

# IAB-Betriebspanel Report Hessen

## Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2007

Dipl. Soz. Roland Bieräugel

Prof. Dr. Alfons Schmid

August 2008

HESSEN



Hessisches  
Ministerium für  
Wirtschaft,  
Verkehr und  
Landesentwicklung



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion Hessen



Europäischer Sozialfonds

## Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Durch die Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Seit der Befragung 2001 ist durch die Unterstützung der Hessischen Landesregierung sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit auch für Hessen eine gesonderte Auswertung möglich.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Hessen zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Er-

kenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Hessen betraut. In Zusammenarbeit mit den oben genannten Institutionen berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.

Der vorliegende Report ist der dritte aus der Befragungswelle 2007 und untersucht Art, Umfang und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Hessen. Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 1021 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen repräsentativ.

## Weiterbildung als Antwort der Betriebe auf den ökonomischen Strukturwandel?

Die Internationalisierung von Wirtschaftsprozessen, der EU-Binnenmarkt und die Integration Osteuropas verschärfen die Wettbewerbsbedingungen auf dem hessischen Arbeitsmarkt. Die Globalisierung der Beschaffungs-, Standort-, Vermarktungs-, Innovations-, und Kooperationsstrategien verändert die internationale Arbeitsteilung. Dieser Prozess ist eng verknüpft mit dem technologischen Wandel und der Entwicklung zur Informationsgesellschaft. Die telekommunikationstechnologische Vernetzung impliziert die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren sowie die Erschließung neuer Märkte. Beide Entwicklungen bewirken nach den gegenwärtig vorliegenden Informationen einen gravierenden quantitativen und qualitativen Strukturwandel der Wirtschaft, der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes in den Regionen (vgl. hierzu Schmid, Wagner 2002).

Diese Diagnose wird unterstützt durch die Ergebnisse des letzten Betriebspanelreports für Hessen, in dem der aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarf und -mangel untersucht worden ist (vgl. Betriebspanelreport Hessen 2/2008). Wenn auch aktuell und in naher Zukunft nicht von einem umfassenden Fachkräftemangel gesprochen werden kann, zeigen die Indikatoren doch eine Zunahme des Fachkräftebedarfs seit etwa Anfang/Mitte des Jahrzehnts, die zum Teil mit der verbesserten wirtschaftlichen Konjunktur zusammenfällt.

Diese Entwicklungen erfordern Anpassungsprozesse in den Betrieben und auf den regionalen Arbeitsmärkten, um qualifikatorischen „Mismatches“ entgegen wirken zu können. Neben organisatorischen

Restrukturierungsmaßnahmen und einem veränderten Einstellungsverhalten der Betriebe bildet die betriebliche Weiterbildung einen zentralen Bereich zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen.

Der vorliegende Report untersucht, inwieweit die hessischen Betriebe die Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter nutzen, und ob es zu einer Zunahme der Bedeutung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kommt.<sup>1</sup> In diesem Zusammenhang wird auch analysiert, welche Faktoren sich auf die Weiterbildungsanstrengungen der Betriebe auswirken. Daneben wird die Struktur der Weiterbildungsteilnehmer hinsichtlich Qualifikation und Geschlecht betrachtet. Hieraus können wichtige Informationen darüber gewonnen werden, welche Beschäftigtengruppen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Abschließend wird ein Überblick über die von den Betrieben durchgeführten Fort- und Weiter-

---

<sup>1</sup> Für eine valide Analyse der betrieblichen Weiterbildung ist es wichtig, die Begriffe Betrieb und Weiterbildung klar zu definieren. Zum ersten ist zwischen Unternehmen und Betrieb zu unterscheiden. Während Unternehmen durch das juristische Kriterium des Eigentums gekennzeichnet sind, bilden Betriebe die technisch-organisatorische Untereinheit. Somit können mehrere Betriebe zu dem selben Unternehmen gehören. Die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels umfasst alle Betriebe im Erhebungsgebiet, die zum Stichtag 30.06. des Vorjahres mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten. Eine unternehmensbezogene Analyse der Weiterbildung käme zu anderen Ergebnissen, als den hier vorgestellten. Zum zweiten wird der Begriff der betrieblichen Weiterbildung nur für Maßnahmen verwendet, die von den Betrieben finanziell gefördert werden und/oder für die sie Beschäftigte freistellen. Informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz fällt nicht darunter.

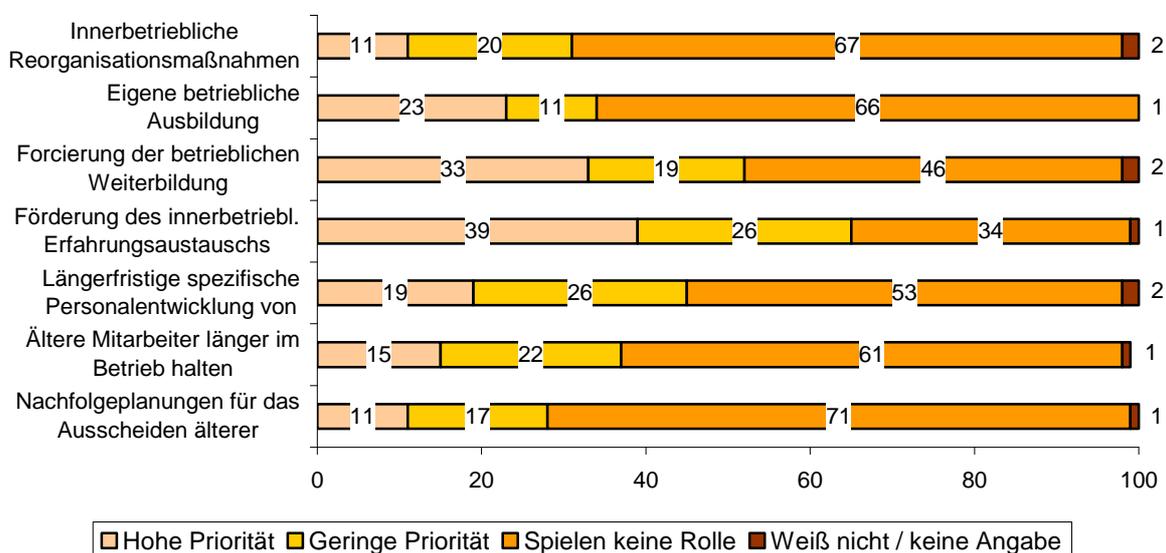
bildungsmaßnahmen sowie über deren zeitliche und finanzielle Gestaltung gegeben.

## Für die Hälfte der hessischen Betriebe besitzt die betriebliche Weiterbildung Priorität

Einen ersten Anhaltspunkt für die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Hessen stellt die Einschätzung der Betriebe dar, welche Rolle die betriebliche Weiterbildung für die Deckung ihres künftigen Fachkräftebedarfs besitzt. Im IAB-Betriebspanel 2007 wurde nach der Priorität verschiedener innerbetrieblicher personalpolitischer Maßnahmen gefragt, die neben Neueinstellungen eine sinnvolle Reaktion auf die geänderten Qualifikationsanfordernisse darstellen können.

