

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2012

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

**Charlotte Klempt
Günther Klee**

Inhaltsverzeichnis

1	Fragestellung und Ziel des Berichts	2
2	Ausmaß und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg	4
2.1	Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung anhand verschiedener Indikatoren.....	4
2.2	Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche.....	8
2.3	Weiterbildungsaktivität und weitere betriebliche Charakteristika	11
3	Themen und Arten der betrieblichen Weiterbildung	25
3.1	Themen der betrieblichen Weiterbildung.....	25
3.2	Arten der betrieblichen Weiterbildung	26
4	Sozio-demografische Aspekte betrieblicher Weiterbildung	37
4.1	Migrationshintergrund, Alter und Qualifikationsniveau	37
4.2	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben	38
4.3	Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung	41
5	Zusammenfassung und Fazit.....	48
6	Literaturverzeichnis	52
7	Anhang: Ergänzende Abbildungen.....	54
8	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	65

Der Beitrag entstand im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg.

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2012

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg*

Charlotte Klempt und Günther Klee

1 Fragestellung und Ziel des Berichts

Die steigende Nachfrage nach Fachkräften sowie das Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen führen bereits jetzt zu einem partiellen Fachkräftemangel, der sich mittel- und langfristig weiter verschärfen dürfte. Einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von Dietz et al. (2012) zu Folge gelang es beispielsweise in 2010 18% der befragten Betriebe mit Personalbedarf nicht, erforderliche Neueinstellungen vorzunehmen. Dabei entfielen 80% der offenen Stellen auf qualifizierte Tätigkeiten. Diese Engpässe dürften sich aufgrund der alternden und schrumpfenden Erwerbsbevölkerung weiter verschärfen. Vor diesem Hintergrund rückte in den letzten Jahren das Thema Fachkräftesicherung ganz hoch auf der beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Agenda. In Baden-Württemberg wurde im Dezember 2010 unter dem Vorsitz des Finanz- und Wirtschaftsministers die Allianz zur Sicherung des Fachkräfteangebots gegründet. Als eine wichtige Lösungsstrategie bei Schwierigkeiten in Punkto Fachkräfterekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt wird darin auch die betriebliche Weiterbildung des bestehenden Personalbestandes angeführt. Insofern erscheint es sinnvoll und opportun, das Thema „betriebliche Weiterbildung“ in Baden-Württemberg näher zu untersuchen.

Ziel der Studie ist es, die Weiterbildungsbeteiligung und -aktivitäten der Betriebe in Baden-Württemberg mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels nicht nur am aktuellen Rand zu beleuchten, sondern auch die zeitliche Dimension des Panels zu nutzen, um die in den letzten Jahren stattgefundenen Veränderungen im betrieblichen Weiterbildungsverhalten belastbar abzubilden. Dieser Bericht ergänzt somit die Untersuchung von TNS Infratest zur Weiterbildung in Baden-Württemberg 2012, die auf Grundlage einer repräsentativen Befragung der Wohnbevölkerung das Weiterbildungsverhalten beleuchtet (Hartmann/Bilger 2013). Die vorliegende Studie untersucht im Gegensatz dazu auf Grundlage einer repräsentativen Befragung auf betrieblicher Ebene folgende Fragestellungen:

- 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 weiteren betrieblichen Charakteristika stehen in Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen?

* Nähere Informationen zur Datengrundlage finden sich im Anhang.

- Welche Themen stehen in der Weiterbildung im Vordergrund? Welche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen Betriebe? Haben die Betriebe Präferenzen bezüglich inner- bzw. außerbetrieblicher Formen der Weiterbildung?
- Wie sieht die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben im Vergleich zu Betrieben ohne Weiterbildungsförderung aus?
- In welchem Ausmaß werden Frauen 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 2012. Zudem wird für ausgewählte Fragestellungen die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung anhand von Befragungsergebnissen aus vergangenen Wellen dargestellt.

Der Bericht beleuchtet in Kapitel 2 das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg und einen möglichen Zusammenhang zwischen einer Reihe betrieblicher Charakteristika (z.B. Betriebsgröße, Branche, Ausbildungstätigkeit, Personalstruktur) und dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe.

Kapitel 3 wendet sich zunächst der Frage zu, welche Themen und Inhalte stehen bei den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im Vordergrund? Da dieser Aspekt jedoch nicht Gegenstand dieser Arbeitgeberbefragung ist, wird er auf der Grundlage von aktueller Sekundärliteratur behandelt. Danach werden die Formen und der Verbreitungsgrad der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt. Dabei werden die meistverbreiteten Maßnahmen näher beleuchtet und es wird eine Differenzierung nach inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen vorgenommen.

Kapitel 4 widmet sich bestimmten Personengruppen (Un- und Angelernte, Ältere, Migranten, Frauen) in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung im Zeitverlauf.¹ Dies geschieht auch auf der Basis einschlägiger Sekundärliteratur. Zudem wird die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Weiterbildungsförderung näher beleuchtet.

Kapitel 5 fasst schließlich die wichtigsten Ergebnisse des Berichts noch einmal zusammen.

¹ Eine Analyse der Qualifikation der Weiterbildungsteilnehmer am aktuellen Rand kann aufgrund fehlender Angaben in der Welle 2012 nicht vorgenommen werden. Allerdings können strukturelle Entwicklungen im mehrjährigen Abstand aufgezeigt werden.

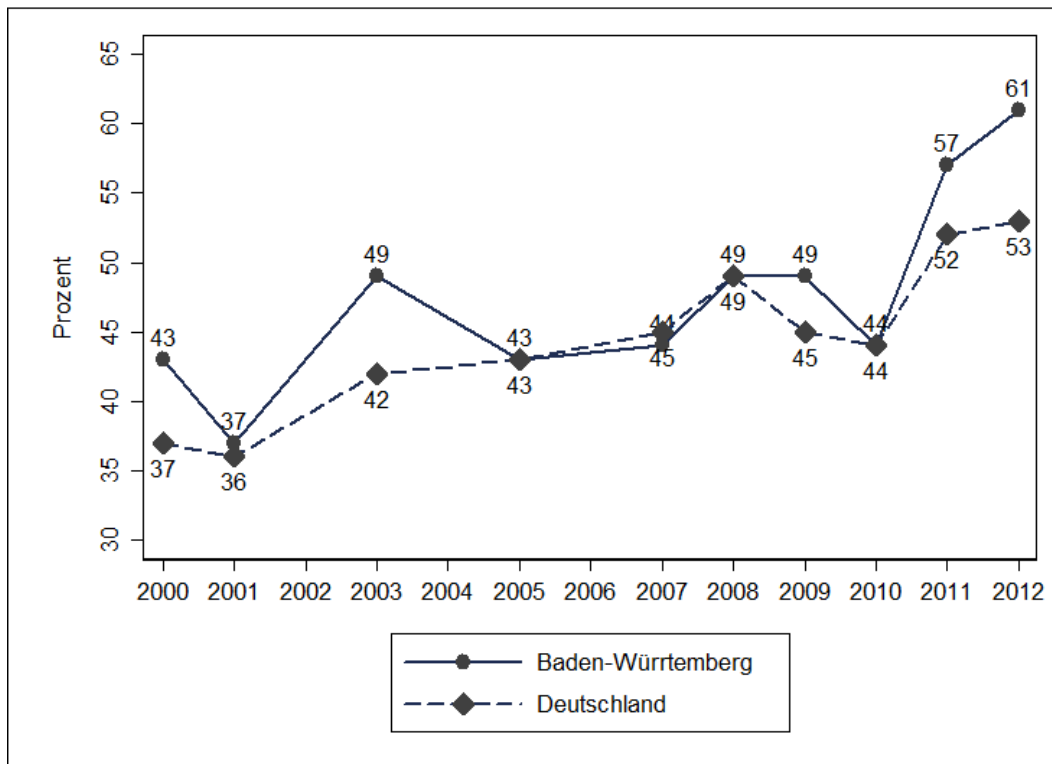
2 Ausmaß und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg

2.1 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung anhand verschiedener Indikatoren

Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland lässt sich im betrachteten Zeitraum eine Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsförderung beobachten. Abbildung 1 zeigt den Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von 2000 bis 2012 in Baden-Württemberg und Deutschland förderten. Danach hat der Anteil der betrieblichen Weiterbildungsförderung am aktuellen Rand mit 61 % (Deutschland: 53 %) aller Betriebe seine stärkste Ausprägung erreicht und liegt weit oberhalb des Niveaus von 2000 (43 %, Deutschland: 37 %). Baden-Württemberg weist damit in den letzten zwei Jahren einen erheblichen Vorsprung im Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung gegenüber Gesamtdeutschland auf.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen aber auch, dass die betriebliche Weiterbildung im Zeitablauf erheblichen Schwankungen unterworfen war. Während im ersten Halbjahr 2001 nur 37 % der Betriebe in Baden-Württemberg Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, stieg der Anteil bis 2003 um 12 Prozentpunkte auf 49 % an. Bis 2005 ging dieser Anteil wieder leicht zurück, um in den darauffolgenden Jahren mit dem positiven Trend in Deutschland einherzugehen. Im Jahr 2010 sank die betriebliche Weiterbildungsförderung dann sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg wieder stark (auf 44 %) ab. Somit dürfte sich die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 erst im Jahr 2010 negativ auf den Anteil der Weiterbildungsbetriebe ausgewirkt haben. In den Folgejahren 2011 und 2012 hat sich der niedrige Anteil an Weiterbildungsbetrieben wieder erholt, um wieder auf ein besonders hohes Niveau anzusteigen.

Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, jeweils 1. Halbjahr 2000, 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012, Anteile in %

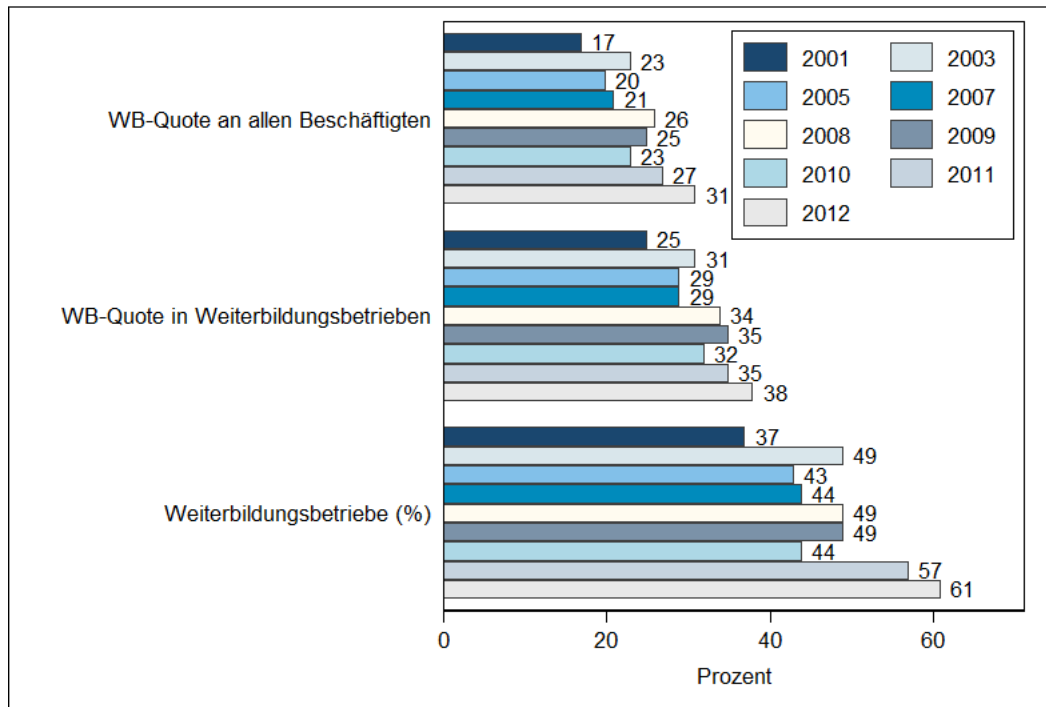


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012, IAW-Berechnungen, Infratest.

Die Weiterbildungsbetriebe weisen zum Teil ganz unterschiedliche Ausmaße und Intensitäten der Weiterbildung sowie unterschiedliche Weiterbildungsformen auf. Neben dem Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, werden deshalb auch die aggregierten Weiterbildungsquoten² als ein differenziertes Maß der Verbreitung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung herangezogen. Dabei handelt es sich einerseits um die Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im Land (Weiterbildungsquote). Andererseits wird die auch Weiterbildungsintensität der Betriebe erfasst: Diese setzt die Zahl der Teilnehmer/innen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (vgl. Düll/Bellmann 1999, S. 75).

2 Die Auswertungsbasis hierfür sind die Angaben zu weitergebildeten *Personen* im IAB-Betriebspanel. Ein kleiner Teil der befragten Betriebe machte jedoch Angaben zu *Teilnahmefällen*, bei welchen Personen, die an mehreren Weiterbildungen im Beobachtungszeitraum teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt werden. Diese werden in den nachfolgenden Auswertungen unter der Annahme, dass die Art der Angabe (Teilnahmefälle oder Personen) nicht systematisch mit dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe korreliert, vernachlässigt (vgl. auch Berberich/Strotmann/Weber 2006).

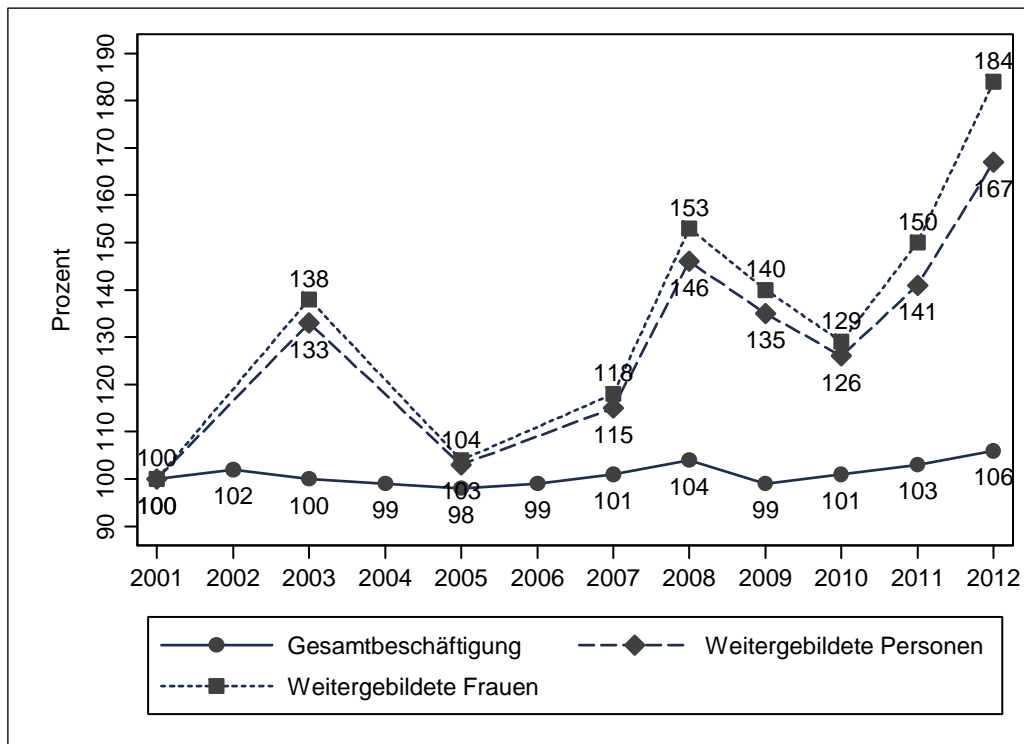
Abbildung 2: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012, IAW-Berechnungen.

Wie Abbildung 2 zeigt, erreicht auch die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2012 ihre stärkste Ausprägung gegenüber den vorherigen Jahren. So haben im ersten Halbjahr 2012 rund 31 % der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch, wenn man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer/innen nur auf die Zahl der Beschäftigten in jenen Betrieben bezieht, die Weiterbildung gefördert haben. So war die Weiterbildungsquote in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) im ersten Halbjahr 2012 mit 38 % der Beschäftigten höher als in allen zurückliegenden Jahren. Während die Weiterbildungsintensität, die Weiterbildungsquote und der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in den Jahren 2011 und 2012 jeweils ein besonders hohes Ausmaß verzeichneten, fällt auf, dass die Weiterbildungsförderung der Betriebe in dieser aggregierten Betrachtung im Jahr 2010 sich gegenüber den Vorjahren 2008 und 2009 geringer ausfällt. Obwohl sich die wirtschaftliche Situation in vielen baden-württembergischen Betrieben in Folge der damaligen Finanz- und Wirtschaftskrise besonders im Jahr 2009 verschlechtert hatte, ging die Weiterbildungsförderung erst im Jahr 2010 merklich zurück, um sich danach aber wieder deutlich zu erholen.

Abbildung 3: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung, der weitergebildeten Beschäftigten und weitergebildeten beschäftigten Frauen in den Jahren 2001 – 2012.



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100).

Nach den relativen Betrachtungen der betrieblichen Weiterbildungsförderung gehen wir nunmehr auf die absoluten Zahlen ein. In Abbildung 3 werden die Wachstumsraten der absoluten Anzahl aller weitergebildeten Beschäftigten, aller weitergebildeten Frauen und der Gesamtbeschäftigung in baden-württembergischen Betrieben abgebildet. Als Referenzjahr für die Wachstumsraten gilt das Jahr 2001. Es zeigt sich, dass die weitergebildeten Beschäftigten ein sehr viel stärkeres aber auch deutlich volatileres Wachstum aufweisen als die Gesamtzahl der Beschäftigten. So betrug im Jahr 2012 der Index der weitergebildeten Beschäftigten 167, während jener der Gesamtbeschäftigung nur bei 106 lag. Weiterhin ist ein deutlicher Einbruch in den Wachstumsraten der weitergebildeten Beschäftigten in 2005 sowie in 2009 und 2010 gegenüber den Vorjahren zu erkennen. Trotz dieser starken Schwankungen in den Wachstumsraten lässt sich aber dennoch ein starkes Wachstum der Anzahl der weitergebildeten Beschäftigten seit 2001 erkennen.

Die Abbildung 3 zeigt auch, dass die Anzahl der weitergebildeten Frauen stärker gewachsen ist als die Gesamtzahl der weitergebildeten Beschäftigten. Seit dem Jahr 2001 ist bei den weitergebildeten Frauen der Index auf 184 gestiegen, während er bei den weitergebildeten Beschäftigten „nur“ auf 167 geklettert ist. Das heißt, die Zunahme der weitergebildeten Beschäftigten fiel bei den Frauen überdurchschnittlich aus. Eine weitere geschlechterspezifische Betrachtung der Weiterbildungsförderung findet sich in Kapitel 4.

2.2 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

Nachfolgend wird die betriebliche Weiterbildungsaktivität differenziert nach Betriebsgröße und Branche betrachtet. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit zunehmender Betriebsgröße steigt: Während sich im ersten Halbjahr 2012 nur 56% der Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten an den direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten beteiligten, förderten 84% der Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen. Ab einer Betriebsgröße von 100 und mehr Beschäftigten beträgt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe sogar über 90% und bei den Betrieben ab 250 Beschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber – gemessen an den Anteilen der Betriebe mit mindestens einer Weiterbildungsbeteiligung – flächendeckend (vgl. Spalte 3 in Tabelle 1). Ab einer Betriebsgröße von 250 und mehr Beschäftigten wird also immer mindestens ein/e Beschäftigte/r je Betriebe weiterqualifiziert.

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, nach Betriebsgröße, in %

	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Baden-Württemberg	31	38	61
1-19 Beschäftigte	29	48	56
20-99 Beschäftigte	34	40	84
100-249 Beschäftigte*	34	36	96
250-499 Beschäftigte*	32	32	100
500 u. mehr Beschäftigte*	26	26	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

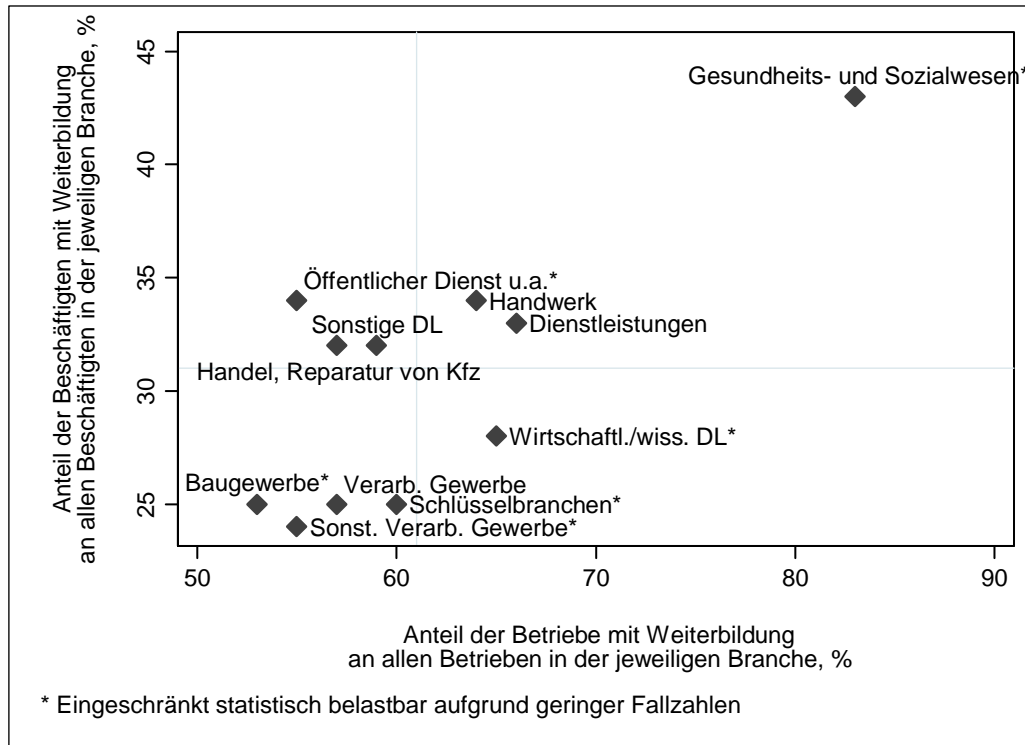
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Bei den Weiterbildungsquoten zeichnet sich hingegen ein weitgehend anderes Bild ab. Betrachtet man etwa die Weiterbildungsintensität, so weisen die Kleinstbetriebe (bis zu 19 Beschäftigte) mit 48 % den höchsten Wert auf. Mit steigender Betriebsgröße sinkt sie bis auf 26 % in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ab. Beschäftigte in einem weiterbildenden kleineren Betrieb haben also eine höhere Chance an Fort- oder Weiterbildungen teilzunehmen als Beschäftigte in größeren weiterbildenden Betrieben.³ Wenn man nun die Zahl der weitergebildeten Personen auf alle Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse bezieht (Weiterbildungsquote), so sind geringere Betriebsgrößenunterschiede anzutreffen (vgl. 1. Spalte in Tabelle 1). In den kleineren Betrieben mit

³ Der vorliegende Größeneffekt erklärt sich u.a. dadurch, dass bereits wenige Weiterbildungsteilnahmen in Betrieben mit nur wenigen Beschäftigten zu vergleichsweise hohen Weiterbildungsquoten führen.

weniger als 19 Beschäftigten beträgt die Weiterbildungsquote rund 29 %. In den Betriebsgrößenklassen mit 20 bis 499 Beschäftigten fällt die Weiterbildungsbeteiligung mit über 30 % etwas höher aus. Ab 500 Beschäftigten fällt die betriebliche Weiterbildungsquote mit 26 % wiederum etwas geringer aus.

