



## **Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg**

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

**Olga Bohachova  
Florian Smuda**



# Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg

## Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Olga Bohachova und Florian Smuda<sup>1</sup>

<b>1</b>	<b>Hintergrund und Ziel des Beitrags .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg.....</b>	<b>3</b>
2.1	Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung.....	3
2.2	Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen.....	5
2.3	Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika .....	8
<b>3</b>	<b>Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen .....</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und Weiterbildungsförderung .....</b>	<b>23</b>
<b>5</b>	<b>Weiterbildung von Frauen.....</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Weiterbildung von älteren Mitarbeitern .....</b>	<b>30</b>
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....</b>	<b>33</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>36</b>
	<b>Anhang 1: Weiterbildung in baden-württembergischen Betrieben im Zeitverlauf (Zusatztabellen und -abbildungen) .....</b>	<b>37</b>
	<b>Anhang 2: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg .....</b>	<b>42</b>

---

<sup>1</sup> Verantwortliche Autorin: Dipl.-Ökonomin Olga Bohachova, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: olga.bohachova@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. Florian Smuda hat im Rahmen seines Praktikums am Beitrag mitgewirkt. Die Verfasser danken Jan Behringer für seine tatkräftige Unterstützung.

## 1 Hintergrund und Ziel des Beitrags

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

Auch in Bezug auf den sich mittelfristig verschärfenden Fachkräftemangel ist die betriebliche Fort- und Weiterbildung von entscheidender Bedeutung. Denn bei dem zukünftig wahrscheinlichen, in manchen Bereichen auch schon heute vorhandenen Fachkräftemangel handelt es sich um ein nachhaltiges Problem mit strukturellen und demografischen Ursachen, die ein Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen bewirken. Als eine wichtige Lösungsstrategie bei Schwierigkeiten der Fachkräfterekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt wird daher die Weiterbildung des bestehenden Personalbestandes angeführt. Weiterbildung bietet den Betrieben die Möglichkeit, bestimmte qualifikatorische Engpässe bei Vorhandensein interner Ressourcen kurzfristig und passgenau beheben zu können.

Ziel dieses Berichtes ist es, die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Baden-Württemberg mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen jährlichen Befragung von rund 1.200 südwestdeutschen Betrieben, ausführlich zu beleuchten. Dabei sollen insbesondere die folgenden Fragestellungen untersucht werden:

- In welchem Ausmaß fördern baden-württembergische Arbeitgeber die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten?
- Welche Betriebsgrößenklassen und Branchen zeichnen sich durch eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung aus?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe und der Altersstruktur der Beschäftigten?
- Welche weiteren betrieblichen Charakteristika stehen in Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen?
- Welche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen Betriebe? Haben die Betriebe Präferenzen bezüglich inner- bzw. außerbetrieblicher Formen der Weiterbildung?

- Wie sieht die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben mit im Vergleich zu Betrieben ohne Weiterbildungsförderung aus?
- In welchem Ausmaß werden Frauen und ältere Mitarbeiter im Rahmen der Weiterbildungsförderung berücksichtigt? Hat das Geschlecht bzw. das Alter einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung?

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 2008. Zudem werden für ausgewählte Fragestellungen die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung mithilfe von Befragungsergebnissen aus vergangenen Wellen sowie Vergleiche mit Gesamtdeutschland dargestellt.

Dieser Kurzbericht ist wie folgt aufgebaut. Zunächst wird in Kapitel 2 das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg erläutert und ein möglicher Zusammenhang zwischen einer Reihe betrieblicher Charakteristika und dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe analysiert. Anschließend werden in Kapitel 3 die Formen und der Verbreitungsgrad der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt und dabei die meistverbreiteten Maßnahmen näher beleuchtet. Kapitel 4 widmet sich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Weiterbildungsförderung bevor in den Kapiteln 5 und 6 auf die Weiterbildung von Frauen und älteren Mitarbeitern eingegangen wird. Abgeschlossen wird dieser Kurzbericht mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 7.

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

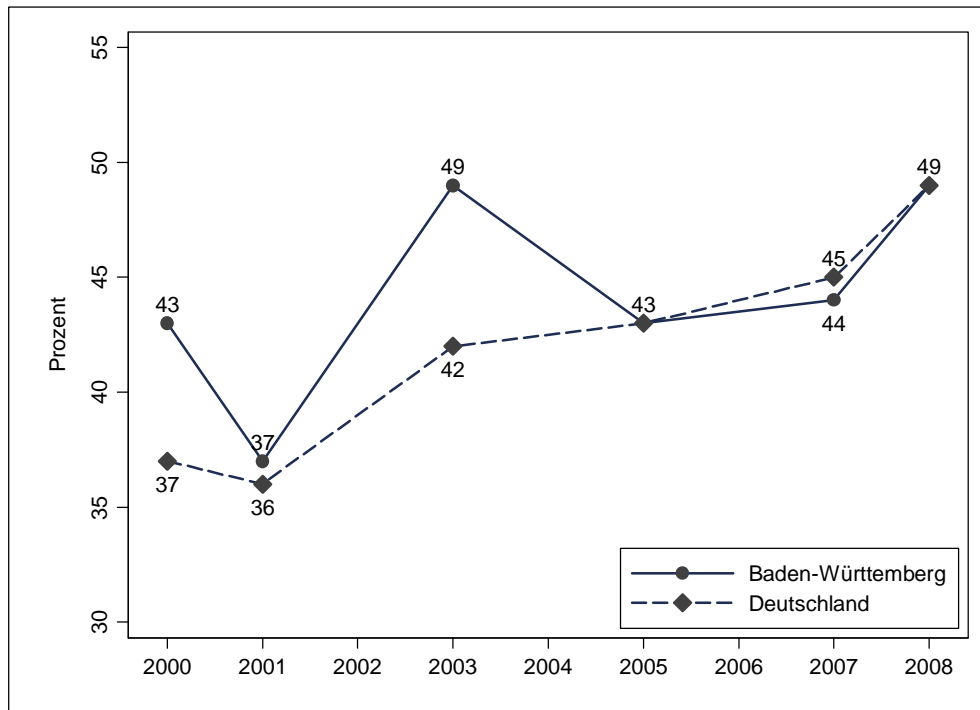
Im IAB-Betriebspanel werden Weiterbildung fördernde Betriebe („Weiterbildungsbetriebe“) als solche definiert, die die Kosten der Weiterbildung für ihre Beschäftigten übernehmen und/oder sie für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen. Die Weiterbildungsangaben beziehen sich auf einen Zeitraum von 6 Monaten und wurden schwerpunktmäßig für das 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 und 2008 erhoben. Während der Fokus der nachfolgenden Analyse auf den zuletzt erhobenen Informationen liegt (1. Halbjahr 2008), ist auch die Abbildung der zeitlichen Entwicklung für einige der obigen Fragestellungen mittlerweile möglich. Dieser widmet sich der nächste Abschnitt.

### **2.1 Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung**

Seit der Jahrtausendwende nahm der Anteil der Weiterbildungsbetriebe an allen deutschen Betrieben von 37% auf knapp die Hälfte am aktuellen Rand fast kontinuierlich zu. Diese Entwicklung entspricht weitgehend der Entwicklung in der Teilgesamtheit der alten Bundesländer. In Baden-Württemberg war dieser Anteil allerdings etwas größeren Schwankungen unterworfen, lag aber stets auf oder über

dem bundesweiten Niveau (vgl. Abbildung 1). Nach einem kurzen Rückgang, der sich über die Jahre 2003 bis 2005 erstreckte, nahm der Anteil der südwestdeutschen Weiterbildungsbetriebe am aktuellen Rand auf 49% wieder zu.

**Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, jeweils 1. Halbjahr, 2000, 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile in %**



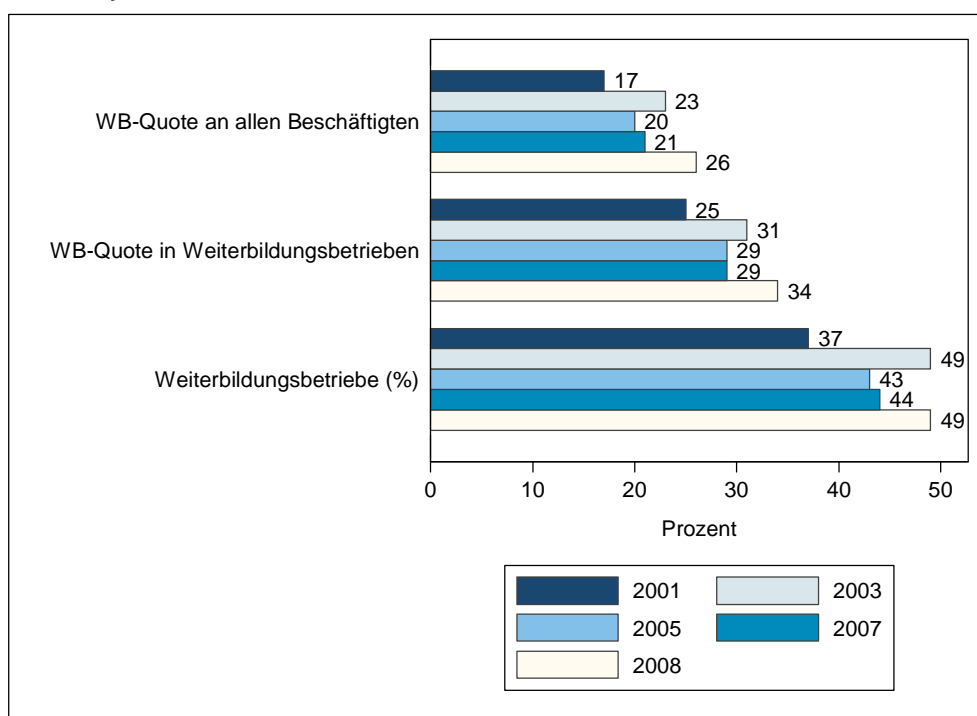
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2008, IAW-Berechnungen, Infratest.

Bei dieser Betrachtung ist allerdings zu bedenken, dass sich unter dem Begriff „Weiterbildungsbetriebe“ zum Teil ganz unterschiedliche Ausmaße, Häufigkeiten und Zeitspannen der Weiterbildung sowie der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen verbergen. Näheres zum Ausmaß der Weiterbildung können zunächst die aggregierten Weiterbildungsquoten,<sup>2</sup> also die Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten, als ein differenzierteres Maß der Verbreitung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung herangezogen werden. Dabei wird die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer zum einen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten *in Weiterbildungsbetrieben* gesetzt, womit sich die Weiterbildungsintensität in diesen Betrieben erfassen lässt (vgl. Düll/Bellmann 1999, S. 75). Zum anderen misst der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an Beschäftigten *in allen Betrieben* das allgemeine Weiterqualifizierungsausmaß im jeweiligen 1. Halbjahr.

<sup>2</sup> 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 Betrachtungszeitraum teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt werden. Diese werden in den nachfolgenden Auswertungen unter der Annahme, dass die Wahl der Art der Angaben (Teilnahmefälle oder Personen) nicht systematisch mit dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe korreliert, vernachlässigt (vgl. auch Berberich/Strotmann/Weber 2006).

Aus Abbildung 2 ist ersichtlich, dass die Weiterbildungsquoten im Südwesten seit dem 1. Halbjahr 2001 zugenommen haben. So hat im 1. Halbjahr 2008 bereits über ein Viertel der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Von den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben partizipierte gut jeder Dritte an Fort- und Weiterbildung. Auch wenn der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit knapp 50 Prozent erst im Jahr 2008 wieder den Wert vom 1. Halbjahr 2003 erreichte, übertreffen die Weiterbildungsquoten am aktuellen Rand die entsprechenden Weiterbildungsquoten von 2003 bereits um gut 3 Prozentpunkte. Offensichtlich nahm die Weiterbildungsintensität im Südwesten stärker zu als der Anteil der Weiterbildungsbetriebe.

**Abbildung 2: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.

## 2.2 Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen

Eine differenzierte Betrachtung der Weiterbildungsanteile zeigt einige Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe steigt mit der Betriebsgröße: Förderten im 1. Halbjahr 2008 weniger als die Hälfte (43%) der Kleinstbetriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, so waren bereits über 80% der Betriebe ab 20 Beschäftigten weiterbildungsaktiv. In Betrieben ab 100 Beschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber – gemessen an Anteilen der Betriebe mit mindestens einer Weiterbildungsbeteiligung – praktisch flächendeckend (vgl. Tabelle 1). Allerdings zeichnet sich bei den Weiterbildungsquoten ein durchaus anderes Bild ab. Die

Anteile der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse unterscheiden sich nicht mehr so stark und liegen zwischen einem Viertel in Kleinbetrieben und knapp einem Drittel in Großbetrieben; die allgemeine Tendenz zur höheren Weiterbildungsbeteiligung mit steigender Betriebsgröße bleibt bei dieser Betrachtung erhalten. Bezieht man jedoch die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Beschäftigung in Weiterbildungsbetrieben der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, so weisen die Kleinstbetriebe mit 48% die höchste Weiterbildungsintensität auf. In den übrigen Betriebsgrößenklassen ab 20 Mitarbeitern unterscheiden sich die Anteile der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten der Weiterbildungsbetriebe nur wenig und liegen zwischen 29% und 32%. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2007 ist das Ausmaß der Weiterbildungsförderung gemessen sowohl an Weiterbildungsquoten als auch an Anteilen der Weiterbildungsbetriebe in sämtlichen Betriebsgrößenklassen gestiegen (für Vergleiche mit dem 1. Halbjahr 2007 vgl. Bohachova/Sporkmann 2008).

**Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2008, nach Betriebsgröße, in %**

	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Baden-Württemberg	26	34	49
1-19 Beschäftigte	25	48	43
20-99 Beschäftigte	25	31	82
100-249 Beschäftigte	26	29	94
250-499 Beschäftigte*	28	29	96
500 u. mehr Beschäftigte*	32	32	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

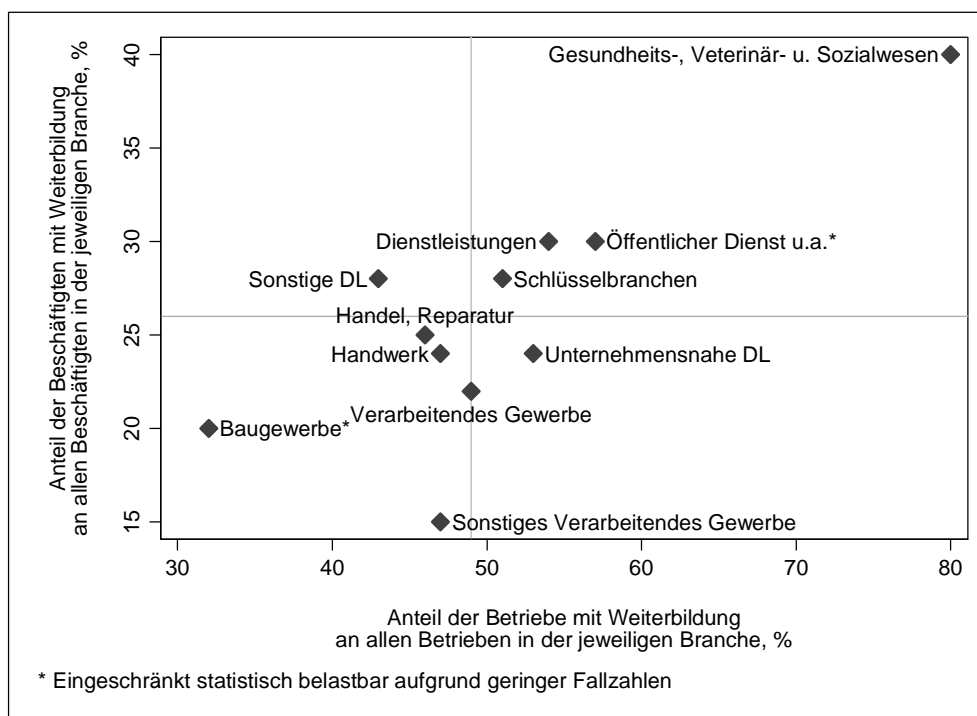
\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil große Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildungsförderung (vgl. Abbildung 3). Die Weiterbildungsquoten (bezogen auf alle Beschäftigten einer Branche) liegen überwiegend zwischen 20% (Baugewerbe) und 40% (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen). Vier von fünf Betrieben im Gesundheitswesen haben im 1. Halbjahr 2008 Fort- und Weiterbildung gefördert, während im Bau nur etwa jeder dritte Betrieb die Weiterbildung seiner Mitarbeiter unterstützt hat. Neben dem Gesundheitswesen weist auch der Öffentliche Dienst u.a. überdurchschnittliche Weiterbildungspartizipation: 57% der Betriebe dieser Branche haben im 1. Halbjahr 2008 Weiterbildungsteilnahmen gefördert und 30% aller Beschäftigten der Branche konnten dadurch von einer Weiterbildung profitieren. Auffällig ist, dass die wissensintensiven Unternehmensnahen Dienstleistungen am aktuellen Rand – im Gegensatz zum 1. Halbjahr 2007 – im Branchenvergleich nicht mehr zu den Spitzenreitern der Weiterbildung gehören. Zwar ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in dieser Branche mit 53% weiterhin verhältnismäßig hoch, doch liegt die Weiterbildungsquote von 24% sogar unterhalb des baden-württembergischen Durchschnitts (26%) sowie unterhalb der Teilnahmequoten der übrigen Dienstleistungsbranchen. Dieses Ergebnis ist weniger auf den Rückgang der Teilnahme-



quote in der Branche zurückzuführen, der lediglich zwei Prozentpunkte betrug, sondern auf den Anstieg der Weiterbildungsquoten in den anderen Branchen (vgl. auch Abbildung 20 im Anhang 1). So nahm die Weiterbildungsquote in den Sonstigen Dienstleistungsbetrieben von 17% im 1. Halbjahr 2007 auf 28% im 1. Halbjahr 2008 überdurchschnittlich stark zu.

**Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2008 nach Branchen, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Zwischen den industriellen Branchen bestehen Unterschiede vor allem in Bezug auf die Weiterbildungsquote. Während diese in den überwiegend wissensintensiven Schlüsselbranchen<sup>3</sup> des Verarbeitenden Gewerbes mit 28% über dem baden-württembergischen Durchschnitt lag, wurden im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe nur 15% der Beschäftigten im 1. Halbjahr 2008 fort- und weitergebildet – die mit Abstand niedrigste Teilnahmequote im Branchenvergleich. Dennoch hat sich gegenüber dem 1. Halbjahr 2007 auch in dieser Branche eine Intensivierung der Weiterbildungsaktivitäten abgezeichnet: Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe nahm von 25% auf nunmehr 43% zu und auch die Teilnahmequote, obwohl sie noch niedrig bleibt, verzeichnete einen Anstieg von vier Prozentpunkten. Wie schon im Vorjahr ist das Ausmaß der Weiterbildungsförderung im gesamten Verarbeitenden Gewerbe somit geringer als im Dienstleistungssektor (Teilnahmequoten von 22% vs. 30%), wobei sich die Anteile der Weiterbildungsbetriebe in beiden Sektoren angenähert hatten und am aktuellen Rand 49% (Industrie) und 54% (Dienstleistungen) betragen.

<sup>3</sup> Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau sowie Elektrotechnik.

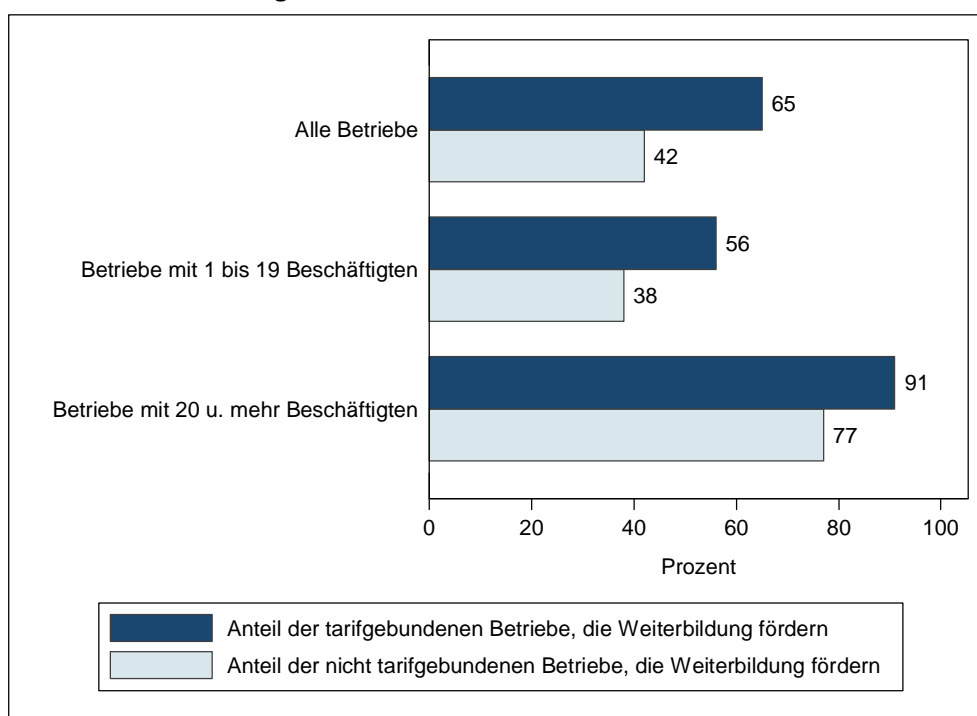
### 2.3 Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika

In diesem Abschnitt werden Weiterbildungsquoten sowie Anteile der Weiterbildungsbetriebe herangezogen, um eventuelle Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Betriebe differenziert nach weiteren betrieblichen Charakteristika zu beleuchten. Im Einzelnen wird untersucht, ob sich das Ausmaß der Weiterbildungsförderung in Abhängigkeit von:

- Tarifgebundenheit,
- Ausbildungstätigkeit,
- Exporttätigkeit sowie
- Innovationstätigkeit

der Betriebe wesentlich unterscheidet und ob eine grobe Unterscheidung nach der Betriebsgröße (im Weiteren zwischen Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten und größeren Betrieben) dabei ebenfalls eine Rolle spielt. Die nachfolgend präsentierten bivariaten Auswertungen erlauben allerdings lediglich Tendenzaussagen rein deskriptiver Natur. Eine Analyse möglicher Einflussfaktoren auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten müsste durch geeignete multivariate Verfahren erfolgen, was jedoch den Rahmen dieses Kurzgutachtens sprengen würde.<sup>4</sup>

**Abbildung 4: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach Tarifgebundenheit, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

<sup>4</sup> Ergebnisse einiger multivariater Untersuchungen präsentieren u.a.. Düll/Bellmann (1998), Düll/Bellmann (1999), Wilkens/Leber (2003), Büchel/Pannenberg (2004) und Kuckulenz/Meyer (2006).

Die Tarifgebundenheit eines Betriebes hängt tendenziell positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung zusammen. Dies könnte auf das Vorhandensein weiterbildungsrelevanter Klauseln in Tarifverträgen zurückzuführen sein (vgl. Zickert 2007). Aber auch die fehlende Möglichkeit der untertariflichen Bezahlung könnte die Betriebe dazu veranlassen, bessere Qualifikationen und somit höhere Produktivität bei den Mitarbeitern auf dem Wege der Fort- und Weiterbildung zu fördern. Knapp zwei Drittel der tarifgebundenen Betriebe haben die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten im 1. Halbjahr 2008 gefördert, während nur etwa zwei von fünf nicht tarifgebundene Betriebe im gleichen Zeitraum weiterbildungsaktiv waren (vgl. Abbildung 4). Dieser deskriptive Befund gilt weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße, wobei das Ausmaß der Unterschiede in Betrieben ab 20 Beschäftigten tendenziell sinkt, während die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung auch in nicht tarifgebundenen Betrieben erheblich steigt (77% vs. 91% der tarifgebundenen Betriebe).

**Tabelle 2: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach Tarifgebundenheit und Betriebsgröße, in %**

	<b>Alle Betriebe</b>	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	26	34
tarifgebundene Betriebe	29	34
nicht tarifgebundene Betriebe	22	36
	<b>Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten</b>	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	25	48
tarifgebundene Betriebe	27	45*
nicht tarifgebundene Betriebe	23	51
	<b>Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten</b>	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	27	30
tarifgebundene Betriebe	30	32
nicht tarifgebundene Betriebe	21	27

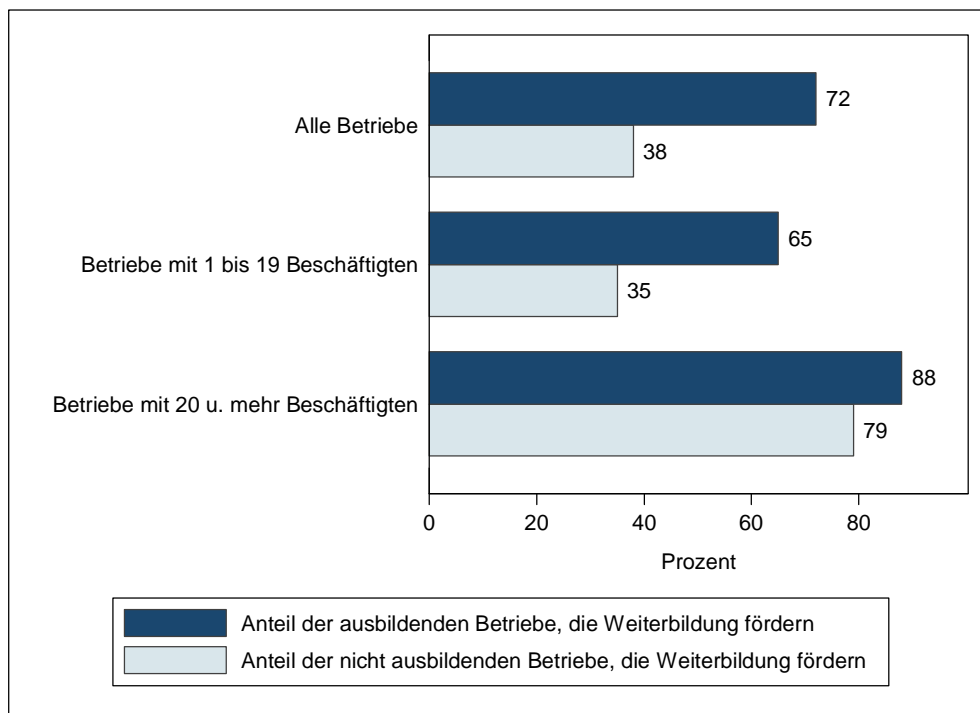
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Der positive Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Tarifgebundenheit zeigt sich auch bei der Betrachtung der Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigte (vgl. Tabelle 2). Diese beträgt 29% in tarifgebundenen Betrieben und 22% in Betrieben ohne tarifvertragliche Bindung. In Betrieben ab 20 Beschäftigten steigt die Weiterbildungsquote auf 30% und liegt neun Prozentpunkte über der

entsprechenden Teilnahmequote in den nicht tarifgebundenen Betrieben. Auch die Weiterbildungsintensität (Zahl der weitergebildeten Personen in Relation zur Beschäftigung *in Weiterbildungsbetrieben*) ist in tarifgebundenen Betrieben dieser Größenklasse höher (32%) als in nicht tarifgebundenen Betrieben (27%). Lediglich in tarifgebundenen Kleinbetrieben scheint die Weiterbildungsintensität mit 45% geringer zu sein als in Betrieben ohne einen Tarifvertrag (51%), wobei die geringe Fallzahl hierbei keine statistisch belastbaren Aussagen mehr erlaubt.

**Abbildung 5: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Auch die Ausbildungstätigkeit<sup>5</sup> eines Betriebes weist im Ergebnis dieser einfachen deskriptiven Analyse einen tendenziell positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungspartizipation auf. Während 72% der ausbildenden Betriebe auch die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben, taten dies nur 38% der Betriebe, die keine berufliche Ausbildung durchführen (vgl. Abbildung 5). Dieser Unterschied wird im Wesentlichen durch Kleinbetriebe getrieben, obwohl er in einem viel kleineren Ausmaß (neun Prozentpunkte) auch bei größeren Betrieben noch vorhanden ist. Ebenso die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigten ist insbesondere in ausbildend tätigen Kleinbetrieben (32%) erheblich höher als in nicht ausbildenden Betrieben (20%, vgl. Tabelle 3). In größeren Betrieben betragen die entsprechenden Weiterbildungsquoten 28% und 25%. Die Weiterbildungsintensität

<sup>5</sup> Im IAB-Betriebspanel gilt ein Betrieb dann als ausbildend tätig, wenn er zum Stichtag Auszubildende oder Beamtenanwärter im Bestand hat, Ausbildungsabsolventen 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.

tensität dagegen, also die Teilnahmequote in Weiterbildungsbetrieben, ist tendenziell höher in nicht ausbildenden Betrieben (39% vs. 33% in Ausbildungsbetrieben), allerdings werden die Unterschiede kleiner bei der Differenzierung nach der Betriebsgröße.

**Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung und Betriebsgröße, in %**

	<b>Alle Betriebe</b>	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	26	34
ausbildende Betriebe	28	33
nicht ausbildende Betriebe	22	39
	<b>Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten</b>	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	25	48
ausbildende Betriebe	32	48
nicht ausbildende Betriebe	20	49
	<b>Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten</b>	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	27	30
ausbildende Betriebe	28	30
nicht ausbildende Betriebe	25	31*

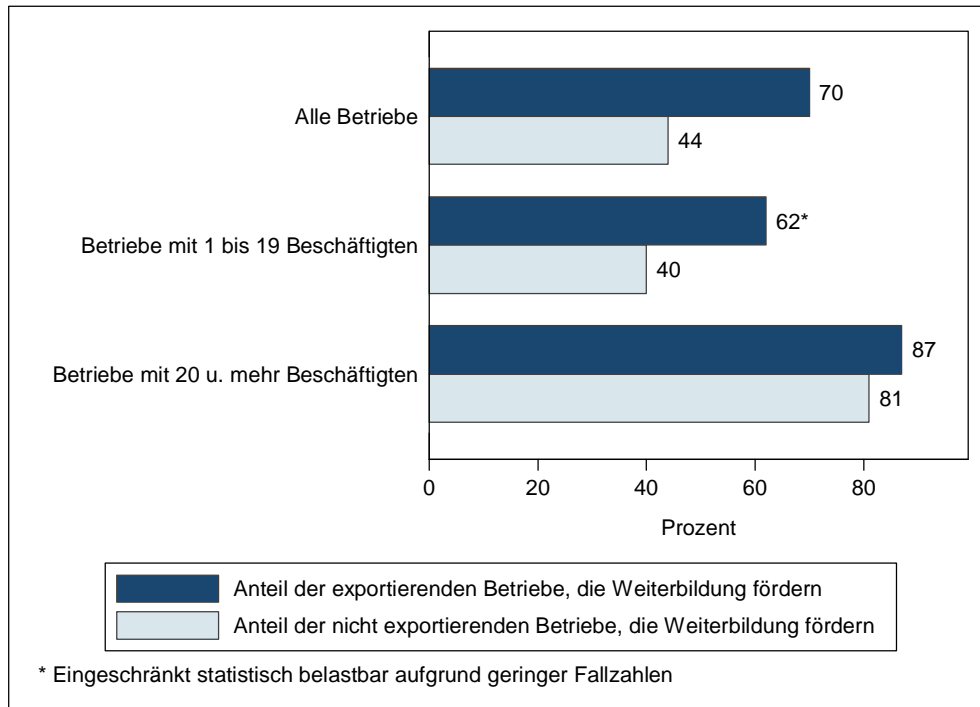
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Da bei exportierenden Betrieben ein höherer Konkurrenzdruck und somit ein tendenziell größerer Anreiz zur Qualifizierung der Mitarbeiter zwecks Steigerung ihrer Produktivität anzunehmen ist, wird nun analysiert, ob baden-württembergische Betriebe mit Exportumsätzen in größerem Maße weiterbilden als die nicht exportierenden Betriebe. Gemessen an Anteilen der Weiterbildungsbetriebe scheint dies in der Tat der Fall zu sein: 70% der Betriebe mit Exportumsätzen haben im 1. Halbjahr 2008 ihre Beschäftigten weitergebildet, bei den nicht exportierenden Betrieben waren nur 44% weiterbildungsaktiv (vgl. Abbildung 6). Bei größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten ist dieser Unterschied allerdings gering (87% vs. 81%). Die Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigte unterscheiden sich in Abhängigkeit von der Exporttätigkeit kaum, während die Weiterbildungsintensität in nicht exportierenden Betrieben eindeutig höher ausfällt (vgl. Tabelle 4). Somit scheint die Exporttätigkeit im

Ergebnis dieser einfachen bivariaten Analyse kein verlässliches Indiz einer höheren Weiterbildungsbe- teiligung zu sein.<sup>6</sup>

**Abbildung 6: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2008, diffe- renziert nach Exporttätigkeit, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe mit Angaben zum Umsatz.

