



IAW-Kurzbericht

2/2006

Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005

Ergebnisse auf der Basis
des IAB-Betriebspanels

Ulrike Berberich
Harald Strotmann
Diana Weber

Juli 2006

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

T: (0 70 71) 98 96-0
F: (0 70 71) 98 96-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: www.iaw.edu

Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005

Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Ulrike Berberich, Harald Strotmann, Diana Weber

1. Hintergrund und Ziel des Beitrags.....	2
2. Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Betriebe.....	4
2.1. Ausmaß und zeitliche Entwicklung	4
2.2. Art der Weiterbildungsmaßnahmen	8
2.3. Weiterbildungsverhalten von Betrieben mit unterschiedlicher Altersstruktur der Mitarbeiter/innen.....	9
2.4. Weiterbildung und internationaler Wettbewerb.....	11
3. Aspekte der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung.....	12
3.1. Aufteilung der unmittelbaren und mittelbaren Weiterbildungskosten auf Betrieb und Beschäftigte.....	12
3.2. Rückzahlungsvereinbarungen	16
4. Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer nach betrieblichen Charakteristika.....	19
5. Zusammenfassung und Fazit.....	25
Literaturverzeichnis	27
Anhang.....	28

1. Hintergrund und Ziel des Beitrags

In einer Wissensgesellschaft, die durch technischen Fortschritt sowie steigende Anforderungen an das Humankapital ihrer Bürger charakterisiert ist, kommt der lebensbegleitenden beruflichen Weiterbildung der Menschen eine zentrale Rolle zu.¹ Die Erhaltung, Anpassung und Erweiterung von beruflichen Fähigkeiten und beruflichem Wissen sichert die Qualifikation der Arbeitnehmer/innen und soll damit vor einem Verlust des Arbeitsplatzes und somit vor Arbeitslosigkeit schützen. Dieses Erfordernis des lebenslangen Lernens gilt umso mehr vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Tatsache, dass die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen sowie der baden-württembergischen Volkswirtschaft im internationalen Zusammenhang auf der besonderen Qualität des Humankapitals basiert.

Gerade der beruflichen Weiterbildung, d.h. einer Vertiefung und Ergänzung beruflicher Kenntnisse, wird daher von verschiedener Seite eine Schlüsselrolle für die gesamte Wirtschafts- und Sozialpolitik zugeschrieben (vgl. z.B. Bellmann/Büchel 2001). Dies findet seinen Ausdruck auch in der Koalitionsvereinbarung von CDU/CSU und SPD vom November 2005, in der unter anderem gefordert wird, „das Wachstumspotenzial der Weiterbildung zu nutzen“.

Von der beruflichen Weiterbildung von Arbeitnehmern/innen können grundsätzlich sowohl die Menschen selbst als auch die Arbeitgeber profitieren. In welchem Maße beide Seiten von der Weiterbildung profitieren, hängt insbesondere davon ab, ob und inwiefern mit der Weiterbildung spezifische betriebliche (oder aber allgemeine) Qualifikationsbedarfe gedeckt werden sollen. Aus ökonomischer Sicht kann man dabei sowohl die betriebliche als auch die individuelle Entscheidung für Weiterbildung als Investitionsentscheidung verstehen, bei denen jeweils die Kosten der Weiterbildung dem zu erwartenden Nutzen gegenübergestellt werden.

Eine Studie des DIHK aus dem Jahr 2005 zeigt in diesem Zusammenhang, dass Unternehmen vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Wettbewerbs- und Kostendrucks Investitionen in Fort- und Weiterbildung in immer größerem Maße an betriebliche Ziele und Bedingungen knüpfen. Viele Betriebe sind nur dann bereit, vermehrt in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren, wenn sich die Mitarbeiter aktiv an den Kosten der Weiterbildung beteiligen, indem

¹ Die auf Beschluss des Deutschen Bundestages berufene unabhängige Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ legte in ihren Überlegungen eine Definition zugrunde, wonach „Lebenslanges Lernen“ die Gesamtheit allen formalen, nicht-formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen hinweg umfasst (Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, 2004). Dieses Konzept beinhaltet also ein erweitertes Verständnis von Weiterbildung, das neben formalen Weiterbildungsangeboten in Form von Kursen, Lehrgängen und Seminaren auch informelle Lernprozesse wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz oder das Selbstlernen in der Freizeit umfasst.

sie einen Teil der Kosten selbst übernehmen oder ihre Freizeit für Weiterbildungsmaßnahmen einbringen (DIHK, 2005). Auch werden Weiterbildungsausgaben einer strengeren Qualitäts- und Erfolgskontrolle unterzogen, um die Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung zu verbessern und Einsparungsmöglichkeiten zu identifizieren (Krewerth, 2006).

Die vorliegende Studie widmet sich aus betrieblicher Sicht dem Thema „berufliche Weiterbildung“ und analysiert das Ausmaß und die Struktur der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg. Als Datengrundlage kann mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg eine repräsentative Befragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen herangezogen werden (für Details vgl. Anhang bzw. Bellmann 2002). Die verwendeten Daten stammen dabei weitestgehend aus der Befragung im Sommer 2005. Die besondere Stärke des Datensatzes liegt aber auch darin, dass aufgrund des Panelcharakters der Daten betriebliche Entwicklungen der Weiterbildungsaktivitäten im Zeitablauf seit dem Jahr 2000 untersucht werden können.²

Ziel der Studie ist es somit, eine Antwort auf die folgenden forschungsleitenden Fragen zu geben:

- In welchem Maße fördern baden-württembergische Arbeitgeber Maßnahmen zur Förderung der Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und wie hat sich das Ausmaß dieser Förderung im Zeitablauf entwickelt?
- Welche Betriebe fördern in besonderem Maße die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter? Inwiefern bestehen Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe und unterschiedlicher Branchen?
- Korreliert das Weiterbildungsverhalten der Betriebe mit der Altersstruktur der Beschäftigten?
- Hat der Internationalisierungsgrad des Unternehmens einen Einfluss auf dessen Weiterbildungsintensität?
- Wer trägt die Kosten der Weiterbildung? In welchem Maße werden die Mitarbeiter an den unmittelbaren Kosten der Weiterbildung beteiligt, und in welchem Maße findet die betriebliche Weiterbildung der Mitarbeiter in deren Arbeits- und/oder Freizeit statt?
- Welche Einsichten in das betriebliche Weiterbildungsverhalten kann man gewinnen, wenn man nach der unterschiedlichen Qualifikation der Mitarbeiter/innen differenziert?

² Kuckulenz (2006) gibt einen Überblick über Forschungsarbeiten und Ergebnisse zum Thema „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland“, wobei hier insbesondere die Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung sowie die Auswirkungen einer Investition in Weiterbildung für Individuen, Betriebe und die jeweilige Branche untersucht werden.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 untersucht das Ausmaß und die Struktur der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg. Ergänzend wird dabei auch überprüft, ob und in welchem Maße gerade Betriebe, die im internationalen Wettbewerb stehen bzw. Betriebe, die über einen hohen Anteil älterer Beschäftigter verfügen, betriebliche Weiterbildungsaktivitäten anbieten. Kapitel 3 stellt dann die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den Mittelpunkt der Untersuchungen, wobei sowohl auf die unmittelbare finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter/innen abgestellt wird als auch auf die Frage, ob die Weiterbildungsaktivitäten während der Arbeitszeit oder in der Freizeit unternommen werden. Darüber hinaus wird die Bedeutung von Rückzahlungsvereinbarungen empirisch beleuchtet, bei denen sich Betriebe für den Fall der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen dagegen absichern, dass die Beschäftigten nach der Weiterbildungsannahme den Arbeitgeber wechseln und somit der betriebliche Nutzen aus der Weiterbildung verloren geht. In den Analysen von Kapitel 4 steht dann der mögliche Zusammenhang zwischen Qualifikation der Mitarbeiter und Weiterbildungsaktivitäten im Vordergrund. Kapitel 5 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen.

2. Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Betriebe

2.1. Ausmaß und zeitliche Entwicklung

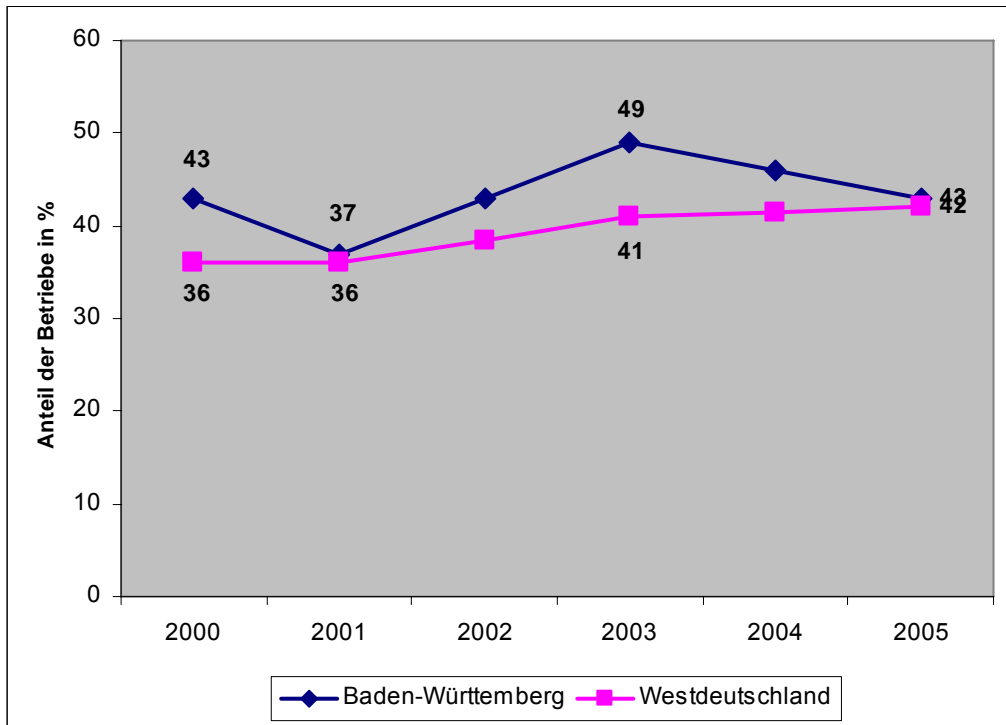
Im Rahmen der Erhebung des IAB-Betriebspanels 2005 wurden die Arbeitgeber danach gefragt, ob ihr Betrieb/ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderte. Begrifflich präzisiert wurde die Förderung der Maßnahmen dadurch, dass entweder Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt wurden oder aber die Kosten der Weiterbildung ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden.