Demnach sieht ungefähr die Hälfte der hessischen Betriebe, die Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besitzen, in der betrieblichen Weiterbildung einen Ansatzpunkt für die eigene Personalpolitik. 33% der Betriebe geben an, dass die Forcierung der betrieblichen Weiterbildung in ihrem Betrieb eine hohe Priorität besitzt. 19% weisen ihr immerhin noch eine geringe Priorität zu, und für 46% der Betriebe spielt diese Maßnahme keine Rolle.

**Abb. 1: Bedeutung innerbetrieblicher personalpolitischer Maßnahmen zur Deckung eines künftigen Fachkräftebedarfs, Anteile der hessischen Betriebe mit Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Prozent<sup>2</sup>**



<sup>2</sup> Für alle Abbildungen gilt, dass die Summe der Anteile aufgrund von Rundungen nicht immer 100% ergibt, sondern sowohl leicht darüber als auch leicht darunter liegen kann.

Im Vergleich mit anderen innerbetrieblichen Maßnahmen besitzt die betriebliche Weiterbildung somit eine relativ hohe Bedeutung. Allein die Förderung des betrieblichen Erfahrungsaustauschs wird von den hessischen Betrieben als wichtiger eingeschätzt. 39% verfolgen diese Maßnahme mit hoher und 26% mit geringer Priorität. Dagegen besitzen innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen, die betriebliche Ausbildung, die Personalentwicklung sowie der strategische Umgang mit älteren Mitarbeitern eine deutlich geringere Priorität.

Ein Vergleich der Betriebsgrößen ergibt, dass die betriebliche Weiterbildung umso

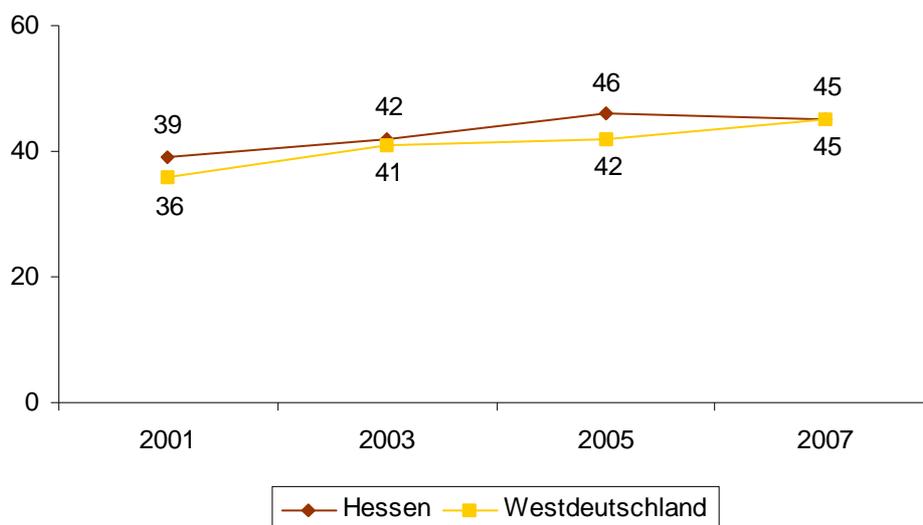
stärker forciert wird, je mehr Arbeitskräfte die Betriebe beschäftigen. So liegt der Anteil der Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten bei etwa einem Viertel (26%), der nach eigenen Angaben die betriebliche Weiterbildung mit hoher Priorität verfolgt. Bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten erhöht er sich auf fast die Hälfte (45%) und für die mittelgroßen Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten liegt er bei 58%. Besonders hoch ist jedoch der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern. Über drei Viertel (77%) geben dieser eine hohe Priorität.

## Leichter Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen

In dem vorangegangenen Abschnitt wurde die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung, die diese nach Aussagen der Betriebe zur Deckung eines künftigen Fachkräftebedarfs besitzt, behandelt. Wie sieht nun aber das faktische Fort- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe aus? Hierzu stehen uns vor allem zwei Indikatoren zur Verfügung. Der eine misst den Anteil der Betriebe, die im 1. Halbjahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben. Dies ist dann der Fall, wenn ein Betrieb Arbeitskräfte für die inner- oder außerbetriebliche Weiterbildung freistellt und/oder deren Kosten ganz oder teilweise übernimmt. Der andere Indikator bezieht sich auf den Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit dem ersten Indikator.

Fast die Hälfte (45%) der hessischen Betriebe hat im 1. Halbjahr 2007 Arbeitskräfte für die Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt und/oder die Kosten hierfür ganz oder teilweise übernommen. Hessen befindet sich mit diesem Wert exakt im westdeutschen Durchschnitt. Allerdings ist der zeitliche Verlauf der Weiterbildungsförderung in Hessen und Westdeutschland unterschiedlich. So ist für Hessen eine Steigerung des Anteils an fördernden Betrieben von 2001 (39%) bis 2005 (46%) um 6 Prozentpunkte festzustellen, verbleibt für 2007 aber auf diesem Niveau. Seit Beginn des Aufschwungs auf dem Arbeitsmarkt und dem damit ansteigenden Fachkräftebedarf (vgl. Betriebspanelreport Hessen 2/2008) kam es also nicht zu einer vergleichbaren Zunahme an fördernden Betrieben.

**Abb. 2: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen und Westdeutschland in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Anteile an allen hessischen Betrieben in Prozent<sup>3</sup>**



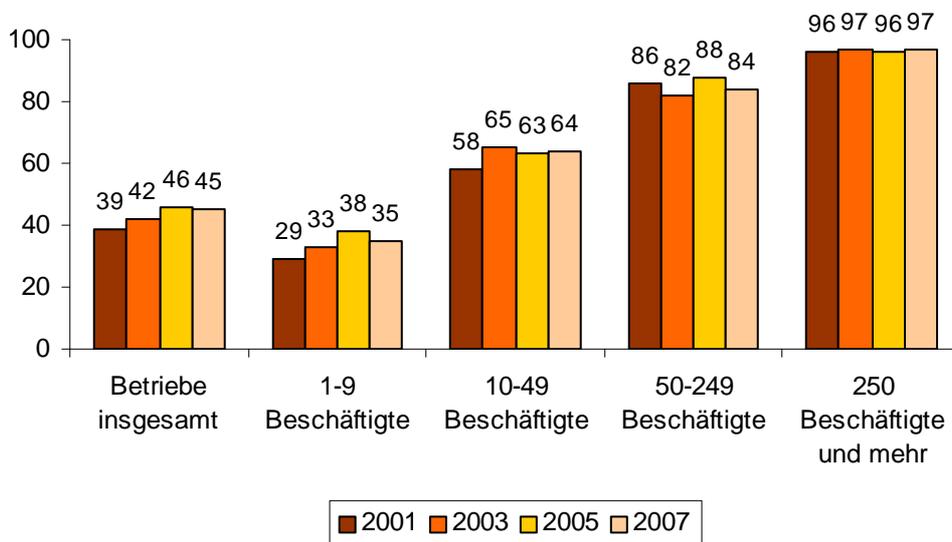
<sup>3</sup> Alle in diesem Report dargestellten Zeitverläufe basieren auf repräsentativen Querschnittsdaten zu verschiedenen Messzeitpunkten. Es können damit keine Aussagen über den zeitlichen Verlauf derselben Betriebe gemacht werden.