Abbildung 4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012 nach Branchen, in %

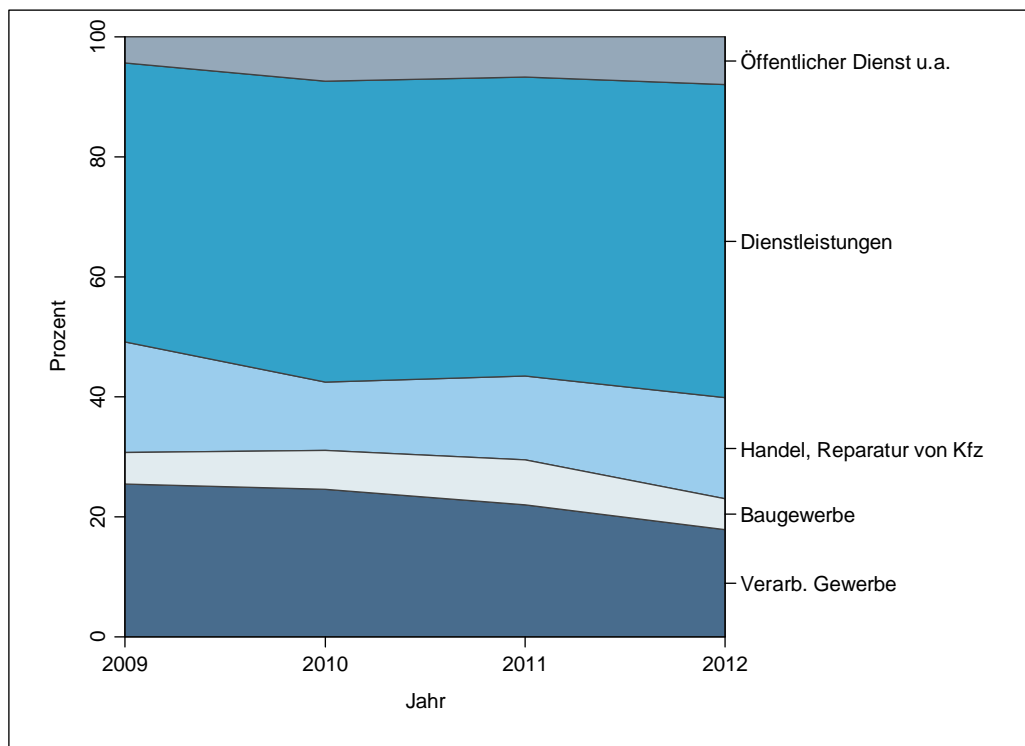


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Die vertikale und senkrechte blaue Linie zeigen den Durchschnitt über alle Sektoren.

Nach den Betriebsgrößenunterschieden werden nun die Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität zwischen den Branchen untersucht. Hier bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsförderung. Abbildung 4 stellt den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung der Weiterbildungsquote in den verschiedenen Branchen gegenüber. Dabei zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, sowie die Weiterbildungsquote im ersten Halbjahr 2012 im Gesundheits- und Sozialwesen besonders ausgeprägt sind (83% der Betriebe und 43% der Beschäftigten). Hier werden die meisten Beschäftigten weitergebildet. Aber auch der Dienstleistungsbereich und das Handwerk weisen eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote und einen überdurchschnittlich hohen Anteil der Betriebe mit Weiterbildung auf. Im Öffentlichen Dienst, bei den sonstigen Dienstleistungen und in Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen befinden sich überdurchschnittlich viele Beschäftigte in der Weiterbildung (über 31%), aber es gibt nur unterdurchschnittlich viele Betriebe, die Weiterbildung fördern (unter 61%). Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Baubranche ist der Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, sowie die Weiterbildungsquote im ersten Halbjahr 2012 nur unterdurchschnittlich hoch.

Abbildung 5: Verteilung der weitergebildeten Arbeitskräfte auf Branchen, jeweils 1. Halbjahr 2009 – 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung 5 zeigt in welchen Branchen die weitergebildeten Arbeitskräfte in den Jahren 2009 bis 2012 beschäftigt waren. Der größte Teil der weitergebildeten Beschäftigten entfällt demnach auf den Dienstleistungssektor (mit 52 % der weitergebildeten Beschäftigten im 1. Halbjahr 2012). Im Vergleich zu der Verteilung der Gesamtbeschäftigung nach Branchen (vgl. Abbildung A1 im Anhang) zeigt sich, dass ein erheblich höherer Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/innen auf den Dienstleistungsbereich entfällt als Beschäftigte anteilig in diesem Bereich tätig sind (46 %). Auch im Verarbeitenden Gewerbe befindet sich ein großer Teil der weitergebildeten Arbeitskräfte (18 % im 1. Halbjahr 2012). Hier ist jedoch der Anteil der Beschäftigten in 2012 sehr viel höher (28 % der Beschäftigten siehe Abbildung A1 im Anhang). Wie auch schon Abbildung 4 zeigte, erscheint die Weiterbildungsaktivität im Verarbeitenden Gewerbe weniger stark ausgeprägt. Während im Dienstleistungssektor ein Anstieg des Anteils an den weitergebildeten Beschäftigten zu verzeichnen ist, zeigt sich im Verarbeitenden Gewerbe ein Rückgang von 25 % in 2009 auf 18 % in 2012. Demgegenüber blieb der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche im selbigen Zeitraum (mit 28 % bis 29 %) relativ konstant. Im Öffentlichen Dienst ist ein Anstieg des Anteils der Weiterbildungsteilnehmer von 4 % in 2009 auf 8 % in 2012 zu verzeichnen. Dieser Anstieg geht mit einem leichten Rückgang des Beschäftigtenanteils von 8 % auf 7 % in diesem Bereich einher.

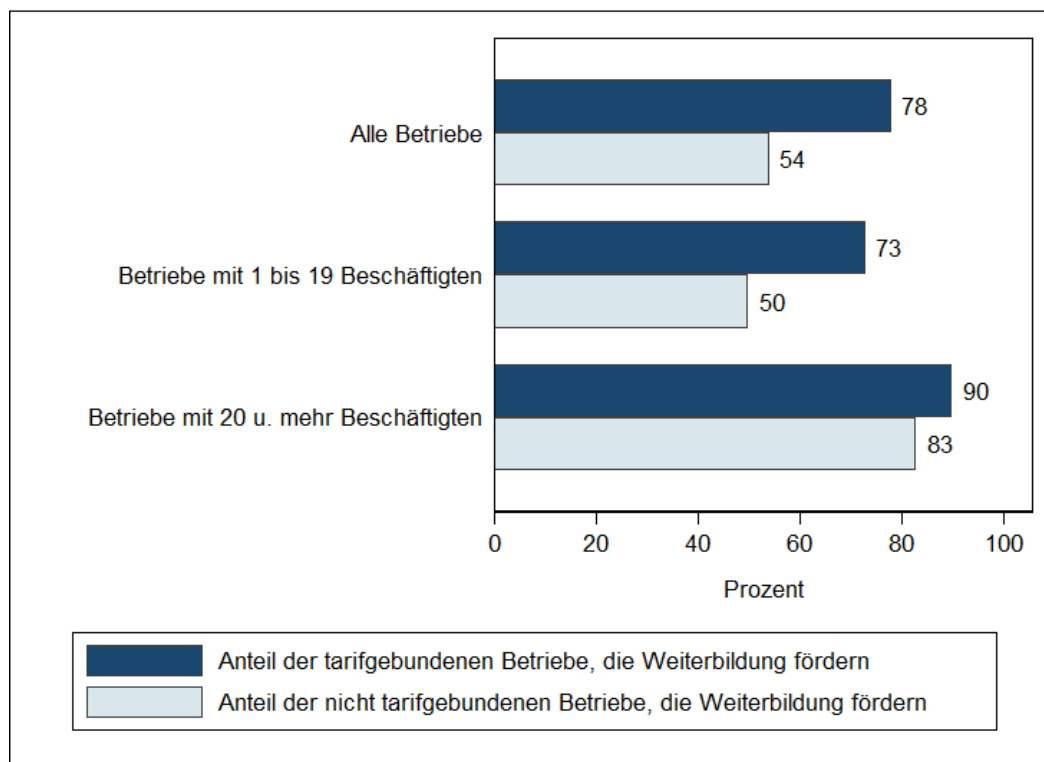
2.3 Weiterbildungsaktivität und weitere betriebliche Charakteristika

Im nachfolgenden Abschnitt wird die Weiterbildungsaktivität der Betriebe in Abhängigkeit von weiteren betrieblichen Charakteristika dargestellt, um eventuelle Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Betriebe offenzulegen. Es werden wieder die gleichen Maße zur Beurteilung der Weiterbildungsaktivität herangezogen: die Weiterbildungsquote, die Weiterbildungsintensität sowie der Anteil an Weiterbildungsbetrieben. Dabei wird untersucht, ob sich die betrieblichen Weiterbildungsförderung in Abhängigkeit von *Tarifgebundenheit*, *Ausbildungstätigkeit*, *Exporttätigkeit*, *Innovationstätigkeit*, *Unternehmensform* sowie in *frauendominierten Betrieben* wesentlich unterscheidet. Hierbei wird auch darauf eingegangen, ob die Betriebsgröße ebenfalls eine Rolle spielt: Es wird dabei zwischen Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten und größeren Betrieben unterschieden. Zudem wird auch der Einfluss dieser betrieblichen Charakteristika auf die Weiterbildungsförderung über den beobachtbaren Zeitraum betrachtet, um zu eruieren, ob dieser kein nur vorübergehendes Phänomen ist. Die folgenden Auswertungen möglicher Einflussfaktoren auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten beruhen allerdings auf rein deskriptiven Analysen und erlauben folglich lediglich Tendenzaussagen, die durch den Einsatz geeigneter multivariater Verfahren überprüft werden müssten.⁴

Als erstes gehen wir auf den tendenziell positiven Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und der **Tarifgebundenheit** ein. Dieser könnte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass in Tarifverträgen weiterbildungsrelevante Klauseln vorhanden sind, die Weiterbildung im Betrieb als notwendige Maßnahmen festhalten (vgl. Zickert 2007). Andererseits könnte eine höhere Weiterbildungsaktivität in tarifgebundenen Betrieben auch infolge der fehlenden Möglichkeit der untertariflichen Bezahlung erfolgen: Diese könnte die Betriebe dazu veranlassen, eine bessere Qualifikation und somit auch eine höhere Produktivität bei den Mitarbeitern im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern. Abbildung 6 zeigt den Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, in Abhängigkeit von deren Tarifgebundenheit. Mehr als drei Viertel aller tarifgebundenen Betriebe förderten Fort- und Weiterbildung im ersten Halbjahr 2012, während nur 54 % der nicht tarifgebundenen Betriebe im gleichen Zeitraum weiterbildungsaktiv waren. Tarifgebundene Betriebe sind dabei unabhängig von der Betriebsgröße deutlich weiterbildungsaktiver, wobei das Ausmaß der Unterschiede in Betrieben ab 20 Beschäftigten tendenziell sinkt (83 % vs. 90 % der tarifgebundenen Betriebe). Die Tendenz, dass tarifgebundene Betriebe eher weiterbilden, zeigt sich nicht nur im Jahr 2012 und ist somit kein einmaliges Phänomen. Abbildung A2 im Anhang zeigt, dass in den Jahren 2000 bis 2012 stetig tarifgebundene Betriebe eher Fort- und Weiterbildung gefördert haben als nicht-tarifgebundene Betriebe. Die Abbildung A2 zeigt auch, dass gerade tarifgebundene Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2010 verringert haben, so dass besonders hier Nachwirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Weiterbildung zu vermuten sind.

4 Ergebnisse multivariater Untersuchungen liefern hierzu u.a. Düll/Bellmann (1998), Düll/Bellmann (1999), Wilkens/Leber (2003), Büchel/Pannenberg (2004) und Kuckulenz/Meyer (2006).

Abbildung 6: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Tarifgebundenheit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

In Tabelle 2 (Spalte 1) wird die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigten betrachtet. Es zeigt sich, dass der positive Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Tarifgebundenheit deutlich geringer ausfällt als bei der Betrachtung der Anteile an Weiterbildungsbetrieben. Die Weiterbildungsquote beträgt 34 % in tarifgebundenen Betrieben und 28 % in Betrieben ohne tarifvertragliche Bindung. Der Unterschied zwischen tarif- und nicht-tarifgebundenen Betrieben fällt dabei in Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten größer aus als in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten: In Kleinbetrieben befinden sich über 10 Prozentpunkte mehr Beschäftigte in Weiterbildung, wenn ein Betrieb tarifgebunden ist, während in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigte nur 3 Prozentpunkte mehr Beschäftigte sich in Weiterbildung befinden. Die Tendenz, dass es mehr Beschäftigte in Weiterbildung in tarifgebundenen Betrieben gibt, zeigt sich über den gesamten Zeitraum und ist somit keine kurzfristige Erscheinung (siehe Abbildung A3 im Anhang). Auch hier wird deutlich, dass besonders tarifgebundene Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in den Krisenjahren 2009 und 2010 verringert haben.

Tabelle 2: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Tarifgebundenheit und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	31	38
tarifgebundene Betriebe	34	38
nicht tarifgebundene Betriebe	28	39
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	29	48
tarifgebundene Betriebe	36	49*
nicht tarifgebundene Betriebe	25	48
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	32	35
tarifgebundene Betriebe	33	35
nicht tarifgebundene Betriebe	30	35

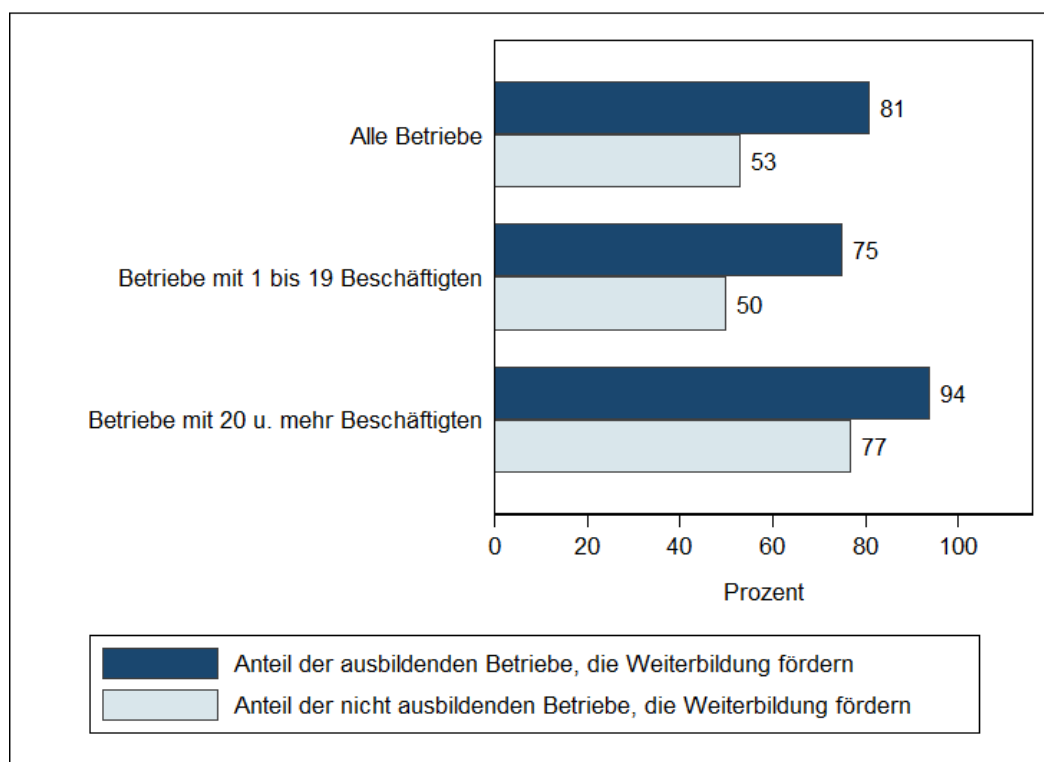
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Die Weiterbildungsintensität (Zahl der weitergebildeten Personen in Relation zur Beschäftigung in Weiterbildungsbetrieben) wird in Spalte 2 von Tabelle 2 in Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit wiedergegeben. Sie ist in tarif- und nichttarifgebundenen Betrieben in etwa gleich groß (38 % vs. 39 % der Beschäftigten). Dies zeigt sich auch in den unterschiedlichen Größenklassen. Dies Ergebnis gilt jedoch nur für die Jahre 2011 und 2012: In Abbildung A4 im Anhang zeigt sich, dass in den Jahren 2000 bis 2010 nicht-tarifgebundene Weiterbildungsbetriebe einen höheren Anteil an Beschäftigten in Weiterbildung vorweisen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es bei Tarifgebundenheit mehr Betriebe und mehr Beschäftigte gibt, die sich an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Ist jedoch ein Betrieb ein Weiterbildungsbetrieb, erhöht sich der Anteil an weitergebildeten Beschäftigten im Falle der Tarifgebundenheit nicht. Damit scheint Tarifgebundenheit in einem positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität von Betrieben zu stehen.

Abbildung 7: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten zielt wie auch die betriebliche Ausbildung auf den Aufbau und die Weiterentwicklung des betrieblichen Humankapitals ab. Es könnte also sein, dass sich Ausbildungsbetriebe häufiger dafür entscheiden, auch in Form von Weiterbildungsmaßnahmen in ihre Mitarbeiter/innen zu investieren. Aus Abbildung 7 geht hervor, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe beträchtlich höher ausfällt in Betrieben, die ausbilden⁵, als in jenen Betrieben, die keine Berufsausbildung durchführen. Es sind 81 % der ausbildenden Betriebe, die Weiterbildung fördern, und nur 53 % der nicht ausbildenden Betriebe. Dabei ist bei Kleinbetrieben der Unterschied zwischen Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben, die Weiterbildung fördern, etwas stärker ausgeprägt als bei größeren Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigte: Dieser beträgt bei Kleinstbetrieben 25 % und bei größeren Betrieben 17 %. Der Trend, dass Ausbildungsbetriebe

5 Im IAB-Betriebspanel gilt ein Betrieb dann als ausbildend tätig, wenn er zum Stichtag 30.06. Auszubildende oder Beamtenanwärter/innen im Bestand hat, Ausbildungsabsolvent/innen den Betrieb im laufenden Jahr verlassen haben, für das laufende und/oder für das bald beginnende Ausbildungsjahr neue Verträge abgeschlossen wurden oder Vertragsabschlüsse noch geplant sind.

auch eher weiterbildungsaktiv sind, zeigt sich über die gesamten Jahre 2000 bis 2012 (siehe Abbildung A5 im Anhang). Der Unterschied ist dabei in allen Jahren beträchtlich.

Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	31	38
ausbildende Betriebe	33	36
nicht ausbildende Betriebe	27	43
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	29	48
ausbildende Betriebe	37	49*
nicht ausbildende Betriebe	25	48
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	32	35
ausbildende Betriebe	32	34
nicht ausbildende Betriebe	31	39*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

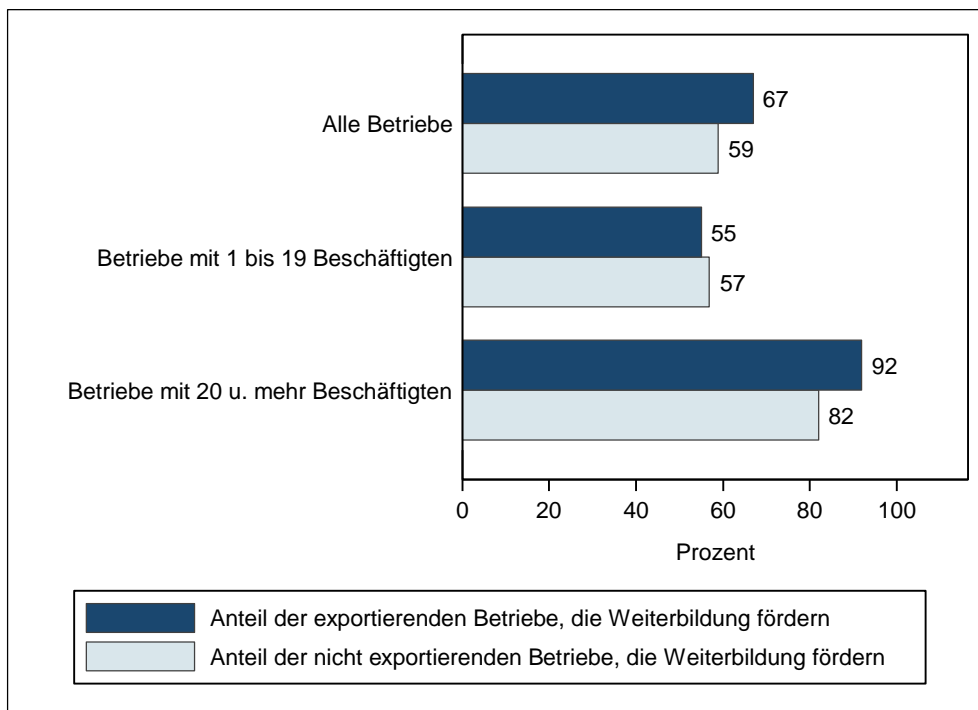
In Tabelle 3 (Spalte 1) betrachten wir die Weiterbildungsquote in Ausbildungs- und in Nichtausbildungsbetrieben. Auch hier zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen **Ausbildungstätigkeit** und Weiterbildungsteilnahme. Die Weiterbildungsquote beträgt in ausbildenden Betrieben 33 % und ist somit um fünf Prozentpunkte höher als in Betrieben ohne Auszubildende. Insbesondere in ausbildenden Kleinbetrieben (37%) ist die Weiterbildungsquote erheblich höher als in nicht

ausbildenden Betrieben (25 %). In Betrieben ab 20 Beschäftigten zeigen sich kaum merkliche Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme. Die Weiterbildungsintensität hingegen, also die Teilnahmequote in Weiterbildungsbetrieben, ist in nicht ausbildenden Betrieben mit 43 % deutlich höher als in ausbildenden Betrieben (36 %). Bei einer Betrachtung der verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Unterschied sich nur auf Betriebe der Größenklassen von 20 und mehr Beschäftigten bezieht. Auch in der Betrachtung über die Jahre 2000 bis 2012 hinweg in den Abbildungen A6 und A7 im Anhang zeigt sich, dass es zwar eine leicht höhere Weiterbildungsquote in Ausbildungsbetrieben gibt (bis auf das Jahr 2005), aber dass eine deutlich niedrigere Weiterbildungsintensität über die Jahre in ausbildenden Betrieben zu verzeichnen ist.

Festzuhalten bleibt, dass sich mehr ausbildende als nicht ausbildende Betriebe an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen. Dabei weisen insbesondere ausbildende Kleinstbetriebe eine höhere Quote von Beschäftigten in Weiterbildung auf. Die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben scheint also (besonders bei Kleinstbetrieben) in einem positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität von Betrieben zu stehen. Die Weiterbildungsintensität ist jedoch niedriger in ausbildenden Betrieben als in nicht ausbildenden Betrieben. Falls also ein Betrieb sich für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter/innen entschieden hat, steht die zusätzliche Entscheidung Mitarbeiter/innen auszubilden im negativen Zusammenhang mit der Quote der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieb.