Die hochgerechneten Befragungsergebnisse zeigen, dass insgesamt rund 43 Prozent der baden-württembergischen Betriebe im ersten Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben (vgl. Abbildung 1). Damit liegt der baden-württembergische Wert nur knapp über dem westdeutschen Wert von 42% aller Betriebe.

Der Blick auf die zeitlichen Entwicklungen zeigt, dass der Vorsprung Baden-Württembergs gegenüber Westdeutschland im Jahr 2003, in dem das Thema „Betriebliche Weiterbildung“ letztmals erhoben wurde, mit 49% gegenüber 41% noch acht Prozentpunkte betrug. Insofern war die Entwicklung im Südwesten von 2003 bis 2005 vergleichsweise ungünstig. Auffällig ist, dass sich von 2000 bis 2005 für Westdeutschland ein steigender Trend der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten gemessen am Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen beobachten lässt, während für Baden-Württemberg in diesem Zeitraum – allerdings von

einem höheren Ausgangsniveau ausgehend – recht starke jährliche Schwankungen beobachtet werden können, wobei das Niveau in 2005 letztlich wieder ungefähr dem im Jahr 2000 entspricht.

Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg, die in den ersten Halbjahren der Jahre 2000 bis 2005 jeweils Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten



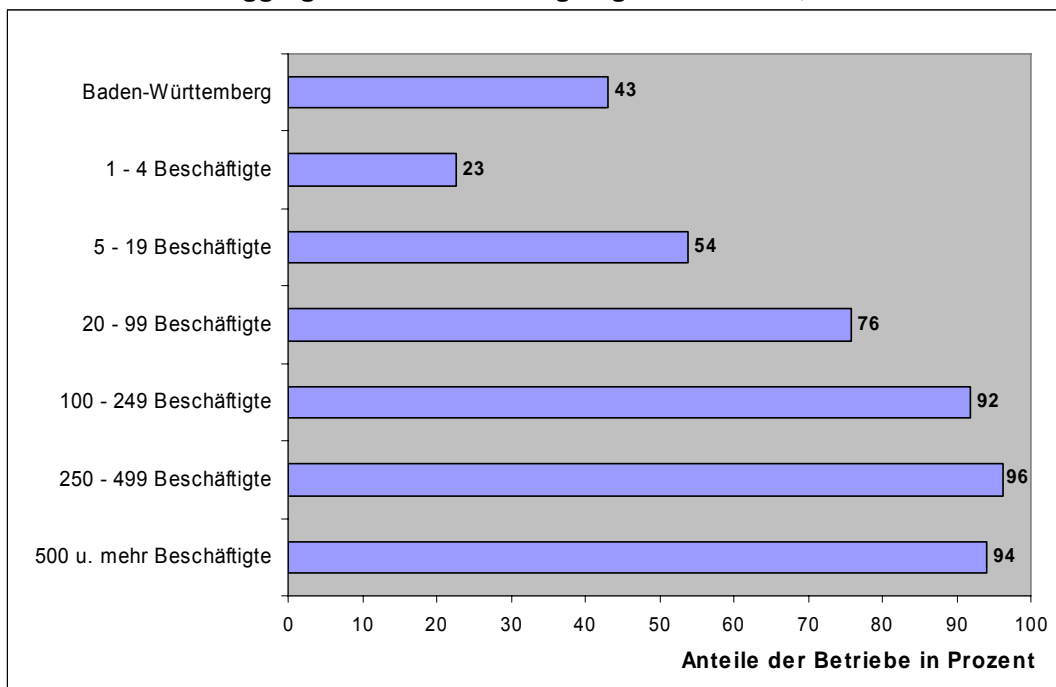
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000, 2001, 2003 und 2005, IAW-Berechnungen

Unter Nutzung der Panelstruktur der Daten kann gezeigt werden, dass etwa zwei Drittel der Betriebe, die bereits in 2003 Weiterbildungsmaßnahmen gefördert hatten, dies auch noch im 1. Halbjahr 2005 taten. Immerhin ein Drittel dieser Betriebe führte jedoch im ersten Halbjahr 2005 keine Weiterbildungsmaßnahmen durch, was darauf schließen lässt, dass in einem erheblichen Teil der Betriebe Weiterbildung keine kontinuierliche jährliche Aktivität ist, sondern teilweise sporadisch oder nach Bedarf in mehrjährigen Abständen erfolgt. Gleichzeitig hat jedoch auch fast jeder vierte Betrieb, der im ersten Halbjahr 2003 keine Weiterbildungsmaßnahmen förderte, dies im ersten Halbjahr 2005 getan (23%, rund 10% aller Betriebe). Etwa ein Drittel aller baden-württembergischen Betriebe förderte weder in 2003 noch in 2005 Weiterbildungsaktivitäten seiner Mitarbeiter/innen.³

³ Diese Werte konnten nur für die Betriebe ermittelt werden, die sowohl in der Welle 2003 als auch in der Welle 2005 im Panel vertreten waren. Der Ausfall eines Teil der Betriebe führt daher zu kleineren Inkonsistenzen hinsichtlich der für 2005 ermittelten Gesamtergebnisse, in der Tendenz sind die Ergebnisse jedoch sehr ähnlich und belastbar und hängen auch nicht davon ab, ob die Gewichte der Welle 2003 oder 2005 verwendet werden.

Differenziert man die Ergebnisse nach der Betriebsgröße gemessen an der betrieblichen Beschäftigtenzahl, so erkennt man erwartungsgemäß, dass der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe mit abnehmender Betriebsgröße erheblich sinkt (vgl. Abbildung 2). Während mehr als 90 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten Weiterbildung im ersten Halbjahr 2005 förderten, waren es bei den Unternehmen mit 1 bis 4 Beschäftigten weniger als ein Viertel. Mehr als drei Viertel der Kleinstunternehmen mit 1 bis 4 Beschäftigten und etwa die Hälfte der Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten förderten somit im ersten Halbjahr 2005 keine Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen. Wenn man bedenkt, dass hochgerechnet rund 86 Prozent der Betriebe in Baden-Württemberg in der Größenklasse zwischen 1 und 19 Beschäftigten liegen, wird die Bedeutung dieser betriebsgrößenspezifischen Besonderheit auch für den baden-württembergischen Gesamtwert sehr deutlich.

Abbildung 2: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2005 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, disaggregiert nach Beschäftigtengrößenklassen, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Berücksichtigt werden muss jedoch bei der kritischen Interpretation, dass die Tatsache, dass fast alle Großbetriebe Weiterbildung fördern, insofern nicht erstaunlich ist, da bereits bei einem einzigen Weiterbildungsteilnehmer in einem Großbetrieb von einer Förderung ausgegangen wird. Die Befragung des IAB-Betriebspanels erlaubt es jedoch auch, Aussagen über die Zahl der in den einzelnen Betrieben an Weiterbildung teilnehmenden Personen zu machen.⁴ Im

⁴ Die weiteren Berechnungen wurden nur für die Betriebe durchgeführt, die Angaben über die Zahl der an Weiterbildung teilnehmenden Personen gemacht haben. Ein kleinerer Teil der Betriebe hat Angaben zu Teilnahmefällen gemacht, bei denen einzelne Personen mehrfach gezählt werden können. Unter der Annahme, dass die Art

Südwesten konnte insgesamt jeder fünfte Beschäftigte (20%) im ersten Halbjahr 2005 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, beschränkt auf die weiterbildenden Betriebe lag der Anteil bei 29% (vgl. Tabelle 1). Die Betrachtung der Weiterbildungsquoten der Beschäftigten bestätigt zwar, dass auch hier Kleinstbetriebe mit 4 oder weniger Beschäftigten mit 13% die geringste Weiterbildungsaktivität aufweisen, jedoch fällt der entsprechende Anteil an allen Beschäftigten in Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten mit 17% ebenfalls unterdurchschnittlich aus. Überdurchschnittliche Weiterbildungsaktivitäten verzeichneten die Beschäftigten in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten (23% aller Beschäftigten) sowie mit 250 bis 499 Beschäftigten (26% aller Beschäftigten). Gerade für Kleinstbetriebe zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten gering ist, jedoch in den weiterbildenden Betrieben dann ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten an der Weiterbildung partizipiert.

