

Betriebspanel Report Hessen

Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2005

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2005

Dipl.-Volksw., Dipl.-Pol. Nils Beckmann

Dipl.-Volksw. Christian Baden

Prof. Dr. Alfons Schmid

Oktober 2006

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen



Europäischer Sozialfonds

Betriebliche Weiterbildung in Hessen

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 eine gesonderte Auswertung auch für Hessen 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 Erkenntnisse bieten regiona-

len 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 vierte aus der Befragungswelle 2005 und untersucht die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten der hessischen Betriebe. Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 999 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ.

Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Hessen nimmt zu

Betriebe und Beschäftigte unterliegen durch die Globalisierung und dem technischen Wandel erheblichen Herausforderungen. Ein zentraler Bereich zur Bewältigung dieser Herausforderungen bildet die betriebliche Weiterbildung. Die Weiterbildung der Beschäftigten müsste aufgrund dieser Entwicklungen einen erheblichen Stellenwert für die Betriebe haben und eine zunehmende Bedeutung erlangen (vgl. Leber 2002). Inwieweit diese Herausforderungen sich tatsächlich in einer erhöhten Weiterbildungsaktivität der Betriebe in Hessen niederschlagen, wird in diesem Report untersucht. Neben Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten *insgesamt* erfolgt zuerst eine Differenzierung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Beschäftigten.

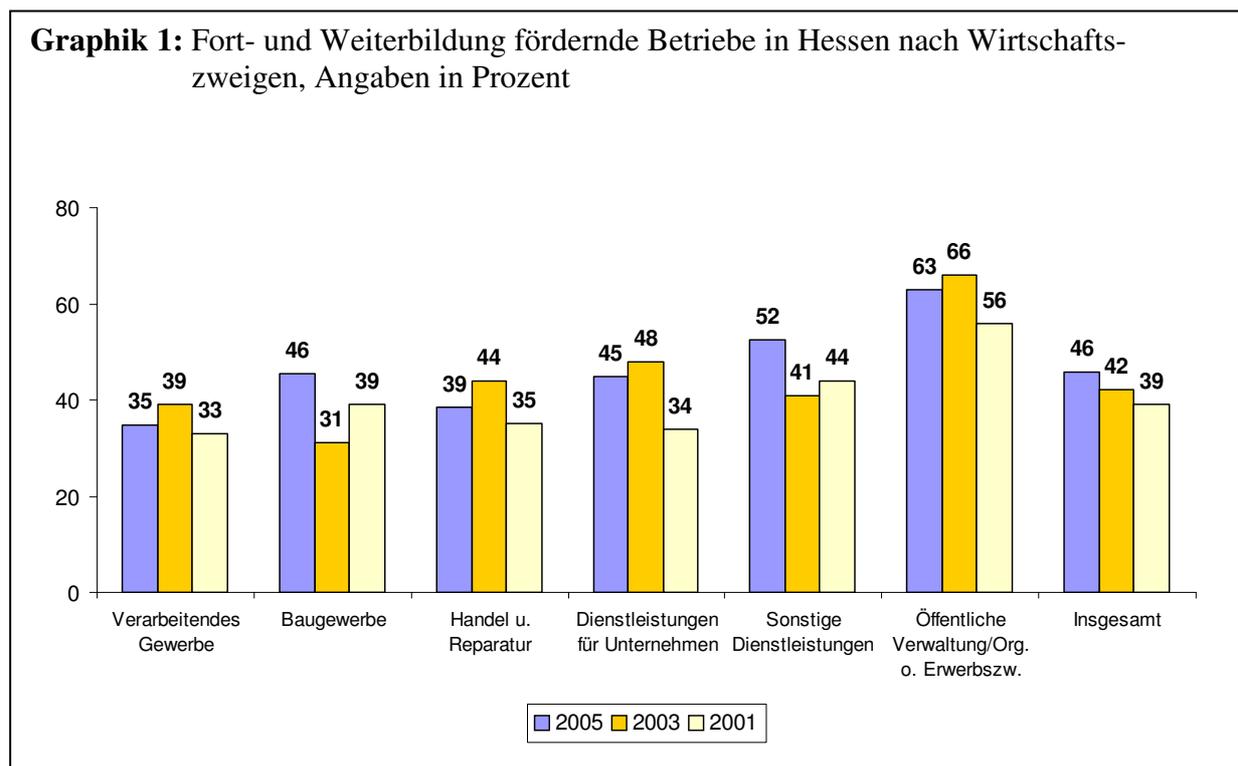
Im zweiten Teil dieses Reports wird anhand ausgewählter Indikatoren eruiert, ob spezifische Zusammenhänge zwischen der betrieblichen Weiterbildung und betrieblicher Entwicklungen bestehen. Damit lassen sich gewisse „Typen“ von weiterbildungsaktiven Betrieben erkennen und breitere Anknüpfungspunkte für eine betriebliche Weiterbildungspolitik identifizieren.

Für eine effektive Weiterbildungspolitik von Betrieben sind auch Informationen darüber von Bedeutung, welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten die Betriebe fördern und inwieweit die Betriebe die Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen. Diese beiden Fragen werden abschließend beantwortet.

Betriebliche Weiterbildung in Hessen leicht überdurchschnittlich

Etwa 46% aller hessischen Betriebe bejahte im Rahmen der diesjährigen Befragung eine Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2005 in Form von Freistellung der Arbeitskräfte und/oder Kostenübernahme seitens des Betriebs; ein im Vergleich zu Westdeutschland leicht erhöhter Anteil (42%). Wie Graphik 1 zeigt, bestehen teilweise deutliche Unterschiede bezüglich dieses Anteils zwischen den Wirtschaftszweigen. Der Anteil der Betriebe eines Wirtschaftszweigs, die im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, reicht von etwa einem Drittel (35%) im Verarbeitenden Gewerbe bis hin zu fast zwei Dritteln (63%) in der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck.

Im Vergleich zu 2003 und 2001 scheint sich für hessische Betriebe die eingangs erwähnte wachsende Bedeutung zu bestätigen, da der Anteil an fördernden Betrieben insgesamt während dieses Zeitraums stetig anstieg. Der Anstieg dieses Anteils zwischen 2001 und 2003 insgesamt wurde von vier der sechs Wirtschaftszweige verursacht. Jeder dieser vier Wirtschaftszweige verringerte jedoch zwischen 2003 und 2005 den entsprechenden Anteil wieder. Umgekehrtes gilt für die verbleibenden zwei Wirtschaftszweige, deren Anteil an fördernden Betrieben zunächst sank, um daraufhin anzusteigen. Somit weist interessanterweise kein Wirtschaftszweig tatsächlich einen stetig steigenden Anteil an fördernden Betrieben auf.



Die Anzahl der fördernden Betriebe alleine gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten in den jeweiligen Wirtschaftszweigen. Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2005 etwa 21,2 % aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht ca. 545.000 Personen. Etwa 47% hiervon waren Frauen. Somit liegt der Frauenanteil an allen geförderten Personen leicht über deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (45,1%).

