

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg

**Eine Analyse auf der Basis des
IAB-Betriebspanels 2011**

**Olga Bohachova
Günther Klee**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg

Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 2011

Olga Bohachova und Günther Klee*

1	Einleitung.....	2
1.1	Hintergrund und Ziel des Beitrags.....	2
1.2	Aufbau.....	3
2	Betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg.....	4
2.1	Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung.....	4
2.2	Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen.....	6
3	Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen.....	9
4	Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und Weiterbildungsförderung.....	16
5	Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen.....	23
6	Betriebliche Weiterbildung Älterer.....	30
7	Betriebliche Weiterbildung von Frauen.....	32
8	Zusammenfassung.....	36
	Literaturverzeichnis.....	41
	Anhang:.....	42
A	Weitere Tabellen und Abbildungen.....	42
B	Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....	48

* Ansprechpartner: Günther Klee, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Olga Bohachova ist freie Mitarbeiterin am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Der Beitrag entstand im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg. Die Verfasser danken Lena Neuberg und Birgit Ullrich für ihre Unterstützung.

1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Ziel des Beitrags

In der heutigen Wissensgesellschaft mit rasantem technologischem Fortschritt wird der beruflichen Fort- und Weiterbildung eine zentrale Rolle zugeschrieben. Die sich schnell ändernden qualifikatorischen Anforderungen bedingen einen kontinuierlichen Fort- und Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten. Für die Betriebe ist eine fortlaufende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein notwendiger Prozess, um mit dem technologischen Wandel Schritt halten zu können und weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben.

Auch in Bezug auf den sich mittelfristig verschärfenden Fachkräftemangel ist die betriebliche Fort- und Weiterbildung von entscheidender Bedeutung. Denn bei dem in manchen Bereichen schon heute vorhandenen Fachkräftemangel handelt es sich um ein nachhaltiges Problem mit strukturellen und demografischen Ursachen, die ein Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen bewirken. Als eine wichtige Lösungsstrategie bei Schwierigkeiten der Fachkräfterekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt wird daher die Weiterbildung des bestehenden Personalbestandes angeführt. Weiterbildung bietet den Betrieben die Möglichkeit, bestimmte qualifikatorische Engpässe bei Vorhandensein interner Ressourcen kurzfristig und passgenau beheben zu können. Folgerichtig hat die Ende 2011 gegründete „Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg“, die durch das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft koordiniert wird, diesem Handlungsfeld im Rahmen ihres Aktionsprogramms eine hohe Priorität eingeräumt.¹ Die Herausforderungen sind indes groß. So stellt eine aktuelle Studie der „Autorengruppe Bildungsberichterstattung“ für Gesamtdeutschland fest:

„Trotz aller politischen Aufforderungen und wissenschaftlicher Nachweise über die Wichtigkeit von Weiterbildung blieb die Beteiligung an Weiterbildung in den letzten zehn Jahren insgesamt konstant, wenn auch mit leichten Verbesserungen bei der Teilnahme älterer und gering qualifizierter Personen.“²

Betriebliche Weiterbildungsangebote von Unternehmen sind als Ausdruck strategischer Optionen zur Deckung von aktuellem und erwartetem Qualifikationsbedarf zu verstehen. Nachdem die betrieblichen Weiterbildungsangebote in der Krise rückläufig waren, gilt es nun festzustellen, ob und inwieweit die konjunkturelle Erholung der letzten Jahre die entgegengesetzte Wirkung hervorgebracht hat. Welche Faktoren neben der Betriebsgröße, dem traditionellen Schwachpunkt des betrieblichen Weiterbildungsangebots, in welcher Weise dabei Einfluss nehmen, soll anhand der Da-

¹ Vgl. ausführlich „Vereinbarung einer Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg“ vom 15.12.2012 sowie „Fachkräfteprogramm“ vom 9.07.2012. Quelle: <http://www.mfw.baden-wuerttemberg.de/allianz-fuer-fachkraefte/174075.html>.

² Vgl. „Bildung in Deutschland 2012“, S. 8.

ten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg näher beleuchtet werden.³ Dabei sollen insbesondere folgende Fragestellungen untersucht werden:

- In welchem Ausmaß fördern baden-württembergische Arbeitgeber die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten?
- Welche Betriebsgrößenklassen und Branchen zeichnen sich durch eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung aus?
- Welche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen Betriebe? Haben die Betriebe Präferenzen bezüglich inner- bzw. außerbetrieblicher Formen der Weiterbildung?
- Wie sieht die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zur allgemeinen Beschäftigungsstruktur aus?
- In welchem Ausmaß werden Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung finanziert?
- Inwieweit werden Frauen und ältere Mitarbeiter im Rahmen der Weiterbildungsförderung berücksichtigt?

Im Mittelpunkt dieser Analysen steht neben einer allgemeinen Charakterisierung auch die Betrachtung der Unterschiede im Weiterbildungsverhalten in Abhängigkeit von der Größe und Branchenzugehörigkeit der Betriebe im 1. Halbjahr 2011. Zudem werden für ausgewählte Fragen die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung mit Befragungsergebnissen vorausgegangener Wellen sowie Vergleiche mit Gesamtdeutschland dargestellt.

1.2 Aufbau

Dieser Kurzbericht ist wie folgt aufgebaut. Zunächst wird in Kapitel 2 das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg erläutert. Anschließend werden in Kapitel 3 die Formen und der Verbreitungsgrad der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt und dabei die meistverbreiteten Maßnahmen näher beleuchtet. Kapitel 4 widmet sich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Weiterbildungsförderung, bevor in Kapitel 5 auf die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen, in Kapitel 6 auf die Weiterbildung Älterer und in Kapitel 7 auf die Weiterbildung von Frauen eingegangen wird. Abgeschlossen wird dieser Kurzbericht mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 8.

³ Für nähere Informationen zu diesem Datensatz vgl. Anhang. Zudem gilt es darauf hinzuweisen, dass der Beitrag ausschließlich auf deskriptiven Analysen beruht, deren Ergebnisse keine kausalen Schlussfolgerungen zulassen.

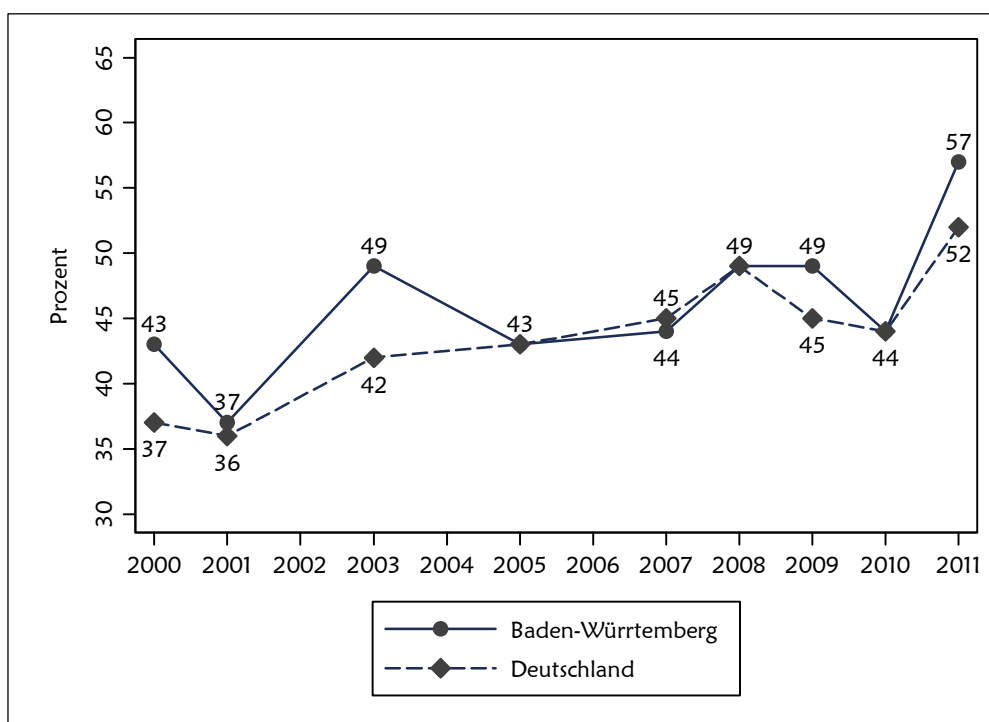
2 Betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg

Als „Weiterbildungsbetriebe“ werden im IAB-Betriebspanel jene Betriebe definiert, die die Weiterbildung fördern, indem sie die Kosten der Weiterbildung für ihre Beschäftigten (zumindest teilweise) übernehmen und/oder diese für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen. Die Angaben zur Weiterbildung beziehen sich dabei auf einen Zeitraum von 6 Monaten und wurden schwerpunktmäßig für das 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007, 2008, 2009 und 2011 erhoben. Während der Fokus der nachfolgenden Analyse auf den jüngsten erhobenen Informationen liegt (1. Halbjahr 2011), ist auch die Abbildung der zeitlichen Entwicklung für einige der oben aufgeführten Fragen mittlerweile möglich. Diesen Aspekten widmet sich der nächste Abschnitt.

2.1 Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung

Seit dem Jahr 2001 ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben im Land von 37% um 20% auf 57% am aktuellen Rand nahezu kontinuierlich gestiegen. In Deutschland verlief die Entwicklung ganz ähnlich: Hier ist im gleichen Zeitraum ein Anstieg von 36% auf 52% zu verzeichnen. In Baden-Württemberg war diese Entwicklung allerdings etwas größeren Schwankungen unterworfen, der Anteil der Weiterbildungsbetriebe lag aber stets auf oder über dem bundesweiten Niveau (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, jeweils 1. Halbjahr 2000, 2001, 2003, 2005, 2007-2011, Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2011, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

Bei dieser Betrachtung ist jedoch zu beachten, dass unter dem Begriff „Weiterbildungsbetriebe“ Betriebe subsummiert sind, sie sich teilweise sehr stark hinsichtlich Ausmaß, Häufigkeit und Zeitspanne der Weiterbildung sowie der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden. Zum Ausmaß der Weiterbildung können zunächst *die aggregierten Weiterbildungsquoten*,⁴ also die Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten, als ein differenzierteres Maß der Verbreitung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung herangezogen werden. Dabei wird die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer zum einen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten *in Weiterbildungsbetrieben* gesetzt, womit sich *die Weiterbildungsintensität* in diesen Betrieben erfassen lässt (vgl. Düll/Bellmann 1999, S. 75). Zum anderen misst der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten *in allen Betrieben* das *allgemeine Weiterqualifizierungsausmaß* im jeweiligen 1. Halbjahr.

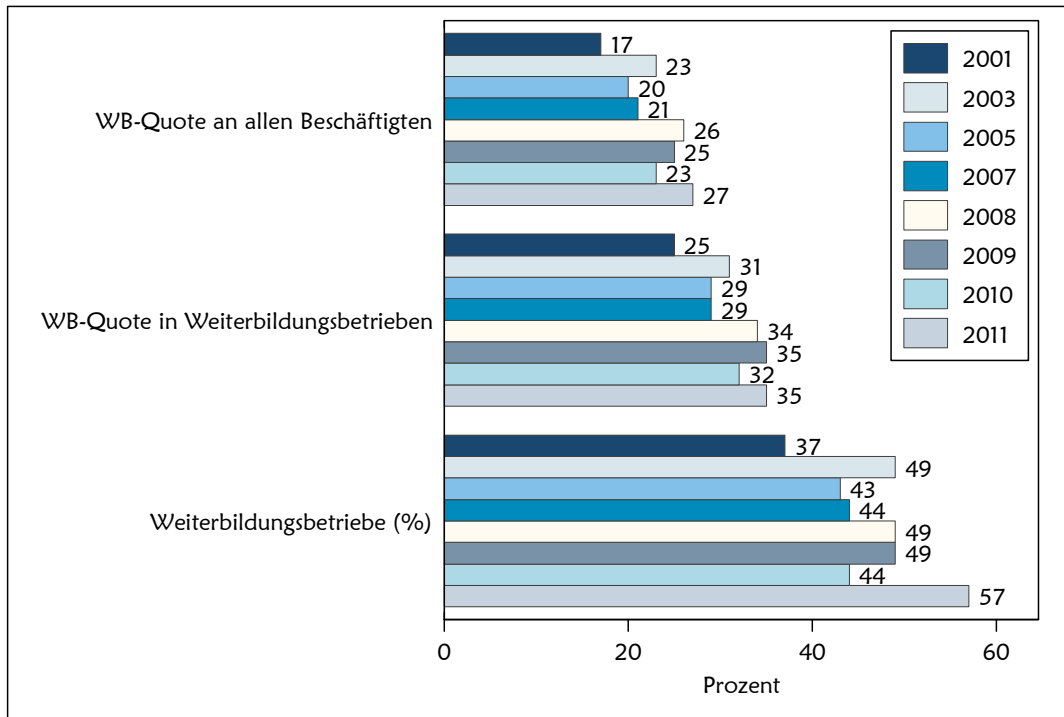
Aus Abbildung 2 ist ersichtlich, dass die Weiterbildungsquoten im Südwesten seit dem 1. Halbjahr 2001 zugenommen haben. So hat im 1. Halbjahr 2011 bereits über ein Viertel (27%) der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen (Männer: 26%, Frauen: 29%).⁵ Von den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben partizipierte gut jeder Dritte (35%) an Fort- und Weiterbildung.

Nachdem der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in den Jahren 2005 und 2007 nach einem vorzeitigen Hoch in 2003 wieder abgenommen hat, stieg er 2008 und 2009 wieder auf das Niveau von 2003 an. Anschließend war im Jahr 2010 vorübergehend ein Rückgang zu verzeichnen, 2011 ist hingegen ein deutlicher Sprung um 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr und um 8 Prozentpunkte gegenüber 2008 und 2009 erkennbar.

⁴ Auswertungsbasis hierfür sind die Angaben zu weitergebildeten *Personen* im IAB-Betriebspanel.

⁵ Für ausführlichere Angaben zu den Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern vgl. Tabelle A.1 im Anhang.

Abbildung 2: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007- 2011 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 - 2011, IAW-Berechnungen.

