



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

# Betriebliches Engagement in Weiterbildung

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2017

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, September 2018



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>Betriebliches Weiterbildungsverhalten.....</b>	<b>4</b>
Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreicht hohes Vorjahresniveau.....	4
Öffentliche Verwaltung bleibt Vorreiter in puncto Weiterbildung.....	5
<b>Organisation der betrieblichen Weiterbildung.....</b>	<b>6</b>
Kurse, Lehrgänge und Seminare bleiben die beliebtesten Weiterbildungsformate .....	6
Betriebe fördern Weiterbildungen am häufigsten während der Arbeitszeit .....	7
Großteil der Betriebe übernimmt die Weiterbildungskosten.....	9
<b>Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten.....</b>	<b>11</b>
Anteil weitergebildeter Beschäftigter fällt geringer aus als im Vorjahr .....	11
Gute Weiterbildungschancen für Beschäftigte in den Kleinst- und Kleinbetrieben.....	12
Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten .....	13
Frauen nehmen weiterhin häufiger an Weiterbildungen teil als Männer.....	14
<b>Aufstiegsqualifizierung und Nachqualifizierung.....</b>	<b>14</b>
<b>Resümee.....</b>	<b>17</b>
<b>Methodische Hinweise .....</b>	<b>19</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>20</b>

## Einleitung

Die Digitalisierung geht mit tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt einher. Der Einsatz neuer Kommunikationsmittel, automatisierte Produktion, digitale Dienstleistungen sowie die digitale Vernetzung von Produktionsschritten begünstigen die Entwicklung neuer Arbeitsformen und Tätigkeitsfelder. Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sind gemeinschaftlich herausgefordert einen guten Umgang mit den im Zuge der Digitalisierung entstehenden neuen Möglichkeiten von Arbeit zu entwickeln.

Wie sich die Unternehmen in diesem Diskurs positionieren, wie weitreichend eine Digitalisierungsstrategie ein Unternehmen verändert oder welche technologischen Neuerungen in der Produktion Verwendung finden, zeigt sich in der betrieblichen Praxis. Dabei bedarf der Einsatz digitaler Technologien neuer Qualifikationen und Kompetenzen. Um in diesen veränderungsreichen Zeiten erfolgreich zu bleiben sind Betriebe und Beschäftigte mehr denn je angehalten sich kontinuierlich weiter zu entwickeln. Dabei wird es für die Betriebe nicht ausreichen, verstärkt in die neuen Technologien zu investieren, sie werden darüber hinaus ihr Engagement in Bildung und Personalentwicklung ausbauen müssen. Die berufliche Weiterbildung wird in diesem Zusammenhang für alle Beschäftigtengruppen an Bedeutung gewinnen. Sie ergänzt im Idealfall arbeitsnah und betriebsspezifisch die Erstausbildung in Schulen und Hochschulen sowie Berufsschulen und Betrieben.

Der thematische Schwerpunkt des vierten Reports zum IAB-Betriebspanel Hessen 2017 liegt auf dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten sowie dem Engagement

der Betriebe in der Aufstiegs- und Nachqualifizierung. Der erste Report zum IAB-Betriebspanel Hessen 2017 umfasste Fragen zur Nutzung und Bedeutung bestimmter digitaler Technologien sowie deren Auswirkungen auf die Betriebe. Der zweite Report war dem betrieblichen Ausbildungsverhalten gewidmet. Im dritten Report wurde zu Personalbewegungen in den Betrieben berichtet. Darüber hinaus waren die Verbreitung von Teilzeit und Befristung sowie die Beschäftigung Geflüchteter Themenschwerpunkte des dritten Reports.

Die berufliche Ausbildung und die berufliche Weiterbildung sind zwei zentrale Bausteine der beruflichen Bildung in Deutschland. In den meisten Fällen ist die Teilnahme an Weiterbildungen bereits heute unerlässlich, um bis zum Ende des Erwerbslebens produktiv zu bleiben. Die Teilnahme an Weiterbildungen stärkt dabei nicht nur die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Sie eröffnet den Betrieben die Möglichkeit, vorausschauend und planvoll die bestehende Belegschaft auf sich wandelnde sowie neue betriebliche Anforderungen vorzubereiten. Investitionen in betriebliche Weiterbildung stärken damit nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs, sie sind gleichermaßen Teil einer vorausschauend angelegten Fachkräftesicherung.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels kann die Beteiligung der Betriebe in Hessen an Weiterbildung nachvollzogen werden. Hierfür werden zunächst das Weiterbildungsengagement der Betriebe im ersten Halbjahr 2017 sowie relevante betriebliche Charakteristika und

Präferenzen näher beleuchtet. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen, wie sich die Teilnahmen der Beschäftigten an Weiterbildungen in den letzten Jahren

entwickelt haben. Das betriebliche Engagement in Aufstiegs- und Nachqualifizierung bildet den Abschluss des Reports.

## Betriebliches Weiterbildungsverhalten

Mit dem Einsatz neuer Technologien, der Modernisierung von Produktionsanlagen oder der Optimierung von Prozessen entstehen Weiterbildungsbedarfe. Die Notwendigkeit zur Weiterbildung kann sich aber auch in personellen Veränderungen oder veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründen.

Um einen ersten Überblick über das betriebliche Weiterbildungsengagement in

Hessen zu gewinnen, wird im folgenden Abschnitt untersucht, in welchem Umfang die Betriebe im ersten Halbjahr 2017 Weiterbildungen unterstützt haben.<sup>1</sup> Darüber hinaus werden Differenzierungen nach Betriebsgröße und Wirtschaftszugehörigkeit sowie Vergleiche mit Westdeutschland vorgenommen.

### Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreicht hohes Vorjahresniveau

Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe hat im ersten Halbjahr 2017 mindestens einen Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. die Kosten ganz oder teilweise übernommen. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe auf dem hohen Niveau der vorangegangenen sechs Jahre von über 50 Prozent (vgl. Abb. 1).

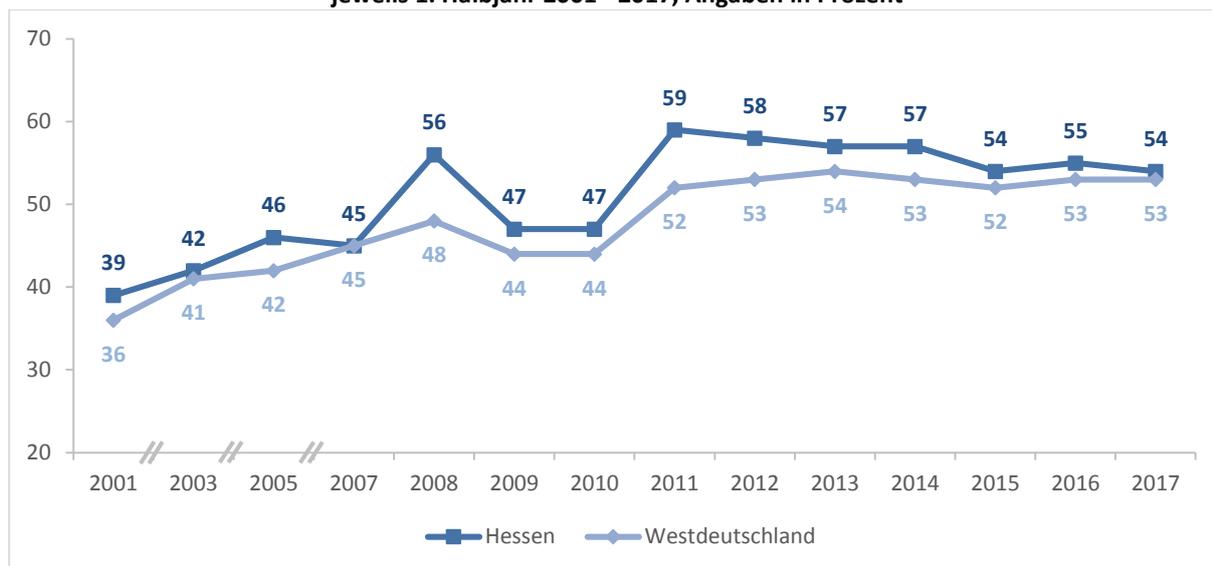
Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg lässt sich festhalten, dass der Anteil weiterbildender Betriebe in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends sowohl in Westdeutschland als auch in Hessen gestiegen ist. Dieser Trend wurde in den

