



IAW-Kurzbericht

4/2008

Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Eine empirische Analyse auf der
Basis des IAB-Betriebspanels

Olga Bohachova
Stephan Sporkmann

September 2008

INSTITUT FÜR
ANGEWANDTE
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
Ob dem Himmelreich 1
72074 Tübingen

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

Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Olga Bohachova und Stephan Sporkmann¹

1	Hintergrund und Ziel des Beitrags	2
2	Betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg	3
2.1	Ausmaß und zeitliche Entwicklung	3
2.2	Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen	5
2.3	Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika	7
2.4	Exkurs: Bedeutung der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung in baden-württembergischen Betrieben mit Fachkräften	12
3	Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen	15
4	Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer	19
5	Finanzierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung	24
5.1	Aufteilung der direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung auf Arbeitgeber und Weiterbildungsteilnehmer in Baden- Württemberg	24
5.2	Rückzahlungsvereinbarungen	29
6	Zusammenfassung wichtigster Ergebnisse	31
	Literaturverzeichnis	33
	Anlage: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	34

¹ Verantwortliche Autorin: Dipl.-Ökonomin Olga Bohachova, wissenschaftliche Referentin 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. Stephan Sporkmann ist studentischer Mitarbeiter am IAW. Die Verfasser danken Günther Klee, M.A. und Barbara Nohr für wertvolle Hinweise.

1 Hintergrund und Ziel des Beitrags

Die heutige Wissensgesellschaft zeichnet sich durch den raschen technologischen Fortschritt aus, im Zuge dessen moderne, komplexe Qualifikationen immer mehr an Bedeutung gewinnen und sich zudem in einem stetigen Wandel befinden. Essentiell für diese Gesellschaft ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der beruflichen Fähigkeiten der Beschäftigten, die mit dem Wandel Schritt hält und v.a. auf dem Wege der beruflichen Fort- und Weiterbildung gefördert wird.

Die berufliche Weiterbildung ist aus makroökonomischer Sicht eine notwendige Bedingung, um die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft zu erhalten. Auf der Mikroebene ist sie Voraussetzung für die ökonomische Leistung einzelner Organisationen und für die Chancenerhaltung jeder Person auf dem Arbeitsmarkt. Weiterbildung beeinflusst die Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials und ihr kommt eine wichtige Rolle bei der langfristigen Entwicklung des Arbeitsmarktes zu (vgl. Zickert 2007, S. 8).

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen jährlichen Befragung („Beschäftigungstrends“) von rund 1.200 baden-württembergischen Arbeitgebern, können die Weiterbildungsentscheidungen der Betriebe im Südwesten für mehrere Zeitpunkte ausführlich beleuchtet werden. Dies ist auch das Ziel dieses Berichtes. Im Einzelnen geht er folgenden Fragen nach:

- In welchem Ausmaß und wie fördern baden-württembergische Arbeitgeber die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten – durch Übernahme von Kosten und/oder Freistellung von der Arbeit?
- Welche Betriebsgrößenklassen und Branchen zeichnen sich durch eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung aus?
- Gibt es weitere betriebliche Charakteristika, die in einem Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen stehen?
- Welche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen Betriebe? Haben sie Präferenzen bezüglich inner- bzw. außerbetrieblicher Formen der Weiterbildung?
- Welche Qualifikationsgruppen (gering Qualifizierte, Qualifizierte mit Berufsausbildung oder Hochqualifizierte mit abgeschlossenem Studium) werden im Hinblick auf Weiterbildung von den Betrieben besonders gefördert?
- Inwiefern werden die Mitarbeiter an den unmittelbaren Kosten der Weiterbildung beteiligt? In welchem Maße findet die Weiterbildung während der Arbeitszeit statt, d.h. inwiefern werden die mittelbaren Kosten der Weiterbildung von den Arbeitgebern getragen?
- Wie verbreitet sind betriebliche Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer vom Betrieb finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt?

Im Mittelpunkt dieser Analysen stehen neben einer allgemeinen Charakterisierung auch die Betrachtung der Unterschiede im Weiterbildungsverhalten in Abhängigkeit von der Größe und Branchenzugehörigkeit der Betriebe im 1. Halbjahr 2007. Darüber hinaus wird die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung zumindest ansatzweise abgebildet, indem die jüngst erhobenen Weiterbildungsdaten für das 1. Halbjahr 2007 mit den Befragungsergebnissen für das 1. Halbjahr 2005 und ggf. für das 1. Halbjahr 2003 verglichen werden.

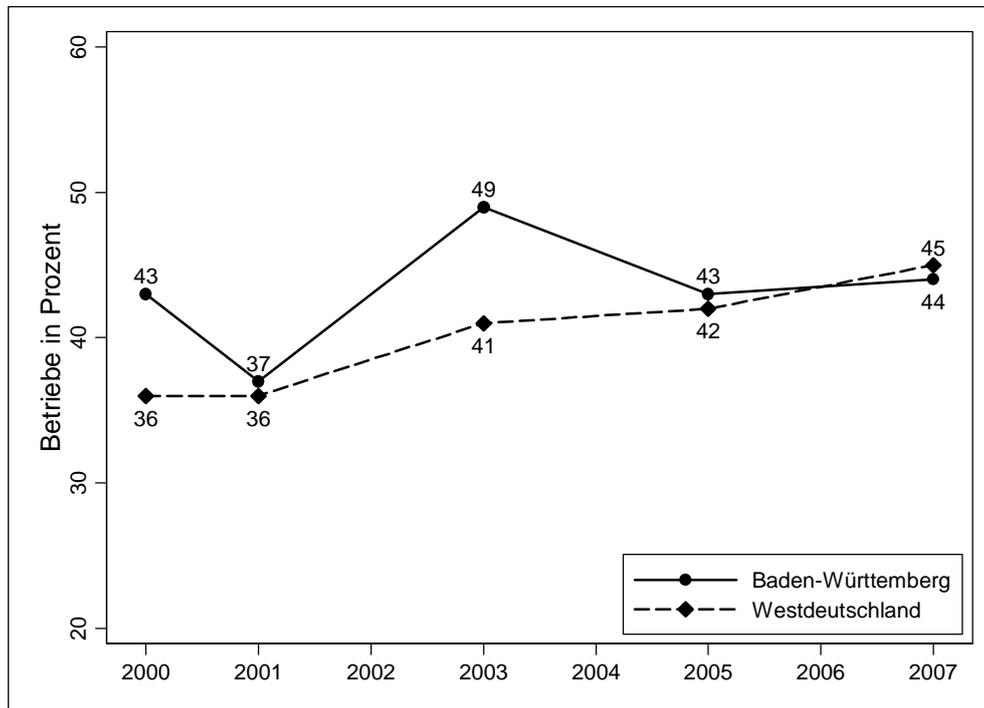
Dieser Kurzbericht ist wie folgt aufgebaut. Kapitel 2 schildert das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg. Ein knapper Exkurs am Schluss des Kapitels gibt zudem einen Überblick über die Bedeutung der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung von Mitarbeitern in südwestdeutschen Betrieben. Im Kapitel 3 werden die Formen und der Verbreitungsgrad der Weiterbildungsmaßnahmen beleuchtet. Im 4. Kapitel erfolgt eine Analyse der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer. Kapitel 5 widmet sich den Finanzierungsaspekten der Weiterbildung, u.a. der Aufteilung der direkten und indirekten Weiterbildungskosten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie den Rückzahlungsvereinbarungen. Im Kapitel 6 werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammengefasst.

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

2.1 Ausmaß und zeitliche Entwicklung

Laut IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2007 hochgerechnet 44% der baden-württembergischen Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Übernahme der Weiterbildungskosten bzw. Freistellung von der Arbeit. Diese Betriebe werden im Weiteren als Weiterbildungsbetriebe bezeichnet. Gegenüber der ersten Hälfte des Jahres 2005 stieg der Anteil der Weiterbildungsbetriebe um 1 Prozentpunkt an, blieb jedoch noch unter dem Weiterbildungsanteil von knapp 50%, der im 1. Halbjahr 2003 verzeichnet wurde. Abbildung 1 zeigt, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Südwesten stärkeren Schwankungen unterworfen war als in Westdeutschland. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe stieg in Westdeutschland von 36% im 1. Halbjahr Jahr 2000 auf 45% am aktuellen Rand und lag damit im 1. Halbjahr 2007 erstmalig knapp über dem baden-württembergischen Niveau.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2001, 2003, 2005 und 2007, IAW-Berechnungen, Infratest.

