weiterbildungsaktivitäten komplett in der Freizeit stattfinden zu lassen. Bei weiteren 23 Prozent trifft dies zumindest teilweise zu.

Fast zwei Drittel aller Betriebe in Hessen unterstützen die Weiterbildung, indem sie sie komplett in der Arbeitszeit stattfinden lassen. Dies zeigt, dass bei den meisten

weiterbildenden Betrieben die Maßnahmen als Teil der Arbeit betrachtet werden, die dem Beschäftigten ebenso dienen wie dem Betrieb selbst. Ein Blick in die Vergangenheit zeigt zudem, dass dies in der Vergangenheit ähnlich war: Bereits in Vorjahren war der Anteil der Betriebe, der Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit fördert, ähnlich hoch.

Abb. 8: Zeitpunkt der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Wirtschaftszweigen ergibt ein recht heterogenes Bild. Der Sektor der Sonstigen Dienstleistungen weist den größten Anteil der Betriebe auf, in denen die Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen teilweise in der Freizeit besuchen müssen. Ebenfalls hoch ist dieser Anteil im Handel – dort finden sich zudem beson-

ders viele Betriebe, die Weiterbildung nur außerhalb der Arbeitszeiten fördern.

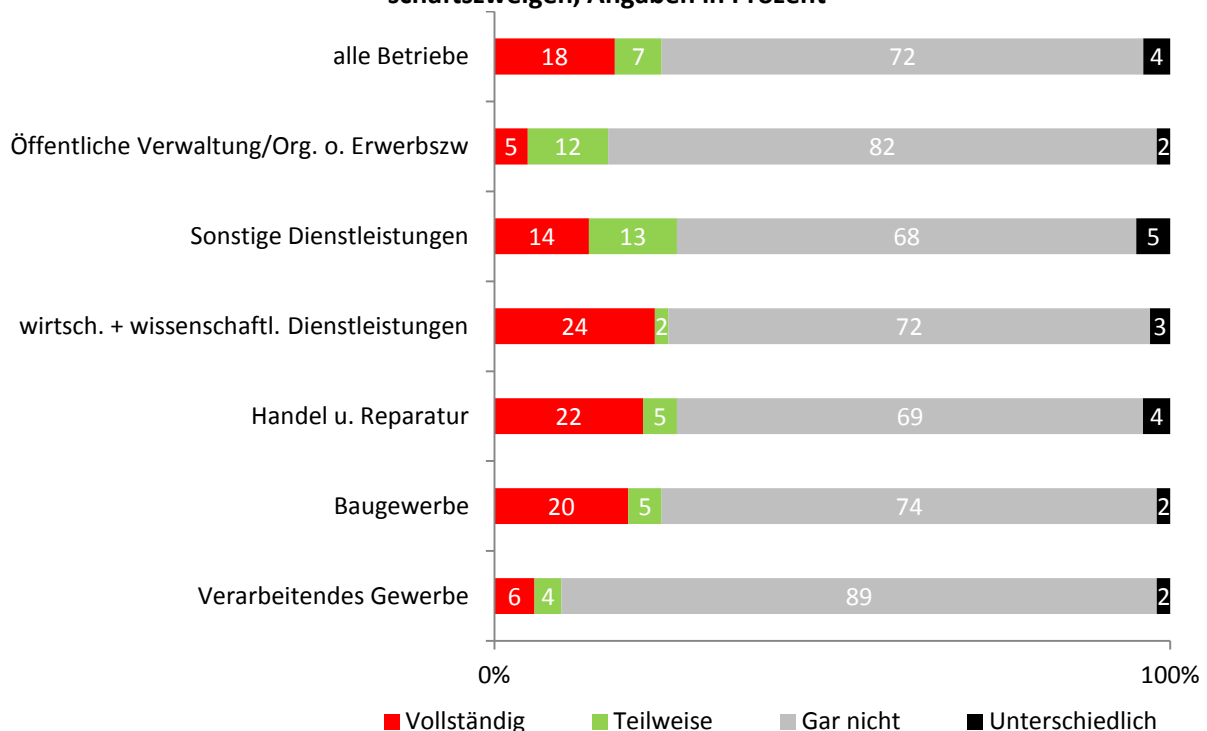
Dies ist dagegen im Öffentlichen Sektor und den wirtschaftsnahen Dienstleistungen gar nicht der Fall; Betriebe des letztgenannten Sektors fördern auch am häufigsten die Weiterbildung während der Arbeitszeit.