Anders in Westdeutschland: Hier fand ab 2001 (36%) ein kontinuierlicher Anstieg um insgesamt 9 Prozentpunkte auf 45% im Jahr 2007 statt. Auch gegenüber 2005 konnte der Anteil der Betriebe mit geförderten Weiterbildungsmaßnahmen noch mal um 3 Prozentpunkte zulegen.

Eine differenzierte Betrachtung der weiterbildenden hessischen Betriebe nach Betriebsgrößenklassen zeigt zweierlei. Zum einen erhöht sich der Anteil an fördernden Betrieben deutlich mit der Anzahl an Beschäftigten. So liegt der Wert für das 1. Halbjahr 2007 bei den Kleinstbetrieben bei 35%. Kleinbetriebe weisen einen Anteil von knapp zwei Dritteln (64%) auf. Bei mittelgroßen Betrieben fördert mehr als jeder achte (84%) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, und bei den Großbetrieben sind es mit 97% fast alle.

So geht die relative Zunahme an hessischen Betrieben mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen seit 2001 überwiegend auf die Kleinst- und Kleinbetriebe zurück. Bei den Kleinstbetrieben hat der Anteil seit 2001 um 6 Prozentpunkte zugenommen, nachdem er im Jahr 2005 zwischenzeitlich sogar noch höher lag (38%). Bei den Kleinbetrieben erhöhte sich der Anteil seit 2001 ebenfalls um 6 Prozentpunkte. Demgegenüber verblieben die deutlich höheren Anteile bei den mittelgroßen und Großbetrieben über die Jahre auf dem gleichen Niveau. Während der Anteil der mittelgroßen Betrieben mit Fördermaßnahmen zwischen 82 und 88% schwankte, ohne allerdings eine klare Tendenz aufzuweisen, lag der Anteil der Großbetriebe für alle vier Messpunkte bei 96 oder 97%.

**Abb. 3: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Größenklasse in Prozent**



Unterteilt nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass die Weiterbildungsanteile bei den Dienstleistungsorientierten Branchen

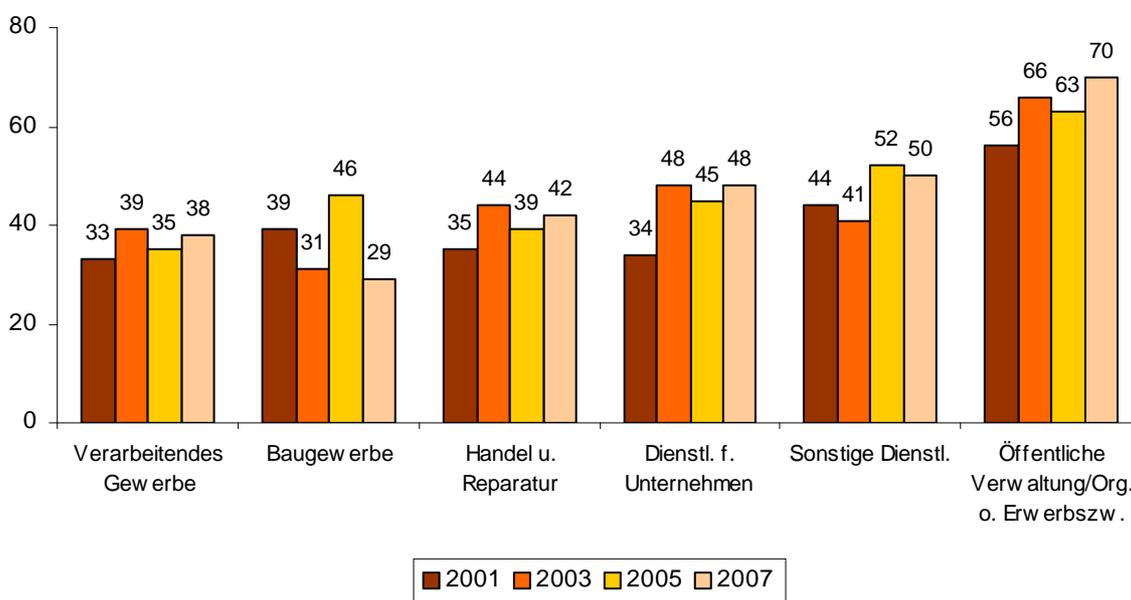
insgesamt höher liegt als im Produzierenden Gewerbe. Insbesondere die Branche Öffentliche Verwaltung und Organisatio-

nen ohne Erwerbszweck ragt mit einem Anteil von 70% an fördernden Betrieben/Dienststellen im Jahr 2007 hervor. Trotz des hohen Niveaus kann in diesem Wirtschaftszweig auch eine deutliche Steigerung um 14 Prozentpunkte seit 2001 ausgemacht werden.

Ebenfalls über dem hessenweiten Durchschnitt 2007 befinden sich die Wirtschafts-

zweige Unternehmensnahe Dienstleistungen (48%) und Sonstige Dienstleistungen (50%). Demgegenüber weisen das Verarbeitende Gewerbe (38%) und insbesondere das Baugewerbe (29%) unterdurchschnittliche Werte auf. Das Baugewerbe ist auch der einzige Wirtschaftszweig, bei dem der Anteil an weiterbildenden Betrieben gegenüber 2001 gesunken ist.

**Abb. 4: Fort- und Weiterbildung fördernde Betriebe in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Betrieben der jeweiligen Branche in Prozent**



## Der Anteil geförderter Beschäftigter in Hessen ist seit 2003 nicht mehr gestiegen

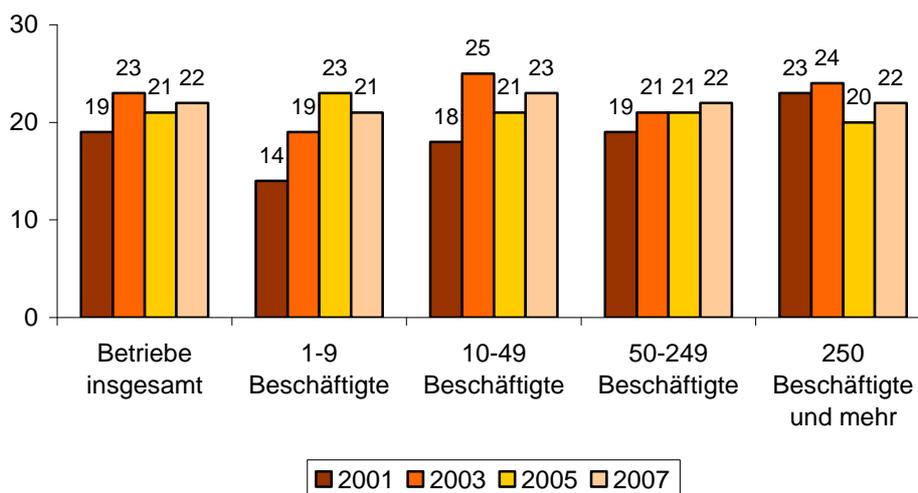
Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen. Um die Bedeutung der betrieblichen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

Im Jahr 2007 haben insgesamt knapp 600.000 Beschäftigte in Hessen an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Der Anteil dieser Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen hat dabei seit 2001 nur leicht von 19 auf 22% zugenommen. 2003 lag er zwischenzeitlich mit 23% noch etwas höher, und ver-

bleibt seitdem auf etwa demselben Niveau. Somit bestätigt dieser Indikator die These einer wachsenden Bedeutung betrieblicher Fort- und Weiterbildung, zumindest auf der Ebene aller hessischen Betriebe, nicht.