2.2 Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen

Eine differenzierte Betrachtung der Weiterbildungsanteile zeigt einige Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe steigt mit der Betriebsgröße: Förderten im 1. Halbjahr 2011 gut die Hälfte (52%) der Kleinstbetriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, so waren bereits über 83% der Betriebe ab 20 Beschäftigten weiterbildungsaktiv. In Betrieben ab 100 Beschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber – gemessen an Anteilen der Betriebe mit mindestens einer Weiterbildungsbeteiligung – praktisch flächendeckend (vgl. Tabelle 1). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil weiterbildenden Betriebe nicht nur insgesamt, sondern auch in den einzelnen Betriebsgrößenklassen jeweils deutlich gestiegen.⁶

Allerdings zeichnet sich bei den Weiterbildungsquoten ein durchaus anderes Bild ab. Die Anteile der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse unterscheiden sich nicht mehr so stark und liegen zwischen 27% in Kleinbetrieben und knapp einem Drittel in Großbetrieben. Nur in Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von 100-249 kann man eine Abweichung erkennen. Hier liegen die Anteile etwas niedriger. Verglichen zum 1. Halbjahr 2010 stiegen die beiden ausgewiesenen Anteile weitergebildeter Personen in fast allen Betriebsgrößenklassen recht deutlich an: von jeweils 24% in den Größenklassen bis 99 Beschäftigten auf 27% bzw. 28%, von

⁶ Für Vergleiche mit dem 1. Halbjahr 2010 vgl. ausführlich Behringer/Klee 2011.

jeweils 22% in den Größenklassen ab 250 Beschäftigten auf 28% bzw. 32%. Nur in der Betriebsgrößenklasse 100-249 Beschäftigte blieben die Anteile in etwa konstant.

Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Beschäftigung in Weiterbildungsbetrieben der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, so weisen die Kleinstbetriebe weiterhin mit 47% die höchste Weiterbildungsintensität auf, obwohl hier der Anteil verglichen mit 2010 um 3 Prozentpunkte gesunken ist. Bei der Anteilsverteilung der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten der Weiterbildungsbetriebe in den anderen Betriebsgrößenklassen lässt sich folgendes Bild erkennen: Mit 33% liegen Betriebe mit 20-99 und 500 und mehr Beschäftigten gleichauf, danach folgen die Betriebe mit 100-249 und 250-499 Beschäftigten mit 25% und 28%. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2010 hat die Weiterbildungsintensität auch in den Betrieben mit 100-249 Mitarbeitern geringfügig abgenommen, in den anderen Betriebsklassen ist sie hingegen gestiegen, in Betrieben ab 250 Beschäftigten sogar sehr deutlich von 22% auf 33%.

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2011, nach Betriebsgröße, in %

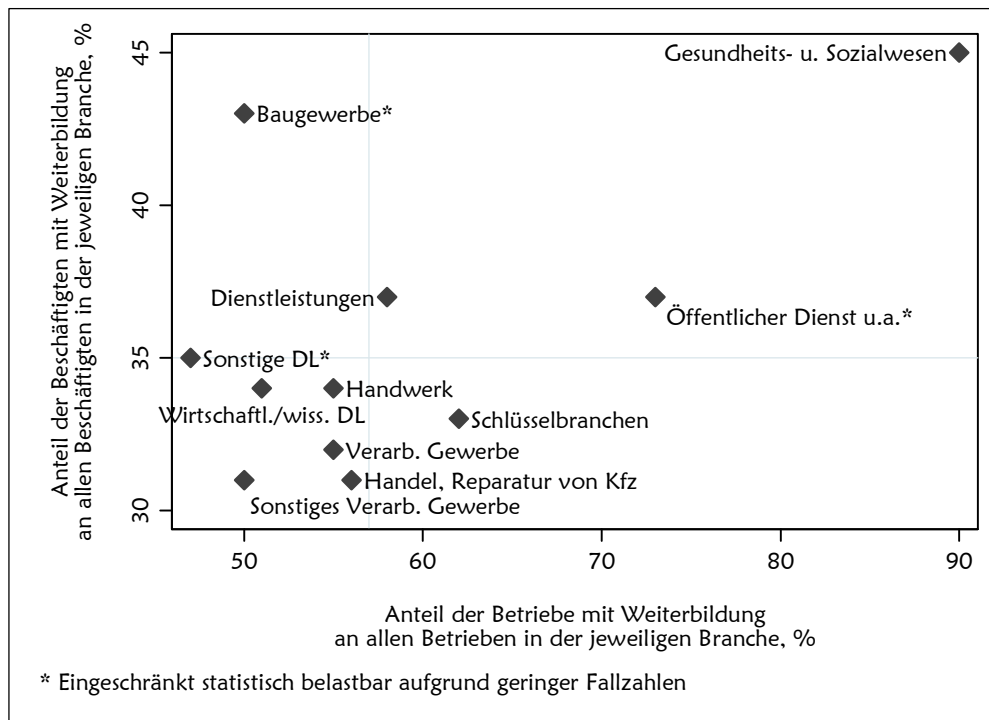
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Baden-Württemberg	27	35	57
1-19 Beschäftigte	27	47	52
20-99 Beschäftigte	28	33	83
100-249 Beschäftigte*	23	25	95
250-499 Beschäftigte*	28	28	100
500 u. mehr Beschäftigte*	32	33	99

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil große Unterschiede hinsichtlich der Weiterbildungsförderung (vgl. Abbildung 3). Die Weiterbildungsquoten (bezogen auf alle Beschäftigten einer Branche) liegen überwiegend zwischen 31% (Handel und Reparatur von KFZ und Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe) und 45% (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen). Neun von zehn Betrieben im Gesundheitswesen haben im 1. Halbjahr 2011 Fort- und Weiterbildung gefördert, während in der Branche Sonstige Dienstleistungen nur etwa jeder zweite Betrieb die Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt hat. Neben dem Gesundheitswesen weist auch der Öffentliche Dienst u.a. überdurchschnittliche Weiterbildungspartizipation auf: 73% der Betriebe dieser Branche haben im 1. Halbjahr 2011 Weiterbildungsteilnahmen gefördert und 37% aller Beschäftigten der Branche konnten dadurch von einer Weiterbildung profitieren.

Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2011 nach Branchen, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Zwischen den industriellen Branchen bestehen Unterschiede beim Anteil der Betriebe, die Weiterbildungen anbieten. Während diese in den überwiegend wissensintensiven Schlüsselbranchen⁷ des Verarbeitenden Gewerbes mit 62% über dem baden-württembergischen Durchschnitt liegen, bieten nur 50% der Betriebe im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe Weiterbildungen an – einer der niedrigsten Anteile im Branchenvergleich.

Beim Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungen liegen beide unter dem baden-württembergischen Durchschnitt. Jedoch ist in den Schlüsselbranchen der Anteil der Weitergebildeten mit 34% etwas höher als im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (31%).

Das Ausmaß der Weiterbildungsförderung im gesamten Verarbeitenden Gewerbe ist somit geringer als im Dienstleistungssektor (Teilnahmequoten von 31% vs. 37%), wobei die Anteile der Weiterbildungsbetriebe in beiden Sektoren mit 55% (Industrie) und 58% (Dienstleistungen) nicht so stark voneinander abweichen.

⁷ Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallserzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau sowie Elektrotechnik.

3 Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen⁸

Während die Anteile der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben sowie Weiterbildungsquoten im Kapitel 2 über das allgemeine Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsförderung Auskunft geben, wird nunmehr analysiert, um welche Formen von Weiterbildung es sich dabei handelt. Im IAB-Betriebspanel 2011 machten die Befragten Angaben dazu, ob eine oder mehrere der folgenden inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Kostenübernahme oder Freistellung der Beschäftigten gefördert wurden:

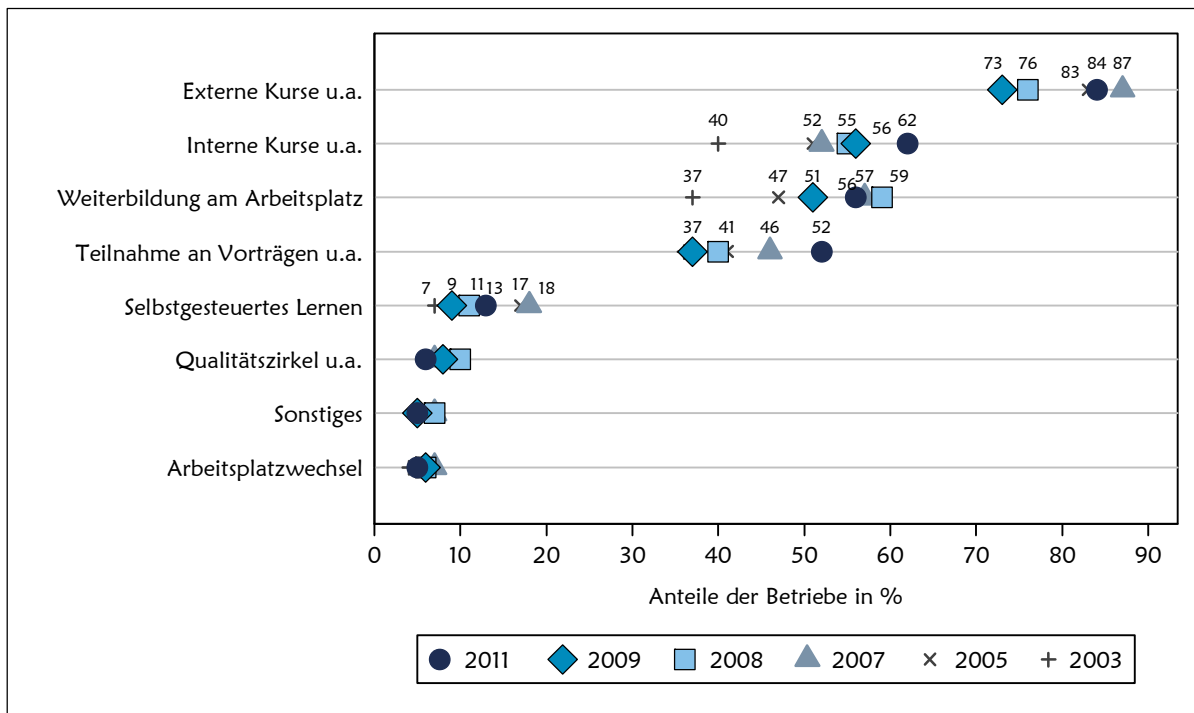
- a) Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- b) Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- c) Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)
- d) Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. Ä.
- e) Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
- f) Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)
- g) Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- h) Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

Dabei wird ein relativ breites Spektrum sowohl inner- als auch außerbetrieblicher Maßnahmen mit unterschiedlichem Formalisierungsgrad der Weiterbildungsangebote abgebildet.

Wie Abbildung 4 zeigt, waren externe Kurse, Lehrgänge und Seminare im 1. Halbjahr 2011 nach wie vor die am meisten verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die externe Kurse u.a. anbieten, konnte nach einem deutlichen Rückgang in 2009 und 2008 fast wieder an das hohe Niveau von 2007 anknüpfen. Als zweithäufigste Maßnahme wurden interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (62%) genannt, deren Bedeutung über die Jahre kontinuierlich zugenommen hat. Geringfügig gesunken ist dagegen die Bedeutung der Weiterbildung am Arbeitsplatz (56%), die im vorherigen Beobachtungszeitraum kontinuierlich angewachsen war. Nachdem in den Vorjahren ein rückläufiger Trend zu beobachten war, ließ in 2011 jeder zweite Betrieb (52%) seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen als Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

⁸ In diesem Kapitel beziehen sich die Auswertungen nur auf Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben. Vgl. auch die Hinweise unter den Abbildungen und Tabellen.

Abbildung 4: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007, 2008, 2009 und 2011 Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2008, 2009 und 2011, IAW-Berechnungen.
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.
 Mehrfachnennungen möglich.

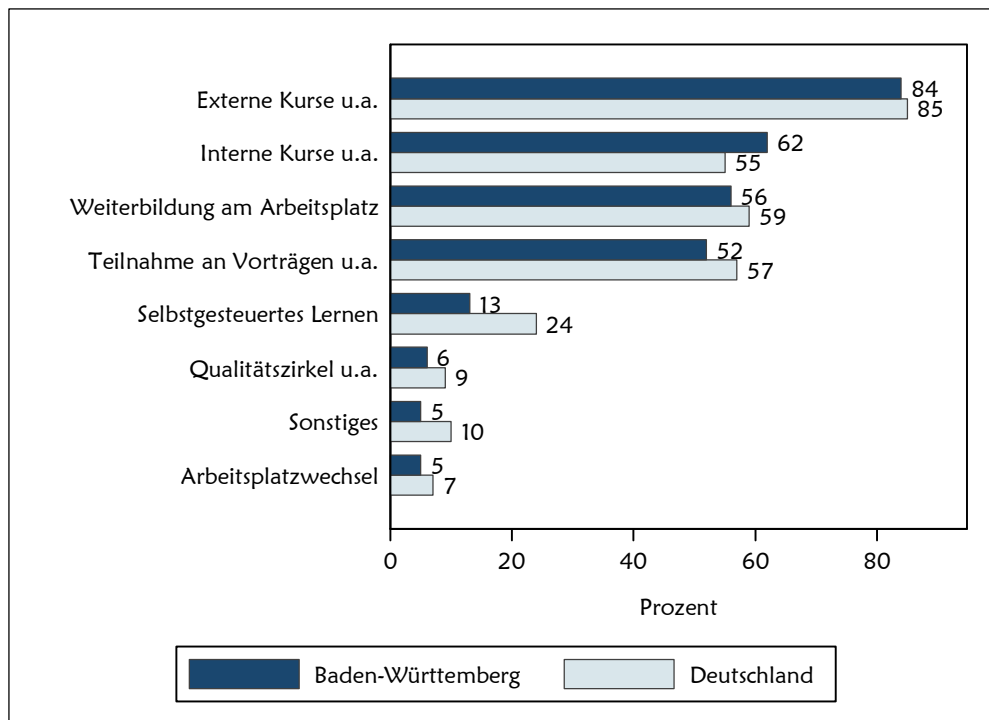
Eine eher geringe Verbreitung verzeichnen im Südwesten – wie schon in den Vorjahren – das selbstgesteuerte Lernen (13% der Weiterbildungsbetriebe), Qualitätszirkel u.a. (7%), Arbeitsplatzwechsel (6%) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (6%). Auffällig ist der Rückgang des Anteils der Weiterbildungsbetriebe, die selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher) praktizieren: Dieser stieg zunächst von 7% im 1. Halbjahr 2003 auf 18% im 1. Halbjahr 2007, fiel dann aber 2009 wieder auf 9%. 2011 erhöhte sich der Anteil wieder leicht und lag nunmehr bei 13%. Weitere Wellen des IAB-Betriebspanels werden zeigen, ob es sich dabei um eine vorübergehende Schwankung handelt. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass die weniger formellen, selbstgesteuerten Formen der Weiterbildung in einer Wissensgesellschaft mit der steigenden Notwendigkeit des lebenslangen Lernens an Attraktivität gewinnen.