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Baden-Württemberg, differenziert nach Betriebsgröße

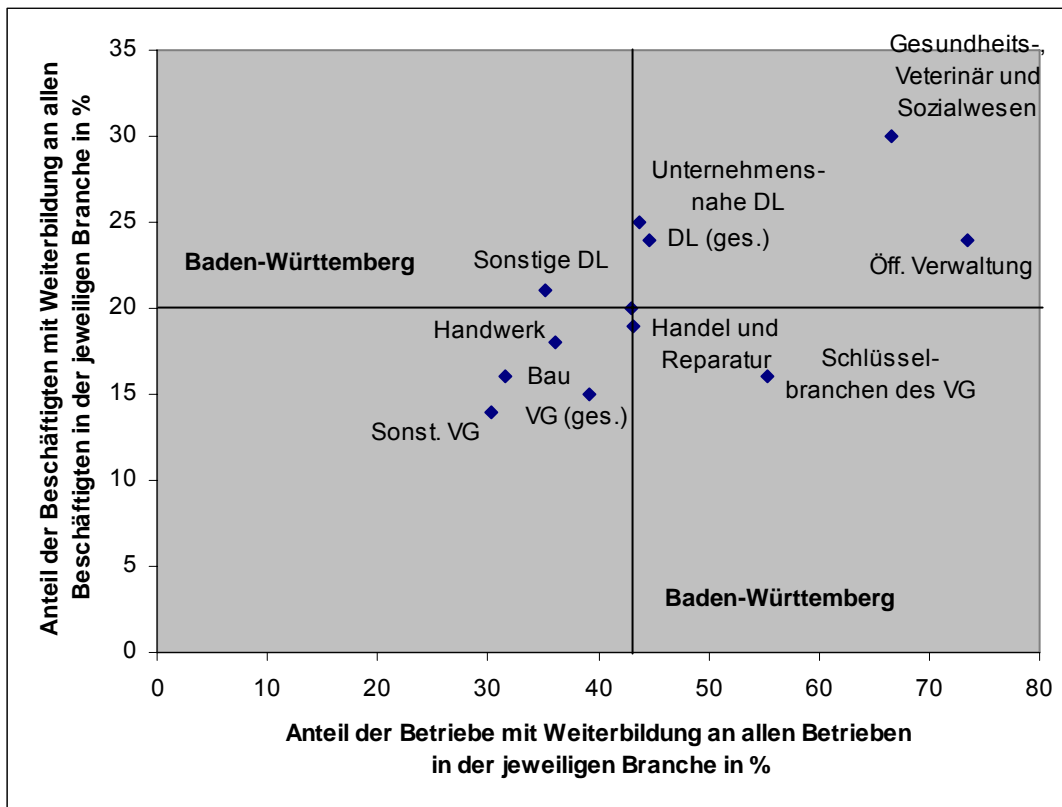
	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an den Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben
Baden-Württemberg	20	29
1 - 4 Beschäftigte	13	54
5 - 19 Beschäftigte	21	39
20 - 99 Beschäftigte	23	31
100 - 249 Beschäftigte	17	19
250 - 499 Beschäftigte	26	27
500 u. mehr Beschäftigte	17	19

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Der Vergleich zwischen verschiedenen Branchen macht ebenfalls deutliche Unterschiede bei der Verbreitung von betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sichtbar (vgl. Abbildung 3). Der deskriptive Befund zeigt, dass sowohl gemessen am Anteil der Betriebe als auch gemessen am Anteil an allen Beschäftigten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der öffentlichen Verwaltung Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in überdurchschnittlichem Maße gefördert werden. Unterdurchschnittliche Weiterbildungsaktivitäten finden sich dagegen im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt, im Baugewerbe und im Handwerk. Auffällig sind die vier beschäftigungsstärksten Branchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes, die so genannten „Schlüsselbranchen“, mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an weiterbildenden Betrieben, aber einem unterdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten, die letztlich im ersten Halbjahr 2005 weitergebildet wurden.

der Angabe nicht systematisch vom Weiterbildungsverhalten der Betriebe abhängt, werden im Weiteren nur Ergebnisse für die Zahl der Personen in Weiterbildung vorgestellt.

Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2005 nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

2.2. Art der Weiterbildungsmaßnahmen

Das Konzept des lebenslangen Lernens basiert auf einem weiten Verständnis von Weiterbildung, das neben herkömmlichen Weiterbildungsangeboten in Form von Lehrgängen und Kursen auch „informelle“ Lernprozesse umfasst, die regelmäßig nicht strukturiert und organisiert sind und nicht intentionales Lernen im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit beinhalten.⁵

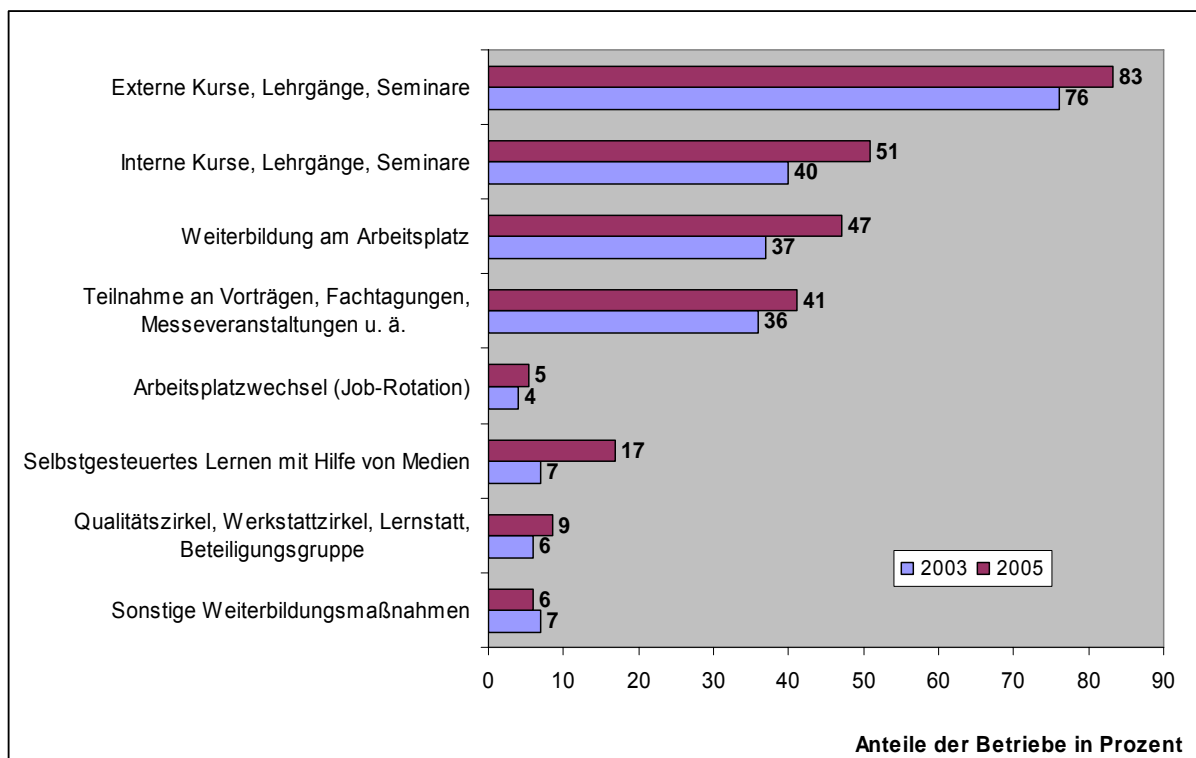
Die repräsentativen Auswertungen für Baden-Württemberg zeigen, dass tatsächlich neben den formellen Weiterbildungsmaßnahmen verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs eine besondere Bedeutung zukommt.⁶ So gab im Jahr 2005 fast die Hälfte (47%) der befragten Betriebe an, dass die Weiterbildung am Arbeitsplatz (d.h. die Unterweisung oder Einarbeitung am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte) in ihrem Betrieb praktiziert wird (vgl. Abbildung 4). Formelle Weiterbildungsmaßnahmen in Form von externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren sind allerdings dennoch weiterhin am stärksten verbreitet und fanden in

⁵ Vgl. Ambos, I. (2006), „Gering Qualifizierte in der beruflichen Weiterbildung“, Bundesarbeitsblatt 3/2006.

⁶ In dieser Darstellung wird auf die Branchen- und Größendisaggregation verzichtet, auch aufgrund geringer Fallzahlen.

acht von zehn Betrieben (83%) Anwendung. Mit Ausnahme der „Sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen“ zeichnete sich von 2003 auf 2005 ein Zuwachs der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ab, was auf eine ansteigende Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in den weiterbildenden Betrieben hindeutet. Während der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten rückläufig war, stieg die Intensität des Maßnahmeneinsatzes von 2003 auf 2005 in den weiterbildenden Betrieben an.

Abbildung 4: Art der inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die von den baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

2.3. Weiterbildungsverhalten von Betrieben mit unterschiedlicher Altersstruktur der Mitarbeiter/innen

Der betrieblichen Weiterbildung wird auch und gerade im Zusammenhang mit den Erfordernissen des demographischen Wandels eine wichtige Rolle zugeschrieben. Berufsbegleitende, lebenslange Weiterbildung wird als zentrale Voraussetzung für den Erhalt und die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit gerade auch der älteren Beschäftigten gesehen. Da es sich bei dem IAB-Betriebspanel um einen Betriebsdatensatz handelt und die individuelle Weiterbildung nicht nach Altersgruppen erfasst wurde, können jedoch keine unmittelbaren Aussagen über altersspezifische Weiterbildungsquoten gemacht werden.

Gewisse Indizien für eine möglicherweise altersabhängige Weiterbildung in den Betrieben kann man vielleicht dadurch gewinnen, dass man die Betriebe nach der Altersstruktur ihrer Beschäftigten differenziert und dann für die unterschiedlichen Betriebstypen die Weiterbildungsquoten betrachtet.

Grundlage für die Analyse des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens in Verbindung mit Älteren sind dabei die Wellen 2002 und 2005 des IAB-Betriebspanels. Im IAB-Betriebspanel 2002 wurde der Anteil der älteren Mitarbeiter/innen an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung in sechs Gruppen (0%, unter 10%, 10 bis unter 20%, 20 bis unter 30%, 30 bis unter 50%, 50% und mehr) erhoben. Als ältere Beschäftigte werden dabei Personen im Alter von 50 oder mehr Jahren bezeichnet. Für die nachfolgenden Untersuchungen wurde diese betriebliche Altersstruktur mit den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Verbindung gebracht, wobei angenommen werden muss, dass sich die jeweilige betriebliche Altersstruktur von 2002 bis 2005 nicht grundlegend verändert hat. Da sehr viele Kleinbetriebe gar keine Älteren beschäftigten und gleichzeitig unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten aufwiesen, werden die weiteren Berechnungen nicht nur für alle Betriebe, sondern auch jeweils nur für Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten durchgeführt.