Etwas anders sieht es dagegen aus, wenn man die Größe der Betriebe berücksichtigt. So ist für die Kleinbetriebe seit 2001 ein Anstieg von 7 Prozentpunkten an geförderten Beschäftigten zu beobachten. Für die Kleinbetriebe steigt er immerhin um 5 Prozentpunkte. Die mittelgroßen Betriebe liegen im Trend der hessischen Entwicklung. Nur bei den Großbetrieben kommt es zwischen 2001 und 2007 zu einem leichten Rückgang der geförderten Beschäftigten.

**Abb. 5: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse in Prozent**



Diese Entwicklung führt dazu, dass sich die Anteile der geförderten Beschäftigten in den letzten sieben Jahren kontinuierlich

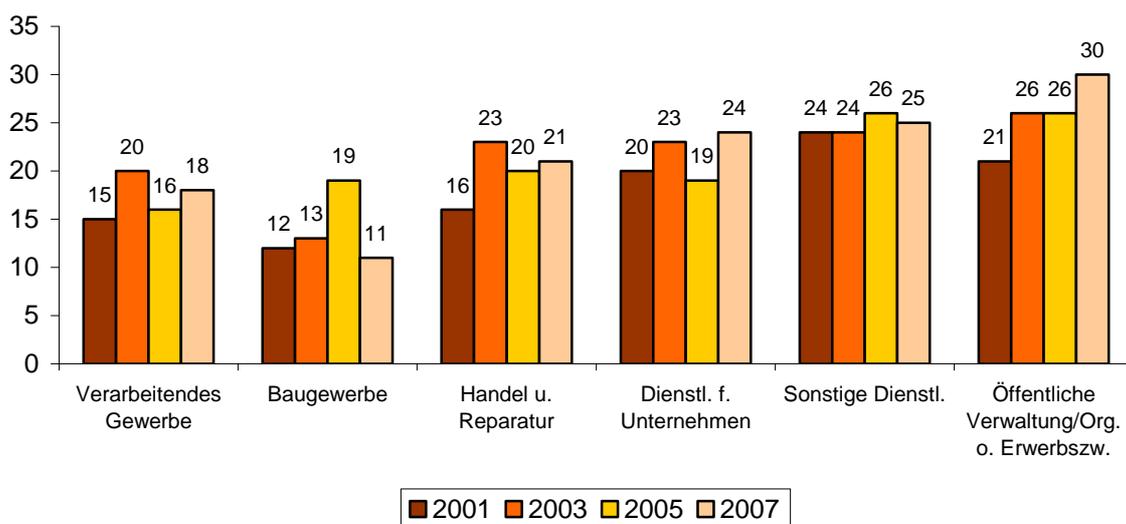
angenähert haben und im Jahr 2007 mit Werten zwischen 21 und 23% auf ähnlichem Niveau liegen. Obwohl also ein

weitaus größerer Teil der mittelgroßen und Großbetriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert, ist der Anteil an geförderten Beschäftigten nicht höher als bei den Kleinst- und Kleinbetrieben. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Großbetriebe absolut gesehen nach wie vor eine größere Anzahl an geförderten Beschäftigten aufweisen als Kleinst- und Kleinbetriebe, was aus den höheren Beschäftigtenzahlen in den Großbetrieben resultiert.

Für die Wirtschaftszweige zeigt sich in der Tendenz die selbe Struktur, die auch bei den fördernden Betrieben zu beobachten war. Wiederum liegen die Anteile an geförderten Beschäftigten für die Dienstleis-

tungsorientierten Branchen auf oder über dem Niveau der Gesamtbetriebe. Den höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten im Jahr 2007 weisen die Betriebe/Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck auf (30%). Dieser zeigt im Zeitverlauf auch den größten Zuwachs mit 9 Prozentpunkten gegenüber 2001. Ebenfalls überdurchschnittlich ist der Anteil bei den Betrieben der Unternehmensnahen (24%) und Sonstigen (25%) Dienstleistungen. Demgegenüber weisen die Betriebe des Verarbeitenden und Baugewerbes mit Anteilen von 18 und 11% eher niedrige Werte auf.

**Abb. 6: Geförderte Beschäftigte in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007 nach Wirtschaftszweigen, Anteile an allen Beschäftigten der jeweiligen Branche in Prozent**



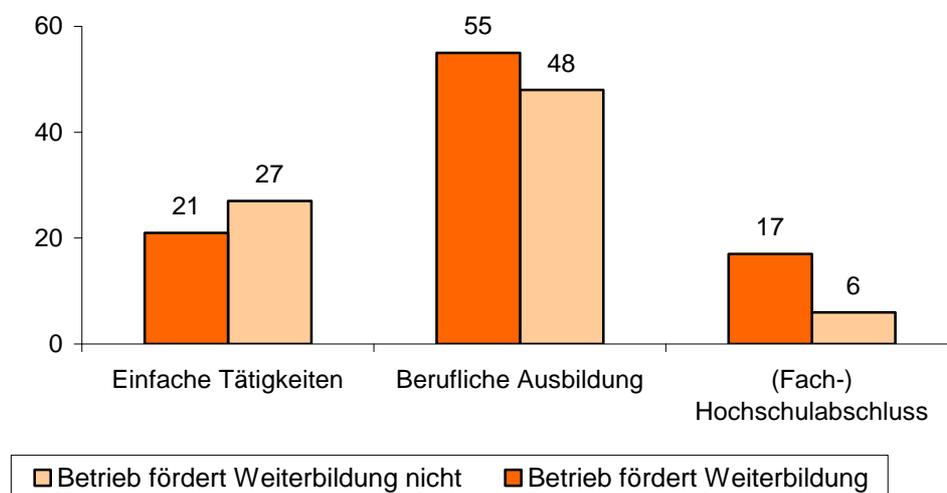
## Ausbildung und erwarteter Fachkräftemangel führen zu vermehrten Weiterbildungstätigkeiten der Betriebe

Neben der Betriebsgröße und den Sektoren können auch weitere Faktoren einen Zusammenhang mit der betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufweisen. Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels können verschiedene betriebliche Merkmale auf ihren Zusammenhang mit der Weiterbildung analysiert werden.

Eines dieser Merkmale ist die Qualifikationsstruktur der Betriebe. So weisen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden Betriebe einen höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten auf als Betriebe, die solche Maßnahmen

nicht fördern. Insbesondere die (Fach-)Hochschulabsolventen sind bei fördernden Betrieben mit einem Anteil von 17% deutlich häufiger vertreten als bei nichtfördernden Betrieben, bei denen sie nur 6% aller Beschäftigten stellen. Für die Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung zeigt sich dieselbe Tendenz (+ 7 Prozentpunkte). Niedriger ist dagegen der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Während dieser bei den Betrieben ohne Weiterbildungsförderung bei 27% liegt, beträgt er bei den fördernden Betrieben nur 21%.