Abschließend wird nun betrachtet, ob Innovationstätigkeit der Betriebe in einem Zusammenhang mit dem Ausmaß der Fort- und Weiterbildungsförderung steht. Denn eine Innovationstätigkeit setzt eine kontinuierliche und intensive Entwicklung des betrieblichen Humankapitals voraus, damit Erfolg versprechende Neuerungen in den Wertschöpfungsprozess eingebracht bzw. innerbetrieblich entwickeln werden können. Zur Steigerung des Humankapitals können Betriebe auf dem Wege der Fort- und Weiterbildung entscheidend beitragen.

Als „innovative Betriebe“ werden nachfolgend solche definiert, auf die für das abgelaufene Geschäftsjahr (2007) mindestens ein Merkmal zutrifft:

- sie haben eine bereits angebotene Leistung oder ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt,

<sup>6</sup> Auch eine direkte Differenzierung nach dem Grad des Konkurrenzdrucks liefert anhand der Anteile der Weiterbildungsbetriebe und Weiterbildungsquoten kaum Evidenz dafür, dass Betriebe, die einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, mehr weiterbilden würden. Hierbei werden keine Kausalitätsaussagen getroffen. Eine tiefer gehende Analyse bedarf der Modellierung einer Vielzahl der Einflussfaktoren und einer Anwendung multivariater Analysemethoden.

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

**Tabelle 4: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach Exporttätigkeit und Betriebsgröße, in %**

<b>Alle Betriebe</b>		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt**	25	34
kein Exporteur	25	37
Exporteur	24	29
<b>Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten</b>		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	24	48
kein Exporteur	24	51
Exporteur	23*	35
<b>Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten</b>		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	26	29
kein Exporteur	26	30
Exporteur	25	28

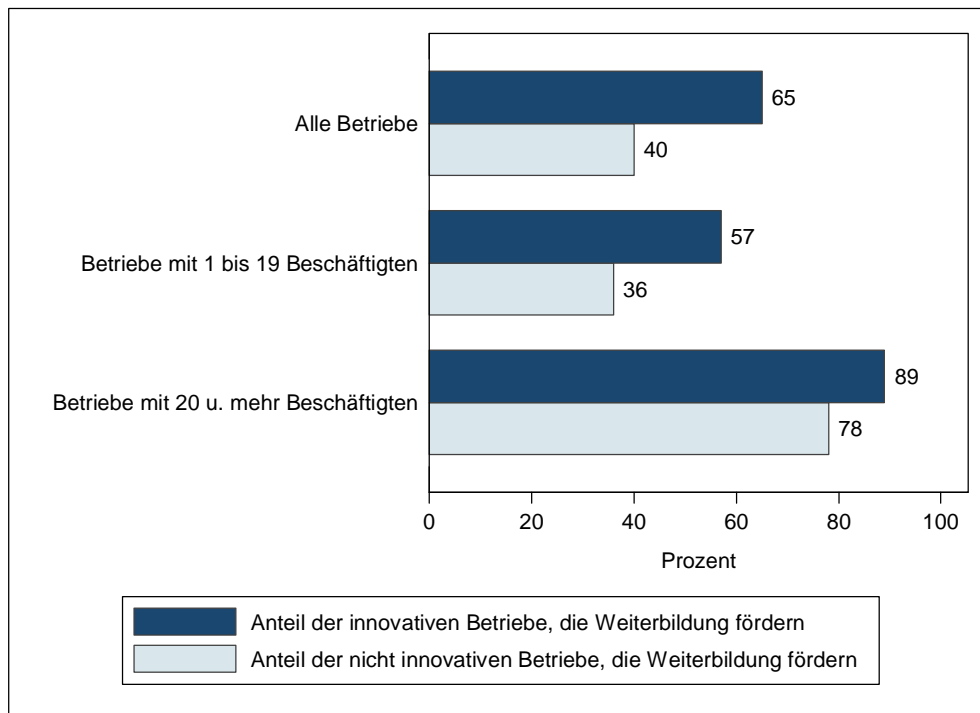
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

\*\* Aufgrund geänderter Basis (Betriebe mit Angaben zum Umsatz) geringe Abweichungen zu Angaben in Tabellen 1-3.

Eine Aufschlüsselung nach der Innovationstätigkeit zeigt wie erwartet höhere Anteile der Weiterbildungsbetriebe unter innovativen Betrieben (65%) als unter Betrieben, die keine Innovationstätigkeiten in 2007 durchführten (40%). Der Unterschied ist insbesondere bei den Kleinbetrieben (57% vs. 36%), aber auch bei größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten (89% vs. 78%) erkennbar.

**Abbildung 7: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach Innovationstätigkeit, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Auch die Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigten lassen deutlich erkennen, dass die innovativen Betriebe unabhängig von der Betriebsgröße im 1. Halbjahr 2008 insgesamt mehr Beschäftigte weitergebildet haben als die nicht innovativen Betriebe (28% vs. 24%). Die Weiterbildungsintensität ist aber nur in größeren Betrieben mit Innovationstätigkeiten knapp höher als in nicht innovativen Weiterbildungsbetrieben (31% vs. 30%). In Kleinbetrieben, wie schon oben in Bezug auf andere betriebliche Merkmale gesehen, liegt die Weiterbildungsintensität in nicht innovativen Betrieben mit 52% um einiges höher als in Betrieben, die Innovationen implementiert haben.

Die obige Analyse lässt somit auf Basis von vier betrieblichen Merkmalen (Tarifgebundenheit, Ausbildungs-, Export- und Innovationstätigkeit) folgendes erkennen. Die Evidenz dafür, dass diese Merkmale positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe korrelieren, ist in den höheren Anteilen der Weiterbildungsbetriebe sowie i.d.R. höheren Weiterbildungsquoten in Bezug auf *alle* Beschäftigten in den Betrieben, auf die das jeweilige Merkmal zutrifft, überwiegend vorhanden. Dagegen fällt die Weiterbildungsintensität, also der Anteil der weitergebildeten Personen in Bezug auf die Beschäftigung nur *in Weiterbildungsbetrieben*, für die Gruppe der Betriebe, die das jeweilige Differenzierungsmerkmal aufweisen, meistens geringer aus. Dieses auf den ersten Blick widersprüchliche Ergebnis kommt u.a. dadurch zustande, dass diese Analyse lediglich eine grobe Differenzierung nach der Betriebsgröße erlaubt und die Größeneffekte somit nicht vollständig erkennbar sind. So sind Betriebe, die das jeweilige Differenzierungsmerkmal aufweisen, im Durchschnitt drei- bis fünfmal so groß wie die übrigen



Betriebe. Dies gilt auch innerhalb der nach Größe gebildeten Betriebsgruppen („Kleinbetriebe“ mit bis zu 19 Beschäftigten und „größere Betriebe“ mit 20 und mehr Beschäftigten). Somit kann bei Betrieben mit nur wenigen Beschäftigten bereits eine geringe Zahl an Weiterbildungsmaßnahmen zu vergleichsweise hohen Weiterbildungsquoten führen. Betrachtet man – wie bei der Berechnung der Weiterbildungsintensität – nur die Teilmenge der Weiterbildungsbetriebe, bei denen mindestens eine Weiterbildungsteilnahme auf der einzelbetrieblichen Ebene vorliegt, so wirken sich die Betriebsgrößenunterschiede noch stärker auf die Weiterbildungsquoten aus. Die „wahren“ Einflüsse auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten können somit nur bei gleichzeitiger Berücksichtigung aller relevanten Faktoren unter Anwendung multivariater Verfahren erkannt werden, während die oben vorgestellten deskriptiven bivariaten Analysen das Ziel verfolgten, das Ausmaß der Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsförderung zwischen Betriebsgruppen festzustellen, die nach möglicherweise relevanten betrieblichen Merkmalen differenziert wurden.

**Tabelle 5: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach Innovationstätigkeit und Betriebsgröße, in %**

<b>Alle Betriebe</b>		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	26	34
innovative Betriebe	28	33
nicht innovative Betriebe	24	38
<b>Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten</b>		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	25	48
innovative Betriebe	28	44
nicht innovative Betriebe	23	52
<b>Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten</b>		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	27	30
innovative Betriebe	28	31
nicht innovative Betriebe	24	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten: Während eher wenig Unterschiede zwischen exportierenden und nicht exportierenden Betrieben hinsichtlich des Ausmaßes der betrieblichen Weiterbildungsförderung festgestellt werden konnten, sind sie bei der Differenzierung nach Innovationstätigkeit, Tarifgebun-

denheit und Ausbildungstätigkeit durchaus vorhanden. Insbesondere die Weiterbildungsquoten in Relation zu allen Beschäftigten einer Betriebsgruppe zeigen, dass in innovativen Betrieben, tarifgebundenen Betrieben sowie ausbildend tätigen Betrieben im 1. Halbjahr 2008 mehr Beschäftigte an einer Weiterbildung teilgenommen haben als in Betrieben, die das jeweilige Merkmal nicht aufweisen.<sup>7</sup> Obwohl der positive Zusammenhang durchaus plausibel erscheint, können dabei keine Kausalitätsschlüsse gezogen werden.

### 3 Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen<sup>8</sup>

Während die Anteile der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben sowie Weiterbildungsquoten im Kapitel 2 über das allgemeine Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsförderung Auskunft geben, wird nunmehr analysiert, um welche Arten von Weiterbildung es sich dabei handelt. Im IAB-Betriebspanel 2008 machten die Befragten Angaben dazu, ob eine oder mehrere der folgenden inner- oder außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Kostenübernahme oder Freistellung der Mitarbeiter gefördert wurden:

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

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

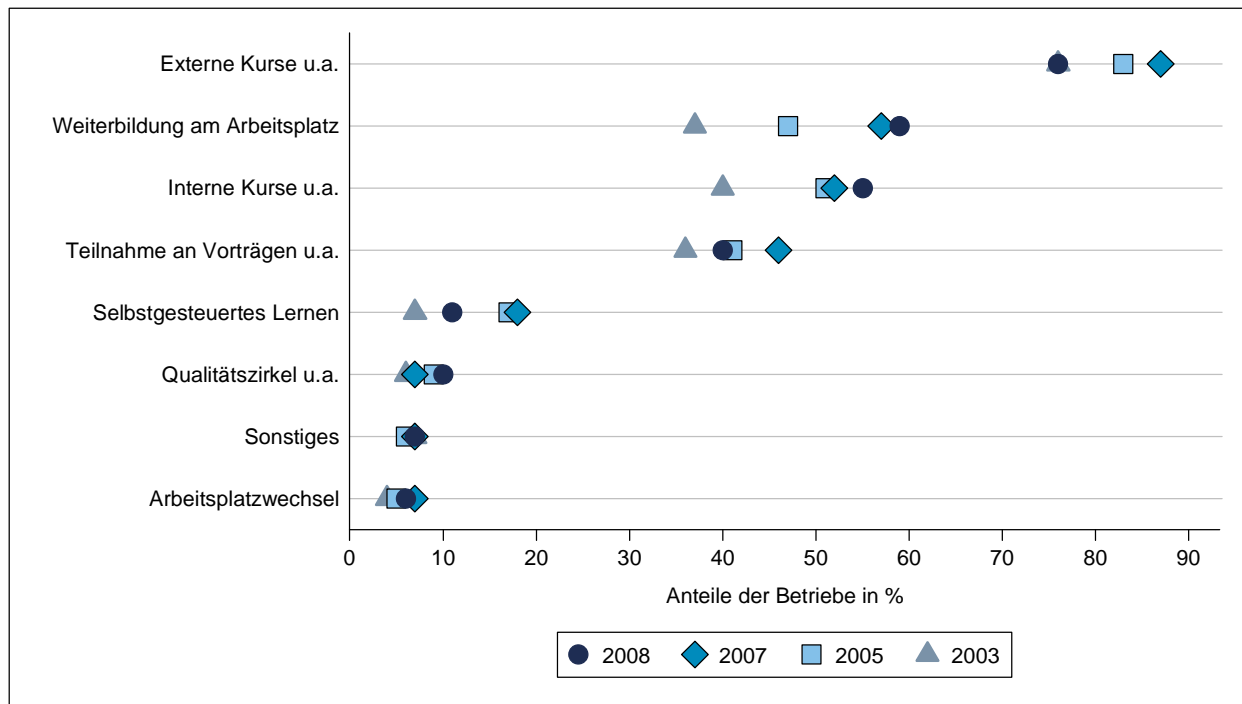
Wie Abbildung 8 entnommen werden kann, waren externe Kurse, Lehrgänge und Seminare im 1. Halbjahr 2008 nach wie vor die meist verbreitete Weiterbildungsmaßnahme. Allerdings ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, in denen sie im 1. Halbjahr 2008 zur Anwendung kam, gegenüber dem Vorjahr um mehr als zehn Prozentpunkte gesunken und lag mit 76% auf dem Niveau des 1. Halbjahres 2003. Geringfügig gestiegen dagegen ist die Bedeutung der Weiterbildung am Arbeitsplatz (59%) sowie der internen Kurse, Lehrgänge und Seminare (55%). Bei beiden Maßnahmen für die vier Beobach-

<sup>7</sup> Eine einfache probit-Analyse, in der die betriebliche Weiterbildungsentscheidung durch die Betriebsgröße, Brancheneinflüsse sowie die oben aufgeführten Differenzierungsmerkmale erklärt wird, bestätigt die positive Korrelation.

<sup>8</sup> 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 Abbildungen und Tabellen.

tungszeiträume (jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 und 2008) ist ein kontinuierlicher Anstieg der Anteile der praktizierenden Betriebe zu beobachten. Zwei von fünf Betrieben ließen ihre Beschäftigten im 1. Halbjahr 2008 an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen als Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Gegenüber dem Vorjahr ist der Verbreitungsgrad dieser Maßnahme jedoch um sechs Prozentpunkte gesunken.