Im Folgenden wird die Frage behandelt, ob es in baden-württembergischen Betrieben mit Exportumsätzen eine höhere Weiterbildungsaktivität gibt als in nicht exportierenden Betrieben. Exportierende Betriebe sind aufgrund ihrer globalen Tätigkeit tendenziell einem größeren Konkurrenzdruck ausgesetzt. Aufgrund dieses Konkurrenzdrucks haben Betriebe auch einen größeren Anreiz zur Qualifizierung der Belegschaft, da sie damit deren Produktivität steigern können. Wir erwarten somit einen positiven Zusammenhang zwischen **Exporttätigkeit** und Weiterbildungsaktivität der Betriebe. In Abbildung 8 wird diese Annahme bestätigt: 67 % der exportierenden Betriebe und nur 59 % der nicht exportierenden Betriebe sind weiterbildungsaktiv. Während unter den Kleinstbetrieben die exportierenden und die nicht-exportierenden Weiterbildungsbetriebe sich in etwa die Waage halten (55 % vs. 57 % der Betriebe), sind es in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten eher exportierende Betriebe, die sich an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen (92 % vs. 82 % der Betriebe). Abbildung A8 im Anhang zeigt, dass exportierende Betriebe über alle Jahre hinweg von 2001 bis 2012 eher Weiterbildungsbetriebe waren als nicht-exportierende Betriebe.

Abbildung 8: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Exporttätigkeit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Tabelle 4 (Spalte 1) zeigt, dass die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigten sich kaum in Abhängigkeit von der Exporttätigkeit unterscheidet. Abbildung A9 im Anhang lässt erkennen, dass bis 2008 zwar die Weiterbildungsquote in exportierenden Betrieben größer war. Dieser Unterschied ist aber seit 2009 nicht mehr so eindeutig. Die Weiterbildungsintensität fällt in nicht-exportierenden Betrieben im ersten Halbjahr 2012 hingegen eindeutig höher aus, wobei das Ausmaß der Unterschiede mit zunehmender Betriebsgröße geringer wird. Dies zeigt sich auch über die Zeit hinweg (vgl. Tabelle 4 und Abbildung A10). Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die Exporttätigkeit baden-württembergischer Betriebe im Rahmen dieser deskriptiven Analyse kein verlässliches Indiz einer höheren Weiterbildungsbeteiligung ist.

Tabelle 4: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Exporttätigkeit und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	31	38
kein Exporteur	31	43
Exporteur	30	30
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	29	48
kein Exporteur	29	49
Exporteur	29*	44*
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	32	35
kein Exporteur	33	39
Exporteur	31	33

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Im Folgenden wird auf die Frage eingegangen, ob zwischen der **Innovationstätigkeit** und Weiterbildungstätigkeit baden-württembergischer Betriebe ein Zusammenhang besteht. Innovationstätigkeit setzt eine kontinuierliche Entwicklung des betrieblichen Humankapitals voraus. Die Qualifikation der Mitarbeiter ist dabei ausschlaggebend, um Neuerungen in den Wertschöpfungsprozess einzubringen oder innerbetrieblich zu entwickeln. Dabei kann die betriebliche Fort- und Weiterbildung zur Steigerung des Humankapitals beitragen.

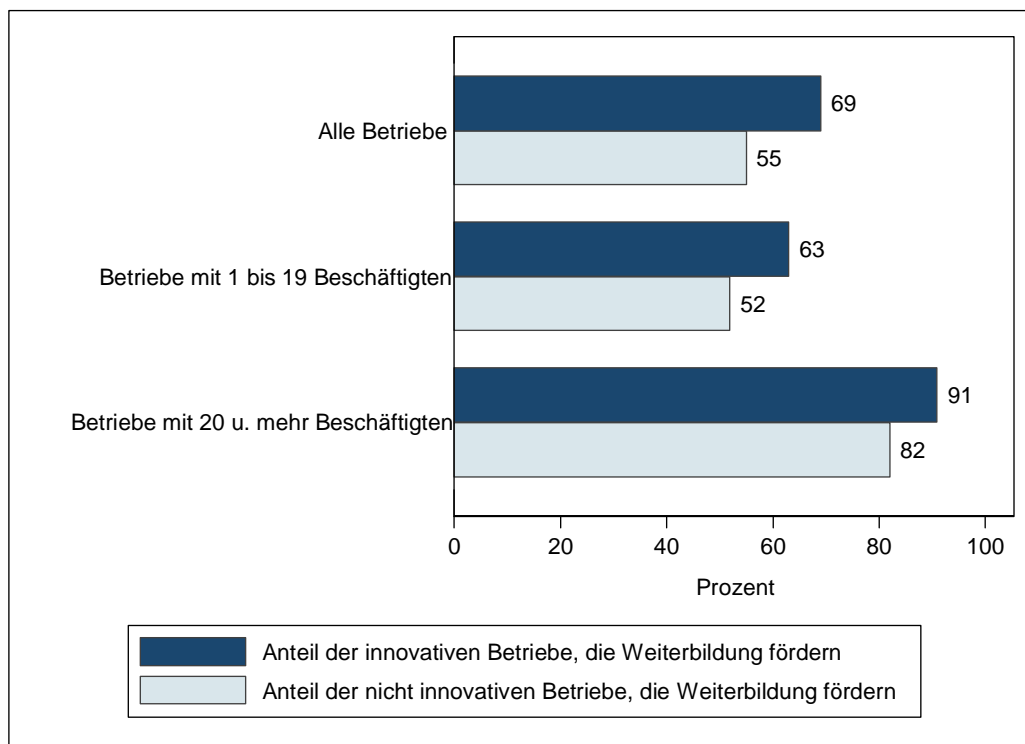
Nach dem IAB-Betriebspanel können Betriebe unterschiedlich innovativ sein. Betriebe können für das abgelaufene Geschäftsjahr (2011)

- eine bereits angebotene Leistung oder ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt haben,
- eine auf dem Markt vorhandene Leistung oder ein Produkt neu in ihr Angebot aufgenommen haben,
- eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss, in ihr Angebot aufgenommen haben,
- Verfahren entwickelt oder eingeführt haben, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessern.

Im Nachfolgenden werden Betriebe als innovativ definiert, auf die mindestens eines dieser Merkmale zutrifft.

Dabei ist der Zusammenhang – wie in Abbildung 9 dargestellt – zwischen Innovationstätigkeit und dem Anteil der weiterbildenden Betriebe wie erwartet: Unter innovativen Betrieben besteht ein wesentlich höherer Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben (69%) als unter Betrieben, die keine Innovationstätigkeiten in 2012 durchführten (55%). Dabei fällt der Unterschied bei den Kleinbetrieben mit rund 11 Prozentpunkten (63% der innovativen Betriebe vs. 52% der nicht innovativen Betriebe) ähnlich groß aus wie bei den größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten (91% vs. 82%). Innovative Betriebe weisen dabei über den gesamten beobachtbaren Zeitraum von 2007 bis 2012 einen höheren Anteil an Weiterbildungsbetrieben auf (siehe Abbildung A11 im Anhang).

Abbildung 9: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Innovationstätigkeit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Auch die Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigten lassen deutlich erkennen, dass innovative Betriebe im ersten Halbjahr 2012 insgesamt mehr Beschäftigte weitergebildet haben als nicht innovative Betriebe (33% vs. 28%). Dieser Zusammenhang zwischen Innovationstätigkeit und Weiterbildungsbetrieben besteht sowohl über die betrachteten Betriebsgrößenklassen als auch über den Zeitraum von 2007 bis 2012 (siehe Tabelle 5 und Abbildung A12 im Anhang) hinweg. Die Weiterbildungsintensität liegt allerdings in nicht-innovativen Betrieben über den gesamten Zeitraum etwas höher als in Betrieben, die Innovationen implementiert haben (siehe Tabelle 5 und Abbildung A13 im Anhang).

Tabelle 5: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Innovationstätigkeit und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	31	38
innovative Betriebe	33	37
nicht innovative Betriebe	28	39
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	29	48
innovative Betriebe	33	50
nicht innovative Betriebe	26	46
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	32	35
innovative Betriebe	33	34
nicht innovative Betriebe	31	35

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

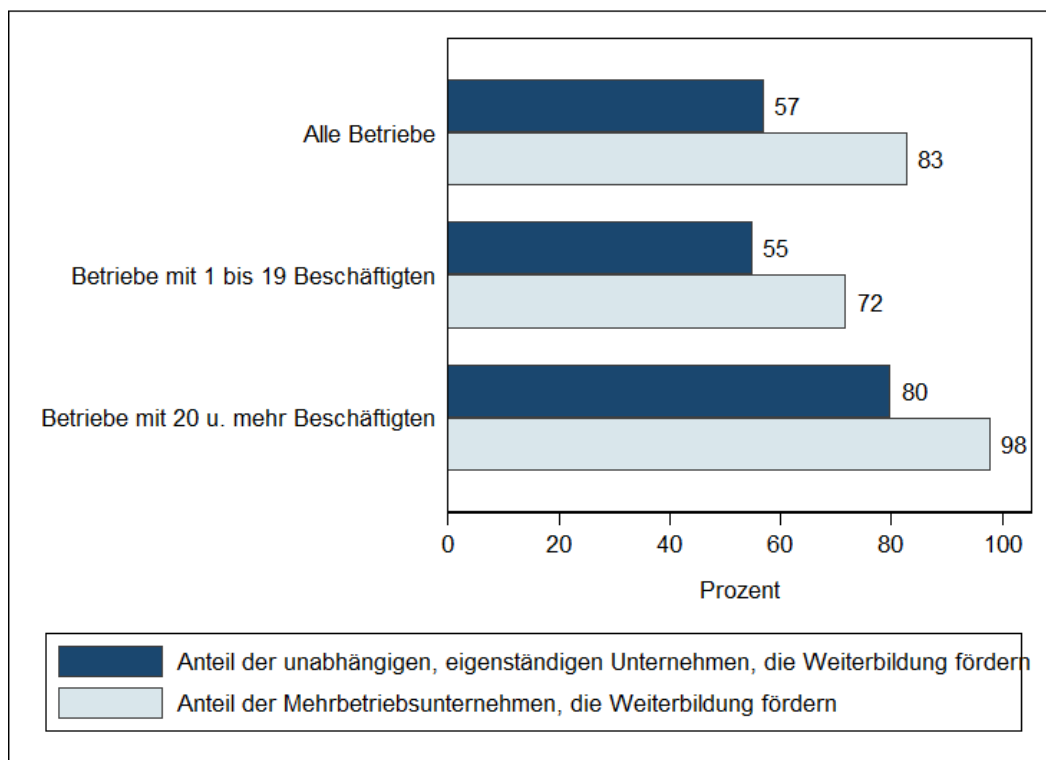
Nun wird analysiert, ob und inwieweit die **Unternehmensform** einen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben hat.

Dabei wird im IAB- Betriebspanel unterschieden zwischen:

- einem unabhängigen, eigenständigen Unternehmen oder einer eigenständigen Einrichtung ohne Niederlassung an anderer Stelle und
- einem Mehrbetriebsunternehmen, bei dem es sich entweder handelt, um
 - eine Zentrale oder Hauptverwaltung eines Unternehmens oder einer Einrichtung mit Niederlassung/Dienststellen/Filialen anderswo,
 - eine Niederlassung/Dienststelle/Filiale eines größeren Unternehmens oder einer größeren Einrichtung oder
 - eine regionale oder fachliche Mittelinstanz eines verzweigten Unternehmens oder einer verzweigten Behörde/Einrichtung.

Es wird angenommen, dass Mehrbetriebsunternehmen aufgrund ihrer Möglichkeit der gemeinsamen Weiterbildung im verzweigten Unternehmen auch mehr weiterbilden.

Abbildung 10: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Unternehmensform, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Eine Differenzierung nach der Unternehmensform zeigt wie erwartet, dass unter Mehrbetriebsunternehmen ein wesentlich höherer Anteil weiterbildungsaktiv ist (83 %) als unter Betrieben, die unabhängig und eigenständig in 2012 sind (57 %). Dabei fällt der Unterschied bei den Kleinbetrieben mit rund 17 Prozentpunkten (72 % der Mehrbetriebsunternehmen vs. 55 % der eigenständigen Unternehmen) ähnlich groß aus wie bei den größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten (98 % vs.

80 %). Mehrbetriebsunternehmen weisen dabei über den gesamten beobachtbaren Zeitraum von 2000 bis 2012 einen höheren Anteil an Weiterbildungsbetrieben auf (siehe Abbildung A14 im Anhang).

Tabelle 11: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach Unternehmensform und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	31	38
Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen	28	38
Mehrbetriebsunternehmen	37	39
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	29	48
Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen	27	47
Mehrbetriebsunternehmen	43	53
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	32	35
Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen	29	34
Mehrbetriebsunternehmen	36	37

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

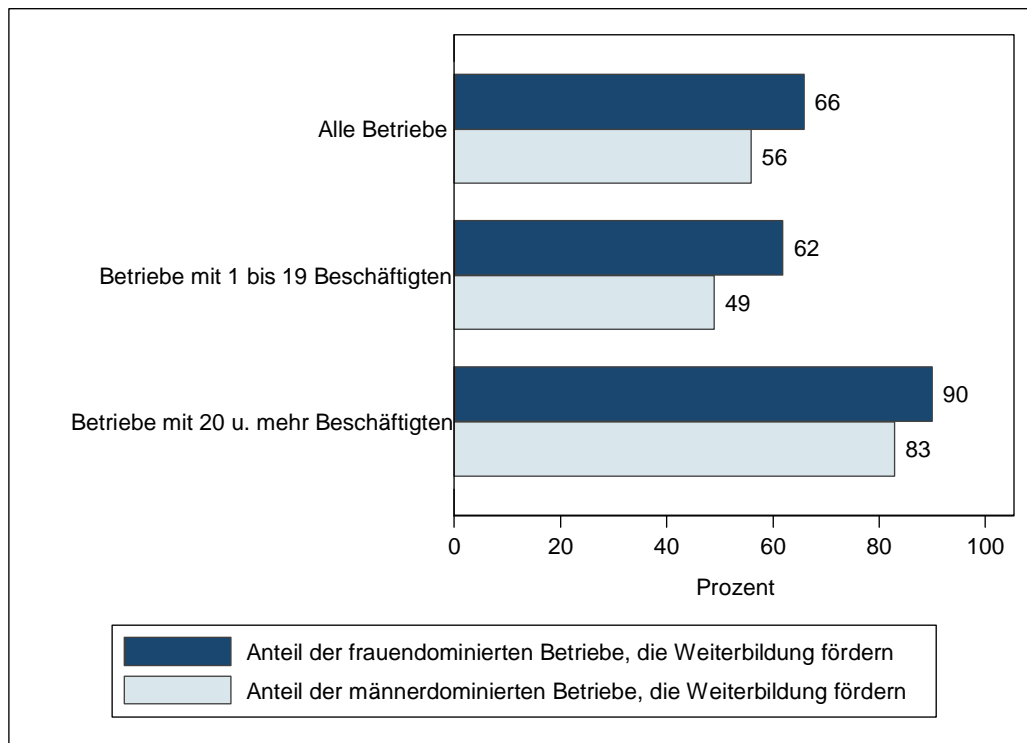
Die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigten lässt erkennen, dass die Mehrbetriebsunternehmen im ersten Halbjahr 2012 insgesamt mehr Beschäftigte weitergebildet haben als die unabhängigen, eigenständigen Betriebe (37% vs. 28%). Dieser Unterschied besteht in Kleinstbe-

rieben und in Betrieben ab einer Größe von 20 Beschäftigten, wobei der Unterschied mit 16 Prozentpunkten bei Kleinstbetrieben größer ist. Dieser Zusammenhang besteht über den gesamten Zeitraum von 2000 bis 2012 hinweg (siehe Abbildung A15 im Anhang). Die Weiterbildungsintensität liegt allerdings in Mehrbetriebsunternehmen nur leicht höher als in unabhängigen, eigenständigen Unternehmen. Betrachtet man den Zeitraum von 2001 bis 2012 scheint es keinen Zusammenhang zwischen Weiterbildungsintensität und Unternehmensform zu geben (siehe Abbildung A16 im Anhang).

Weiterhin wird untersucht, ob es in **frauendominierten** Betrieben eine höhere Weiterbildungsaktivität gibt als in **männerdominierten** Betrieben. Frauendominiert sind dabei Betriebe, die einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent der Beschäftigten aufweisen. Eine höhere Weiterbildungsaktivität in frauendominierten Betrieben würde darauf hindeuten, dass Frauen dort einen besseren Zugang zu Weiterbildungsaktivitäten haben.

Die Abbildung 11 zeigt, dass es mehr frauendominierte Betriebe gibt, die Weiterbildung fördern. Es sind 66% der frauendominierten Betriebe, die Weiterbildung fördern und nur 56% der männerdominierten Betriebe. Dieser Unterschied ist mit 13 Prozentpunkten leicht höher in Kleinbetrieben (62% vs. 49%) als in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigte (90% vs. 83%). Dass frauendominierte Betriebe eher Weiterbildung fördern ist erst seit 2011 erkennbar (siehe Abbildung A17 im Anhang). Es bleibt abzuwarten, ob dieser Trend sich auch in den folgenden Jahren fortsetzt.

Abbildung 11: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach frauen- vs. männerdominierten Betrieben, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Die Weiterbildungsquote sowie die Weiterbildungsintensität zeigen beide, dass – unabhängig von der Betriebsgröße – der Anteil an weitergebildeten Beschäftigten in frauendominierten Betrieben stets höher ist als in männerdominierten Betrieben. Dieser Zusammenhang zeigt sich über den gesamten Zeitraum hinweg (siehe Abbildungen A18 und A19 im Anhang). In Abschnitt 5 wird noch näher auf die Weiterbildung von Frauen eingegangen. Es kann jedoch festgehalten werden, dass Frauen bessere Möglichkeiten der Weiterbildung haben, da in Betrieben mit einem hohen Anteil an Frauen, hier auch mehr Personen weitergebildet werden.

Tabelle 11: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2012, differenziert nach frauen- vs. männerdominierten Betrieben und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	31	38
Frauendominiert	35	42
Männerdominiert	27	35
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	29	48
Frauendominiert	31	49
Männerdominiert	26	48
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	32	35
Frauendominiert	37	39
Männerdominiert	27	31

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

3 Themen und Arten der betrieblichen Weiterbildung

3.1 Themen der betrieblichen Weiterbildung

Nachdem bislang ausführlich auf das Ausmaß und die Entwicklung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung eingegangen wurde, sollen nun mit die Themen im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung in den Fokus rücken. Da das IAB-Betriebspanel über die thematische Ausrichtung der Weiterbildungsmaßnahmen keine Auskunft gibt, wird nachfolgend eine kurze Ergebnisübersicht aus der Literatur gegeben, die allerdings nicht einheitlich ausfällt, was aber auch auf thematische Prioritätsverschiebungen im Zeitablauf hindeuten könnte.

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) von Behringer und Schönfeld (2012) gibt auf Grundlage der europäischen Erhebung von Daten zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS) einen relativ aktuellen Überblick über die Themenfelder, die in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im Vergleich zu den europäischen Mitgliedstaaten, in Kursen angewandt werden. Danach hat das Thema „Persönlichkeitsentwicklung und Qualitätsmanagement u.a.“⁶ in Deutschland in 2005 mit 16 % der gesamten Teilnahmestunden in Kursen die höchste Bedeutung in der betrieblichen Weiterbildung gehabt. Die Bedeutung dieses Themas ist dabei seit 1999 stark (um sieben Prozentpunkte) angestiegen und lag über dem europäischen Schnitt. Mit 14 % wiesen Kurse zu „Technik und Produktion“ (Unterweisungen zur Bedienung und Wartung von Produktionsanlagen, zur Qualitätskontrolle oder zur Entwicklung neuer Produktionsmittel) zusammen mit „EDV, Informationstechnik“ den zweitgrößten Anteil am Stundenvolumen auf. Die Bedeutung des Themas „Technik und Produktion“ stieg zwar gegenüber 1999 um 3 Prozentpunkte an, lag aber trotzdem noch unter dem europäischen Schnitt. Bei den EDV-Themen sank die Bedeutung von 1999 bis 2005 um 7 Prozentpunkte. Behringer und Schönfeld (2012) führen dies darauf zurück, dass „ein routinierter Umgang mit dem PC heutzutage zumeist zu den selbstverständlich vorausgesetzten Grundlagen gehört“. 11 % der Kursstunden entfielen auf Kurse zum Thema „Verkaufstraining und Marketing“, das damit das vierthäufigste Thema ist. Es folgen Themen wie „Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit“ (8 %), „Fremdsprachen“ (8 %), „Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ (6 %) und „persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen, Dienstleistungen im Bereich Tourismus, Hotels und Gaststätten“ (2 %). Sonstige Themenbereiche haben insgesamt einen Anteil von 20 %. Dabei scheint der geringe Anteil an Sprachkursen zunächst aufgrund der steigenden Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen in der globalisierten Wirtschaft verwunderlich. Behringer und Schönfeld (2012) führen dies darauf zurück, dass Fremdsprachenkenntnisse häufig bereits Einstellungsvoraussetzung sind. Weiterhin gibt es nach Unternehmensgrößenklassen nur geringe Unterschiede in der Weiterbildung. Es zeigen sich jedoch Unterschiede nach Branchen. So haben Kurse, die sich mit dem Thema „Technik und Produktion“ widmen, vor allem in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes einen großen Stellenwert. Kurse zu den Themen „Verkaufstraining und Marketing“ sind im Handel und Kurse zum „Finanzwesen“ sind bei Banken und Versicherungen häufig anzutreffen. Für Kurse zu Themen, die eher fachübergreifend und wenig spezifisch angelegt sind, wie „Managementtechniken“, „Persönlichkeitsentwicklung“ oder auch „Sprachkurse“, zeigen sich deutlich geringere Unterschiede zwischen den Branchen.

6 Kursthemen sind z.B. Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement, Kommunikationsfähigkeit, Rhetorik, Arbeitstechniken, Arbeitswelt, Teamarbeit und Zeitmanagement.

Werner (2006) analysiert die Daten der IW-Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Danach haben mit 35 % des gesamten Stundenvolumens der Weiterbildungsangebote die naturwissenschaftlich-gewerblichen und gestalterischen Themen den höchsten Anteil. Danach folgen an zweiter Stelle mit 30 % die kaufmännischen Themen, an dritter Stelle die Informations- und Kommunikationstechniken (20 %) und an vierter Stelle fächerübergreifende Themen (15 %). Dies steht Behringer und Schönfelds (2012) Befunden entgegen, da hier kaufmännische Themen in Deutschland eine geringere Bedeutung haben als EDV-Themen.

Nach Nestler und Kailis (2002) machten 1999 in fast allen europäischen Ländern, insbesondere in Deutschland, die Themen „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“ den höchsten Anteil an den gesamten Kursstunden aus. Diese Themenbereiche stehen allerdings laut Behringer und Schönfeld (2012) erst an zweiter und dritter Stelle.

Anhand der Daten der BiBB/IAB-Erhebung über den „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation“ von 1998/99 ermittelten Büchel und Pannenberg (2004) den individuellen Bedarf an beruflicher Weiterbildung nach persönlicher Einschätzung der Befragten. Den stärksten Weiterbildungsbedarf sahen dabei westdeutsche Erwerbstätige bei den PC-Standardprogrammen (18 % der Befragten), gefolgt von Fremdsprachenkenntnissen (rund 8%), Kenntnissen über Arbeitsschutz (rund 7 %), Kenntnissen über Management (rund 6 % der Befragten), und Kenntnissen über Computertechnik (6 %). Damit maßen westdeutsche Erwerbstätige Fremdsprachenkursen einen hohen Bedarf bei. Dem gegenüber wird laut Behringer und Schönfeld (2012) die Bedeutung von Sprachkenntnissen in aktuellen Kursthemen als eher niedrig angesehen. Überraschenderweise ist der Bedarf an persönlichkeitsentwickelnden Kursen nach Maßgabe der Befragten eher gering.