**Abb. 7: Anteile der Beschäftigten verschiedener Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2007, Angaben in Prozent**



Bei einem anhaltenden Strukturwandel von Wirtschaft und Beschäftigung kann es zu Problemen bei der Stellenbesetzung kommen, wenn die Nachfrage das auf dem Arbeitsmarkt verfügbare Angebot übersteigt. Um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, könnten die Be-

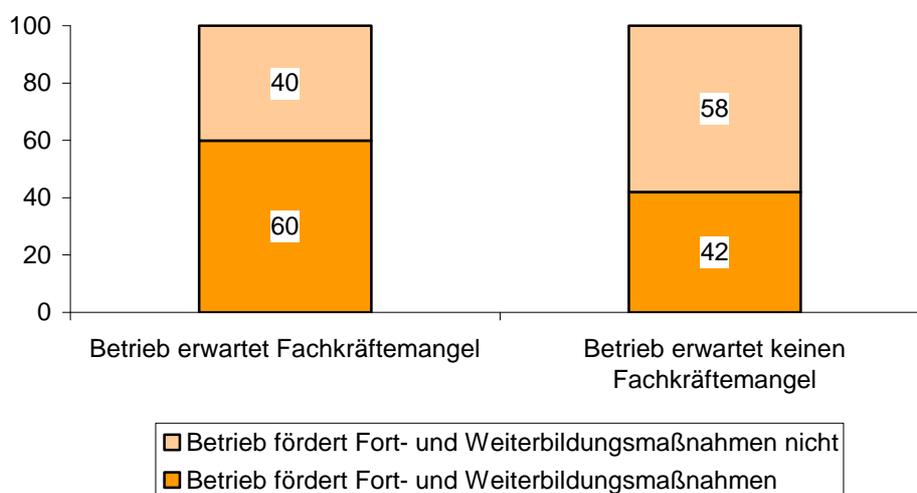
triebe in der Folge vermehrt auf die betriebliche Weiterbildung ausweichen. Diese These lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels überprüfen. 14% der hessischen Betriebe gehen im Jahr 2007 von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung von Fachkräften für die kommenden

zwei Jahre aus (vgl. Betriebspanelreport Hessen 2/2008). Zu vermuten ist, dass diese Betriebe häufiger auf die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zurückgreifen.

Das ist auch der Fall. So steigt der Anteil an fördernden Betrieben, wenn von einem künftigen Fachkräftemangel ausgegangen wird. Während nur 42% der Betriebe, die keine Engpässe bei der Besetzung von

Fachkräften sehen, aktuell Weiterbildungsmaßnahmen vornehmen, trifft dies auf 60% der Betriebe mit antizipierten Stellenbesetzungsproblemen zu. Allerdings bedeutet dieses Ergebnis auch, dass 40% der Betriebe mit künftigen Fachkräftemangel in der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildung keine sinnvolle Alternative zum Arbeitsmarkt sehen.

**Abb. 8: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach erwartetem Fachkräftemangel, Angaben in Prozent**

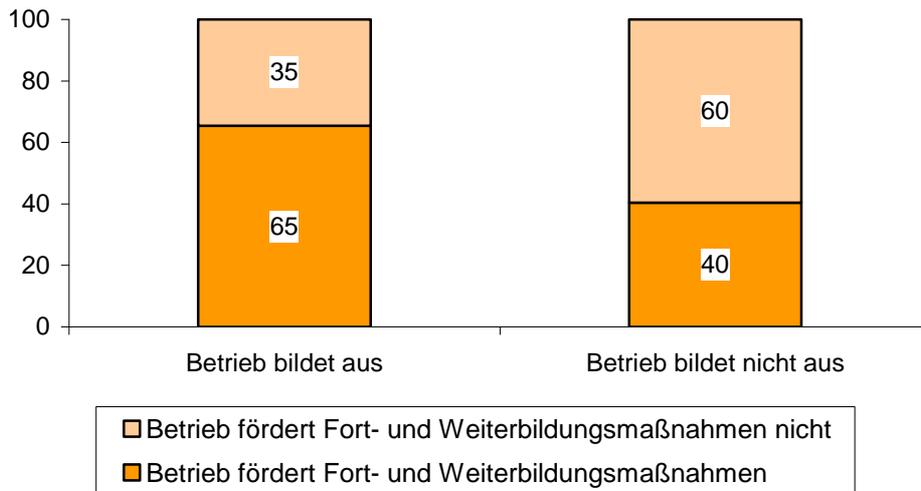


Im Rahmen einer multivariaten Analyse über die Weiterbildungsaktivitäten hessischer Betriebe im Jahr 2003 konnten das Ausbildungs- sowie das Investitionsverhalten der Betriebe als Determinanten für eine erhöhte betriebliche Weiterbildungsaktivität identifiziert werden (vgl. IAB-Betriebspanel Hessen 2003 - Abschlussbericht). Die bivariate Auswertung für das Jahr 2005 (Betriebspanelreport Hessen 4/2006) bestätigte diese Zusammenhänge.

Auch die aktuellen Ergebnisse zeigen, dass Betriebe, die in die Entwicklung von Produkten und Produktionsverfahren investieren sowie Zeit und Kapital für die Ausbildung von Arbeitskräften aufwenden, die Weiterqualifizierung ihrer Beschäftigten als wichtigen Bestandteil der Betriebsentwicklung ansehen.

So fördern ausbildende Betriebe auch im Jahr 2007 zu einem erheblich höheren Anteil Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als nicht ausbildende Betriebe.

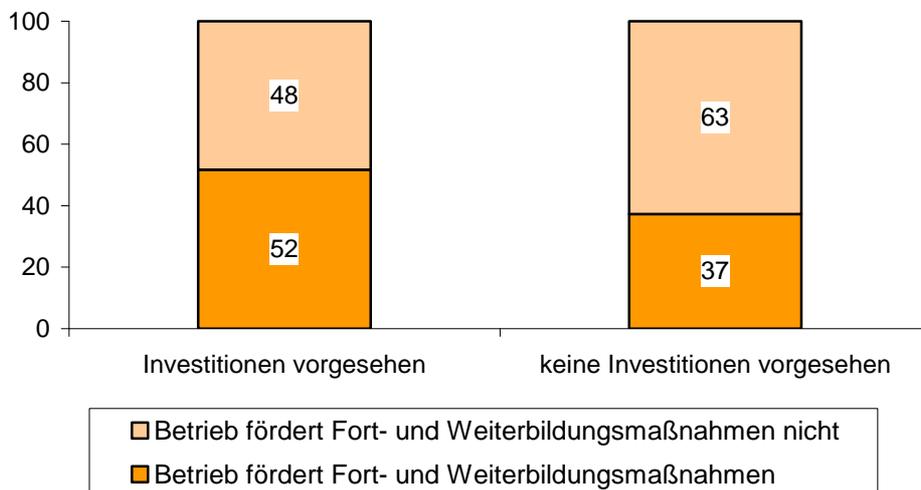
**Abb. 9: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach Ausbildungstätigkeit, Angaben in Prozent**



Der Unterschied der Weiterbildungsaktivitäten ist hierbei sogar noch ausgeprägter als bezüglich der Investitionstätigkeiten. Dennoch beträgt die Differenz der Weiterbildungsaktivität von Betrieben, die für das

Jahr 2005 Investitionen vorsahen, zu Betrieben, bei denen dieses nicht der Fall war, immerhin 15 Prozentpunkte.