Jahren 2009 und 2010, d. h. während der Wirtschafts- und Finanzkrise, kurzzeitig unterbrochen. Mit Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation seit 2011 hat auch das Engagement der Betriebe in Weiterbildung wieder zugenommen, wobei Hessen deutlich über dem westdeutschen Schnitt lag. In der Zeit danach hat sich das Weiterbildungsengagement der Betriebe in Hessen dem westdeutschen Niveau von etwas mehr als 50 Prozent immer weiter angeglichen.

---

<sup>1</sup> Weiterbildungsaktivitäten, welche vollständig von den Beschäftigten getragen wurden, sind nicht Bestandteil der Analysen.

**Abb. 1: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001 - 2017, Angaben in Prozent**



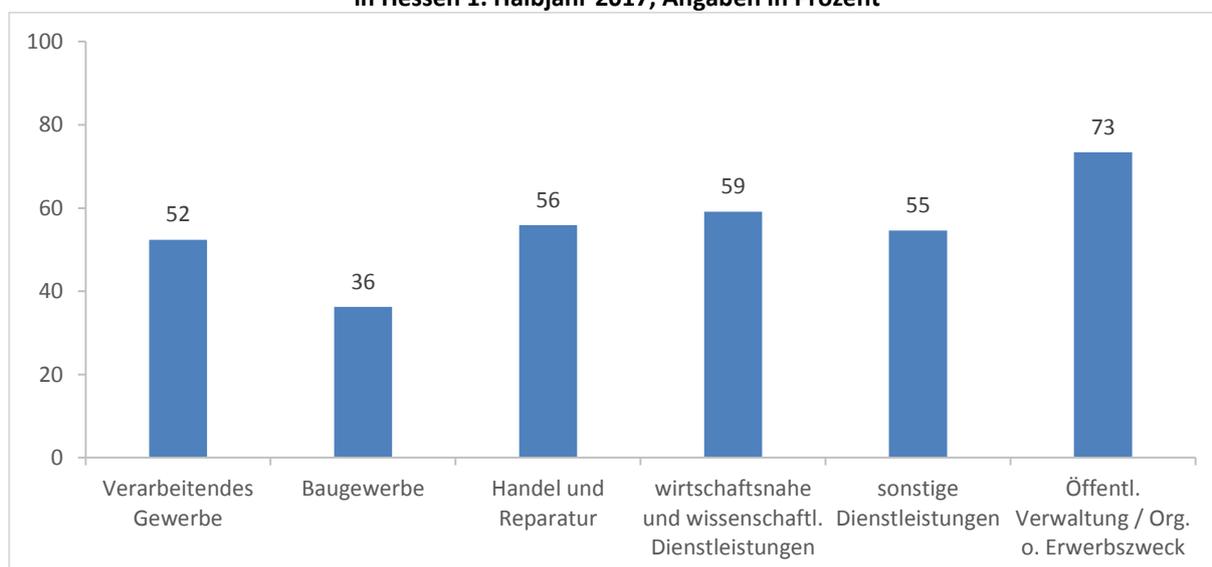
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2017, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

### Öffentliche Verwaltung bleibt Vorreiter in puncto Weiterbildung

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe fällt je nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit unterschiedlich hoch aus. Wie im Vorjahr waren im ersten Halbjahr 2017 wieder vergleichsweise viele Betriebe der Öffentlichen Verwaltung in Weiterbildung aktiv: Hier unterstützten etwa drei von vier Betrieben ihre Beschäftigten bei Weiterbildungsvorhaben (vgl. Abb. 2). Die

Betriebe, welche den anderen Wirtschaftszweigen zugerechnet werden, lagen mit ihrer Weiterbildungsbeteiligung nahe am Landesdurchschnitt von 54 Prozent. Einzige Ausnahme und Schlusslicht bildete das Baugewerbe, in welchem nur etwa jeder dritte Betrieb seine Arbeitskräfte bei einer Weiterbildungsmaßnahme unterstützte.

**Abb. 2: Förderung von Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

Darüber hinaus lassen sich Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Betriebe entlang ihrer Größe identifizieren. So nimmt die Bereitschaft der Betriebe mit steigender Beschäftigtenzahl prinzipiell zu, ihre Arbeitskräfte bei einer Weiterbildungsmaßnahme zu unterstützen. Im ersten Halbjahr 2017 beteiligten sich mit 96 Prozent fast alle hessischen Großbetriebe an den Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten. Auch bei den mittelgroßen und kleinen Betrieben unterstützten jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten (mittelgroße Betriebe: 80 Prozent, Kleinbetriebe: 74 Prozent). Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung waren die Kleinstbetriebe, welche nur in 43 Prozent der Fälle Weiterbildungen förderten. Dieses Ergebnis entspricht den Vorjahresergebnissen und ist wenig überraschend,

berücksichtigt man, dass die größeren Betriebe prinzipiell über mehr Ressourcen verfügen, um Weiterbildungen zu realisieren, und darüber hinaus einer systematischen Personalarbeit ein stärkeres Gewicht beimessen als dies den kleinen Betrieben möglich ist (vgl. von Rosenbladt 2012: 28). Neben der Bereitschaft und den zur Verfügung stehenden Ressourcen hängt die Wahrscheinlichkeit mit welcher ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildungsmaßnahme unterstützt auch von der Beschäftigtenanzahl selbst ab. Je mehr Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind, desto wahrscheinlicher ist es also, dass der Betrieb mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung fördert und damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildender Betrieb gezählt wird.

## Organisation der betrieblichen Weiterbildung

Weiterbildungen unterscheiden sich sowohl in den konkreten Inhalten als auch in den Lernformaten, Kosten und der zeitlichen Ausgestaltung. Welche Formate im ersten Halbjahr 2017 seitens der Betriebe besonders häufig gefördert wurden, kann

den Weiterbildungsanbietern Hinweise für ihre Angebotsgestaltung geben. Darüber hinaus wird im folgenden Abschnitt berichtet wann und wie Weiterbildung in den Betrieben hauptsächlich stattfand.