Ennen und Günther (1996) befragten 53 Unternehmen nach den Inhalten ihrer internen Weiterbildungsseminare im Jahr 1993/94. Demnach haben sachbezogenen Seminare den größten Anteil (52 %), gefolgt von persönlichkeitsorientierten Veranstaltungen (36 %), Fremdsprachenunterricht (10 %) und EDV-Schulungen (16 %). Im Vergleich zu Behringer und Schönfeld (2012) nehmen Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung nicht den ersten Platz ein.⁷

3.2 Arten der betrieblichen Weiterbildung⁸

Nach dem Literaturüberblick über die Themen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung wird nunmehr der Fokus darauf gerichtet, welche Arten von Weiterbildungsmaßnahmen durch Freistellung von der Arbeit und/oder durch die direkte Übernahme der Kosten gefördert wurden. Hierbei wird im IAB-Betriebspanel zwischen folgenden Arten der betrieblichen Weiterbildung unterschieden (Mehrfachnennungen möglich):

- Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)

7 Die Analyse von Ennen und Günther(1996) beruht allein auf Broschüren der Unternehmen über angebotene Seminare. Der geringe Rücklauf in der Datenerhebung und die Verzerrungen durch die einseitige Auswahl von Unternehmen, da diese über Broschüren verfügen müssen, kann ebenfalls dazu führen, dass es Abweichungen in den Ergebnisse zu Behringer und Schönfeld (2012) gibt.

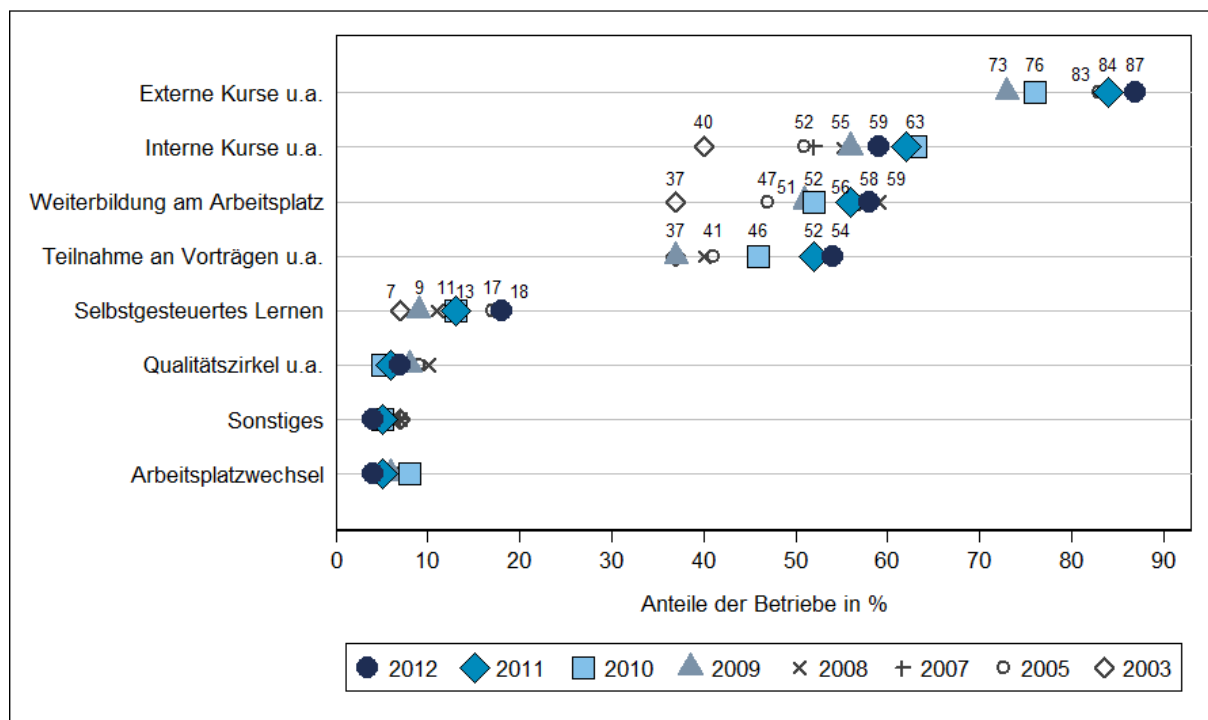
8 In diesem Kapitel beziehen sich die Auswertungen nur auf Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben. Vgl. auch die Hinweise unter den Abbildungen und Tabellen.

- Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u.ä.
- Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
- Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)
- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

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

Aus Abbildung 12 ist zu entnehmen, welchen Anteil die verschiedenen Arten der Weiterbildungsmaßnahmen in Weiterbildungsbetrieben im ersten Halbjahr 2003, 2005, 2007-2012 ausgemacht haben. Zunächst ist zu erkennen, dass externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch im ersten Halbjahr 2012 die mit Abstand meist verbreitete Weiterbildungsmaßnahme in Baden-Württemberg war. Diese Art von Maßnahmen wird von mehr als 87 % aller Weiterbildungsbetriebe genutzt. Ihr Anteil in Weiterbildungsbetrieben ist seit dem Jahr 2009 um rund 14 Prozentpunkte gestiegen, so dass der Rückgang dieser Maßnahme von 2007 bis 2009 (von 87 % auf 73 %) inzwischen gestoppt wurde. Einen ebenfalls hohen Anteil haben betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen wie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (59 %), Weiterbildung am Arbeitsplatz (58 %) sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen (54 %). Der Anteil der internen Kurse, Lehrgänge und Seminare ist dabei seit 2010 leicht rückläufig. Er bleibt aber auf einem hohen Niveau. Der Verbreitungsgrad der Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie die Teilnahme an Vorträgen haben seit 2009 zugenommen.

Abbildung 12: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 – 2012, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



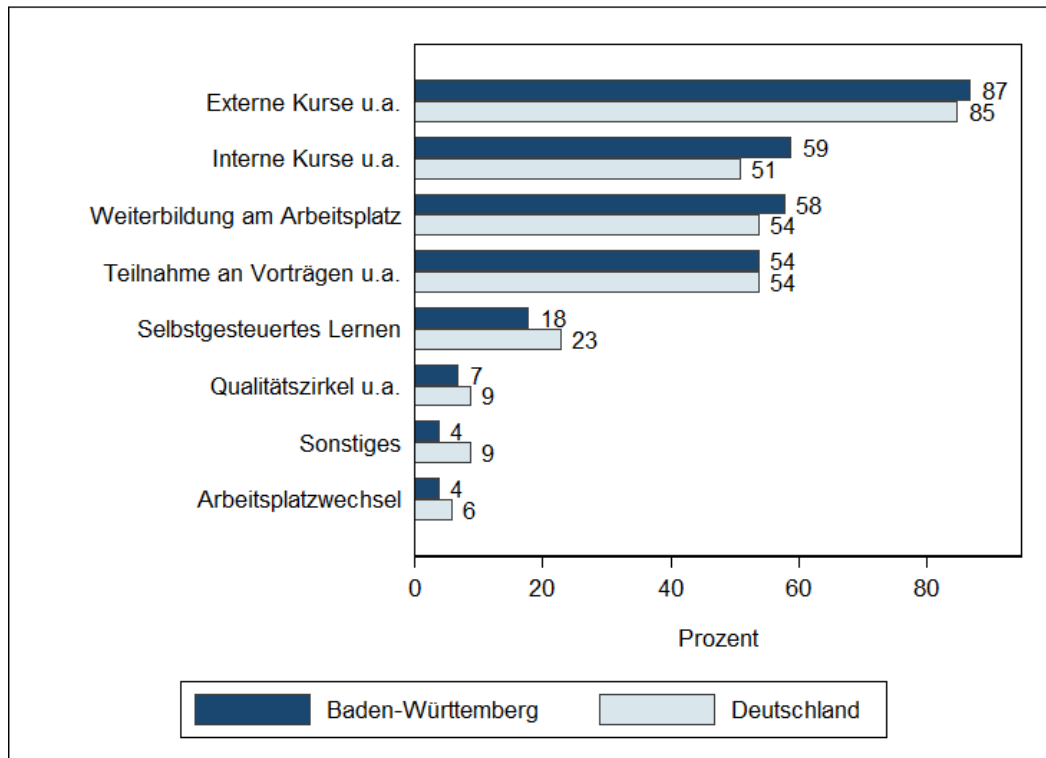
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 – 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten. Mehrfachnennungen möglich.

Weiterhin eher selten werden in Baden-Württemberg selbstgesteuertes Lernen (18 % der Weiterbildungsbetriebe), Qualitätszirkel u. a. (7 %), Arbeitsplatzwechsel (4 %) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (3 %) genutzt. Während die meisten dieser Maßnahmen über den betrachteten Zeitraum an Bedeutung verloren haben, hat selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher) wieder an Bedeutung gewonnen. Nachdem der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die selbstgesteuertes Lernen als Maßnahme anwenden, zwischen 2007 und 2009 um rund acht Prozentpunkte zurückgegangen war, erreichte er im 1. Halbjahr 2012 wieder das Niveau von 2007.

Wie Abbildung 12 ferner zeigt, nahm der Verbreitungsgrad vieler Maßnahmen (externe Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Teilnahme an Vorträgen, selbstgesteuertes Lernen) im ersten Halbjahr 2009 gegenüber dem Vorjahr um einige Prozentpunkte ab, um sich dann in den Jahren seit 2010 wieder zu erholen oder sogar eine höhere Verbreitung als in den Vorjahren zu erreichen. Die baden-württembergischen Weiterbildungsbetriebe haben vermutlich infolge der Wirtschaftskrise und der damit verbundenen Notwendigkeit, die innerbetrieblichen Kosten zu senken, bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen zurückgefahren. Aufgrund des konjunkturellen Aufschwungs werden nun diese Weiterbildungsmaßnahmen offenbar wieder stärker genutzt.

Abbildung 13: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen und deutschen Betrieben ergriffen wurden, 1. Halbjahr 2012, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen, Infratest.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben. Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 13 zeigt die Nutzung der verschiedenen Arten der Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2012 in Deutschland und Baden-Württemberg im Vergleich. Besonders externe und interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) wurden in Baden-Württemberg häufiger angewandt. Der Anteil der Betriebe, die diese Maßnahmen im ersten Halbjahr 2012 ergriffen haben, liegt zwischen 2 und 8 Prozentpunkten über dem entsprechenden gesamtdeutschen Wert. Das selbstgesteuerte Lernen, Arbeitsplatzwechsel sowie die Qualitätszirkel u.a. wurden von den südwestdeutschen Arbeitgebern tendenziell weniger gefördert als in Deutschland. Eine in etwa gleiche Bedeutung hatte sowohl in Baden-Württemberg als auch in der gesamten Bundesrepublik die Teilnahme an Vorträgen.

Von einem Betrieb können auch mehrere Formen der Weiterbildung gleichzeitig genutzt werden. Die Frage lautet, ob bei der Verwendung einer Weiterbildungsmaßnahme auch die Nutzung einer anderen Maßnahme naheliegt. Beispielsweise, ob die Nutzung von externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren auch mit der Nutzung von internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren einhergeht. Dazu gibt die Tabelle 6 die Korrelationskoeffizienten zwischen der Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen wieder.

Tabelle 6: Matrix der Korrelationskoeffizienten zwischen der Art der Weiterbildungsmaßnahmen, 1. Halbjahr 2012

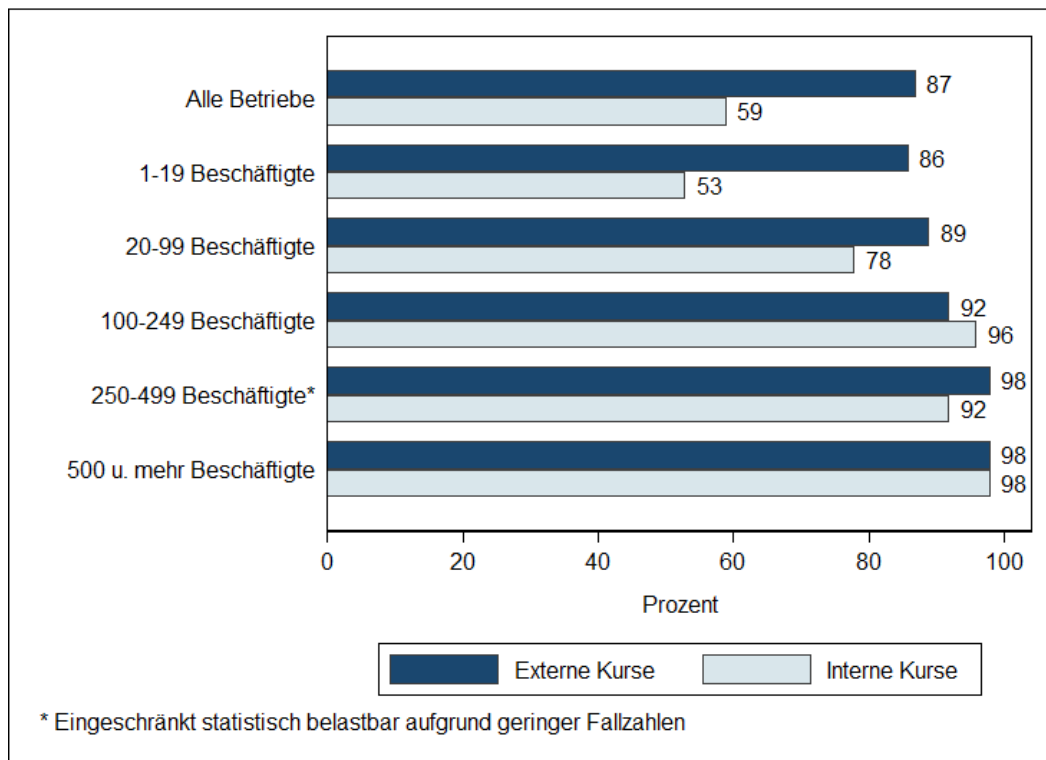
	Externe Kurse u.a.	Interne Kurse u.a.	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen u.a.	Arbeitsplatzwechsel	Selbstgesteuertes Lernen	Qualitätszirkel u.a.	Sonstiges
Externe Kurse u.a.								
Interne Kurse u.a.	-0,14*							
Weiterbildung am Arbeitsplatz	0,04	0,42*						
Teilnahme an Vorträgen u.a.	0,12*	0,14*	0,24*					
Arbeitsplatzwechsel	0,05	0,13*	0,18*	0,10*				
Selbstgesteuertes Lernen	0,11*	0,14*	0,27*	0,21*	0,18*			
Qualitätszirkel u.a.	0,08*	0,13*	0,14*	0,07*	0,21*	0,14*		
Sonstiges	0,02	0,04	0,07*	0,05	0,14*	0,10*	0,13*	

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2012, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: * zeigt statistische Signifikanz auf dem 5 %-Niveau an.

Bei einem Signifikanzniveau von 5 % zeigt der Korrelationskoeffizient einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der Nutzung von internen und externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Diese beiden Weiterbildungsformen treten also selten gemeinsam in Betrieben auf. Alle anderen Weiterbildungsformen stehen hingegen in einem positiven Zusammenhang. Betriebe setzten beispielsweise oft gemeinsam auf die Nutzung von externen Kursen und von Weiterbildung am Arbeitsplatz, von selbstgesteuertem Lernen und von Qualitätszirkeln. Ein besonders starker Zusammenhang besteht zwischen der Nutzung von Weiterbildung am Arbeitsplatz und der Nutzung von internen Kursen sowie der Teilnahme an Vorträgen und selbstgesteuertem Lernen. Weiterhin ist der Zusammenhang in der Nutzung von Vorträgen, selbstgesteuertem Lernen und der Nutzung von Qualitätszirkeln und Arbeitsplatzwechseln hoch.

Abbildung 14: Externe und interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2012, nach Betriebsgröße, Anteile der Betriebe in %

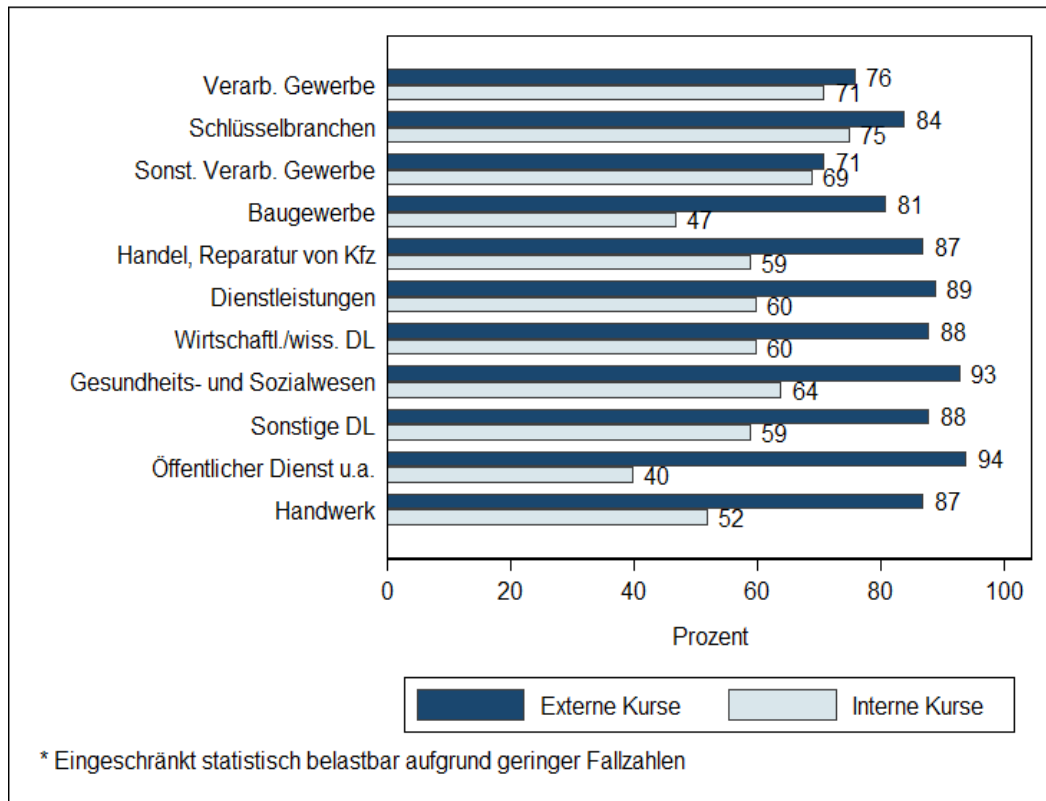


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen, Infratest.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben.

Nachfolgend 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 untersucht. Abbildung 14 zeigt die Nutzung von externen und internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren in ihrer Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößeklassen. Dabei zeigt sich, dass der Verbreitungsgrad sowohl externer als auch interner Kurse mit der Betriebsgröße steigt. Das Ausmaß der Betriebsgrößenunterschiede ist im Bereich der externen Kurse u.a. jedoch weit weniger stark ausgeprägt. Bereits 86 % aller weiterbildenden Kleinbetriebe nutzen diese Form der Weiterbildung. Somit liegt die Nutzung in Kleinbetrieben nur geringfügig unter dem baden-württembergischen Durchschnitt (87 %). Dagegen bieten nur 59 % der weiterbildenden Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten auch betriebsinterne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an. Dieser Anteil nimmt jedoch mit der Betriebsgröße stark zu. Ab einer Betriebsgröße von 100 und mehr Beschäftigten werden interne sowie externe Kurse u.a. fast flächendeckend von allen Weiterbildungsbetrieben genutzt (92 % bis 98 %). Für kleinere Betriebe scheinen interne Maßnahmen tendenziell weniger attraktiv zu sein, da sie nicht über die entsprechenden Organisationsressourcen verfügen und nur eine geringe Beschäftigtenanzahl auch diese internen Veranstaltungen besuchen würde.

Abbildung 15: Externe und interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2012, nach Branchen, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen, Infratest.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben.

Abbildung 15 zeigt die Verteilung der Anteile von Betrieben, die beide Maßnahmenformen anwenden, über die Branchen. Dabei fällt zunächst auf, dass externe Kurse, Lehrgänge und Seminare insgesamt einen höheren Verbreitungsgrad haben als interne Kurse u.a. Besonders hoch ist dabei die Diskrepanz zwischen der Nutzung externer und interner Kurse, Lehrgänge und Seminare im Baugewerbe, im Öffentlichen Dienst u.a. und im Handwerk (der Unterschied beträgt über 30 Prozentpunkte). Weniger, aber auch stark ausgeprägt, ist der Unterschied in der Nutzung von internen und externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren im Dienstleistungssektor und im Handel, Reparatur von Kraftfahrzeugen (der Unterschied beträgt zwischen 20 und 30 Prozentpunkte). Diese Branchen greifen demnach vorwiegend auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare zurück, um ihre Beschäftigten weiterzubilden, und weniger auf interne Kurse. Im Verarbeitenden Gewerbe werden externe Kurse auch häufiger als interne Kurse genutzt, jedoch fällt der Unterschied nicht so stark aus (5 Prozentpunkte). In Relation zum Landesdurchschnitt von 59 % war die Nachfrage nach internen Kursen u.a. im Verarbeitenden Gewerbe (71 %) überdurchschnittlich hoch. Dagegen wurden im Vergleich zum Landesdurchschnitt (87 %) externe Kurse u.a. unterdurchschnittlich im Verarbeitenden Gewerbe (76 %) und im Baugewerbe (81 %) genutzt.

Tabelle 7: Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2012, nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %

	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen etc.
Baden-Württemberg	58	54
1-19 Beschäftigte	52	50
20-99 Beschäftigte	76	66
100-249 Beschäftigte	87	83
250-499 Beschäftigte*	94	85
500 u. mehr Beschäftigte	92	97
Verarbeitendes Gewerbe	63	53
Schlüsselbranchen	83	75
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	48	36
Baugewerbe*	56	40
Handel, Reparatur von Kfz	59	58
Dienstleistungen	56	55
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	58	61
Gesundheits- u. Sozialwesen	51	55
Sonstige DL	58	50
Öffentlicher Dienst u.a. *	55	81
Handwerk	52	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Eine weitere weitverbreitete Weiterbildungsmaßnahme ist die Weiterbildung am Arbeitsplatz. In Baden-Württemberg gehört diese Maßnahme neben externen und internen Kursen u.a. zu den häufigsten. In 58 % aller Betriebe wurde im ersten Halbjahr 2012 Weiterbildung am Arbeitsplatz als Weiterbildungsmaßnahme angewendet. Der Nutzungsanteil beträgt bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten 52 % und stieg in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten auf einen Spitzenwert von über 90 % (vgl. Spalte 1 in Tabelle 7). Auch zwischen den Branchen zeigen sich Unterschiede im Verbreitungsgrad dieser Weiterbildungsmaßnahme. In den Schlüsselbranchen wird mit 83 % der Betriebe die Maßnahme mit Abstand am Meisten genutzt. Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe findet die Maßnahme hingegen am wenigsten Verbreitung (48 % der Weiterbildungsbetriebe). In den restlichen Branchen wird die Maßnahme mit 50 % bis 60 % der Betriebe ähnlich häufig genutzt.

Die nächste weitverbreitete Weiterbildungsmaßnahme ist Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen u.a. Diese Form ist mit 54 % im ersten Halbjahr 2012 die am vierthäufigsten auftretende Maßnahme und hat eine etwas geringere Bedeutung als etwa Weiterbildung am Arbeitsplatz. Der Verbreitungsgrad dieser Maßnahme steigt mit der Betriebsgröße stark an. Ab 100 Beschäftigten sind es über 80 % der Betriebe, die ihre Beschäftigten mittels Teilnahme an Vorträgen u.a. fort- und weiterbilden, in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sogar 97 % (vgl. Tabelle 7). Insbesondere im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (61 %), in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (75 %) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (81 %), also in Branchen mit hohen Akademikeranteilen, ist die Nutzung dieser Weiterbildungsmaßnahme weitaus mehr verbreitet als in anderen Branchen. Darüber hinaus fördern noch im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (58 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (55 %) überdurchschnittlich viele Betriebe die Teilnahme an Vorträgen u.a. Eher weniger zum Einsatz kommt diese Weiterbildungsmaßnahme im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (36 %), im Baugewerbe (40 %) sowie im Handwerk (40 %).