**Abbildung 8: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

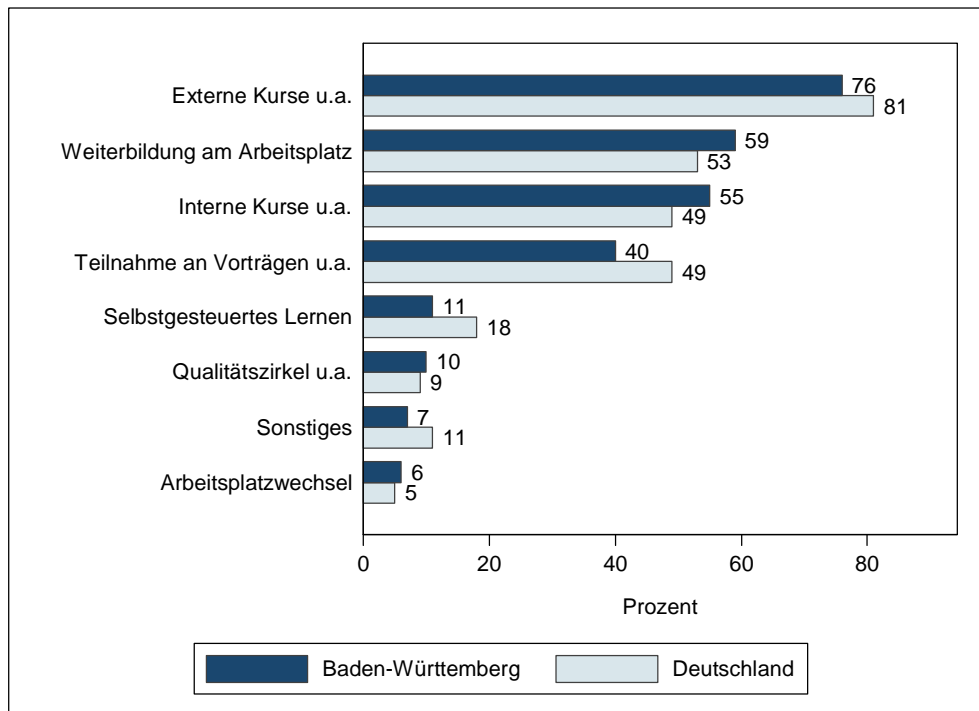
Mehrfachnennungen möglich.

Eher geringe Verbreitung im Südwesten verzeichnen – wie schon in Vorjahren – das selbstgesteuerte Lernen (11% der Weiterbildungsbetriebe), Qualitätszirkel u.a. (10%), Arbeitsplatzwechsel (6%) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (7%). Auffällig ist der Rückgang des Anteils der Weiterbildungsbetriebe, die selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher) praktizieren: Dieser stieg zunächst von 7% im 1. Halbjahr 2003 auf 18% im 1. Halbjahr 2007, ist aber am aktuellen Rand auf 11% gesunken. Weitere Wellen des IAB-Betriebspanels werden zeigen, ob es sich dabei um eine vorübergehende Schwankung handelt. Grundsätzlich ist zu erwarten, dass die weniger formellen, selbstgesteuerten Formen der Weiterbildung in einer Wissensgesellschaft mit der steigenden Notwendigkeit des lebenslangen Lernens an Attraktivität gewinnen.

Vor allem Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) sowie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare werden von baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben häufiger angewandt als in Deutschland insgesamt (vgl. Abbildung 9). Der Anteil der Betriebe, die diese Maßnahmen

im 1. Halbjahr 2008 ergriffen haben, liegt um jeweils sechs Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Wert. Die externen Kurse dagegen und insbesondere die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen sowie das selbstgesteuerte Lernen wurden von südwestdeutschen Arbeitgebern tendenziell weniger gefördert als in Deutschland insgesamt. Etwa gleiche Bedeutung hatten sowohl in Baden-Württemberg als auch in der gesamten Bundesrepublik die Förderung von Qualitätszirkel u.a. und der Arbeitsplatzwechsel.

**Abbildung 9: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen und deutschen Betrieben ergriffen wurden, 1. Halbjahr 2008, Anteile der Betriebe in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen, Infratest.

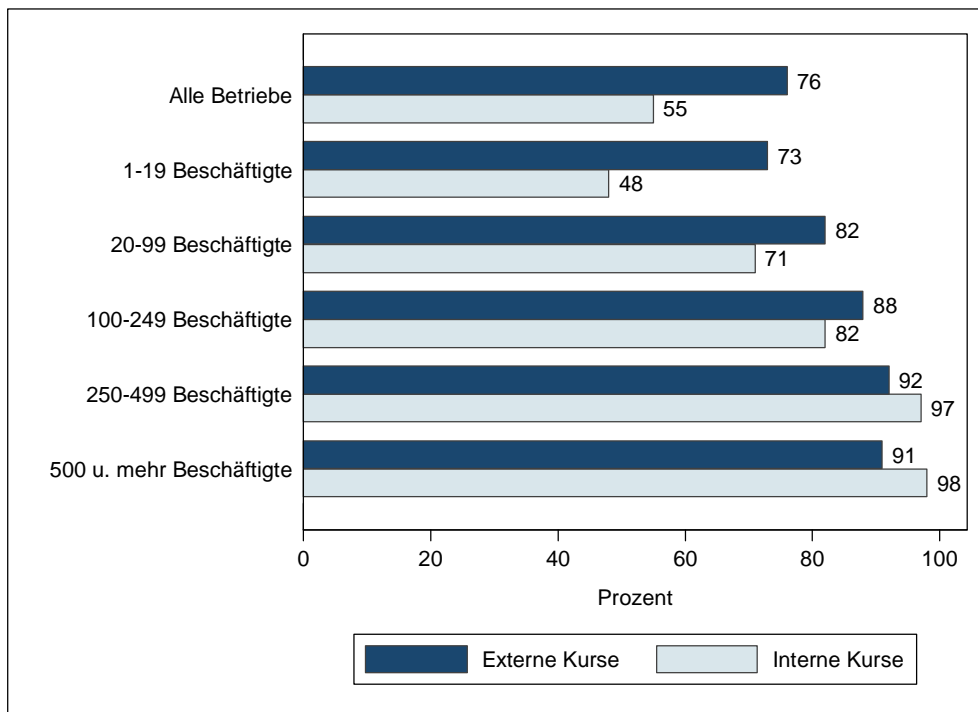
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

Mehrfachnennungen möglich.

Im Folgenden werden die vier meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen (externe Kurse u.a., interne Kurse u.a., Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen u.a.) differenziert nach Betriebsgröße und Branche betrachtet. Der Verbreitungsgrad sowohl externer als auch interner Kurse, Lehrgänge und Seminare steigt mit der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 10). Jedoch sind die Betriebsgrößenunterschiede im Bereich externer Kurse u.a. weit weniger ausgeprägt. Bereits 73% der weiterbildenden Kleinbetriebe greifen auf dieses Weiterbildungsinstrument zurück; dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem baden-württembergischen Durchschnitt (76%). Dagegen bietet nur knapp die Hälfte der weiterbildenden Kleinbetriebe auch betriebsinterne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an. Dieser Anteil steigt jedoch rasch mit der Betriebsgröße. Ab 250 Beschäftigten werden interne Kurse u.a. von fast allen Weiterbildungsbetrieben durchgeführt (97-98%) und sind sogar mehr verbreitet als die Nutzung externer Lehrangebote (91-92%). Für große Betriebe mit entsprechenden Organisations-

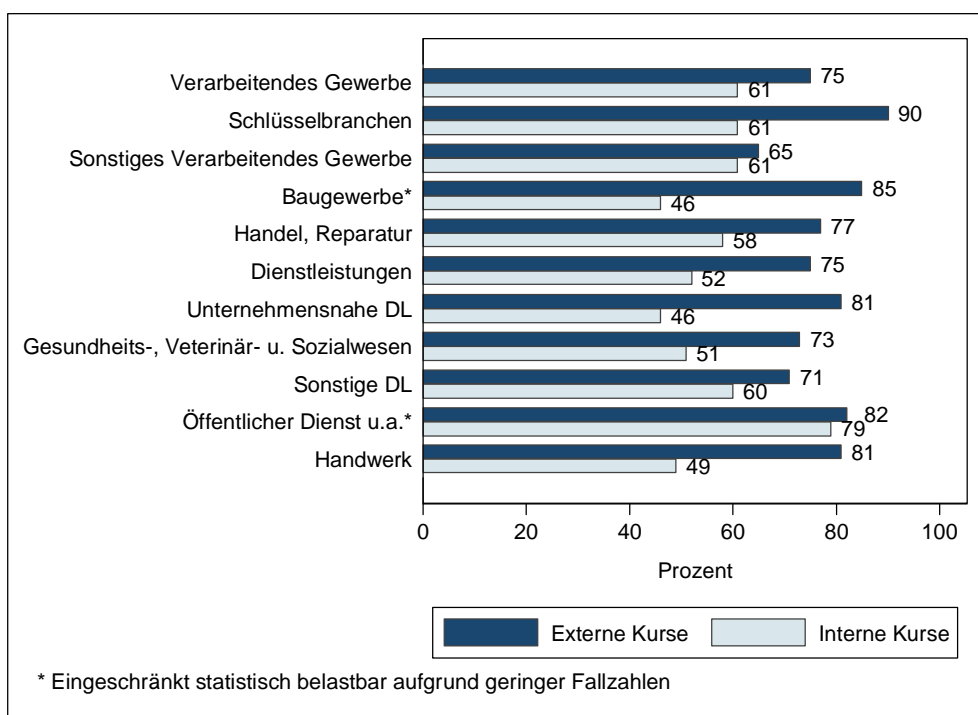
ressourcen sowie tendenziell höherer Zahl der Weiterbildungsteilnehmer sind hausinterne Veranstaltungen tendenziell attraktiver.

**Abbildung 10: Externe und Interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2008, nach Betriebsgröße, Anteile der Betriebe in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.  
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

**Abbildung 11: Externe und Interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2008, nach Branchen, Anteile der Betriebe in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.  
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

Über sämtliche Branchen hinweg spielten externe Kurse, Lehrgänge und Seminare dennoch eine wesentlich größere Rolle als die internen Kurse u.a. – mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes und von Organisationen ohne Erwerbscharakter, wo der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit internen Kursen mit 79% weit überdurchschnittlich und nur geringfügig unter dem Anteil der Betriebe mit externen Kursen (82%) ausfällt (vgl. Abbildung 11). Ebenfalls überdurchschnittlich – gemessen an den Anteilen der anwendenden Betriebe – war die Nutzung sowohl externer als auch interner Kurse u.a. in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (90% und 61%) sowie im Handel und in der Reparatur (77% und 58%). Eine Präferenz vor allem für externe Lehrangebote ist im Baugewerbe (85%), bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (81%) sowie im Handwerk (81%) feststellbar. In Relation zum Landesdurchschnitt von 55% war die Nachfrage nach *internen* Kursen u.a. noch im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (61%) und in den Sonstigen Dienstleistungen (60%) überdurchschnittlich.

Neben externen und internen Kursen u.a. gehört die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einarbeitung, Unterweisung) zu den meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen im Südwesten: Im 1. Halbjahr 2008 kam sie in 59% der Weiterbildungsbetriebe zur Anwendung. Der Verbreitungsgrad dieser Maßnahme steigt zunächst mit der Betriebsgröße und erreicht in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten den Spitzenwert von 93% (vgl. Tabelle 6). Allerdings sind es nur noch 84% Großbetriebe ab 500 Beschäftigten, die im 1. Halbjahr 2008 Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz durchführten. Auch zwischen den Branchen zeigen sich erhebliche Unterschiede im Einsatz dieser Weiterbildungsmaßnahme. Während drei von vier Betriebe im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe direkt am Arbeitsplatz weiterbilden und auch im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (65%) sowie in den Sonstigen Dienstleistungen (60%) diese Maßnahme tendenziell bei überdurchschnittlich vielen Betrieben zum Einsatz kommt, war sie im Handel und in der Reparatur (46%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (51%) eher weniger verbreitet. Interessanterweise fiel der Anteil der am Arbeitsplatz weiterbildender Betriebe im 1. Halbjahr 2008 auch im Handwerk leicht unterdurchschnittlich aus (57%).

Die nächstverbreitete Weiterbildungsmaßnahme – Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u.a. – hat mit 40% der anwendenden Betriebe im Landesdurchschnitt eine deutlich geringere Bedeutung als die drei gerade geschilderten Maßnahmen, findet aber zumindest bei größeren Betrieben in einem durchaus hohen Maß Anwendung: Ab 250 Beschäftigten sind es mehr als vier von fünf Betrieben, die ihre Beschäftigten mittels Teilnahme an Vorträgen u.a. fort- und weiterbilden (vgl. Tabelle 6). Insbesondere in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes, wo viele der Großbetriebe angesiedelt sind, ist die Nutzung dieser Weiterbildungsmaßnahme weitaus mehr verbreitet (67%) als in anderen Branchen. Noch überdurchschnittlich viele Betriebe fördern Teilnahmen an Vorträgen u.a. im Öffentlichen Dienst u.a. (53%) und in den Unternehmensnahen Dienstleis-

tungen (47%) – beides Branchen mit hohen Akademikeranteilen. Eher weniger zum Einsatz kommt diese Art von Weiterbildung im Handel und in der Reparatur (30%), in den Sonstigen Dienstleistungen (32%) sowie im Handwerk (34%).<sup>9</sup>

**Tabelle 6: Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2008, nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %**

	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen u.a.
Baden-Württemberg	59	40
1-19 Beschäftigte	54	36
20-99 Beschäftigte	70	48
100-249 Beschäftigte	86	67
250-499 Beschäftigte	93	83
500 u. mehr Beschäftigte	84	85
Verarbeitendes Gewerbe	68	50
Schlüsselbranchen	59	67
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	74	40
Baugewerbe*	57	47
Handel, Reparatur	46	30
Dienstleistungen	62	39
Unternehmensnahe DL	59	47
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	65	39
Sonstige DL	60	32
Öffentlicher Dienst u.a.*	51	53
Handwerk	57	34

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zum Schluss dieses Kapitels wird zusammenfassend gezeigt, wie sich der Einsatz der inner- bzw. außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Branche unterscheidet.<sup>10</sup> Im Allgemeinen sind außerbetriebliche Maßnahmen wie externe Kurse u.a. und Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen, Messen etwas mehr verbreitet (81% der Betriebe) als die Gesamtheit aller innerbetrieblichen<sup>11</sup> Maßnahmen (74%). Insbesondere die Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten ergreifen wesentlich häufiger außerbetriebliche (79%) als innerbetriebliche (69%) Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Tabelle 7). Ab der nächsten Betriebsgrößenklasse kommen beide Arten von Weiterbildung etwa gleich häufig zum Einsatz (gemessen an Anteilen der anwendenden Weiterbildungsbetriebe). In Betrieben ab 100 Beschäftigten wird tendenziell häufiger intern weitergebildet; fast alle Großbetriebe führen interne Weiterbildungsmaß-

<sup>9</sup> Wie sich der Verbreitungsgrad der vier meist ergriffenen Weiterbildungsmaßnahmen – aufgeschlüsselt nach der Betriebsgröße und Branche – seit 2003 verändert hat, kann den Tabellen 12 bis 15 im Anhang 1 entnommen werden.

<sup>10</sup> Zusätzlich ist die Nutzung inner- sowie außerbetrieblicher Maßnahmen nach Betriebsgröße und Branche im Zeitablauf in Tabellen 16 und 17 (Anhang 1) dargestellt.

<sup>11</sup> Hierzu zählen interne Kurse/Lehrgänge/Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Qualitätszirkel u.ä.

nahmen durch, während neun von zehn Großbetriebe ebenfalls auf externe Weiterbildungsangebote zurückgreifen.