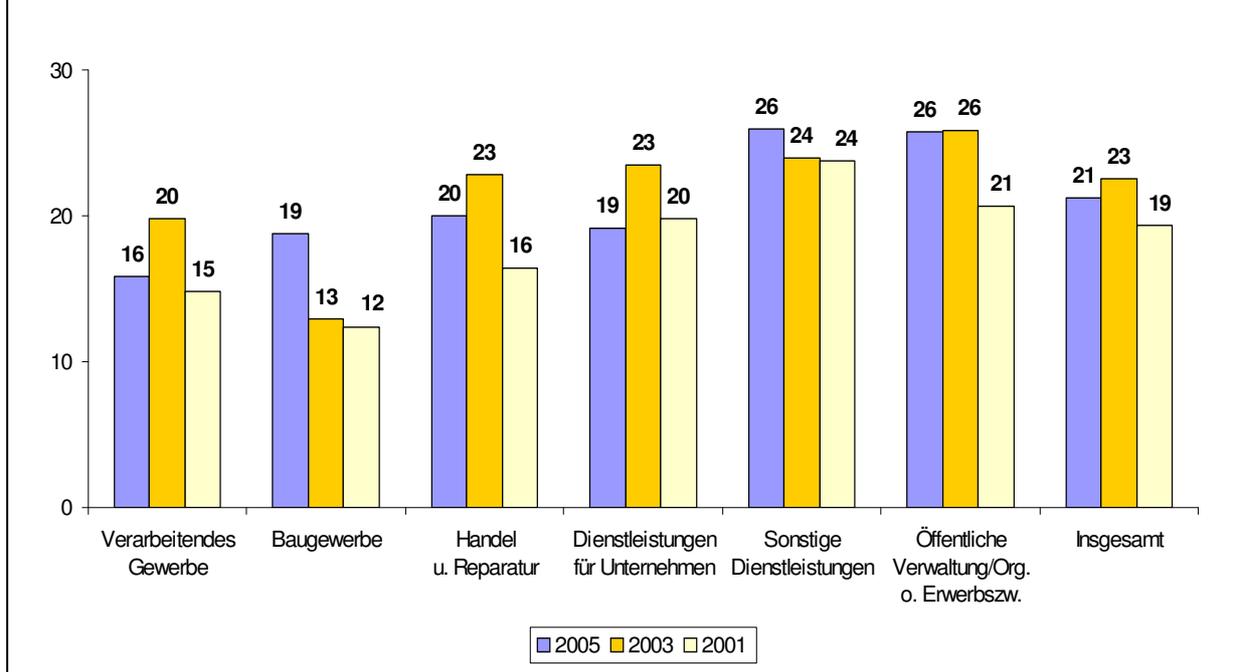
In Graphik 2 sind die Anteile der geförderten Beschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig dargestellt¹. Vergleicht man diese mit Graphik 1, so fällt zunächst auf, dass die Unterschiede der geförderten Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen geringer ausfallen als die der fördernden Betriebe. Den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten weist im Jahr 2005 das Verarbeitende Gewerbe mit etwa 16% auf; der höchste Anteil wird mit 26% von den Sonstigen Dienstleistungen erreicht. Während also die Anteile der fördernden Betriebe um bis zu 28 Prozentpunkte differieren, liegen die Anteile an geförderten Beschäftigten mit etwa 10 Prozentpunkten in einem deutlich kleineren Intervall.

Weiterhin ist die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine betriebliche Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, im Wirtschaftszweig Öffentliche Verwaltung/ Organisation ohne Erwerbszweck keineswegs höher als die eines Beschäftigten des Zweigs Sonstige Dienstleistungen, obwohl das der um 11 Prozentpunkte höhere Anteil an fördernden Betrieben (vgl. Graphik 1) vermuten ließe.

Schließlich bestätigt die Entwicklung des Anteils der geförderten Beschäftigten *insgesamt* die wachsende Bedeutung betrieblicher Fort- und Weiterbildung nicht. Während der Anteil der fördernden Betriebe über alle drei Untersuchungszeitpunkte hinweg anwuchs, nahm der Anteil der geförderten Beschäftigten in Hessen im Vergleich zur letzten Erhebung leicht ab (-1,3 Prozentpunkte), nachdem zuvor ein Anstieg zu verzeichnen war. Diese Entwicklung weist auch ein Großteil der einzelnen Wirtschaftszweige auf. Lediglich das Baugewerbe und der Zweig Sonstige Dienstleistungen steigerten den Anteil der geförderten Beschäftigten kontinuierlich.

¹ Hierfür wurden die in der Befragung genannten Teilnahmefälle auf die entsprechende Personenzahl umgerechnet. Vgl. hierzu bspw. BMBF 2006, S. 20.

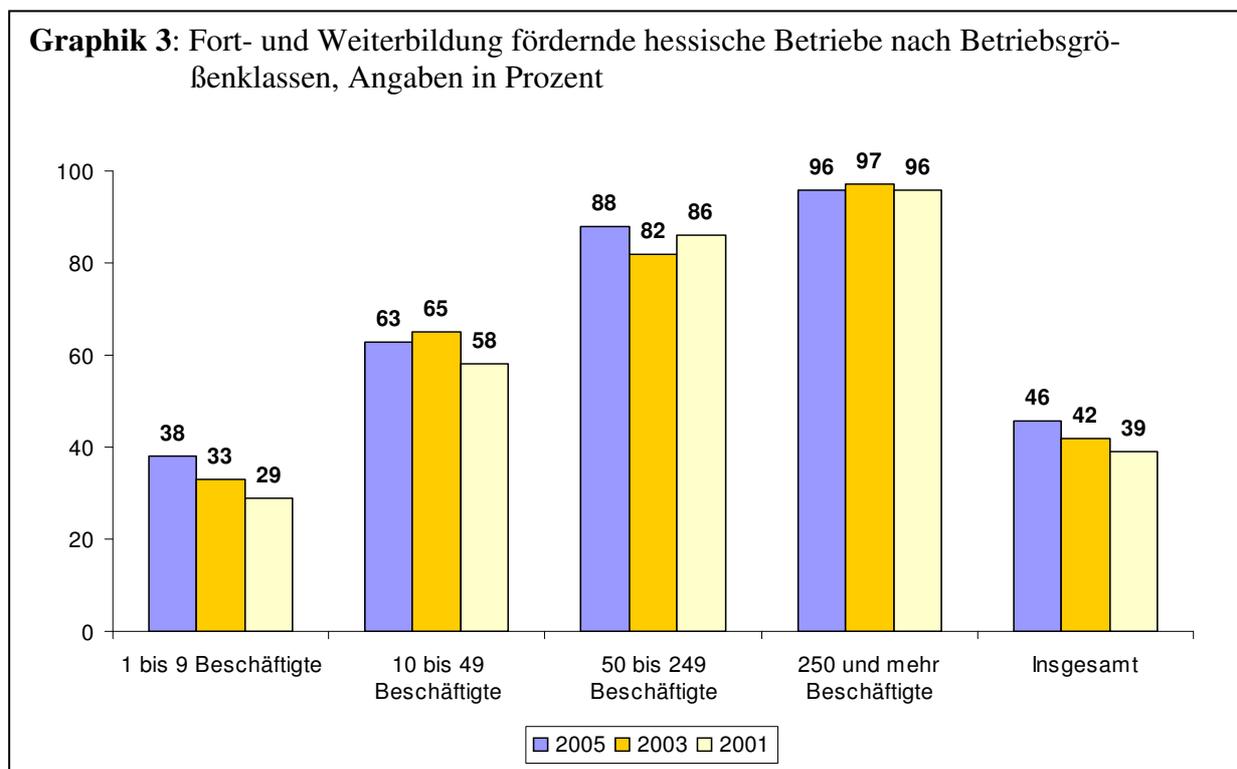
Graphik 2: Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Kleinstbetriebe weisen den höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten auf