Im Vergleich zu Deutschland insgesamt werden von den baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben vor allem interne Kurse, Lehrgänge und Seminare häufiger angewandt (vgl. Abbildung 5). Der Anteil der Betriebe, die diese Maßnahme im 1. Halbjahr 2011 ergriffen haben, liegt um jeweils sieben Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Wert. Hingegen wurden die Weiterbildungen am Arbeitsplatz, Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen sowie Qualitätszirkel und

insbesondere Maßnahmen zum selbstgesteuerten Lernen von den südwestdeutschen Arbeitgebern tendenziell weniger gefördert als in Deutschland insgesamt.

Eine in etwa gleiche Bedeutung hatte sowohl in Baden-Württemberg als auch in der gesamten Bundesrepublik die Förderung externer Kurse u.a. und der Arbeitsplatzwechsel.

Abbildung 5: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von Betrieben ergriffen wurden, 1. Halbjahr 2011, Anteil der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.
Mehrfachnennungen möglich.

Im Folgenden werden die vier meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen (externe Kurse u.a., interne Kurse u.a., Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen u.a.) differenziert nach Betriebsgröße und Branche betrachtet. Der Verbreitungsgrad dieser Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße an (vgl. Tabelle 6). Jedoch sind die Betriebsgrößenunterschiede im Bereich externer Kurse u.a. weit weniger ausgeprägt. Bereits 79% der weiterbildenden Kleinbetriebe greifen auf dieses Weiterbildungsinstrument zurück; dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem badenwürttembergischen Durchschnitt (84%). Dagegen bieten nur 37% der weiterbildenden Kleinbetriebe auch betriebsinterne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an. Dieser Anteil steigt jedoch rasch mit der Betriebsgröße an. In fast allen Betriebsgrößenklassen ist der Anteil der externen Weiterbildungsmaßnahmen größer. Nur in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten sind interne Kurse u.a. mit 98% stärker verbreitet als die Nutzung externer Lehrangebote (94%). Für große Betriebe mit entsprechenden Organisationsressourcen sowie einer potenziell höheren Zahl an Weiterbildungsteilnehmern sind hausinterne Veranstaltungen tendenziell leichter zu organisieren.

Tabelle 2: Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2011, nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %

	Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen u.ä.
Baden-Württemberg	84	62	56	52
1-4 Beschäftigte*	79	37	33	56
5-19 Beschäftigte	87	69	63	45
20-99 Beschäftigte	83	80	73	57
100-249 Beschäftigte	91	86	74	74
250-499 Beschäftigte*	94	98	92	90
500 u. mehr Beschäftigte	97	95	94	90
Verarbeitendes Gewerbe	78	64	76	54
Schlüsselbranchen	80	75	74	55
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	77	55	78	53
Baugewerbe*	81	55	57	63
Handel, Reparatur von Kfz	82	59	51	39
Dienstleistungen	85	63	56	53
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	86	62	63	63
Gesundheits- u. Sozialwesen	89	55	45	48
Sonstige DL	81	71	61	51
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/ Unterricht*	96	66	36	65
Handwerk	82	57	57	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Über sämtliche Branchen hinweg spielten in 2011 externe Kurse, Lehrgänge und Seminare dennoch eine wesentlich größere Rolle als die internen Kurse u.a. – mit Ausnahme der Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes, bei denen der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit internen Kursen mit 75% überdurchschnittlich hoch und nur geringfügig unter dem Anteil der Betriebe mit externen Kursen (80%) ausfällt (vgl. Tabelle 6). Ebenfalls überdurchschnittlich – gemessen an den Anteilen der anwendenden Betriebe – war die Nutzung sowohl externer als auch interner Kurse u.a. im öffentlichen Dienst (96% und 66%) sowie im Dienstleistungsbereich (85% und 63%). Eine Präferenz vor allem für externe Lehrangebote ist im Gesundheits- und Sozialwesen (89%), in den Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen (86%) sowie den Dienstleistungen (85%) feststellbar. In Relation zum Landesdurchschnitt von 62% war die Nachfrage nach internen Kursen u.a. in den in den Schlüsselbranchen (75%), in den Sonstigen Dienstleistungen (71%) und im Öffentlichen Dienst (66%) überdurchschnittlich groß.

Neben externen und internen Kursen u.a. gehört die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einarbeitung, Unterweisung) zu den meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen im Südwesten: Im 1. Halbjahr 2011 kam sie in 56% der Weiterbildungsbetriebe zur Anwendung, was gegenüber dem Vorjahr ein Plus von 4 Prozentpunkten ausmacht. Im 1. Halbjahr 2008 lag der Anteil sogar bei 59%. Der Verbreitungsgrad der Weiterbildung am Arbeitsplatz steigt mit der Betriebsgröße an und erreicht in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten den Spitzenwert von 94% (vgl. Tabelle 2). Gegenüber dem Vorjahr ist gerade in den beiden Betriebsgrößenklassen ab 250 Beschäftigte ein Zuwachs von 11 bzw. 6 Prozentpunkten zu konstatieren, während in den beiden Größenklassen 20 bis 249 Beschäftigte eine Stagnation und unter den Kleinbetrieben ein deutlicher Rückgang von 47% auf 33% zu verzeichnen ist. Auch zwischen den Branchen zeigen sich erhebliche Unterschiede im Einsatz dieser Weiterbildungsmaßnahme. Während vor allem in Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes diese Maßnahme bei überdurchschnittlich vielen Betrieben zum Einsatz kommt (78%, 76%, 74%), war sie im Öffentlichen Dienst u.a. (36%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (45%) deutlich unterdurchschnittlich verbreitet.

Die nächstverbreitete Weiterbildungsmaßnahme – Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u.a. – hat zwar mit 52% der anwendenden Betriebe im Landesdurchschnitt eine geringere Verbreitung als die drei vorstehend geschilderten Maßnahmen, aber seit dem 1. Halbjahr 2008 gewann sie stark an Bedeutung. Lag damals der Anteil noch bei 40%, so stieg er bis 2010 auf 46% und lag im 1. Halbjahr 2011 bei 52%. Während nur 45% der Betriebe mit 5-19 Beschäftigten diese Weiterbildungsmaßnahme anwenden, kommt sie in den größeren Betrieben mit Anteilen von 74% bzw. jeweils 90% deutlich häufiger zum Einsatz (vgl. Tabelle 2). Ein Blick auf die Branchen zeigt, dass im Öffentlichen Dienst u.a. die Nutzung dieser Weiterbildungsmaßnahme am stärksten verbreitet (65%) ist. Noch überdurchschnittlich viele Betriebe fördern Teilnahmen an Vorträgen u.a. im Baugewerbe (63%) und in den Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen (63%). Eher weniger zum Einsatz kommt diese Art von Weiterbildung im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen (39%), im Handwerk (40%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (48%).

Zusammenfassend wird nun gezeigt, wie sich der Einsatz der inner- bzw. außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Branche unterscheidet. Generell sind außerbetriebliche Maßnahmen wie externe Kurse u.a. und Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen, Messen stärker verbreitet (89% der Betriebe) als die Gesamtheit aller innerbetrieblichen⁹ Maßnahmen (77%). Insbesondere die Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten ergreifen wesentlich häufiger außerbetriebliche (89%) als innerbetriebliche

⁹ Hierzu zählen interne Kurse/Lehrgänge/Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation, selbst gesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Qualitätszirkel u.ä.

(74%) Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Tabelle 3). Ab der nächsten Betriebsgrößenklasse kommen beide Arten von Weiterbildung etwa gleich häufig zum Einsatz (gemessen an den Anteilen der anwendenden Weiterbildungsbetriebe). Insgesamt ist gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg von 5 Prozentpunkten bei den außerbetrieblichen und von zwei Prozentpunkten bei den innerbetrieblichen Maßnahmen zu verzeichnen.

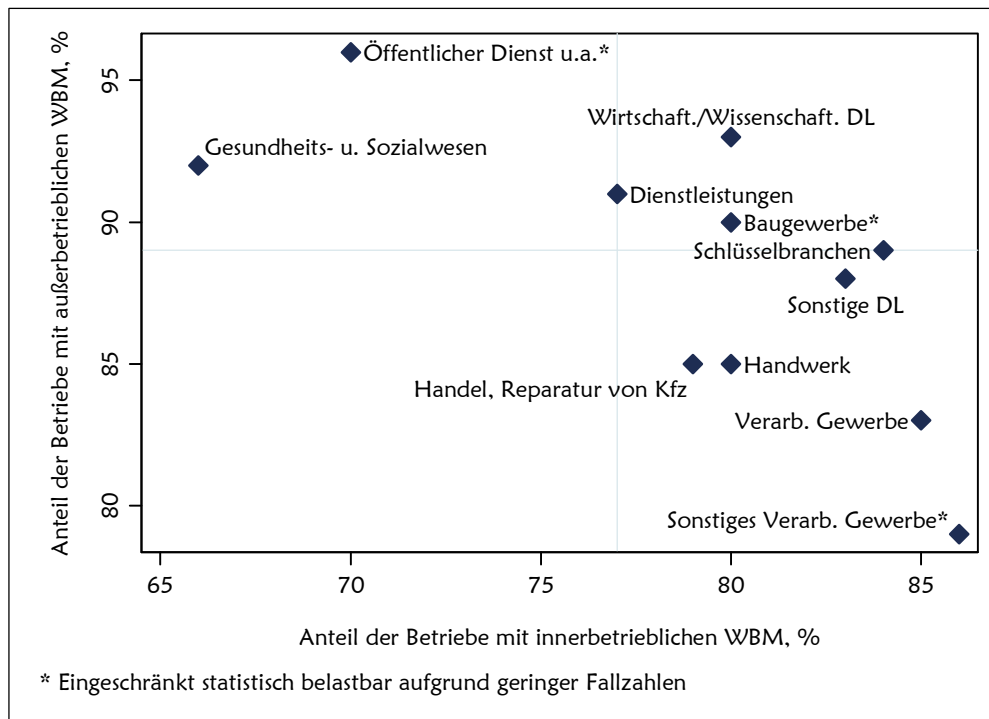
Tabelle 3: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2011, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

	außerbetriebliche Maßnahmen	innerbetriebliche Maßnahmen
Baden-Württemberg	89	77
1-19 Beschäftigte	89	74
20-99 Beschäftigte	89	90
100-249 Beschäftigte	93	91
250-499 Beschäftigte*	97	99
500 u. mehr Beschäftigte	99	98
Verarbeitendes Gewerbe	83	85
Schlüsselbranchen	89	84
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	79	86
Baugewerbe*	90	80
Handel, Reparatur von Kfz	85	79
Dienstleistungen	91	77
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	93	80
Gesundheits- u. Sozialwesen	92	66
Sonstige DL	88	83
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	96	70
Handwerk	85	80

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011 IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.

Abbildung 6: Verbreitung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2011, nach Branche, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.
 WBM: Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Branchenvergleich kommt die überdurchschnittliche Nutzung von außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im Öffentlichen Dienst u.a. (96%), in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (93%), im Gesundheits- und Sozialwesen (92%), Dienstleistungen (91%) sowie im Baugewerbe (90%) vor (vgl. Abbildung 6). Überwiegend innerbetrieblich wird im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (86%), Verarbeitenden Gewerbe (85%), Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (84%) und bei den Sonstigen Dienstleistern (83%) weitergebildet. In den Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie im Baugewerbe sind beide Weiterbildungsarten etwas weiter verbreitet als im Landesdurchschnitt. Keine der Branchen liegt in beiden Maßnahmen unter dem baden-württembergischen Durchschnitt. Im Gesundheits- und Sozialwesen (66%) und im Öffentlichen Dienst (70%) ist der Anteil der Betriebe, die außerbetriebliche Maßnahmen nutzten, relativ gering. Dafür weisen sie einen hohen Anteil weit über dem baden-württembergischen Durchschnitt an innerbetrieblichen Maßnahmen auf. Beim Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (79%) und dem Verarbeitenden Gewerbe (83%) trifft das Gegenteil zu. Hier liegt das Angebot von außerbetrieblichen Maßnahmen unter dem baden-württembergischen Durchschnitt (89%), jedoch sind die Branchen Spitzenreiter im Angebot von innerbetrieblichen Maßnahmen.

4 Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und Weiterbildungsförderung

Betriebliche Fort- und Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag für den Qualifizierungsprozess der Beschäftigten, der im Zuge des Wandels zu einer Wissensgesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt. Das individuelle Qualifikationsniveau der Beschäftigten spielt allerdings eine wesentliche Rolle, ob sie in ihrer beruflichen Laufbahn fort- und weitergebildet werden. So ist mehrfach belegt worden, dass gering Qualifizierte seltener die Möglichkeit haben, an einer Weiterbildung teilzunehmen als qualifizierte Beschäftigte. Auch die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen eine niedrige und gemessen an ihren Beschäftigtenanteilen weit unterdurchschnittliche Partizipation der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Während drei von vier Beschäftigten mit einer Berufsausbildung im 1. Halbjahr 2009 an Weiterbildung teilgenommen haben, tat es nur jeder zehnte Geringqualifizierte.¹⁰

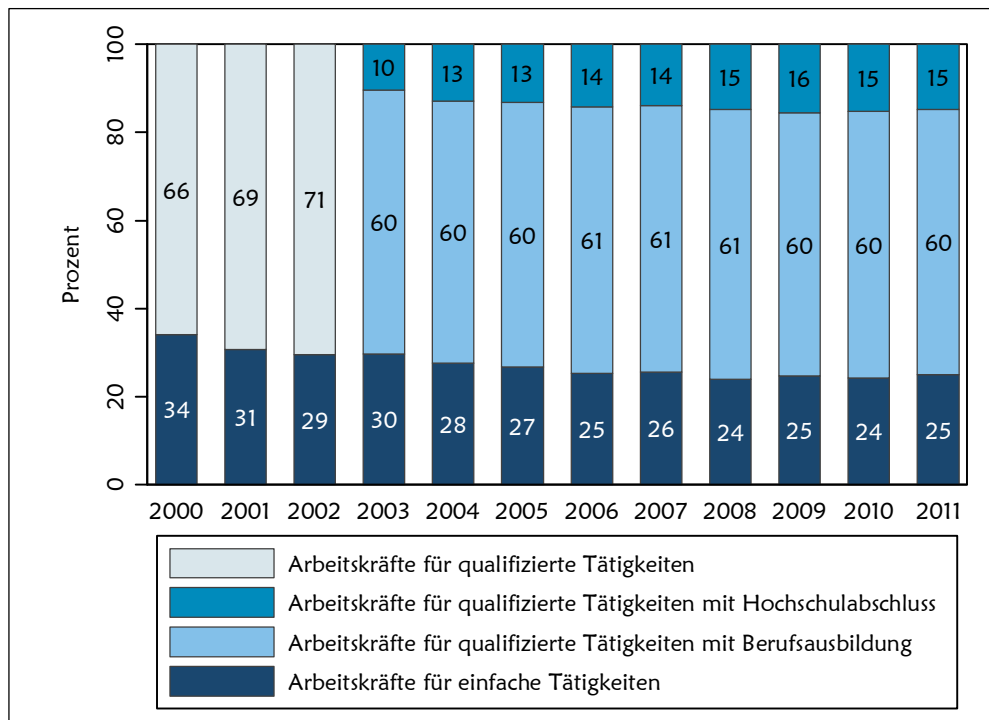
Im Weiteren wird betrachtet, wie sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten insgesamt sowie die der Teilnehmer/innen an betrieblicher Weiterbildung darstellt und entwickelt hat. Dabei wird zwischen drei Qualifikationsstufen differenziert:

- einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern,
- qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern,
- qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Somit ist die Definition der Qualifikationsstufen im IAB-Betriebspanel eng an formale Abschlüsse gekoppelt. Sie setzt jedoch nicht zwingend ein Vorhandensein oder Fehlen dieser Abschlüsse bei den Beschäftigten voraus, sondern beschreibt damit allgemein nachvollziehbare Anforderungsniveaus der betrieblichen Stellenprofile.