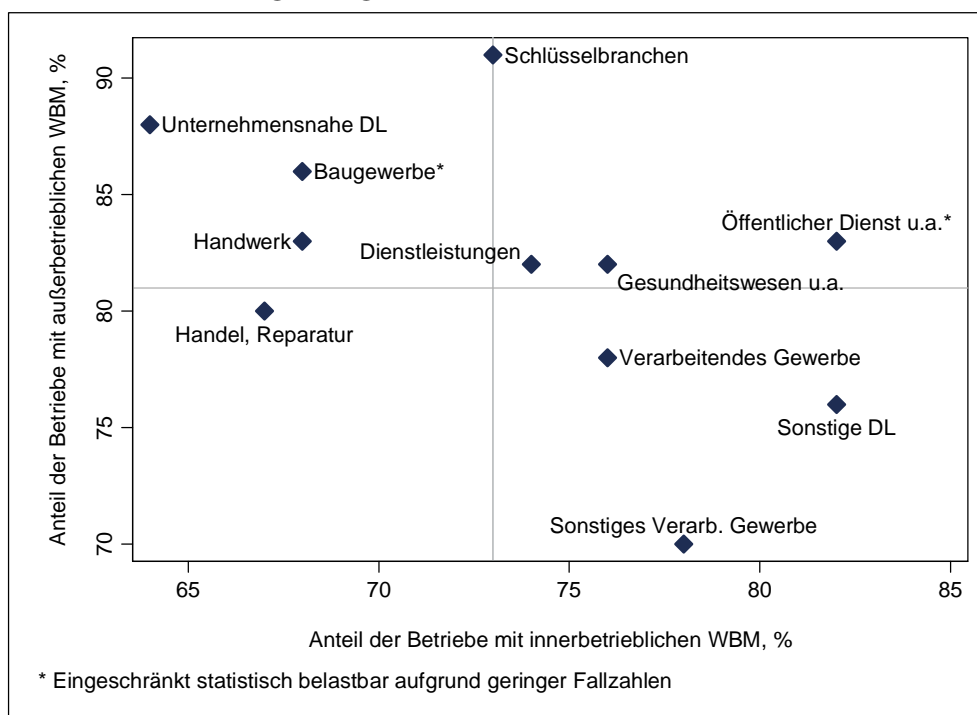
**Tabelle 7: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2008, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)**

	außerbetriebliche Maßnahmen	innerbetriebliche Maßnahmen
Baden-Württemberg	81	74
1-19 Beschäftigte	79	69
20-99 Beschäftigte	86	86
100-249 Beschäftigte	90	96
250-499 Beschäftigte	98	98
500 u. mehr Beschäftigte	91	99

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

**Abbildung 12: Verbreitung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2008, nach Branche, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

WBM: Weiterbildungsmaßnahmen

Im Branchenvergleich kommt überdurchschnittliche Nutzung von außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in den Schlüsselbranchen (91%), in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (88%), im Baugewerbe (86%) sowie im Handwerk (83%) vor (vgl. Abbildung 12). Überwiegend innerbetrieblich wird im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (79%) und bei den Sonstigen Dienstleistern (82%) weitergebildet. Im Öffentlichen Dienst, im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie im Dienstleistungssektor insgesamt sind beide Weiterbildungsarten tendenziell mehr verbreitet als im Landesdurchschnitt. Verhältnismäßig niedrige Anteile der Betriebe, welche die Gesamtheit der innerbetrieblichen (68%) als auch außerbetrieblichen (80%) Weiterbildungsmaßnahmen nutzen, kommen



im Handel und in der Reparatur vor, obwohl diese Branche bei der Anwendung einzelner Maßnahmen (externe und interne Kurse) noch leicht über dem Durchschnitt lag.

#### **4 Qualifikationsstruktur der Beschäftigung und Weiterbildungsförderung**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zum Qualifizierungsprozess der Beschäftigten, der im Zuge des Wandels zu einer Wissensgesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt. Das allgemeine Qualifikationsniveau der Beschäftigten spielt allerdings eine wesentliche Rolle, ob sie in ihrer beruflichen Laufbahn fort- und weitergebildet werden. So ist mehrfach belegt worden, dass die gering Qualifizierten seltener die Möglichkeit haben an einer Weiterbildung teilzunehmen als die qualifizierten Beschäftigten (vgl. Wilkens/Leber 2003, Düll/Bellmann 1999). Auch die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen die niedrigsten und weiter sinkenden Weiterbildungsquoten für Beschäftigte, deren Tätigkeiten keine berufliche Ausbildung erfordern. So nahmen im 1. Halbjahr 2007 nur noch 7% der baden-württembergischen Beschäftigten, die einen Einfacharbeitsplatz inne hatten, an Weiterbildungsmaßnahmen teil, während die Weiterbildungsquote für qualifizierte Beschäftigte 28% und für hochqualifizierte Beschäftigte 35% betrug (vgl. Bohachova/Sporkmann 2008).

Im Weiteren kann man für das 1. Halbjahr 2008 betrachten, wie sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten mit und ohne Weiterbildungsförderung unterscheidet.<sup>12</sup> Dabei wird zwischen drei Qualifikationsstufen in Bezug auf Erwerbstätigkeit differenziert:

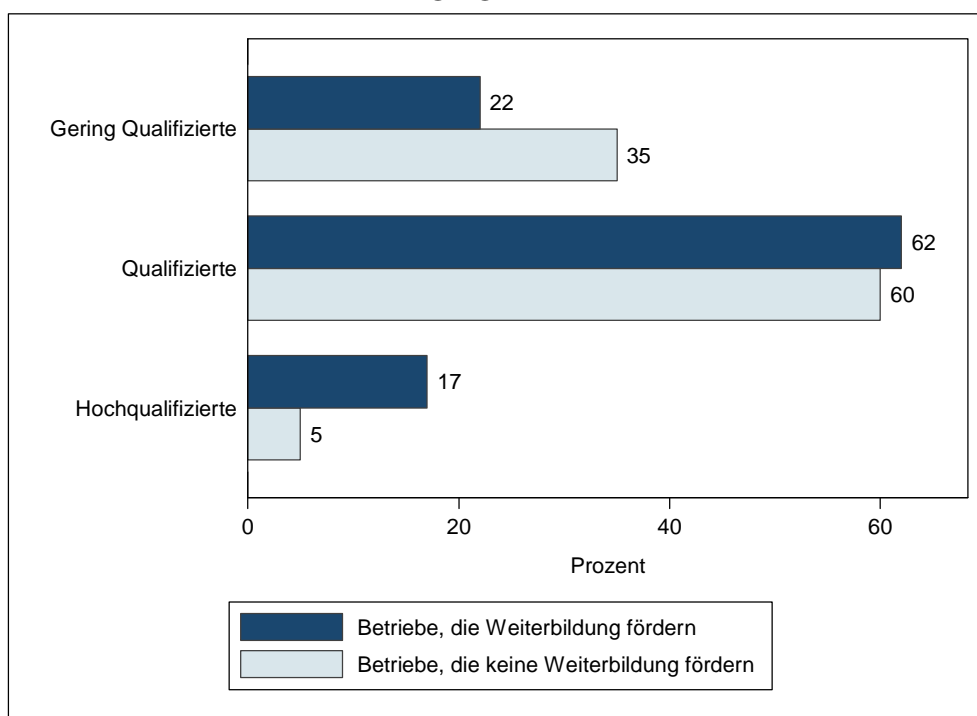
- einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern,
- qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern,
- qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

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

Wie Abbildung 13 entnommen werden kann, bestehen deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und in Betrieben, die im 1. Halbjahr 2008 keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben. Zum einen beträgt der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach)Hochschulstudium erfordert, in Weiterbildungsbetrieben 17%, während er in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen lediglich bei 5% liegt. Zum anderen weisen Weiterbildungsbetriebe einen wesentlich niedrigeren Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten („ge-

ring Qualifizierte“) auf. In diesen Betrieben hat etwa jeder fünfte Mitarbeiter einen Einfacharbeitsplatz inne, während in Betrieben ohne Weiterbildungsförderung noch mehr als jeder dritte Beschäftigte einfache Tätigkeiten ausübt. Schon seit Jahren bewegt sich der Anteil der gering Qualifizierten in Weiterbildungsbetrieben auf diesem weit unterdurchschnittlichen Niveau (vgl. Abbildung 21 im Anhang 1). Dieses Ergebnis bestätigt noch einmal, dass die Chancen der Inhaber von Einfacharbeitsplätzen auf bessere Qualifizierung mittels der betrieblicher Fort- und Weiterbildung gering sind, da in ihrem betrieblichen Umfeld Weiterbildung überwiegend nicht gefördert wird.

**Abbildung 13: Weiterbildungsförderung der Betriebe im 1. Halbjahr 2008, differenziert nach der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung, in %**



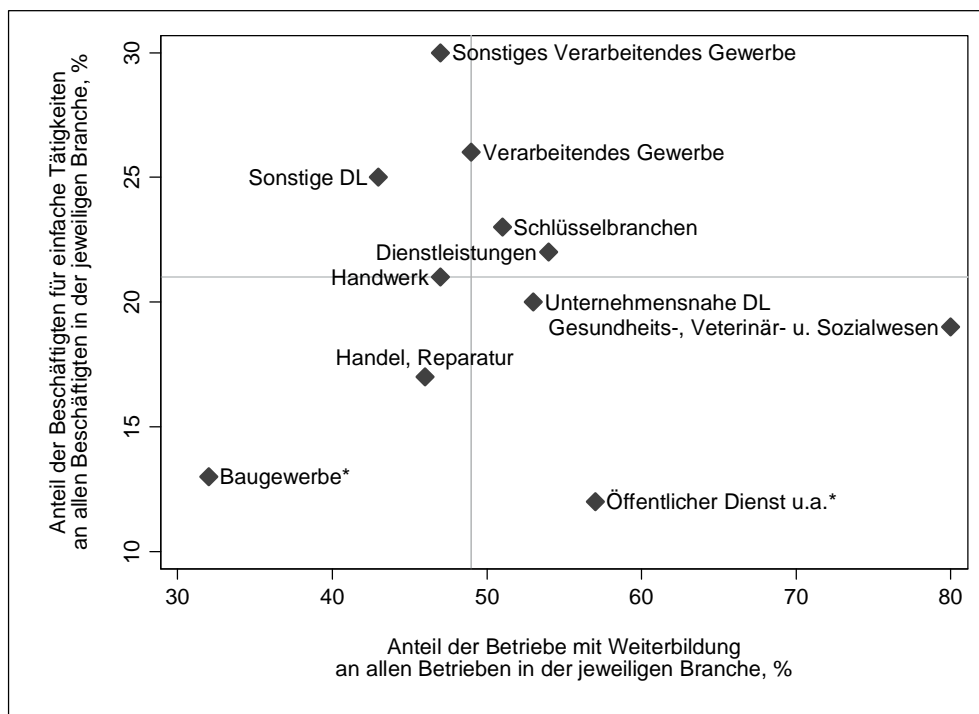
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Ein gewisser (negativer) Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der einfachen (gering qualifizierten) Beschäftigung und der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist auch bei einer Differenzierung nach Branchen feststellbar (vgl. Abbildung 14). So weisen Branchen mit den höchsten Anteilen gering Qualifizierter – die Sonstigen Dienstleistungen sowie das Sonstige Verarbeitende Gewerbe – auch unterdurchschnittliche Anteile an Betrieben auf, die im 1. Halbjahr 2008 Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert haben. Umgekehrt gibt es Branchen mit verhältnismäßig niedrigen Anteilen der Einfacharbeitsplätze wie der Öffentliche Dienst u.a., das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo überproportional viele Betriebe weiterbildungsaktiv waren. Es gibt aber auch Ausnahmen. Obwohl der Anteil der Einfacharbeitsplätze im Baugewerbe im

<sup>12</sup> Eine Analyse der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer selbst ist für die Welle 2008 leider nicht möglich, da sie nicht erhoben wurde.

Branchenvergleich einer der niedrigsten ist, gibt es in dieser Branche auch die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung. Außerdem fällt auf, dass einige Branchen mit etwa gleichem Ausmaß der Weiterbildungsförderung – gemessen an Anteilen der Weiterbildungsbetriebe – durchaus große Unterschiede in den Anteilen der Einfacharbeitsplätze aufweisen. Dies trifft beispielsweise auf den Handel und die Reparatur (17% der Einfacharbeitsplätze), Handwerk (21%) und das Sonstige Verarbeitende Gewerbe (30%) zu, die einen etwa gleichen Anteil der Weiterbildungsbetriebe (46-47%) aufweisen. Umgekehrt gibt es Branchen mit etwa gleichen Anteilen an Einfacharbeitsplätzen – so die Unternehmensnahen Dienstleister (20%) und das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (19%) – die sich jedoch im Ausmaß der Weiterbildung erheblich unterscheiden, auch wenn deren Weiterbildungsanteile mit 53% und 80% im Branchenvergleich beide überdurchschnittlich sind.

**Abbildung 14: Quoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten sowie betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen im 1. Halbjahr 2008, in %**



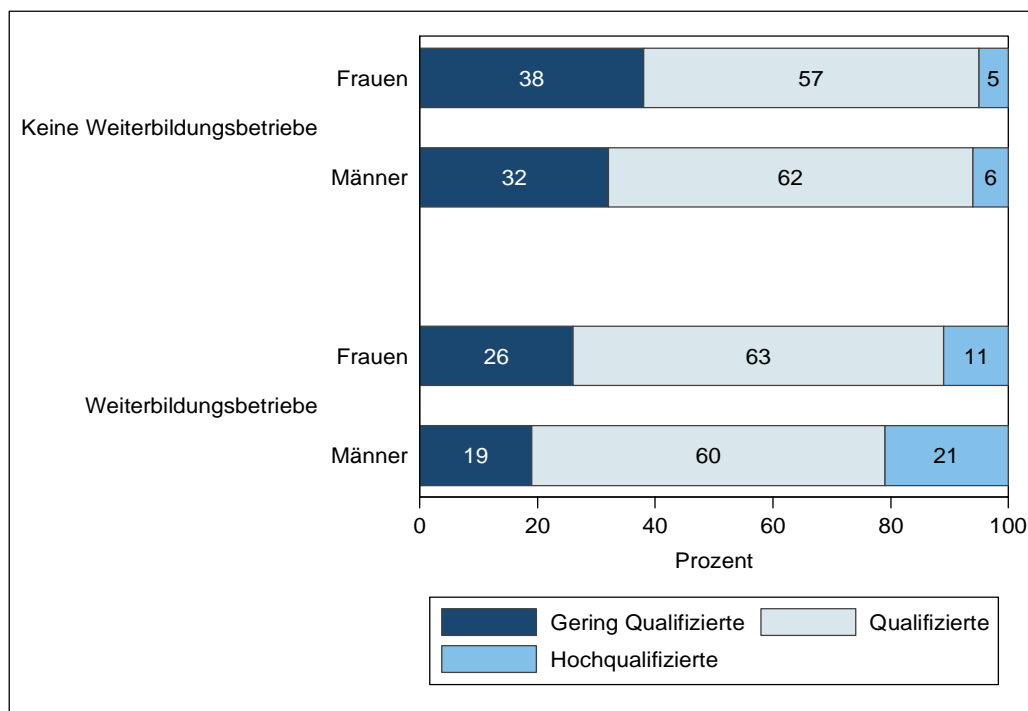
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Bevor im nächsten Kapitel die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen und Männer näher untersucht wird, ist es interessant zu wissen, ob und wie sich die geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet. Zunächst ist festzuhalten, dass der Anteil der Männer, welche einfache Tätigkeiten ausüben, unabhängig von der Weiterbildungsförderung der Arbeitgeber deutlich geringer ausfällt als der entsprechende Anteil der Frauen (vgl. Abbildung 15). Noch immer machen Einfacharbeitsplätze einen größeren Anteil der weiblichen Beschäftigung aus, obwohl er, wie die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, seit der Jahrtausendwende ungleich stärker zurückgegangen war als der männliche Anteil der gering Qualifizierten. Allerdings gibt es offensichtlich keine systematischen Unterschiede im Ausmaß der weiblichen oder männlichen

einfachen Beschäftigung im Zusammenhang mit der Weiterbildungsförderung der Betriebe: Sowohl in Weiterbildungsbetrieben als auch in Betrieben, die im 1. Halbjahr 2008 keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben, liegt der Geringqualifiziertenanteil der Frauen um sechs bis sieben Prozentpunkte über dem der Männer.

