



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2015

IAB-Betriebspanel-Report Hessen

Franziska Schmidt

Dr. Christa Larsen

Juli 2016



Inhaltsverzeichnis

Weiterbildung: Qualifikationen erhalten und erweitern	2
Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität	4
Anteil weiterbildender Betriebe geht weiter zurück	4
Am seltensten Weiterbildung im Baugewerbe	5
Erneuter Anstieg des Anteils weitergebildeter Beschäftigter.....	6
Dienstleistungssektor förderte die meisten Beschäftigten	7
Beschäftigte in Großbetrieben wurden am seltensten weitergebildet	9
Weiterbildung von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit	11
Das Verarbeitende Gewerbe setzte zunehmend auf die Weiterbildung einfach Beschäftigter.....	11
Am häufigsten profitierten einfach Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen von Weiterbildungen.....	13
In Kleinbetrieben wurde ein höherer Anteil an einfach Beschäftigten weitergebildet.....	14
Geringer Anteil an hessischen Betrieben nutzt WeGebAU.....	15
Formen und Organisation der Weiterbildung	17
Externe Kurse blieben die häufigste Art der Weiterbildung.....	17
Externe Kurse gewannen weiter an Bedeutung	18
Weiterbildung am häufigsten während der Arbeitszeit	19
Die meisten Betriebe übernahmen vollständig die Weiterbildungskosten.....	20
Resümee	22
Methodische Anmerkungen.....	23
Literatur.....	23

Weiterbildung: Qualifikationen erhalten und erweitern

Grundlegend für die betriebliche Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit sind qualifizierte Fachkräfte. Zum einen macht es der technologische Fortschritt nötig, Qualifikationen passgenau und flexibel anzupassen. Die betriebliche Weiterbildung stellt dazu ein zentrales Instrument dar.

Zum anderen gewinnt die Fachkräftesicherung zunehmend an Bedeutung mit Blick auf den demografischen Wandel und das prognostizierte Fachkräftedefizit von über 120.000 Personen in Hessen bis 2020 (Demireva et al. 2015). Es wird erwartet, dass die Nachfrage nach an- und ungelerten Beschäftigten zurückgeht und die Fachkräftenachfrage steigt (ebd.). Nehmen die Schwierigkeiten qualifiziertes Personal zu rekrutieren zu, stellt neben der Ausbildung die betriebliche Weiterbildung, als flexibleres Instrument zur Nach- oder Anpassungsqualifizierung von bereits vorhandenen aber noch nicht ausreichend qualifizierten Arbeitskräften, eine Möglichkeit dar, Fachkräftengpässe einzudämmen. Hiervon könnten vor allem die Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten profitieren. Mit Blick auf die prognostizierte zukünftig geringere Nachfrage dieser Tätigkeitsgruppe und den höheren Bedarfen an Fachkräften, liegt es nahe auch die bestehenden Potenziale der einfach Beschäftigten, die meist gering oder gar nicht qualifiziert sind, zu nutzen, um dem dro-

henden Fachkräftemangel innerbetrieblich entgegenzuwirken.

Im ersten Teil dieses Reports wird daher der Frage nachgegangen, wie hoch die Weiterbildungsbeteiligung seitens der Betriebe und die Weiterbildungsintensität im Erhebungsjahr 2015 waren und welche betrieblichen Charakteristika eine Rolle spielten.

Auch wenn Arbeitgeber 2014 sowohl in Hessen als auch bundesweit die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern als wichtigstes Instrument ansahen, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftige Bedarfe zu decken (Jansen/Leber 2015, Nüchter/Larsen 2015), spiegelte sich dies (noch) nicht an der Beteiligung von einfach Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen wider. In hessischen Betrieben nahm die Gruppe der einfach Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen 2013 den geringsten Anteil ein (Nüchter/Larsen 2014). Die Potenziale der Fachkräftesicherung über die Nachqualifizierung von Personal in einfachen Tätigkeiten scheinen in der Vergangenheit nicht ausreichend erkannt und genutzt worden zu sein.

Dem Thema der Weiterbildung von einfach Beschäftigten wird sich im zweiten Teil dieses Reports gewidmet.

Den bestehenden Hindernissen nicht nur seitens der Betriebe Weiterbildung anzubieten, sondern auch der Beschäftigten an Nachqualifizierungen teilzunehmen, wird mit Förderangeboten versucht entgegenzuwirken. Bundesweit ist das Ziel der Initiative WeGebAU (gefördert durch die Bundesagentur für Arbeit), einerseits durch Bezuschussung der Weiterbildungskosten und andererseits mit einem Arbeitsentgeltzuschuss sowohl Beschäftigte zu

Nachqualifizierungen als auch Betriebe zur Unterstützung solcher qualifizierenden Weiterbildungen zu aktivieren. Eine Befragung zur Nutzung dieses Förderinstruments wurde erstmals im IAB-Betriebspanel 2015 durchgeführt. Die Ergebnisse dazu finden sich am Ende des zweiten Teils dieses Reports.

Im dritten Teil werden die Weiterbildungsangebote und deren Organisation genauer betrachtet.

Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität

In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, auf welchem Stand sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) und die Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte

werden gefördert?) in Hessen 2015 befanden und wie sie sich entwickelt haben. Zudem findet eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen statt.

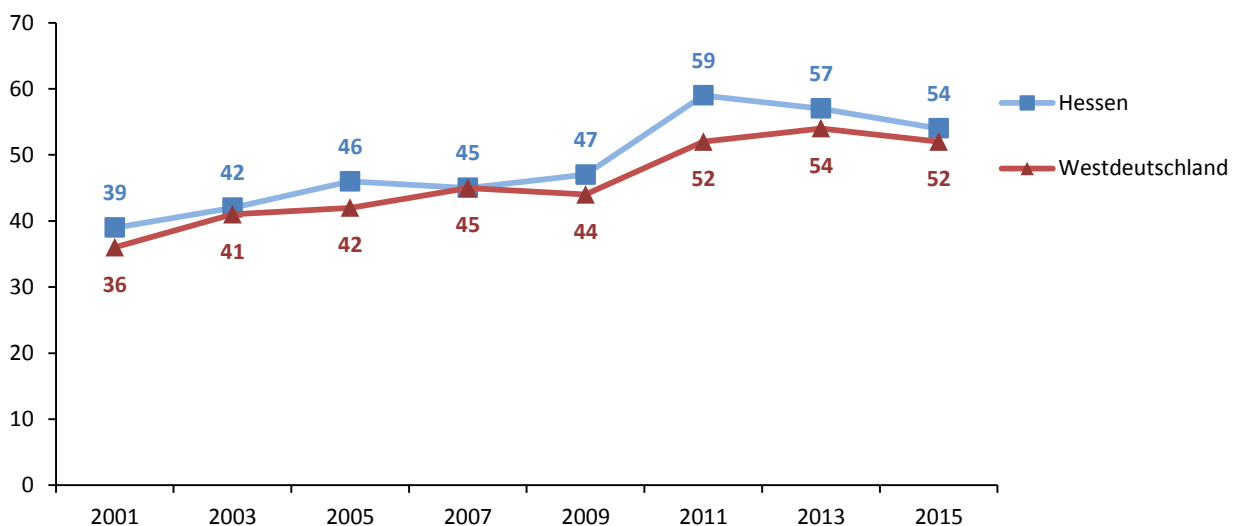
Anteil weiterbildender Betriebe geht weiter zurück

Im Jahr 2011 förderten oder finanzierten rund 59 Prozent der Betriebe in Hessen Weiterbildungen. Dieser Höchststand wurde 2013 nicht erreicht und der Anteil an weiterbildenden Betrieben nahm um 2 Prozentpunkte ab. Im ersten Halbjahr 2015 sank die Weiterbildungsbeteiligung erneut. Jedoch förderten weiterhin etwas über die Hälfte der Betriebe Weiterbildungs-

gen (54 Prozent) und die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe blieb den Vorjahren entsprechend auf einem etwas höheren Niveau als der westdeutsche Durchschnitt.

Dadurch wird weiterhin die langfristige Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung untermauert.