Kosten werden in der Regel vom Betrieb alleine getragen

Neben Aufwendungen, die durch den Ausfall von Arbeits- oder Freizeit entstehen, gibt es bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel auch unmittelbare Kosten, beispielsweise für Schulungsmaterial, Trainer oder Reisen. Auch wenn die Mehrheit der Betriebe Weiterbildung während der Arbeitszeit fördert, ist doch vorstellbar, dass von den Beschäftigten ein Beitrag zu diesen Kosten verlangt wird. Daher wurde abschließend nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt.

Rund 72 Prozent der Betriebe in Hessen geben an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. Sieben Prozent der Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten teilweise an den Kosten der Weiterbildung, und 18 Prozent geben die Kosten der Maßnahmen komplett an die Beschäftigten weiter. Auch hier lagen die Werte in der Vergangenheit ähnlich hoch; einzige Ausnahme bildete das Jahr der Wirtschaftskrise 2009, in dem die hessischen Betriebe deutlich seltener zu einer vollständigen oder partiellen Kostenübernahme bereit waren.

Abb. 9: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Die Differenzen zwischen den Sektoren fallen hierbei etwas geringer aus als bei der zeitlichen Organisation. Auffällig ist, dass im Verarbeitenden Gewerbe eine komplette oder teilweise Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten die absolute Ausnahme ist; die Betriebe dieses Sektors finanzieren die Maßnahmen in fast 90 Prozent der Fälle allein.

Besonders häufig müssen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die entsprechen-

den Kosten im Baugewerbe, im Handel sowie den wirtschaftsnahen Dienstleistungen selbst tragen. Diese heterogene Gruppe wirft die Frage nach den Gründen auf; ob hierbei Kostendruck, die Art der präferierten Maßnahme oder andere Faktoren maßgeblich sind, lässt sich aufgrund der geringen Fallzahlen jedoch nicht klären.

Weiterbildung An- und Ungelernter

Die Differenzierung der Weiterbildungsaktivitäten nach Qualifikationsgruppen kann erste Aufschlüsse über die Nutzung innerbetrieblicher Bildungspotenziale liefern. Insbesondere Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten sind hier von Interesse.

Zunächst wird untersucht, wie viele Geringqualifizierte überhaupt an einer

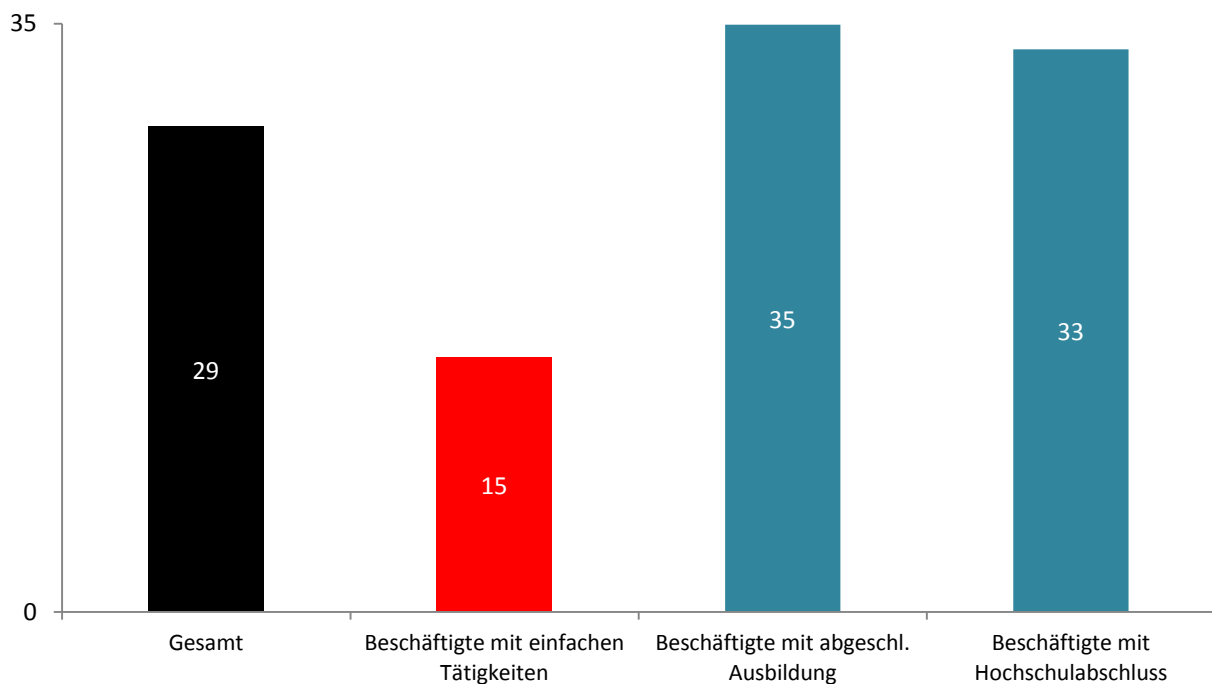
Weiterbildungsmaßnahme partizipierten. Im Anschluss gehen wir der Frage nach, ob es zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen Unterschiede bei der Integration An- und Ungelernter in betriebliche Bildung gibt.