Anders sieht es bei der hochqualifizierten Beschäftigung aus. Während sich die Akademikeranteile der Frauen und Männer in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen kaum unterscheiden (5% vs. 6%), beträgt die Differenz in Weiterbildungsbetrieben bereits zehn Prozentpunkte. Etwa jeder fünfte Mann, der in einem Weiterbildungsbetrieb eingestellt ist, übt eine Tätigkeit aus, für die ein (Fach)Hochschulabschluss erforderlich ist; lediglich jede zehnte Frau hat einen vergleichbar anspruchsvollen Arbeitsplatz inne (vgl. Abbildung 15).<sup>13</sup> Die Frage ist nun, ob sich diese Unterschiede in der Qualifikationsstruktur auch auf die geschlechtsspezifische Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg niederschlagen, zumal gerade die hochqualifizierten Beschäftigten regelmäßig die höchsten Weiterbildungsquoten aufweisen (vgl. Bohachova/Sporkmann 2008). Dieser Frage geht das nächste Kapitel nach.

**Abbildung 15: Qualifikationsstruktur in baden-württembergischen Betrieben Mitte 2008, nach Weiterbildungsförderung und Geschlecht, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.  
Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

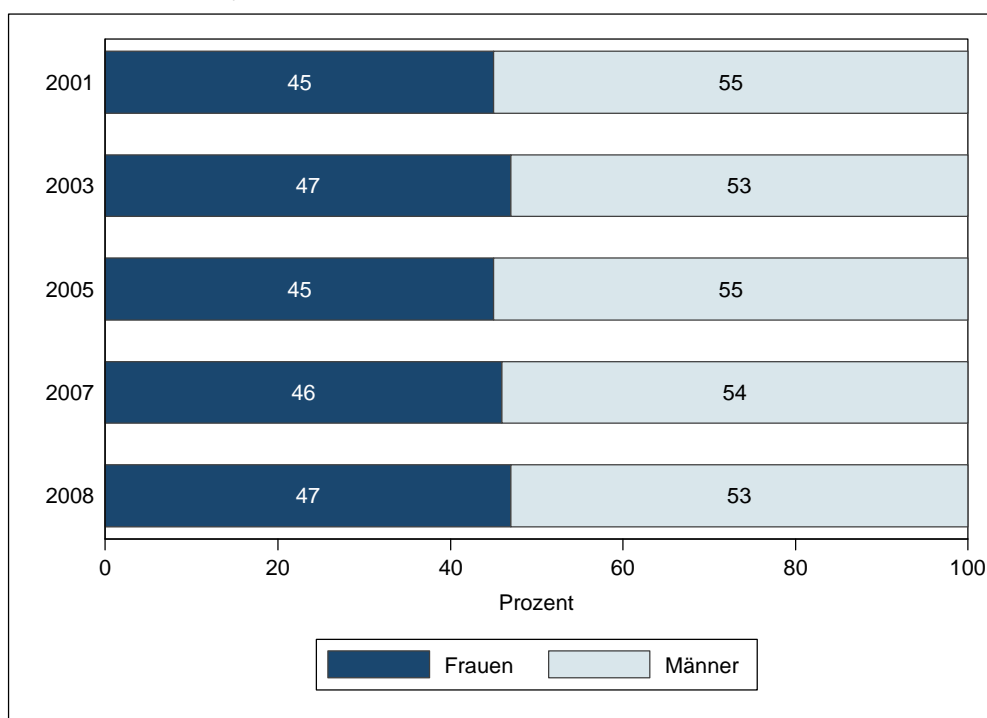
## 5 Weiterbildung von Frauen

Zum 30. Juni 2008 machten Frauen 42% der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben aus. Betrachtet man jedoch den Anteil der weitergebildeten Frauen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsmaß-

<sup>13</sup> Zur Entwicklung im Zeitablauf siehe Abbildungen 22 und 23 im Anhang 1.

nahmen, so liegt er mit 47% fünf Prozentpunkte über dem weiblichen Beschäftigtenanteil (vgl. Abbildung 16). Für sämtliche Erhebungszeiträume erwiesen sich die geschlechtsspezifischen Anteile der Weiterbildungsteilnehmer als relativ stabil. Der Frauenanteil betrug dabei zwischen 45% und 47% und war stets um einige Prozentpunkte höher als der respektive weibliche Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Gemessen an diesem Anteil partizipieren Frauen also leicht überdurchschnittlich an den betrieblichen Weiterbildungsangeboten.

**Abbildung 16: Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Weiterbildungsteilnehmern in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.  
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

In fast allen Betriebsgrößenklassen war die weibliche Weiterbildungsbeteiligung wie auch im Landesdurchschnitt etwas höher als die Beschäftigtenanteile der Frauen (vgl. Tabelle 8). In den Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten war auch mehr als jeder zweite Weiterbildungsteilnehmer weiblich, wobei in dieser Betriebsgrößenklasse (unter Einbeziehung der Weiterbildungsbetriebe) der Anteil der Frauen mit 52% ebenfalls wesentlich höher ist als in den übrigen Betrieben. Die niedrigsten Frauenanteile weisen die weiterbildenden Großbetriebe ab 500 Beschäftigten auf: Hier sind weniger als 40% der Arbeitskräfte Frauen. Aber auch in Großbetrieben waren immerhin 42% der Weiterbildungsteilnehmer im 1. Halbjahr 2008 weiblich. Lediglich für die mittelgroßen Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten kann nicht über eine überdurchschnittliche Beteiligung der Frauen an der Weiterbildung gesprochen werden. Hier lag der Anteil der weitergebildeten Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmern wie auch der weibliche Beschäftigtenanteil bei 41%.

Im Branchenvergleich stellt man fest, dass insbesondere die Dienstleistungsbranchen sowie der Öffentliche Dienst u.a. im 1. Halbjahr 2008 überdurchschnittlich viele Frauen in Relation zu ihrem Beschäftigtenanteil weitergebildet haben (vgl. Abbildung 17). Insbesondere bei den Sonstigen Dienstleistungen, wo insgesamt knapp die Hälfte der Beschäftigten weiblich ist, machten Frauen mit 59% einen recht hohen Anteil der Weiterbildungsteilnehmer aus. Am höchsten war die weibliche Weiterbildungsbeteiligung im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (81%), allerdings ist auch der Frauenanteil dieser Branche mit 76% der höchste. In den traditionell männerdominierten Branchen des produzierenden Gewerbes, insbesondere im Baugewerbe, in den Schlüsselbranchen sowie im Handwerk, liegt der Anteil der weitergebildeten Frauen zumeist zwei bis drei Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil in der Branche.

**Tabelle 8: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2008, nach Betriebsgröße, in %**

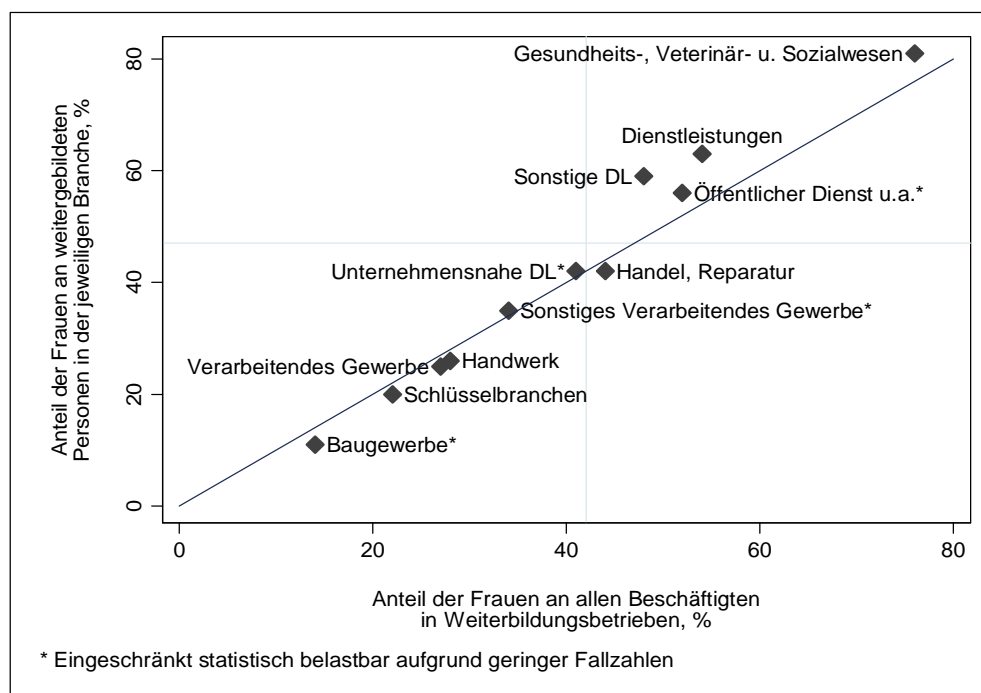
	Anteil Frauen an weitergebildeten Personen, %	Anteil Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %
Baden-Württemberg	47	42
1-19 Beschäftigte	55	52
20-99 Beschäftigte	44	41
100-249 Beschäftigte	41	41
250-499 Beschäftigte*	45	43
500 u. mehr Beschäftigte*	42	38

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

**Abbildung 17: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2008, nach Branchen, in %**

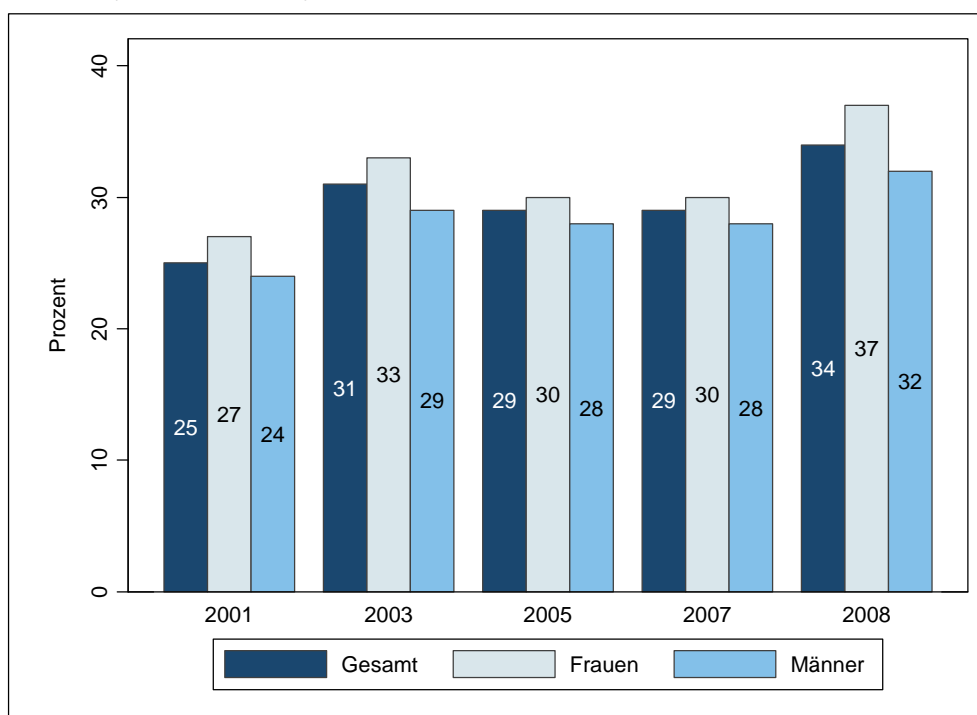


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

Auch die geschlechtsspezifische Weiterbildungsquote oder Weiterbildungsintensität, also der Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten eines Geschlechtes *in Weiterbildungsbetrieben*, zeigt, dass Frauen in Baden-Württemberg tendenziell etwas häufiger an Weiterbildung teilnehmen als ihre männlichen Kollegen. In allen Beobachtungszeiträumen liegt die weibliche Weiterbildungsquote um zwei bis fünf Prozentpunkte über der Weiterbildungsquote der Männer (vgl. Abbildung 18). Im 1. Halbjahr 2001 betrug die Teilnahmequote der Frauen noch 27% (vs. 24% bei den Männern); am aktuellen Rand ist sie auf 37% angestiegen (vs. 32% bei Männern). Im 1. Halbjahr 2005 und 2007 – nach einem vorübergehenden Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsförderung – war der Unterschied der geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten jedoch gering: Die Weiterbildungsquote der Frauen lag bei 30%, während die der Männer 28% betrug.

**Abbildung 18: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen, 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.  
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Tabelle 9 gibt einen Überblick über die geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten in der Teilgesamtheit der Weiterbildungsbetriebe (Weiterbildungsintensität) aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße und Branche. Wie bereits in Kapitel 2 gesehen, weisen Kleinbetriebe eine recht hohe Weiterbildungsintensität auf; dies gilt für Frauen (52%) in einem höheren Maße als für Männer (44%). In den übrigen Betriebsgrößeklassen sind sowohl betriebsgrößen- als auch geschlechtsspezifische Unterschiede eher gering und die Teilnahmequoten liegen um die 30%. In den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten ist tendenziell eine höhere Weiterbildungsintensität bei Frauen feststellbar (35% vs. 30% bei Männern), wobei diese Zahl aufgrund geringen Stichprobenumfangs mit Vorsicht zu interpretieren ist.

Die branchenabhängigen Unterschiede in der Weiterbildungsintensität lassen, wie schon bei der obigen Betrachtung angedeutet (vgl. Abbildung 17), Tendenzen erkennen, in Branchen mit hohen Frauenanteilen stärker Frauen weiterzubilden (vgl. Tabelle 9). Dies gilt insbesondere im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (Weiterbildungsintensität: 45% bei Frauen vs. 36% bei Männern) und im sonstigen Dienstleistungssektor (48% vs. 35%). Im Öffentlichen Dienst u.a. dagegen, wo über die Hälfte der Beschäftigten weiblich sind, weisen Männer (36%) eine geringfügig höhere Weiterbildungsintensität auf als Frauen (34%). In männerdominierten Branchen wie Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes und im Baugewerbe kann eine etwas höhere Weiterbildungsintensität bei der männlichen Beschäftigung festgestellt werden. Annähernd gleiche Weiterbildungsquoten sowohl der weiblichen als auch der männlichen Beschäftigung weisen Weiterbildungsbetriebe im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (21-22%) und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (30-31%) auf.

**Tabelle 9: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2008, in %**

	Gesamt	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	34	37	32
1-19 Beschäftigte	48	52	44
20-99 Beschäftigte	31	33	29
100-249 Beschäftigte	29	29	29
250-499 Beschäftigte*	29	29	30
500 u. mehr Beschäftigte*	32	35	30
Verarbeitendes Gewerbe	27	25	28
Schlüsselbranchen	32	29	32
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	21	22	21
Baugewerbe*	34	28	35
Handel, Reparatur	37	35	39
Dienstleistungen	39	43	33
Unternehmensnahe DL*	31	31	30
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	43	45	36
Sonstige DL	42	48	35
Öffentlicher Dienst u.a.*	35	34	36
Handwerk	34	32	35

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2008 gefördert haben.