Tabelle 2: Weiterbildungsquoten in Betrieben mit unterschiedlicher Altersstruktur in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2005

	<i>Alle Betriebe</i>	
	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an den in den weiterbildenden Betrieben Beschäftigten
Baden-Württemberg	20	28
keine Älteren	22	41
unter 10% Ältere	18	25
10% bis 30% Ältere	20	27
mehr als 30% Ältere	19	28
	<i>Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten</i>	
	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an den in den weiterbildenden Betrieben Beschäftigten
Baden-Württemberg	20	25
keine Älteren	26	33
unter 10% Ältere	19	24
10% bis 30% Ältere	20	25
mehr als 30% Ältere	20	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2002 und 2005, IAW-Berechnungen

Die Ergebnisse der Auswertungen zeigen zwar zunächst, dass Betriebe ohne ältere Arbeitnehmer über 50 Jahre einen überproportional hohen Weiterbildungsanteil unter den Beschäftigten aufweisen (vgl. Tabelle 2). Dies gilt unabhängig davon, ob man sich auf alle Beschäftigten oder

nur auf die Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben bezieht. Darüber hinaus gilt dies sowohl für alle Betriebe als auch für Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten. Insgesamt sind die Weiterbildungsquoten jedoch weitgehend unabhängig von der Altersstruktur der Belegschaft. Dies bestätigt auch ein einfacher Chi-Quadrat-Test⁷ auf Unabhängigkeit der beiden Merkmale. Problematisch ist wie angedeutet ohnehin, dass letztlich nicht bekannt ist, ob es sich bei den Weiterbildungsteilnehmer/innen tatsächlich um ältere Mitarbeiter/innen handelt oder nicht.

2.4. Weiterbildung und internationaler Wettbewerb

Um zumindest Tendenz Aussagen über einen möglichen Zusammenhang zwischen dem Grad der Internationalisierung eines Betriebs und seiner Weiterbildungsaktivität ableiten zu können, wird abschließend die betriebliche Exporttätigkeit dem Weiterbildungsverhalten gegenüber gestellt. Die einfachen deskriptiven Ergebnisse sind in der Tendenz dabei nicht eindeutig (vgl. Tabelle 3). Insgesamt nimmt der Anteil der Betriebe mit Förderung der Fort- und Weiterbildung sowohl für Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten als auch für Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten jeweils mit zunehmender Exportquote der Betriebe zu. Betrachtet man jedoch die Anteile der Personen in Weiterbildung für die unterschiedlichen Betriebstypen, so lässt sich der Zusammenhang für größere Betriebe, nicht jedoch für kleinere Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten bestätigen. Für fundiertere Aussagen müsste der Zusammenhang jedoch im Rahmen geeigneter multivariater Analysen beleuchtet werden.

Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in Betrieben mit unterschiedlicher Exportintensität in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2005

	Betriebliche Förderung von Weiterbildung im ersten Halbjahr 2005			
	Betriebe mit 1 bis 99 Beschäftigten		Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten	
	Anteil der Betriebe mit FWb in %	Anteil der Beschäftigten mit FWb in %	Anteil der Betriebe mit FWb in %	Anteil der Beschäftigten mit FWb in %
kein Exporteur	37%	19%	92%	17%
Exportquote ≤ 50%	53%	20%	92%	19%
Exportquote > 50%	55%	16%	100%	23%

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

⁷ Der Chi-Quadrat-Test untersucht, ob zwei statistische Merkmale x und y, die beliebig skaliert sein können, stochastisch unabhängig sind. Es wird die Nullhypothese – H_0 : Das Merkmal x ist vom Merkmal y stochastisch unabhängig – aufgestellt.

3. Aspekte der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung

3.1. Aufteilung der unmittelbaren und mittelbaren Weiterbildungskosten auf Betrieb und Beschäftigte

In der bildungspolitischen Diskussion wird die Frage thematisiert, ob und in welchem Maße der Betrieb oder der Arbeitnehmer die Kosten der betrieblichen Weiterbildung übernehmen soll. Grundsätzlich gilt aus ökonomischer Sicht, dass das Ausmaß der Beteiligung beider Seiten letztlich davon abhängen sollte, wer in welchem Maße von der betrieblichen Weiterbildung profitiert. Je eher das Ziel einer betrieblichen Weiterbildung die Deckung eines betriebspezifischen Qualifikationsbedarfs ist, desto stärker sollte die Beteiligung des Betriebs an der Weiterbildungsfinanzierung sein.⁸

Eine tatsächliche empirische Quantifizierung der Weiterbildungskosten ist jedoch ein ausgesprochen schwieriges Unterfangen. Wichtige Kostenkomponenten, die zwischen Betrieb und den Beschäftigten aufgeteilt werden können, sind zunächst die unmittelbaren Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme an Weiterbildung. Darüber hinaus kann eine Kostenaufteilung auch über das Ausmaß erfolgen, in dem die Beschäftigten ihre Freizeit für die betriebliche Weiterbildung einbringen müssen bzw. der Betrieb die Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit stattfinden lässt. Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen, dass gerade die mittelbaren Kosten für die entgangene Freizeit die bedeutendste Kostenkomponente darstellen (vgl. BMBF 2006, S. 351).

Die Welle 2005 des IAB-Betriebspanels erlaubt zwar keine Quantifizierung der Weiterbildungskosten, enthält jedoch sowohl Informationen über die Aufteilung der unmittelbaren Weiterbildungskosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als auch über die Aufteilung nach Arbeits- oder Freizeit der Beschäftigten. Tabelle 4 kombiniert die beiden Arten der Kostenaufteilung und stellt diese in einer zweidimensionalen Häufigkeitstabelle dar.⁹

⁸ Nach der Humankapitaltheorie, die auf Gary Becker zurückgeht, trägt der Arbeitnehmer alle Kosten und erhält alle Erträge aus Investitionen in *allgemeines* Humankapital, da dieses erworbene Humankapital auch in anderen Unternehmen sinnvoll eingesetzt werden kann und auch dort für eine höhere Produktivität sorgt. Bei Investitionen in *spezifisches* Humankapital sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten und die Erträge aus der Weiterbildung teilen. Spezifisches Humankapital kann nur im ausbildenden Unternehmen sinnvoll eingesetzt werden und steigert nur dort die Produktivität.

⁹ Abweichungen zu 100% basieren auf Rundungsfehlern. Kostenschätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zufolge finanzieren die Arbeitnehmer mehr als ein Drittel der Gesamtausgaben für berufliche Weiterbildung in Deutschland (vgl. BMBF 2006, S. 351ff.)

Tabelle 4: Anteile der Betriebe (in Prozent), in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/ Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten vollständig/ teilweise/ gar nicht beteiligt werden¹⁰

Weiterbildung während Arbeitszeit oder Freizeit	Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten			
	ja, vollständig	ja, teilweise	nein, gar nicht	Total
während Arbeitszeit	14	6	51	70
teilweise Arbeitszeit/ Freizeit	4	6	15	26
in der Freizeit	2	0	1	3
Total	20	13	67	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Die Ergebnisse verdeutlichen zunächst allgemein, dass die Weiterbildungsmaßnahmen in 70 Prozent der weiterbildenden Betriebe vollständig während der Arbeitszeit stattfinden, während in 30 Prozent der Betriebe die betriebliche Weiterbildung ganz oder teilweise in die Freizeit der Beschäftigten verlagert wird. Die vollständige Verlagerung von betrieblicher Weiterbildung in die Freizeit der Mitarbeiter/innen ist jedoch mit nur 3 Prozent der weiterbildenden Betriebe die absolute Ausnahme.

Hinsichtlich der Übernahme der unmittelbaren Weiterbildungskosten zeigen die deskriptiven Befunde, dass zwei Drittel der Betriebe die Weiterbildung vollständig finanzieren, während aber gleichzeitig auch immerhin jeder fünfte Betrieb die Weiterbildungskosten vollständig auf seine Beschäftigten überwälzt.

Die gleichzeitige Betrachtung beider Kostenkomponenten zeigt, dass jeder zweite weiterbildende Betriebe die Weiterbildungskosten in voller Höhe trägt, d.h. die Weiterbildung findet in diesen Betrieben während der Arbeitszeit statt und die gesamten unmittelbaren Weiterbildungskosten werden vom Betrieb getragen. In lediglich 2 Prozent der Betriebe wird eine komplette Kostenübernahme durch die Beschäftigten verlangt. Hier müssen die Beschäftigten die Weiterbildungskosten in voller Höhe tragen und ihre Freizeit für die Weiterbildung einbringen. In den anderen Betrieben werden Mischformen angewandt. 14 Prozent der befragten Betriebe beteiligen die Beschäftigten zwar vollständig an den Weiterbildungskosten, lassen die Weiterbildungsmaßnahmen jedoch während der Arbeitszeit stattfinden. Weitere 15 Prozent der Betriebe übernehmen die gesamten Weiterbildungskosten, verlangen aber von ihren Beschäftigten, dass sie einen Teil ihrer Freizeit für die Weiterbildungsmaßnahmen einbringen.

¹⁰ Im Rahmen der deskriptiven Auswertungen wurden drei Antwortkategorien gebildet, um zu analysieren, wann die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden und ob die Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildung beteiligt werden. Dabei wurden die beiden Antwortmöglichkeiten „teilweise Beteiligung an den Kosten“ bzw. „teilweise Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten“ und „kann ich nicht sagen, ist von Fall zu Fall unterschiedlich“ zusammengefasst.

Um den Einfluss der Betriebsgröße näher zu beleuchten, werden in Tabelle 5 ausschließlich Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten betrachtet, während Tabelle 6 die gleichen Analysen für Kleinbetriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten abbildet.

Tabelle 5: Anteile der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (in Prozent), in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/ Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten vollständig/ teilweise/ gar nicht beteiligt werden

Weiterbildung während Arbeitszeit oder Freizeit	Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten			
	ja, vollständig	ja, teilweise	nein, gar nicht	Total
während Arbeitszeit	6	13	37	56
teilweise Arbeitszeit/ Freizeit	2	20	22	44
Total	8	34	59	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Bei ausschließlicher Betrachtung der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten zeigt sich, dass ein vergleichsweise geringerer Anteil der befragten Betriebe (37 Prozent) die Weiterbildungsmaßnahmen komplett finanziert. In Großbetrieben werden die Beschäftigten also vermehrt an den Kosten der Weiterbildung beteiligt, sei es durch eine direkte Kostenbeteiligung oder durch das Einbringen von Freizeit für die Weiterbildungsmaßnahmen.¹¹

Tabelle 6: Anteile der Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten (in Prozent), in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/ Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten vollständig/ teilweise/ gar nicht beteiligt werden

Weiterbildung während Arbeitszeit oder Freizeit	Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten			
	ja, vollständig	ja, teilweise	nein, gar nicht	Total
während Arbeitszeit	15	5	50	70
teilweise Arbeitszeit/ Freizeit in der Freizeit	5	6	15	26
	2	1	2	4
Total	22	12	67	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Das Bild für Kleinbetriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten in Tabelle 6 ist dem in Tabelle 4 dargestellten Gesamtbild aller weiterbildenden Betriebe sehr viel ähnlicher. Hier werden bei der Hälfte der befragten Betriebe beide Kostenkomponenten vollständig vom Arbeitgeber getragen. Auch für jeweils gut die Hälfte der Betriebe mit 20 bis 99, 100 bis 249 sowie 250 bis 499 Beschäftigten ist dies entsprechend der Fall.