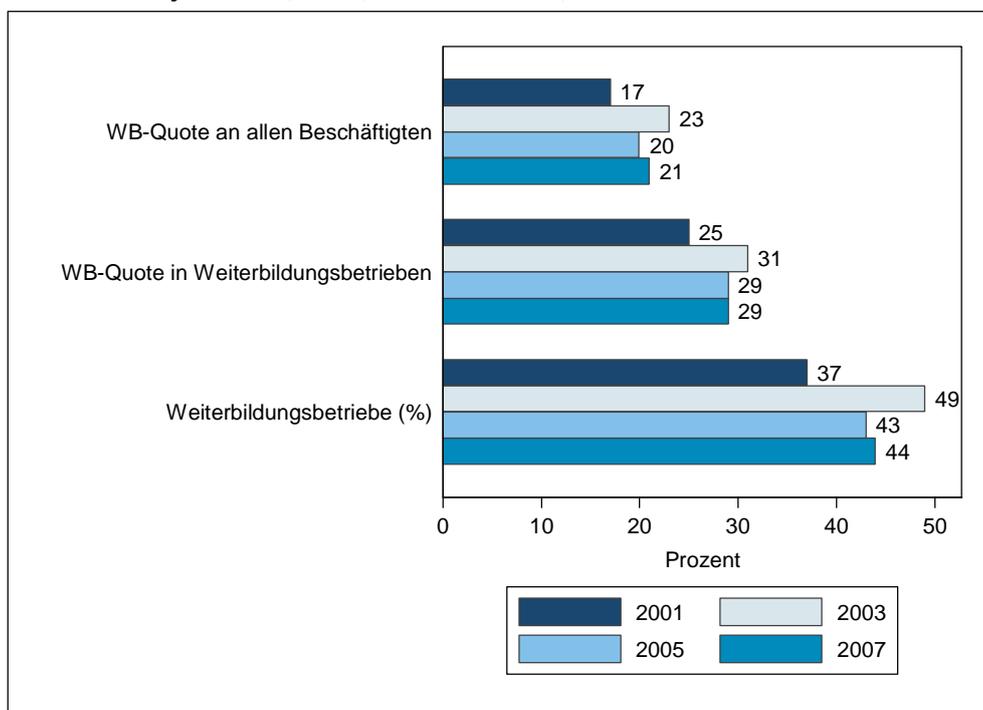
Der Anteil der Betriebe mit Förderung der Fort- und Weiterbildung sagt vorerst nichts über die unterschiedlichen Ausmaße der Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben aus, denn sowohl Betriebe mit einer Weiterbildungsbeteiligung als auch Betriebe, die eine Vielzahl der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum weitergebildet haben, werden gleichermaßen als Weiterbildungsbetriebe erfasst. Eine differenziertere Vorstellung über die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Südwesten bietet die Betrachtung der jeweiligen Teilnahmequoten der Beschäftigten (vgl. Abbildung 2). Dabei wird die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer² zum einen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten *in Weiterbildungsbetrieben* gesetzt; diese Relation kann als eine Art Weiterbildungsintensität interpretiert werden (vgl. Düll/Bellmann 1999, S.75). Zum anderen schildert der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten in Baden-Württemberg das allgemeine Weiterqualifizierungsausmaß der Arbeitskräfte im jeweiligen Betrachtungszeitraum.

29% der Beschäftigten der Weiterbildungsbetriebe nahmen im 1. Halbjahr 2007 an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. Diese Quote hat sich gegenüber dem 1. Halbjahr 2005 nicht verändert (vgl. Abbildung 2). Der Anteil der weitergebildeten Arbeitskräfte an allen Beschäftigten

² 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 vernachlässigt unter der Annahme, dass die Wahl der Art der Angaben (Teilnahmefälle oder Personen) nicht systematisch mit dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe korreliert (vgl. auch Berberich/Strotmann/Weber 2006).

in Baden-Württemberg liegt am aktuellen Rand mit 21% nur leicht über dem Niveau des 1. Halbjahres 2005. Die stärkste Weiterbildungsintensität seit 2001 wurde im 1. Halbjahr 2003 beobachtet (31% der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und 23% aller Beschäftigten im Südwesten).

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



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

2.2 Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen

Erwartungsgemäß weisen Betriebe in Abhängigkeit von ihrer Größe erhebliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung auf. Während der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit abnehmender Betriebsgröße sinkt, weisen die Kleinbetriebe mit einem bis 19 Beschäftigten die höchste Weiterbildungsintensität auf. So wurden im 1. Halbjahr 2007 43% der Beschäftigten der Kleinbetriebe, die Weiterbildungsaktivitäten überhaupt gefördert haben, auch weitergebildet (vgl. Tabelle 1). Bereits in der nächsten Größenklasse mit 20 bis 99 Beschäftigten liegt dieser Anteil unter 30% und in den weiterbildenden Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ist es „nur“ jeder fünfte Mitarbeiter, der im 1. Halbjahr 2007 in den Genuss einer Weiterbildung kam. Betrachtet man dagegen die Teilnahmequoten bezogen auf den Gesamtbeschäftigungsbestand in der jeweiligen Betriebsgrößenklasse, so weisen die Kleinbetriebe eher geringe Weiterbildungsbeteiligung auf (19% aller Beschäftigten der Kleinbetriebe). Dies ist auch nicht weiter überraschend angesichts der Tatsache, dass 62% der Kleinbetriebe im Betrachtungszeitraum gar keine Weiterbildungsaktivitäten durchführten. Aber auch die Großbetriebe haben vermutlich ähnlich geringe Teilnahmequoten, bezogen auf ihren gesamten Beschäftigtenbestand, auch

wenn fast alle Betriebe dieser Größenklassen Weiterbildungsaktivitäten im 1. Halbjahr 2007 gefördert haben. Hierin findet die relativ gesehen geringe Weiterbildungsintensität der Großbetriebe ihren Niederschlag.

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

	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Baden-Württemberg	21	29	44
1-19 Beschäftigte	19	43	38
20-99 Beschäftigte	21	29	73
100-249 Beschäftigte	21	24	91
250-499 Beschäftigte*	23	24	95
500 u. mehr Beschäftigte*	19	20	98

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

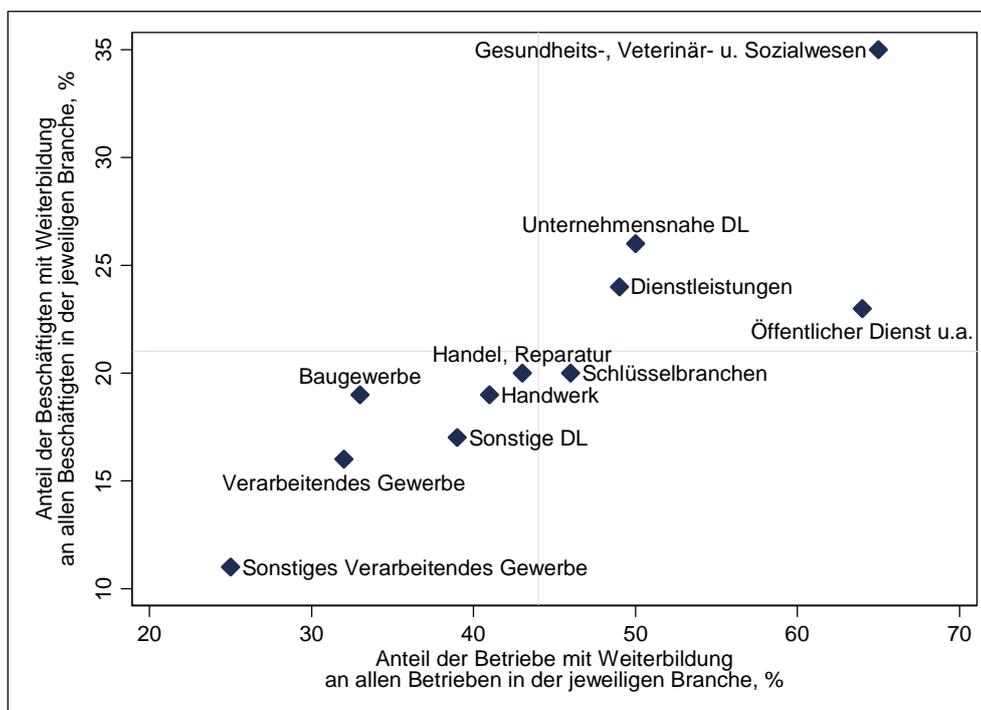
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zwischen den Branchen sind zum Teil markante Unterschiede erkennbar (vgl. Abbildung 3). Besonders häufig gefördert wurden die Fort- und Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben/Organisationen des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens. In dieser Branche fällt sowohl der Anteil der weiterbildenden Betriebe (65%) als auch die Teilnahmequote der Beschäftigten (35%) – auf alle Beschäftigte bezogen – mit Abstand am höchsten aus. Die unternehmensnahen Dienstleister, der Dienstleistungssektor insgesamt (mit Ausnahme der Sonstigen Dienstleistungen) sowie Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck weisen ebenfalls eine überdurchschnittliche Weiterbildungsbereitschaft auf. Demgegenüber fällt die Förderung der Fort- und Weiterbildung in Betrieben des baden-württembergischen produzierenden Gewerbes wesentlich bescheidener aus. „Schlusslicht“ hierbei sind die Betriebe des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes, unter denen nur jeder Vierte im 1. Halbjahr 2007 Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung seiner Beschäftigten ergriff. Insgesamt nahmen 11% aller Beschäftigten dieser Branche an Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen teil. Lediglich in den „Schlüsselbranchen“³ des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes engagierten sich überdurchschnittlich viele Betriebe (46%) für Weiterbildungsaktivitäten, während die Teilnahmequote in dieser Branche mit 20% der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten noch leicht unter dem Durchschnitt lag. Hierbei dürften sich teilweise die oben geschilderten Größeneffekte bemerkbar machen: Im Vergleich mit anderen Branchen sind in den Schlüsselbranchen tendenziell mehr Großbetriebe angesiedelt, die sich zwar fast alle an der Weiterbil-