¹⁰ Vgl. hierzu ausführlich Bohachova/Klee 2010.

Abbildung 7: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben, 30. Juni, 2000 bis 2011



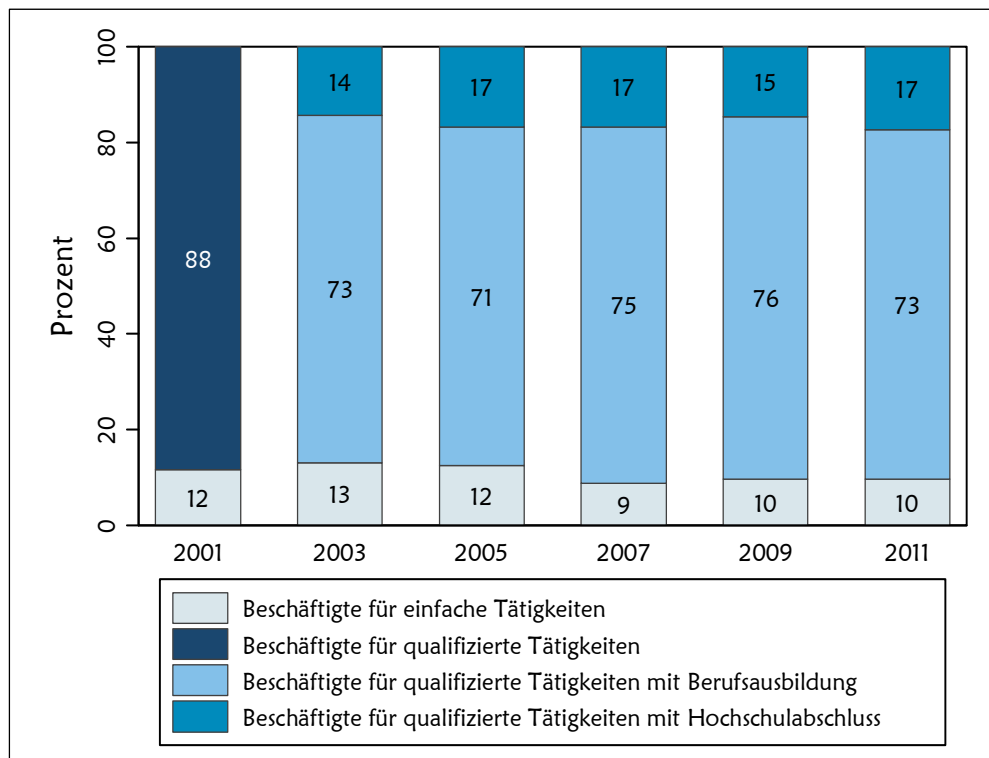
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000-2011, IAW-Berechnungen.

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass in baden-württembergischen Betrieben zwei von drei Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sind, für die eine Berufsausbildung vorausgesetzt werden. Jeder Vierte übt allerdings eine Tätigkeit aus, die keine Berufsausbildung erfordert. Der kleinste Anteil der Beschäftigten mit 15% benötigt für die Ausübung seiner Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (vgl. Abbildung 7). Der Anteil der Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung oder Hochschulreife hat in Baden-Württemberg seit 2000 stetig abgenommen. Lag er im Jahr 2000 noch bei 34%, so betrug er 2011 nur noch 25%. Der Anteil der Arbeitskräfte, die für ihren Beruf eine abgeschlossene Berufsausbildung benötigen, ist über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg weitgehend konstant geblieben, nur der Anteil der Beschäftigten, die einen Hochschulabschluss benötigen, ist leicht gestiegen.

Untersucht man, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, so stellt man fest, dass Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung den größten Anteil der Weiterbildungsteilnehmer stellen. Etwa drei von vier Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg gehörten in 2011 dieser Gruppe an (vgl. Abbildung 8). 17% davon sind Beschäftigte für qualifizierte Aufgaben mit Hochschulabschluss und nur jeder zehnte Weiterbildungsteilnehmer ist für das Verrichten einfacher Tätigkeiten zuständig. Die Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden hat sich gegenüber dem Jahr 2003

dahingehend verändert, dass der Anteil der Hochqualifizierten um 3 Prozentpunkte zugenommen, der der Geringqualifizierten hingegen um 3 Prozentpunkte abgenommen hat.

Abbildung 8: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011, in % aller Weiterbildungsteilnehmer



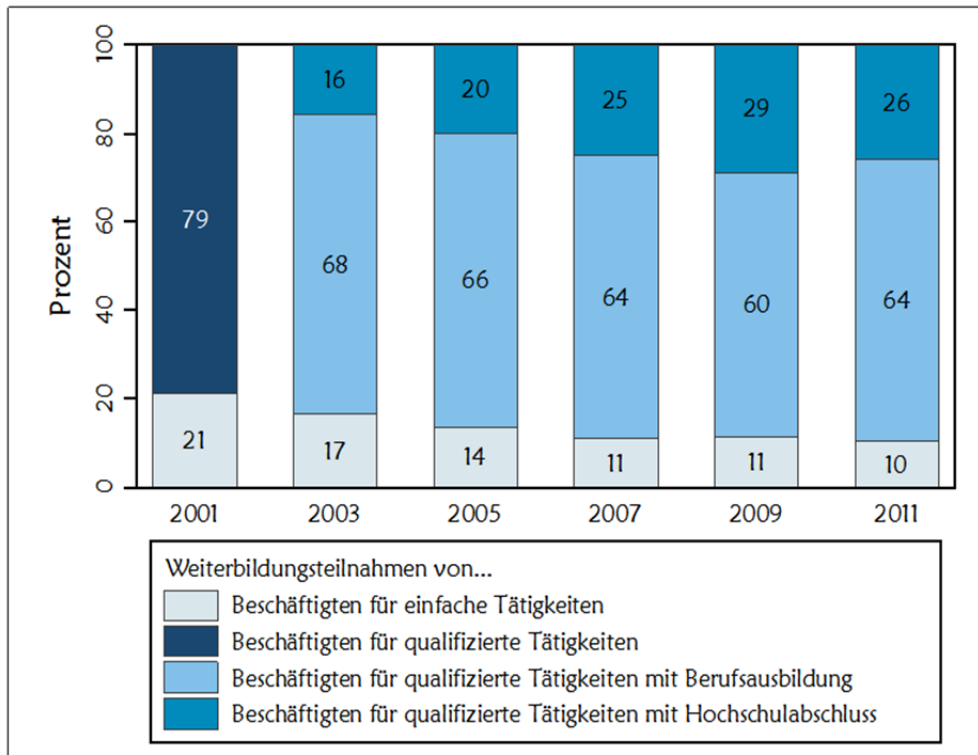
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man den Anteil der Weiterbildungsfälle¹¹ der unterschiedlich qualifizierten Weiterbildungsteilnehmer in Abbildung 9, so bietet sich ein ähnliches Bild. Die Beschäftigten, deren Beruf eine Berufsausbildung erfordert, nehmen deutlich häufiger an Weiterbildungen teil, auf sie entfallen zwei von drei Weiterbildungsfällen. Allerdings sinkt der Anteil im Vergleich mit der Betrachtung aus Abbildung 8. Auch wird ersichtlich, dass der Anteil der Weiterbildungsfälle für Weiterbildungsteilnehmer, die für ihren Beruf einen Hochschulabschluss benötigen, größer ist als in Abbildung 8. Der Anteil an Weiterbildungsfällen dieser Berufsgruppe liegt bei 26%. Bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, für die sie keinen Berufsabschluss benötigen, liegt die Quote an Weiterbildungsfällen bei 10%. Die Quote der Weiterbildungsfälle bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung hat über die Jahre kontinuierlich abgenommen, wohingegen sie bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss bis 2009 auf 29% gestiegen ist. 2011 ist der Anteil dann leicht um 3 Prozentpunkte gesunken. Indessen stieg die Quote der Weiterbildungsfälle von Beschäftigten mit Berufsausbildung

¹¹ Die Angabe von Weiterbildungsfällen impliziert, dass Personen, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt werden.

nach einer kontinuierlichen Abnahme erstmalig seit 2003 wieder von 60% auf 64%. Die höhere Quote der Weiterbildungsfälle von Beschäftigten mit Hochschulabschluss verglichen mit der Quote der Weiterbildungsteilnehmer derselben Beschäftigungsgruppe deutet auf eine häufigere Teilnahme dieser Beschäftigten an Weiterbildungsveranstaltungen hin.

Abbildung 9: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011, in % aller Weiterbildungsfälle



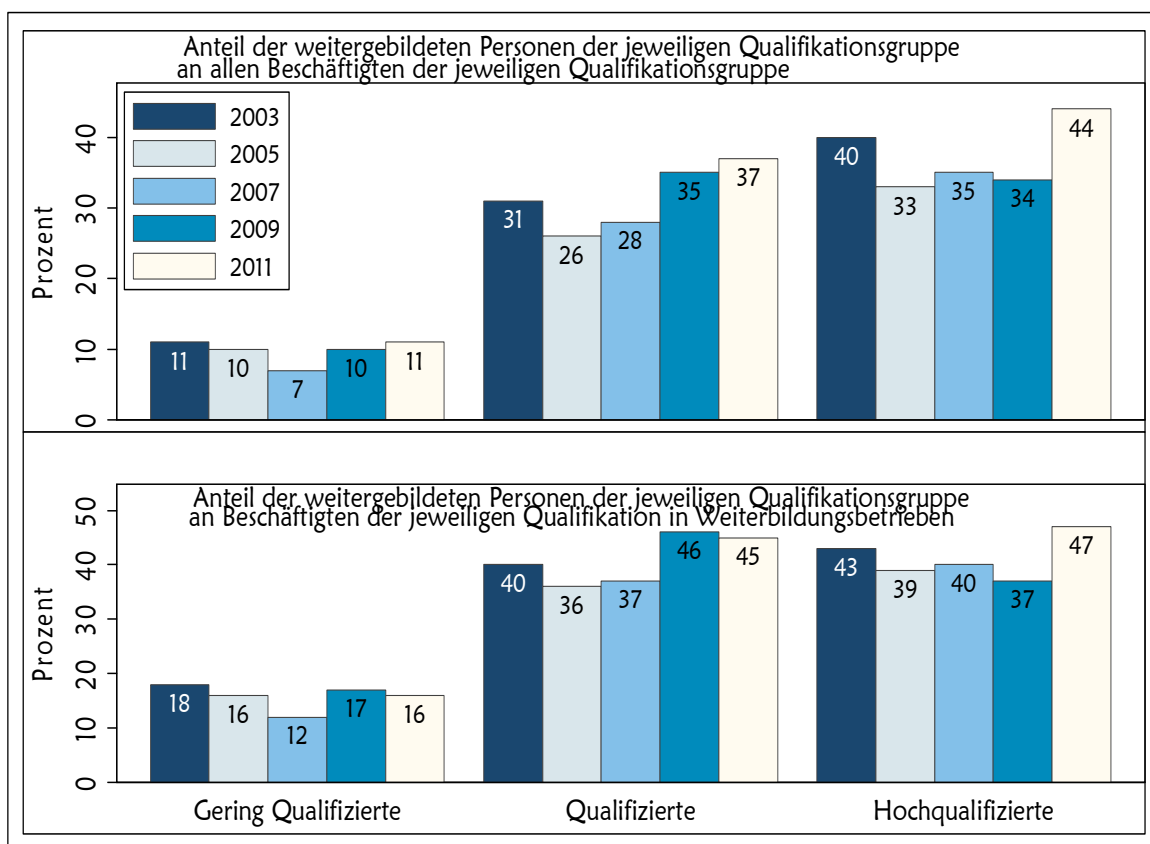
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011, IAW-Berechnungen.

Basis: Weiterbildungsbetriebe, die Angaben über Weiterbildungsfälle gemacht haben (wiederholte Teilnahmen an Weiterbildung berücksichtigt).

Wie Abbildung 10 entnommen werden kann, bestehen leichte Unterschiede in den qualifikations-spezifischen Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und der Beschäftigten in allen Betrieben. Der Unterschied beträgt hier zwischen 3 Prozentpunkte bei Hochqualifizierten und 8 Prozentpunkte bei Qualifizierten. Tendenziell lässt sich beobachten, dass die Anteile der weitergebildeten Personen aller Qualifikationsgruppen in Betrieben im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen sind. Vor allem in der Gruppe der Hochqualifizierten konnte 2011 ein Sprung von 10 Prozentpunkten gegenüber 2009 verzeichnet werden. In Weiterbildungsbetrieben wurde dieser starke Anstieg in der Gruppe der Hochqualifizierten ebenfalls erkennbar. In den anderen Qualifikationsgruppen in Weiterbildungsbetrieben wird jedoch ein leichter Rückgang um einen Prozentpunkt deutlich.