Weiterbildungsquote bei einfach Beschäftigten deutlich niedriger

Im IAB-Betriebspanel wurde hierzu erhoben, wie viele Beschäftigte, deren Weiterbildung gefördert wurde, zu den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen zählten, wobei zwischen Beschäftigten für

einfache Tätigkeiten (An- und Ungelernte), Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und Beschäftigten mit akademischem Abschluss unterschieden wurde.

Abb. 10: Weiterbildungsquote in Hessen 1. Halbjahr 2013 nach Qualifikationsniveau, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Bezogen auf die Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen. Die-

se betreffen allerdings nicht die qualifiziert Beschäftigten: Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit abgeschlos-

sener Berufsausbildung ist ähnlich hoch wie die von Beschäftigten mit Hochschulabschluss, jeweils etwa ein Drittel aller Beschäftigten wird weitergebildet.

Ganz anders ist die Situation bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten: Von

diesen kommt nur knapp jeder Siebte in den Genuss einer betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahme. Noch immer ist diese Beschäftigtengruppe bei den betrieblichen Bildungsaktivitäten klar unterrepräsentiert.

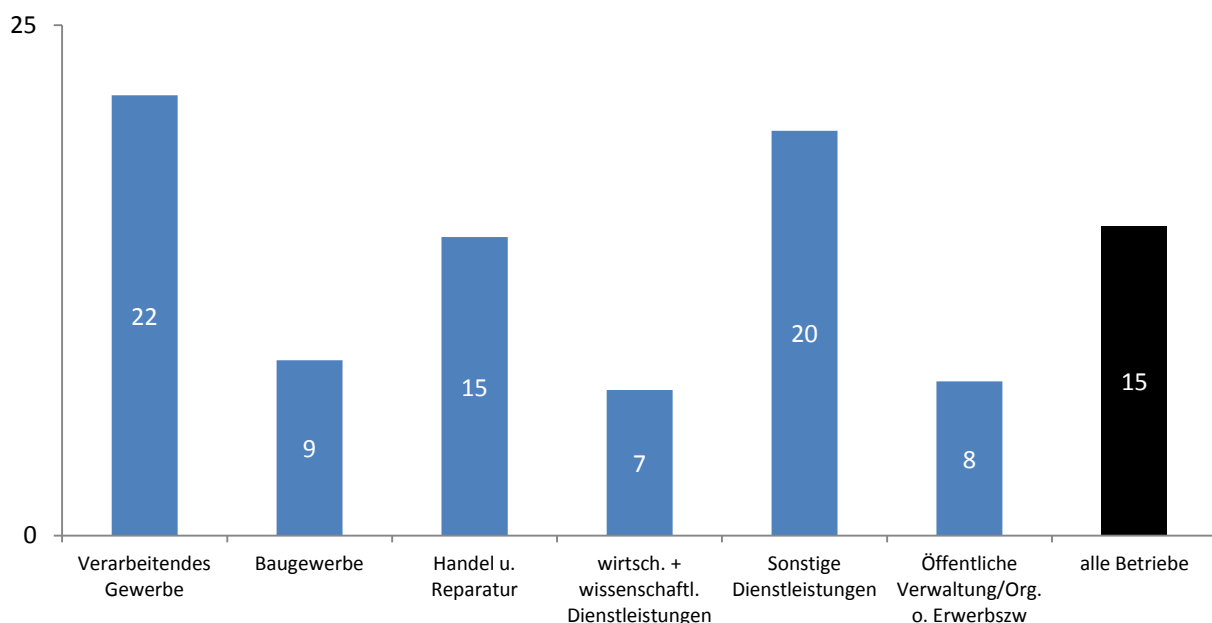
Große Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen

Bei der Beteiligung der An- und Ungelernten an Weiterbildungsmaßnahmen existieren deutliche Differenzen zwischen den Wirtschaftszweigen. Besonders niedrig ist ihre Integration in die Bildungsaktivitäten in Branchen, in denen eher wenige einfach Beschäftigte arbeiten, wie der Öffentlichen Verwaltung oder den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, wo nur jeder 14. An- und Ungelernte weitergebildet wird.