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

derung beteiligen, aber relativ geringe Teilnahmequoten aufweisen. Im Vergleich mit dem 1. Halbjahr 2005, also mit dem Zeitraum der letzten Weiterbildungserhebung im IAB-Betriebspanel, verzeichneten die Schlüsselbranchen jedoch einen Rückgang des Anteils der weiterbildenden Betriebe von 55% auf 46% (vgl. Berberich/Strotmann/Weber 2006).

Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2007 nach Branchen



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

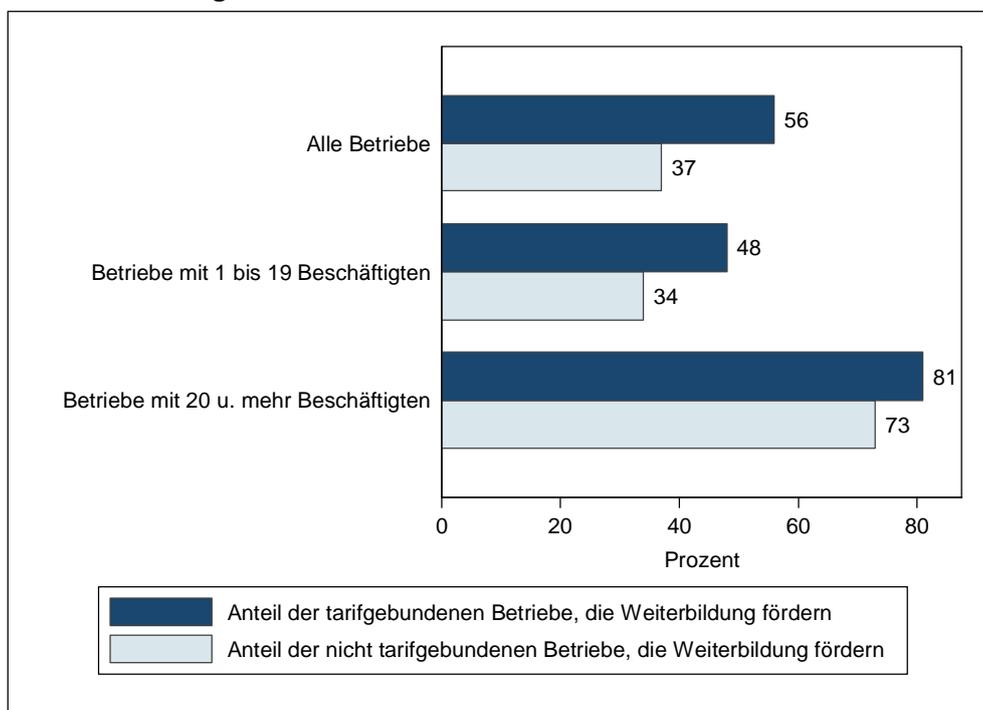
2.3 Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika

Neben Größe und Branchenzugehörigkeit könnten andere Merkmale für das Weiterbildungsverhalten der Betriebe relevant sein.⁴ So zeigt sich, dass tarifgebundene Betriebe im 1. Halbjahr 2007 tendenziell mehr Fort- und Weiterbildung förderten als Betriebe ohne einen Firmen- oder Branchentarifvertrag (vgl. Abbildung 4). Insbesondere für die Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten ist dieser Zusammenhang relevant: Während sich fast jeder zweite tarifgebundene Betrieb an der Weiterbildung seiner Mitarbeiter beteiligt hat, tat es unter nicht tarifgebundenen Kleinbetrieben nur jeder Dritte. Bei den größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten bestehen etwas geringere Unterschiede in der Weiterbildungsförderung zwischen den Betrieben mit und ohne Tarifvertrag (81% vs. 73%). Die in der Tendenz höhere Weiterbildungsbeteiligung der tarifgebundenen Betriebe könnte auf das Vorhandensein weiterbildungsrelevanter Klauseln in den

⁴ Die hier präsentierten bivariaten Auswertungen erlauben 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. Ergebnisse einiger multivariater Untersuchungen präsentieren u.a. Düll/Bellmann (1998), Düll/Bellmann (1999), Wilkens/Leber (2003), Büchel/Pannenberg (2004) und Kuckulenz/Meyer (2006).

Tarifverträgen zurückzuführen sein (vgl. Beispiele in Zickert 2007). Andererseits dürfte die fehlende Möglichkeit der untertariflichen Bezahlung bereits einen Anreiz für die Betriebe darstellen, bessere Qualifikationen und somit höhere Produktivität bei den Mitarbeitern anzustreben und diese auf dem Wege der Fort- und Weiterbildung zu fördern.

Abbildung 4: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg in %, differenziert nach Tarifgebundenheit



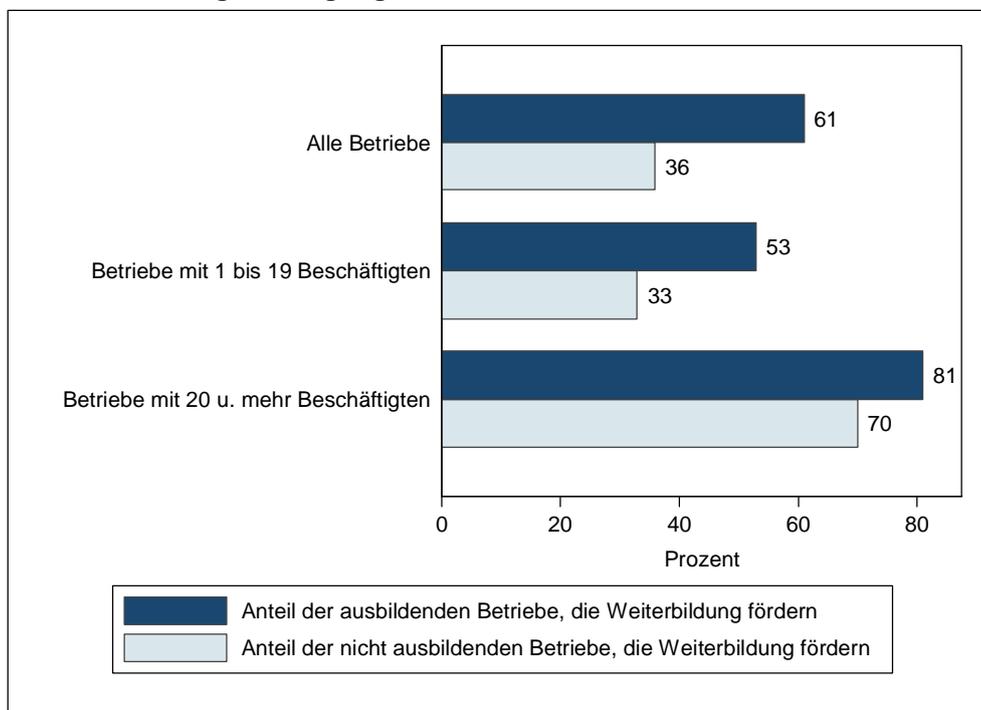
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