Interessant ist auch die Frage, ob es Unterschiede der Anteile der weitergebildeten Beschäftigten zu nicht weitergebildeten in der eigenen Qualifikationsgruppe gibt. Hier zeigt sich, dass zwischen den Gruppen Qualifizierte/Hochqualifizierte vs. gering Qualifizierte weiterhin sehr deutliche Unterschiede festzustellen sind, weniger groß jedoch innerhalb der gleichen Qualifikationsgruppe. So sind die Anteile von Qualifizierten und Hochqualifizierten vor allem in Weiterbildungsbetrieben oder anderen Betrieben ähnlich hoch, wohingegen nur 16 % der gering Qualifizierten in Weiterbildungsbetrieben weitergebildet werden und dies in anderen Betrieben nur bei 11 % der Fall ist.

Abbildung 10: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011, Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2009 und 2011, IAW-Berechnungen.

Tabelle 4: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2011

	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	Arbeitnehmer für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)	Arbeitnehmer für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)
Baden-Württemberg	11	37	44
1-19 Beschäftigte	9	41	58
20-99 Beschäftigte	11	35	44
100-249 Beschäftigte*	15	29	26
250-499 Beschäftigte*	10	38	31
500 u. mehr Beschäftigte*	16	34	52
Verarbeitendes Gewerbe	15	32	40
Schlüsselbranchen	16	34	43
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	14	29	35
Baugewerbe*	5	41	39
Handel, Reparatur von Kfz	5	33	45
Dienstleistungen	12	40	47
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	4	36	43
Gesundheits- u. Sozialwesen*	31	52	59
Sonstige DL	9	34	49
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/ Unterricht*	5	41	43
Handwerk	5	38	50

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Basis: Alle Beschäftigte der jeweiligen Qualifikationsgruppe.

Bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen zeigt sich ein linearer Zusammenhang mit den Weiterbildungsquoten der drei Qualifikationsgruppen an. Auffällig ist nur, dass in Betrieben mit 100 – 499 Beschäftigten die Weiterbildungsquote bei Arbeitnehmern für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsabschluss mit 29% und 38% höher liegt, als die der Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss (26% und 32%) (vgl. Tabelle 4).

Unterschiede in den Weiterbildungsquoten nach Qualifikation sind auch bei einer Differenzierung nach Branchen feststellbar (vgl. Tabelle 4). Während im Gesundheits- und Sozialwesen über alle drei Qualifikationsgruppen die höchsten Weiterbildungsquoten erkennbar sind, gibt es auch Branchen, die in einigen Qualifikationsgruppen besonders hohe oder niedrige Quoten vorweisen. Bei den einfachen Tätigkeiten sind vor allem in allen Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes die Weiterbildungsquoten recht hoch. Führend sind hierbei die Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes mit 16%. Besonders in den Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen, in denen der Anteil der Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung oder Hochschulabschluss besonders gering ist, liegt die Weiterbildungsquote mit 4% sieben Prozentpunkte unter dem baden-württem-

bergischen Durchschnitt. Auch andere Branchen, wie das Baugewerbe, der Handel und die Reparatur von Kfz, der Öffentliche Dienst und das Handwerk weisen mit 5% eine geringe Quote auf.

In der Qualifikationsgruppe der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist im Baugewerbes (41%), im Öffentlichen Dienst u.a. (41%) und in den Dienstleistungen die Weiterbildung weit verbreitet. Im Verarbeitenden Gewerbe hingegen liegen die Weiterbildungsquoten unter dem baden-württembergischen Durchschnitt, das Sonstige Verarbeitende Gewerbe stellt mit einer Weiterbildungsquote von 29% das Schlusslicht dar. Auch in der Qualifikationsgruppe der Beschäftigten mit Hochschulabschluss weist das Sonstige Verarbeitende Gewerbe die niedrigste Weiterbildungsquote mit 35% auf. Am höchsten sind die Quoten im Handwerk (50%), bei den Sonstigen Dienstleistungen (49%) und im Bereich der Dienstleistungen (47%). Insgesamt kann ein positiver Zusammenhang von Qualifikation und Weiterbildungsquote festgestellt werden: Je höher die Qualifikation, desto höher die Weiterbildungsquote. Nur im Baugewerbe ist die Quote in Berufen, für die eine Berufsausbildung benötigt wird, höher als in Berufen, für die einen Hochschulabschluss erfordern.

5 Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können als Investitionen in Humankapital¹² verstanden werden. Die (optimale) Aufteilung der Finanzierungskosten einer Weiterbildung zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsteilnehmern hängt im Wesentlichen von der Art der Weiterbildung ab.

Im IAB-Betriebspanel machten die befragten Weiterbildungsbetriebe auch Angaben dazu, inwiefern sie ihre Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen. Dabei ging es sowohl um die direkten Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme wie Kursgebühren, Reisekosten u. ä. als auch um die Frage, ob die Weiterbildung während der Arbeitszeit oder in der Freizeit der Beschäftigten stattfindet. Mit der zweiten Frage wird somit die Aufteilung der indirekten Weiterbildungskosten erfasst: Für die in der Arbeitszeit stattfindende Fort- und Weiterbildung fallen z. B. Kosten eines entgangenen Arbeitseinsatzes an, während Weiterbildung in der Freizeit Opportunitätskosten einer entgangenen Freizeitbeschäftigung mit sich bringt. Arbeitgeber können sich an beiden Arten der Kosten beteiligen, indem sie weiterbildungsbezogene Ausgaben übernehmen und/oder Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen.

Wie Tabelle 5 entnommen werden kann, hat eine deutliche Mehrheit (61%) der baden-württembergischen Weiterbildungsbetriebe im 1. Halbjahr 2011 sowohl die direkten Kosten der Weiterbildung vollständig übernommen, als auch die Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt. Nur in 6% der Weiterbildungsbetriebe waren die Teilnehmer dagegen vollständig an den direkten Weiterbildungskosten beteiligt. Die komplette Überwälzung der indirekten Weiterbildungskosten auf die Beschäftigten trat relativ selten auf: Nur in 3% der südwestdeutschen Weiterbildungsbetriebe fanden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten statt. In 28% der Betriebe wurden die indirekten Kosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, indem Weiterbildung teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit stattfand.

Gegenüber dem Jahr 2009 ist eine Verschiebung der Kostenübernahme zulasten der Arbeitnehmer ersichtlich. So übernahmen im Jahr 2009 noch 66% der Betriebe sowohl die direkten als auch die indirekten Kosten – 5 Prozentpunkte mehr als in 2011. Der Anteil der Betriebe, der Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit stattfinden ließ, ist von 75% wieder auf den Wert von 2005 mit 70% gesunken (vgl. Berberich et al. 2006.) Ein Rückgang von 3 Prozentpunkten (von 85% auf 82%) ist auch bei der direkten Kostenübernahme durch die Betriebe zu verzeichnen. Der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten, die direkten Kosten der Weiterbil-

¹² Als Humankapital wird der Bestand an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bezeichnet, von dem die Produktivität eines Arbeitnehmers positiv abhängt.

derung während der Arbeitszeit und in der Freizeit vollständig übernehmen mussten, betrug 2011 8% und lag damit 1 Prozentpunkt höher als 2009. Zugleich stieg auch der Anteil der Betriebe, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die indirekten Kosten unter sich aufteilen um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2009 auf 10%.

Tabelle 5: Anteile der Betriebe, 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

Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten	Weiterbildung während Arbeits- oder Freizeit			
	während Arbeitszeit	teilweise Arbeitszeit/ Freizeit	in der Freizeit	Summe
Ja, vollständig	6	2	0	8
Ja, teilweise	3	6	1	10
Nein, gar nicht	61	20	2	82
Summe	70	28	3	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 förderten.

Aufgrund von Rundungsfehlern können Abweichungen in den Summen entstehen.

Wie die Zahlen in Tabelle 5 zeigen, führte die überwiegende Mehrheit der Betriebe (70%) die Weiterbildung ihrer Beschäftigten während der Arbeitszeit durch. Allerdings gibt es hierbei einige Unterschiede im Zusammenhang mit der Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. Diese wird in Tabelle 6 genauer dargestellt.

Tabelle 6: Zeitbezug der Weiterbildungsmaßnahmen, nach Betriebsgröße und Branche, Anteile der Betriebe in %

	Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt...			
	während der Arbeitszeit	teilweise Arbeitszeit/Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
Baden-Württemberg	70	25	3	3
1-19 Beschäftigte	68	26	3	3
20-99 Beschäftigte	74	22	1	3
100-249 Beschäftigte	77	22	1	0
250-499 Beschäftigte*	73	17	2	7
500 u. mehr Beschäftigte	73	23	2	3
Verarbeitendes Gewerbe	82	14	2	2
Schlüsselbranchen	80	11	5	3
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	84	15	0	1
Baugewerbe*	68	28	0	4
Handel, Reparatur von Kfz	69	27	4	0
Dienstleistungen	68	26	2	3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	63	31	0	6
Gesundheits- u. Sozialwesen	64	30	4	2
Sonstige DL	76	20	3	2
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	63	28	4	5
Handwerk	78	17	5	0

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Die Weiterbildung während der Arbeitszeit ist in allen Betriebsgrößen am stärksten verbreitet: Im 1. Halbjahr 2011 ließen ca. zwei von drei Betrieben Weiterbildungen vollständig in der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Tabelle 6). Nur in Kleinbetrieben mit 1 -19 Beschäftigten liegt diese Zahl mit 68% 2 Prozentpunkte unter dem baden-württembergischen Mittel. Dafür liegt in dieser Betriebsgrößenklasse aber mit 26% auch der höchste Anteil der Betriebe, die Weiterbildungen teils während der Arbeitszeit und teils während der Freizeit anbieten. In den Betrieben mit 250-499 Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe, die von Fall zu Fall unterschiedlich handeln, mit 7% mit Abstand am höchsten.

Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass in allen Branchen die Weiterbildung während der Arbeitszeit mit Abstand am häufigsten vorkommt. Aus Tabelle 10 wird deutlich, dass das Verarbeitende Gewerbe bei dem Anteil der Betriebe, die während der Arbeitszeit Weiterbildungen anbieten, führend ist. Mit 82% liegt dieser weit über dem baden-württembergischen Durchschnitt von 70%. Mehr als fünfmal so hoch ist der Anteil der Betriebe in dieser Branche, die während der

Arbeitszeit weiterbilden, im Vergleich zu den Betrieben, die andere Zeiten zur Weiterbildung nutzen. Auch im Handwerk bieten fast acht von zehn Unternehmen Weiterbildungen während der Arbeitszeit an.

Die Dienstleistungsbranchen greifen am stärksten auf die Aufteilung des Zeiteinsatzes für die Weiterbildung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zurück. In den Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen wurden Maßnahmen zu Weiterbildung im 1. Halbjahr 2011 in 31% der Weiterbildungsbetriebe teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit durchgeführt. Auch im Öffentlichen Dienst, Baugewerbe und Handel und Reparatur von Kfz werden hohe Werte erreicht. Der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung vollständig in der Arbeitszeit durchführten, liegt in diesen Branchen unter dem baden-württembergischen Durchschnitt. Schlusslichter sind die Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Öffentliche Dienst mit jeweils 63%.

Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten war mehr oder weniger die Ausnahme in allen baden-württembergischen Wirtschaftssektoren. So führten in den Bereichen Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen, Öffentlicher Dienst und im Baugewerbe nur jeweils 4%-6% der Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollständig in der Freizeit der Arbeitnehmer durch.

Tabelle 7: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile der Betriebe in %

	Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der WBM			
	vollständig	teilweise	gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
Baden-Württemberg	8	8	82	2
1-19 Beschäftigte	8	9	82	1
20-99 Beschäftigte	8	4	85	3
100-249 Beschäftigte	6	12	79	4
250-499 Beschäftigte*	12	6	79	3
500 u. mehr Beschäftigte	4	15	69	12
Verarbeitendes Gewerbe	7	4	87	2
Schlüsselbranchen	10	1	86	3
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	4	6	89	0
Baugewerbe*	11	10	79	0
Handel, Reparatur von Kfz	9	3	87	0
Dienstleistungen	7	10	80	3
Wirtschaftliche/ wissenschaftliche DL	5	9	81	5
Gesundheits- u. Sozialwesen	8	17	73	3
Sonstige DL	9	6	84	0
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	6	14	79	1
Handwerk	7	4	89	0

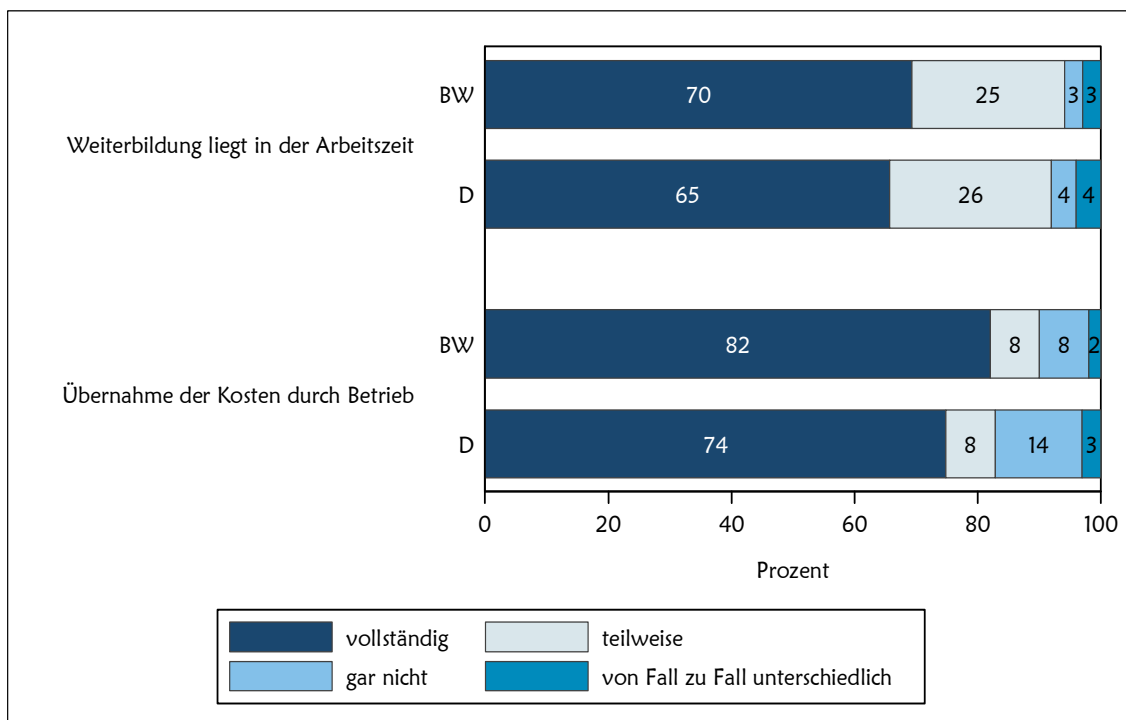
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Die nähere Betrachtung der Aufteilung von direkten Weiterbildungskosten auf Arbeitgeber und Weiterbildungsteilnehmer, differenziert nach Betriebsgröße und Branche, ergibt folgendes Bild für das 1. Halbjahr 2011:

- 12% der Betriebe mit 250-499 Mitarbeitern – und damit überdurchschnittlich viele – beteiligen ihre Beschäftigten vollständig an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen; der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit vollständiger Kostenübernahme ist zwar in dieser Betriebsgrößenklasse mit 79% deutlich höher, liegt aber unter dem Durchschnittswert für Baden-Württemberg von 82%.
- Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil der Betriebe, in denen sich die Arbeitnehmer nicht an den Kosten für Weiterbildungen beteiligen müssen. Liegt bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit 1-19 Beschäftigten der Anteil der Betriebe, in denen keine Beteiligung seitens Arbeitnehmer erfolgt ist, bei 82% bzw. 85%, ist das nur in 69% der Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern der Fall.
- Die gemeinsame Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer fand am häufigsten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (17%) sowie im Öffentlichen Dienst u.ä. statt (14% der Weiterbildungsbetriebe).