¹¹ Abweichungen zu 100% basieren auf Rundungsfehlern.

Bei Disaggregation nach Branchen fällt auf, dass hinsichtlich der Inanspruchnahme von Freizeit für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten eher moderate Unterschiede zwischen den Branchen bestehen (vgl. Tabelle 7).

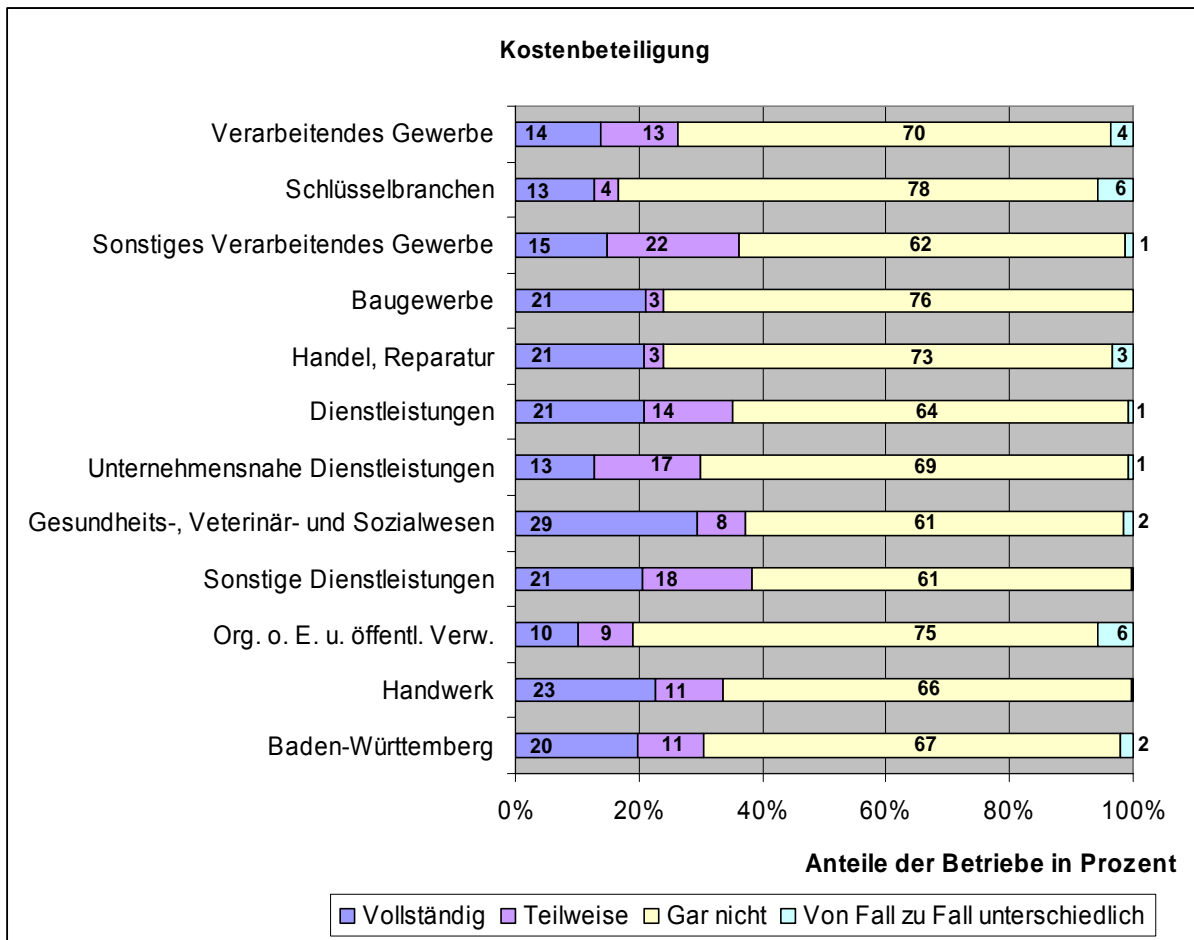
Tabelle 7: Klassifizierung der Weiterbildungsmaßnahmen gemäß ihres zeitlichen Bezugs – Arbeitszeit und/ oder Freizeit, Anteil der Betriebe in %

	Während der Arbeitszeit	Teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	Ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unter- schiedlich
Baden-Württemberg	70	24	3	2
Verarbeitendes Gewerbe	72	21	3	3
Schlüsselbranchen	74	16	5	5
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	70	27	1	2
Baugewerbe	62	33	5	0
Handel, Reparatur	65	35	0	0
Dienstleistungen	72	23	4	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	71	25	4	0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	72	22	4	2
Sonstige Dienstleistungen	73	23	4	0
Org. o. E. u. öffentl. Verw.	74	3	9	14
Handwerk	69	26	4	1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Deutlicher sind die Unterschiede bei der Aufteilung der unmittelbaren Kosten der Weiterbildung. Die Bandbreite des Anteils der Betriebe, der eine vollständige Kostenübernahme durch die Beschäftigten erwartet, reicht von 10% in Organisationen ohne Erwerbszweck und der öffentlichen Verwaltung sowie 13% in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes bis zu 29% im Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beteiligung der Beschäftigten an den unmittelbaren Kosten der Weiterbildung, disaggregiert nach Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

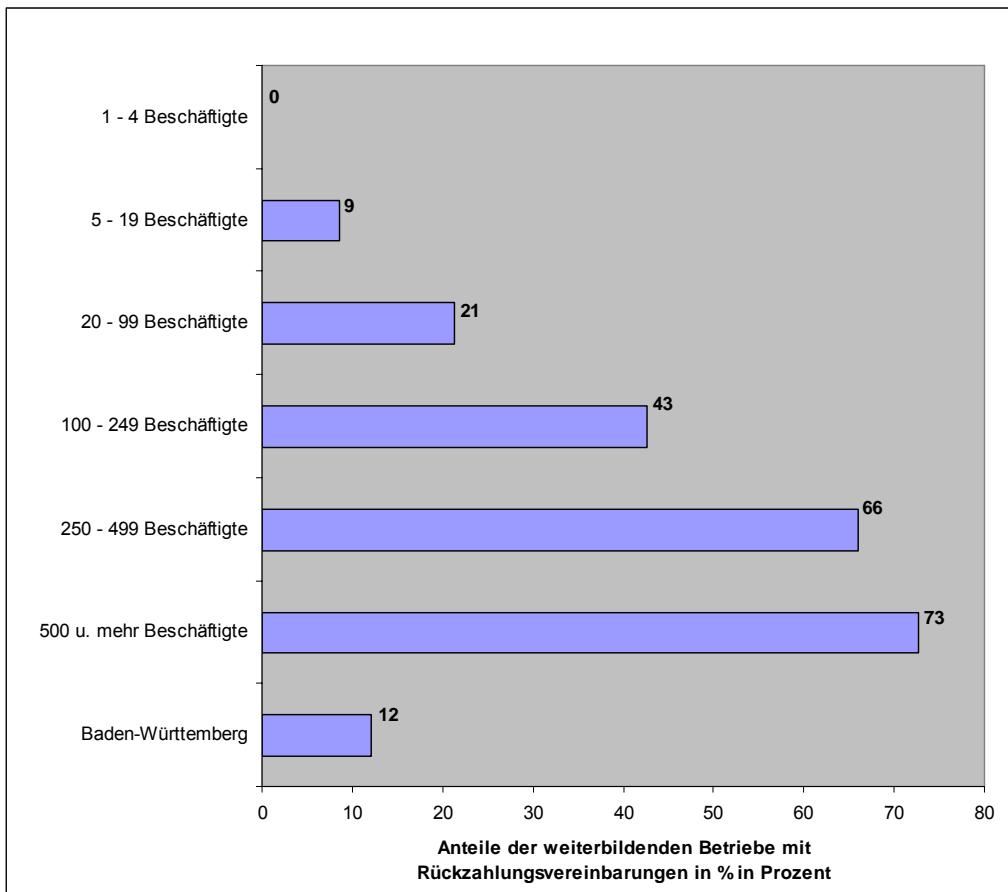
3.2. Rückzahlungsvereinbarungen

Um aus betrieblicher Sicht abzusichern, dass sich Investitionen in die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen für den Betrieb auch letztlich lohnen, werden teilweise so genannte Rückzahlungsklauseln vereinbart. Dabei verpflichtet sich der Arbeitnehmer dazu, die vom Betrieb übernommenen Weiterbildungskosten im Falle einer frühzeitigen Kündigung durch den Arbeitnehmer zurückzuzahlen. Dies ist vorwiegend bei Weiterbildungen mit einem hohen Anteil an allgemeinem Humankapital der Fall, welche die Arbeitnehmer/innen auch für den externen Arbeitsmarkt qualifizieren.