Die Aufschlüsselung nach Ausbildungsbeteiligung zeigt, dass unter den ausbildenden⁵ Betrieben 61% Weiterbildungsaktivitäten im 1. Halbjahr 2007 gefördert haben; unter den nicht ausbildenden Betrieben waren es nur 36% (vgl. Abbildung 5). Der Unterschied in der Weiterbildungsförderung im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bleibt auch bei einer (groben) Differenzierung nach Betriebsgröße erhalten. Insbesondere in kleinen Betrieben mit einem bis 19 Beschäftigten ist er beträchtlich: Über die Hälfte der ausbildungsaktiven Betriebe im Südwesten war an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter im 1. Halbjahr 2007 beteiligt, während es unter den Betrieben ohne Ausbildungsaktivitäten lediglich jeder dritte Betrieb war. Dies spricht umso mehr für die Plausibilität eines Zusammenhangs zwischen Ausbildungs- und Weiterbildungsentscheidungen eines Betriebes, denn gerade unter den kleinen Betrieben sind es viele (49%), die keine Ausbildungsberechtigung besitzen, die jedoch ohne gesetzlichen⁵ Auflagen Weiterbildungsaktivitäten durchführen könnten. Auch größere Betriebe mit 20 Beschäftigten

⁵ 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.

und mehr engagierten sich im 1. Halbjahr 2007 tendenziell mehr in Weiterbildungsaktivitäten, wenn sie ausbildend tätig waren (81% vs. 70% der nicht ausbildenden Betriebe).

Abbildung 5: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, in %



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

Die Betrachtung der jeweiligen Teilnahmequoten in Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zeigt jedoch ein gemischtes Bild. In der Größenklasse der ausbildenden Kleinbetriebe mit einem bis 19 Beschäftigten liegt die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten mit 24% deutlich über der Weiterbildungsquote der Beschäftigten nicht ausbildender Betriebe (17%). Unter größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten weisen die nicht ausbildenden Betriebe eine höhere Weiterbildungsquote von 22% gegenüber 21% in Ausbildungsbetrieben; allerdings ist die Differenz von einem Prozentpunkt recht gering, um daraus statistisch gesicherte Unterschiede im Weiterbildungsverhalten ableiten zu können. In Baden-Württemberg insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2007 21% der Beschäftigten der ausbildend tätigen Betriebe fort- und weitergebildet, während die Weiterbildungsquote in allen nicht ausbildenden Betrieben mit 19% unterdurchschnittlich ausfiel.

Dagegen war die Weiterbildungsintensität, also die Teilnahmequote *innerhalb der weiterbildenden Betrieben*, in den nicht ausbildenden Betrieben eindeutig höher (37%) als in jenen, die berufliche Erstausbildung durchführen (26%, vgl. Tabelle 2). Dieser Unterschied besteht sowohl in kleinen als auch – und insbesondere – in größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten. Letztere verzeichneten im 1. Halbjahr 2007 eine Teilnahmequote von 30% in nicht ausbildenden Betrieben

gegenüber 24% in ausbildungsaktiven Betrieben. Diese Unterschiede werfen die Frage auf, ob Weiterbildung und berufliche (Erst-) Ausbildung für Betriebe, die überhaupt Qualifizierungsmaßnahmen ergreifen, zu einem gewissen Grad Substitute darstellen. So ist es z.B. denkbar, dass ausbildende Betriebe primär auf dem Wege der Berufsausbildung die benötigten Qualifikationen bei den Nachwuchsfachkräften generieren, während die nicht ausbildenden Betriebe, welche ihre Nachwuchsarbeitskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutieren, auf die betriebliche Weiterbildung zwecks Erzeugung des betriebsspezifischen Humankapitals in höherem Maße angewiesen sind.

Tabelle 2: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2007 in %, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung und Betriebsgröße

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	21	29
ausbildende Betriebe	21	26
nicht ausbildende Betriebe	19	37
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	19	43
ausbildende Betriebe	24	41
nicht ausbildende Betriebe	17	44
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	21	25
ausbildende Betriebe	21	24
nicht ausbildende Betriebe	22	30

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

Nunmehr interessiert, ob auf deskriptiver Ebene Zusammenhänge zwischen Exporttätigkeit eines Betriebes und dessen Weiterbildungsbeteiligung im 1. Halbjahr 2007 feststellbar sind. Während gut jeder Zweite der exportierenden Betriebe die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter gefördert hat, taten es unter den Betrieben ohne Exportumsätze nur 39% (vgl. Tabelle 3, rechte Spalte). Eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der international tätigen Betriebe kann sowohl bei den kleinen als auch bei den großen Betrieben beobachtet werden.

Bei der Betrachtung der jeweiligen Teilnahmequoten ist der Zusammenhang zwischen Exporttätigkeit und Weiterbildungsbereitschaft jedoch nicht mehr eindeutig. Der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Baden-Württemberg fällt in exportierenden Betrieben ab 20 Mitarbeitern mit 20% lediglich um einen Prozentpunkt höher aus als der entsprechende Anteil in den Betrieben ohne Exportumsätze. Die Teilnahmequote der Beschäftigten in exportierenden Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) ist dagegen um einen Prozentpunkt geringer als in nicht exportierenden Weiterbildungsbetrieben (23% vs. 24%). Diese Unterschiede sind allerdings zu klein, um daraus Tendenzaussagen ableiten zu können. Die exportierenden Kleinbetriebe zeigen dagegen deutlich geringere Teilnahmequoten als die nicht exportierenden Betriebe, jedoch sind diese Angaben aufgrund geringer Fallzahlen mit größerer statistischer Unsicherheit behaftet und sind somit nur mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2007 in %, differenziert nach Exportintensität und Betriebsgröße

	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	18	43	36
kein Exporteur	19	44	36
Exporteur*	16	36	41
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten		
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	19	24	73
kein Exporteur	19	24	72
Exporteur	20	23	77

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

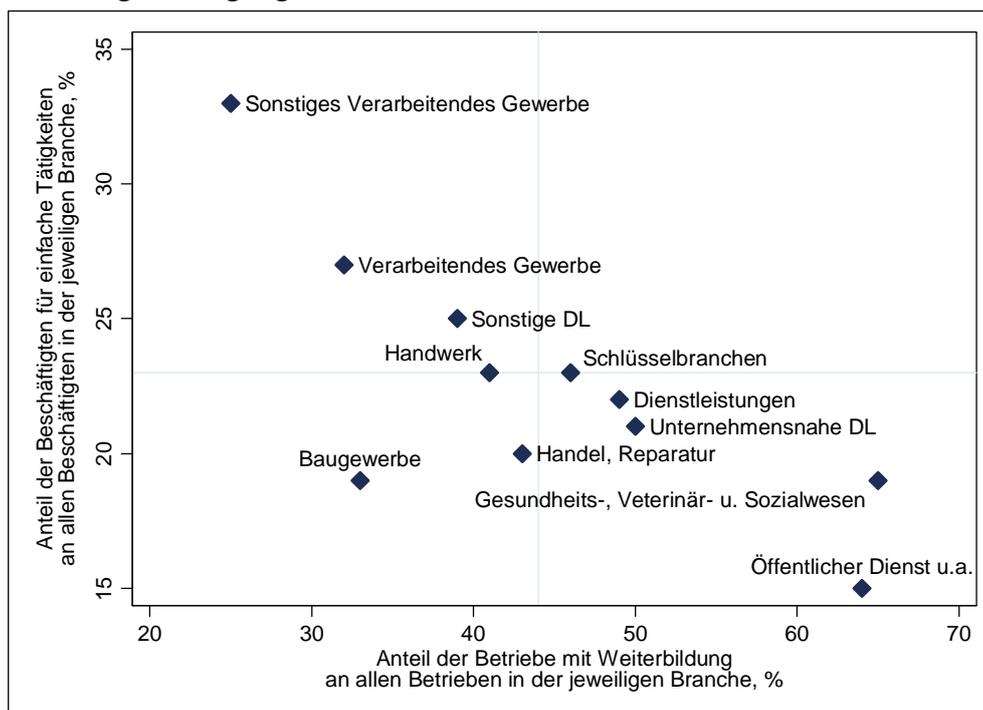
* Eingeschränkte statistische Belastbarkeit aufgrund geringer Fallzahlen.