### **Kurse, Lehrgänge und Seminare bleiben die beliebtesten Weiterbildungsformate**

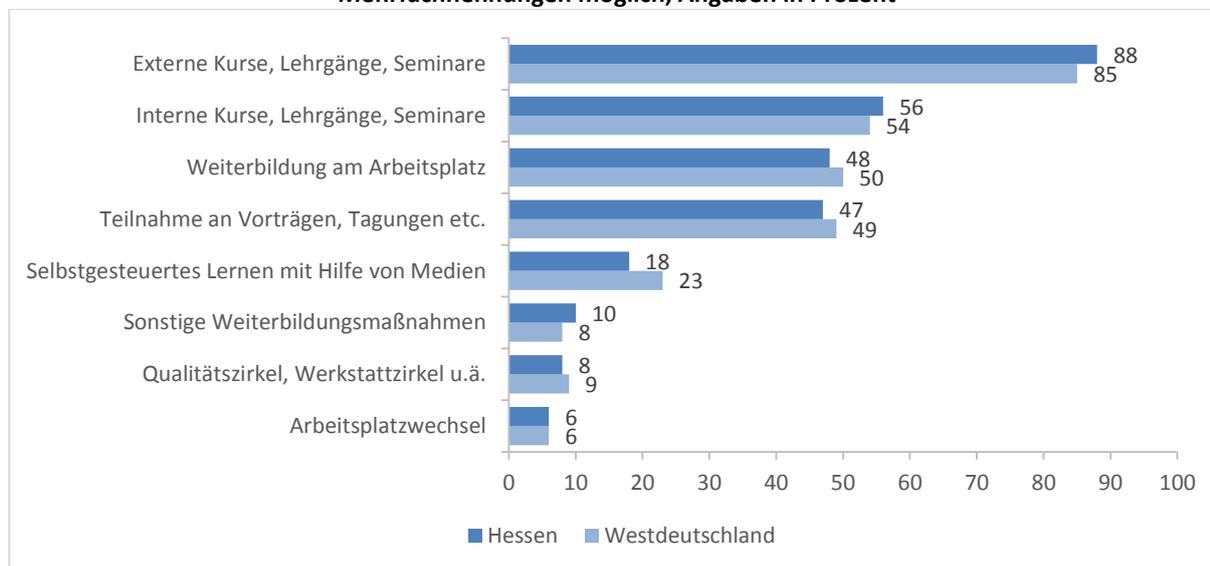
Besonders häufig förderten die Betriebe im ersten Halbjahr 2017 Kurse, Lehrgänge und Seminare, wobei externe Angebote favorisiert wurden. Damit setzt sich die Entwicklung der letzten Jahre fort, dass die weiterbildenden Betriebe ihre Beschäftigten mit Abstand am häufigsten für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare freistellten beziehungsweise hierfür anfallende Kurskosten ganz oder teilweise übernahmen

(vgl. Abb. 3). Andere Formate wurden deutlich seltener unterstützt: Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe investierte in interne Kurse, Lehrgänge und Seminare. Weiterbildungen am Arbeitsplatz (bspw. in Form von Unterweisungen und Einarbeitungen) oder die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messerveranstaltungen wurden ebenfalls von etwa der Hälfte der Betriebe gefördert. Alle weiteren Formate

spielten für weniger als jeden fünften Betrieb eine Rolle. Unterschiede im Vergleich zu Westdeutschland fielen insgesamt für alle abgefragten Formate gering aus.

Die im Zeitverlauf relativ konstanten Präferenzen der Betriebe für bestimmte Formate geben den Weiterbildungsanbietern wichtige Hinweise für ihre Angebotsgestaltung.

**Abb. 3: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2017, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Die mittelgroßen und großen Betriebe nutzten insgesamt eine größere Vielfalt an Maßnahmen als die kleineren Betriebe. Während die kleineren Betriebe vorrangig auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare setzten, wurden in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten auch andere Formate deutlich häufiger angeboten. So

fanden Qualitäts- und Werkstattzirkel fast ausschließlich in den größeren Betrieben statt. Gleiches gilt für Arbeitsplatzwechsel. Auch das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher), wurde von den großen Betrieben überdurchschnittlich häufig gefördert.

### Betriebe fördern Weiterbildungen am häufigsten während der Arbeitszeit

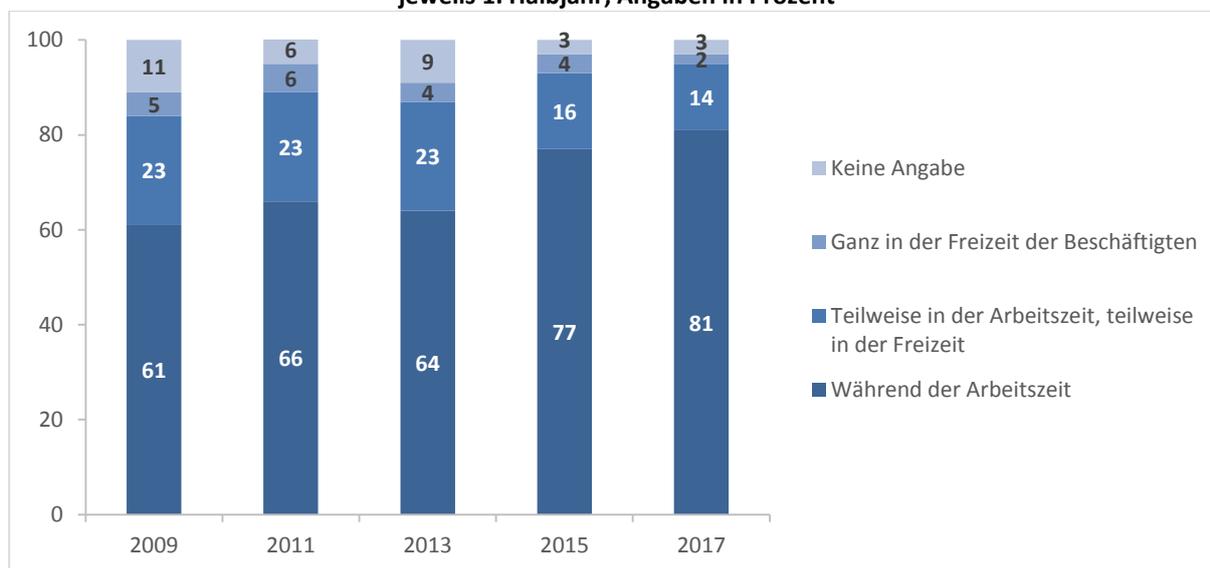
Neben dem Zugang zu adäquaten Weiterbildungsangeboten beeinflussen weitere Faktoren die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten. So zählen finanzielle und zeitliche Aufwendungen zu den wichtigsten Gründen, weshalb Beschäftigte nicht an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen (vgl. Osiander, Stephan 2018: 7). Für den Betrieb ist der Zeitpunkt der Weiterbildung ebenfalls bedeutend, v. a. wenn

Beschäftigte während einer Weiterbildungsmaßnahme von ihren normalen Arbeitsaufgaben entbunden werden müssen. Die dabei entstehenden zusätzlichen Kosten können für Betriebe hinderlich sein, eine Weiterbildung während der Arbeitszeit zu fördern. Aus diesen Gründen ist es von Interesse zu betrachten, zu welchen Zeitpunkten Weiterbildungsmaßnahmen von den Betrieben unterstützt werden.