Abb. 1: Anteil an Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 -2015, eigene Berechnungen

Am seltensten Weiterbildung im Baugewerbe

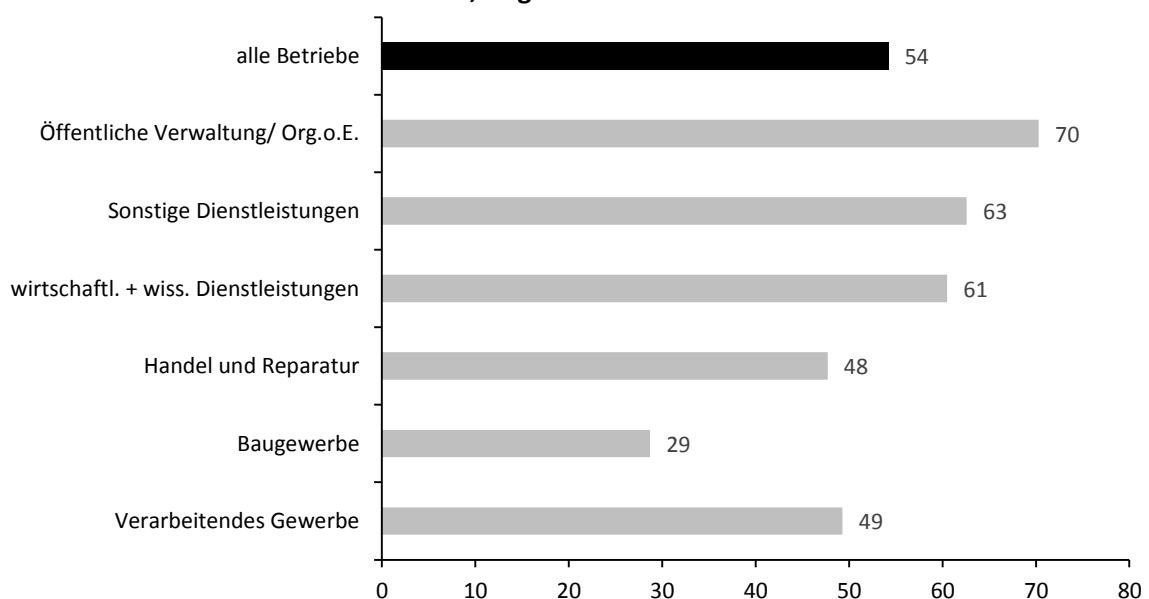
Unterschiedliche betriebliche Faktoren spielen eine Rolle für die Beteiligung an Weiterbildungen in Hessen. Zum einen kann zwischen den Betriebsgrößen differenziert werden. Wie zu erwarten, wiesen Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte) die höchste Weiterbildungsbeteiligung auf (96 Prozent). Der Anteil an hessischen Betrieben, die Weiterbildung förderten, nahm konstant mit der Größe der Betriebe ab: Je kleiner der Betrieb, desto geringer die Beteiligung.

Zum anderen fanden sich zwischen den Wirtschaftszweigen bekannte, wenn auch leicht veränderte Unterschiede im Vergleich zu 2013. Das Baugewerbe beteiligte sich 2015 am seltensten an Weiterbildungen. Der Anteil der Betriebe aus diesem Wirtschaftszweig sank von 44 Prozent (2013) auf 29 Prozent (2015). Stattdessen setzt das Baugewerbe stärker auf die Ausbildung von Fachkräften, da die Ausbildungsintensität in diesem Sektor 2015 erneut am höchsten war (Nüchter/Larsen

2016). Dagegen nahm der Anteil der weiterbildenden Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe von zuvor 43 Prozent (2013) auf 49 Prozent zu. Auch wenn dieser Sektor 2015 die höchste Ausbildungsbeteiligung besaß (ebd.), investierten offensichtlich immer mehr Betriebe gleichzeitig auch in Weiterbildungen. Die Weiterbildungsbeteiligung der Dienstleistungssektoren blieb mit rund 60 Prozent auf einem fortwährenden überdurchschnittlichen Niveau. Wie schon 2013 ragte die Öffentliche Verwaltung mit 70 Prozent weiterbildender Betriebe heraus.

Neben der Betriebsgröße und den Wirtschaftszweigen waren noch andere Merkmale bedeutend für die betriebliche Weiterbildung. Vor allem die finanzielle Lage der Betriebe, gemessen anhand der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2014), hing erwartungsgemäß positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung zusammen: Je besser die Ertragslage, desto mehr Betriebe bildeten weiter.

Abb. 2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Durch weitere Analysen stellte sich tendenziell heraus, dass dies besonders für kleinere Betriebe eine Rolle spielte. Je kleiner der Betrieb war, desto entscheidender war die Ertragslage für die Weiterbildungsbeteiligung. Für große Betriebe war die finanzielle Lage dagegen weniger bedeutend, sie bildeten fast unabhängig von der eingeschätzten Ertragslage des vorherigen Geschäftsjahres weiter. Allerdings sind die Aussagen, die sich aus den weiteren Analysen ergeben, aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen, lediglich als Tendenz anzusehen.

Ein anderer bereits in der Einleitung genannter Aspekt sind die teilweise herrschenden oder erwarteten Fachkräftengpässe. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Fachkräftesicherung, wäre zu erwarten, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten höher ausfällt. Tatsächlich stellte sich dies 2015 nicht so eindeutig heraus, wie erwartet.

77 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen bildeten weiter und um nur 10 Prozentpunkte weniger beteiligt waren Betriebe, die keinen Fachkräftemangel 2015 besaßen. Allerdings ist der Druck für kleinere Betriebe größer. Es stellte sich tendenziell heraus, dass verstärkt Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) weiterbildeten, wenn Fachkräftestellen unbesetzt waren: Der Anteil an geförderten Weiterbildungen war von Kleinstbetrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen um rund 30 Prozentpunkte größer als der von Kleinstbetrieben ohne bestehende Fachkräftengpässe. Für alle anderen Betriebsgrößen war dies weniger relevant: Die Weiterbildungsbeteiligung unterschied sich kaum zwischen Betrieben mit und ohne unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten. Letztere Aussagen zum Zusammenhang der Betriebsgrößen unterliegen jedoch ebenfalls der genannten Einschränkung aufgrund der Fallzahlen.

Erneuter Anstieg des Anteils weitergebildeter Beschäftigter

Um die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb zu messen, reicht es nicht aus, lediglich zu erfassen, ob ein Betrieb überhaupt Weiterbildungen förderte oder finanzierte. Vor allem Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bieten meist mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme an. Eine wesentlich aussagekräftigere Einschätzung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens bietet die Weiterbildungsintensität, definiert als die (relative) Anzahl derjenigen Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen.

Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung setzte sich der Anstieg in der Weiterbildungsintensität fort: Hochgerechnet

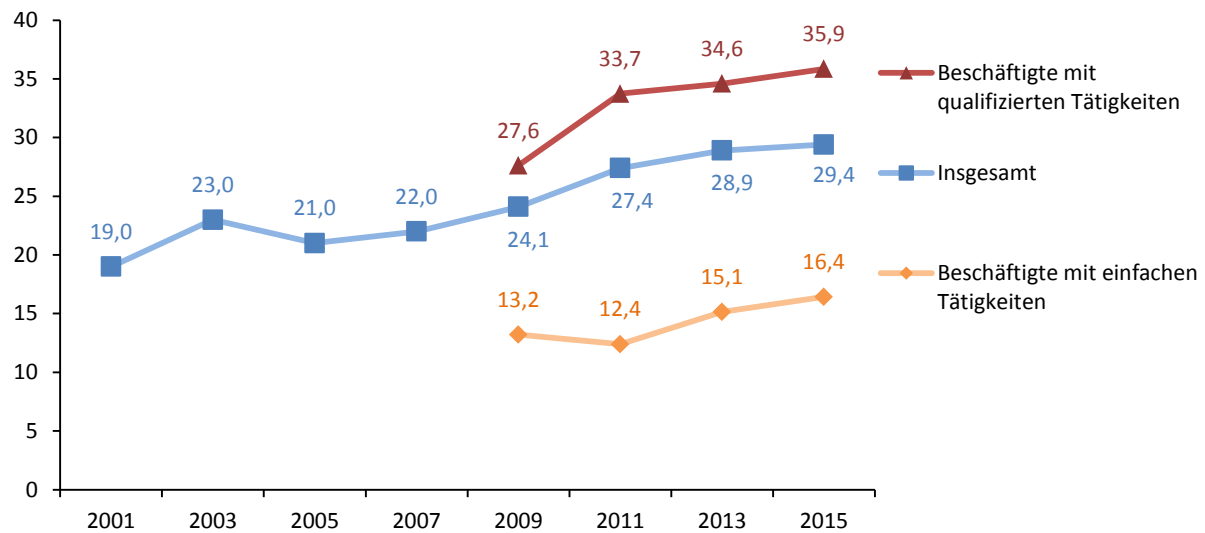
wurden ca. 899.000 Beschäftigte gefördert, was einem Zuwachs von rund 47.000 Personen im Vergleich zum Erhebungsjahr 2013 entsprach. Somit erreichte die Weiterbildungsquote (Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten) mit 29,4 Prozent erneut einen Höchststand (+0,5 Prozentpunkte).

Nach den unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus wurde erstmals 2009 differenziert. Insgesamt ließ sich ein Anstieg der Weiterbildungsquote sowohl bei Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten (die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschulabschluss erfordern) als auch bei den Beschäftigten mit einfachen Tätig-

keiten (die keine Berufsausbildung erfordern) ausmachen. Seit 2009 lag die Weiterbildungsintensität der qualifiziert Beschäftigten – wie zu erwarten – über dem hessischen Durchschnitt und überstieg diesen 2015 mit 35,9 Prozent deutlich. Die

Weiterbildungsintensität der einfach Beschäftigten befand sich dagegen durchgehend weit unter dem Durchschnitt und erreichte 2015 16,4 Prozent.