Zum Schluss dieses Abschnitts wird noch kurz auf das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Abhängigkeit von der branchenspezifischen Qualifikationsstruktur eingegangen. Abbildung 6 zeigt deutlich, dass mit steigendem Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (gering Qualifizierten) an allen Beschäftigten der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe in der jeweiligen Branche tendenziell sinkt.⁶ Die meisten Einfacharbeitsplätze weist mit einem Drittel seiner Beschäftigung das Sonstige Verarbeitende Gewerbe auf; in dieser Branche hat im 1. Halbjahr 2007 lediglich ein Viertel der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten

⁶ Dieser Befund lässt bereits vermuten, was im Kapitel 4 über die Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer sehr deutlich wird: Gering Qualifizierte partizipieren vergleichsweise wenig an Weiterbildungen.

gefördert. Demgegenüber findet man die niedrigsten Quoten von gering Qualifizierten (15%) und fast den höchsten Anteil der Weiterbildungsbetriebe (64%) im Öffentlichen Dienst u.a. Wie schon oben aufgezeigt gehören Betriebe des Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens mit 65% der weiterbildungsaktiven Betriebe zu den Spitzenreitern; erwartungsgemäß fällt hier der Anteil der Einfacharbeitsplätze mit knapp einem Fünftel relativ niedrig aus. Sowohl durchschnittliche Quoten von Einfacharbeitsplätzen als auch mehr oder weniger durchschnittliche Anteile von Weiterbildungsbetrieben sind in den industriellen Schlüsselbranchen und im Handwerk anzutreffen. Eine offensichtliche „Ausnahme“ von diesem negativen Zusammenhang zwischen dem Anteil der gering Qualifizierten und dem Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe bildet das Baugewerbe. Zwar ist der Anteil der Einfacharbeitsplätze in dieser Branche mit 19% gleich dem im weiterbildungsaktiven Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, allerdings hat im 1. Halbjahr 2007 lediglich ein Drittel der Bauunternehmen die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert.

Abbildung 6: Quoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten sowie betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen, Betriebe in %



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

2.4 Exkurs: Bedeutung der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung in baden-württembergischen Betrieben mit Fachkräften

Die Betrachtung der betrieblichen Fort- und Weiterbildungsförderung anhand der Querschnittsdaten des IAB-Betriebspanels lässt noch keine Aussagen zu, inwiefern es sich dabei um regelmäßige Weiterbildung bzw. längere Lehrgänge oder lediglich um einmalige Maßnahmen handelt. Dieser Exkurs bietet eine Ergänzung zur Weiterbildungsanalyse, insofern er einen längeren

Zeithorizont der Mitarbeiterförderung betrachtet. Nachfolgend wird die Bedeutung der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung von Mitarbeitern in den baden-württembergischen Betrieben mit Fachkräften dargestellt.⁷

Tabelle 4: Bedeutung der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung in baden-württembergischen Betrieben, nach Betriebsgröße und Branche, Betriebe in %

	Hohe Priorität	Geringe Priorität	Spielt keine Rolle
Baden-Württemberg	15	28	57
1-4 Beschäftigte	5	20	76
5-19 Beschäftigte	18	32	50
20-99 Beschäftigte	31	39	30
100-249 Beschäftigte	49	31	20
250-499 Beschäftigte	60	29	11
500 u. mehr Beschäftigte	66	29	5
Verarbeitendes Gewerbe	16	38	46
Schlüsselbranchen	24	28	47
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	11	44	46
Baugewerbe	9	31	60
Handel, Reparatur	18	30	53
Dienstleistungen	15	25	60
Unternehmensnahe DL	21	15	64
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	10	45	45
Sonstige DL	12	23	65
Öffentlicher Dienst u.a.	20	23	57
Handwerk	11	28	61

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

Basis: Betriebe mit Fachkräften.

Wie aus Tabelle 4 ersichtlich hat längerfristige Personalentwicklung für die Mehrheit der südwestdeutschen Arbeitgeber (57%) keine Bedeutung. Dies trifft insbesondere auf kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten zu, die i.d.R. über weniger organisierte Personalarbeit verfügen als die großen. Unter Großbetrieben betreibt lediglich jeder Zehnte bzw. ab 500 Beschäftigten nur noch jeder Zwanzigste keine längerfristige Personalentwicklung. Schon in Betrieben mit 20 bis 100 Mitarbeitern ist die Bedeutung der Personalentwicklungspläne durchaus gewichtig: Für knapp einen Drittel dieser Betriebe hat längerfristige spezifische Personalentwicklung hohe Priorität, für weitere 39% ist deren Priorität zwar gering, aber sie ist vorhanden. Bei den Großbetrieben messen bereits zwei Drittel dieser Maßnahme hohe Priorität bei.

Die Branchenaufschlüsselung zeigt, dass Personalentwicklung vor allem in den industriellen Schlüsselbranchen (24%) als sehr wichtig angesehen wird. Im Gegensatz dazu spielt sie im

⁷ Die Fragen über die Bedeutung der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung sowie über Forcierung der betrieblichen Weiterbildung, die in die Auswertungen dieses Exkurses einbezogen werden, wurden in der IAB-Betriebsbefragung nur an Betriebe gestellt, die Fachkräfte beschäftigen. Hieraus ergibt sich nur eine sehr geringe Einschränkung der Grundgesamtheit, denn der Anteil der Betriebe im Südwesten, die keine Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten haben, beträgt hochgerechnet lediglich 3% (ausführlicher vgl. Bohachova/Nohr/Sporkmann 2008).

Handwerk, im Bau sowie im Dienstleistungssektor, vor allem bei sonstigen sowie unternehmensnahen Dienstleistern, für 60 bis 65% der Betriebe überhaupt keine Rolle. Allerdings ist anzumerken, dass für immerhin gut einen Fünftel der unternehmensnahen Dienstleister diese personalpolitische Maßnahme hohe Priorität besitzt.

Erwartungsgemäß messen Betriebe, für die längerfristige spezifische Mitarbeiterentwicklung eine große Bedeutung hat, auch einer intensiven betrieblichen Weiterbildung zumeist hohe Priorität bei (vgl. Tabelle 5). Hierbei sind ebenfalls betriebsgrößenabhängige Unterschiede erkennbar. Hat längerfristige Personalentwicklung für 12% der Kleinbetriebe hohe Priorität, so sind es bei größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten bereits 36%. Die Forcierung der betrieblichen Weiterbildung ist für gut jeden Fünften der Kleinbetriebe bis 20 Beschäftigten und für knapp die Hälfte der größeren Betriebe sehr wichtig. Für 40% der Kleinbetriebe spielen beide Maßnahmen dagegen gar keine Rolle. Bei den Betrieben ab 20 Beschäftigten ist es nur jeder Zehnte, der weder auf die langfristige Personalentwicklung noch auf die Weiterbildung als Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zurückgreift.

Tabelle 5: Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung sowie längerfristigen spezifischen Personalentwicklung in baden-württembergischen Betrieben, Betriebe in %

		Längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern			
		Hohe Priorität	Geringe Priorität	Spielt keine Rolle	Summe
Forcierung der betrieblichen Weiterbildung	Alle Betriebe:				
	Hohe Priorität	9	9	7	26
	Geringe Priorität	3	12	14	29
	Spielt keine Rolle	3	7	36	45
	Summe	15	28	57	100
	Betriebe bis 20 Beschäftigten:				
	Hohe Priorität	7	8	7	22
	Geringe Priorität	3	11	15	28
	Spielt keine Rolle	3	8	40	50
	Summe	12	26	62	100
	Betriebe ab 20 Beschäftigten:				
	Hohe Priorität	25	16	7	48
	Geringe Priorität	9	19	10	37
	Spielt keine Rolle	2	3	10	15
	Summe	36	37	27	100