Überdurchschnittlich hoch ist die Weiterbildungsquote folgerichtig in Sektoren, in denen viele An- und Ungelernte beschäf-

tigt werden, nämlich dem Handel und den Sonstigen Dienstleistungen. Man könnte also folgern, dass Betriebe ihre einfach Beschäftigten eher qualifizieren, wenn entsprechende Tätigkeiten in dem jeweiligen Sektor verbreitet sind. Dem entgegen steht allerdings ein anderer Befund: Die höchste Weiterbildungsquote An- und Ungelernter findet sich im Verarbeitenden Gewerbe – einem Wirtschaftszweig, der sich durch hohe Fachkräfteanteile und eher wenige Helfertätigkeiten auszeichnet (vgl. Nüchter / Larsen 2013).

Abb. 11: Weiterbildungsquote von an- und ungelernten Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die An- und Ungelernte beschäftigen, Angaben in Prozent



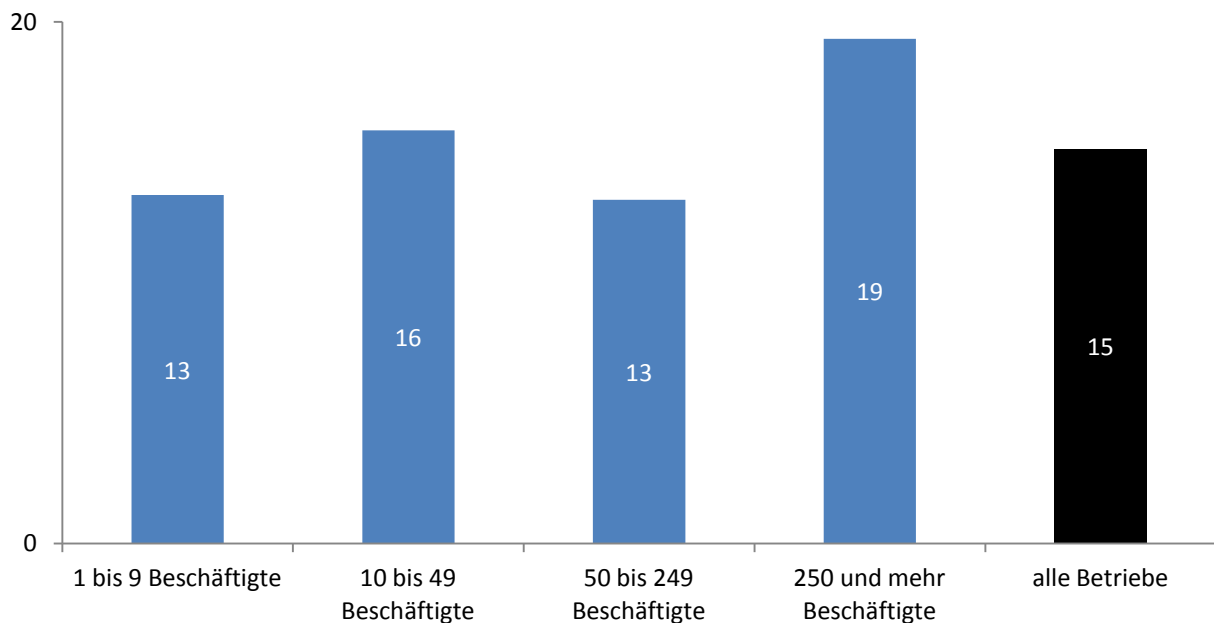
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Großbetriebe fördern häufiger An- und Ungelernte

Zuvor wurde festgestellt, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Klein- und Mittelbetrieben in Hessen deutlich zugenommen hat. Dies schlägt sich in der Integration Geringqualifizierter in die Maßnahmen jedoch nur bedingt nieder: Die Weiterbildungsquote ist in Betrieben mit bis zu 9 und zwischen 50 und 249 Beschäftigten unterdurchschnittlich, in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten etwas über dem

Durchschnitt. Deutlich mehr An- und Ungelernte werden hingegen in hessischen Großbetrieben weitergebildet. Wenn man zudem berücksichtigt, dass Großbetriebe - bezogen auf alle Beschäftigten - eine eher niedrige Weiterbildungsquote aufweisen, zeigt dies die ungleiche Integration in betriebliche Weiterbildung zwischen den Betriebsgrößen.