Abb. 3: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015 und differenziert nach Tätigkeitsbereichen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Außerdem lässt sich beobachten, dass sich der Abstand dieser beiden Tätigkeitsgruppen bei der Beteiligung an Weiterbildung von 2009 zu 2011 vergrößerte: Die Weiterbildungsquote der qualifiziert Beschäftigten stieg an, während die der einfach Beschäftigten leicht zurückging. Inwieweit das Wirtschaftskrisenjahr 2009 für diese Entwicklung eine Einflussgröße darstellt, kann mit diesen Ergebnissen nicht weiter beurteilt werden. 2013 verringerte sich der Abstand zwischen den Weiterbildungsquoten der beiden Tätigkeitsgrup-

pen um ca. 2 Prozentpunkte. Bis 2015 blieben die Unterschiede weitestgehend stabil und eine Annäherung in der Weiterbildungsintensität dieser beiden Gruppen ist vorerst nicht auszumachen.

Anscheinend wurden auch 2015 die Potenziale der einfach Beschäftigten nicht ausreichend genutzt. Möglicherweise fehlende Bedarfe oder der im Vergleich zu den Kosten als geringer eingeschätzte Nutzen könnten hierbei eine Rolle spielen. Der zweite Teil dieses Reports widmet sich diesem Thema genauer.

Dienstleistungssektor förderte die meisten Beschäftigten

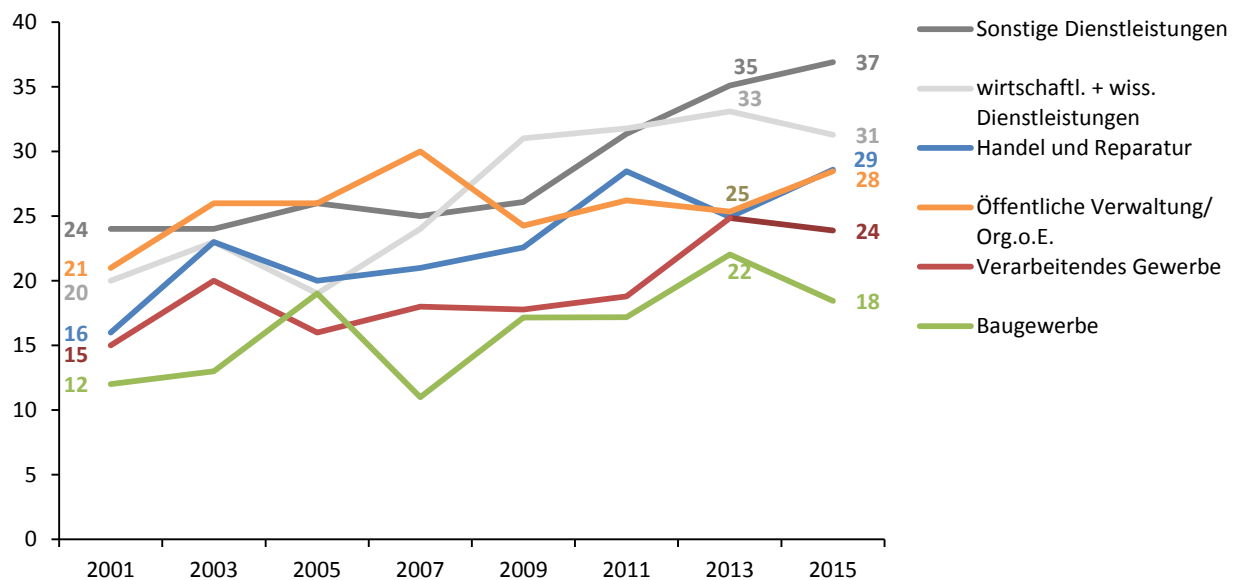
Strukturelle Differenzen lassen sich ebenfalls bei differenzierter Betrachtung der Weiterbildungsintensität nach Wirt-

schaftszweigen beobachten. Im ersten Halbjahr 2015 nahmen Beschäftigte des Dienstleistungssektors mit im Schnitt 31

bzw. 37 Prozent am häufigsten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Den niedrigsten Anteil an geförderten Beschäftigten wies das Produzierende Gewerbe auf, in dem das Baugewerbe den geringsten (18 Prozent) und das Verarbeitende Gewerbe einen etwas höheren Anteil (24 Prozent) an weitergebildetem Personal aufwies.

Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung, die in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich hoch ausfiel (vgl. Abb. 2), lag die Weiterbildungsquote mit 28 Prozent unter dem Durchschnitt. Somit boten zwar viele Betriebe in diesem Sektor mindestens eine Weiterbildung an, der Anteil der Beschäftigten, der davon profitierte, war jedoch vergleichsweise gering.

Abb. 4: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Langfristig zeigt sich seit 2001 eine sehr heterogene Entwicklung. Während das Baugewerbe und die Öffentliche Verwaltung von 2001 bis 2015 nur um 6 bzw. 7 Prozentpunkte mehr Beschäftigte weiterbildeten, nahm der Anteil des geförderten Personals in den Sektoren sonstige Dienstleistungen und Handel und Reparatur um jeweils rund 13 Prozentpunkte zu.

Bis auf eine Ausnahme (im Jahr 2005) waren Beschäftigte des Baugewerbes am seltensten an Weiterbildungsmaßnahmen

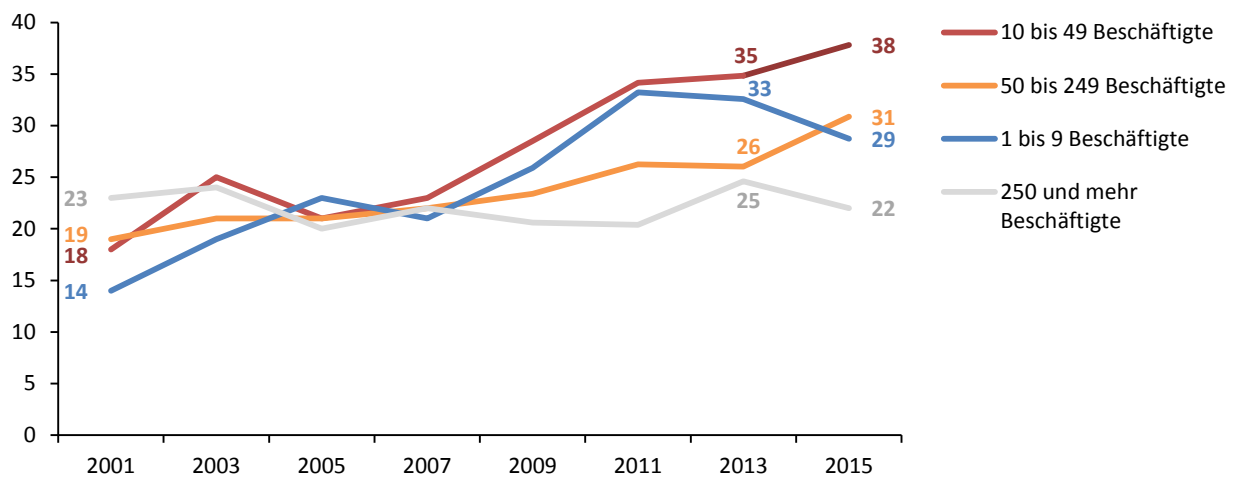
beteiligt. Zwar wurde in diesem Sektor 2013 mit 22 Prozent ein Höchststand bei der Weiterbildungsintensität erreicht, diese nahm jedoch 2015 um 4 Prozentpunkte ab und sank auf ein ähnliches Niveau wie 2011. Dies entsprach der Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in diesem Sektor (vgl. Abb.2). Im Vergleich zu 2011 bildeten weniger Betriebe des Baugewerbes weiter, während ebenfalls zunehmend weniger Beschäftigte gefördert wurden.

Beschäftigte in Großbetrieben wurden am seltensten weitergebildet

Wie bereits beschrieben, trat ein Größeneffekt auf, als es um die Beteiligung der Betriebe an Weiterbildungen ging. Allerdings spiegelte sich dies nicht in der Weiterbildungsintensität, also dem Anteil der geförderten Beschäftigten, wider: Hessische Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte) bildeten 2015 im Schnitt mindestens jeden

dritten Beschäftigten weiter, während Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) fast nur jeden Fünften förderten. Kleinst- (1-9 Beschäftigte) und Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte) zeigten eine mittlere Weiterbildungsintensität (29 bzw. 31 Prozent).

Abb. 5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2015, eigene Berechnungen

Im zeitlichen Verlauf ist zu erkennen, dass zwischen 2005 und 2007 alle Betriebsgrößen auf einem ähnlichen Niveau der Weiterbildungsintensität lagen und ab 2009 vor allem die Klein- und Mittelbetriebe stetig einen zunehmenden Anteil an Beschäftigten förderten. Insbesondere setzte sich die Tendenz der Kleinbetriebe Beschäftigte weiterzubilden fort. Deren Weiterbildungsintensität wies 2015 erneut einen Höchststand auf.