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

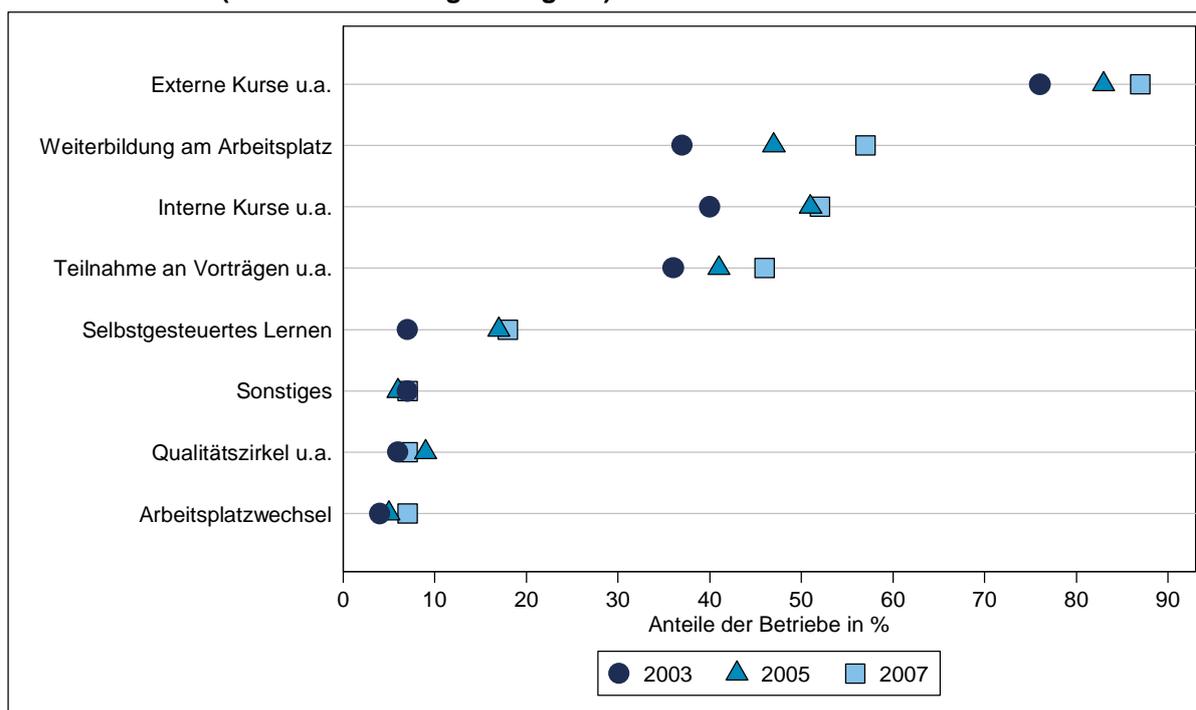
Basis: Betriebe mit Fachkräften.

3 Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen⁸

Im IAB-Betriebspanel 2007 machten die Befragten auch 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.

Abbildung 7: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005 und 2007, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

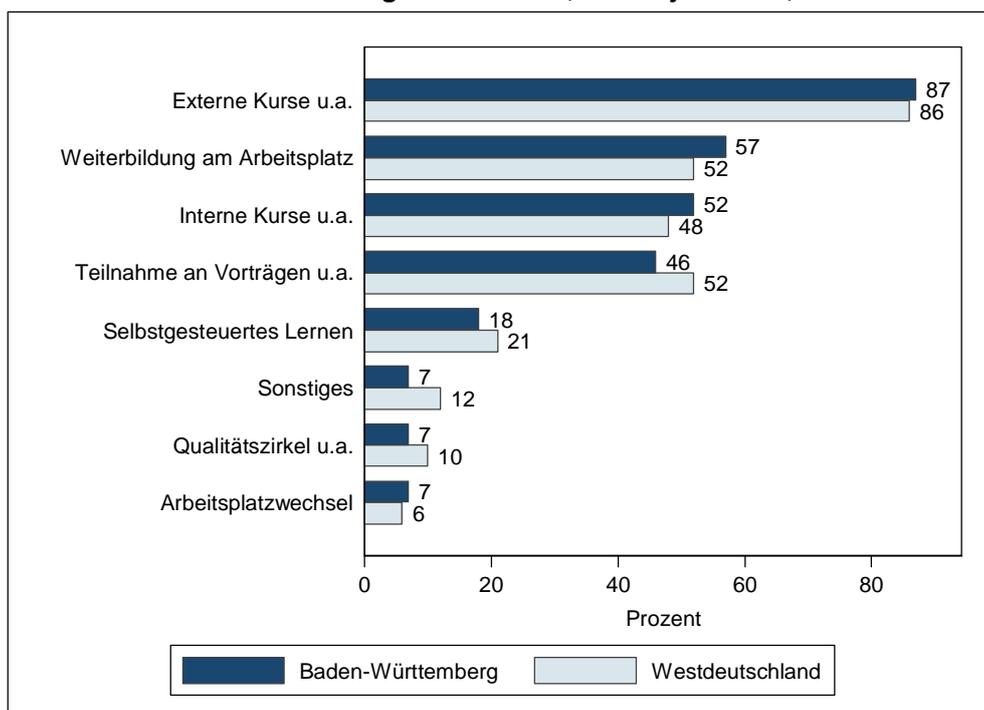
Wie Abbildung 7 zeigt, wurden sämtliche Weiterbildungsmaßnahmen – mit Ausnahme von Qualitätszirkeln u.a. – im 1. Halbjahr 2007 von einem größeren Anteil der Weiterbildungsbetriebe ergriffen als im 1. Halbjahr 2005. Insbesondere fällt die gestiegene Bedeutung der Weiterbildung

⁸ Ab 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.

am Arbeitsplatz ins Auge: Am aktuellen Rand wurde diese Maßnahme von 57% der Weiterbildungsbetriebe im Südwesten gefördert, während sie vor zwei Jahren für 47% und im 1. Halbjahr 2003 für lediglich 37% relevant war. Auch der Verbreitungsgrad externer Weiterbildungsmaßnahmen wie die Teilnahme an externen Kursen und Lehrgängen sowie an Vorträgen u.a. hat seit 2003 kontinuierlich zugenommen. Bei anderen Maßnahmen wie „Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare“ oder „Selbstgesteuertes Lernen“ liegt der Anteil der anwendenden Betriebe nur geringfügig über dem Niveau des 1. Halbjahres 2005. Bei diesen beiden Maßnahmen fällt dagegen ein sprunghafter Bedeutungsanstieg zwischen dem 1. Halbjahr 2003 und dem 1. Halbjahr 2005 auf (vgl. Abbildung 7).

In Bezug auf ihren Verbreitungsgrad lassen sich die einzelnen Maßnahmen drei Bedeutungsfeldern zuordnen (vgl. Abbildung 7). Wie auch in den Jahren zuvor sind externe Kurse, Lehrgänge und Seminare die mit Abstand meist ergriffene Weiterbildungsmaßnahme im Südwesten: Im 1. Halbjahr 2007 haben 87% der baden-württembergischen Weiterbildungsbetriebe ihre Mitarbeiter mithilfe externer Lehrangebote fort- und weitergebildet. Im „Mittelfeld“ der Verbreitung rangieren Weiterbildung am Arbeitsplatz (57%), interne Kurse/Lehrgänge/Seminare (52%) sowie Teilnahme an Vorträgen/Tagungen/Messen (46%). Von den wenigsten Betrieben wird selbst gesteuertes Lernen – wobei diese Maßnahme für noch immerhin 18% der Weiterbildungsbetriebe im 1. Halbjahr 2007 relevant war –, Qualitätszirkel u.ä., Job-Rotation sowie sonstige Maßnahmen (jeweils 7%) praktiziert.

Abbildung 8: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen und westdeutschen Betrieben ergriffen wurden, 1. Halbjahr 2007, Anteile der Betriebe in %



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

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

In baden-württembergischen Betrieben fand im 1. Halbjahr 2007 mehr Weiterbildung am Arbeitsplatz statt als dies insgesamt in Westdeutschland der Fall war (57% vs. 52% der Weiterbildungsbetriebe, vgl. Abbildung 8). Ebenfalls überdurchschnittlich förderten die südwestdeutschen Arbeitgeber die Teilnahme an externen und insbesondere an internen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren sowie den Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation). Die Bedeutung der übrigen Weiterbildungsmaßnahmen, vor allem der Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u.ä., fällt im Südwesten tendenziell geringer aus als in Westdeutschland insgesamt (vgl. Abbildung 8).