Den Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg zufolge setzten im Jahr 2005 ca. 12 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe in Baden-Württemberg Rückzahlungsvereinbarungen ein (vgl. Abbildung 6). Während knapp drei Viertel der Betriebe mit 500 und

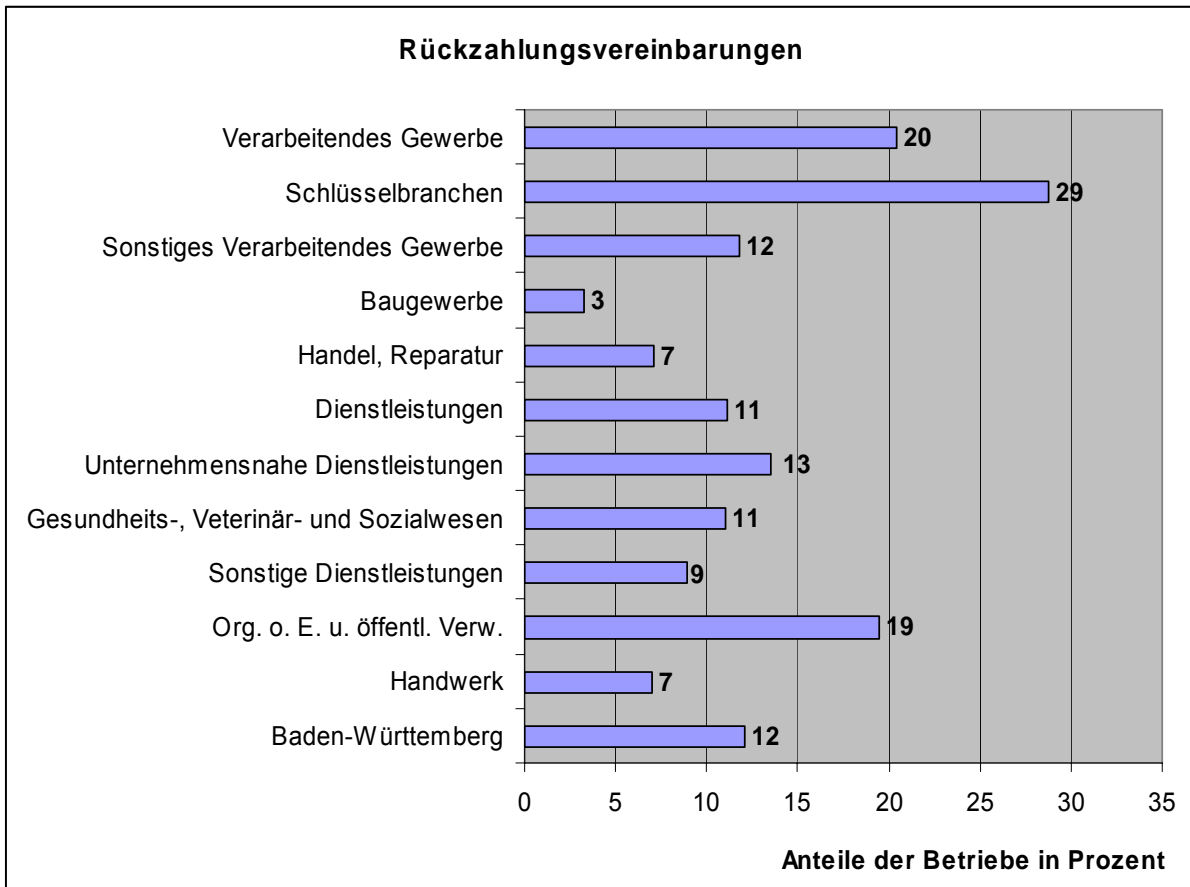
mehr Beschäftigten Rückzahlungsklauseln im Arbeitsvertrag vereinbarten, waren es bei den kleineren Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten nur 6 Prozent.

Abbildung 6: Verbreitung von Rückzahlungsvereinbarungen in Baden-Württemberg, disaggregiert nach Beschäftigtengrößenklassen, Anteile der weiterbildenden Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Abbildung 7: Verbreitung von Rückzahlungsvereinbarungen in Baden-Württemberg, disaggregiert nach Branchenzugehörigkeit, Anteile der weiterbildenden Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Die Disaggregation nach Branchen zeigt, dass Rückzahlungsklauseln vor allem in den Schlüsselbranchen (29% der weiterbildenden Betriebe), im Verarbeitenden Gewerbe (20%) und im Bereich der Organisationen ohne Erwerbscharakter/ Öffentliche Verwaltung (19%) Anwendung finden (vgl. Abbildung 7). Im Baugewerbe (3%), im Handwerk (7%) und im Bereich Handel und Reparatur (7%) werden dagegen nur sehr vereinzelt von den weiterbildenden Betrieben Rückzahlungsklauseln eingesetzt.

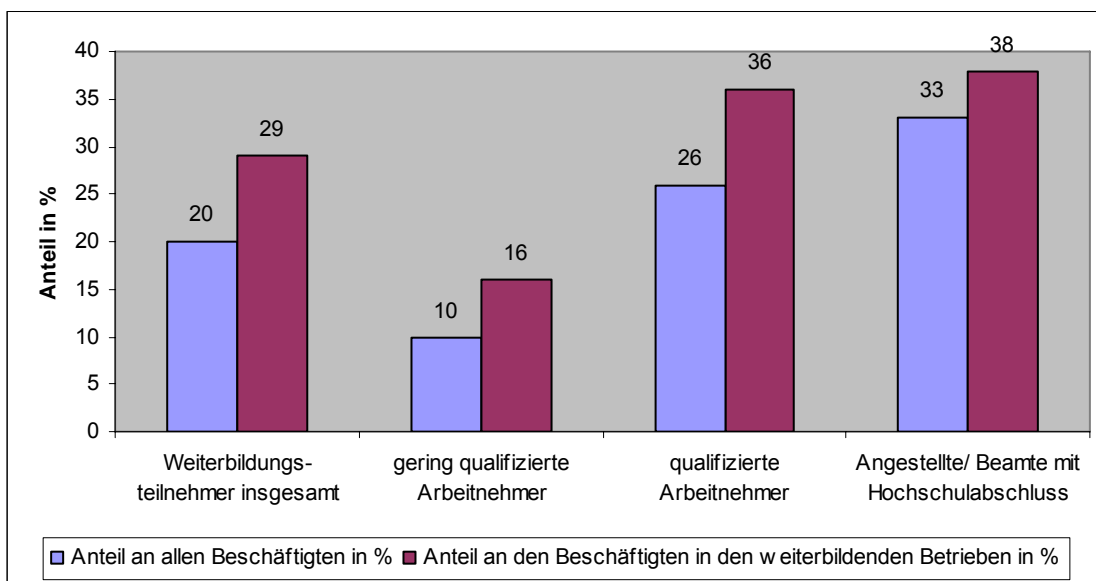
4. Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer nach betrieblichen Charakteristika

Für eine Untersuchung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten hinsichtlich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten wurden folgende Gruppen von Beschäftigten gebildet:

- **Gering qualifizierte Beschäftigte:** Un- und Angelernte Arbeiter/innen, Angestellte und Beamte für einfache Tätigkeiten. Diese machten zum 30.6.2005 nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel rund 24% aller Beschäftigten aus.
- **Qualifizierte Beschäftigte:** Facharbeiter/innen und Angestellte/ Beamte mit abgeschlossener Lehre oder einer vergleichbaren Berufsausbildung. Diese machten zum 30.6.2005 nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel rund 54% aller Beschäftigten aus.
- **Hochqualifizierte Beschäftigte:** Hoch- und Fachhochschulabsolventen. Diese machten zum 30.6.2005 nach Hochrechnungen mit dem IAB-Betriebspanel rund 12% aller Beschäftigten aus.¹²

Die Ergebnisse für Baden-Württemberg bestätigen zunächst allgemein, dass gering Qualifizierte in der betrieblichen Weiterbildung eindeutig unterrepräsentiert sind (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Weiterbildungsquoten in Baden-Württemberg nach Qualifikationsniveau der Beschäftigten, 1. Halbjahr 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

¹² Abweichungen zu 100% ergeben sich dadurch, dass Tätige Inhaber/innen, Vorstände, Geschäftsführer/innen, Auszubildende und Beamtenanwärter/innen hier nicht betrachtet werden.

Während nur 10 Prozent aller gering Qualifizierten im ersten Halbjahr 2005 in den Genuss betrieblicher Weiterbildung kamen, fiel die Weiterbildungsquote bei den qualifizierten Arbeitnehmern mit 26 Prozent aller Arbeitskräfte dieser Qualifikationsgruppe wesentlich höher aus. Unter der Gruppe der Hochschul- und Fachhochschulabsolventen wurde sogar jeder dritte Beschäftigte weitergebildet. Diese Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten mit der Qualifikation bestätigt sich auch dann, wenn man die Weiterbildungsquoten nur auf die Betriebe bezieht, die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung fördern.

Abbildung 9 stellt die Verteilung der betrieblichen Weiterbildungsquoten für verschiedene Qualifikationsgruppen mit Hilfe so genannter Boxplots dar. Kasten 1 gibt eine grundsätzliche Interpretationshilfe für Boxplots

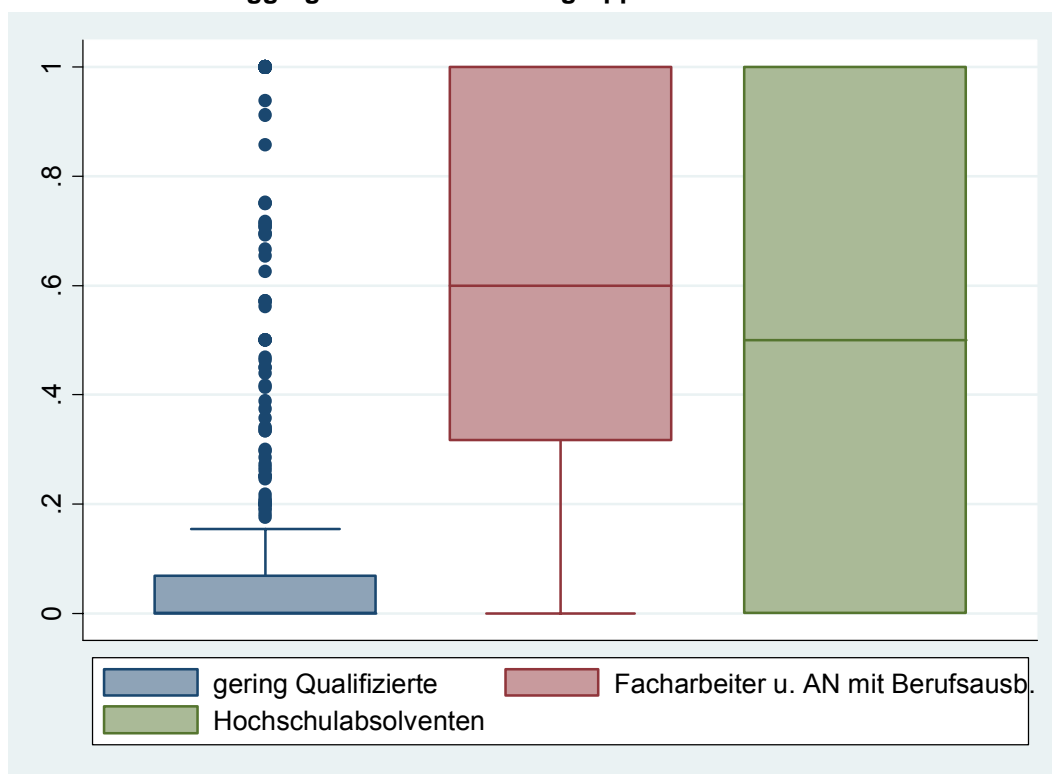
Kasten 1: Zur Interpretation von Boxplots