- Im Allgemeinen jedoch war der Grad der vollständigen Übernahme der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber in sämtlichen Branchen recht hoch: Am höchsten mit 86% - 89% im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und Reparatur von Kfz sowie im Handwerk.
- Im Dienstleistungsbereich lag dieser Anteil bei leicht unterdurchschnittlichen 80%. Am geringsten fiel er mit nur 73% im Gesundheits- und Sozialwesen aus.
- Insgesamt ist der Anteil von Unternehmen, welche die direkten Kosten von Weiterbildungen tragen, seit 2009 gesunken. Antworteten damals noch 85% der Unternehmen, dass sie die direkten Kosten von Weiterbildungen vollständig übernehmen würden, waren es 2011 nur noch 82%. Der Anteil der Unternehmen, die keinerlei direkte Kosten übernehmen, hat sich ebenfalls leicht erhöht. Waren dies 2009 noch 7% der Unternehmen, so sind es nun 8%.

Abbildung 10: Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, 1. Halbjahr 2011, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

Der Vergleich in Abbildung 10 zwischen Deutschland und Baden-Württemberg hinsichtlich der Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten zeigt, dass die Inanspruchnahme der Freizeit der Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg geringer ist. Der Anteil der Betriebe, in denen Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 ausschließlich in der Arbeitszeit stattgefunden haben, lag in Deutschland mit 65% deutlich unter dem entsprechenden Wert für Baden-Württemberg (70%). Annähernd gleich waren hingegen die Anteile jener Betriebe, in denen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber an den indirekten Kosten des Zeiteinsatzes für die Weiterbildung beteiligt waren (D: 26%, BW: 25%). Dieser

annähernde Gleichstand gilt auch für die fallweise unterschiedliche Zeitallokation sowie die Verlagerung der Weiterbildung ausschließlich in die Freizeit der Beschäftigten. Betrachtet man die direkte Kostenübernahme durch Betriebe genauer, so ist erkennbar, dass baden-württembergische Betriebe mit 82% die direkten Kosten deutlich öfter übernehmen als dies für Deutschland mit 74% gilt. In Deutschland liegt diese Quote mithin 8 Prozentpunkte niedriger. Schließlich beteiligten sich 14% der Betriebe in Deutschland gar nicht an den Kosten der Weiterbildung, während dies in Baden-Württemberg nur für 8% der Betriebe zutraf.

6 Betriebliche Weiterbildung Älterer

Betrachtet man die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung im 1. Halbjahr 2011 aus dem IAB-Betriebspanel nach Altersgruppen, so war jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer im 1. Halbjahr 2011 50 Jahre oder älter (vgl. Tabelle 8). Damit liegt der Anteil älterer Beschäftigter an den Weiterbildungsteilnehmern unter deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben (25%), so dass durchaus von einer unterdurchschnittlichen Partizipation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Weiterbildung gesprochen werden kann.

Der Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmer ist weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße (20%); nur in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten werden mehr Ältere weitergebildet (24%), zugleich ist ihr Beschäftigtenanteil höher als in anderen Betriebsgrößenklassen (30%). Die Branchenunterschiede sind überwiegend gering und können aufgrund relativ geringer Fallzahlen nicht statistisch belastbar interpretiert werden. Tendenziell lässt sich feststellen, dass die Partizipation älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen im Verarbeitenden Gewerbe mit 20% etwas geringer ist als im Dienstleistungssektor (22%), wobei der Anteil Älterer an der Gesamtbeschäftigung mit 28% hier höher ausfällt als im Dienstleistungsbereich (25%). Im Gesundheits- und Sozialwesen erreicht der Weiterbildungsanteil unter Älteren sogar 30%. Auffällig ist der vergleichsweise geringe Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmer im Öffentlichen Dienst u.a. (23%) bei einem hohen Anteil Älterer an der Beschäftigung (36%).

Abschließend bleibt anzumerken, dass aus diesen Zahlen allein noch keine eindeutigen Rückschlüsse auf die betriebliche Personalpolitik in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezogen werden können. Es ist denkbar, dass Arbeitgeber weniger an Weiterbildung älterer Personen interessiert sind, da ihr „Ertrag“ aus der Weiterbildung (verbessertes Humankapital) zeitlich begrenzter ist. Es ist aber nicht bekannt, welche Bereitschaft die älteren Beschäftigten selbst für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen aufbringen. Die Zahl bzw. der Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmer ergibt sich letztendlich aus dem Zusammenspiel dieser beiden Faktoren.¹³

¹³ Zur konkreten Einstellung der baden-württembergischen Arbeitgeber hinsichtlich einer Beschäftigung und Qualifizierung Älterer sowie über weitere innerbetriebliche Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs vgl. ausführlich Bohachova/Klee (2012).

Tabelle 8: Partizipation älterer Arbeitnehmer/innen an Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011, Anteile in %

	Anteil Älterer an Weiterbildungsteilnehmer/innen	Anteil Älterer an allen Beschäftigten
Baden-Württemberg	20	25
1-4 Beschäftigte*	20	22
5-19 Beschäftigte	20	23
20-99 Beschäftigte	20	24
100-249 Beschäftigte*	20	27
250-499 Beschäftigte*	20	26
500 u. mehr Beschäftigte*	24	30
Verarbeitendes Gewerbe	20	28
Schlüsselbranchen*	21	28
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	20	27
Baugewerbe*	14	18
Handel, Reparatur von Kfz*	19	22
Dienstleistungen	22	25
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	22	25
Gesundheits- u. Sozialwesen*	30	28
Sonstige DL	16	22
Öffentlicher Dienst u.a.*	23	36
Handwerk	15	20

Basis: Weiterbildungsbetriebe mit Angaben zu weitergebildeten Personen sowie zu Anzahl/Anteil der älteren Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

7 Betriebliche Weiterbildung von Frauen

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die geschlechtsspezifischen Entwicklungen in der Weiterbildungsbeteiligung darstellen. So machten Frauen knapp die Hälfte (48%) aller Weiterbildungsteilnehmer aus. Da der Beschäftigtenanteil von Frauen in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben Mitte 2011 bei 44% lag, war die weibliche Weiterbildungspartizipation im 1. Halbjahr 2011 überdurchschnittlich. Auch in den Vorjahren lag der Weiterbildungsanteil der Frauen stets leicht über ihrem Beschäftigtenanteil in den Weiterbildungsbetrieben.

Tabelle 9: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2011, nach Betriebsgröße und Branchen, in %

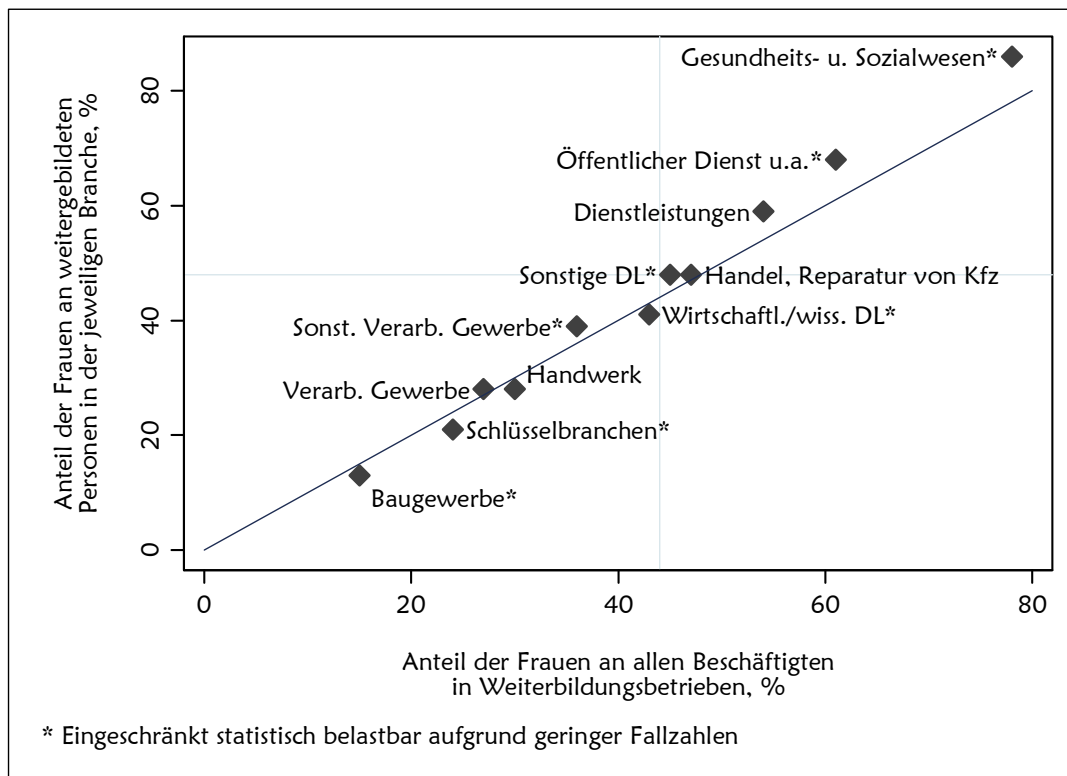
	Anteil Frauen an weitergebildeten Personen	Anteil Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %
Baden-Württemberg	48	44
1-19 Beschäftigte	56	53
20-99 Beschäftigte	44	43
100-249 Beschäftigte*	45	46
250-499 Beschäftigte*	39	43
500 u. mehr Beschäftigte*	44	38
Verarbeitendes Gewerbe	28	27
Schlüsselbranchen*	21	24
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	39	36
Baugewerbe*	13	15
Handel, Reparatur von Kfz	48	47
Dienstleistungen	59	54
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	41	43
Gesundheits- u. Sozialwesen*	86	78
Sonstige DL*	48	45
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	68	61
Handwerk	28	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Abbildung 11: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Branchen, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.

Differenziert man die Qualifizierungsbeteiligung der Frauen nach Betriebsgröße, so war sie sowohl in Klein- als auch Großbetrieben im Vergleich mit dem jeweiligen weiblichen Beschäftigtenanteil überdurchschnittlich und erreichte in Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten 56% (vgl. Tabelle 9). Mit 39% gegenüber 43% am geringsten fällt sie in der Betriebsgrößenklasse mit 100 bis 249 Beschäftigten aus.

Die Aufschlüsselung nach Branchen (vgl. Abbildung 11) zeigt, dass in männerdominierten Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe, den industriellen Schlüsselbranchen oder dem Handwerk die Weiterbildungsanteile von Frauen etwas niedriger ausfallen als ihre Beschäftigtenanteile. Dies ist außerdem auch im Bereich der Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen der Fall. Überproportional hoch ist die Partizipation von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen dagegen in sämtlichen anderen ausgewiesenen Wirtschaftszweigen, besonders deutlich im Gesundheits- und Sozialwesen, im Öffentlichen Dienst u.a., im Dienstleistungsbereich insgesamt, aber auch im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 10: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2011, in %

	Gesamt	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	35	37	34
1-19 Beschäftigte	47	49	44
20-99 Beschäftigte	33	35	32
100-249 Beschäftigte*	25	25	25
250-499 Beschäftigte*	28	29	28
500 u. mehr Beschäftigte*	33	33	33
Verarbeitendes Gewerbe	32	30	33
Schlüsselbranchen*	33	29	34
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	31	30	30
Baugewerbe*	43	36	43
Handel, Reparatur von Kfz	31	32	30
Dienstleistungen	37	41	35
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	34	32	36
Gesundheits- u. Sozialwesen*	45	49	28
Sonstige DL*	35	37	36
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	37	41	32
Handwerk	34	30	36

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

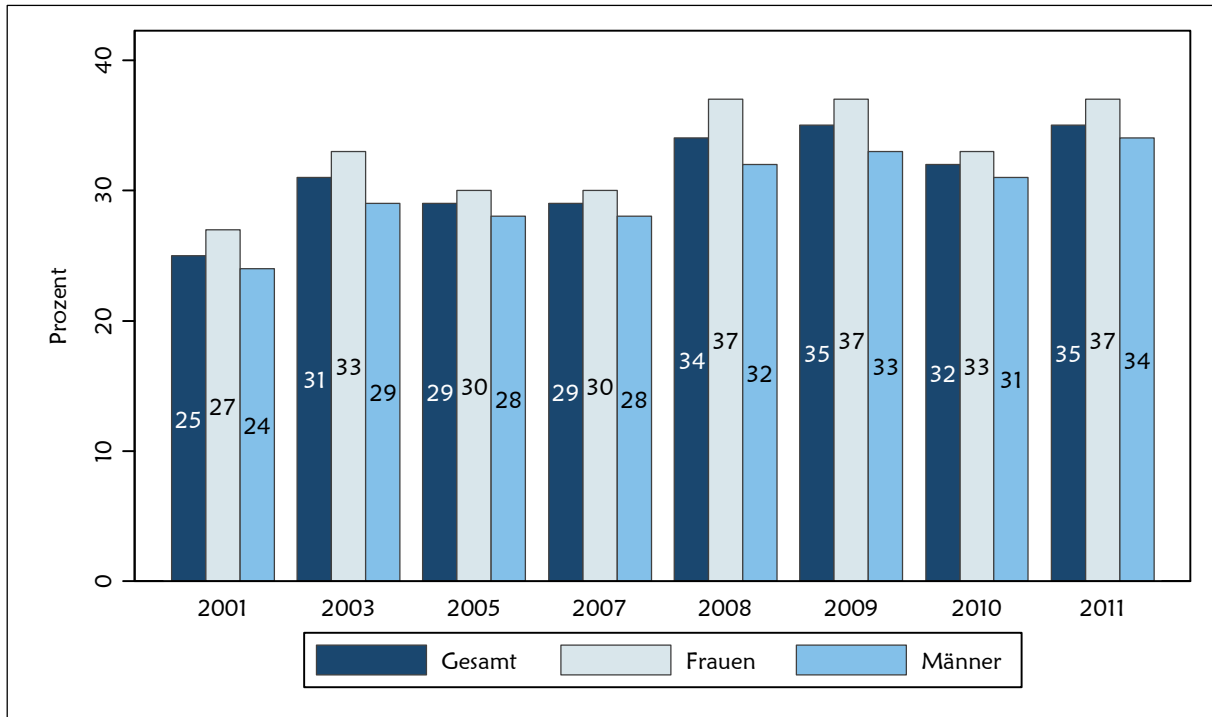
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.