Ebenfalls bildeten 2015 mittelgroße Betriebe mehr Beschäftigte weiter als je zuvor seit Beginn des Beobachtungszeitraums. Hier zeigte sich im Vergleich zu 2013 ein Zuwachs um 5 Prozentpunkte an weitergebildeten Beschäftigten. Dagegen

nahm der Anteil an geförderten Beschäftigten in Kleinst- und Großbetrieben verglichen mit 2013 ab.

Auch wenn die meisten Großbetriebe mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme anboten und weniger Kleinbetriebe weiterbildeten, so profitierten die Beschäftigten in Kleinbetrieben wesentlich häufiger von betrieblichen Förderungen, als es in Großbetrieben der Fall war. Sie zeigten weiterhin eine besonders hohe Weiterbildungsbereitschaft, während Großbetriebe wesentlich ausgewählter weiterbildeten.

Weshalb Kleinstbetriebe im Vergleich zu 2011 weniger Beschäftigte weiterbildeten, kann vorerst nicht eindeutig geklärt wer-

den. Von Bedeutung könnte möglicherweise das Absinken des Anteils der weitergebildeten Beschäftigten im Baugewerbe sein. Da viele Kleinbetriebe diesem Wirtschaftszweig zugeordnet werden können, könnte die Entwicklung des Sek-

tors auch im Zusammenhang mit der Weiterbildungsintensität der Kleinbetriebe gestanden haben. Zudem muss die zukünftige Entwicklung abgewartet und beobachtet werden.

Weiterbildung von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit

Einleitend wurde auf die Bedeutung der Weiterbildung als Instrument der Nachqualifizierung hingewiesen. Bisher wurde diese Möglichkeit jedoch wenig genutzt: Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit nahm nur minimal zu und blieb verglichen mit anderen Tätigkeitsgruppen weiterhin auf einem wesentlich niedrigerem Niveau (vgl. Abb. 3). Welche Faktoren eine Weiterbildung von Personal mit einfachen Tätigkeiten begünstigen, kann unterschiedlich sein. In erster Linie sind jedoch nach einer Untersuchung von Bellmann und anderen (2015) mit Daten des IAB Betriebspanels 2013 die „antizipierte[n] Fachkräfteengpässe [...] Treiber der betrieblichen Wei-

terbildung von einfach Beschäftigten“ (ebd. S. 299).

Unter dem Aspekt der zunehmenden Fachkräfteengpässe in Hessen (Nüchter/Larsen 2015) stellt sich für das Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe die Frage, inwiefern sich die Beteiligung der Betriebe, die auch einfach beschäftigtes Personal weiterbildeten, und die Weiterbildungsquote der einfach Beschäftigten veränderte. Außerdem soll der Frage nachgegangen werden, welche Eigenschaften oder Bedingungen innerhalb der Betriebe zu unterschiedlichem Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausübten, führten.

Das Verarbeitende Gewerbe setzte zunehmend auf die Weiterbildung einfach Beschäftigter

Der Anteil an hessischen Betrieben, die auch Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit im 1. Halbjahr 2015 weiterbildeten, nahm seit 2013 um rund 7 Prozentpunkte auf 32 Prozent zu. Diese Entwicklung zeigte sich durchweg in allen Wirtschaftszweigen, unterschied sich jedoch in der Höhe des Zuwachses.

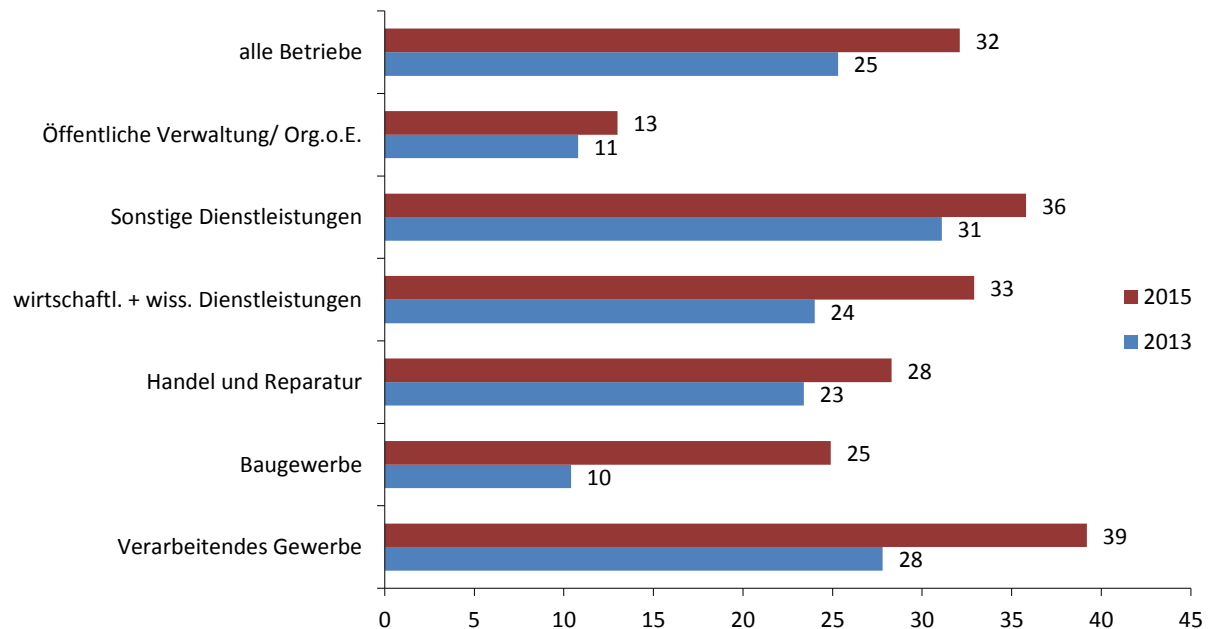
Der geringste Anteil an Betrieben mit Weiterbildung von einfach Beschäftigten fand sich 2013 und 2015 in der Öffentlichen Verwaltung. Zudem erhöhte sich seit 2013 der Anteil in diesem Sektor in einem geringeren Maße als in den anderen Wirtschaftszweigen. Dies lässt sich jedoch auf die Personalstruktur zurückführen. Im

Vergleich zu allen anderen Wirtschaftszweigen verzeichnete die Öffentliche Verwaltung den geringsten Anteil an einfach Beschäftigten. Den größten Zuwachs an Betrieben, die in die Weiterbildung Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten investierten, wies das Produzierende Gewerbe auf: Der Anteil des Baugewerbes wuchs 2015 im Vergleich zu 2013 um 15 Prozentpunkte und der des Verarbeitenden Gewerbes um 11 Prozentpunkte. Letztgenannter Wirtschaftszweig verzeichnete 2015 mit 39 Prozent den größten Anteil an Betrieben, die einfach Beschäftigte förderten.

In den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, die im Verhältnis zu den restlichen Wirtschaftszweigen auch den größten Anteil an einfach Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung hatten,

bildete 2015 rund ein Drittel aller Betriebe einfach Beschäftigte weiter, was einem Zuwachs von ca. 9 Prozentpunkten entsprach.

Abb. 6: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2013 und 2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 & 2015, eigene Berechnungen

Ein weiterer Faktor, der zu Unterschieden im betrieblichen Verhalten, Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit weiterzubilden, führen kann, ist die Betriebsgröße. Hier zeigten sich die zu erwartenden Unterschiede: Den größten Anteil an Betrieben mit Förderung von einfach Beschäftigten verzeichneten Großbetriebe (45 Prozent) und den geringsten Anteil machten Kleinbetriebe (24 Prozent) aus. Entsprechend verhielt es sich mit den Zuwächsen: Je größer die Betriebe, desto mehr nahm der Anteil an Betrieben mit Weiterbildung von einfach Beschäftigten zwischen 2013 und 2015 zu. Von dieser Entwicklung wich der Zuwachs in Kleinbetrieben etwas ab, da die Anteilserhöhung wie in Großbetrieben 10 Prozentpunkte betrug.

Neben den Wirtschaftszweigen und der Betriebsgröße stellte sich auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels noch die Gefährdung des Betriebes bei hohem Wettbewerbsdruck als wichtiges Kriterium heraus: Betriebe, die sich einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sahen und dadurch den Fortbestand Ihres Betriebes als gefährdet beurteilten, bildeten eher Personal mit einfacher Tätigkeit weiter (40,8 Prozent) als Betriebe, die diese Gefahr trotz hohem Wettbewerbsdruck nicht sahen (29,3 Prozent). Anzumerken ist allerdings, dass sich Betriebe in ihrem Weiterbildungsverhalten von einfach Beschäftigten nach ihrer generellen Einschätzung des Wettbewerbsdrucks nicht unterschieden, sondern stärker die Gefahr des Fortbestandes eine Rolle spielte. Zudem för-

derden hessische Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ihre einfach Beschäftigten eher weiter (43,5 Prozent) als Betriebe ohne diesen Fachkräftemangel (29,4 Prozent), was den Erkenntnissen von Bellmann und anderen (2015) entspricht.