Boxplots sind eine sehr anschauliche Möglichkeit, um die Lage und die Streuung von Verteilungen im Vergleich graphisch zu illustrieren. Ihren Namen verdanken die Boxplots der eingezeichneten „Box“, in deren Bereich sich die mittleren 50% der Beobachtungswerte der Verteilung befinden. Der untere Rand der Box ist somit das erste Quartil (auch: „25%-Trennlinie“, d.h. unterhalb davon liegen 25% aller Beobachtungswerte und oberhalb davon 75% aller Beobachtungswerte). Der obere Rand stellt das 3. Quartil dar, d.h. unterhalb davon liegen 75% aller Beobachtungswerte und oberhalb davon 25% aller Beobachtungswerte. Die 50%-Trennlinie, der sog. Median oder Zentralwert, wird durch die horizontale Linie innerhalb der Box gekennzeichnet. Je weiter oben die Box und somit die drei Quartile der Verteilung liegen, desto größer sind folglich die Ausprägungen der Merkmale. Über die Streuung der Verteilung informiert zunächst die Höhe der Box (der sog. „Inter-Quartilsabstand“): Je höher die Box, desto größer ist die Streuung im mittleren Bereich der Verteilung. Darüber hinaus kann man dem Diagramm auch den Minimalwert und den Maximalwert und somit die Spannweite der Verteilung entnehmen. Liegen einzelne Werte besonders weit an den Rändern der Verteilung und weichen um mehr als das 1,5-fache der Höhe der Box vom ersten bzw. dritten Quartil ab, so handelt es sich um „Ausreißerwerte“, die dann durch einzelne Punkte gekennzeichnet werden. Der „normale Abweichungsbereich“ wird dagegen durch die nach links und rechts abgehenden „Antennen“ markiert.

Die Boxplots zeigen, dass die Hälfte aller Betriebe für gering qualifizierte Beschäftigte keine Fort- und Weiterbildung fördert. Dies erkennt man daran, dass der Median bei Null liegt. Drei Viertel der Betriebe mit gering Qualifizierten beteiligen höchstens 7% ihrer gering qualifizierten Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsmaßnahmen. Die Ausreißer verdeutlichen, dass es auch einige Betriebe gibt, in denen alle oder ein hoher Anteil der gering Qualifizierten an der Weiterbildung beteiligt wird, jedoch ist dies die eindeutige Ausnahme.

Bei den qualifizierten Beschäftigten (dazu gehören Facharbeiter und Angestellte/ Beamte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung) liegt der Median bei 60 Prozent, d.h. die Hälfte der Betriebe beteiligen höchstens 60 Prozent ihrer qualifizierten Angestellten, die andere Hälfte mindestens 60% an der betrieblichen Fort- und Weiterbildung. Bei den Hochschulabsolventen sieht das Bild insgesamt ähnlich aus, allerdings liegt hier das erste Quartil noch bei 0 Prozent, d.h. mindestens ein Viertel der Betriebe mit Akademikern führt keine Maßnahmen zur Förderung der Fort- und Weiterbildung durch, und auch und der Median bei den hochqualifizierten Beschäftigten fällt mit 50% der Akademiker in den weiterbildenden Betrieben etwas geringer aus als der Wert bei den qualifizierten Beschäftigten.

Abbildung 9: Verteilung der Betriebe nach dem Weiterbildungsanteil ihrer Beschäftigten, für aggregierte Qualifikationsgruppen in 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Disaggregiert man nach Betriebsgröße, so fällt auf, dass zwischen der Betriebsgröße und der Weiterbildungsaktivität ein inverser U-förmiger Zusammenhang besteht (vgl. Tabelle 8). Deutlich unterdurchschnittlich ist die Weiterbildungsaktivität für gering Qualifizierte gemessen am Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2005 mit 7% und 5% in Kleinbetrieben mit 1-4 bzw. 5-19 Beschäftigten (Baden-Württemberg: 10%). Kaum höher ist jedoch auch die entsprechende Weiterbildungsquote gering Qualifizierter in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (8%). Überdurchschnittlich fallen die Quoten dagegen bei den mittleren Betrieben aus, besonders hoch mit 24% aller gering Qualifizierten in der Gruppe der Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten.

Betrachtet man die entsprechenden Weiterbildungsquoten für qualifizierte Beschäftigte, so lässt sich in der groben Tendenz ebenfalls ein U-förmiger Zusammenhang erkennen: Großbetriebe mit 500 oder mehr Beschäftigten haben mit 17% dieser Weiterbildungsgruppe die geringste Weiterbildungsquote gefolgt von Kleinbetrieben mit 24% (Baden-Württemberg: 26%). Insgesamt fallen die Unterschiede in den durchschnittlichen Weiterbildungsquoten zwischen den Betrieben unterschiedlicher Größe hier nicht ganz so groß aus wie bei den gering Qualifizierten.

Bei den Akademikern verfügen eindeutig Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten mit 47% und 46% über den höchsten Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsaktivitäten im ersten Halbjahr 2005 (Baden-Württemberg: 33%).

Tabelle 8: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgröße in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2005¹³

2005	Anteile (in %) der geförderten Personen einer bestimmten Qualifikation an allen Personen einer bestimmten Qualifikation (Basis: alle Betriebe)			
	Weiterbildungsteilnehmer insgesamt	Gering qualifizierte Arbeitnehmer	Qualifizierte Arbeitnehmer	Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss
Baden-Württemberg	20	10	26	33
1 - 4 Beschäftigte	13	7	24	47
5 - 19 Beschäftigte	21	5	31	46
20 - 99 Beschäftigte	23	13	28	32
100 - 249 Beschäftigte	17	10	22	19
250 - 499 Beschäftigte	26	24	27	31
500 u. mehr Beschäftigte	17	8	17	32

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

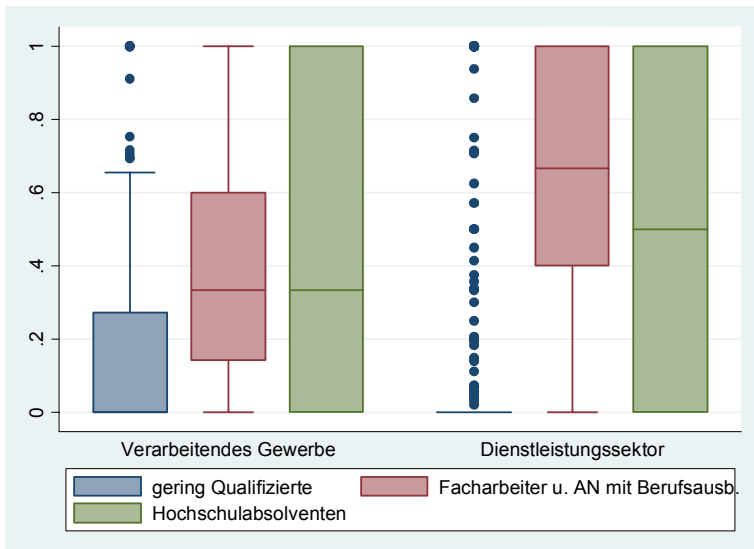
Unterscheidet man nach Branchen, so fällt zunächst auf, dass es einige Branchen gibt, die für sämtliche Qualifikationsniveaus im Durchschnitt jeweils über- oder unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten ihrer Beschäftigten aufweisen.

Während die Weiterbildungsanteile gemessen an allen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt und in den baden-württembergischen Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes jeweils unterdurchschnittlich ausfallen, verzeichnet der Dienstleistungssektor insgesamt eine überdurchschnittliche Weiterbildungsaktivität bei allen Qualifikationsniveaus (vgl. Abbildung 10). Der Blick auf die gewichtete Verteilung der betrieblichen Weiterbildungsquoten bestätigt dies sehr deutlich für die qualifizierten und die hochqualifizierten Beschäftigten. Bei den

¹³ Betriebe, die ihre Angaben zur Weiterbildungsteilnahme als Teilnahmefälle gemacht hatten, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Dies impliziert die Annahme, dass die Weiterbildungsstruktur in diesen Betrieben nicht systematisch anders ausfällt als die Weiterbildungsstruktur in den Betrieben, die zur Weiterbildung Personenangaben machen.

gering Qualifizierten sind es im Dienstleistungssektor eher „Ausreißerbetriebe“, welche den Weiterbildungsanteil bei den gering Qualifizierten nach oben ziehen.

Abbildung 10: Verteilung der Betriebe nach dem Weiterbildungsanteil ihrer Beschäftigten, für aggregierte Qualifikationsgruppen in 2005



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Bemerkenswerte Unterschiede nach Qualifikationsgruppen der Beschäftigten lassen sich zum Beispiel im Baugewerbe erkennen: Hier wurden mit 58% der Akademiker (Baden-Württemberg: 33%) deutlich überdurchschnittlich viele Hochqualifizierte im ersten Halbjahr 2005 weitergebildet, aber mit 22% der qualifizierten Beschäftigten (Baden-Württemberg: 26%) und nur 9% der gering Qualifizierten (Baden-Württemberg: 10%) unterdurchschnittlich viele Mitarbeiter/innen der anderen Qualifikationsgruppen (vgl. Tabelle 9). Ähnlich stellt sich das Bild im Handwerk dar mit einem deutlich überdurchschnittlichen Weiterbildungsteil unter den Akademikern.