Bereits im letzten Weiterbildungs-Report wurde festgestellt, dass die Weiterbildungsaktivität der Betriebe mit der Beschäftigtenzahl ansteigt². Durch die regelmäßige Befragung der Betriebe kann aber darüber hinaus beobachtet werden, inwieweit sich die einzelnen Betriebsgrößenklassen über die Zeit hinweg bezüglich ihrer jeweiligen Weiterbildungsaktivitäten entwickelt haben.

Die entsprechenden Anteile der hessischen Betriebe sind in Graphik 3 dargestellt. Dabei stellt man fest, dass der beschriebene Anstieg mit der Beschäftigtenzahl weiterhin Bestand hat, insbesondere die Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) jedoch in den letzten zwei Jahren gegenüber den größeren Betriebsgrößenklassen aufgeholt haben.

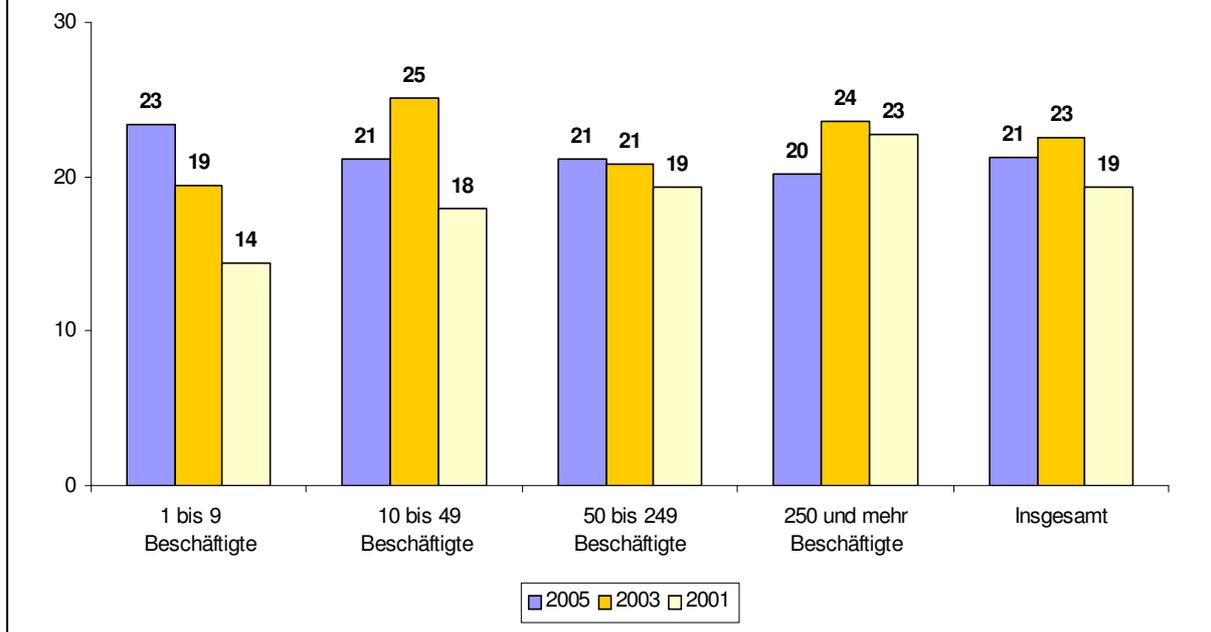


Wie beschrieben gibt dies jedoch noch keine Auskunft über die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten einer bestimmten Betriebsgrößenklasse, von seinem Betrieb für Fort- und Weiterbil-

dungsmaßnahmen gefördert zu werden. Deshalb werden nun in Graphik 4 die Anteile der geförderten Beschäftigten auch nach Betriebsgrößenklassen dargestellt.

² vgl. Betriebspanel Report Hessen 02/2004.

Graphik 4: Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Betrachtet man zunächst ausschließlich die Werte aus dem Jahr 2005, so steigt die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, keineswegs mit der Anzahl der Beschäftigten.

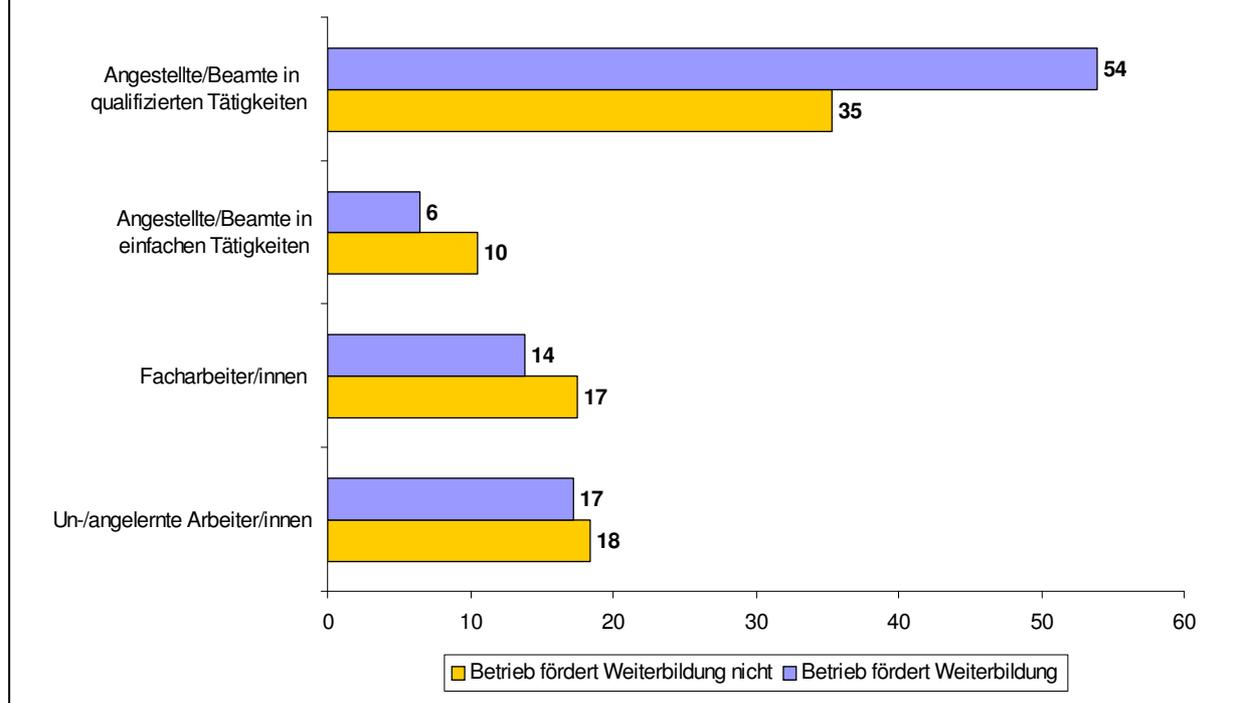
Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass Kleinbetriebe (bis 9 Beschäftigte) noch im Jahr 2001 den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufwiesen, während Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) den höchsten Anteil verzeichnen konnten.