In Hessen setzten die Betriebe im ersten Halbjahr 2017 am häufigsten auf Weiterbildungen während der Arbeitszeit (81 Prozent). Damit ist im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil der Betriebe, welcher normalerweise auf diese Weiterbildungszeiten setzt, weiter angestiegen (vgl. Abb. 4). Weitere 14 Prozent der Betriebe gaben

an, dass sich die wichtigsten geförderten Weiterbildungsmaßnahmen gewöhnlich sowohl über die Arbeits- als auch die Freizeit der Beschäftigten erstreckten. Am seltensten wurden Weiterbildungsaktivitäten gefördert, welche nur in der Freizeit der Beschäftigten (2 Prozent) stattfanden.

**Abb. 4: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungen in Hessen, jeweils 1. Halbjahr, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die jeweils im 1. Halbjahr Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Die Differenzierung der Präferenzen für bestimmte Weiterbildungszeiten nach den Wirtschaftszweigen ergab für die Öffentliche Verwaltung und die sonstigen Dienstleistungen Abweichungen von den für Hessen ermittelten Durchschnittswerten. Im Fall der Öffentlichen Verwaltung erreichte der Anteil der Betriebe, welcher Weiterbildungen hauptsächlich während der Arbeitszeit unterstützte, über 80 Prozent. An zweiter Stelle allerdings rangierte – abweichend vom Landesdurchschnitt – die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten (12 Prozent). Die Betriebe der sonstigen Dienstleistungen förderten im Durchschnitt zu 72 Prozent Weiterbildungen während der Arbeitszeit und 20 Prozent

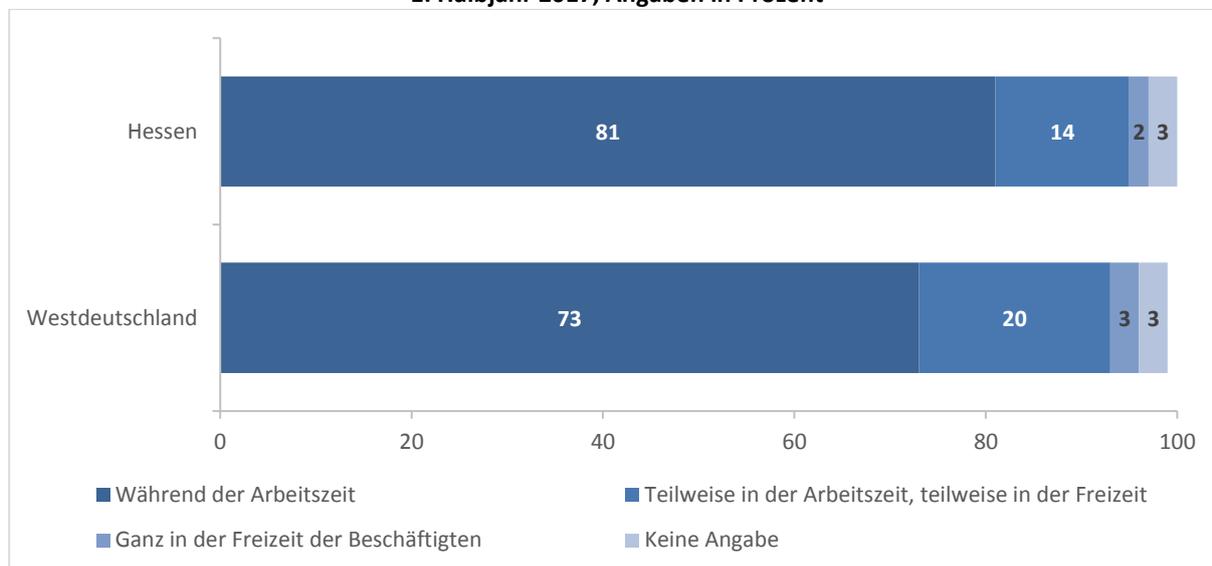
der Betriebe unterstützten Weiterbildungsaktivitäten, die teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit durchgeführt werden. Abweichungen vom Landesdurchschnitt, welche sich in der Betriebsgröße begründen, fielen insgesamt gering aus.

Bezogen auf das eingangs skizzierte Argument, dass Beschäftigte Weiterbildungen während der Arbeitszeit präferieren, lässt sich festhalten, dass sich die Betriebe dieser Restriktion mit Blick auf die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen bewusst waren und entsprechend handelten. Der Großteil der hessischen Betriebe förderte Weiterbildungen hauptsächlich während der Arbeitszeit der Beschäftigten.

Während in Hessen vier von fünf Betrieben während der Arbeitszeit weiterbildeten, waren dies in Westdeutschland nur etwa drei Viertel aller Betriebe (vgl. Abb. 5). Weiterbildungen, die teilweise in der Arbeits-

und teilweise in der Freizeit der Beschäftigten angesiedelt waren, wurden hingegen in Westdeutschland (20 Prozent) etwas häufiger gefördert als im Hessendurchschnitt (14 Prozent).

**Abb. 5: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungen in Hessen und Westdeutschland  
1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

### Großteil der Betriebe übernimmt die Weiterbildungskosten

Eine Weiterbildung bedeutet nicht nur eine zeitliche Investition, sie geht auch mit direkten Kosten einher. Zu diesen zählen finanzielle Aufwendungen für bspw. bereitgestellte Materialien, Dienstreisen oder Kursgebühren. Darüber hinaus zählen zu den (indirekten) Kosten mögliche Verdienstauffälle während einer Weiterbildung, wenn diese nicht durch den Arbeitgeber oder Dritte kompensiert werden. Demnach nehmen die bei einer Weiterbildung entstehenden Kosten eine zentrale Rolle bei der Entscheidung von Beschäftigten für bzw. gegen eine Weiterbildung ein. Insbesondere Geringqualifizierte können sich die finanziellen Einbußen während der Teilnahme an (längerfristigen) Weiterbildungsmaßnahmen häufig nicht leisten (vgl.

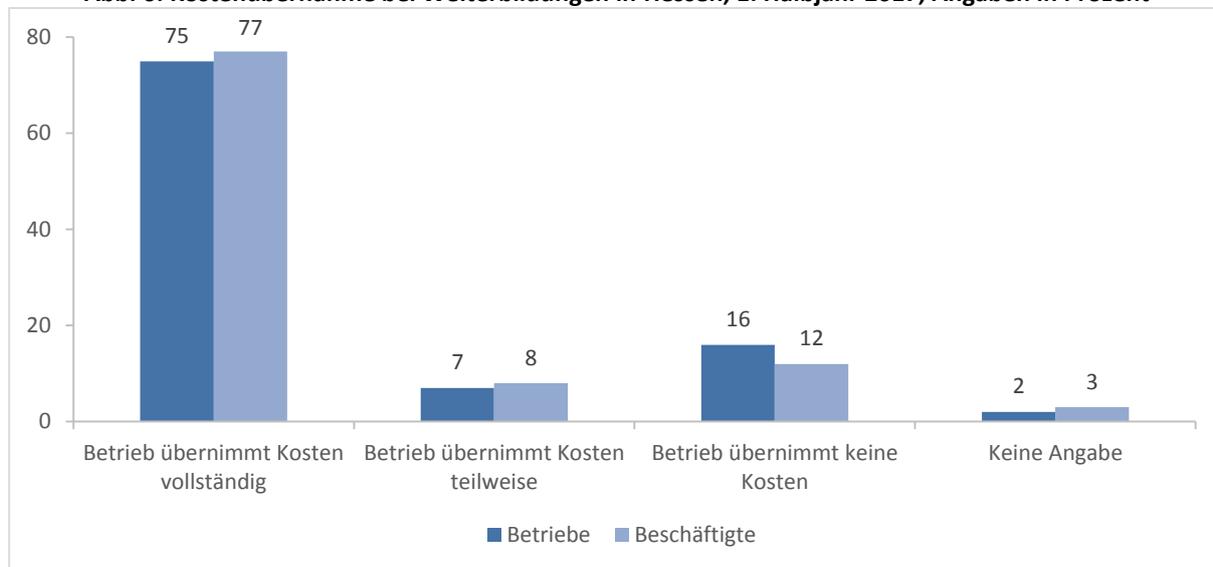
Baethge, Severing 2015: 12). Um einen umfassenden Eindruck vom betrieblichen Weiterbildungsengagement zu erhalten, wird im Folgenden die Beteiligung der Beschäftigten, respektive der Betriebe, an den entstehenden Kosten untersucht.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Betriebe der Restriktionen, welche mit der Finanzierung einer Weiterbildung einhergehen, durchaus bewusst sind. In Hessen gaben drei Viertel der weiterbildenden Betriebe an, dass sie ihre Beschäftigten normalerweise nicht an den dabei entstehenden Kosten beteiligten, wobei hiervon 77 Prozent der insgesamt im ersten Halbjahr 2017 weitergebildeten Beschäftigten profitierten (vgl. Abb. 6). In sieben Prozent der Betriebe wurden die Beschäftigten an den Kosten beteiligt, was rund acht Prozent