Zusammenfassend konnten unterschiedliche Aspekte gefunden werden, die im Zusammenhang damit stehen, ob Betriebe in

die Weiterbildung von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit investierten. Dazu gehörten die Wirtschaftszweigangehörigkeit, die Betriebsgröße, die Gefährdung des Betriebes bei hohem Wettbewerbsdruck und die unbesetzten Fachkräftestellen. Allerdings liefern diese Ergebnisse nur einen ersten Überblick und müssten mit tiefergehenden Analysen weiter geprüft werden.

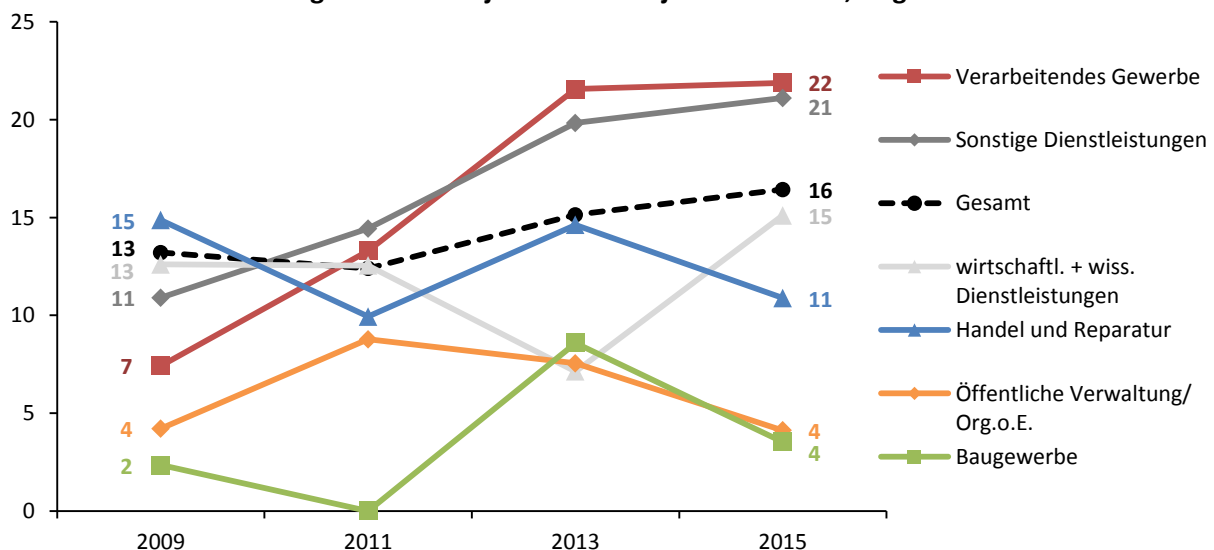
Am häufigsten profitierten einfach Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen von Weiterbildungen

Die Weiterbildungsintensität der hessischen Betriebe ist ein wichtiges Merkmal nicht nur um zu erfahren, ob ein Betrieb weiterbildet, sondern auch wie sehr die Beschäftigten in den Betrieben davon profitieren.

Im Erhebungsjahr 2015 wurden einfach Beschäftigte am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe (21,9 Prozent) und den Sonstigen Dienstleistungen (21,1 Prozent) weitergebildet. Diese beiden Sektoren erhöhten ihre Weiterbildungsintensität

bezüglich ihres Personals mit einfachen Tätigkeiten kontinuierlich seit 2009. Sie lagen damit als einzige Wirtschaftszweige über dem Gesamtniveau. Allerdings scheint der Zuwachs der einfach Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in diesen Sektoren abzuflachen. Eher gegenläufig war die Entwicklung in der Öffentlichen Verwaltung, in der nach 2011 der Anteil der weitergebildet einfachen Beschäftigten kontinuierlich abnahm.

Abb. 7: Anteil geförderter Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2015, eigene Berechnungen

Zu Beginn des Beobachtungszeitraums lagen die Betriebe der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und Betriebe des Handels und der Reparatur auf dem höchsten Niveau. Jedoch war deren Entwicklung weniger konsistent. Im Jahr 2015 bildeten beispielsweise die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen nach einer verhältnismäßig hohen Abnahme auf 7,5 Prozent (2013) wieder einen höheren Anteil ihrer einfach Beschäftigten weiter (15,1 Prozent). Betrachtet man die restlichen Wirt-

schaftszweige, scheinen Schwankungen nicht ungewöhnlich: Auch für Betriebe aus dem Baugewerbe lässt sich keine eindeutige Entwicklung bei der Weiterbildungsintensität von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben, ablesen. Besonders 2009 und 2011 lagen die Werte auf einem sehr niedrigen Niveau (2,3 bzw. nahe 0 Prozent). 2013 stiegen diese wieder deutlich an (8,6 Prozent) und sanken 2015 jedoch erneut ab (3,5 Prozent), so dass sie nur leicht über dem Wert von 2009 lagen.

In Kleinbetrieben wurde ein höherer Anteil an einfach Beschäftigten weitergebildet

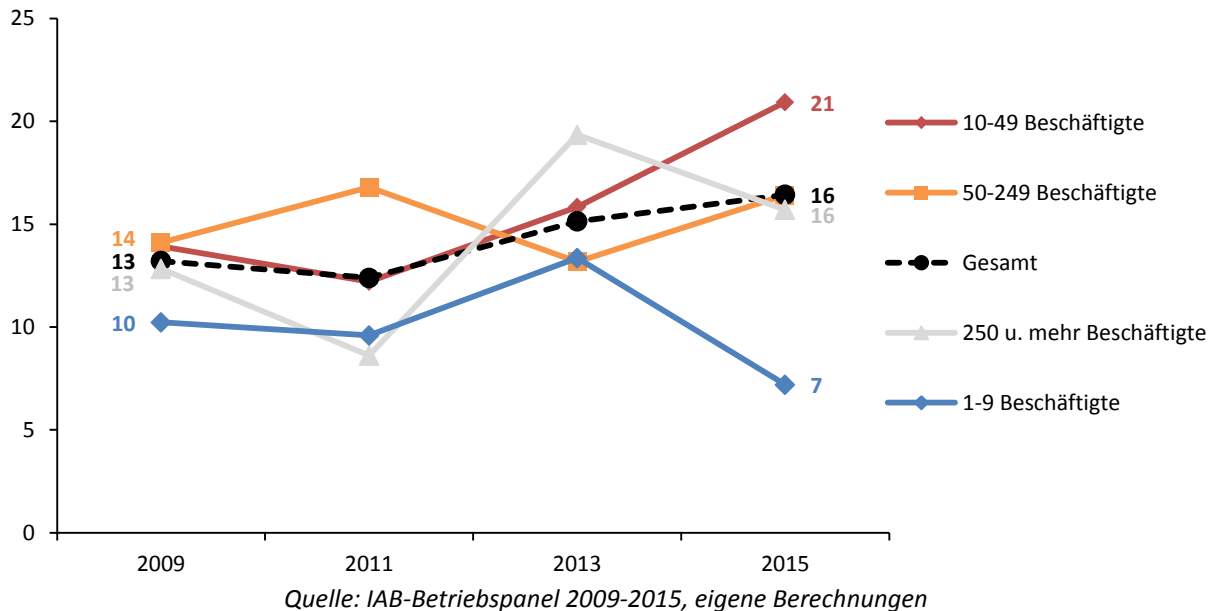
Die berichteten Schwankungen der Weiterbildungsquoten der Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit seit 2009 konnten auch in den Betriebsgrößen gefunden werden.

Zu Beginn des Beobachtungszeitraums im Erhebungsjahr 2009 lag die Weiterbildungsintensität der hessischen Betriebe von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit in allen Betriebsgrößen auf einem ähnlichen Niveau. Danach entwickelte sich diese jedoch recht unterschiedlich. Während Kleinbetriebe fast kontinuierlich einen immer größeren Anteil an einfach Beschäftigten förderten und 2015 einen Anteil von 20,9 Prozent erreichten, konnte dies bei Kleinstbetrieben bis 2013 in ähnlicher Weise, jedoch auf einem niedrigeren Anteilsniveau, beobachtet werden. Allerdings nahm die Weiterbildungsintensität der Kleinstbetriebe dann ab und erreichte 2015 mit 7,2 Prozent einen bisherigen Tiefpunkt. Diese Betriebe bildeten somit weniger Personal mit einfacher Tätigkeit

weiter als jemals zuvor im Beobachtungszeitraum. Dies könnte unter anderem auf die erheblichen Schwankungen im Baugewerbe zurückzuführen sein (vgl. Abb. 7), da Kleinstbetriebe häufig im Baugewerbe zu finden sind.

Noch auffälliger sind Unterschiede in der Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten zwischen Mittel- und Großbetrieben ab. Über den hier dargestellten Zeitverlauf entwickelten sich ihre jeweiligen Quoten 2011 und 2013 konträr, sodass Mittelbetriebe 2011 über dem Gesamtniveau und im kommenden Erhebungsjahr darunter lagen, wohingegen Großbetriebe ein genau entgegengesetztes Verhalten bei der Förderung von einfach Beschäftigten zeigten. 2015 entsprach das Weiterbildungsverhalten dieser beiden Betriebsgrößen wie bereits 2009 in etwa dem Durchschnitt (2015: 16,4 bzw. 15,7 Prozent).