Auffällig ist auch der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, die mit 4% der gering Qualifizierten über die mit Abstand niedrigste Weiterbildungsquote aller Branchen im Bereich der gering Qualifizierten verfügten, dagegen jedoch bei den qualifizierten Beschäftigten mit 32% und den Akademikern mit 47% besonders hohe Weiterbildungsquoten aufweisen. Allerdings handelt es sich bei den unternehmensbezogenen Dienstleistern auch um eine sehr heterogene Branchengruppe, die einerseits zum Beispiel Rechts-, Steuer- und Unternehmensberater, andererseits Reinigungsdienste umfasst. Bei den Organisationen ohne Erwerbszweck und in der öffentlichen Verwaltung dagegen ist die Weiterbildungsaktivität bei den Akademikern mit 23% unterdurchschnittlich, dagegen bei den gering Qualifizierten und den qualifizierten Arbeitnehmern mit 13% und 31% überdurchschnittlich.

Tabelle 9: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Branchen in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2005¹⁴

2005	Anteile (in %) der geförderten Personen einer bestimmten Qualifikation an allen Personen einer bestimmten Qualifikation (Basis: alle Betriebe)			
	Weiterbildungs- teilnehmer insgesamt	Gering quali- fizierte Ar- beitnehmer	Qualifizierte Arbeitnehmer	Arbeitnehmer mit Hoch- schulabschluss
Baden-Württemberg	20	10	26	33
Verarbeitendes Gewerbe	15	9	18	31
Schlüsselbranchen	16	8	18	33
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	14	10	18	28
Baugewerbe	16	9	22	58
Handel und Reparatur	19	9	27	19
Dienstleistungen	24	12	32	36
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	4	32	47
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	30	18	38	39
Sonstige Dienstleistungen	21	15	29	20
Org. o.E., öffentliche Verw.	24	13	31	23
Handwerk	18	10	23	46

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

Um zu überprüfen, ob Betriebe, die einen hohen Weiterbildungsanteil ihrer Mitarbeiter/innen in einer Qualifikationsgruppe aufweisen, typischerweise dann auch für andere Qualifikationsgruppen hohe Weiterbildungsanteile verzeichnen, wurden abschließend Korrelationsbetrachtungen auf der Ebene einzelner Betriebe durchgeführt. Damit die Ergebnisse nicht zu sehr von den Extremwerten kleinerer Betriebe verzerrt werden, beschränken sich die Auswertungen auf Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten, wobei eine etwas feinere Aufteilung der Qualifikationsgruppen gewählt wurde. Die Betrachtung der Korrelationskoeffizienten von Bravais-Pearson (vgl. Tabelle 10) bestätigt, dass eine überdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsaktivität bei einer Qualifikationsgruppe im Durchschnitt statistisch signifikant mit einer höheren Weiterbildungsaktivität bei einer anderen Qualifikationsgruppe einhergeht. Sämtliche Korrelationskoeffizienten sind auf dem 1%-Niveau signifikant von Null verschieden.

¹⁴ Betriebe, die ihre Angaben zur Weiterbildungsteilnahme als Teilnahmefälle gemacht hatten, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Dies impliziert die Annahme, dass die Weiterbildungsstruktur in diesen Betrieben nicht systematisch anders ausfällt als die Weiterbildungsstruktur in den Betrieben, die zur Weiterbildung Personenangaben machen.

Tabelle 10: Korrelationen der betrieblichen Weiterbildungsanteile für verschiedene Qualifikationsgruppen in Baden-Württemberg 2005 im ersten Halbjahr 2005

Korrelationen der Weiterbildungsanteile für:	Un- und angelernte Arbeiter/innen	Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	Facharbeiter/innen	Angestellte/ Beamte mit Berufsausbildung	Angestellte/ Beamte mit Hochschulabschluss
Un- und angelernte Arbeiter/innen	1				
Angestellte/ Beamte für einfache Tätigkeiten	0,42***	1			
Facharbeiter/innen	0,53***	0,26***	1		
Angestellte/ Beamte mit Berufsausbildung	0,34***	0,27***	0,28***	1	
Angestellte/ Beamte mit Hochschulabschluss	0,28***	0,23***	0,27**	0,45***	1

*** signifikant auf dem 1%-Niveau; ** signifikant auf dem 5%-Niveau

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, IAW-Berechnungen

5. Zusammenfassung und Fazit

Die vorliegende Studie untersucht auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, einer repräsentativen jährlichen Panelbefragung von rund 1.200 baden-württembergischen Betrieben aller Branchen und Größenklassen, die Förderung von betrieblicher Weiterbildung im Südwesten. Im Gegensatz zu Untersuchungen, die auf Personendaten basieren, wird in dieser Studie die betriebliche Seite in den Mittelpunkt der Untersuchungen gerückt.

Rund 43% der baden-württembergischen Arbeitgeber förderten im ersten Halbjahr 2005 die betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Damit liegt der baden-württembergische Wert noch um einen Prozentpunkt über dem westdeutschen Vergleichswert von 42%. Während für Westdeutschland jedoch seit dem Jahr 2000 ein recht stetiger Anstieg des Anteils der weiterbildenden Betriebe beobachtet werden kann, unterliegt die zeitliche Entwicklung im Südwesten größeren Schwankungen verharret jedoch im Vergleich zum Jahr 2000 auf dem allerdings damals bereits höheren Ausgangsniveau. Der Anteil der Beschäftigten, die im ersten Halbjahr 2005 an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnahmen, lag im Südwesten bei rund 20%.

Eine Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße zeigt, dass Beschäftigte in Kleinstbetrieben mit vier oder weniger Beschäftigten und in Großbetrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten in unterdurchschnittlichem Maße ihre Beschäftigten an der Weiterbildung beteiligen. Dies gilt jedoch nicht für die Weiterbildung von Akademikern, bei der gerade Kleinstbetrie-

be und Kleinbetriebe überdurchschnittliche Weiterbildungsaktivitäten aufweisen. Gerade Großbetriebe nutzen dagegen bestehende Weiterbildungspotenziale gemessen an den Weiterbildungsanteilen der Beschäftigten über die Qualifikationsgruppen hinweg nur unterdurchschnittlich aus.

Hinsichtlich der Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen zeigen die Ergebnisse, dass etwa jeder zweite baden-württembergische Betrieb sowohl die unmittelbaren Weiterbildungskosten in voller Höhe übernimmt als auch die mittelbaren Weiterbildungskosten, indem die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfinden kann und die Beschäftigten keine Freizeit dafür in Anspruch nehmen müssen. Großunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten fordern dabei eine stärkere Beteiligung ihrer Mitarbeiter bei der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung als Kleinbetriebe. Gleichzeitig sichern sich Großbetriebe in stärkerem Maße durch die Vereinbarung von Rückzahlungsvereinbarungen gegen das Risiko ab, dass die Arbeitnehmer nach der Weiterbildung den Betrieb verlassen und somit der Betrieb nicht mehr von dem Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme profitiert.

Mit Blick auf das unterschiedliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten zeigt sich sehr deutlich, dass gerade gering Qualifizierte Beschäftigte auch in betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eindeutig unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für Kleinstbetriebe mit vier oder weniger Beschäftigten und Großbetriebe. Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten für sämtliche Qualifikationsgruppen weisen im Durchschnitt Betriebe des Dienstleistungssektors auf, während im Verarbeitenden Gewerbe die Weiterbildungsanteile der Beschäftigten im ersten Halbjahr 2005 in allen Qualifikationsgruppen unterdurchschnittlich ausfielen. Innerhalb der beiden großen Sektoren bestehen jedoch zwischen den Teilbranchen erhebliche Unterschiede.

Insgesamt lassen die Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel nicht erkennen, dass die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den letzten sechs Jahren deutlich an Dynamik gewonnen haben. Vor dem Hintergrund der allgemein akzeptierten und für wichtig befundenen Idee des lebenslangen Lernens kann man daher zwar festhalten, dass im Südwesten ein beträchtlicher Teil der Betriebe bereits in die betriebliche Weiterbildung seiner Mitarbeiter/innen investiert. Gleichzeitig dürften jedoch über die Branchen und Größenklassen hinweg noch recht erhebliche Potenziale für eine Intensivierung der beruflichen Weiterbildung bestehen.

Literaturverzeichnis

- Ambos, I. (2006): Gering Qualifizierte in der beruflichen Weiterbildung, in: *Bundesarbeitsblatt Nr. 3/2006*, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: *Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2*, S. 177-188.
- Bellmann L./ Kohaut, S./ Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250*, S. 13-20.
- BMBF (2006): *Berichtssystem Weiterbildung IX*. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland
- DIHK (2005): *Weiterbildung für die Wissensgesellschaft: Online-Befragung des unternehmerischen Ehrenamtes der IHK-Organisation*, Deutscher Industrie und Handelskammertag, Berlin.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004): *Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft*, Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Berlin.
- Fahrmeir, L./ Künstler, R./ Pigeot, I./ Tutz, G. (2004): *Statistik – Der Weg zur Datenanalyse*, 5. Auflage, Springer Verlag.
- Kuckulenz, A. (2006): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – Empirische Ergebnisse, in: *IAW-Report 1/2006*, S. 1-29.
- Krewerth, A. (2006): Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildung: Funktionen und Verbreitung von qualitätssichernden Instrumenten in der betrieblichen Weiterbildung – Kernerträge empirischer Studien, in: *Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung: Ergebnisse aus dem BIBB*, Heft 78, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn, S. 65-94.

Anhang

Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von im Jahr 2005 knapp 16.000 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf über 1.200 Betriebe so aufgestockt, dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit gut 70%¹⁵ deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

¹⁵ Angabe für die Welle 2005.