Abschließend werden noch die geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet; dabei wird die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer eines Geschlechts ins Verhältnis zu allen Beschäftigten dieses Geschlechts in Weiterbildungsbetrieben gesetzt. Ein Vergleich der männlichen und weiblichen Weiterbildungsquoten zeigt für alle Erhebungszeitpunkte, dass die Teilnahmequoten von Frauen an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stets um zwei bis fünf Prozentpunkte höher waren als die ihrer männlichen Kollegen (vgl. Abbildung 12). Beide Quoten sind seit dem 1. Halbjahr 2001 um etwa 10 Prozentpunkte gestiegen und betragen (nach einem vorübergehenden Rückgang in 2010) im 1. Halbjahr 2011 37% für Frauen und 34% für Männer. Hohe Teilnahmequoten von Frauen gab es – mit Ausnahme der Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen – vor allem im Dienstleistungsbereich (41% oder höher), wobei auch der Abstand zu den männlichen Teilnahmequoten in Bereichen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. mit 21 bis 19 Prozentpunkten am höchsten ausfällt (vgl. Tabelle 10). Deutlich mehr Weiterbildungsteilnahmen von Männern gab es erwartungsgemäß im Baugewerbe (43% vs. 30% für Frauen). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk liegen die männlichen Weiterbildungsquoten, wie schon aus der vorherigen Analyse erwartet, über denen der Frauen. Für beide

Geschlechter sind die Abstände allerdings in diesen Bereichen geringer als im Dienstleistungsbereich.

Abbildung 12: Anteile der Beschäftigten in WBM in Baden-Württemberg nach Geschlecht im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 - 2011, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 - 2011, IAW-Berechnungen.
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 gefördert haben.
 WBM: Weiterbildungsmaßnahmen.

8 Zusammenfassung

Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Land erreicht mit 57% eine neue Höchstmarke.

Im 1. Halbjahr 2011 stieg der Anteil der südwestdeutschen Betriebe, die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit förderten, laut Angaben des IAB-Betriebspanels von 44% auf 57%. Das bedeutet eine Zunahme um 13 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und zugleich ein Plus von acht Prozentpunkten im Vergleich zu den bisherigen Höchstmarken der Jahre 2003, 2008 und 2009. Im Vergleich zum Tiefpunkt im Jahr 2001 macht der Anstieg sogar 20 Prozentpunkte aus. Zum Vergleich: Auch in Deutschland stieg der Anteil der Weiterbildungsbetriebe um acht Prozentpunkte von 44% auf 52% und damit auf eine neue Höchstmarke an (2001: 36%).

Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe steigt mit der Betriebsgröße: Förderten im 1. Halbjahr 2011 ca. die Hälfte (52%) der Kleinstbetriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, so waren bereits über 83% der Betriebe ab 20 Beschäftigten weiterbildungsaktiv und ab 100 Beschäftigten war die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber praktisch flächendeckend. Zwischen den Branchen bestehen zum Teil große Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildungsförderung. Neun von zehn Betrieben im Gesundheitswesen haben im 1. Halbjahr 2011 Fort- und Weiterbildung gefördert, während bei den Sonstigen Dienstleistungen kaum jeder zweite Betrieb die Weiterbildung seiner Mitarbeiter unterstützt hat. Die Weiterbildungsquoten (bezogen auf alle Beschäftigten einer Branche) lagen zwischen 31% (Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel und Reparatur von Kfz) und 45% (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen). Das Ausmaß der Weiterbildungsförderung im gesamten Verarbeitenden Gewerbe war somit geringer als im Dienstleistungssektor (Teilnahmequoten von 31% vs. 37%), wobei die Anteile der Weiterbildungsbetriebe in beiden Sektoren mit 55% (Industrie) und 58% (Dienstleistungen) nicht so stark differierten.

Die Weiterbildungsquote erreicht in 2011 ebenfalls einen neuen Höchststand.

Über ein Viertel aller Beschäftigten (27%) in Baden-Württemberg (Männer: 26%, Frauen: 29%) nahm in 2011 an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teil, was ebenfalls eine neue Höchstmarke bedeutet. Die bisherige aus dem Jahr 2008 lag bei 26%. Gegenüber dem Jahr 2001 (17%) ist mithin ein Anstieg von 10 Prozentpunkten zu verzeichnen. Die Anteile der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse liegen zwischen 27% in Kleinbetrieben und knapp einem Drittel in Großbetrieben. In Betrieben mit einer Mitarbeiterzahl von 100-249 liegen die Anteile etwas niedriger. Verglichen zum 1. Halbjahr 2010 stiegen die beiden ausgewiesenen Anteile weitergebildeter Personen in fast allen Betriebsgrößenklassen recht deutlich an. Nur in der Betriebsgrößenklasse 100-249 Beschäftigte blieben die Anteile in etwa konstant.

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil große Unterschiede hinsichtlich der Weiterbildungsförderung. Die Weiterbildungsquoten (bezogen auf alle Beschäftigten einer Branche) liegen zwischen 31% (Handel und Reparatur von KFZ und Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe) und 45% (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen).

Von den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben partizipierte in 2011 gut jeder Dritte (35%) an einer betrieblichen Maßnahme zur Fort- und Weiterbildung. Dieser Wert entspricht der bisherigen Höchstmarke von 2009 und bedeutet gegenüber 2001 einen Anstieg um 10 Prozentpunkte. Dabei weisen die Kleinstbetriebe weiterhin mit 47% die höchste Weiterbildungsintensität auf, obwohl hier der Anteil verglichen mit 2010 um 3 Prozentpunkte gesunken ist. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2010 hat die Weiterbildungsintensität in den Betrieben mit 100-249 Mitarbeitern geringfügig abgenommen, in den anderen Betriebsklassen ist sie hingegen gestiegen, in Betrieben ab 250 Beschäftigten sogar sehr deutlich von 22% auf 33%.

Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare dominieren weiterhin gegenüber internen sowie selbstgesteuerten Formen der betrieblichen Weiterbildung.

Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die externe Kurse u.a. anbieten, konnte nach einem Rückgang in 2009 und 2008 mit 84% fast wieder an das hohe Niveau von 2007 anknüpfen (87%). Zweit häufigste Maßnahme waren interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (62%), deren Bedeutung über die Jahre kontinuierlich gestiegen ist. Geringfügig gesunken dagegen ist die Bedeutung der Weiterbildung am Arbeitsplatz (56%), die in den vorherigen Beobachtungszeiten kontinuierlich angewachsen war. Obwohl in den Vorjahren ein rückläufiger Trend zu beobachten war, ließ 2011 jeder zweite Betrieb seine Mitarbeiter an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen als Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Eher geringe Verbreitung im Südwesten verzeichnen – wie schon in Vorjahren – das selbstgesteuerte Lernen (13% der Weiterbildungsbetriebe), Qualitätszirkel u.a. (7%), Arbeitsplatzwechsel (6%) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (6%). Im Allgemeinen sind außerbetriebliche Maßnahmen wie externe Kurse u.a. und Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen, Messen etwas mehr verbreitet (89% der Betriebe) als die Gesamtheit aller innerbetrieblichen Maßnahmen (77%). Insbesondere die Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten ergreifen wesentlich häufiger außerbetriebliche (89%) als innerbetriebliche (74%) Weiterbildungsmaßnahmen. In Betrieben ab 20 Beschäftigten kommen beide Arten von Weiterbildung etwa gleich häufig zum Einsatz (gemessen an Anteilen der anwendenden Weiterbildungsbetriebe).

Im Vergleich zu Deutschland wurden von den baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben vor allem interne Kurse, Lehrgänge und Seminare häufiger angewandt. Hingegen wurden die Weiterbildungen am Arbeitsplatz, Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen sowie Qualitätszirkel und insbesondere Maßnahmen zum selbstgesteuerten Lernen im Land tendenziell weniger

gefördert. Eine in etwa gleiche Bedeutung hatte die Förderung externer Kurse u.a. und der Arbeitsplatzwechsel.

Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung stellen weiterhin den weitaus größten Anteil der Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung dar.

Etwa drei von vier Weiterbildungsteilnehmern in Baden-Württemberg gehören dieser Gruppe an. 17% der Weiterbildungsteilnehmer sind Beschäftigte für qualifizierte Aufgaben mit Hochschulabschluss und nur jeder zehnte Weiterbildungsteilnehmer ist für das Verrichten einfacher Tätigkeiten zuständig. Der Anteilsunterschied der Anteile der weitergebildeten Arbeitnehmer zu nicht weitergebildeten in der eigenen Qualifikationsgruppe ist zwischen Qualifizierten/Hochqualifizierten und gering Qualifizierten weiterhin sehr deutlich. Während Qualifizierte und Hochqualifizierte vor allem in Weiterbildungsbetrieben ähnliche Anteile von weitergebildeten Personen in ihrer jeweiligen Qualifikationsgruppe aufweisen, werden nur 11% Geringqualifizierte in Betrieben und 16% in Weiterbildungsbetrieben weitergebildet. Gegenüber dem Jahr 2003 hat der Anteil der Hochqualifizierten um 3 Prozentpunkte zugenommen, der der Geringqualifizierten hingegen um 3 Prozentpunkte abgenommen. Auch die Betrachtung der Anteile der Weiterbildungsfälle nach unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zeigt ein ganz ähnliches Bild.

Sechs von zehn Arbeitgebern tragen die kompletten Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Kostenbeteiligung der Arbeitnehmer ansteigend.

Auch in 2011 übernahm die Mehrheit der Weiterbildungsbetriebe (61%) sowohl die direkten Kosten der Weiterbildung wie Kursgebühren oder Reisekosten als auch die indirekten, indem sie die Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten stattfinden ließen. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe ist die Weiterbildung während der Arbeitszeit weit verbreitet. Nur in 6% der Weiterbildungsbetriebe mussten die Beschäftigten vollständig die direkten Weiterbildungskosten übernehmen. Die komplette Überwälzung der indirekten Weiterbildungskosten auf den Beschäftigten trat dagegen nur selten auf: Lediglich in 3% der südwestdeutschen Weiterbildungsbetriebe fanden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten statt.

Gegenüber dem Jahr 2009 ist eine Verschiebung der Kostenübernahme zulasten der Arbeitnehmer ersichtlich. So übernahmen im Jahr 2009 noch 66% der Betriebe sowohl die direkten als auch die indirekten Kosten – 5 Prozentpunkte mehr als in 2011. Der Anteil der Betriebe, der Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit stattfinden ließ, ist von 75% auf den Wert von 2005 mit 70% gesunken. Ein Rückgang von 3 Prozentpunkten (von 85% auf 82%) ist auch bei der direkten Kostenübernahme durch die Betriebe zu verzeichnen. Der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten, die direkten Kosten der Weiterbildung während der Arbeitszeit und in der Freizeit vollständig übernehmen mussten, betrug 2011 8% und lag damit um einen Prozentpunkt höher als 2009. Zugleich stieg auch der Anteil der Betriebe, in denen Arbeitnehmer und Arbeitge-

ber die indirekten Kosten unter sich aufteilen um 2 Prozentpunkte auf 10%. Betriebliche Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten war mehr oder weniger die Ausnahme in allen baden-württembergischen Wirtschaftszweigen.

Der Vergleich mit Deutschland zeigt, dass die Inanspruchnahme der Freizeit der Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg geringer ist. Der Anteil der Betriebe, in denen Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2011 ausschließlich in der Arbeitszeit stattgefunden haben, lag in Deutschland mit 65% deutlich unter dem entsprechenden Wert für Baden-Württemberg (70%). Annähernd gleich waren hingegen die Anteile jener Betriebe, in denen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber an den indirekten Kosten des Zeiteinsatzes für die Weiterbildung beteiligt waren (D: 26%, BW: 25%). Gleichstand gilt auch für die fallweise unterschiedliche Zeitallokation sowie die Verlagerung der Weiterbildung ausschließlich in die Freizeit der Beschäftigten. Des Weiteren ist erkennbar, dass baden-württembergische Betriebe mit 82% die direkten Kosten deutlich öfter übernehmen als dies für Deutschland mit 74% gilt. Schließlich beteiligten sich 14% der Betriebe in Deutschland gar nicht an den Kosten der Weiterbildung, während dies in Baden-Württemberg nur für 8% der Betriebe zutraf.

Teilnahme Älterer an betrieblicher Weiterbildung weiterhin nur unterdurchschnittlich.

Betrachtet man die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung, so war jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer im 1. Halbjahr 2011 50 Jahre oder älter. Damit liegt der Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmenden unter deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben (25%), so durchaus von einer unterdurchschnittlichen Partizipation älterer Arbeitnehmer/innen an Weiterbildung gesprochen werden kann.

Der Anteil älterer Weiterbildungsteilnehmenden ist weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße (20%). Nur in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten werden mehr Ältere weitergebildet (24%), zugleich ist ihr Beschäftigtenanteil höher als in anderen Betriebsgrößenklassen (30%). Die Branchenunterschiede sind überwiegend gering und können aufgrund geringer Fallzahlen nicht statistisch belastbar interpretiert werden. Tendenziell lässt sich feststellen, dass die Partizipation älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen im Verarbeitenden Gewerbe mit 20% etwas geringer ist als im Dienstleistungssektor (22%), wobei der Anteil Älterer an der Gesamtbeschäftigung mit 28% hier höher ausfällt als im Dienstleistungsbereich (25%).

Anteil der Frauen an betrieblicher Weiterbildung weiterhin überdurchschnittlich.