Wahrscheinlichkeit betrieblicher Weiterbildung steigt mit zunehmendem Anteil qualifizierter Mitarbeiter und erwartetem Fachkräftemangel

Neben den unterschiedlichen Ausprägungen bezüglich des Wirtschaftszweigs und der Betriebsgröße können mit Hilfe des Betriebspanels weitere Zusammenhänge von betrieblichen Merkmalen und der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt werden.

Eines dieser Merkmale ist die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten³. So weisen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördernden hessischen Betriebe einen wesentlich höheren Anteil an Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten auf als Betriebe, die solche Maßnahmen nicht fördern.

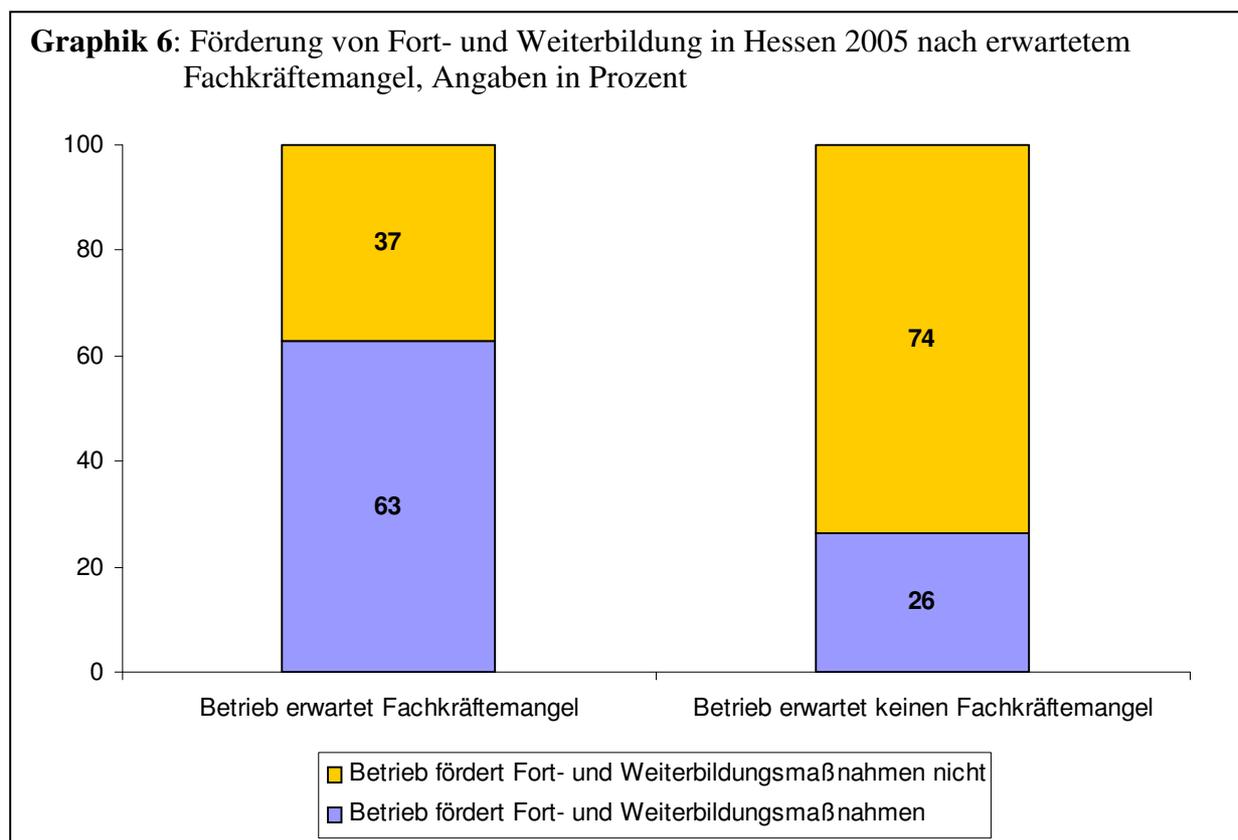
Graphik 5: Anteil ausgewählter Qualifikationsgruppen an den Beschäftigten in Fort- und Weiterbildung fördernden bzw. nicht fördernden hessischen Betrieben 2005, Angaben in Prozent



³ vgl. auch IAB Forschungsbericht 11/2006.

Gleichzeitig wurde bei der Befragung ein enger Zusammenhang zwischen einem erwarteten Fachkräftemangel und der Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen seitens des Betriebes deutlich.

Betriebe, die einen zukünftigen Fachkräftemangel erwarteten, förderten solche Maßnahmen etwa 2,5mal häufiger als Betriebe, die keine Engpässe an Fachkräften voraussahen.



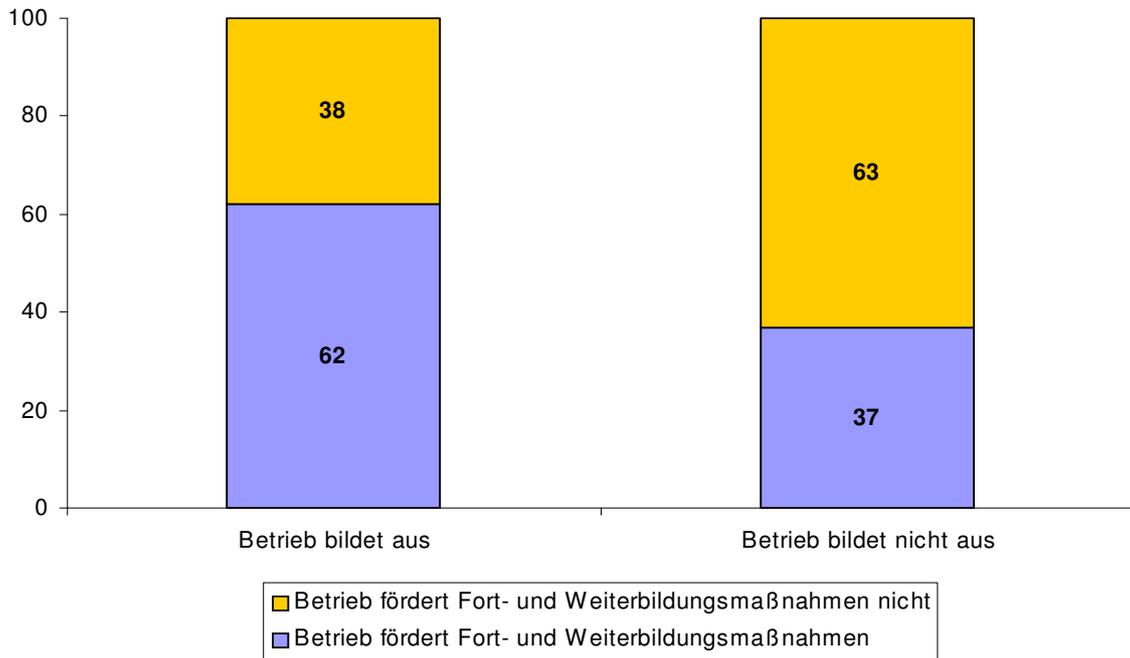
Enger Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und Investitionstätigkeit der Betriebe und Weiterbildungsförderung

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 werden⁴.