Tabelle 8: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2012, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

in Prozent	außerbetriebliche Maßnahmen	innerbetriebliche Maßnahmen
Baden-Württemberg	92	73
1-19 Beschäftigte	90	68
20-99 Beschäftigte	95	89
100-249 Beschäftigte	99	99
250-499 Beschäftigte*	99	96
500 u. mehr Beschäftigte	98	98

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

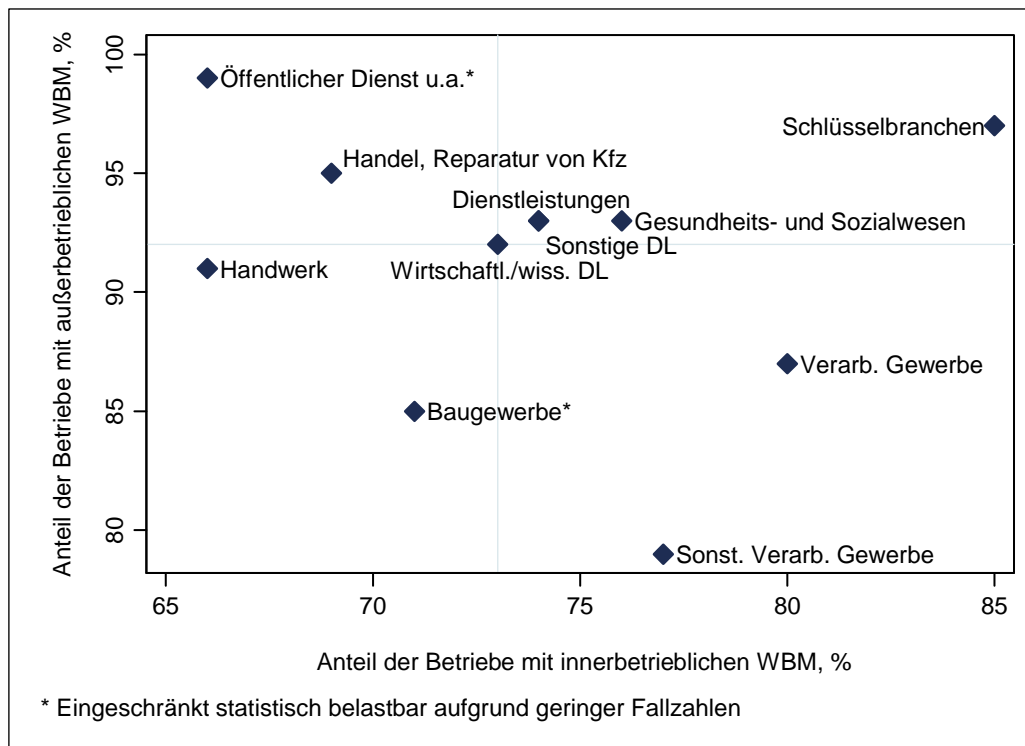
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2010 gefördert haben.

Im folgenden Abschnitt wird zwischen inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen unterschieden und diese auf ihren Verbreitungsgrad bezüglich Betriebsgröße und Branche untersucht. Außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wie externe Kurse oder Vortragsteilnahmen kommen in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2012 deutlich häufiger zum Einsatz (92 %) als die innerbetrieblichen⁹ Maßnahmen (73 %, vgl. Tabelle 8). Dieser Unterschied ist jedoch weitgehend auf die Kleinbetriebe zurückzuführen, von denen 90 % auf die außerbetrieblichen und nur 68 % auf die innerbetrieblichen Maßnahmen zurückgreifen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für die nächst höhere Betriebsgrößenklasse, wobei der Unterschied hier deutlich geringer ausfällt (95 % vs. 89 %). Ab einer Größenklasse von 100 und mehr Beschäftigten sind Unterschiede praktisch nicht mehr vorhanden. Hier wurden im ersten Halbjahr 2012 sowohl die außerbetrieblichen (98-99 %) als auch die innerbetrieblichen (96-99 %) fast flächendeckend genutzt. Kleinstbetriebe bis mittelgroße Betriebe nutzen wohl weniger innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, da

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

ihnen die Ressourcen und die Organisationskapazitäten fehlen, um ihre Mitarbeiter/innen intern weiterzubilden.

Abbildung 16: Verbreitung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2012, nach Branche, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben.

WBM: Weiterbildungsmaßnahmen

Zwischen den Branchen gibt es wiederum einen größeren Unterschied im Verbreitungsgrad von betriebsinternen vs. -externen Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 16). Besonders häufig wurden Arbeitskräfte in den Schlüsselbranchen (85 %), im Verarbeitenden Gewerbe (80 %) sowie im Bereich des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes (77 %) innerbetrieblich weitergebildet, wobei die Schlüsselbranchen (97 %) im Gegensatz zu dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (77 %) auch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vorweisen. Überdurchschnittlich inner- sowie überdurchschnittlich außerbetrieblich wurde im Bereich der Dienstleistungen (74 % und 93 %) weitergebildet (dazu gehören das Gesundheits- und Sozialwesen mit 76 % und 93 %, die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 73 % und 92 % und die sonstigen Dienstleistungen mit 74 % und 93 %). Weniger innerbetrieblich dafür umso mehr außerbetrieblich wurde im Öffentlichen Dienst u.a. (66 % und 99 %) und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (69 % und 95 %) weitergebildet. Im Handwerk (66 % und 91 %) und Baugewerbe (71 % und 85 %) wurde unterdurchschnittlich inner- sowie außerbetrieblich weitergebildet. Sowohl die Nutzung von innerbetrieblichen wie auch außerbetrieblicher Fort- und

Weiterbildungsmaßnahmen war jedoch in sämtlichen Wirtschaftsbereichen sehr hoch (über 60 % bzw. über 80 %).

4 Sozio-demografische Aspekte betrieblicher Weiterbildung

4.1 Migrationshintergrund, Alter und Qualifikationsniveau

Dieses Kapitel wendet sich nunmehr den sozio-demografischen Aspekten im Feld der betrieblichen Weiterbildung zu. Da das IAB-Betriebspanel in der Welle 2012 hierzu nur geschlechtsspezifische Angaben bereithält, wird vorab eine kurze Ergebnisübersicht aus der Literatur gegeben. Dabei wird insbesondere auf die Weiterbildung von Migranten und von Älteren sowie auf das Qualifikationsniveau der Teilnehmer/innen eingegangen.

Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) gelangt anhand des Adult Education Surveys (AES) zu dem Ergebnis, dass die betriebliche Weiterbildungsteilnahme von Personen mit Migrationshintergrund hinter derjenigen von Personen ohne Migrationshintergrund stark zurückbleibt. Im Jahr 2010 waren beispielsweise 39 % Personen ohne Migrationshintergrund aber nur 24 % mit Migrationshintergrund an betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Dies belegen auch Daten, die auf Grundlage des Mikrozensus zur Weiterbildung allgemein mit Fokus auf Migration ausgewertet wurden (Bandorski et al. 2006). Dabei zeigt sich, dass 12 % der Deutschen ohne Migrationshintergrund angaben, in den letzten zwölf Monaten an allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungen teilgenommen zu haben, ebenso wie ca. 8 % der Deutschen mit Migrationshintergrund. Im Rahmen einer multivariaten Analyse zeigt Öztürk (2009) anhand der Daten des Sozio-ökonomischen Panels, dass ein Einfluss des Migrationshintergrundes bei Kontrolle der Einflussfaktoren wie Schulabschluss, berufliche Stellung etc. kaum noch erkennbar ist und kein negativer Impuls für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von dem Migrationshintergrund ausgehen.

Nach der Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012) waren es vor allem die 35- bis unter 50-Jährigen, die 2010 an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben (33 %). Hier sind die Teilnahmequoten im Jahr 2010 weitaus höher als bei 19- bis unter 35-Jährigen (20%) und bei 50- bis unter 65-Jährigen (23 %). Anhand des Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) zeigt Bannwitz (2008), dass im Jahr 2008 30% aller Beschäftigten weitergebildet wurden, aber nur 21 % der 55-Jährigen und Älteren. Deutschland rangiert damit in der Weiterbildung Älterer im unteren Mittelfeld und liegt hinter fast allen nord- und westeuropäischen Staaten. Gillen et al. (2010) begründen den negativen Zusammenhang zwischen Alter und Weiterbildungsbeteiligung damit, dass das Bildungsniveau der Älteren aus heutiger Perspektive sehr gering ist. Demzufolge wäre die geringere Weiterbildungsbeteiligung weniger auf das Lebensalter als auf den Bildungshintergrund zurückzuführen.

Die betriebliche Fort- und Weiterbildung leistet in der heutigen Wissensgesellschaft einen unumgänglichen Beitrag zur Qualifizierung von Mitarbeiter/innen. Dabei zeigt sich, dass die vorherige Qualifikation der Beschäftigten eine ausschlaggebende Rolle dabei spielt, ob die Mitarbeiter/innen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. So belegen verschiedene Studien, dass Geringqualifizierte sich seltener fort- und weiterbilden als qualifizierten Beschäftigte (vgl. Wilkens/Leber 2003, Düll/Bellmann 1999, Offerhaus/Leschke/Schömann, 2010). Auch anhand der Daten des IAB-Betriebspanels kann bestätigt werden, dass nach wie vor Beschäftigte, deren Tätigkeitsprofil keine berufliche Ausbildung erfordert (einfache Tätigkeiten), die niedrigsten Weiterbildungsquoten aufweisen. Die Weiterbildungsquote lag im ersten Halbjahr 2011 bei Beschäftigten, die einer einfachen Tätigkeit nachgingen, bei 11 % der Beschäftigten in Baden-Württemberg. Hingegen nahmen

37 % der qualifizierten Beschäftigten und 44 % der hochqualifizierten Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Bohachova/Klee 2012).

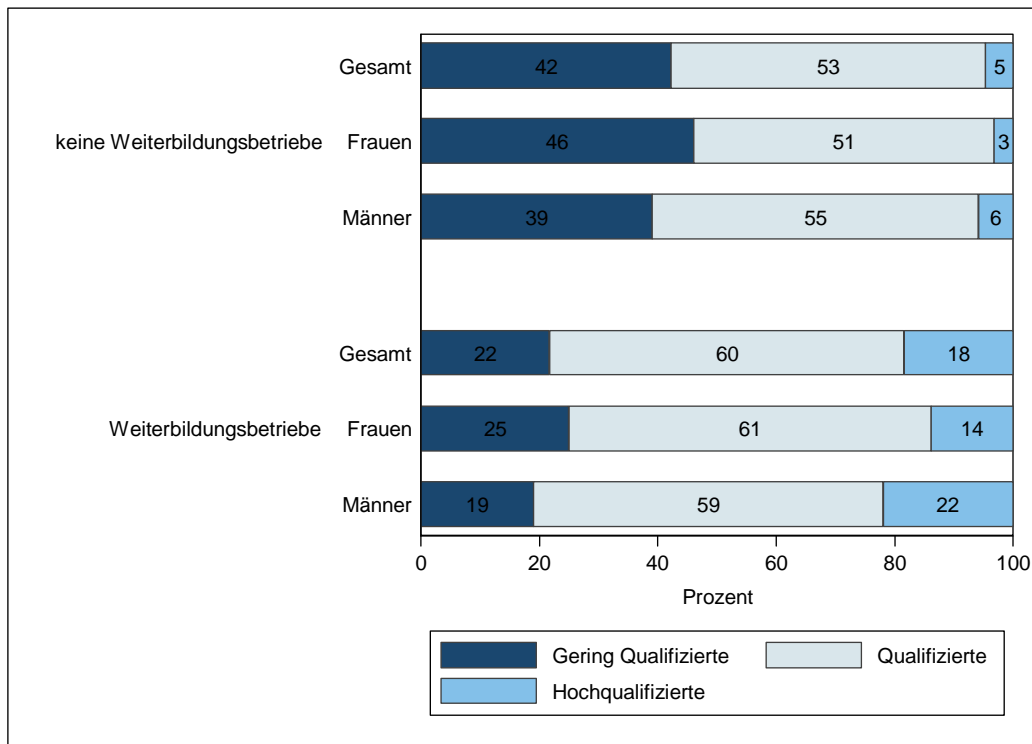
4.2 Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben

Nachfolgend wird untersucht, wie sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Weiterbildungsförderung darstellt. Es wird dabei zwischen drei verschiedenen Qualifikationsstufen unterschieden:

- 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.

In der Definition des IAB-Betriebspanels ist somit das Qualifikationsniveau der Beschäftigten an formale Abschlüsse gekoppelt. Die Zugehörigkeit zur jeweiligen Qualifikationsstufe setzt jedoch nicht zwingend das Vorhandensein, oder im Falle der einfachen Tätigkeiten, ein Fehlen dieser Abschlüsse bei den Beschäftigten voraus. Vielmehr werden im Rahmen dieser Einordnung allgemein nachvollziehbare Anforderungsniveaus der betrieblichen Stellenprofile beschrieben.

Abbildung 17: Qualifikationsstruktur in baden-württembergischen Betrieben Mitte 2012, nach Weiterbildungsförderung und Geschlecht, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

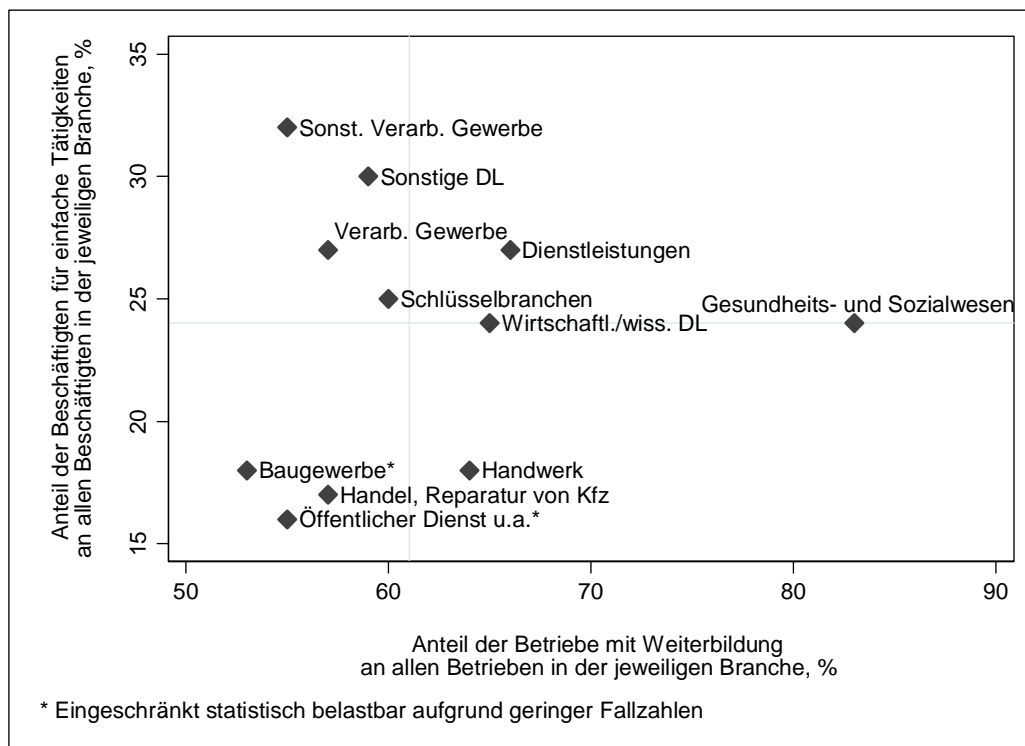
Abbildung 17 zeigt zunächst für das erste Halbjahr 2012 die Qualifikationsstruktur der Gesamtbeschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und stellt sie der Qualifikationsstruktur in Betrieben gegenüber, die keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bereitstellen. Es zeigt sich, dass es deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten gibt. Zum einen ist der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach)Hochschulstudium erfordert, in Weiterbildungsbetrieben sehr viel höher (18 % der Belegschaft) als in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen (5 % der Belegschaft). Zum anderen weisen Weiterbildungsbetriebe einen wesentlich geringeren Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (sog. „Geringqualifizierte“) auf (22 %) als Betriebe, die keine Qualifizierungsmaßnahmen fördern (42 %). Es zeigt sich schon seit einigen Jahren, dass der Anteil der Geringqualifizierten in Weiterbildungsbetrieben auf einem weit unterdurchschnittlichen Niveau liegt. Somit haben Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eine bedeutend geringere Chance auf eine bessere Qualifizierung mittels betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, da in diesem betrieblichen Umfeld Weiterbildung überwiegend nicht gefördert wird.

Da in Abschnitt 4.3 die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern näher untersucht wird, liegt der Fokus von Abbildung 17 auch auf der Frage, ob und wie sich die geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet. Zunächst ist festzuhalten, dass der Anteil der Männer, die einer einfachen Tätigkeit nachgehen, in Weiterbildungsbetrieben mit 19% deutlich geringer ausfällt als der entsprechende Anteil der Frauen (25 %). In Betrieben ohne Weiterbildungsförderung betragen die geschlechtsspezifischen Un-

terschiede am aktuellen Rand 7 Prozentpunkte. Die Einfacharbeitsplätze machen somit unabhängig von der Weiterbildungsförderung immer noch einen größeren Anteil der weiblichen Beschäftigung aus.

Darüber hinaus macht Abbildung 17 deutlich, dass es in Weiterbildungsbetrieben große Unterschiede zwischen dem Anteil der weiblichen und der männlichen hochqualifizierten Beschäftigten gibt. Während sich die Anteile von Frauen und Männern mit akademischer Bildung in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2012 nur geringfügig unterscheiden (3% der Frauen vs. 6% der Männer), beträgt die Differenz in Weiterbildungsbetrieben bereits 8 Prozentpunkte. Somit sind im Besonderen die Männer in Weiterbildungsbetrieben hochqualifiziert und haben weitere Chancen sich zu qualifizieren.

Abbildung 18: Quoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten sowie betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen im 1. Halbjahr 2012, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

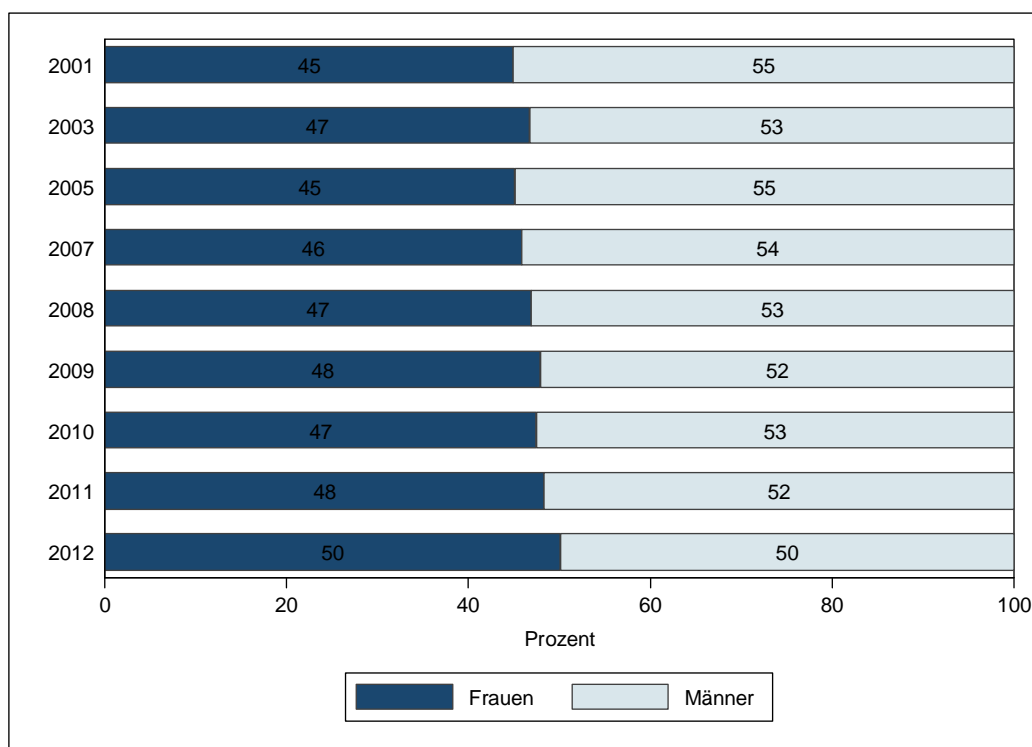
Abbildung 18 stellt dem Anteil der Weiterbildungsbetriebe den Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in den verschiedenen Branchen gegenüber. Da gemäß Abbildung 17 Weiterbildungsbetriebe einen besonders geringen Anteil an Einfacharbeitsplätzen haben, könnte man vermuten, dass ein negativer Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der geringqualifizierten Beschäftigung in einer Branche und der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe innerhalb einer Branche zu beobachten ist. Die Abbildung 18 zeigt indes mit Blick auf die Branchenunterschiede keinen eindeutigen (negativen) Zusammenhang. Zwar weisen Branchen im ersten Halbjahr 2012 mit den höchsten Anteilen Geringqualifizierter wie etwa die Sonstigen Dienstleistungen sowie das Verarbeitende Gewerbe (Schlüsselbranchen und Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe) auch unter-

durchschnittliche Anteile an Weiterbildungsbetrieben auf. Allerdings zeigt sich etwa im Baugewerbe, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und im Öffentlichen Dienst u.a., dass in diesen Branchen trotz des geringen Anteils der Einfacharbeitsplätze auch die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zu beobachten ist. Zudem zeigt sich im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit einem durchschnittlich hohen Anteil an gering Qualifizierten, dass diese Betriebe im ersten Halbjahr 2012 die höchsten Anteile der Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

4.3 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

Auf der Basis des IAB-Betriebspanels wird nachfolgend gezeigt, wie sich die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Frauen und Männern unterscheidet. Die Abbildung 19 stellt den Anteil von Frauen und Männern an den Weiterbildungsteilnehmer/innen in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007-2012 dar. Es zeigt sich, dass im ersten Halbjahr 2012 genau die Hälfte davon Frauen waren. Die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen lag somit oberhalb des weiblichen Beschäftigtenanteils in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben in 2012 (45%) und war damit überproportional. Es zeigt sich außerdem, dass sowohl der weibliche Anteil an Weiterbildungsteilnehmer/innen als auch der weibliche Beschäftigungsanteil in Weiterbildungsbetrieben seit dem Jahr 2001 anwuchs. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmer/innen stieg von 45% in 2001 auf 50% in 2012 an. Dabei lag dieser Anteil auch stets einige Prozentpunkte höher als der entsprechende Frauenanteil der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Frauen nahmen also im gesamten Beobachtungszeitraum leicht überproportional an den betrieblichen Weiterbildungsangeboten teil.

Abbildung 19: Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007- 2012, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 - 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

Tabelle 9 stellt nun den Frauenanteil an den weitergebildeten Beschäftigten sowie den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben nach Betriebsgröße dar. Es wird deutlich, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in Betrieben ab einer Beschäftigtenanzahl von 20 und mehr etwas höher ausfällt als die weiblichen Beschäftigtenanteile. Zwar war in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten rund jede/r zweite Weiterbildungsteilnehmer/in weiblich (49 %). Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung weist in diesen Betrieben mit 51 % allerdings ebenfalls einen sehr hohen Wert auf. Ab einer Beschäftigtenanzahl von 20 und mehr Beschäftigten liegt eine überdurchschnittliche Beteiligung der Frauen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vor. Am niedrigsten sind die Frauenanteile in weiterbildenden Großbetrieben ab 500 Beschäftigten: Hier sind weniger als 40 % der Mitarbeiter/innen im ersten Halbjahr 2012 weiblich. In diesen Großbetrieben ist allerdings mit 51 % der Weiterbildungsteilnehmer/innen der Frauenanteil im ersten Halbjahr 2012 weit überdurchschnittlich.