Tabelle 6: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2007, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

	außerbetriebliche Maßnahmen	innerbetriebliche Maßnahmen
Baden-Württemberg	91	72
1-19 Beschäftigte	90	66
20-99 Beschäftigte	92	90
100-249 Beschäftigte	94	93
250-499 Beschäftigte	100	94
500 u. mehr Beschäftigte	100	100

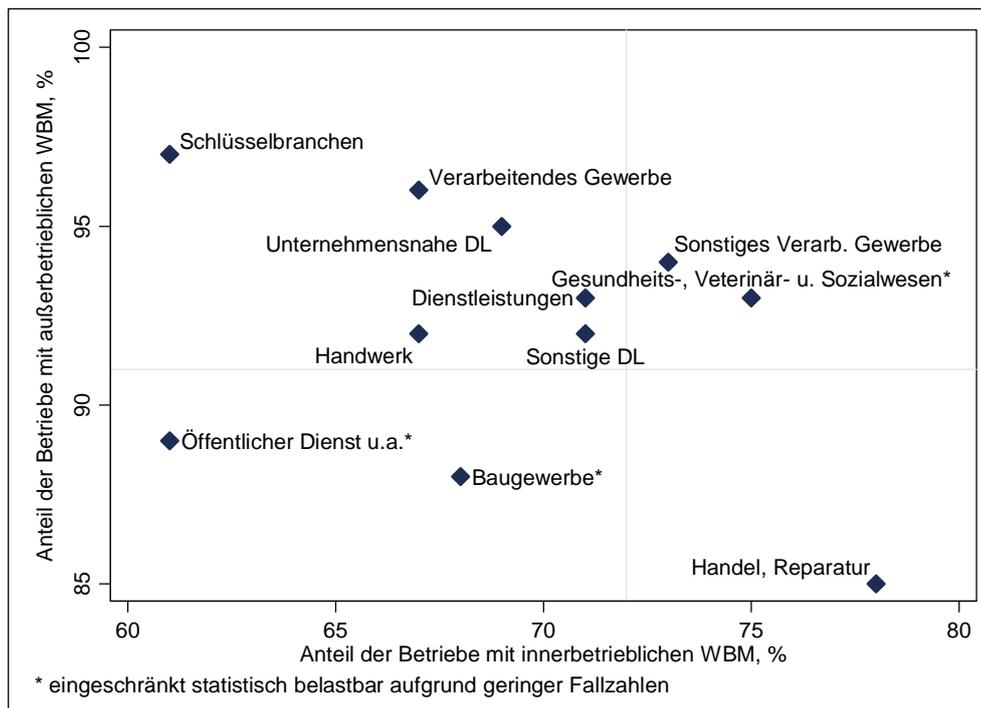
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

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

Die *außerbetrieblichen* Weiterbildungsmaßnahmen, wie Teilnahme an externen Lehrgängen und/oder an Vorträgen/Tagungen/Messen, wurden im 1. Halbjahr 2007 von wesentlich mehr südwestdeutschen Betrieben gefördert (91%) als die *innerbetrieblichen*⁹ Maßnahmen (72%, vgl. Tabelle 6). Dieses Ergebnis ist hauptsächlich auf den hohen Verbreitungsgrad der Weiterbildung auf dem Wege von externen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren zurückzuführen (vgl. Abbildung 7). Insbesondere die Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, die überhaupt Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern, greifen im wesentlich stärkeren Maße auf die externen als auf die internen Weiterbildungsmittel zurück: Neun von zehn Kleinbetrieben bildeten ihre Mitarbeiter im 1. Halbjahr 2007 mithilfe außerbetrieblicher Maßnahmen weiter, während die innerbetrieblichen Maßnahmen von „lediglich“ zwei von drei Kleinbetrieben ergriffen wurden (vgl. Tabelle 6). Mit steigender Betriebsgröße wird dieser Unterschied jedoch sehr gering bzw. verschwindet ganz. Weiterbildungsbetriebe mit 20 bis 249 Beschäftigten ergriffen zu 90% bis 94% sowohl die betriebsexternen als auch -internen Weiterbildungsmaßnahmen. Sämtliche Großbetriebe mit 500 Beschäftigten und mehr führten im 1. Halbjahr 2007 beide Arten der Weiterbildung durch.

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

Abbildung 9: Verbreitung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2007, nach Branche, Anteil der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



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

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

Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt jedoch durchaus unterschiedliche Präferenzen bezüglich innerbetrieblicher bzw. außerbetrieblicher Weiterbildung (vgl. Abbildung 9). So förderte das Sonstige Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen im überdurchschnittlichen Maße sowohl die externe als auch die betriebsinterne Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Tendenziell unterdurchschnittlich fiel die Nutzung beider Arten von Maßnahmen im 1. Halbjahr 2007 im Öffentlichen Dienst und in den Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Baugewerbe aus. Im Handel wurden die innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im weitaus stärkeren Maße gefördert (78% der Weiterbildungsbetriebe) als in anderen Branchen, während der Anteil der Handelsbetriebe, die auf externe Weiterbildungsangebote zurückgriffen, mit 85% unterdurchschnittlich war.¹⁰ Die Mehrheit der Branchen im Südwesten tendierte zu einer stärkeren Nutzung der außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und einer unterdurchschnittlichen Förderung der innerbetrieblichen Weiterbildungswege (vgl. Abbildung 9). Am stärksten war die Präferenz für außerbetriebliche Weiterbildung in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes ausgeprägt: Während fast alle (97%) Weiterbildungsbetriebe dieser Branche Gebrauch von ex-

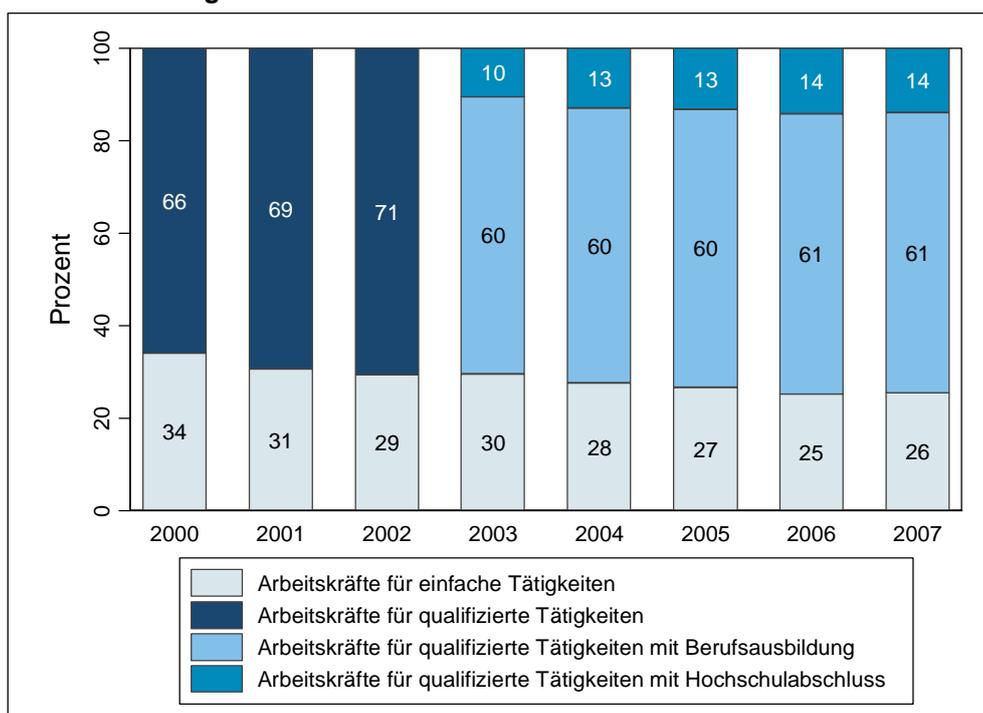
¹⁰ Unterdurchschnittlich gemessen am Anteil der Betriebe mit Nutzung der außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in ganz Baden-Württemberg (91%). Dennoch war der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit Nutzung externer Maßnahmen auch in dieser Branche größer als der entsprechende Anteil mit Nutzung innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen.

ternen Weiterbildungsmöglichkeiten machten, nutzten lediglich 61% die innerbetrieblichen Weiterbildungswege im 1. Halbjahr 2007.

4 Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer

Die Art der beruflichen Qualifikationen, welche für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind, beeinflusst unmittelbar das notwendige Ausmaß der Weiterbildung. So ist zu erwarten, dass in wissensintensiven, dynamischen Berufen eine laufende Modernisierung des Humankapitals mittels regelmäßiger Fort- und Weiterbildung unabdingbar ist. Die Inhalte der einfachen Tätigkeiten erfordern zwar weniger Weiterbildung. Ein Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf bei den Beschäftigten der Einfacharbeitsplätze ergibt sich aber dennoch aus den Anforderungen des heutigen qualifikationsgeprägten Beschäftigungssystems, in dem unqualifizierte Arbeit immer weniger nachgefragt wird.