Ein solcher Zusammenhang wird durch die neuste Befragung bestätigt: Auszubildende Betriebe fördern auch im Jahr 2005 zu einem erheblich höheren Anteil Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als nicht auszubildende Betriebe.

⁴ vgl. IAB-Betriebspanel Hessen 2003 – Abschlussbericht

Graphik 7: Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2005 nach Ausbildungstätigkeit, Angaben in Prozent

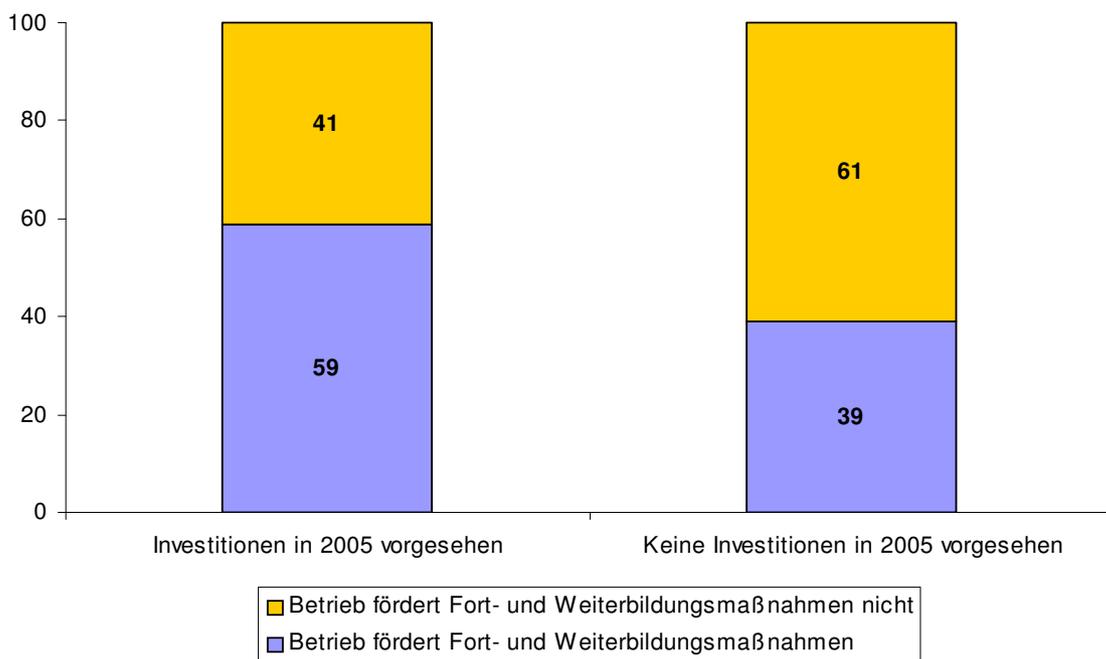


Dabei ist der Unterschied der Weiterbildungsaktivitäten hierbei sogar noch deutlicher als bezüglich der Investitionstätigkeiten.

Dennoch beträgt die Differenz der Wei-

terbildungsaktivität von Betrieben, die für das Jahr 2005 Investitionen vorsahen, zu Betrieben, bei denen dies nicht der Fall war, immerhin 20 Prozentpunkte.

Graphik 8: Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2005 nach Investitionstätigkeit, Angaben in Prozent

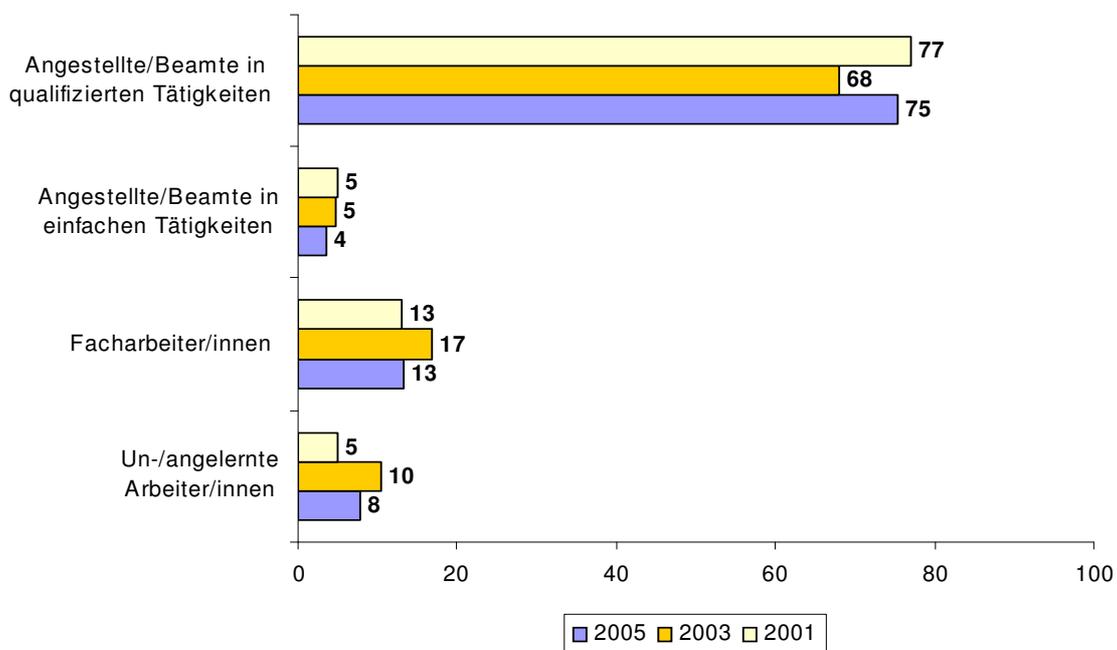


Konzentration der Förderung auf höher qualifizierte Beschäftigte hält an

Auch für die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, in den Genuss einer Fort- und Weiterbildungsförderung zu gelangen, spielt dessen Qualifikation eine entscheidende Rolle. Dies zeigen auch die Aussagen der befragten Betriebe über die Verteilung der Teilnehmer solcher Förderungsmaßnahmen nach Qualifikationsgruppen.

Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2003 lässt sich eine Verschiebung der Teilnehmer hin zu Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten zu Lasten der übrigen Beschäftigten konstatieren, nachdem zuvor insbesondere un- und angelernte Beschäftigte sowie Facharbeiter deutlich gegenüber den Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten zugelegt hatten.