Abb. 8: Anteil geförderter Beschäftigter mit einfachen Tätigkeiten an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2009-2015, Angaben in Prozent



Insgesamt fiel die Weiterbildungsquote von Personal mit einfacher Tätigkeit nicht nur 2015 sondern auch über den Zeitverlauf meist sehr unterschiedlich aus. Die Weiterbildung der einfach Beschäftigten

scheint sich als relativ variabler Faktor in der betrieblichen Weiterbildung zu gestalten, wodurch das Potenzial dieser Tätigkeitsgruppe offensichtlich sehr unterschiedlich genutzt wurde.

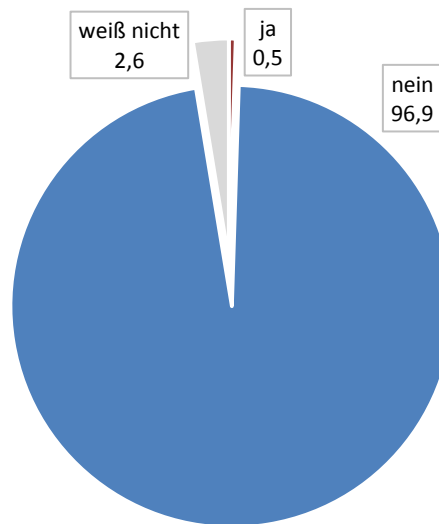
Geringer Anteil an hessischen Betrieben nutzt WeGebAU

Sowohl in Hessen als auch bundesweit, werden unterschiedliche Förderprogramme angeboten, die eine Weiterqualifizierung von Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit, die meist un- oder angelerntes Personal umfassen, unterstützen. Eine dieser Fördermöglichkeiten bildet das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) als bundesweite Initiative der Bundesagentur für Arbeit seit 2006. WeGebAU unterstützt Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Zum einen können von der Bundesagentur für Arbeit Lehrgangskosten

übernommen und übrige Weiterbildungskosten der Beschäftigten bezuschusst werden. Zum anderen erhalten Betriebe einen Arbeitsentgeltzuschuss für die fehlende Arbeitsleistung der Beschäftigten während der Weiterbildung. Gefördert werden längerfristige während der Arbeitszeit durchgeführte externe Maßnahmen, die zu einer Weiterqualifizierung führen und über kurzfristige Fortbildungen hinausgehen.

Die Nutzung von WeGebAU wurde erstmalig 2015 mit Bezug auf das Jahr 2014 im IAB-Betriebspanel erhoben.

Abb. 9: Anteil der Betriebe mit Förderung von Beschäftigten durch das Programm WeGebAU an allen Betrieben im Jahr 2014, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

In Hessen wurden im Jahr 2014 hochgerechnet in rund 800 Betrieben Beschäftigte durch das Programm WeGebAU gefördert. Gemessen an allen Betrieben machte dies einen Anteil von 0,5 Prozent aus, während 2,6 Prozent der Betriebe angaben, nichts Genaueres über die Nutzung des Programms zu wissen. Diese Verteilung entspricht in etwa dem westdeutschen Durchschnitt.

Aufgrund dieser niedrigen Fallzahl sind daher keine weitergehenden Auswertungen für Betriebe, die dieses Programm nutzten, möglich.

Zu beachten ist hierbei, dass es sich um Angaben der Betriebe im Rahmen einer Befragung handelt und um keine Daten der amtlichen Statistik.

Formen und Organisation der Weiterbildung

Mit dem IAB-Betriebspanel wurden neben den strukturellen Gegebenheiten der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten auch die genutzten inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen erhoben. Diese

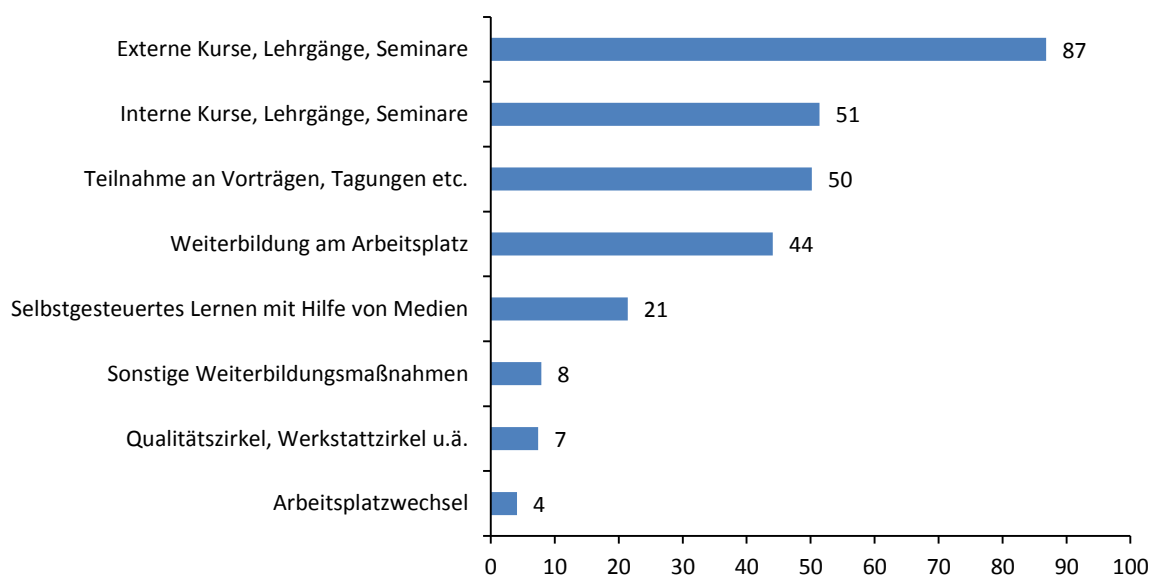
können Aufschluss über gesetzte Schwerpunkte in der betrieblichen Weiterbildung liefern. Zudem wird auf die zeitliche und finanzielle Organisation eingegangen.

Externe Kurse blieben die häufigste Art der Weiterbildung

Wie bereits 2013 stellten im ersten Halbjahr 2015 weiterbildende Betriebe ihre Beschäftigten am häufigsten (87 Prozent) für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. übernahmen die Kosten dafür ganz oder teilweise. Andere Weiterbildungsmaßnahmen fanden dagegen seltener statt, waren jedoch trotzdem bedeutend: Ungefähr die Hälfte der weiterbildenden Betriebe nannte jeweils interne

Kurse sowie die Teilnahme an Vorträgen oder Tagungen und rund 44 Prozent nutzten die Weiterbildung am Arbeitsplatz. Wesentlich weniger bedeutend war dagegen das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (21 Prozent). Am seltensten wurden sonstige Weiterbildungsformen (8 Prozent), Qualitätszirkel (7 Prozent) und Arbeitsplatzwechsel (4 Prozent) in Anspruch genommen.

Abb. 10: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Je nach Wirtschaftszweig lassen sich unterschiedliche Präferenzen ausmachen. Am auffallendsten war, dass weiterbildende Betriebe im Baugewerbe mit 17 Prozent interne Kurse unterdurchschnittlich nutzten. Womöglich ist es auf die strukturellen Arbeitsbedingungen der Betriebe in

diesem Sektor zurückzuführen, dass solch eine Form der Weiterbildung seltener möglich war.

Die üblichen Betriebsgrößeneffekte lassen sich ebenfalls ausmachen: Je größer der Betrieb, desto häufiger wurde die jeweilige Maßnahme genannt.

Externe Kurse gewannen weiter an Bedeutung

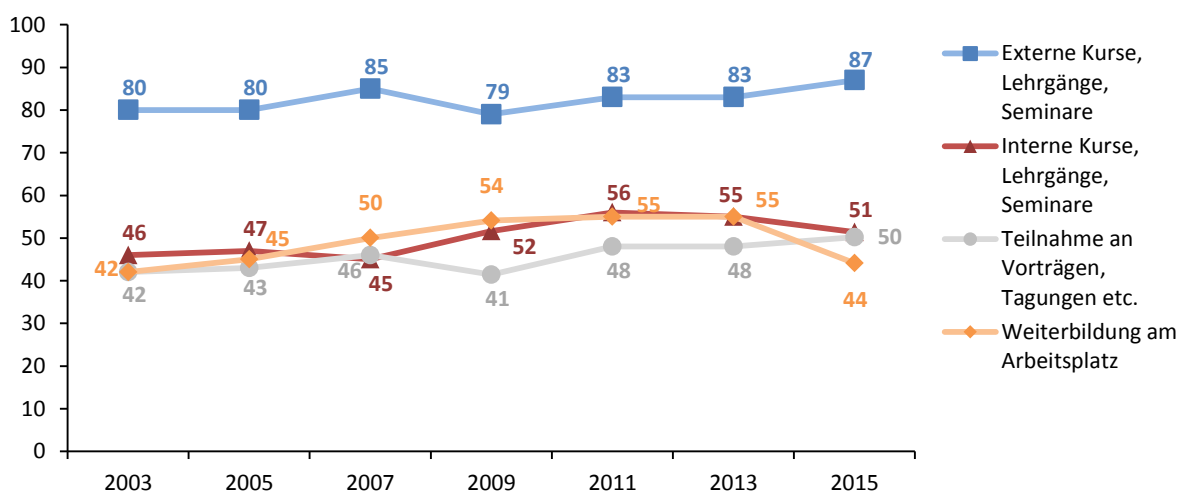
Neben der allgemeinen Nutzung der Weiterbildungsmaßnahmen ist es auch interessant, die zeitliche Entwicklung der verbreitetsten Weiterbildungsformen zu betrachten, da sich hier vor allem im Vergleich zu 2013 und der zu diesem Zeitpunkt angenommenen Konsolidierung (vgl. Nüchter/Larsen 2014) Veränderungen ergeben haben.