Abb. 12: Weiterbildungsquote von an- und ungelernten Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 1. Halbjahr 2013, Basis: alle Betriebe, die An- und Ungelernte beschäftigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013, eigene Berechnungen

Relativierend ist hierbei anzumerken, dass die Weiterbildungsquoten Geringqualifizierter in den hessischen KMU in der Vergangenheit noch deutlich niedriger lagen; andere Untersuchungen kamen hier auf nur sechs Prozent Beteiligung (vgl. Baden et al. 2010).

Förderprogramme wie WeGebAU und die hessischen Qualifizierungsschecks, die sich speziell an An- und Ungelernte in KMU richten, haben hier möglicherweise einen Beitrag zur Verbesserung der Situation geleistet; die Daten von 2013 zeigen jedoch, dass noch Potenziale bestehen.

Resümee

Der Report ging zum Einen der Frage nach, wie sich die Weiterbildungsaktivitäten der hessischen Betriebe 2013 darstellen und welche Entwicklung zu beobachten ist, zum anderen wurde vertieft die Weiterbildungsbeteiligung der an- und ungelerten Beschäftigten untersucht.

Zur ersten Frage lässt sich festhalten, dass sich die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe auf hohem Niveau konsolidiert hat: Die Beteiligung der Betriebe lag ähnlich hoch wie in den Vorjahren, und die Zahl der Beschäftigten, deren Weiterbildung gefördert wurde, erreichte erneut einen Höchststand. Dies zeigt, dass Weiterbildung bei den hessischen Betrieben weiterhin einen hohen Stellenwert besitzt, wobei vor allem kleinere Betriebe und der Dienstleistungssektor aktiv sind.

Eine Betrachtung der zeitlichen und finanziellen Organisation zeigt zudem, dass die Betriebe die Verantwortung für die Maßnahmen in der Regel nicht auf die Beschäftigten abwälzen. Eine jeweils deutliche Mehrheit der Betriebe übernimmt die anfallenden Kosten komplett und ermöglicht die Weiterbildung während der Arbeitszeit, sieht die Weiterbildung demnach als originäre betriebliche Aufgabe, für dessen Organisation und Kosten er die Verantwortung übernimmt. Dies ist keineswegs eine neue Entwicklung; bereits im vergangenen Jahrzehnt übernahmen die Betriebe mehrheitlich den anfallenden Aufwand.

Ebenfalls wenig verändert zeigen sich die Präferenzen bei der Art der Weiterbildung: Noch immer ist der externe Kurs die bei weitem am häufigsten genutzte Form der Wissensvermittlung; flexible Formen wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz haben ebenfalls eine hohe Verbreitung, ihre Bedeutung nahm aber im Gegensatz zu den Vorjahren nicht weiter zu.

Ein schwieriges Thema bleibt die Integration Geringqualifizierter in die betriebliche Weiterbildung. Zwar ist deren Weiterbildungsquote – wohl auch durch vielfältige Fördermöglichkeiten – höher als in der Vergangenheit, liegt jedoch noch immer nur bei etwa der Hälfte des Durchschnittswerts. Mit anderen Worten: Die Wahrscheinlichkeit, im eigenen Betrieb weiterqualifiziert zu werden, ist für An- und Ungelernte weniger als halb so hoch wie für qualifizierte Beschäftigte. Besonders Betriebe aus Sektoren mit hohen Anteilen an Höherqualifizierten beziehen Geringqualifizierte seltener in die Weiterbildung ein.

Insgesamt zeigt sich somit, dass die hessischen Betriebe eine gleichbleibend hohe Weiterbildungsaktivität zeigen, bestimmte Zielgruppen jedoch noch immer klar unterrepräsentiert sind. Gerade im Hinblick auf den zukünftigen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bestehen hier innerbetriebliche Potenziale, die erschlossen werden sollten.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen untersucht und aktuelle Daten im Lich-

te einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können.

Der Report zur betrieblichen Weiterbildung ist der dritte aus der Befragungswelle 2013. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 989 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

Ambos, Ingrid (2005): Nationaler Report – Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Deutsches Institut für Weiterbildung.

Baden, Christian / Beckmann, Nils / Schmid, Alfons (2010): Betriebliche Weiterbildung in Hessen. Eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Älteren und Geringqualifizierten, München.

Braun, Uta / Bremser, Felix / Schöngen, Klaus / Weller, Sabrina (2012): Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss - Welche Wege stehen offen? (BIBB-Report, 17).

Nüchter, Oliver / Larsen, Christa (2013): Ressourcen und Potenziale in Hessens Betrieben. Abschlussbericht des IAB Betriebspanels Hessen 2012, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/documents/IAB-Betriebspanel_Hessen_Endbericht_2012.pdf

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de