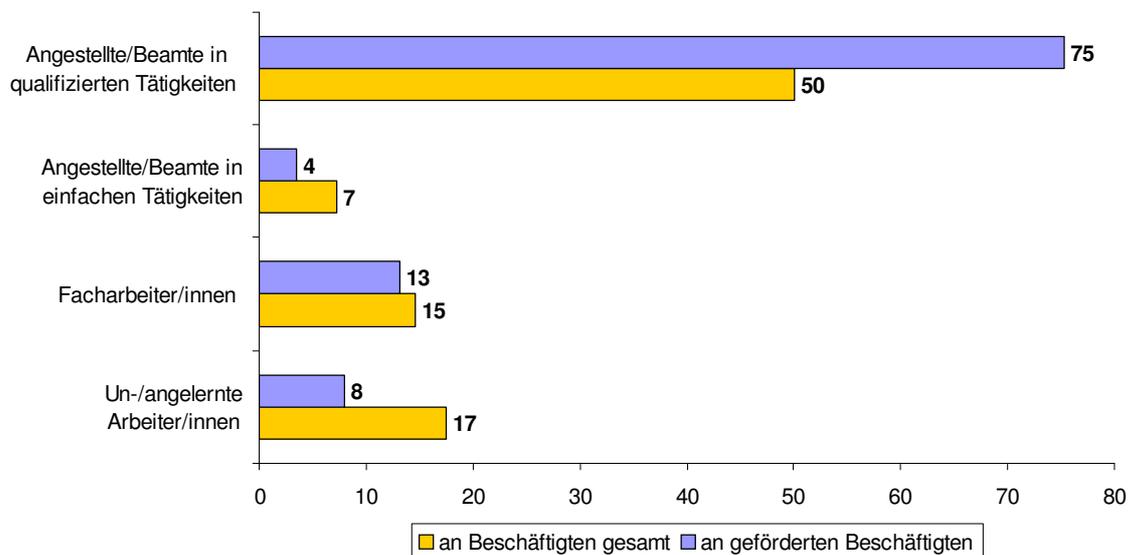
Graphik 9: Geförderte Beschäftigte in Hessen nach Qualifikationsgruppen, Angaben in Prozent



Im Jahr 2005 stellen Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten etwa drei Viertel aller geförderten Beschäftigten. Somit sind sie verglichen mit ihrem Anteil an allen Beschäftigten deutlich überre-

präsentiert; diese Beschäftigtengruppe stellte im Jahr 2005 lediglich etwa die Hälfte der Gesamtbeschäftigten, wie die folgende Graphik zeigt.

Graphik 10: Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppe an allen geförderten Beschäftigten sowie allen Beschäftigten in Hessen 2005, Angaben in Prozent

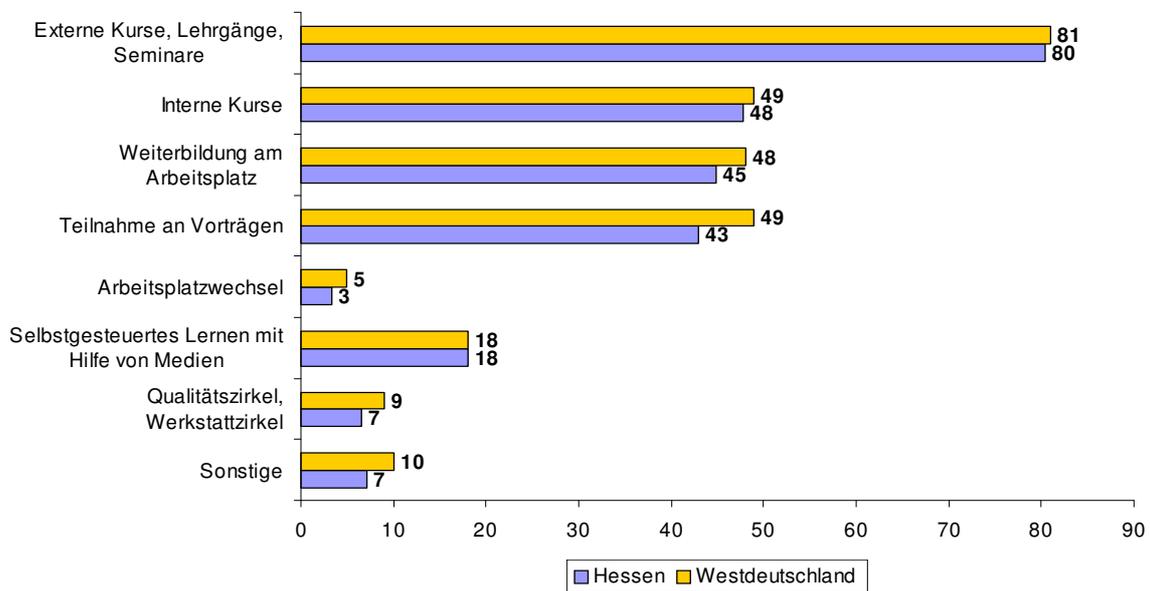


Externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dominieren

Gab ein Betrieb an, im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu haben, wurde dieser weiter danach befragt, für welche Maßnahmen genau die Beschäftigten freigestellt oder Kosten übernommen wurden.

Mit Abstand am häufigsten wurden dabei externe Kurse und Seminare als Fort- und Weiterbildungsmaßnahme genannt (80%). Es folgten interne Kurse und Seminare (48%), die Weiterbildung am Arbeitsplatz (45%) und die Teilnahme an Vorträgen (43%).

Graphik 11: Art der inner- und außer-betrieblichen Maßnahmen, die durch die Betriebe 2005 gefördert wurden, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)