**Abb. 10: Anteile der Fort- und Weiterbildung fördernden Betriebe in Hessen 2007 nach Investitionstätigkeit, Angaben in Prozent**



## Anteil der Hochschulabsolventen an den geförderten Beschäftigten steigt weiter an

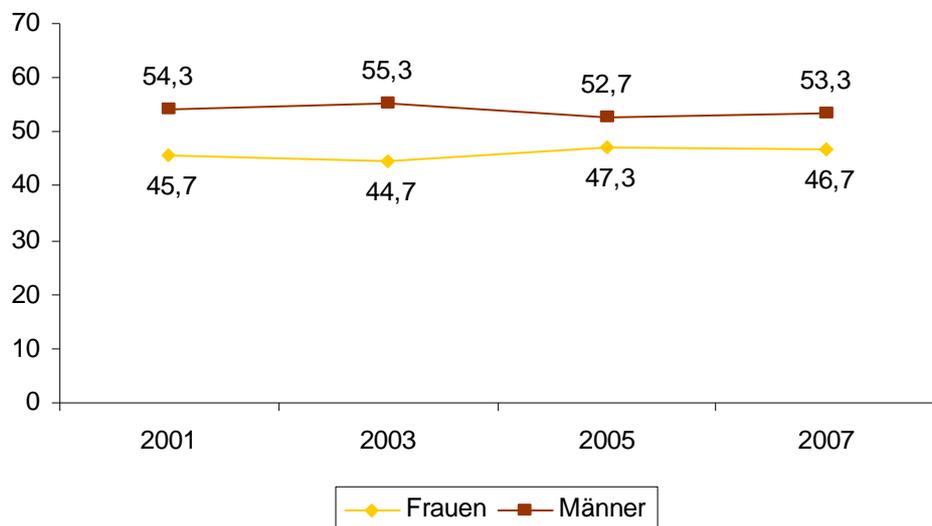
Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Struktur der Beschäftigten, die von ihren Betrieben eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten haben. Drei Fragen stehen hierbei im Fokus: Welche Beschäftigtengruppen sind es, die am meisten von der Fort- und Weiterbildungsförderung profitieren? Wie verhält sich deren Anteil an den geförderten Beschäftigten zu ihrem Anteil in der Personalstruktur? Und hat sich die Zusammensetzung im Zeitverlauf gewandelt? Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich die geförderten Beschäftigten nach Geschlecht und Qualifikationsgrad differenzieren. Für das Merkmal Geschlecht liegen Informationen für die Messzeitpunkte

2001, 2003, 2005 und 2007 vor. Für den Qualifikationsgrad können wir uns auf die Jahre 2003, 2005 und 2007 beziehen.

Frauen nehmen etwas seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer. Im Jahr 2007 waren 46,7% der geförderten Arbeitskräfte Frauen und 53,3% Männer. Diese Werte weisen im Zeitverlauf nur geringe Schwankungen auf. So lag 2001 der Frauenanteil bei 45,7% und derjenige der Männer bei 54,3%.

Frauen und Männer werden damit in etwa im Verhältnis zu ihren Anteilen an den Gesamtbeschäftigten gefördert. So machten 2007 Männer 54,9% und Frauen 46,1% an allen Beschäftigten in Hessen aus.

**Abb. 11: Anteile von Frauen und Männern an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent**



Deutliche Unterschiede ergeben sich dagegen hinsichtlich der Qualifikationsgruppen. Im Folgenden wird zwischen Beschäftigten ohne Ausbildung, Beschäftig-

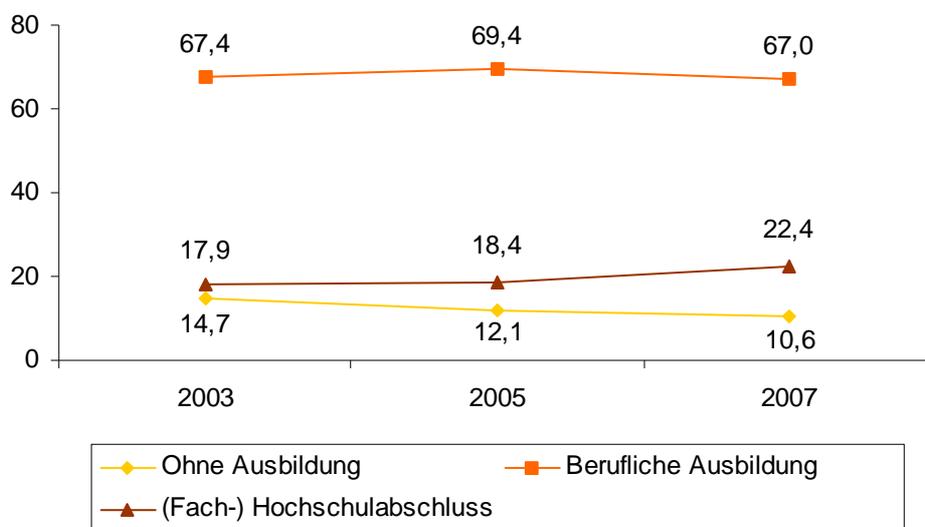
ten mit Berufsabschluss sowie (Fach-) Hochschulabsolventen unterschieden.

Strukturiert man die geförderten Beschäftigten hinsichtlich ihres Qualifikationsgrads so zeigt sich, dass mit zwei Dritteln der

größte Teil der Weiterbildungen von Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Lehre bzw. Berufsausbildung wahrgenommen wird. 22,4% entfallen auf Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss und nur 10,6% auf un- und angelernte Arbeitskräfte.

Im Zeitverlauf ist dabei seit 2003 ein zunehmender Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss (+4,5 Prozentpunkte) und eine Abnahme der Beschäftigten ohne Ausbildung (-4,1 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Das Niveau der Arbeitskräfte mit Berufsabschluss blieb trotz leichter Schwankungen im Trend konstant.

**Abb. 12: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen geförderten Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent**

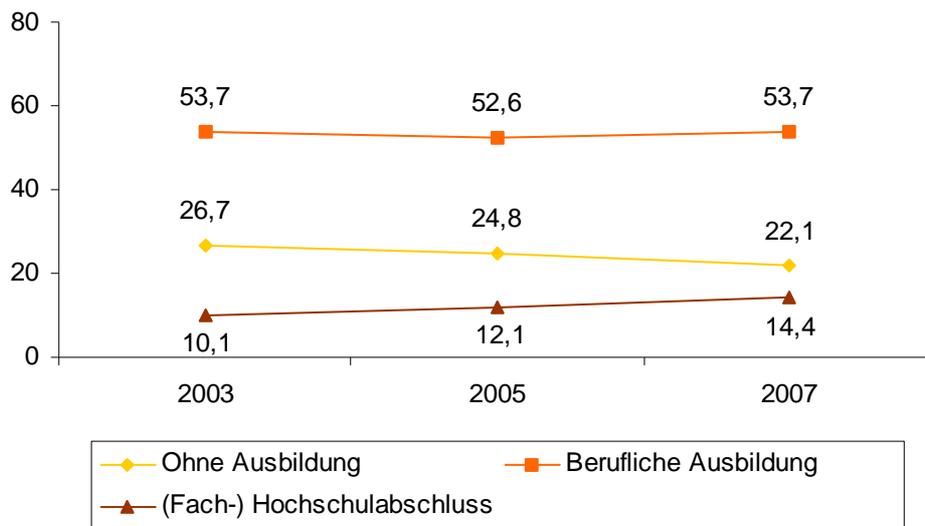


Auch verglichen mit ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt sind qualifizierte Arbeitskräfte bei der Gruppe der Geförderten überrepräsentiert. So liegt im Jahr 2007 der Anteil, den Beschäftigte mit Berufsabschluss bei der Gruppe der Geförderten ausmachen, 13,3 Prozentpunkte über ihrem Anteil an allen Beschäftigten. Bei den Hochschulabsolventen macht der Überhang 8 Prozentpunkte aus. Das umgekehrte Bild zeigt sich bei den Beschäftigten ohne Ausbildung. Während diese