der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer betraf. In 16 Prozent der Betriebe mussten die Beschäftigten die Kosten vollständig übernehmen,

dies betraf zwölf Prozent der Teilnehmenden. Weitere zwei Prozent der Betriebe gaben an, dies nicht genau sagen zu können, da sie dies individuell entschieden.

**Abb. 6: Kostenübernahme bei Weiterbildungen in Hessen, 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

In den Vorjahren lag die Bereitschaft zur Kostenübernahme in Hessen auf einem ähnlichen Niveau wie im Jahr 2017. Einzig im Jahr 2009 fiel die Bereitschaft deutlich geringer aus. Eine Beobachtung, welche insgesamt dem Weiterbildungsverhalten angesichts der sonderkonjunkturellen Lage infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise entspricht.

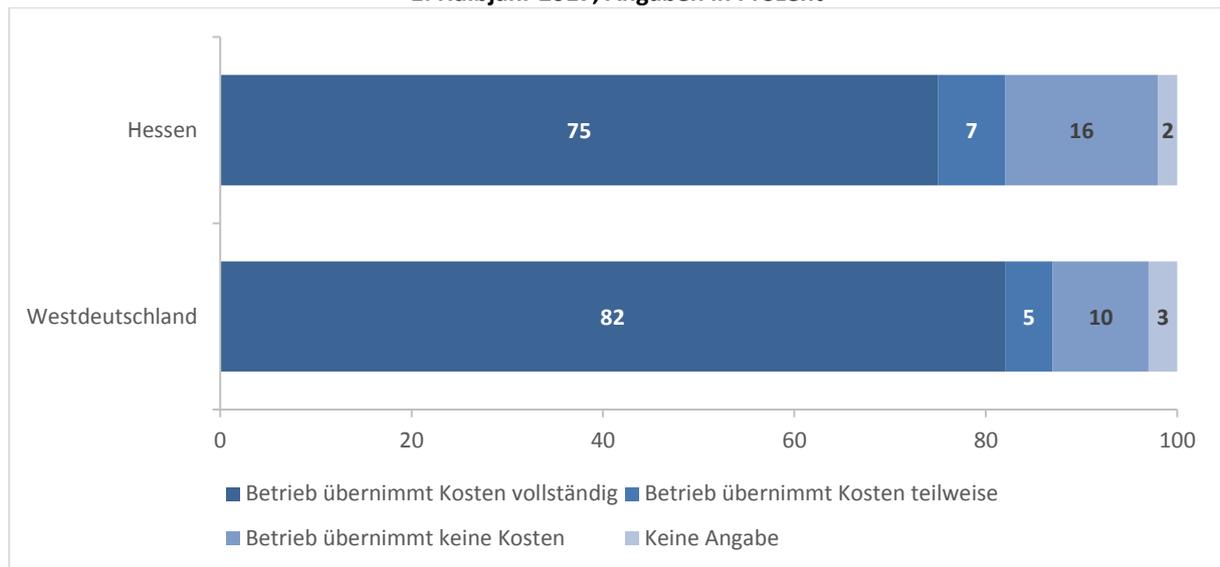
Bei der Unterscheidung hinsichtlich der Betriebsgröße zeigte sich, dass die größeren Betriebe ihre Beschäftigten insgesamt stärker von den Weiterbildungskosten entlasteten. Entsprechend wurden die Beschäftigten in den kleineren Betrieben an der Finanzierung der gesamten Weiterbildungskosten etwas häufiger beteiligt.

Werden die Betriebe in Hessen nach der Wirtschaftszweigzugehörigkeit unterschieden, konnten für diese nur geringfügige

Abweichungen von den Durchschnittswerten ermittelt werden. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Öffentliche Verwaltung ihre Beschäftigten bei der Weiterbildungsfinanzierung am häufigsten entlastete.

Im Vergleich zu Westdeutschland zeigten sich die hessischen Betriebe durchschnittlich etwas weniger großzügig (vgl. Abb. 7). Zu einer vollständigen Kostenübernahme kam es in Westdeutschland in über 80 Prozent der Betriebe (Hessen: 75 Prozent). Weitere fünf Prozent der Betriebe beteiligten sich teilweise an den entstehenden Kosten (Hessen: 7 Prozent) und drei Prozent entschieden bedarfsabhängig (Hessen: 2 Prozent). Zehn Prozent der westdeutschen Betriebe beteiligten sich nicht an den Weiterbildungskosten (Hessen: 16 Prozent).

**Abb. 7: Kostenübernahme bei Weiterbildungen in Hessen und Westdeutschland  
1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

## Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb bemisst sich neben der Frage, ob Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt gefördert werden, vor allem am Anteil der weitergebildeten Beschäftigten. Wird die Weiterbildungsquote mit Hinblick auf alle Beschäftigten ermittelt, d. h. inklusive derjenigen Beschäftigten aus nicht weiterbildenden Betrieben, dann gibt sie Auskunft über die Reichweite des Weiterbildungsengagements der Betriebe. Werden hingegen nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, gibt die Weiterbildungsquote Auskunft über die Intensität

mit welcher die Betriebe Weiterbildungen förderten (vgl. Janssen, Leber 2015: 5).

Nach einem ersten allgemeinen Überblick zur Entwicklung der Weiterbildungsteilnahmen in den hessischen Betrieben, werden auch im folgenden Abschnitt wieder Differenzierungen nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen vorgenommen. Darüber hinaus wird auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung sowie Unterschiede aufgrund des Tätigkeitsniveaus der Beschäftigten eingegangen.

### Anteil weitergebildeter Beschäftigter fällt geringer aus als im Vorjahr

Im ersten Halbjahr 2017 nahmen rund 28 Prozent aller Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 8). Verglichen mit dem westdeutschen Wert, wonach rund jeder dritte

Beschäftigte weitergebildet wurde (32 Prozent), fiel die Reichweite der Weiterbildung in Hessen damit insgesamt etwas kleiner aus.