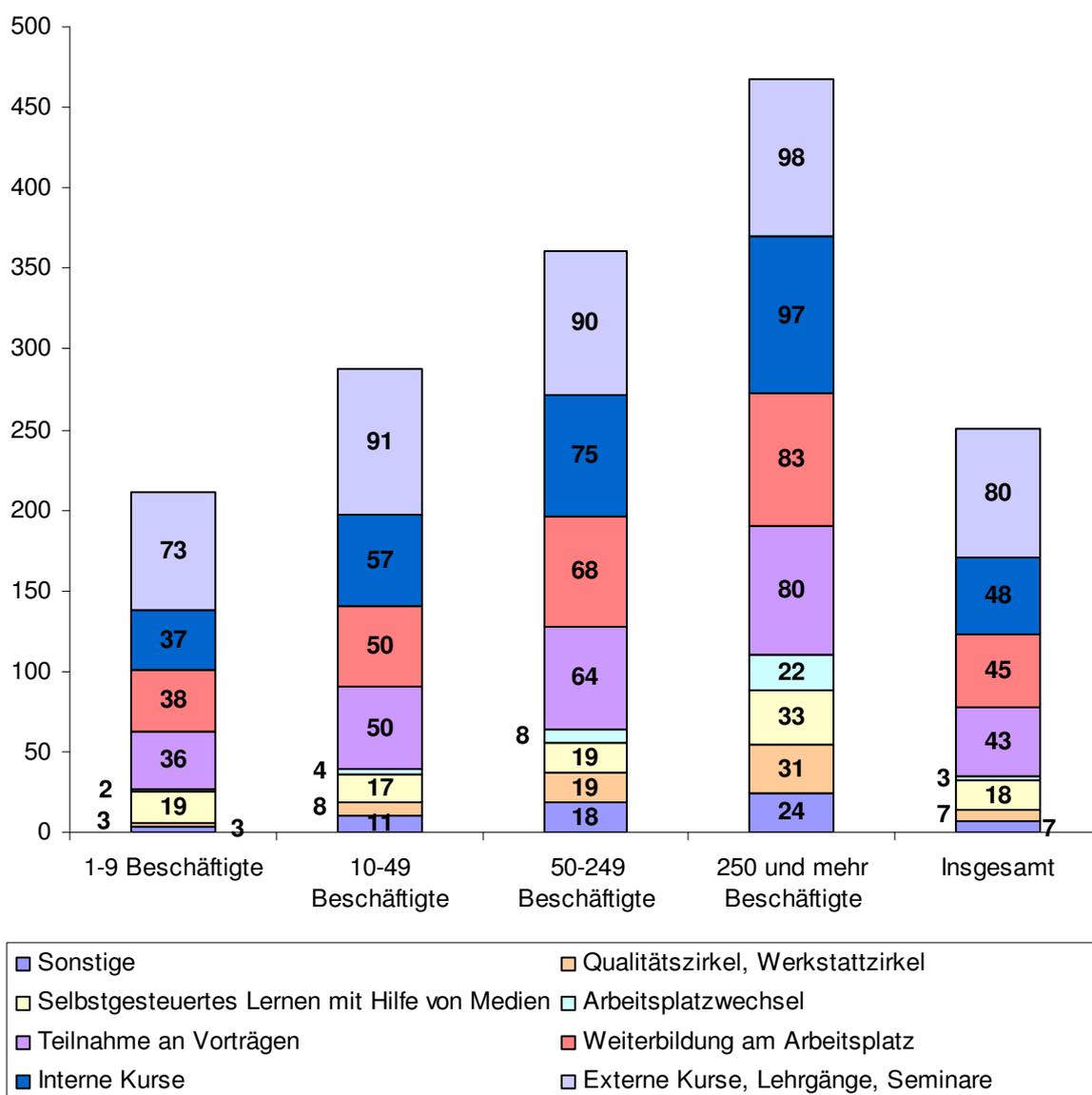


Auch hier lassen sich mit Hilfe einer detaillierteren Auswertung nach der Betriebsgröße einige Unterschiede im Verhalten der Betriebe aufzeigen.

So verbirgt sich bspw. hinter den in Graphik 11 abgebildeten 45% bezüglich der Antwort „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ eine Spannweite von 38% bei Kleinbetrieben (bis 9 Beschäftigte) bis zu 83% bei Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte).

Interpretiert man die Summe der Mehrfachantworten in Graphik 12 als die innerhalb einer Betriebsgrößenklasse durchschnittliche Anzahl der unterschiedlichen durch den Betrieb geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, so wird an der *gesamten* Höhe der Balken deutlich, dass diese Anzahl mit der Betriebsgröße ansteigt.

Graphik 12: Art der inner- und außer-betrieblichen Maßnahmen, die durch den Betrieb in Hessen 2005 gefördert wurden, nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



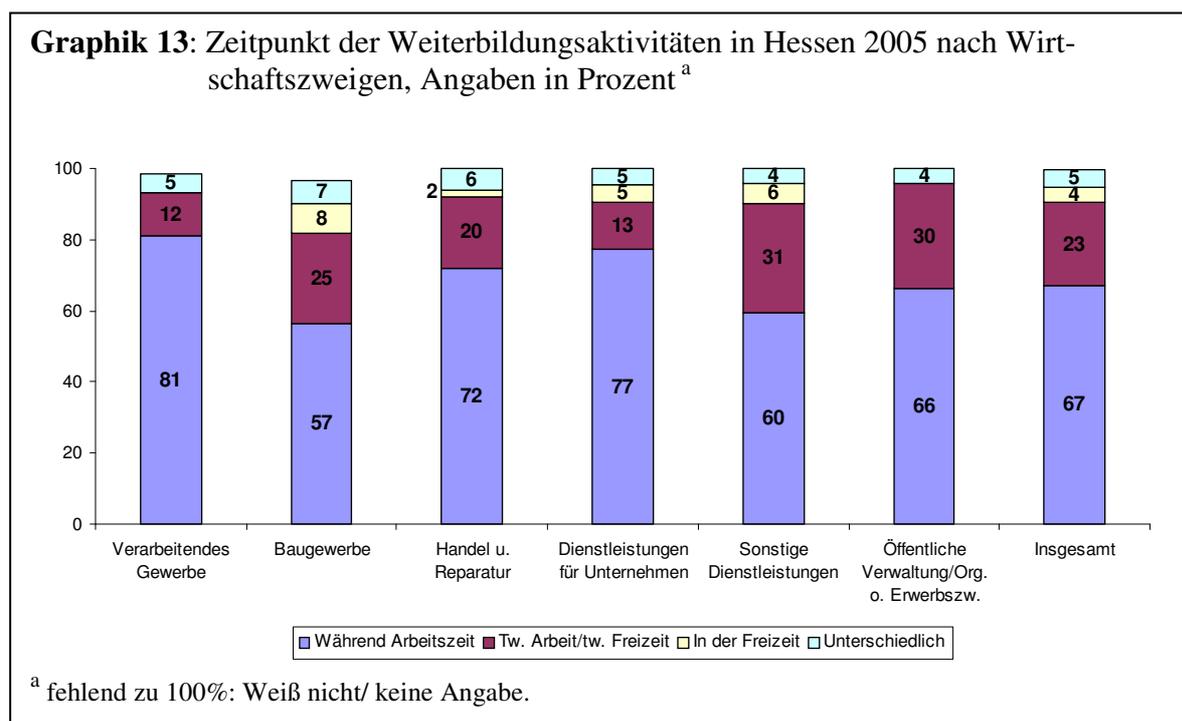
Unterschiedliche Beteiligung der Beschäftigten am Weiterbildungsaufwand

Auch wenn wie gezeigt ein großer Teil der 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 gab immerhin über ein Viertel (27%) der Betriebe an, die Beschäftigten müssten i.d.R. entsprechende Aktivitäten zumindest teilweise in ihrer Freizeit durchführen. Etwa ebenso viele Betriebe sagten aus, dass die Beschäftigten i.d.R. an den Weiterbildungskosten zumindest teilweise beteiligt würden.

Das Verarbeitende Gewerbe erweist sich hinsichtlich der für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genehmigten

Arbeitszeit am großzügigsten: Über 80% 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.