Tabelle 9: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2012, nach Betriebsgröße, in %

	Anteil der Frauen an weitergebildeten Personen, %	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %
Baden-Württemberg	50	45
1-19 Beschäftigte	49	51
20-99 Beschäftigte	51	46
100-249 Beschäftigte*	49	48
250-499 Beschäftigte*	47	43
500 u. mehr Beschäftigte*	51	38

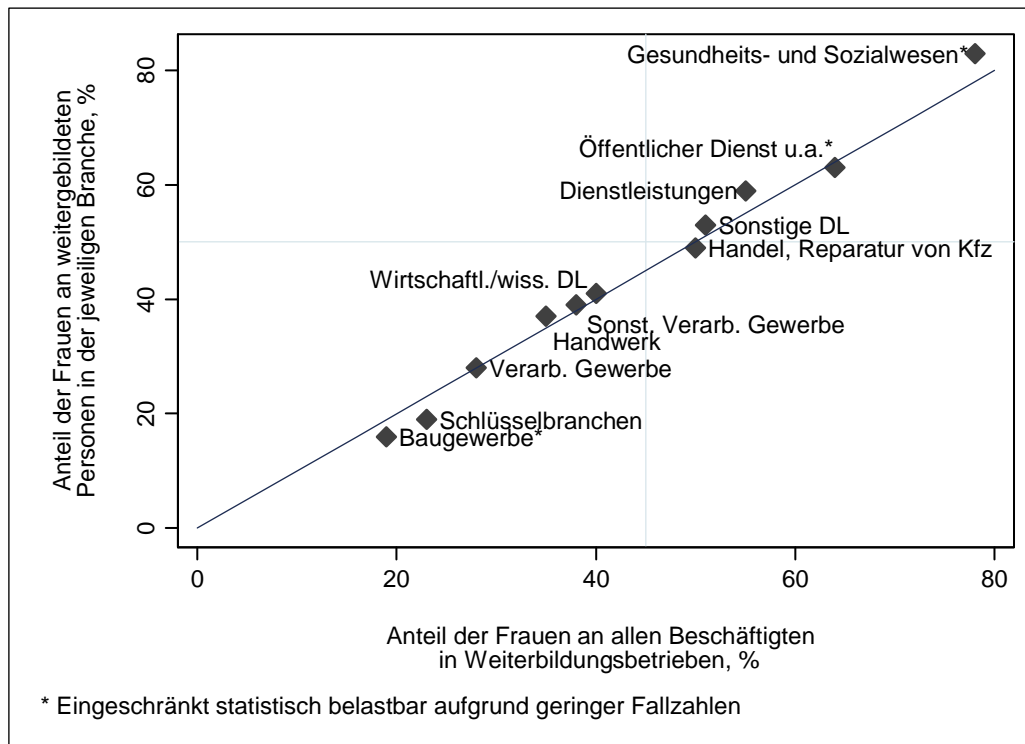
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Abbildung 20 stellt nun den Frauenanteil an den weitergebildeten Beschäftigten dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben im Branchenvergleich gegenüber. Es zeigt sich, dass insbesondere die Dienstleistungsbranchen sowie das Handwerk und das Sonstige Verarbeitende Gewerbe im ersten Halbjahr 2012 überdurchschnittlich viele Frauen in Relation zu ihrem Beschäftigtenanteil weitergebildet haben. Am stärksten ausgeprägt ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen (83 %), wobei der Frauenanteil in dieser Branche mit 78 % auch am höchsten ist. Mit rund 5 Prozentpunkten übersteigt hier der Weiterbildungsanteil von Frauen am stärksten den Frauenanteil im Vergleich zu den anderen Branchen. Aber auch in den Sonstigen Dienstleistungen (53 % vs. 51 %), im Handwerk (37 % vs. 35 %), in den Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (41 % vs. 40 %) und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (39 % vs. 38 %) fällt die weibliche Weiterbildungsbeteiligung verglichen mit ihrem Beschäftigtenanteil höher aus. In den männerdominierten Sektoren des produzierenden Gewerbes, insbesondere im Baugewerbe und den industriellen Schlüsselbranchen, liegen die Weiterbildungsanteile von Frauen hingegen rund drei bis vier Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil in der jeweiligen Branche. Aber auch in Branchen, die einen höheren Frauenanteil haben, wie zum Beispiel der Öffentliche Dienst u.a. sowie der Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen liegen die Weiterbildungsquoten von Frauen mit einem Prozentpunkt leicht unter dem Frauenanteil. Im Allgemeinen zeigt sich, dass die Abweichung zwischen Weiterbildungsanteilen von Frauen und dem Frauenanteil in den jeweiligen Branchen nur wenige Prozentpunkte ausmacht. Dies ist ein Hinweis dafür, dass die Qualifizierung von Frauen in den einzelnen Branchen nicht hinter der von Männern zurückliegt.

Abbildung 20: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2012, nach Branchen, in %

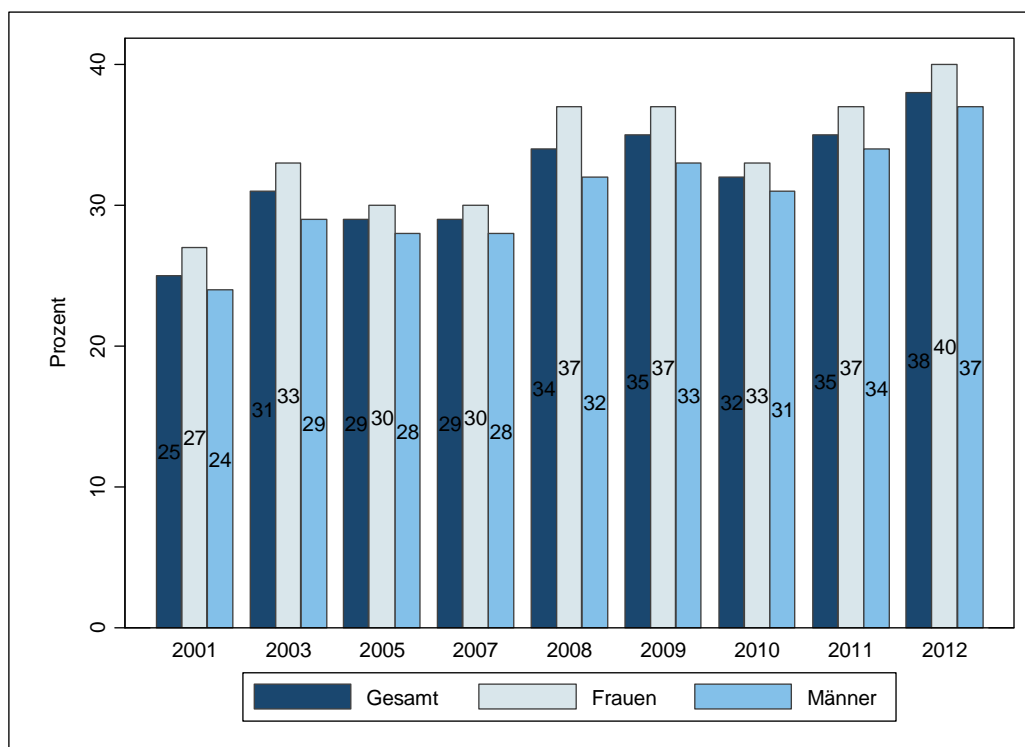


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben.

In Abbildung 21 wird die geschlechtsspezifische Weiterbildungsintensität in den Jahren 2001, 2003, 2005 und 2007-2012 wiedergegeben. Diese gibt den Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten eines Geschlechts in Weiterbildungsbetrieben wieder. Die Weiterbildungsintensität ist dabei für Frauen in Baden-Württemberg tendenziell etwas höher als bei Männern, somit nehmen Frauen auch häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als ihre männlichen Kollegen. Die weibliche Weiterbildungsintensität liegt in allen Beobachtungszeiträumen um 2 bis 5 Prozentpunkte über der Weiterbildungsintensität der Männer. Im ersten Halbjahr 2001 betrug die Teilnahmequote der Frauen in Weiterbildungsbetrieben noch 27 % und bei den Männern 24 %. Am aktuellen Rand nahm die betriebliche Weiterbildungsförderung hingegen für beide Geschlechter deutlich zu. Die Weiterbildungsquote der Frauen in Weiterbildungsbetrieben ist im ersten Halbjahr 2012 auf 40 % und bei Männern auf 37 % gestiegen. Sie hat sich damit auch gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht. Der Unterschied der geschlechtsspezifischen Teilnahmequote hat sich dahingegen gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Abbildung 21: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen, 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Tabelle 10 gibt die geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) wieder und unterscheidet dabei nach Betriebsgröße und Branche. Wie schon bereits in Abschnitt 2 beschrieben, haben Kleinbetriebe eine vergleichsweise hohe Weiterbildungsintensität. Dieser Befund gilt dabei für Frauen (46 %) wie Männer (51 %) gleichermaßen. Bei Männern wie bei Frauen zeigt sich dann eine abnehmende Teilnahmequote bei steigender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten die Teilnahmequote von Frauen mit 5 Prozentpunkten deutlich unterhalb der der Männer liegt, liegt die Teilnahmequote von Frauen ab einer Betriebsgröße von 20 und mehr Beschäftigten mit zwei bis sieben Prozentpunkten deutlich oberhalb der der Männer. Die höheren Weiterbildungsquoten von Frauen folgen also aus deren besonders hohen Teilnahmen an betrieblicher Weiterbildung in größeren Betrieben ab 20 Beschäftigte.

Tabelle 10: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2012, in %

	Gesamt	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	38	40	37
1-19 Beschäftigte	48	46	51
20-99 Beschäftigte	40	44	37
100-249 Beschäftigte*	36	37	35
250-499 Beschäftigte*	32	34	28
500 u. mehr Beschäftigte*	26	27	24
Verarbeitendes Gewerbe	31	26	31
Schlüsselbranchen*	29	22	30
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	34	31	34
Baugewerbe*	37	30	38
Handel, Reparatur von Kfz*	41	40	41
Dienstleistungen	42	45	38
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	37	38	36
Gesundheits- u. Sozialwesen*	47	50	37
Sonstige DL*	42	43	41
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	36	35	37
Handwerk	43	43	42

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2010 gefördert haben.

Die branchenabhängigen Unterschiede in der Weiterbildungsintensität lassen, wie schon bei der obigen Betrachtung angedeutet (vgl. Abbildung 20) die Tendenz erkennen, dass in Branchen mit hohen Frauenanteilen auch mehr Frauen weitergebildet werden (vgl. Tabelle 10). Dies gilt insbesondere im Dienstleistungssektor (45 % der Frauen vs. 38 % der Männer): Dazu zählen die Sonstigen Dienstleistungen (43 % der Frauen vs. 41 %), das Gesundheits- und Sozialwesen (50 % der Frauen vs. 37 % der Männer) und die Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (38 % der Frauen vs. 36 % der Männer). In männerdominierten Branchen wie etwa den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes (22 % der Frauen vs. 30 % der Männer), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (31 % der Frauen vs. 34 % der Männer) und im Baugewerbe (20 % der Frauen vs. 38 % der Männer) kann hingegen eine deutlich höhere Weiterbildungsintensität bei der männlichen Beschäftigten festgestellt werden.

In den Abbildungen A20 und A21 im Anhang wird zusätzlich dargestellt, wie sich die weiblichen und männlichen Weiterbildungsteilnehmer/innen auf die Branchen verteilen. Dabei kann man feststellen, dass es einen erheblich höheren Anteil an Frauen gibt, die im Dienstleistungssektor und im Öffentlichen Dienst u.a. weitergebildet werden. Dementsprechend gibt es einen höheren Anteil an weitergebildeten Männern im Verarbeitenden Gewerbe und in der Baubranche. Dies ist nicht verwunderlich, da die jeweiligen Anteile der beschäftigten Frauen und Männern in diesen Branchen auch höher ist.

5 Zusammenfassung und Fazit

Nachfolgend werden nun die wichtigsten Ergebnisse des Berichts zusammengefasst und dabei die wesentlichen Punkte herausgestellt. Zunächst zeigt sich, dass die **geförderte betriebliche Weiterbildung seit dem Jahr 2001 stetig ansteigt und im Jahr 2012 ein Höchstmaß erreicht**. Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung förderten, und die Anzahl der Beschäftigten in Weiterbildung in allen Betrieben und in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsquote und Weiterbildungsintensität) erreichen im Jahr 2012 ihre stärkste Ausprägung seit dem Jahr 2001. Dabei liegt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung in den Jahren 2011 und 2012 in Baden-Württemberg um einige Prozentpunkte höher als in Gesamtdeutschland. Auch die Wachstumsrate aller weitergebildeten Beschäftigten seit dem Jahr 2001 zeigt, dass deren Anzahl stetig zunimmt und dass diese sich im Jahr 2012 seit dem Jahr 2001 um etwa zwei Drittel erhöht hat.

Die Weiterbildungsförderung unterlag allerdings seit dem Jahr 2001 erheblichen Schwankungen und besonders im Jahr 2010 war ein Einbruch zu verzeichnen. Dieser Einbruch ist vermutlich auf die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 zurückzuführen und zeigt, dass viele Betriebe aufgrund finanzieller Engpässe vorübergehend auf Maßnahmen zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter verzichteten.

Weiterhin ist zu erkennen, dass die **Weiterbildungsförderung stark mit der Betriebsgröße steigt und erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen aufweist**. Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, steigt mit der Betriebsgröße an und erreicht ab einer Betriebsgröße von 100 94% und ist ab einer Betriebsgröße von 250 Beschäftigten flächendeckend. Demgegenüber steigt der Anteil der Beschäftigten in Weiterbildung nicht mit der Betriebsgröße an.

Mit Abstand den größten Anteil an weitergebildeten Beschäftigten gibt es im Gesundheits- und Sozialwesen. Auch der Anteil, der Betriebe, die Weiterbildung fördern, ist hier am größten. Aber auch im Bereich der Dienstleistungen ist die Weiterbildungsaktivität (gemessen am Anteil der weitergebildeten Beschäftigten und dem der Betriebe mit Weiterbildungsförderung) überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber ist die Weiterbildungsaktivität im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Bei der Betrachtung der Gesamtzahl der weitergebildeten Beschäftigten und ihrer Verteilung nach Branchen zeigt sich, dass die meisten Beschäftigten im Bereich der Dienstleistungen weitergebildet werden (52 %). Dabei fällt der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich an der Gesamtbeschäftigung etwas geringer aus (46 %). Im Verarbeitenden Gewerbe ist hingegen der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an der Gesamtzahl der Weiterbildungsteilnehmer (18 %) geringer als der Anteil der Beschäftigten in dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung (28 %).

Untersucht man die Weiterbildungsförderung nach verschiedenen betrieblichen Charakteristika, stellt man fest, dass **die Weiterbildungsförderung in tarifgebundenen Betrieben, in ausbildenden Betrieben, in innovierenden Unternehmen, in Mehrbetriebsunternehmen und in frauendominierten Betrieben höher ausfällt**. Es gibt deutlich mehr tarifgebundene Betriebe, die Weiterbildung fördern (78 %), als nicht-tarifgebundene Betriebe (54 %). Außerdem ist der Anteil der weitergebildeten Mitarbeiter/innen in tarifgebundenen Betrieben höher (34 % vs. 28 %). Dieser Zusammenhang zeigt sich über den gesamten betrachteten Zeitraum und über die betrachteten

Betriebsgrößenunterschiede hinweg. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass in Tarifverträgen Weiterbildung oft als verbindliche Klausel festgehalten wird.

Auch gibt es mehr Ausbildungsbetriebe, die gleichzeitig Weiterbildungsmaßnahmen fördern (81 %), als Nicht-Ausbildungsbetriebe (53 %). Zudem ist der Anteil an Weiterbildungsteilnehmern in ausbildenden Betrieben größer (33 %) als in nicht-ausbildenden Betrieben (27 %). Dieser Unterschied ist besonders aufgrund der hohen Weiterbildungsbeteiligung in Kleinbetrieben zurückzuführen. Die hohe Weiterbildungsaktivität (Anteil der Weiterbildungsbetriebe und Anteil der Weiterbildungsteilnehmer) in Ausbildungsbetrieben ist im gesamten betrachteten Zeitraum gegeben. Da sowohl Ausbildung als auch Weiterbildung auf den Aufbau von betrieblichem Humankapital abzielen, erscheint ein positiver Zusammenhang zwischen beiden Qualifizierungsförderungen in Betrieben durchaus plausibel.

Auch unter innovierenden Betrieben sind der Anteil an weiterbildenden Betrieben (69 %) und der Anteil der Beschäftigten in Weiterbildung (33 %) höher als unter nicht-innovierenden Betrieben (56 % und 28 %). Dies zeigt sich über den gesamten Zeitraum und unabhängig von der Betriebsgröße. Der Unterschied im Anteil an Weiterbildungsteilnehmern ist dabei allerdings in Kleinbetrieben besonders hoch. Den Zusammenhang zwischen innovativer Tätigkeit und Weiterbildungstätigkeit kann man eventuell darauf zurückführen, dass Innovationen einen verstärkten Bedarf an Humankapital mit sich ziehen.

Mehrbetriebsunternehmen zeichnen sich durch eine stärkere Weiterbildungsaktivität aus als Einbetriebsunternehmen. Es gibt dort einen höheren Anteil an weiterbildenden Betrieben (83 % vs. 57 %) und eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (37 % vs. 28 %). Dies ist unabhängig vom betrachteten Zeitraum und der Betriebsgröße. Es scheint, dass Mehrbetriebsunternehmen über mehr betriebliche Kapazitäten verfügen und somit besser Weiterbildung fördern können.

Es gibt mehr frauendominierte Betrieben, die Weiterbildung fördern (66 %), als männerdominierte Betriebe (56 %). Dementsprechend ist die Weiterbildungsbeteiligung auch in frauendominierten Betrieben größer (35 % vs. 27 %). Die höhere Weiterbildungsbeteiligung besteht über den betrachteten Zeitraum und die betrachteten Betriebsgrößen hinweg. Frauen haben somit eine höhere Chance Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten.

Bei der Betrachtung der Arten der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Weiterbildungsbetrieben ist festzustellen, dass **externe Kurse, Lehrgänge, und Seminare weiterhin die am meisten verbreitete Qualifizierungsmaßnahme sind, gefolgt von internen Kursen, Lehrgängen, Seminaren, Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie Teilnahme an Vorträgen**. Der Anteil von Betrieben, die diese Maßnahmen förderten, war dabei in 2012 besonders hoch. Dabei stieg der Anteil von externen Kursen, Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie Teilnahme an Vorträgen in den letzten Jahren auf 87 %, 57 % bzw. 54 % in 2012 an. Die internen Kurse u.a. sind hingegen leicht rückläufig (58 % in 2012). Selbstgesteuertes Lernen wird in baden-württembergischen Betrieben eher selten genutzt (18 %), gewinnt aber wieder an Bedeutung in den letzten Jahren. Qualitätszirkel u.a. (7 %), Arbeitsplatzwechsel (4 %) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (3 %) verlieren weiter an Bedeutung.

Es zeigt sich außerdem, dass interne Kurse, Lehrgänge und Seminare selten gemeinsam mit externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren in Weiterbildungsbetrieben genutzt werden und einen vergleichsweise geringeren Verbreitungsgrad in kleineren Betrieben haben.

Weiterhin zeigt sich, dass es **in Weiterbildungsbetrieben deutlich mehr Hochschulabsolvent/innen und weniger Geringqualifizierte gibt als in Betrieben, die keine Weiterbildung fördern**. Der Anteil an Geringqualifizierten (Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben) ist in Weiterbildungsbetrieben geringer (22 %) und der Anteil von Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach-) Hochschulstudium erfordert, ist höher (18 %) als in Betrieben ohne Weiterbildungsförderung (42 % Geringqualifizierte und 5 % Hochschulabsolvent/innen).

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung der Qualifikationsstruktur in Weiterbildungsbetrieben und in Betrieben, die nicht weiterbilden, zeigt sich, dass im Besonderen Männer in Weiterbildungsbetrieben hochqualifiziert sind. Der Anteil männlicher Hochqualifizierter ist um 8 Prozentpunkte höher als jener weiblicher Hochqualifizierter. Diese Differenz beträgt in Betrieben ohne Weiterbildung nur 3 Prozentpunkte. Somit haben im Besonderen hochqualifizierte Männer die Chance, sich weiterzubilden.

In geschlechterspezifischer Perspektive kann man feststellen, dass **der Anteil an Weiterbildungsteilnehmerinnen überdurchschnittlich ist** (und oberhalb des Frauenanteils in den Weiterbildungsbetrieben liegt). Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmern lag im Jahr 2012 genau bei 50 % und der weibliche Beschäftigtenanteil in Weiterbildungsbetrieben bei 45 %. Dabei fällt die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Besonderen ab einer Beschäftigtenanzahl von 20 und mehr etwas höher aus als die weiblichen Beschäftigtenanteile.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass in einigen Branchen im ersten Halbjahr 2012 sich überdurchschnittlich viele Frauen in Relation zu ihrem Beschäftigtenanteil weitergebildet haben (Dienstleistungen, Handwerk, Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe). Dieser Unterschied ist am stärksten ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen. In den männerdominierten Sektoren (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Schlüsselbranchen) aber auch in Branchen, die einen höheren Frauenanteil haben (Öffentliche Dienst, Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen), liegen die Weiterbildungsanteile von Frauen hingegen rund drei bis vier Prozentpunkte unter ihren Beschäftigtenanteilen in der jeweiligen Branche. Die Qualifizierungsbeteiligung von Frauen liegt aber in den zuletzt genannten Branchen nur wenig hinter jener von Männern zurück.

Auch der Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten eines Geschlechts in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) zeigt, dass Frauen in Baden-Württemberg tendenziell noch etwas häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als ihre männlichen Kollegen.

Fazit

Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, hat in Baden-Württemberg in 2012 sein Höchstmaß erreicht und hat sogar den auch in Gesamtdeutschland hohen Wert weit überschritten. Damit setzt sich der positive Trend in der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Land fort. Auch der Anteil der Beschäftigten in Weiterbildung in allen Betrieben und in Weiterbildungsbetrieben hat in 2012 seine stärkste Ausprägung erreicht und somit zeigt sich auch hier eine anhaltende positive Entwicklung. Dem leichten Einbruch in der Weiterbildungsförderung ausgelöst

durch die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 wurde demnach Einhalt geboten und die betriebliche Weiterbildung nahm insbesondere in den letzten zwei Jahren stark zu. Baden-württembergische Betriebe scheinen also die Chancen eines lebenslangen Lernens der Beschäftigten wahrzunehmen und sich somit den Herausforderungen des technologischen und demografischen Wandels zu stellen.