## 6 Weiterbildung von älteren Mitarbeitern

Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt die Sicherung und Nutzung der Potentiale älterer Arbeitskräfte, u.a. auf dem Wege der berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildung, immer mehr an Bedeutung. Eine aktive Beschäftigungssicherung älterer Arbeitnehmer, darunter auch spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere, wird allerdings laut IAB-Betriebspanel von den Betrieben im Südwesten in einem nur sehr geringeren Maße ergriffen (vgl. Bohachova 2009). Die Frage ist nun, ob sich in der Abhängigkeit von der Altersstruktur der Beschäftigten Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungs-



verhalten ergeben und in welchem Maße ältere Beschäftigte an regulären Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

**Tabelle 10: Weiterbildungsquoten in Betrieben mit unterschiedlicher Altersstruktur in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2008, in %**

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben
Baden-Württemberg	26	34
keine Älteren	21	52*
unter 10% Ältere	29	37
10% bis 30% Ältere	27	32
mehr als 30% Ältere	25	35
	Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten	
Baden-Württemberg	27	32
keine Älteren*	19	44
unter 10% Ältere	26	33*
10% bis 30% Ältere	27	31
mehr als 30% Ältere	28	33

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zur Abbildung der betrieblichen Altersstruktur stehen im IAB-Betriebspanel (geschätzte) Angaben der Befragten, welchen Anteil die Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder mehr an der Gesamtbeschäftigung ihres Betriebes ausmachen. Dabei wählten sie zwischen sechs Antwortoptionen (0%, unter 10%, 10 bis unter 20%, 20 bis unter 30%, 30 bis unter 50%, 50% und mehr); in diesem Gutachten wurden sie zu vier Kategorien aggregiert. Die Betrachtung der Weiterbildungsquoten in Abhängigkeit von den Anteilen Älterer zeigt zunächst einmal kein eindeutiges Bild. In Betrieben ohne ältere Arbeitnehmer wurde nur etwa jeder fünfte Mitarbeiter weitergebildet, allerdings weisen genau diese Betriebe die höchsten Weiterbildungsintensitäten auf (vgl. Tabelle 10). Dieses Ergebnis dürfte wiederum mit den im Abschnitt 2.3 erläuterten Größeneffekten zusammen hängen (Betriebe gänzlich ohne ältere Arbeitnehmer sind überwiegend klein) und ist aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar. Betrachtet man nur größere Betriebe ab 10 Beschäftigten, so steigen die Weiterbildungsquoten in Relation zu allen Beschäftigten dieser Betriebe tendenziell mit den Anteilen Älterer; die Unterschiede sind allerdings eher gering.

Mit der Welle 2008 des IAB-Betriebspanels stehen nun auch Angaben zu der Zahl der Weiterbildungsteilnehmer im Alter von 50 Jahren oder mehr zur Verfügung. Laut IAB-Betriebspanel machten Ältere je nach Branche bis zu einem Viertel aller weitergebildeten Personen im 1. Halbjahr 2008 aus. Dabei steigt der Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmern mit der Betriebsgröße – von 15% in Kleinbetrieben auf 20% in Betrieben ab 100 Beschäftigten (vgl. Tabelle 11). Zwischen den Branchen beste-

hen allerdings markante Unterschiede, die sich nur teilweise durch die Unterschiede in der Alterstruktur erklären lassen.

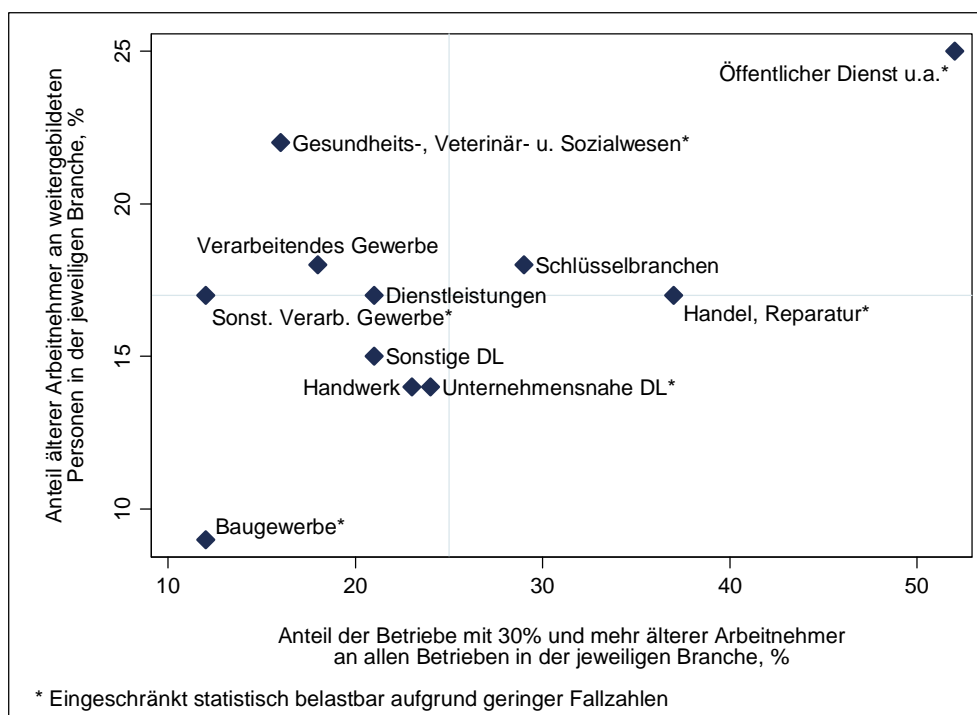
**Tabelle 11: Anteile älterer Arbeitnehmer an weitergebildeten Personen im 1. Halbjahr 2008 sowie Anteile der Betriebe mit Beschäftigtenanteilen Älterer von 30% und mehr, nach Betriebsgrößenklasse in %**

	Anteil Älterer an weitergebildeten Personen, %	Anteil der Betriebe mit 30% u. mehr älterer Arbeitnehmer, %
Baden-Württemberg	17	25
1-19 Beschäftigte	15	26
20-99 Beschäftigte	15	21
100-249 Beschäftigte	20	27
250 u. mehr Beschäftigte	21	25

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe mit Angaben zu weitergebildeten Personen im 1. Halbjahr 2008.

**Abbildung 19: Anteile älterer Arbeitnehmer an weitergebildeten Personen im 1. Halbjahr 2008 sowie Anteile der Betriebe mit Beschäftigtenanteilen Älterer von 30% und mehr, nach Branche in %**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2008, IAW-Berechnungen.

Zur Abbildung der Alterstruktur stehen im IAB-Betriebspanel 2008 die oben beschriebenen (geschätzten) Angaben zu den Anteilen von Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder älter auf Betriebsebene zur Verfügung. Im Folgenden wird die Altersstruktur einer Branche durch die Anteile der Betriebe approximiert, deren Belegschaft zu mindestens 30% aus älteren Arbeitnehmern besteht. Ist dieser Anteil in Relation zu anderen Branchen hoch, so wird angenommen, dass diese Branche überdurchschnittlich

viele Ältere beschäftigt. Wenn das Alter keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten hat, sollten die Anteile der weitergebildeten Älteren in Branchen, die überdurchschnittlich viele Ältere beschäftigen, entsprechend höher ausfallen. Dies ist für den Öffentlichen Dienst und Organisationen ohne Erwerbscharakter auch eindeutig der Fall (vgl. Abbildung 19). In gut der Hälfte der Betriebe dieser Branche sind mindestens 30% der Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Auch die Weiterbildungsbeteiligung Älterer fiel im Öffentlichen Dienst u.a. im 1. Halbjahr 2008 mit 25% aller Weiterbildungsteilnehmer am höchsten aus. Eher unterdurchschnittlich im Verhältnis zur Altersstruktur war die Weiterbildungsbeteiligung Älterer in Handel und Reparatur, bei den Sonstigen sowie Unternehmensnahen Dienstleistern sowie im Handwerk. Überdurchschnittlich viele Ältere wurden dagegen im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen weitergebildet: Hier liegt die Partizipationsquote Älterer mit gut 22% auf Platz zwei nach dem Öffentlichen Dienst,<sup>14</sup> während das durchschnittliche Alter der Branchenbelegschaft um Einiges niedriger sein dürfte. Eine eher überdurchschnittliche Teilnahme Älterer an der Weiterbildung verzeichnete auch das Verarbeitende Gewerbe. In Baden-Württemberg insgesamt machten ältere Arbeitnehmer 17% aller Weiterbildungsteilnehmer des 1. Halbjahres 2008 aus.

## **7 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse**

Im 1. Halbjahr 2008 stieg der Anteil der südwestdeutschen Betriebe, die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit förderten, laut Angaben des IAB-Betriebspanels auf 49%. Über ein Viertel der Beschäftigten nahm dabei an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Von den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben partizipierte gut jeder Dritte an Fort- und Weiterbildung.

Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe steigt mit der Betriebsgröße: Förderten im 1. Halbjahr 2008 weniger als die Hälfte (43%) der Kleinstbetriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, so waren bereits über 80% der Betriebe ab 20 Beschäftigten weiterbildungsaktiv und ab 100 Beschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber praktisch flächendeckend. Zwischen den Branchen bestehen zum Teil große Unterschiede in Bezug auf die Weiterbildungsförderung. Vier von fünf Betrieben im Gesundheitswesen haben im 1. Halbjahr 2008 Fort- und Weiterbildung gefördert, während im Bau nur etwa jeder dritte Betrieb die Weiterbildung seiner Mitarbeiter unterstützt hat. Die Weiterbildungsquoten (bezogen auf alle Beschäftigten einer Branche) liegen zwischen 15% (Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe) und 40% (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen). Wie schon im Vorjahr war das Ausmaß der Weiterbildungsförderung im gesamten Verarbeitenden Gewerbe geringer als im

---

<sup>14</sup> Die Interpretation dieser Zahlen ist aufgrund des geringeren Stichprobenumfangs (Basis: Betriebe mit Angaben zu weitergebildeten Personen) jedoch eingeschränkt. Aus diesem Grund wird auch bewusst auf Angabe weiterer Zahlen verzichtet. Abbildung 19 sollte hierbei nur eine Indikation allgemeiner Zusammenhänge darstellen.

Dienstleistungssektor (Teilnahmequoten von 22% vs. 30%), wobei sich die Anteile der Weiterbildungsbetriebe in beiden Sektoren angenähert hatten und am aktuellen Rand 49% (Industrie) und 54% (Dienstleistungen) betragen.

Darüber hinaus erfolgte im Rahmen dieser Studie eine deskriptive Differenzierung des Weiterbildungsverhaltens nach vier weiteren betrieblichen Merkmalen. Während eher wenig Unterschiede zwischen exportierenden und nicht exportierenden Betrieben hinsichtlich des Ausmaßes der betrieblichen Weiterbildungsförderung festgestellt werden konnten, sind sie bei der Differenzierung nach Innovationstätigkeit, Tarifgebundenheit und Ausbildungstätigkeit durchaus vorhanden. Insbesondere die Weiterbildungsquoten in Relation zu allen Beschäftigten einer Betriebsgruppe zeigen, dass in innovativen Betrieben, tarifgebundenen Betrieben sowie ausbildend tätigen Betrieben im 1. Halbjahr 2008 mehr Beschäftigte an einer Weiterbildung teilgenommen haben als in Betrieben, die das jeweilige Merkmal nicht aufweisen.

Die externen Kurse, Lehrgänge und Seminare waren im 1. Halbjahr 2008 nach wie vor die meist verbreitete Weiterbildungsmaßnahme. Allerdings ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, in denen sie im 1. Halbjahr 2008 zur Anwendung kam, gegenüber dem Vorjahr um mehr als zehn Prozentpunkte gesunken und lag mit 76% auf dem Niveau des 1. Halbjahres 2003. Geringfügig gestiegen dagegen ist die Bedeutung der Weiterbildung am Arbeitsplatz (59%) sowie der internen Kurse, Lehrgänge und Seminare (55%). Zwei von fünf Betrieben ließen ihre Beschäftigten im 1. Halbjahr 2008 an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen als Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Eher geringe Verbreitung im Südwesten verzeichnen – wie schon in Vorjahren – das selbstgesteuerte Lernen (11% der Weiterbildungsbetriebe), Qualitätszirkel u.a. (10%), Arbeitsplatzwechsel (6%) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (7%). Im Allgemeinen sind außerbetriebliche Maßnahmen wie externe Kurse u.a. und Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen, Messen etwas mehr verbreitet (81% der Betriebe) als die Gesamtheit aller innerbetrieblichen Maßnahmen (73%). Insbesondere die Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten ergreifen wesentlich häufiger außerbetriebliche (79%) als innerbetriebliche (68%) Weiterbildungsmaßnahmen. In Betrieben ab 100 Beschäftigten wird dagegen häufiger intern weitergebildet; fast alle Großbetriebe führen interne Weiterbildungsmaßnahmen durch, während neun von zehn Großbetriebe ebenfalls auf externe Weiterbildungsangebote zurückgreifen.

Es bestehen deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und in Betrieben, die im 1. Halbjahr 2008 keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben. Zum einen beträgt der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach)Hochschulstudium erfordert, in Weiterbildungsbetrieben 17%, während er in Betrieben ohne Weiterbildungs-

maßnahmen lediglich bei 5% liegt. Zum anderen weisen Weiterbildungsbetriebe einen wesentlich niedrigeren Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten auf. In diesen Betrieben hat etwa jeder fünfte Mitarbeiter einen Einfacharbeitsplatz inne, während in Betrieben ohne Weiterbildungsförderung noch mehr als jeder dritte Beschäftigte einfache Tätigkeiten ausübt.

Der Anteil der weitergebildeten Frauen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen lag im 1. Halbjahr 2008 mit 47% fünf Prozentpunkte über dem weiblichen Beschäftigtenanteil. Für sämtliche Erhebungszeiträume (1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 und 2008) erwiesen sich die geschlechtsspezifischen Anteile der Weiterbildungsteilnehmer als relativ stabil. Der Frauenanteil betrug dabei zwischen 45% und 47% und war stets um einige Prozentpunkte höher als der respektive weibliche Anteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Gemessen an diesem Anteil partizipieren Frauen also leicht überdurchschnittlich an den betrieblichen Weiterbildungsangeboten. Insbesondere die Dienstleistungsbranchen sowie der Öffentliche Dienst u.a. haben im 1. Halbjahr 2008 überdurchschnittlich viele Frauen in Relation zu ihrem Beschäftigtenanteil weitergebildet.

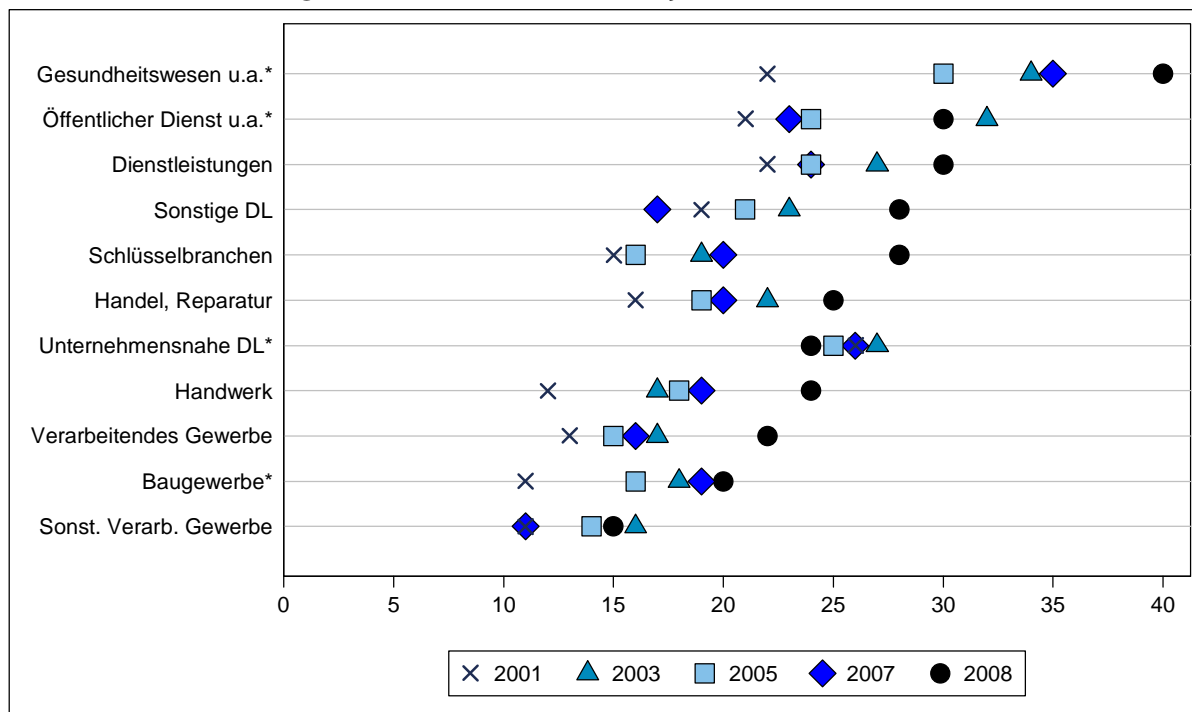
Mit der Welle 2008 des IAB-Betriebspanels stehen nun auch Angaben zu der Zahl der Weiterbildungsteilnehmer im Alter von 50 Jahren oder mehr zur Verfügung. Laut IAB-Betriebspanel machten Ältere je nach Branche bis zu einem Viertel aller weitergebildeten Personen im 1. Halbjahr 2008 aus. Dabei steigt der Anteil Älterer an den Weiterbildungsteilnehmern mit der Betriebsgröße – von 15% in Kleinbetrieben auf 20% in Betrieben ab 100 Beschäftigten. In Baden-Württemberg insgesamt machten ältere Arbeitnehmer 17% aller Weiterbildungsteilnehmer des 1. Halbjahres 2008 aus.