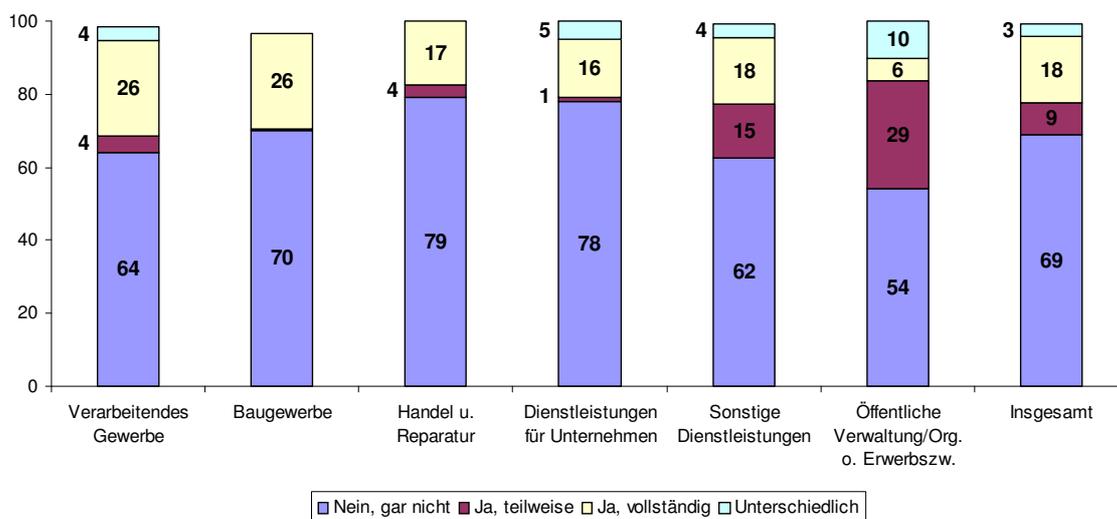
Das Baugewerbe hingegen weist sowohl den geringsten Anteil an Betrieben auf, die entsprechende Maßnahmen völlig in der Arbeitszeit durchführen lassen, als auch den höchsten Anteil an Betrieben, die ihre Beschäftigten komplett am zeitlichen Aufwand beteiligen, indem die Maßnahmen völlig in die Freizeit der Beschäftigten gelegt werden.



Nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt, gaben fast 70% der Betriebe an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehen-

den Aufwendungen zu beteiligen. Insgesamt am großzügigsten präsentieren sich die Wirtschaftszweige Handel und Reparatur sowie die Unternehmens-Dienstleister.

Graphik 14: Beteiligung der hessischen Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in 2005 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent ^a



^a fehlend zu 100%: Weiß nicht/ keine Angabe.

Den höchsten Anteil an Betrieben, in denen die Teilnehmer die entsprechenden Kosten vollständig selbst tragen müssen, weist das Verarbeitende Gewerbe auf (etwa 26%).

Bezüglich der *teilweisen* Beteiligung der Beschäftigten an den beschriebenen Kosten zeichnen sich zwei Gruppen von Betrieben ab:

Während der entsprechende Anteil bei vier der sechs Wirtschaftszweige unter fünf Prozent liegt, erreichen die Sonstigen Dienstleistungen einen Anteil von etwa 15%; der Zweig Öffentliche Verwaltung/Organisation ohne Erwerbszweck sogar fast 30%.

Fazit

Ausgangspunkt dieses Reports war die Frage, inwieweit die hessischen Betriebe dem erhöhten Weiterbildungsbedarf durch verstärkte Fort- und Weiterbildung tatsächlich Rechnung tragen.

Während dies durch den seit 2001 kontinuierlich gestiegenen Anteil an fördernden Betrieben bestätigt wurde, waren die Entwicklungen innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige uneinheitlich und teilweise gegenläufig: Kein einziger Wirtschaftszweig steigerte für sich genommen den Anteil an fördernden Betrieben über die gesamte betrachtete Periode. Ähnliches gilt bezüglich der Betriebsgröße. Hier stachen lediglich die Kleinstbetriebe (bis 9 Beschäftigte) mit einem kontinuierlich steigenden Anteil an fördernden Betrieben heraus.

Da die Anzahl der fördernden Betriebe alleine noch keine Auskunft über die Anzahl der geförderten Beschäftigten gibt, wurde diese in diesem Report gesondert untersucht. Dabei zeigte sich, dass die Entwicklung des Anteils der geförderten Beschäftigten in Hessen die wachsende Bedeutung von betrieblicher Fort- und Weiterbildung *nicht* zu bestätigen scheint: Nachdem zwischen 2001 und 2003 – im Einklang mit dem Anteil der fördernden Betriebe – der Anteil der geförderten Beschäftigten anstieg, nahm er darauf leicht ab. Dies gilt sogleich für einen Großteil der Wirtschaftszweige; lediglich das

Baugewerbe und die Sonstigen Dienstleistungen legten diesbezüglich kontinuierlich zu.

Es wurde weiterhin deutlich, dass ein erhöhter Anteil an fördernden Betrieben eines Wirtschaftszweigs oder einer Betriebsgrößenklasse nicht zwangsläufig mit einem erhöhten Anteil an geförderten Beschäftigten einhergeht. So weisen insbesondere Beschäftigte von Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) von allen Betriebsgrößenklassen die höchste Wahrscheinlichkeit auf, durch ihren Betrieb für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu werden, obwohl Kleinstbetriebe den geringsten Anteil an fördernden Betrieben aufweisen.

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 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 Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten.

Hinsichtlich des Orts der Weiterbildung ergab sich aus der Befragung, dass ein Großteil der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs stattfindet, wobei fast die Hälfte der fördernden Betriebe jedoch auch interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz unterstützt. Die Zahl der durchschnittlich durch einen Betrieb geförderten Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße.

Bezüglich der Frage, wer die Kosten der Weiterbildung trägt, ergab sich, dass die Betriebe den entstehenden Aufwand häufig vollständig selbst tragen, allerdings bestehen wirtschaftszweig-spezifische Unterschiede.

Insgesamt zeigt der Report, dass die betriebliche Fort- und Weiterbildung in Hessen eine relativ große und eher zunehmende Bedeutung hat, soweit sich das auf den Anteil der fördernden Betriebe bezieht; der Anteil der geförderten Beschäftigten ist niedriger und eine Zunahme besteht nicht so eindeutig. Überproportional gefördert werden nach wie vor gut qualifizierte Arbeitskräfte, für Geringqualifizierte besteht eine erheblich geringere Chance auf betriebliche Weiterbildung.

Literatur:

Baden, Christian/Schmid, Alfons (2004): IAB-Betriebspanel Hessen 2003 – Abschlussbericht.

Baden, Christian/Schmid, Alfons (2004): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2003, Betriebspanel Report Hessen 02/2004.

Bellmann, Lutz/ Bielenski, Harald/ Bilger, Frauke/ Dahms, Vera/ Fischer, Gabriele/ Frei, Marek/ Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB Forschungsbericht 11/2006.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn/Berlin.

Leber, Ute (2002): Betriebliche Weiterbildung. Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig. In: IAB-Materialien, Heft 2, S. 14–15.

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

Kontakt: c.baden@iwak-frankfurt.de