22,1% der Gesamtbeschäftigten ausmachen, stellen sie nur jeden Zehnten der Geförderten.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Verschiebungen der Struktur der Weiterbildungsteilnehmer mit einer Veränderung der Personalstruktur einhergehen. So hat sich seit 2003 der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss um 4,3 Prozentpunkte erhöht, während der Anteil der Un- und Angelernten um 4,6 Prozentpunkte gesunken ist.

**Abb. 13: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen an allen Beschäftigten in Hessen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent**



### **Externe Kurse und Lehrgänge sind weiterhin die häufigste Form der betrieblichen Weiterbildung**

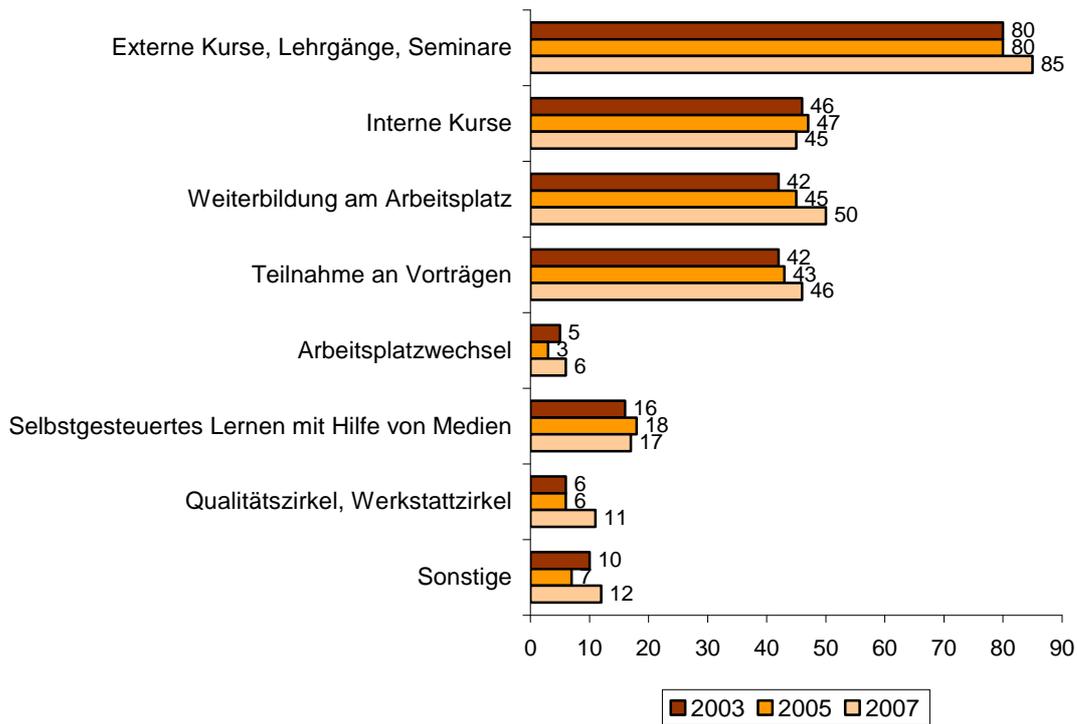
Gab ein Betrieb an, im 1. Halbjahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu haben, wurde dieser weiter danach befragt, für welche Maßnahmen die Beschäftigten freigestellt oder Kosten übernommen wurden.

Mit Abstand am häufigsten werden dabei externe Kurse und Seminare als Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genannt (85%). Dem folgen mit der Weiterbildung am Arbeitsplatz (50%), der Teilnahme an Vorträgen (46%) sowie internen Kursen und Seminaren (45%) drei Maßnahmen,

die knapp die Hälfte der hessischen Betriebe gefördert hat. Deutlich seltener werden das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (17%), Qualitäts- bzw. Werkstattzirkel (11%) sowie die Möglichkeit des Arbeitsplatzwechsels (6%) angeführt.

Ein ähnliches Ergebnis war schon für die Jahre 2003 und 2005 festzustellen. Allerdings fällt auf, dass seit 2003 die Bedeutung der Weiterbildungen am Arbeitsplatz (+8 Prozentpunkte), der externen Kurse (+5 Prozentpunkte) und der Qualitätszirkel (+5 Prozentpunkte) zugenommen hat.

**Abb. 14: Art der von den hessischen Betrieben geförderten inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen in den Jahren 2003, 2005 und 2007, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)**



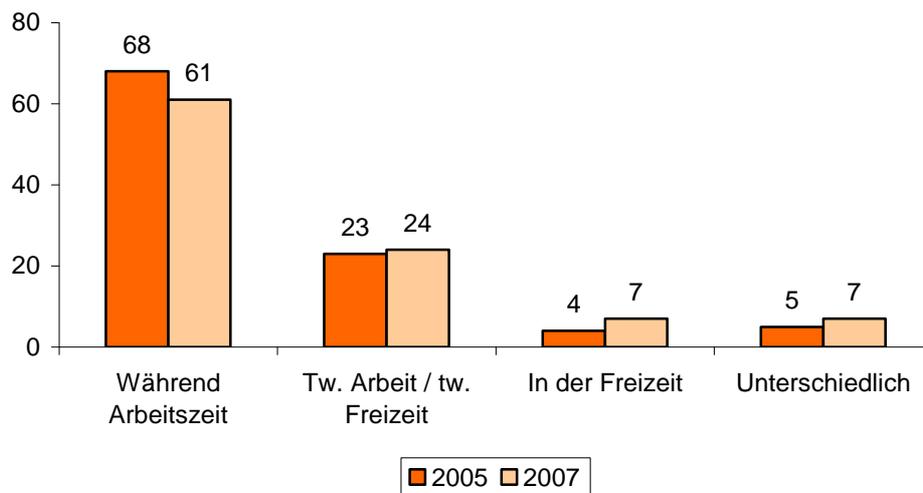
### Weiterbildungen während der Arbeitszeit gehen zurück

Auch wenn knapp die Hälfte der hessischen Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten grundsätzlich fördert, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen.

So gaben 2007 immerhin 31% der Betriebe an, die Beschäftigten müssten i.d.R.

entsprechende Aktivitäten zumindest teilweise in ihrer Freizeit durchführen. Der Anteil ist gegenüber 2005 um 4 Prozentpunkte gestiegen. Der größte Teil der Betriebe (61%) lässt die Weiterbildungen ihrer Beschäftigten allerdings weiterhin während der Arbeitszeit stattfinden. 2005 lag dieser Wert bei über zwei Dritteln (68%).