Vor allem verlor die Weiterbildung am Arbeitsplatz vergleichsweise deutlich an Bedeutung, mit einem Absinken um rund 11 Prozentpunkte. Gleichzeitig näherten sich die Inanspruchnahme interner Kurse

und die Teilnahme an Vorträgen anteilmäßig einander an und wurden fast im gleichen Umfang genutzt (51 bzw. 50 Prozent). Die Bedeutung von externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren nahm zu und erreichte mit einem Anstieg um 4 Prozentpunkte einen neuen Höchststand seit Beginn der Beobachtung 2003.

Alles in allem zeigt sich, dass sich die in den Vorjahren scheinbar eher stagnierende Entwicklung bei der Nutzung bestimmter Weiterbildungsangebote nicht eindeutig fortsetzte.

Abb. 11: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2015, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2015, eigene Berechnungen

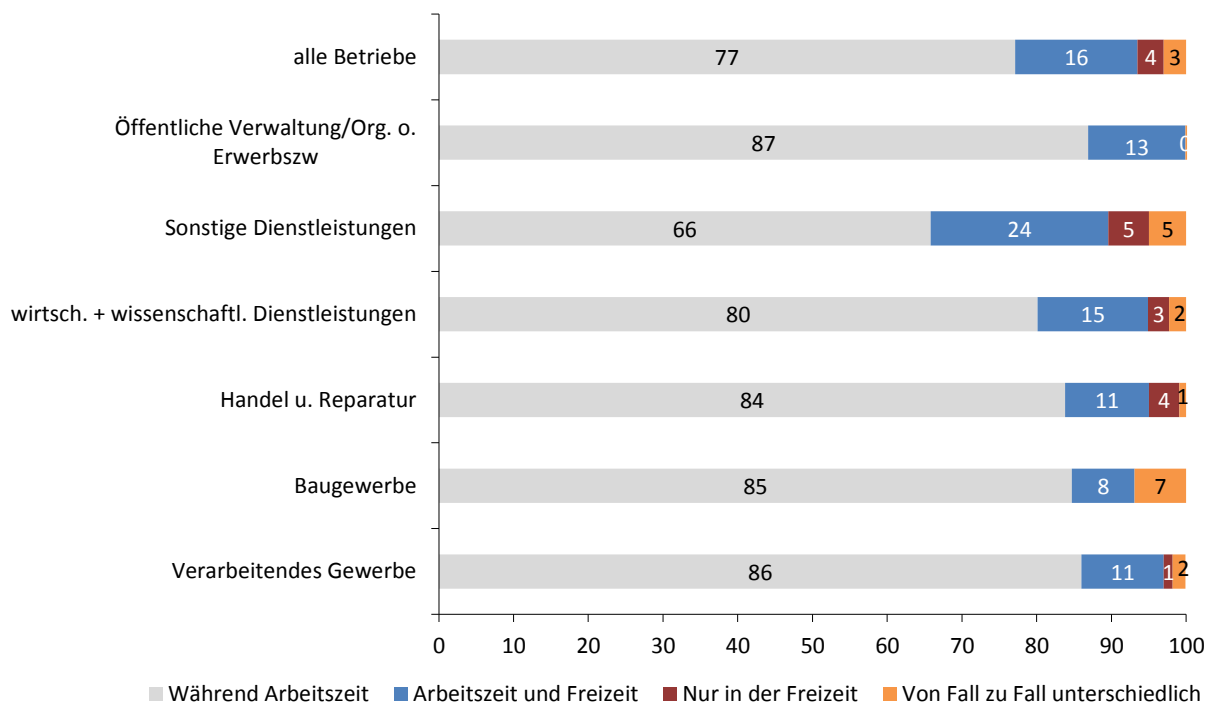
Weiterbildung am häufigsten während der Arbeitszeit

Zeitliche Einschränkungen zählen zu den wichtigsten Gründen, weshalb Personen nicht an beruflichen Weiterbildungen teilnehmen (vgl. Offerhaus et al. 2016). Dies sollte vor allem dann relevant werden, wenn Angebote zur Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, da Beschäftigte zeitlich eingeschränkt sein könnten und somit weniger freie Zeit für Weiterbildungen zur Verfügung hätten bzw. diese nicht für Weiterbildungen investieren möchten. Aus Sicht der Betriebe ist der Zeitpunkt der Weiterbildung ebenfalls bedeutend, da Beschäftigte während der Weiterbildungsmaßnahme nicht für ihre Tätigkeit zur Verfügung stehen. Die möglicherweise daraus entstehenden Kosten könnten Betriebe durchaus davon abhalten, während der Arbeitszeit weiterzubilden. Aus diesen verschiedenen Gründen ist es von Interesse zu betrachten, zu wel-

chen Zeitpunkten betriebliche Weiterbildungen nach Angaben der hessischen Betriebe stattfanden und ob Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen festzustellen sind.

Es zeigt sich, dass weiterbildende Betriebe in Hessen am seltensten Weiterbildungen nur in der Freizeit (4 Prozent) oder zu unterschiedlichen Zeitpunkten (3 Prozent) durchführten. 16 Prozent der Betriebe gaben an, dass der Zeitpunkt der geförderten Weiterbildung sowohl in der Arbeitszeit als auch in der Freizeit lag. Den größten Anteil machten jedoch Betriebe aus (77 Prozent), die angaben, dass Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit stattfanden. Im Vergleich zu 2013 bildete ein um ca. 13 Prozentpunkte höherer Anteil an Betrieben während der Arbeitszeit weiter.

Abb. 12: Zeitpunkt der geförderten Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Die Differenzen zwischen den Wirtschaftszweigen fielen weniger heterogen aus, als es 2013 der Fall war. Bis auf den Sektor der Sonstigen Dienstleistungen gaben in jedem Wirtschaftszweig mindestens 80 Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, an, während der Arbeitszeit weitergebildet zu haben. Wie bereits im Erhebungsjahr 2013 förderten Betriebe der Sonstigen Dienstleistungen wesentlich seltener Weiterbildungen während der Arbeitszeit (66 Prozent). Entsprechend war deren Anteil an Weiterbildungen während der Arbeitszeit und Freizeit (24 Prozent) vergleichsweise hoch. In den übrigen Wirtschaftszweigen wurde dieser Zeitpunkt für die Weiterbildung ebenfalls am zweithäufigsten genutzt, spielte aber verglichen mit der Weiterbil-

dung während der Arbeitszeit, eine deutlich geringere Rolle.

Wird nach Betriebsgrößen unterschieden, fanden sich keine sonderlichen Abweichungen vom Durchschnitt und dadurch keine nennenswerten Unterschiede.

Bezogen auf den anfangs beschriebenen Grund der Nichtteilnahme von Personen an betrieblichen Weiterbildungen zeigte sich für Hessen 2015, dass der zeitliche Aspekt kaum ein Grund darstellen sollte, nicht an einer Weiterbildung teilzunehmen. Zumindest durch das verstärkte Vorgehen der hessischen Betriebe betriebliche Weiterbildungen vorrangig während der Arbeitszeit durchzuführen, sollte dieser Restriktion entgegen gesteuert werden können.

Die meisten Betriebe übernahmen vollständig die Weiterbildungskosten

Neben den zeitlichen Einschränkungen können sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte, beispielsweise durch bereitgestellte Materialien, Reisen oder Kursgebühren, Kosten anfallen. Die mit der Weiterbildung verbundenen Kosten spielen nach Ergebnissen von Offerhaus und anderen (2016) die wichtigste Rolle, für die Entscheidung von Personen nicht an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen. Entsprechend sind nicht nur die zeitlichen Rahmenbedingungen der geförderten Weiterbildungen relevant, sondern auch inwieweit die Beschäftigten an den entstandenen Kosten beteiligt wurden.

Im Schnitt beteiligten 21 Prozent der hessischen Betriebe ihre Beschäftigten vollständig und 4 Prozent zumindest teilweise an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen. Weitere 4 Prozent der Betriebe gaben an, dies unterschiedlich zu handhaben. Jedoch machten den größten

Teil (72 Prozent) Betriebe aus, die ihre Beschäftigten gar nicht an den Kosten beteiligten. In der Vergangenheit lagen die Werte auf einem ähnlichen Niveau. Einzig im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 war die Bereitschaft zur Kostenübernahme deutlich geringer, was angesichts der sonderkonjunkturellen Lage nicht erstaunt.