Frauen machten in 2011 knapp die Hälfte (48%) aller Weiterbildungsteilnehmenden aus. Da der weibliche Beschäftigtenanteil in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben Mitte 2011 bei 44% lag, war somit die weibliche Weiterbildungspartizipation im 1. Halbjahr 2011 überdurch-

schnittlich. Dies gilt über alle Betriebsgrößenklassen hinweg. Auch in den Vorjahren lag der Weiterbildungsanteil der Frauen stets leicht über ihrem Beschäftigtenanteil in den Weiterbildungsunternehmen.

In männerdominierten Wirtschaftszweigen wie dem Baugewerbe, den industriellen Schlüsselbranchen oder dem Handwerk fielen die Weiterbildungsanteile von Frauen in 2011 etwas niedriger aus als ihre Beschäftigtenanteile. Dies war außerdem auch im Bereich der Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen der Fall. Überproportional hoch war der Anteil von Frauen dagegen in sämtlichen anderen ausgewiesenen Wirtschaftszweigen, besonders im Gesundheits- und Sozialwesen, im Öffentlichen Dienst u.a., im Dienstleistungsbereich insgesamt, aber auch im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe.

Ein Vergleich der männlichen und weiblichen Weiterbildungsquoten zeigt für alle Erhebungszeitpunkte, dass die Teilnahmequoten von Frauen an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stets um zwei bis fünf Prozentpunkte höher waren als die ihrer männlichen Kollegen. Beide Quoten sind seit dem 1. Halbjahr 2001 um etwa 10 Prozentpunkte gestiegen und betrugen (nach einem vorübergehenden Rückgang in 2010) im 1. Halbjahr 2011 37% für Frauen und 34% für Männer. Hohe Teilnahmequoten von Frauen gab es – mit Ausnahme der Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen – vor allem im Dienstleistungsbereich. Deutlich mehr Weiterbildungsteilnahmen von Männern gab es erwartungsgemäß im Baugewerbe. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk lagen die männlichen Weiterbildungsquoten, wie erwartet, über denen der Frauen. Die Abstände sind allerdings in diesen Bereichen geringer als im Dienstleistungsbereich.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012 – Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld.
- Behringer, J. / Klee, G. (2011): Betriebliche Fort- und Weiterbildung nach der Finanz- und Wirt-schaftskrise 2008/2009, in: IAW-Kurzbericht 4/2011.
- Berberich, U. / Strotmann, H. / Weber, D. (2006): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005, in: IAW-Kurzbericht 2/2006.
- Bohachova, O. / Klee, G. (2012): Sicherung des Fachkräftebedarfs und Beschäftigung älterer Arbeit-nehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg, in: IAW-Kurzbericht 2/2012.
- Bohachova, O. / Klee, G. (2010): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Zeiten der wirtschaftlichen Krise, in: IAW-Kurzbericht 2/2010.
- Bohachova, O. / Smuda, F. (2009): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg, in: IAW-Kurzbericht 4/2009.
- Büchel, F. / Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teil-nehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 2004, Vol. 37 (2), S. 73-126.
- Düll, H. / Bellmann, L. (1999): Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1999, S. 70-84.
- Fertig, M. / Huber, M. (2010): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung: Nicht nur eine Frage des Geldes, in: IAB-Forum 1/2010.
- Kuckulenz, A. / Meyer, J. (2006): Die Entscheidung über betriebliche Weiterbildungsinvestitionen. Eine empirische Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel, ZEW Discussion Paper No. 06-089.
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (Hrsg., 2011): „Vereinbarung einer Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg“ vom 15.12.2011, Stuttgart. <http://www.mfw.baden-wuerttemberg.de/allianz-fuer-fachkraefte/174075.html>.
- TNS Infratest Sozialforschung (2012): IAB-Betriebspanel (Welle 18), Arbeitgeberbefragung 2011, Beschäftigungstrends Baden-Württemberg (elektronische Ergebnistabellen).
- Wilkens, I. / Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufs-forschung, Jg. 36, H. 3, S. 329-337.
- Zickert, K. (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeit-management. Ergebnisse einer Betriebsbefragung, in: IAB-Forschungsbericht Nr.11/2007, Nürnberg.

Anhang:**A Weitere Tabellen und Abbildungen**

aus den Auswertungen des IAB-Betriebspanels, auf die im Bericht nicht gesondert eingegangen wurde.

Tabelle A.1: Weiterbildungsanteile von Frauen und Männern jeweils bezogen auf alle Beschäftigten des gleichen Geschlechts in Baden-Württemberg, nach Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2011, in %

	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	29	26
1-19 Beschäftigte	30	23
20-99 Beschäftigte	29	27
100-249 Beschäftigte*	24	23
250-499 Beschäftigte*	29	28
500 u. mehr Beschäftigte*	33	32
Verarbeitendes Gewerbe	23	26
Schlüsselbranchen	26	29
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	21	22
Baugewerbe*	22	28
Handel, Reparatur von Kfz	24	23
Dienstleistungen	32	25
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	25	27
Gesundheits- u. Sozialwesen*	47	26
Sonstige DL	24	24
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	37	30
Handwerk	22	27

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

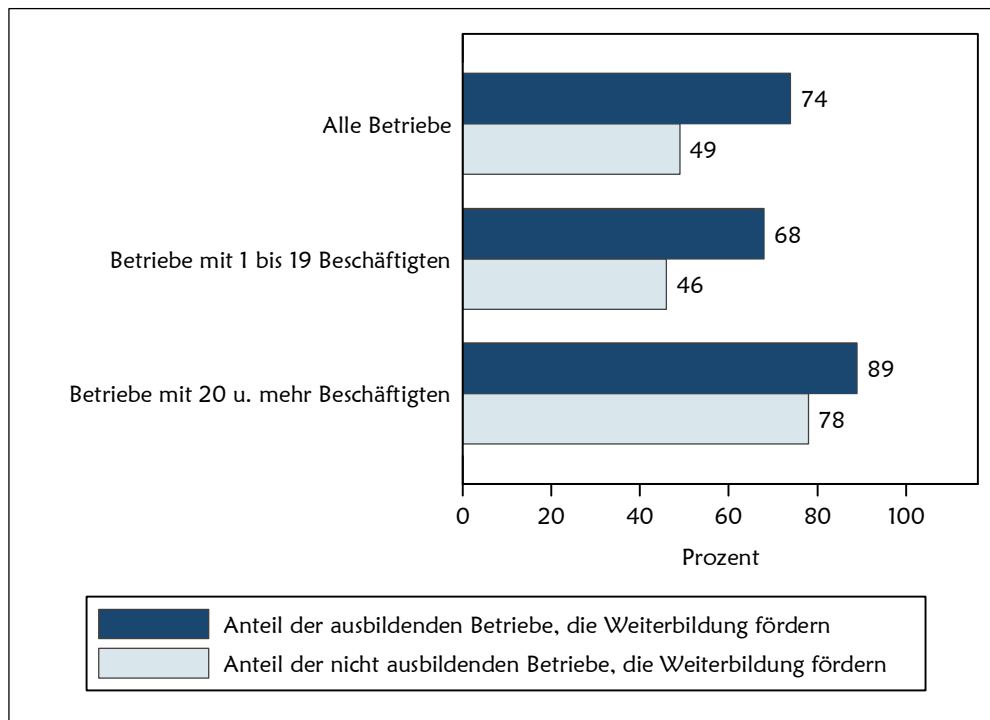
Tabelle A.2: Weiterbildungsbeteiligung, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung

	Alle Betriebe		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	27	35	57
ausbildende Betriebe	29	33	74
nicht ausbildende Betriebe	25	41	49
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	27	47	52
ausbildende Betriebe	34	47	68
nicht ausbildende Betriebe	23	47	46
	Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	28	31	86
ausbildende Betriebe	27	29	89
nicht ausbildende Betriebe	28	35*	78

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 20011, IAW-Berechnungen.

Basis: Ausbildungsbetriebe, d.h. Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Auszubildende in ihrem Personalbestand führen, oder Abgänge von Auszubildenden verzeichnen, die neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben bzw. noch derartige planen.

Abbildung A.1: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 20011, IAW-Berechnungen.

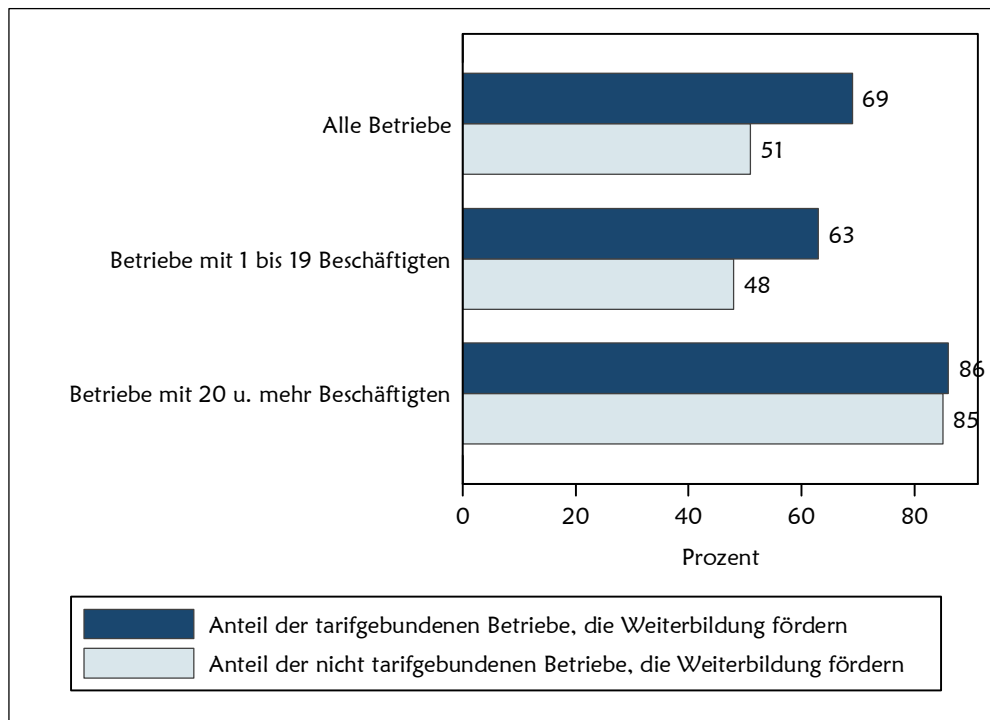
Basis: Ausbildungsbetriebe: Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt Auszubildende in ihrem Personalbestand führen, oder Abgänge von Auszubildenden verzeichnen, die neue Ausbildungsverträge abgeschlossen haben bzw. noch derartige planen.

Tabelle A.3: Weiterbildungsbeteiligung, differenziert nach Tarifgebundenheit

	Alle Betriebe		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	27	35	57
tarifgebundene Betriebe	30	36	69
nicht tarifgebundene Betriebe	24	35	51
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	27	47	52
tarifgebundene Betriebe	32	50*	63
nicht tarifgebundene Betriebe	24	45	48
	Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	28	31	86
tarifgebundene Betriebe	30	32	86
nicht tarifgebundene Betriebe	24	28	85

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 20011, IAW-Berechnungen.
Basis: Tarifgebundene und tariforientierte Betriebe.

Abbildung A.2: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg, differenziert nach Tarifgebundenheit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 20011, IAW-Berechnungen.
Basis: Tarifgebundene und tariforientierte Betriebe..

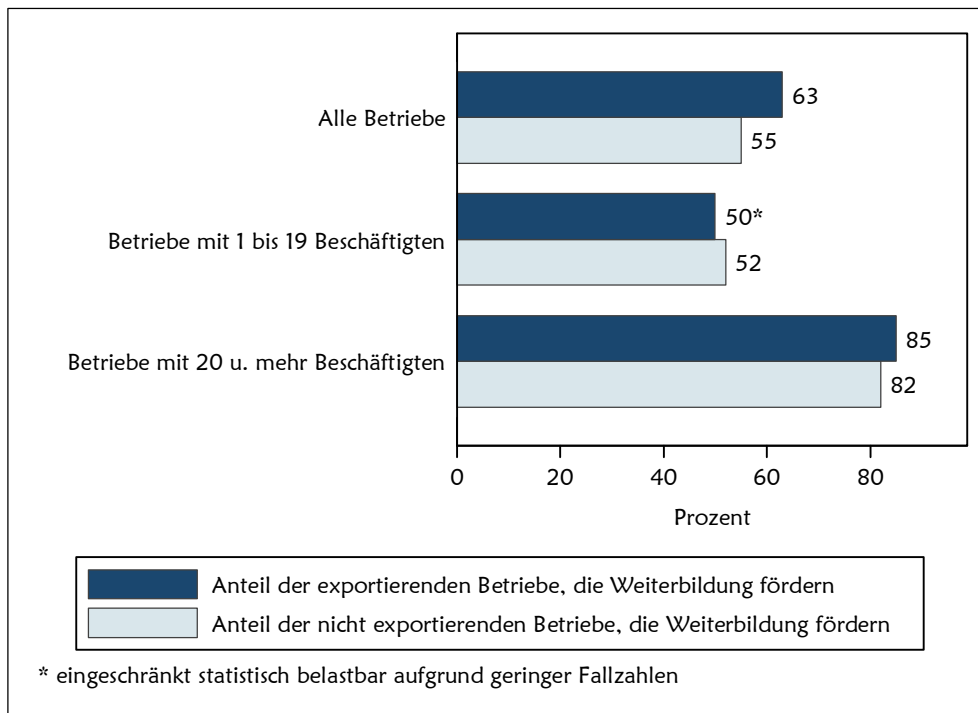
Tabelle A.4: Weiterbildungsbeteiligung, differenziert nach Exporttätigkeit

	Alle Betriebe		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Exporteur	28	33	63
kein Exporteur	26	36	55
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Exporteur*	26	42	50
kein Exporteur	27	47	52
	Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Exporteur	28	31	85
kein Exporteur	25	29	82

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 20011, IAW-Berechnungen.

Basis: Exportierende Betriebe.

Abbildung A.3: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg, differenziert nach Exporttätigkeit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, IAW-Berechnungen.
Basis: Exportierende Betriebe.

B Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Panel-Datensatz, der auf der Grundlage von rund 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2011 eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. 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 vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2011: 1.202 auswertbare Interviews) aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

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 Ausnahmen¹⁴ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. 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 über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Weitere Literatur zum IAB-Betriebspanel:

Bellmann, L. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche“, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 86, 2, S. 177-188.

Bellmann, L./Kohaut, S./Lahner, M. (2002): „Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale“, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250, S. 13-20.

¹⁴ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.