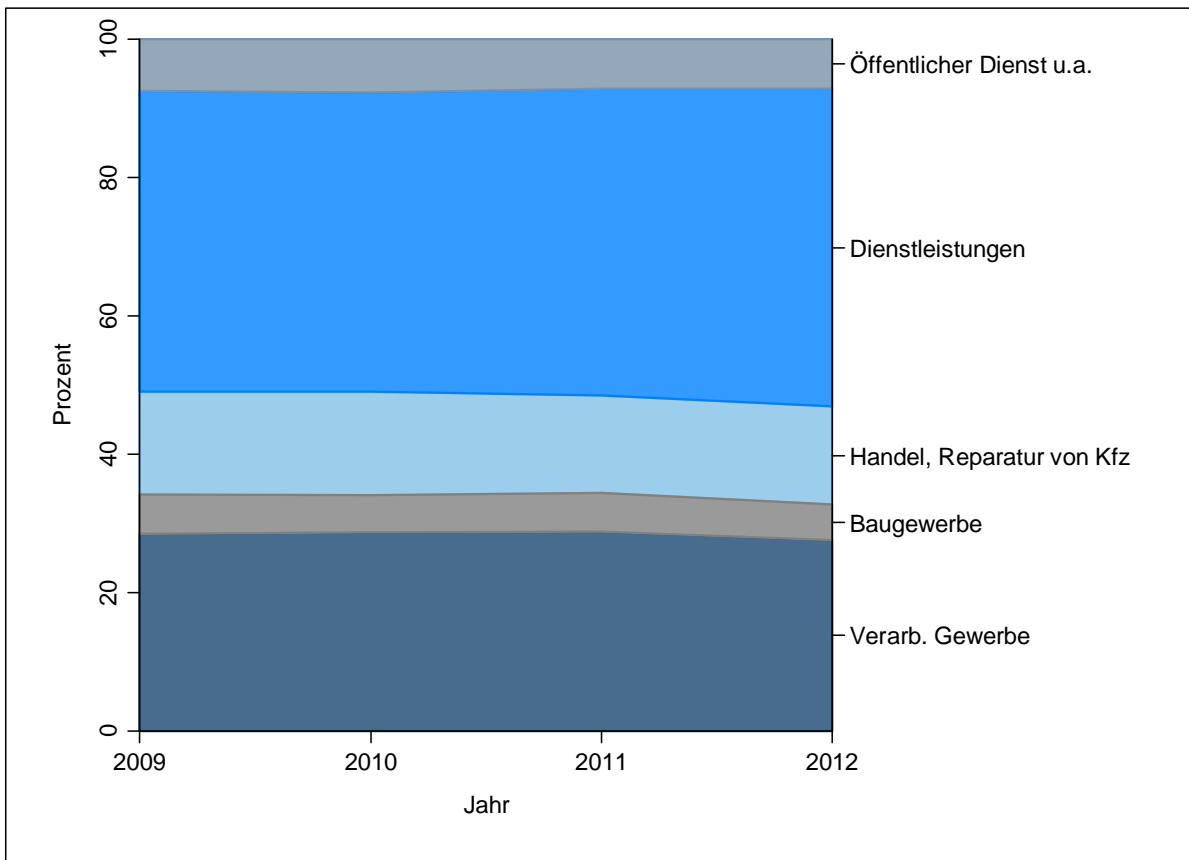
6 Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.; 2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld.
- Bandorski, S./ Harning, M./ Karakasoglu, Y./ Kelleter, K.: (2007): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration, in: Forschungsreihe Band 4, Bundesministerium für Frauen, Senioren, Frauen und Jugend.
- Bannwitz, J. (2008). Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse des CVTS 3, in: Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn, Heft 104.
- Behringer, F./ Schönfeld, G.(2012): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten, in: Bundesinstitut für Berufsbildung Forschungsprojekt 2.3.302
- 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.
- Berberich, U. / Strotmann, H. / Weber, D. (2006): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005, in: IAW-Kurzbericht 2/2006.
- Bohachova, O. / Klee, G. (2012): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: IAW-Kurzbericht 3/2012.
- Büchel, F. / Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 2004, Vol. 37 (2), S. 73-126.
- Dietz, M./ Kettner, A./ Kubis, A./ Leber, U./ Müller, A., / Stegmaier, J. (2012): Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt: Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (No. 201208), in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Düll, H. / Bellmann, L. (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1998, S. 205-225.
- 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.
- Elsholz, U./ Gillen, J. / Meyer, R. (2010): Soziale Ungleichheit in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung, in: Arbeitspapier, Bildung und Qualifizierung, Nr. 191.
- Ennen, K./ Günther, U. (1996): Personalentwicklungsveranstaltungen deutscher Großunternehmen. Eine empirische Analyse der Themen und Trends, in: Zeitschrift für Personalforschung, 1, 33-47.

- Hartmann, J. / Bilger, F. (2013): Weiterbildung in Baden-Württemberg 2012. Länderzusatzstudie zum AES 2012 im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg, durchgeführt von TNS Infratest Sozialforschung, München.
- Kuckulenz, A. / Meyer, J. (2006): Die Entscheidung über betriebliche Weiterbildungsinvestitionen. Eine empirische Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel, ZEW Discussion Paper No. 06-089.
- Nestler, K. / Kailis, E. (2002): Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Eurostat, Statistik kurz gefasst 10, 2002.
- Offerhaus, J./ Leschke, J./ Schömann, K. (2010): Soziale Ungleichheit im Zugang zu beruflicher Weiterbildung, in: Bildung als Privileg, pp. 345-375.
- Öztürk, H. (2009): Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 5/2009, S.255-275.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden.
- TNS Infratest Sozialforschung (2013a): Standardtabellen für Deutschland und Westdeutschland, München.
- TNS Infratest Sozialforschung (2013b): IAB-Betriebspanel, Arbeitgeberbefragung 2012, Methodenbericht, München.
- Werner, D. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, in: IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 33. Jahrgang, Heft 1/2006.
- Wilkens, I. / Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 3, S. 329-337.
- Zickert, K. (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer Betriebsbefragung, in: IAB-Forschungsbericht Nr.11/2007, Nürnberg.

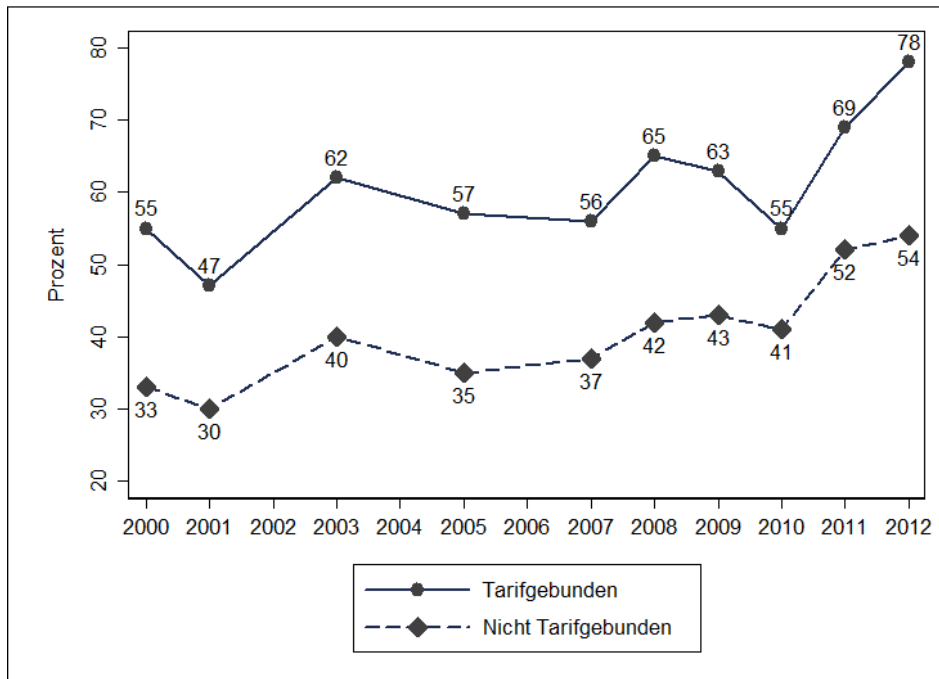
7 Anhang: Ergänzende Abbildungen

Abbildung A1: Verteilung der Beschäftigten auf Branchen, jeweils 1. Halbjahr 2009 – 2012



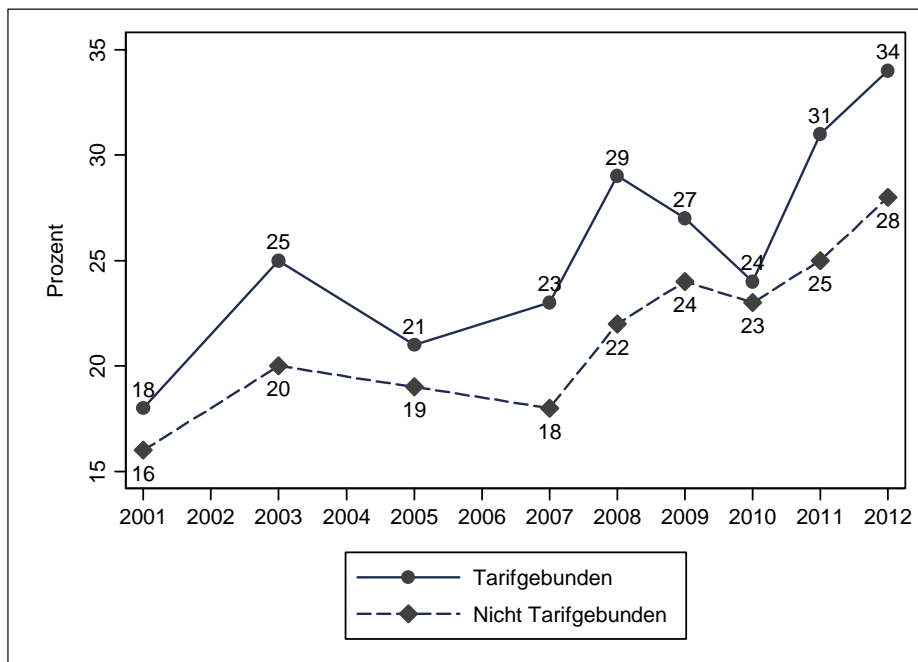
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A2: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg differenziert nach Tarifgebundenheit, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %*



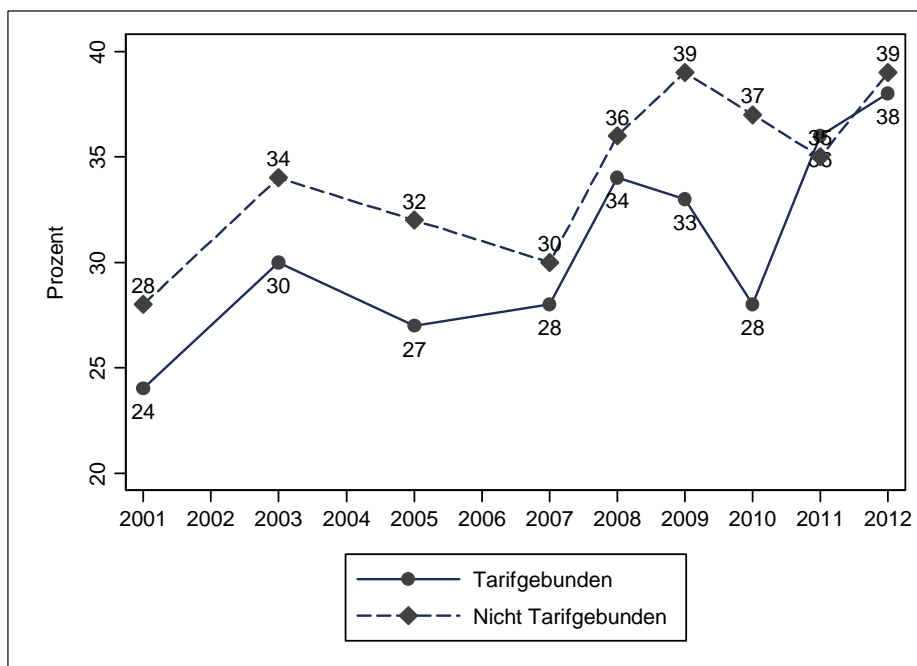
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A3: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Baden-Württemberg differenziert nach Tarifgebundenheit, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



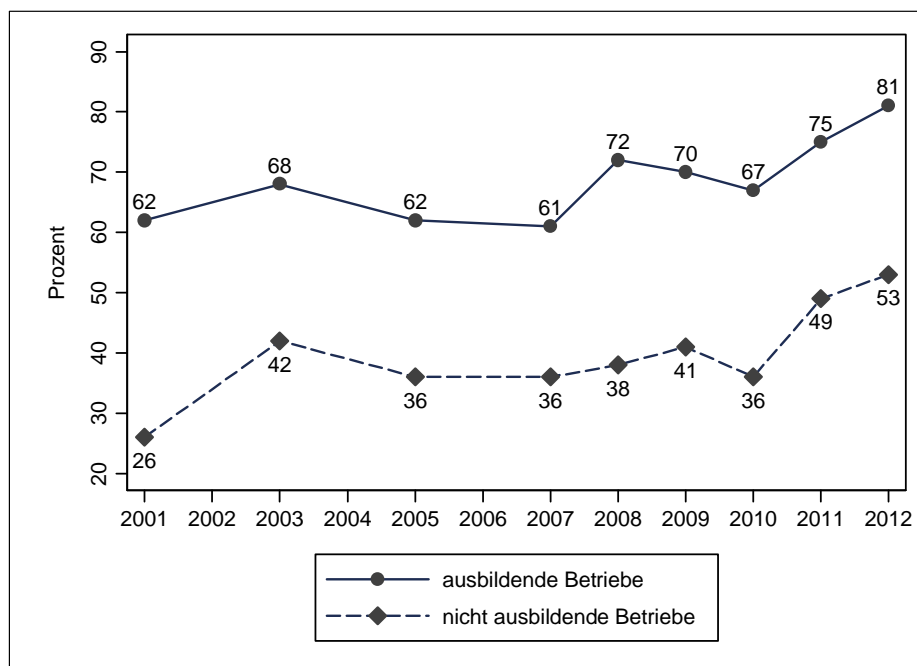
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A4: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg differenziert nach Tarifgebundenheit, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



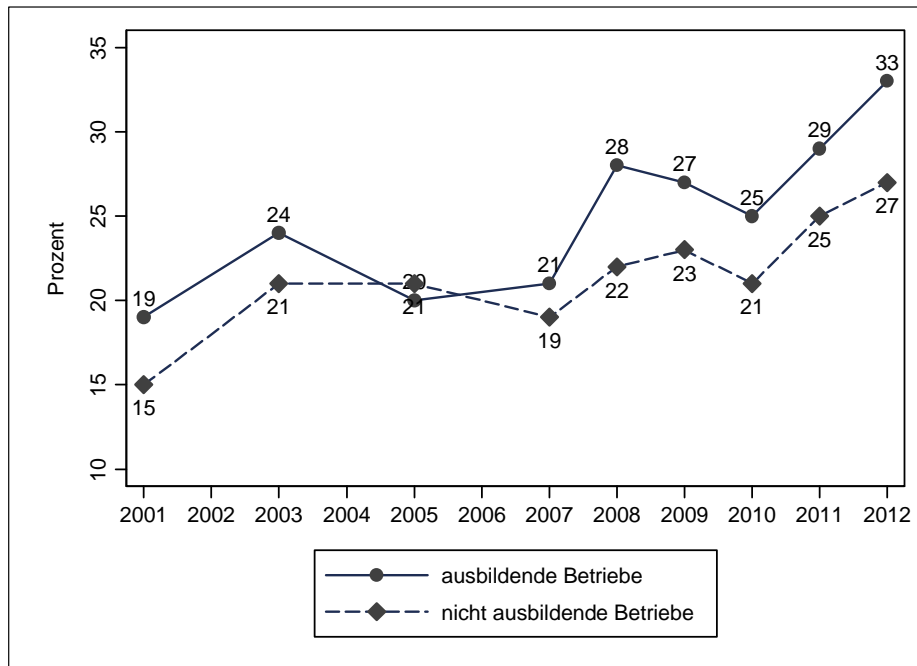
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A5: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %*



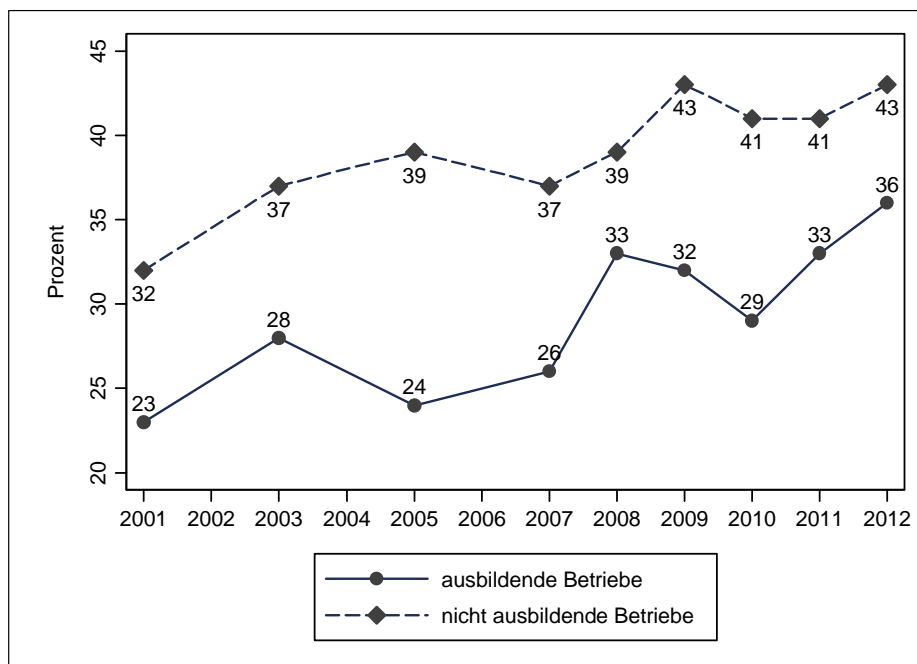
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A6: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Baden-Württemberg differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



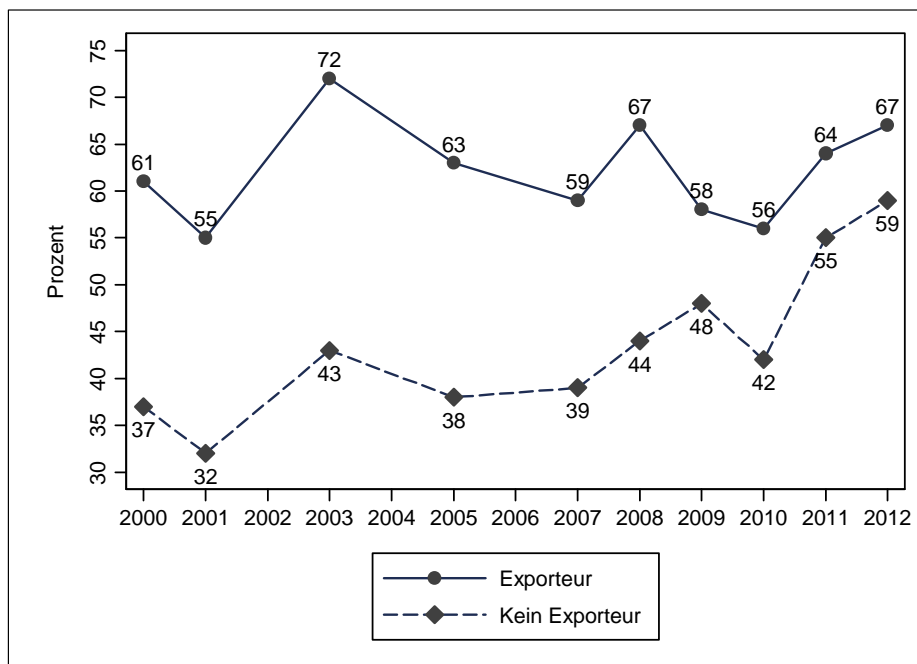
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A7: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



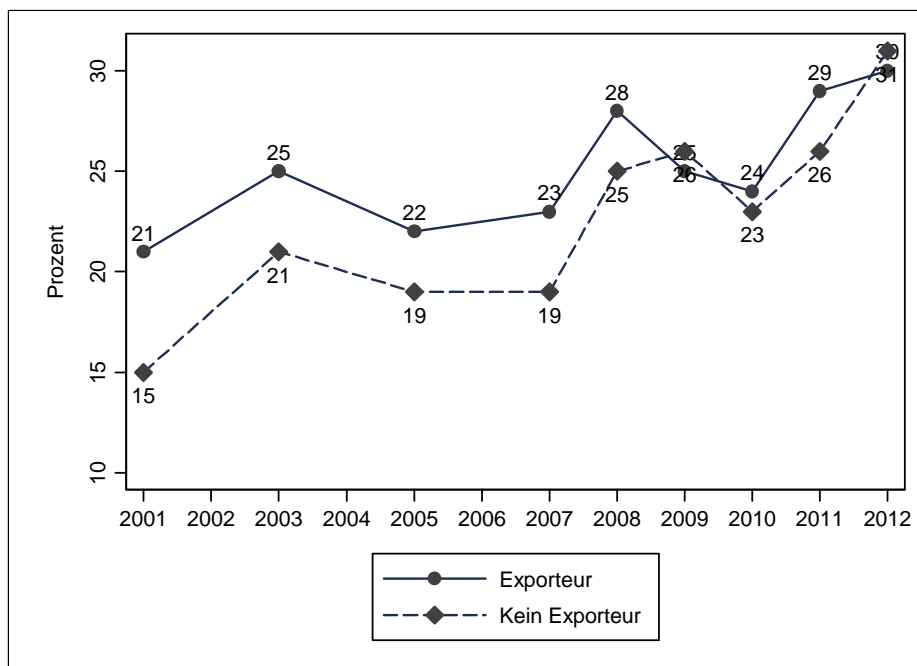
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A8: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg differenziert nach Exporttätigkeit, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %*



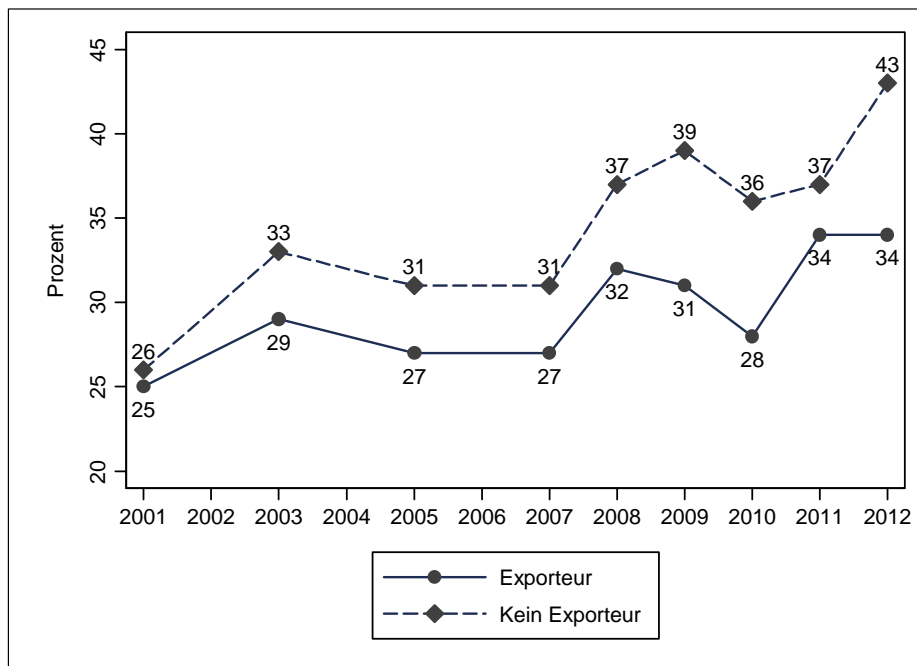
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A9: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Baden-Württemberg differenziert nach Exporttätigkeit, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