**Abb. 8: Weiterbildungsquote insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen 1. Halbjahr 2001 – 2017, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2017, eigene Berechnungen, für die Jahre 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 und 2012 liegen keine Daten vor. Basis: Alle Betriebe.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden in Hessen insgesamt etwas weniger Beschäftigte gefördert. Dies betraf qualifiziert und einfach Beschäftigte gleichermaßen, wie die seit 2009 darstellbaren Differenzierungen der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsniveau der Beschäftigten zeigen. Weiterhin sind es vor allem die qualifiziert Beschäftigten, welche von den Betrieben gefördert werden. Beschäftigte mit einer Ausbildung bzw. einem Hochschulabschluss nahmen im ersten Halbjahr 2017 im

Schnitt doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil wie Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten.

Etwas höher liegen erwartungsgemäß die Weiterbildungsquoten, wenn nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt werden. Mit 36 Prozent wurde etwa jeder dritte Beschäftigte bei einer Weiterbildung gefördert. Die Weiterbildungsquoten der einfach und der qualifiziert Beschäftigten lagen bei 42 bzw. 25 Prozent.

### **Gute Weiterbildungschancen für Beschäftigte in den Kleinst- und Kleinbetrieben**

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb mindestens einen Beschäftigten im ersten Halbjahr 2017 bei einer Weiterbildung unterstützte, hängt, wie bereits ausgeführt, unmittelbar mit der Betriebsgröße zusammen. Zwangsläufig bessere Chancen auf eine Förderung vom Betrieb hatten die Beschäftigten der Großbetriebe dennoch nicht: Die Weiterbildungsquoten lagen unter Berücksichtigung aller Betriebe in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen zwar nah beieinander, unterschieden sich

bei Betrachtung der weiterbildenden Betriebe hingegen deutlich (vgl. Tab. 1). Hatte sich ein Kleinstbetrieb für die Förderung von Weiterbildung entschieden, fielen die Weiterbildungschancen der dort Beschäftigten besonders groß aus (62 Prozent). Auch in den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten lag die Weiterbildungsquote mit 47 Prozent deutlich über der in den größeren Betrieben (34 bzw. 24 Prozent).

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die kleineren Betriebe zwar seltener als die großen Weiterbildungen förderten, wenn sie sich aber

für die Förderung von Weiterbildungen entschieden, dann profitierten vergleichsweise viele Beschäftigte von ihrem Engagement.

**Tab. 1: Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**

	Alle Betriebe	Weiterbildende Betriebe
Anteil Beschäftigte insgesamt	28	36
<i>Anteil Beschäftigte je Betriebsgröße:</i>		
1 bis 9 Beschäftigte	29	62
10 bis 49 Beschäftigte	35	47
50 bis 249 Beschäftigte	27	34
250 und mehr Beschäftigte	23	24

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen.

### Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten

Neben der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe variiert auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten zwischen den Wirtschaftszweigen. Am häufigsten nahmen im ersten Halbjahr 2017 Beschäftigte der sonstigen Dienstleistungen an Weiterbildungen teil. Hier wurde jeder dritte Beschäftigte gefördert. Einen ähnlich hohen Anteil weitergebildeter Beschäftigter erreichten auch die Betriebe aus Handel und Reparatur (30 Prozent), dem Verarbeitenden Gewerbe (28 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (27 Prozent). In den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Betrieben wurde rund jeder vierte Beschäftigte bei einer Weiterbildung unterstützt (24 Prozent). Schlusslicht bildete, wie bereits bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, das Baugewerbe. Mit 17 Prozent Weitergebildeter fiel hier die Wahrscheinlichkeit am geringsten aus,

dass ein Beschäftigter bei einer Weiterbildung gefördert wurde.

Im Vergleich zum Vorjahr kam es in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen zu den größten Veränderungen: Der Anteil weitergebildeter Beschäftigter ist um zehn Prozentpunkte zurückgegangen.

Werden nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt, zeichnen sich ähnliche Verhältnisse ab. Die Betriebe der sonstigen Dienstleistungen sowie aus Handel und Reparatur bildeten jeweils 40 Prozent ihrer Beschäftigten weiter. Das Verarbeitende Gewerbe, die Öffentliche Verwaltung sowie die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen förderten rund jeden dritten Beschäftigten. Mit 25 Prozent geförderten Beschäftigten bildete das Baugewerbe wiederum das Schlusslicht.

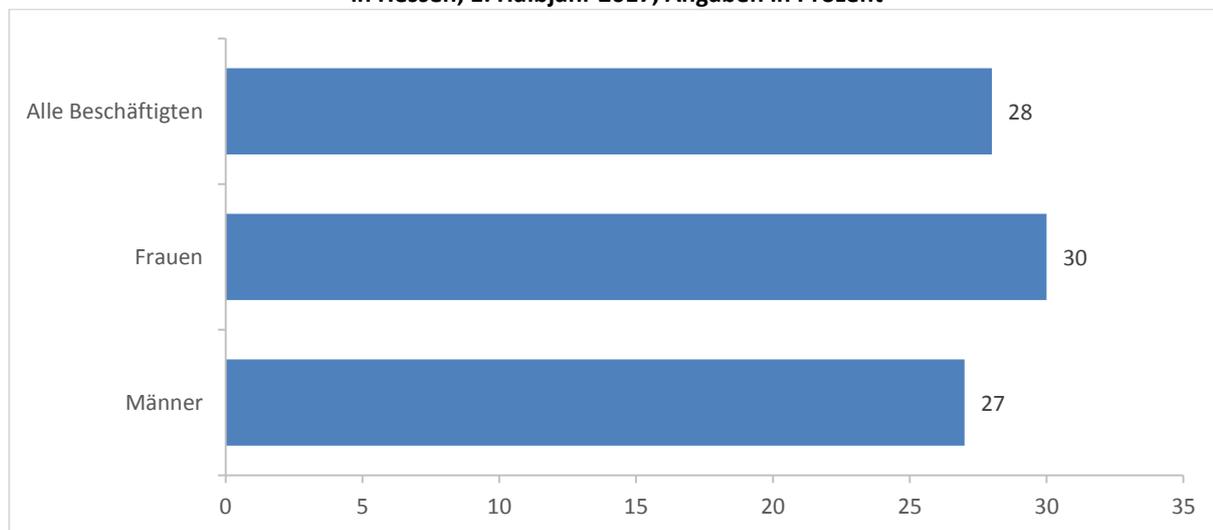
### Frauen nehmen weiterhin häufiger an Weiterbildungen teil als Männer

Die Weiterbildungsquote fällt nicht nur qualifikations- sondern auch geschlechts-spezifisch aus. Wie in den Vorjahren investierten die Betriebe auch im ersten Halbjahr 2017 wieder etwas stärker in die Weiterbildung ihrer weiblichen Beschäftigten: Während 30 Prozent der Frauen weitergebildet wurden, nahmen an betrieblich geförderten Maßnahmen nur 27 Prozent der männlichen Beschäftigten teil (vgl. Abb. 9). Die Weiterbildungsquote der Frauen lag damit zwei Prozentpunkte über der allgemeinen Weiterbildungsquote sowie drei Prozentpunkte über der der Männer.

Eine Erklärung hierfür dürfte in der Weiterbildungsbeteiligung einzelner Wirtschaftszweige liegen. So fiel in den Wirtschaftszweigen mit besonders hohen Weiterbildungsquoten auch der Frauenanteil überdurchschnittlich groß aus. Hierzu zählen die Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und die sonstigen Dienstleistungen.