Die Differenzierung der Kostenbeteiligung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass in allen Sektoren die meisten Betriebe ihre Beschäftigten gar nicht an den Weiterbildungskosten beteiligten. Allerdings mussten vor allem Beschäftigte in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (26 Prozent) als auch im Sektor Handel und Reparatur (28 Prozent) vergleichsweise häufig die entstehenden Kosten selbst tragen.

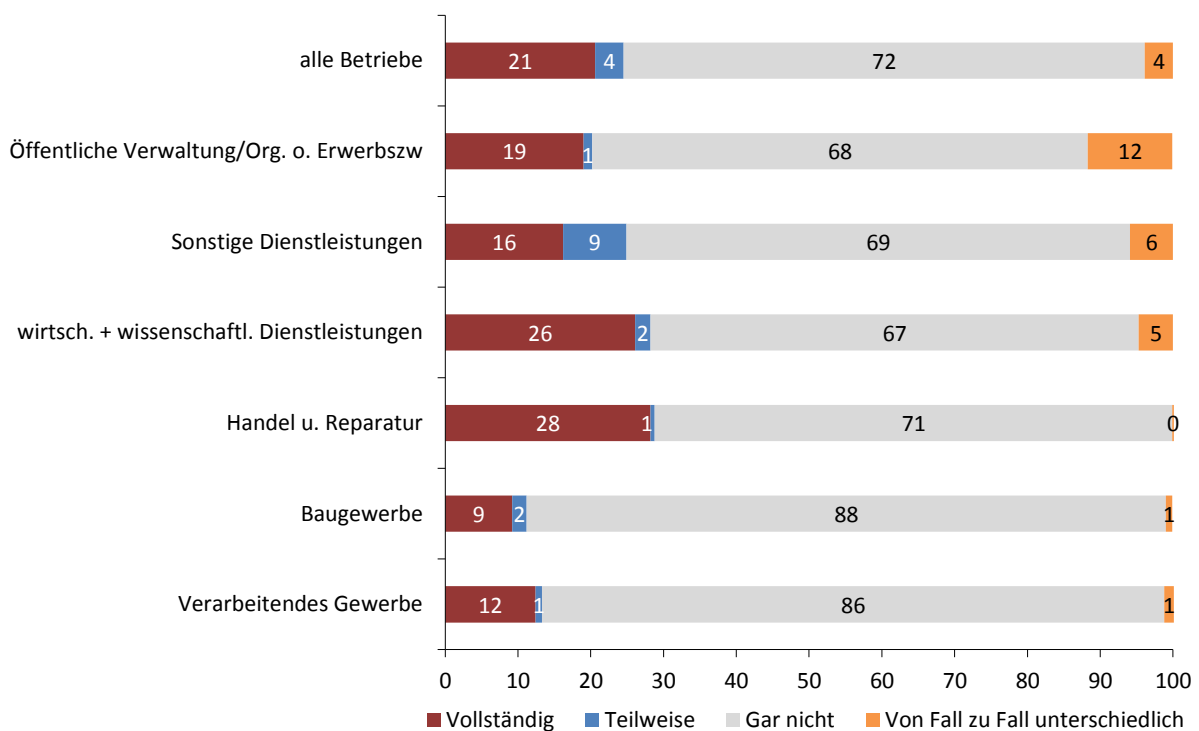
Auch wenn im Baugewerbe die Weiterbildungsintensität zurückging, übernahmen Betriebe dieses Sektors im Vergleich zu

2013 häufiger die kompletten Weiterbildungskosten. Mit 88 Prozent nahmen Betriebe aus dem Baugewerbe in Relation zu den anderen Wirtschaftszweigen die Spitzenposition ein. Dagegen verringerte sich in Betrieben der Öffentlichen Verwaltung verglichen mit dem Anteil im Jahr 2013 die Bereitschaft zur vollständigen Kostenübernahme um 14 Prozentpunkte. Welche Gründe letztendlich für die gefundenen Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und den Veränderungen zu 2013 in der Kostenübernahme bedeutend wa-

ren, kann aufgrund der geringen Fallzahlen jedoch nicht tiefergehend geprüft werden.

Insgesamt zeichnete sich auch bei der Kostenübernahme für Beschäftigte, die weitergebildet wurden, weiterhin ein positives Bild ab: Ein Großteil der Betriebe trug die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen. Auf diese Weise können Anreizstrukturen für die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen geschaffen und die Bindung an den Betrieb erhöht werden.

Abb. 13: Kostenbeteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2015 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2015, eigene Berechnungen

Resümee

Der dritte Report beschäftigte sich mit der Frage, wie sich die Weiterbildungsaktivitäten der hessischen Betriebe 2015 im Allgemeinen und in Bezug auf die Weiterbildung von einfach Beschäftigten im Speziellen darstellten und entwickelten.

Insgesamt zeigte sich, dass die Weiterbildungsbereitschaft der hessischen Betriebe trotz leichter Veränderungen weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau lag. Die betriebliche Weiterbildung blieb in hessischen Betrieben ein zentrales Instrument in der Personalentwicklung. Besonders aktiv zeigten sich dabei die Betriebe aus den Dienstleistungssektoren und die Kleinbetriebe.

Zudem scheinen Betriebe Anreizstrukturen für eine Teilnahme an Weiterbildungen zu schaffen. Sie übernahmen in den meisten Fällen die Kosten für eine Weiterbildung und Weiterbildungen fanden hauptsächlich während der Arbeitszeit statt, wodurch weniger Freizeit in Anspruch genommen werden musste. Dies deutet darauf hin, dass sich das Verständnis der Weiterbildung als betrieblich zu organisierende Aufgabe weiterhin verfestigte.

Die Präferenzen für bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen haben sich nach wie vor kaum verändert: Externe Kurse blieben die beliebteste Art der Weiterbildung, die 2015 sogar um wenige Prozentpunkte hinzugewann. Die eher flexible Form der Weiterbildung am Arbeitsplatz verlor jedoch etwas an Bedeutung.

Ein weiterhin viel diskutiertes Thema bleibt die Nutzung von Nach- bzw. Weiterqualifizierung der einfach Beschäftigten, zu denen vor allem un- und angelernetes Personal zählt, als Potenzial der betrieblichen Fachkräftesicherung. Es hat sich herausgestellt, dass diese Tätigkeitsgruppe in Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin stark unterrepräsentiert war. Dies könnte jedoch neben den bestehenden Unterschieden zwischen den Wirtschaftszweigen und den Betriebsgrößen, unter anderem mit der eingeschätzten Gefährdung des betrieblichen Fortbestehens bei hohem Wettbewerbsdruck und den unbesetzten Stellen für qualifiziertes Personal zusammenhängen.

Das auf die Weiter- bzw. Nachqualifizierung abzielende Förderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit spielte in hessischen Betrieben kaum eine Rolle.

Alles in allem besaßen Weiterbildungen in hessischen Betrieben einen hohen Stellenwert. Die betrieblichen Weiterbildungen in Hessen waren allerdings von Selektivität geprägt. Nicht alle Beschäftigungsgruppen waren gleichermaßen vertreten. Die bestehenden Potenziale in der unterrepräsentierten Tätigkeitsgruppe der einfach Beschäftigten sollten zukünftig im größeren Ausmaß aktiviert und genutzt werden, um flexibel und passgenau auf kommende Entwicklungen sowohl im technologischen Fortschritt als auch auf sich verändernde Strukturen am Arbeitsmarkt reagieren zu können.

Methodische Anmerkungen

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

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

te einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden können.

Der Report zur betrieblichen Weiterbildung in Hessen ist der dritte aus der Befragungswelle 2015. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 1.046 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

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

Literatur

- Bellmann, Lutz, Sandra Dummert, Margit Ebbinghaus, Elisabeth M. Krekel und Ute Leber (2015). Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, Jg. 38, H. 2, S. 287-301.
- Demireva, Lora, Lars Lauer und Christoph Lange (2015). Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2020. Abschlussbericht von regio pro, unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/11/Endbericht-regio-pro.pdf>
- Janssen, Simon und Ute Leber (2015). Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht.
- Nüchter, Oliver und Christa Larsen (2014). Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2013. IAB Betriebspanel-Report Hessen, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/03/IAB_Panel_Hessen_2013_01_Weiterbildung.pdf
- Nüchter Oliver und Christa Larsen (2015). Fachkräftebedarf in hessischen Betrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2014, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2015/10/IAB-Panel-Hessen-2015_03_Fachkr%C3%A4fte.pdf
- Nüchter, Oliver und Christa Larsen (2016). Betriebliche Ausbildung in Hessen 2015: Stand und Entwicklung. IAB-Betriebspanel-Report Hessen, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2016/06/IAB-Panel-Hessen-2015_01_Ausbildung.pdf
- Offerhaus, Judith, Janine Leschke und Klaus Schönmann (2016). Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung. In Rolf Becker und Wolfgang Lauterbach (Hrsg.): *Bildung als Privileg*. Springer Verlag, Wiesbaden.

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

Kontakt: fr.schmidt@em.uni-frankfurt.de