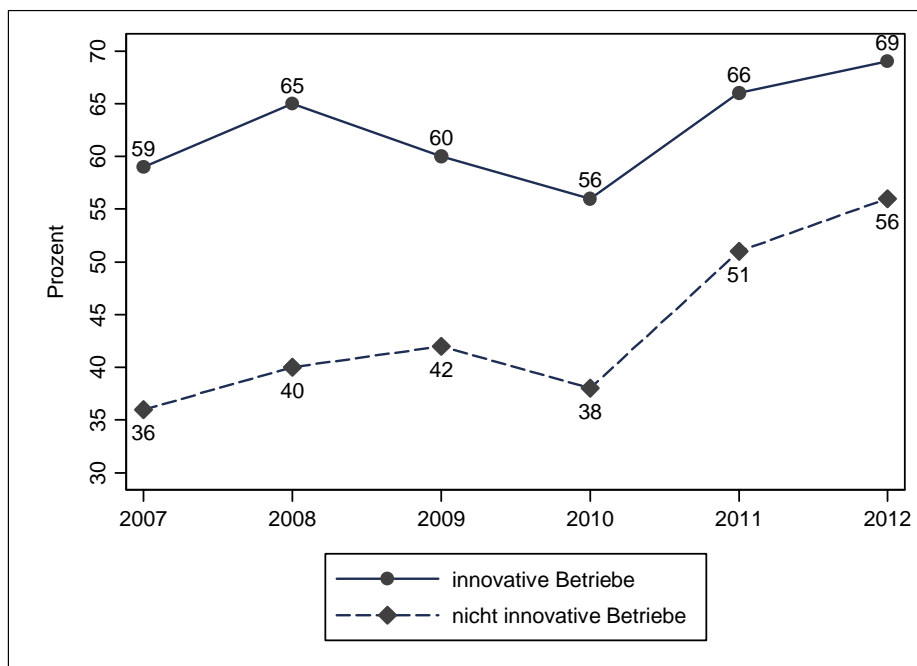
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A10: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg differenziert nach Exporttätigkeit, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



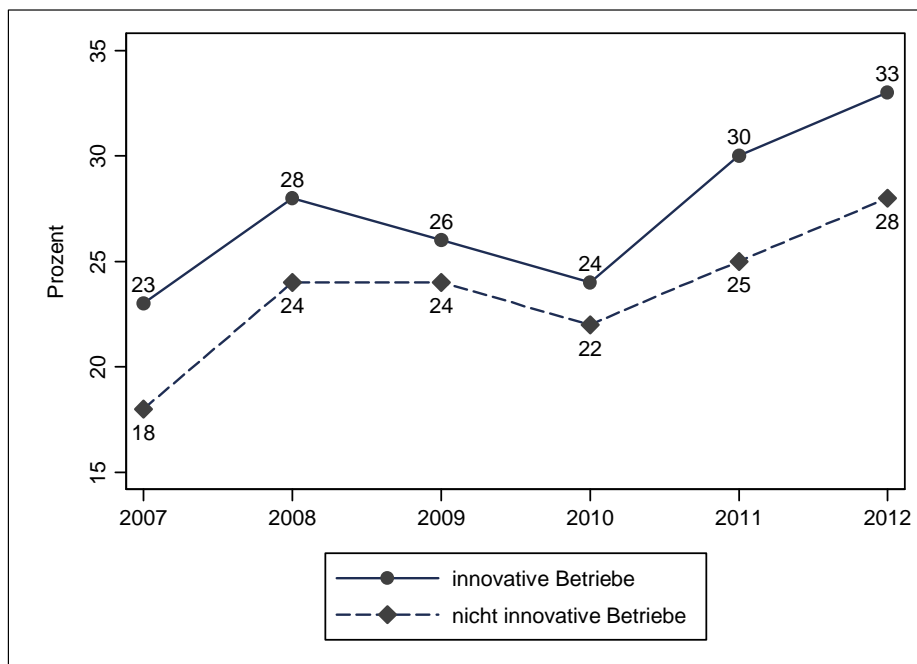
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A11: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg differenziert nach Innovationstätigkeit, 1. Halbjahr 2007 – 2012 in %*



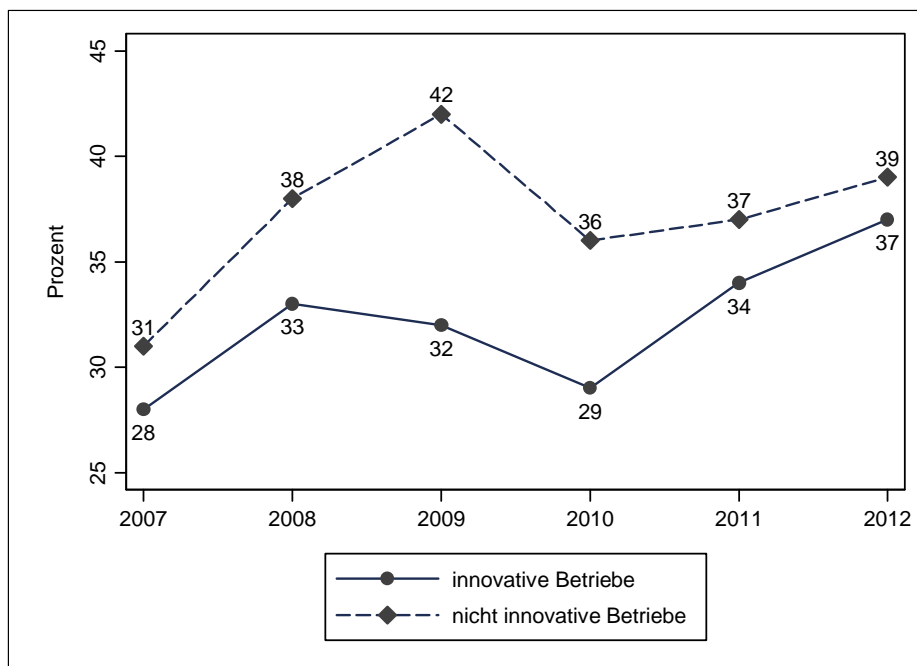
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A12: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Baden-Württemberg differenziert nach Innovationstätigkeit, 1. Halbjahr 2007 – 2012 in %



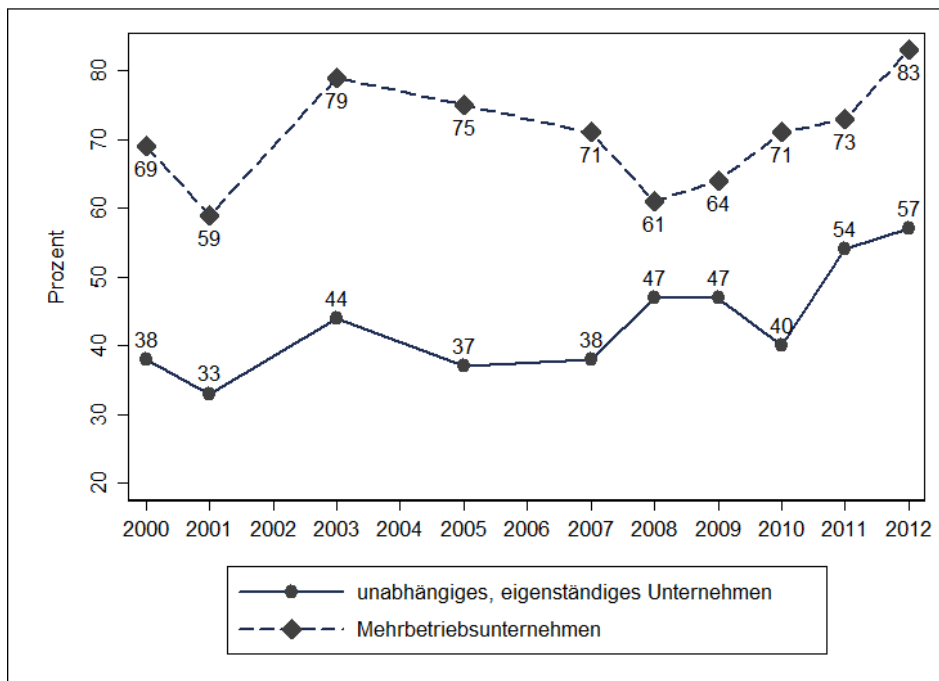
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A13: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg differenziert nach Innovationstätigkeit, 1. Halbjahr 2007 – 2012 in %



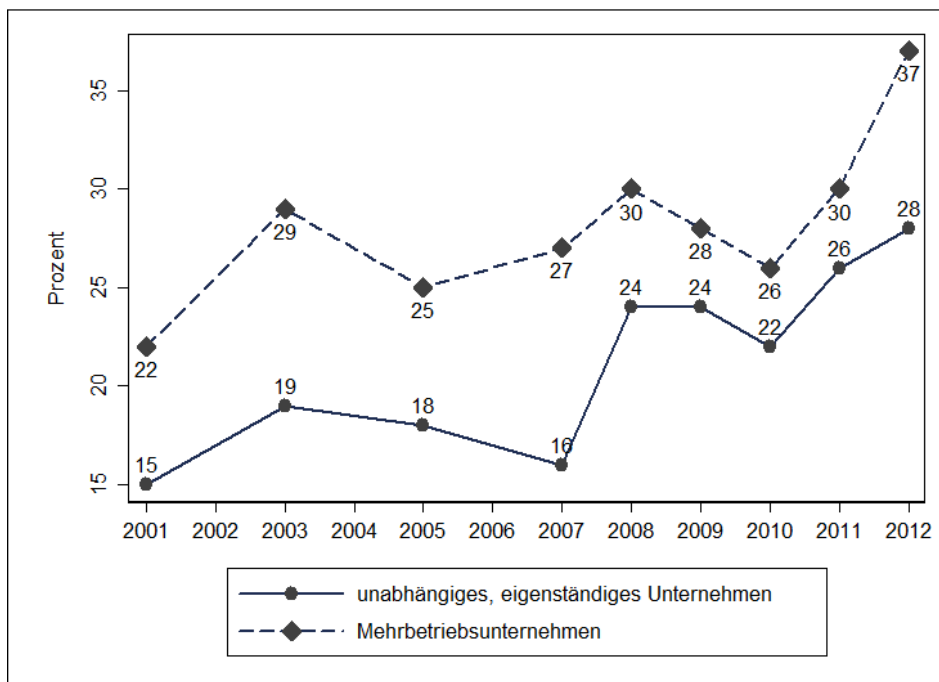
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A14: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg differenziert nach Unternehmensform, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %*



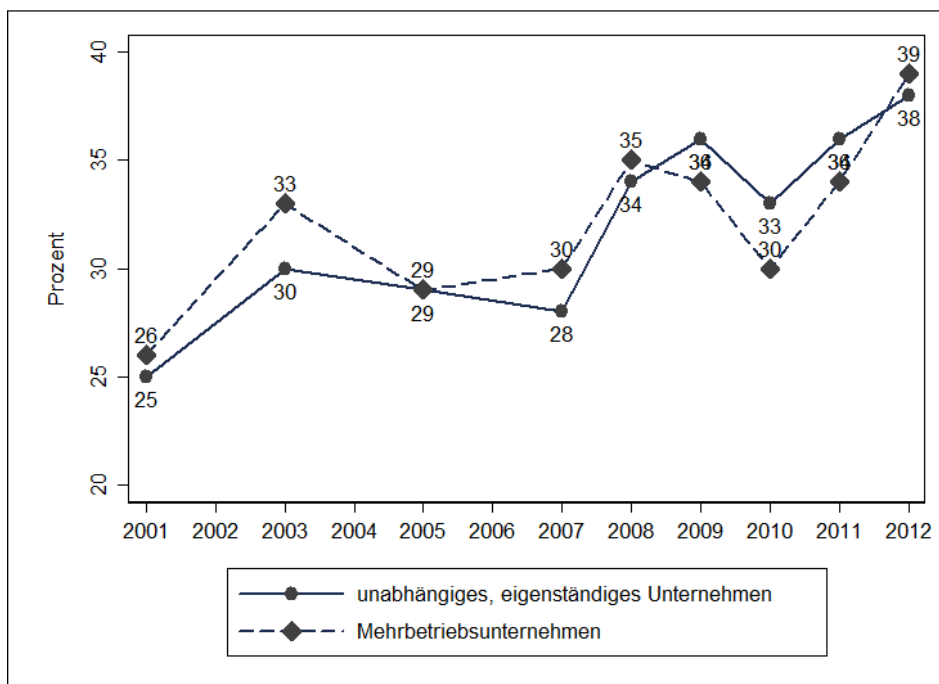
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A15: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Baden-Württemberg differenziert nach Unternehmensform, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



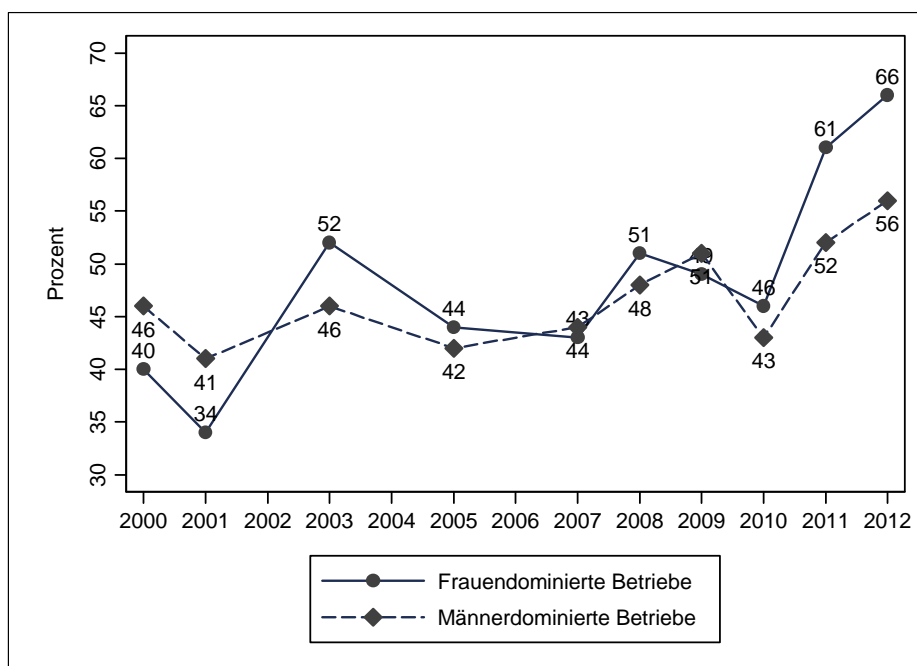
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A16: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg differenziert nach Unternehmensform, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



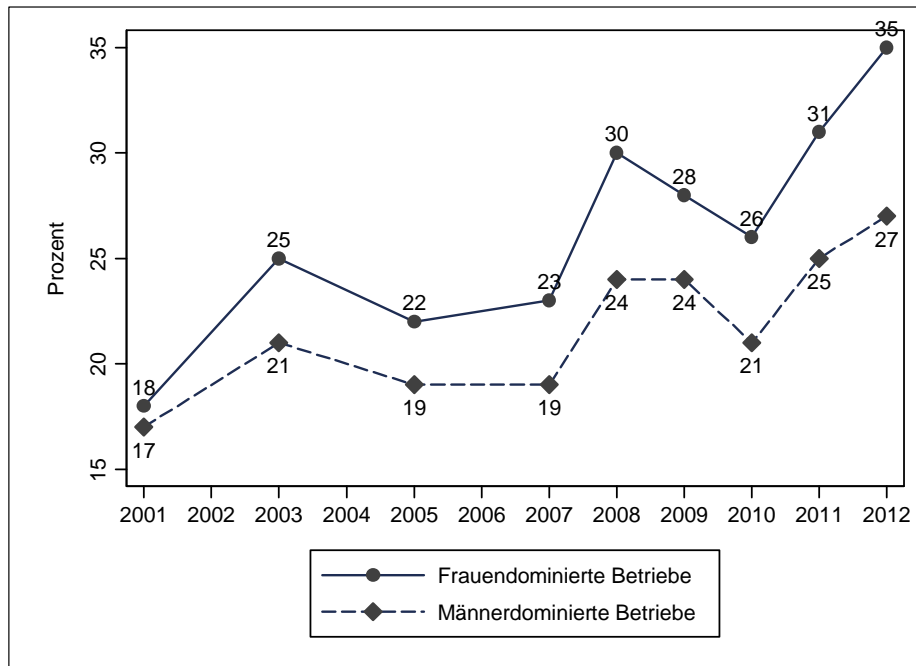
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A17: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg differenziert nach frauendominierten Betrieben, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %*



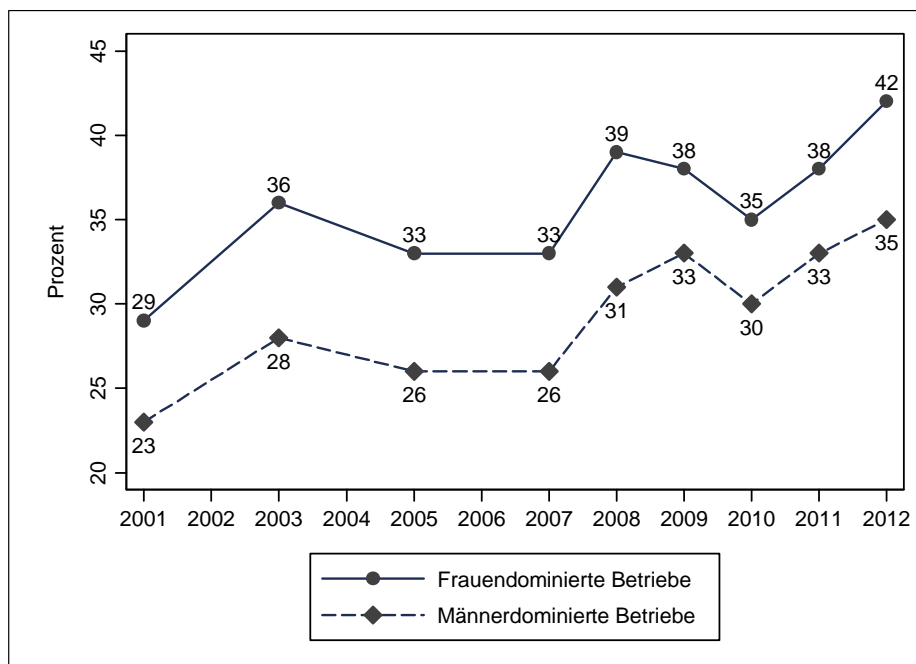
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A18: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Baden-Württemberg differenziert nach frauendominierten Betrieben, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



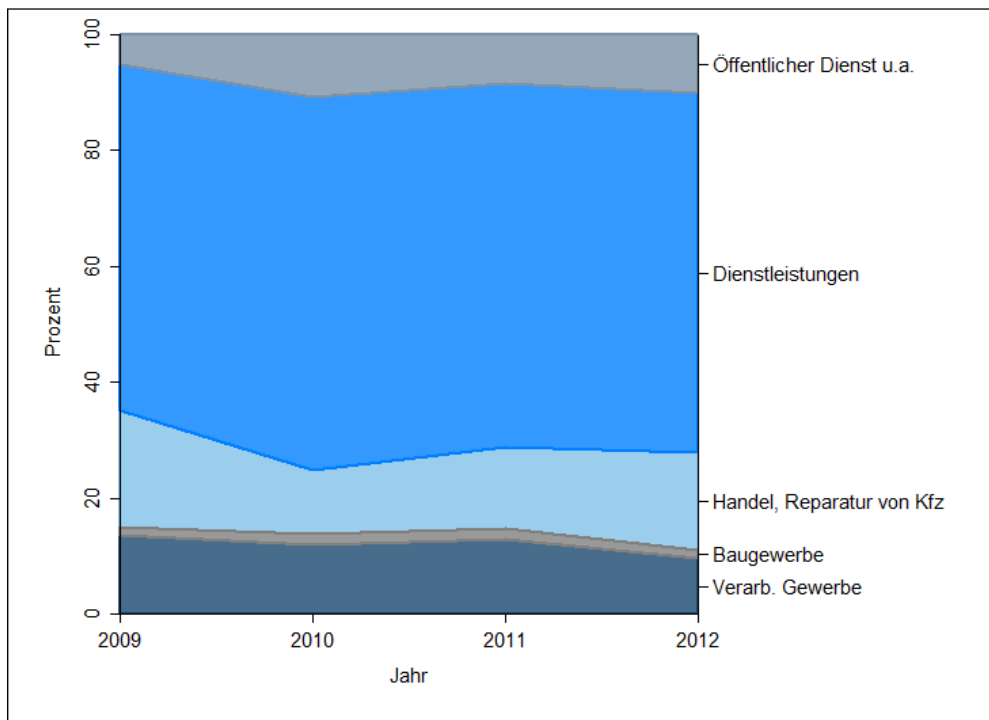
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A19: Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg differenziert nach frauendominierten Betrieben, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2012 in %



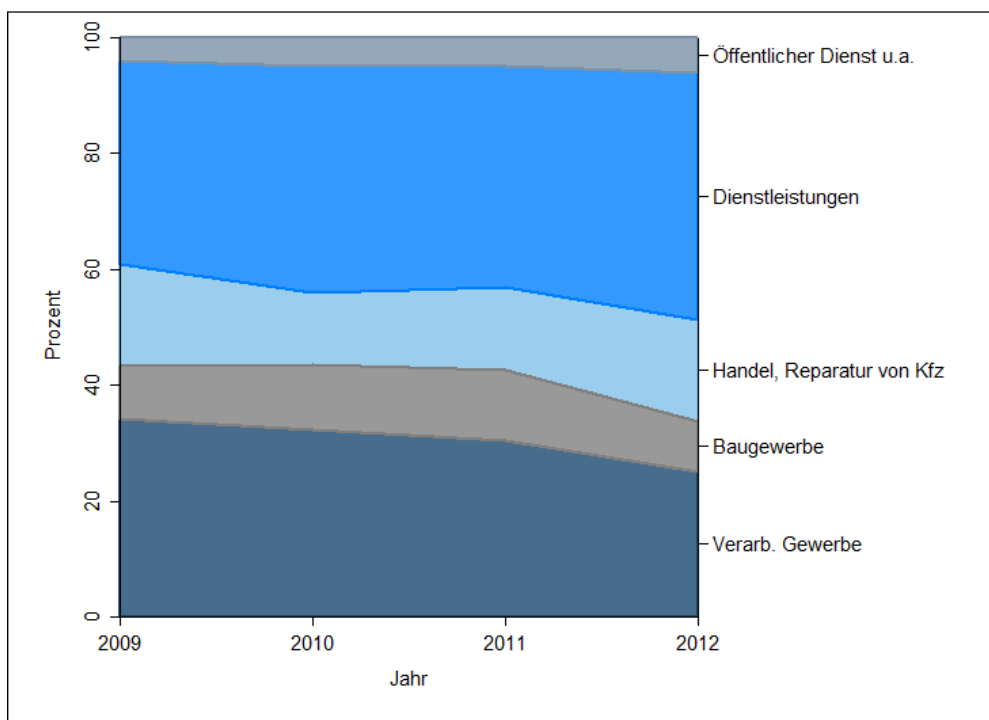
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A20: Verteilung der weitergebildeten weiblichen Arbeitskräfte auf Branchen, jeweils 1. Halbjahr 2009 – 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009-2012, IAW-Berechnungen.

Abbildung A21: Verteilung der weitergebildeten männlichen Arbeitskräfte auf Branchen, jeweils 1. Halbjahr 2009 – 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009-2012, IAW-Berechnungen.

8 Anhang: 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 16.270 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2012 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 (2012: 1.186 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 Ausnahmen¹⁰ 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.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

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

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

Dienstleistungen, Verwaltung

24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter
Telekommunikation
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

25 **Beherbergung und Gastronomie**

26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

37 **Erziehung und Unterricht**

38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

Sonstige Dienstleistungen

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Anders, und zwar:

(Bitte genau erläutern!)