Weitere Faktoren wie das Alter oder der Beschäftigungsstatus beeinflussen darüber hinaus nachweislich die Chancen der Beschäftigten an Weiterbildungen teil zu nehmen (vgl. Janssen, Leber 2015: 6).

**Abb. 9: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern in Hessen, 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen. Basis: Alle Betriebe.

### Aufstiegsqualifizierung und Nachqualifizierung

Dient eine Weiterbildung primär dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten, kann eine Aufstiegsqualifizierung gezielt auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereiten. Dies kann auch das Erreichen eines höheren Berufsabschlusses, wie

staatlich geprüfter Techniker, Handwerksmeister oder Fachwirt beinhalten. Eine Nachqualifizierung hingegen führt im Idealfall zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses, indem eine Externenprüfung erfolgreich abgeschlossen wird. Sie ist längerfristig angelegt und wird unter

bestimmten Voraussetzungen vom Bund oder den Ländern gefördert. Fokussiert wird bei der Förderung auf bestimmte Zielgruppen, wie ältere oder geringqualifizierte Beschäftigte. Die bundesweite Initiative der Bundesagentur für Arbeit „WeGebAU“, zu welcher 2015 im IAB-Betriebspanel gefragt wurde, zählt zu diesen Förderprogrammen. Auch das Bundesland Hessen unterstützt mit der Förderlinie „ProAbschluss“ seit 2015 gezielt die Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter. Förderfähig sind in diesem Fall sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigte, die ihren Wohnsitz in Hessen haben und weiteren Kriterien entsprechen.<sup>2</sup>

Ob und wie viele der Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben im ersten Halbjahr 2017 bei einer Aufstiegs- oder einer Nachqualifizierung unterstützt wurden, war Teil der Erhebungen des IAB-Betriebspanels 2017. Insgesamt ergeben die Auswertungen, dass sich in Hessen zwar etwas mehr als die Hälfte der Betriebe in Weiterbildung engagierten, es aber eher selten zu einer Aufstiegs- oder einer Nachqualifizierung kam. Qualifizierungsmaßnahmen, welche

auf die Erlangung eines höherwertigen Abschlusses abzielen, wurden dabei etwas häufiger genannt als Nachqualifizierungen. Diese Beobachtung entspricht auch den zuvor ausgeführten Ergebnissen, wonach qualifiziert Beschäftigte deutlich bessere Chancen haben an einer betrieblich geförderten Weiterbildung teilzunehmen als an- und ungelernte Beschäftigte.

Weiterbildungsmaßnahmen, welche auf einen höheren Berufsabschluss ausgerichtet sind, wurden im ersten Halbjahr 2017 von rund sieben Prozent der weiterbildenden Betriebe in Hessen gefördert (Westdeutschland: 6 Prozent). Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten waren mit 43 Prozent überdurchschnittlich häufig an der Aufstiegsqualifizierung einzelner Beschäftigter beteiligt (vgl. Tab. 2). Abweichungen vom Landesdurchschnitt, welche mit der Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe in Zusammenhang gebracht werden können, konnten nur für die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe beobachtet werden. Während zehn Prozent der erstgenannten auch Aufstiegsqualifizierungen unterstützten, kam das Verarbeitende Gewerbe auf 17 Prozent aller weiterbildender Betriebe.

**Tab. 2: Aufstiegsqualifizierung nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**

	Aufstiegsqualifizierung
Anteil Betriebe insgesamt	7
<i>Anteil Betriebe je Betriebsgröße:</i>	
1 bis 9 Beschäftigte	2
10 bis 49 Beschäftigte	10
50 bis 249 Beschäftigte	16
250 und mehr Beschäftigte	43

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

<sup>2</sup> Weiterführende Informationen zu den Beratungs- und Förderangeboten der Initiative ProAbschluss finden sich unter [www.proabschluss.de/startseite](http://www.proabschluss.de/startseite).

Qualifizierungsanstrengungen, welche spezifisch auf die Gruppe der an- und ungelernen Beschäftigten ausgerichtet sind, wurden im ersten Halbjahr 2017 von nur drei Prozent der weiterbildenden Betriebe Hessens unternommen. Hessen lag damit auf einem vergleichbaren Niveau wie Westdeutschland (4 Prozent). Auch im Falle der Nachqualifizierungen standen die Betriebsgröße und das Engagement der Betriebe in einem positiven Zusammenhang

(vgl. Tab. 3). Allerdings fielen die Unterschiede in der Nachqualifizierung zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe deutlich kleiner aus. Am häufigsten bestätigten die Betriebe der sonstigen Dienstleistungen, dass sie sich an Nachqualifizierung beteiligten (7 Prozent). Die Betriebe der wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen waren zu drei Prozent an Nachqualifizierungen beteiligt. Die anderen Wirtschaftszweige blieben hinter dem Landesdurchschnitt zurück.

**Tab. 3: Nachqualifizierung nach Betriebsgröße in Hessen 1. Halbjahr 2017, Angaben in Prozent**

	Nachqualifizierung
Anteil Betriebe insgesamt	3
<i>Anteil Betriebe je Betriebsgröße:</i>	
1 bis 9 Beschäftigte	1
10 bis 49 Beschäftigte	5
50 bis 249 Beschäftigte	7
250 und mehr Beschäftigte	14

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017, eigene Berechnungen, Basis: alle Betriebe, die im 1. Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Wissenswert ist darüber hinaus, dass der Anteil an allen weitergebildeten Beschäftigten sowohl im Fall einer Aufstiegs- als auch einer Nachqualifizierung bei jeweils etwa einem Prozent lag. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass der Großteil der im

ersten Halbjahr 2017 betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen weder auf einen funktionalen Aufstieg noch auf den Erwerb eines Berufsabschlusses ausgerichtet gewesen ist.

## Resümee

Die Partizipation der Betriebe wie auch der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. An zentraler Stelle steht gleichermaßen für Beschäftigte wie Betriebe, dass eine Weiterbildung nutzendstiftend sein soll. Dazu zählt aus Sicht der Beschäftigten, neben individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und neuen Aufgabenfeldern, auch die Aussicht auf Gehaltserhöhungen (vgl. Osiander, Stephan 2018: 25). Während die Betriebe ebenfalls damit kalkulieren, dass der erwartete Nutzen einer Weiterbildung die Kosten übersteigt, wird ihr Weiterbildungsengagement bspw. auch durch Investitionsentscheidungen, Fragen der Reputation und soziale Gründe motiviert (vgl. Seyda, Placke 2017: 16). Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass mit der Digitalisierung ein steigender Qualifikationsbedarf einhergeht und sich der betriebliche Weiterbildungsbedarf infolgedessen verändern wird (vgl. Seyda et al. 2018: 112).

Die Betriebe beeinflussen mit ihrem Engagement und ihrer Haltung maßgeblich die Partizipation der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung. Zeigt sich ein Betrieb an der Weiterentwicklung seiner Beschäftigten interessiert, geht proaktiv auf diese zu und unterstützt die Weiterbildungsteilnahme durch Kostenübernahme sowie Anrechenbarkeit auf die Arbeitszeit, wirkt sich dies nachweislich positiv auf die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten aus (vgl. Osiander, Stephan 2018: 22). Die Übernahme neuer Aufgaben sowie mögliche Gehaltserhöhungen nach einer Weiterbildung gelten darüber hinaus als wichtige Stellschrauben, wenn es darum geht, die

Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen (ebd. 25).

Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe in Hessen unterstützte im ersten Halbjahr 2017 Beschäftigte bei einer Weiterbildung. Mit steigender Betriebsgröße nahm die Bereitschaft der Betriebe in Weiterbildung zu investieren deutlich zu. Dabei verfügen die größeren Betriebe im Allgemeinen über einige Vorteile, die ihr Weiterbildungsverhalten insgesamt positiv beeinflussen. Hierzu zählen u. a. eine professionalisierte Personalarbeit sowie der Zugang zu ausreichend Ressourcen (vgl. von Rosenblatt 2012: 28).

Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte Formate haben sich in den vergangenen Jahren kaum verändert. Externe Kurse wurden auch im ersten Halbjahr 2017 wieder mit Abstand am häufigsten gefördert. Großbetriebe nutzten darüber hinaus eine vergleichsweise große Vielfalt an Weiterbildungsformaten.

Die in Weiterbildung aktiven Betriebe scheinen sich größtenteils der Restriktionen für die Beschäftigten bewusst zu sein, welche von der Finanzierung einer Weiterbildung und der Anrechenbarkeit auf die Arbeitszeit ausgehen. In Hessen fanden wichtige Weiterbildungsmaßnahmen in der Mehrheit der weiterbildenden Betriebe während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Auch an den direkten Kosten einer Weiterbildung, bspw. für bereitgestellte Materialien, Dienstreisen oder Kursgebühren, beteiligte sich die Mehrheit der Betriebe. Insgesamt wurden auf diesem Weg im ersten Halbjahr 2017 rund drei Viertel aller Teilnehmenden von den genannten Kosten vollständig entlastet.

Neben der Finanzierbarkeit von Weiterbildungen, welche sich besonders für die kleineren Betriebe häufig als schwierig erweist, bedarf es zudem der Berücksichtigung der Perspektive der Beschäftigten. So wirkt sich bspw. die Frage der Kostenübernahme nicht nur negativ auf die kleinen Betriebe aus, sondern stellt insbesondere Geringverdiener vor große Herausforderungen, wenn bspw. Verdienstaufschläge zugunsten einer Weiterbildung nicht eigenständig kompensiert werden können. Aber auch vorherige Lernerfahrungen beeinflussen die Teilnahmebereitschaft (vgl. Osiander, Stephan 2018: 10). Diese Herausforderungen werden auch in den Angaben der hessischen Betriebe sichtbar. Zwar nahm insgesamt rund jeder vierte Beschäftigte im ersten Halbjahr 2017 die Gelegenheit zur betrieblichen Weiterbildung wahr, gleichzeitig waren qualifiziert Beschäftigte etwa doppelt so häufig in Weiterbildungen vertreten wie Einfachbeschäftigte. Die Weiterbildungsquote der verschiedenen Tätigkeitsniveaus hat sich nicht weiter angeglichen. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme bleiben ebenfalls bestehen. Frauen nahmen weiterhin etwas häufiger an Weiterbildungen teil als Männer.

Zwar beteiligten sich die kleinen Betriebe verhältnismäßig selten an den Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten, wenn sie sich aber dazu entschlossen, profitierten relativ viele Beschäftigte von ihrem Engagement. Um die Weiterbildungsbeteiligung der kleineren Betriebe zu fördern sowie unterrepräsentierte Gruppen, wie Ältere oder Geringqualifizierte,

verstärkt für Weiterbildungen zu gewinnen, gibt es verschiedene politische Fördermöglichkeiten (z. B. „WeGebAU“). Besonderes Augenmerk wird hierbei auf das Nachholen eines formalen Berufsabschlusses gelegt, denn eine bedeutende Anzahl an Beschäftigten verfügt nicht über einen formalen oder verwertbaren Berufsabschluss. Das Engagement der Betriebe in Nachqualifizierung, welche mit einer erfolgreichen Externenprüfung abschließt, wurde bei der Befragung im Jahr 2017 erstmals erhoben. Sowohl für Westdeutschland als auch Hessen zeichnet sich allerdings ab, dass eine Nachqualifizierung von verhältnismäßig wenigen Betrieben gefördert wird. Insgesamt wurde nur ein Prozent der Beschäftigten im ersten Halbjahr 2017 bei einer Nachqualifizierung vom Betrieb unterstützt. Eine ähnlich große Personengruppe wurde im gleichen Zeitraum für die Übernahme höherwertiger Aufgaben vorbereitet. Aufstiegsqualifizierungen waren in den Betrieben insgesamt etwas weiter verbreitet. Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass die Betriebe ihr Weiterbildungsengagement weiterhin primär auf die Gruppe der Höherqualifizierten ausrichten. Auch die Qualität der Weiterbildungen unterscheidet sich zwischen den Beschäftigtengruppen. Andere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Baethge, Severing 2015: 12): Weiterbildungen für Geringqualifizierte finden überwiegend auf informeller Ebene statt, wodurch zwar die beruflichen Kompetenzen erweitert werden. Dies führt aber nicht zu formalen Abschlüssen, die auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verwertbar wären.

## Methodische Hinweise

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eine repräsentative Betriebsbefragung, welche seit 1993 in Zusammenarbeit mit Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH) durchgeführt wird. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit ist seit 2001 eine repräsentative Auswertung der Daten für Hessen möglich. Neben der Entwicklung zentraler Betriebskennzahlen können aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden.

Der Report zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten ist der vierte Einzelreport zur Befragungswelle 2017. Befragt wurden in Hessen in der aktuellen Welle insgesamt 975 Betriebe, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt wurden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen zu treffen. Um Aussagen über die Grundgesamtheit tätigen zu können, wird die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen

Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet. Die Angaben sind nach der Gewichtung repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.

Die Daten des IAB-Betriebspanels unterscheiden sich von anderen Daten zur betrieblichen Weiterbildung. So erfasst das IAB-Betriebspanel ausschließlich formal organisierte betriebliche Weiterbildung, welche von den Betrieben durch Freistellung oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten gefördert wird. Zudem beziehen sich die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung jeweils auf das erste Halbjahr. Da im IAB-Betriebspanel die von den Betrieben geförderten Weiterbildungen erfasst werden, ohne dass die von den Beschäftigten selbst organisierten und finanzierten Weiterbildungen berücksichtigt werden, ist davon auszugehen, dass im Berichtszeitraum tendenziell mehr Personen an Weiterbildungen teilgenommen haben.

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

## Literatur

Baethge, Martin / Severing, Eckart (2015): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. In: Baethge, Martin / Severing, Eckart (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld, S. 7-16.

Janssen, Simon / Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter. In: IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Osiander, Christopher / Stephan, Gesine (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB-Discussion Paper Nr. 4, Nürnberg.

Rosenblatt, Bernhard von (2012): Das Beteiligungsgefälle in der betrieblichen Weiterbildung nach Unternehmensgröße und Beschäftigtengruppen. In : Loebe, Herbert / Severing, Eckart [Hrsg.]: Qualifizierungsberatung in KMU. Förderung systematischer Personalentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann 2012, S. 17-33. - (Wirtschaft und Bildung; 67).

Seyda, Susanne / Meinhard, David B. / Placke, Beate (2018): Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 45. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.

Seyda, Susanne / Placke, Beate (2017): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 44. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln.

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

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