**Abb. 15: Zeitpunkt der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen in den Jahren 2005 und 2007, Angaben in Prozent**

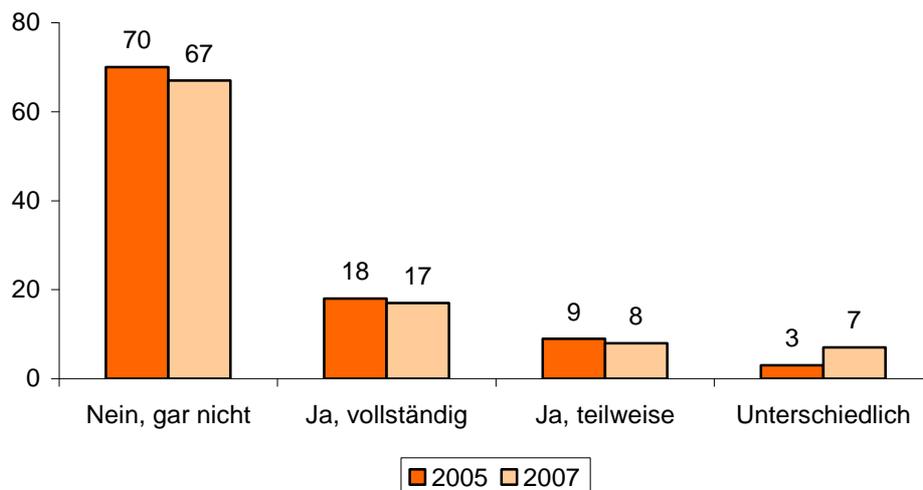


Nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt gaben 2007 etwa zwei Drittel (67%) der Betriebe an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. Ein Viertel sieht eine Beteiligung der Beschäftigten vor, wobei 17% die Kosten vollständig und 8% teilweise von den Beschäftigten decken lassen. 14% der hessischen Betriebe haben darüber hinaus Rückzahlungsvereinbarungen getroffen, falls der Mitarbeiter nach einer vom Betrieb finanzierten Wei-

terbildungsmaßnahme diesen verlassen sollte.

Im Vergleich mit dem Jahr 2005 zeigt sich für die Kostenübernahme kein klarer Trend. Während zwar einerseits der Anteil der Betriebe leicht gesunken ist, die ihre Beschäftigten überhaupt nicht an den Kosten beteiligen, ist andererseits auch der Anteil derjenigen gesunken, die hierfür auf die Beschäftigten ganz oder teilweise zurückgreifen. Erklärbar wird dies durch das Anwachsen des Anteils der Betriebe, die keine einheitlichen Regelungen getroffen haben.

**Abb. 16: Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen in den Jahren 2005 und 2007, Angaben in Prozent**



### Fazit

Die Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen sowie der technologische Wandel erhöhen im Zusammenhang mit der konjunkturellen Entwicklung die Nachfrage nach Fachkräften. Ausgangspunkt dieses Reports war die Frage, inwieweit die hessischen Betriebe auf diesen erhöhten Bedarf durch eine Intensivierung ihrer Fort- und Weiterbildungstätigkeiten reagieren

Fast die Hälfte der hessischen Betriebe (45%) förderte im ersten Halbjahr 2007 Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten. Dies sind prozentual ebenso viele Betriebe wie in Westdeutschland. Seit 2001 hat sich der Anteil in Hessen um 6 Prozentpunkte erhöht. Damit ist die Steigerung geringer als in Westdeutschland ausgefallen, da hier im selben Zeitraum ein Anstieg von 9 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Der Anteil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden Betrieben in Hessen nimmt dabei mit der Betriebsgröße sehr stark zu. Darüber hinaus

ist er in Dienstleistungsorientierten Branchen deutlich höher als in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes. Insbesondere die Öffentliche Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck zeichnen sich durch einen hohen Förderanteil aus.

Während dieser Indikator auf eine zumindest leichte Zunahme an Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe hinweist, wird dieses Bild durch die Betrachtung des Anteils der weitergebildeten Beschäftigten relativiert. Seit 2003 hat sich dieser nicht mehr nennenswert verändert und liegt 2007 bei 22%. Im Zeitverlauf ist dabei eine Angleichung der Anteile über die einzelnen Betriebsgrößenklassen festzustellen. Dies bedeutet, dass Kleinst- und Kleinbetriebe den gleichen Anteil an Beschäftigten weiterbilden wie mittelgroße und Großbetriebe, obwohl ihr Anteil bei den fördernden Betrieben deutlich geringer ist. Für die Wirtschaftszweige wiederholt sich in der Tendenz die Struktur der fördernden Be-

triebe. Der Anteil an weitergebildeten Beschäftigten ist bei der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck mit 30% am größten.

Mithilfe 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 einen höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten und eine erhöhte Ausbildungs- und Investitionstätigkeit auf. Weiterhin erwarten fördernde Betriebe eher einen zukünftigen Fachkräftemangel. Gefördert werden dabei überproportional qualifizierte Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Im Zeitverlauf steigt dabei der Anteil der Akademiker seit 2003 an, während der für un- bzw. angelernte Arbeitskräfte abnimmt. Männer und Frauen werden in etwa im Verhältnis ihres Anteils an den Gesamtbeschäftigten weitergebildet.

Der mit Abstand größte Teil an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht in externen Kursen, Seminaren und Lehrgän-

gen. 85% der Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, gaben an, solche Maßnahmen durchzuführen. Dieser Anteil ist gegenüber 2003 und 2005 noch mal um 5 Prozentpunkte gestiegen. Weitere relevante Maßnahmen sind darüber hinaus Weiterbildungen am Arbeitsplatz, Teilnahme an Vorträgen und interne Kurse. In knapp der Hälfte der Betriebe finden diese statt.

Gegenüber 2005 hat sich der Anteil der Betriebe leicht erhöht, bei denen die Weiterbildung zum Teil oder vollständig außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Im Jahr 2007 beteiligt zudem ein Viertel der Betriebe ihre Beschäftigten zumindest zum Teil an den entstehenden Weiterbildungskosten.

Insgesamt zeigt der Report, dass von einer relativ großen und zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung gesprochen werden kann, soweit dabei der Anteil der fördernden Betriebe betrachtet wird. Der Anteil der geförderten Beschäftigten liegt niedriger und ist seit 2003 nicht mehr gestiegen. Überproportional gefördert werden nach wie vor gut qualifizierte Arbeitskräfte, für Geringqualifizierte besteht eine erheblich geringere Chance auf betriebliche Weiterbildung.

## Literatur

Baden, C., Schmid, A. (2004): IAB-Betriebspanel Hessen 2003. Abschlussbericht

Beckmann, N., Baden, C., Schmid, A. (2006): Betriebspanelreport Hessen 4/2006. Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2005

Bieräugel, R., Schmid, A. (2008): Betriebspanelreport Hessen 2/2008. Personalentwicklung – Schwerpunkt Fachkräfte

Schmid, C., Wagner, B. (2002): Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung - am Beispiel der Region Rhein-Main, München

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Kontakt: [bieraeugel@em.uni-frankfurt.de](mailto:bieraeugel@em.uni-frankfurt.de)