## Literaturverzeichnis

- 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. (2009): Fachkräftebedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten in baden-württembergischen Betrieben, in: IAW-Kurzbericht 2/2009.
- Bohachova, O. / Nohr, B. / Sporkmann, S. (2008): Künftige Stellenbesetzungen für Fachkräfte in Baden-Württemberg: Bedarfe, Probleme, Maßnahmen, in: IAW-Kurzbericht 2/2008.
- Bohachova, O. / Sporkmann, S. (2008): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg, in: IAW-Kurzbericht 4/2008.
- 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.
- 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.
- Kuckulenz, A. / Meyer, J. (2006): Die Entscheidung über betriebliche Weiterbildungsinvestitionen. Eine empirische Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel, ZEW Discussion Paper No. 06-089.
- TNS Infratest Sozialforschung (2009): IAB-Betriebspanel (Welle 16), Arbeitgeberbefragung 2008, Beschäftigungstrends Baden-Württemberg (elektronische Ergebnistabellen).
- Wilkens, I. / Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und 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.

## Anhang 1: Weiterbildung in baden-württembergischen Betrieben im Zeitverlauf (Zusatztabellen und -abbildungen)

**Abbildung 20: Branchenspezifische Weiterbildungsquoten (weitergebildete Personen in Bezug auf alle Beschäftigte einer Branche in %), 1. Halbjahr 2001 bis 2008**



\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.

**Tabelle 12: Verbreitungsgrad von externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile der Betriebe in %**

	2003	2005	2007	2008
Baden-Württemberg	76	83	87	76
1-19 Beschäftigte	73	83	86	73
20-99 Beschäftigte	83	81	88	82
100-249 Beschäftigte	92	91	90	88
250-499 Beschäftigte	92	97	98	92
500 u. mehr Beschäftigte	98	99	100	91
Verarbeitendes Gewerbe	76	70	95	75
Schlüsselbranchen	76	74	96	90
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	77	66	94	65
Baugewerbe*	82	91	84	85
Handel, Reparatur	76	88	81	77
Dienstleistungen	81	85	90	75
Unternehmensnahe DL	89	94	89	81
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	87	95	92	73
Sonstige DL	69	68	89	71
Öffentlicher Dienst u.a.*	45	68	81	82
Handwerk	80	73	91	81

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2008, IAW-Berechnungen.

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

**Tabelle 13: Verbreitungsgrad von internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile der Betriebe in %**

	2003	2005	2007	2008
Baden-Württemberg	40	51	52	55
1-19 Beschäftigte	31	45	43	48
20-99 Beschäftigte	65	63	76	71
100-249 Beschäftigte	79	83	80	82
250-499 Beschäftigte	92	100	93	97
500 u. mehr Beschäftigte	97	96	99	98
Verarbeitendes Gewerbe	55	56	53	61
Schlüsselbranchen	50	51	52	61
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	59	61	53	61
Baugewerbe*	16	27	47	46
Handel, Reparatur	37	47	52	58
Dienstleistungen	40	55	50	52
Unternehmensnahe DL	40	53	45	46
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	36	48	60	51
Sonstige DL	43	64	48	60
Öffentlicher Dienst u.a.*	52	48	56	79
Handwerk	35	48	39	49

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2008, IAW-Berechnungen.

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

**Tabelle 14: Verbreitungsgrad von Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile der Betriebe in %**

	2003	2005	2007	2008
Baden-Württemberg	37	47	57	59
1-19 Beschäftigte	31	41	51	54
20-99 Beschäftigte	55	63	70	70
100-249 Beschäftigte	68	73	83	86
250-499 Beschäftigte	83	82	82	93
500 u. mehr Beschäftigte	90	87	88	84
Verarbeitendes Gewerbe	58	50	61	68
Schlüsselbranchen	55	46	56	59
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	61	54	67	74
Baugewerbe*	19	28	63	57
Handel, Reparatur	34	52	61	46
Dienstleistungen	38	48	54	62
Unternehmensnahe DL	30	41	50	59
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	48	49	58	65
Sonstige DL	38	53	55	60
Öffentlicher Dienst u.a.*	31	45	42	51
Handwerk	28	44	53	57

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2008, IAW-Berechnungen.

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



**Tabelle 15: Verbreitungsgrad von Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä. in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile der Betriebe in %**

	2003	2005	2007	2008
Baden-Württemberg	37	41	46	40
1-19 Beschäftigte	31	36	41	36
20-99 Beschäftigte	52	54	56	48
100-249 Beschäftigte	60	63	69	67
250-499 Beschäftigte	80	87	83	83
500 u. mehr Beschäftigte	92	90	91	85
Verarbeitendes Gewerbe	38	41	64	50
Schlüsselbranchen	38	48	72	67
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	38	34	56	40
Baugewerbe*	39	33	50	47
Handel, Reparatur	41	44	42	30
Dienstleistungen	33	43	44	39
Unternehmensnahe DL	45	55	51	47
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	36	36	48	39
Sonstige DL	20	37	35	32
Öffentlicher Dienst u.a.*	45	36	47	53
Handwerk	31	35	38	34

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2008, IAW-Berechnungen.

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

**Tabelle 16: Verbreitungsgrad von innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile der Betriebe in %**

	2003	2005	2007	2008
Baden-Württemberg	57	66	72	74
1-19 Beschäftigte	50	60	66	69
20-99 Beschäftigte	81	83	90	86
100-249 Beschäftigte	86	89	93	96
250-499 Beschäftigte	93	100	94	98
500 u. mehr Beschäftigte	100	99	100	99
Verarbeitendes Gewerbe	73	68	67	76
Schlüsselbranchen	69	66	61	73
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	75	70	73	79
Baugewerbe*	28	36	68	68
Handel, Reparatur	53	68	78	68
Dienstleistungen	59	69	71	75
Unternehmensnahe DL	52	63	69	66
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	62	65	75	76
Sonstige DL	61	79	71	82
Öffentlicher Dienst u.a.*	68	71	61	82
Handwerk	45	65	67	69

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2008, IAW-Berechnungen.

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

**Tabelle 17: Verbreitungsgrad von *außerbetrieblichen* Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005, 2007 und 2008, Anteile der Betriebe in %**

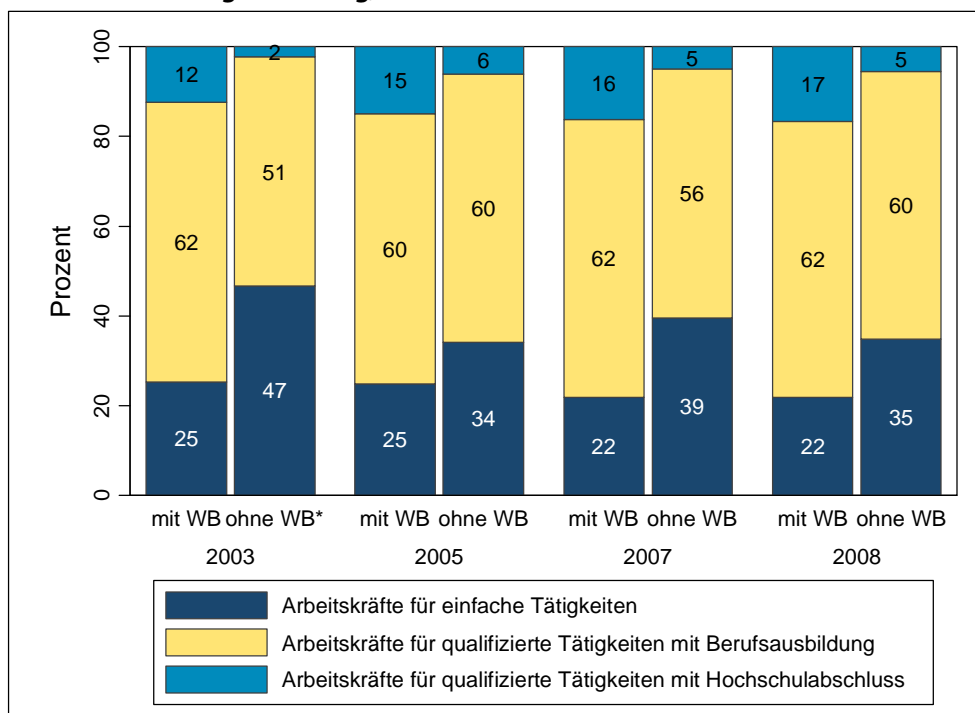
	2003	2005	2007	2008
Baden-Württemberg	83	88	91	81
1-19 Beschäftigte	81	88	90	79
20-99 Beschäftigte	88	89	92	86
100-249 Beschäftigte	93	95	94	90
250-499 Beschäftigte	93	99	100	98
500 u. mehr Beschäftigte	98	99	100	91
Verarbeitendes Gewerbe	79	78	96	78
Schlüsselbranchen	77	89	97	91
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	80	67	94	70
Baugewerbe*	89	97	88	86
Handel, Reparatur	85	92	85	80
Dienstleistungen	84	89	93	82
Unternehmensnahe DL	90	95	95	88
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	92	96	93	82
Sonstige DL	72	79	92	76
Öffentlicher Dienst u.a.*	73	78	89	83
Handwerk	86	81	92	83

\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2008, IAW-Berechnungen.

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

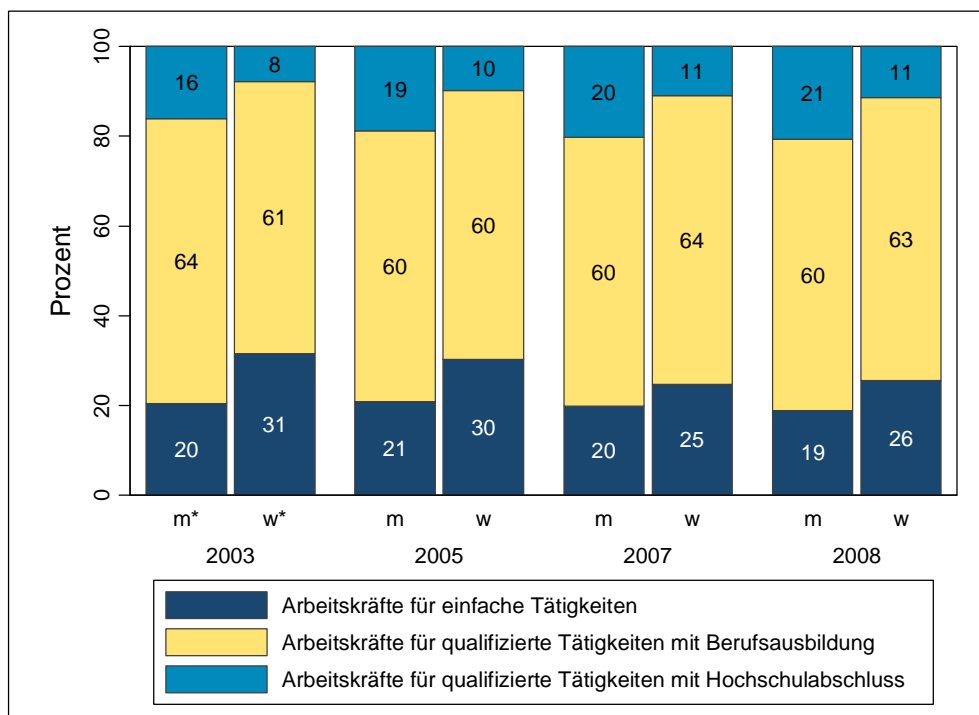
**Abbildung 21: Qualifikationsstruktur der Betriebe zum 30. Juni 2003 bis 2008, differenziert nach Weiterbildungsförderung, in %**



\* mit WB: Betriebe, die im jeweiligen 1. Halbjahr Weiterbildung gefördert haben; ohne WB: Betriebe, die im jeweiligen 1. Halbjahr keine Weiterbildung gefördert haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.

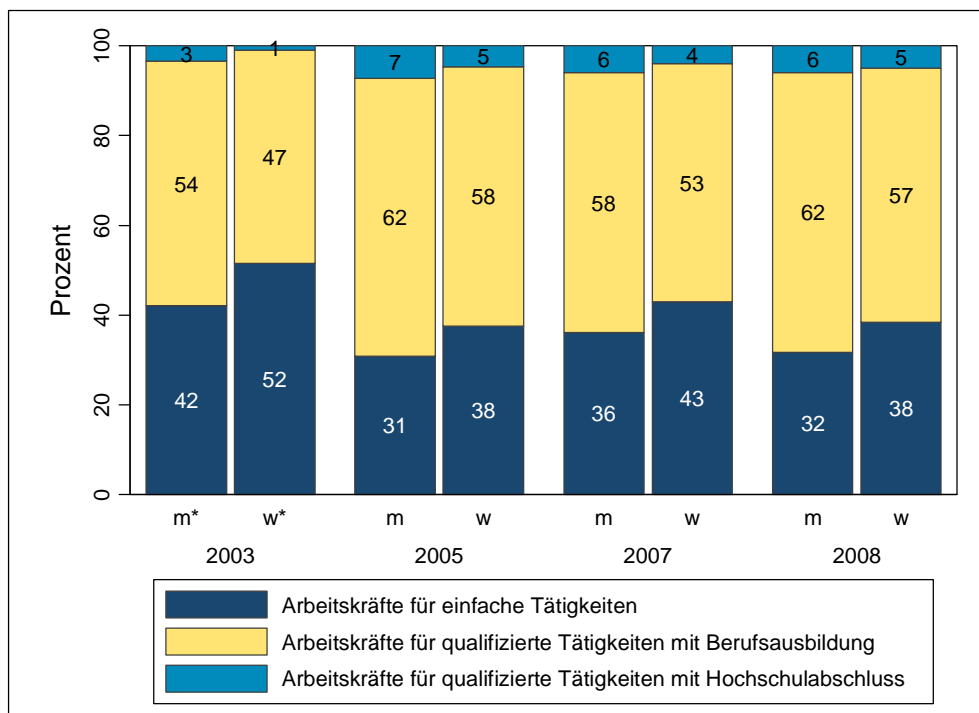
**Abbildung 22: Qualifikationsstruktur in Weiterbildungsbetrieben am 30. Juni 2003 bis 2008, differenziert nach dem Geschlecht, in %**



\* m: männlich, w: weiblich.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 23: Qualifikationsstruktur in nicht weiterbildenden Betrieben am 30. Juni 2003 bis 2008, differenziert nach dem Geschlecht, in %**



\* m: männlich, w: weiblich.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 und 2008, IAW-Berechnungen.

## **Anhang 2: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg**

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von rund 15.500 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2008 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 Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2008: 1.143 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 Ausnahmen<sup>15</sup> 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.

---

<sup>15</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.