Abbildung 10: Entwicklung des Beschäftigungsbestandes nach Qualifikation in baden-württembergischen Betrieben am 30. Juni, 2000 bis 2007, Anteile der Beschäftigten in %



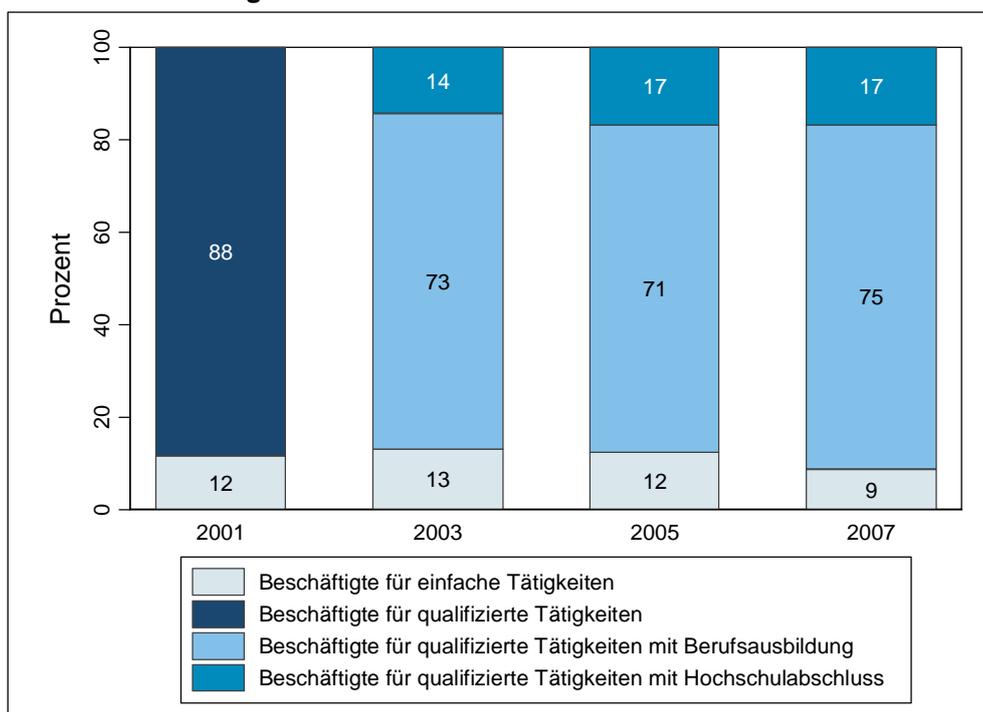
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2007, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter. Aufgrund von Rundungsfehlern summieren sich die Anteile nicht immer auf 100%.

In den letzten Jahrzehnten haben einfache Erwerbstätigkeiten, für deren Ausübung keine beruflichen Qualifikationen erforderlich sind, für das Beschäftigungssystem sowohl absolut als auch in Relation zu qualifizierter Arbeit stark an Bedeutung verloren. Auch die Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg für den Zeitraum 2000 bis 2007 zeigen dies deutlich. Mach-

ten gering qualifizierte Beschäftigte¹¹ Mitte 2000 im Südwesten noch ein Drittel aller Arbeitnehmer aus, so ist ihr Anteil bis Mitte 2006-2007 auf nur noch ein Viertel gesunken (vgl. Abbildung 10). Der Großteil aller Arbeitnehmer in baden-württembergischen Betrieben ist in Positionen beschäftigt, für die eine abgeschlossene Lehre oder Berufsausbildung oder eine vergleichbare Berufserfahrung notwendig ist (61% zum 30. Juni 2007). Die hochqualifizierten Beschäftigten, die über einen (Fach-) Hochschulabschluss verfügen, machen am aktuellen Rand etwa 14% aller Beschäftigten aus.

Vor dem Hintergrund dieser sehr deutlichen und aller Voraussicht nach weiter anhaltenden¹² Tendenz zur höheren Qualifizierung stellt sich die Frage, ob die betriebliche Weiterbildung den gering qualifizierten Beschäftigten eine Chance geben kann, ihr Qualifikationsniveau anzuheben um somit den ansteigenden Qualifikationsanforderungen des Berufslebens besser gerecht zu werden. Viele Studien belegen jedoch, dass die gering Qualifizierten i. d. R. seltener in Genuss einer Weiterbildung kommen als ihre qualifizierten Kollegen (vgl. Wilkens/Leber 2003, Düll/Bellmann 1999). Dies zeigen auch die Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg.

Abbildung 11: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005 und 2007, in % aller Weiterbildungsteilnehmer



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

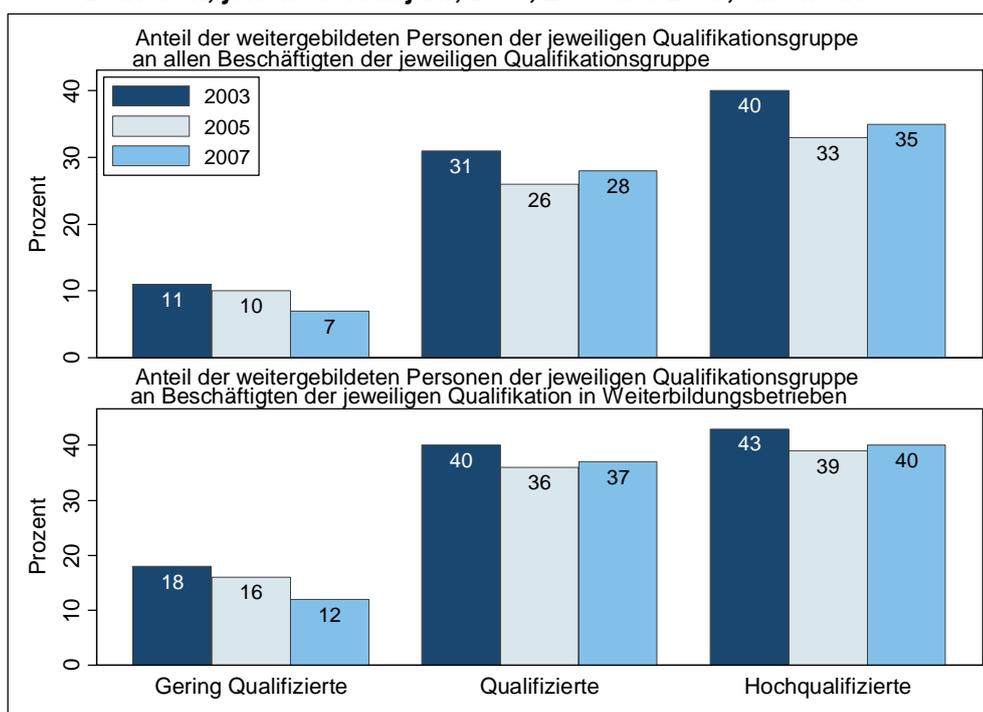
¹¹ Als gering qualifizierte Beschäftigte bzw. Weiterbildungsteilnehmer werden in diesem Beitrag Beschäftigte für einfache Tätigkeiten bezeichnet, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist.

¹² Vgl. u.a. Reinberg/Hummel 2002, Klös/Koppel 2007.

Beispielsweise fällt der Anteil der weitergebildeten gering Qualifizierten an allen weitergebildeten Personen wesentlich niedriger aus als deren Anteil am gesamten Beschäftigtenbestand (vgl. Abbildung 10, Abbildung 11). Im 1. Halbjahr 2007 war nur knapp einer von zehn Weiterbildungsteilnehmern auf einem Einfacharbeitsplatz beschäftigt. Dagegen machten Beschäftigte in Positionen, die eine Berufsausbildung oder vergleichbare Berufserfahrung erfordern, drei Viertel aller Weiterbildungsteilnehmer aus. In Relation zu ihrem Anteil am Beschäftigtenbestand waren die Hochqualifizierten ebenfalls überdurchschnittlich unter den Weiterbildungsteilnehmern vertreten (17%). Die überdurchschnittliche Förderung der Weiterbildung für qualifizierte Beschäftigte kann für alle Erhebungszeiträume (2001, 2003, 2005, 2007, jeweils 1. Halbjahr) beobachtet werden, zeigt sich jedoch am aktuellen Rand am deutlichsten.

Während sich die vorherige Analyse auf die Verteilung der Weiterbildungsteilnehmer nach Qualifikationsstufen bezog, zeigt die nachfolgende Darstellung auf, in welchem Ausmaß Beschäftigte einzelner Qualifikationsgruppen im 1. Halbjahr 2003, 2005 und 2007 weitergebildet wurden (vgl. Abbildung 12). Auch diese belegt, dass nur ein geringer Teil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten weitergebildet wird. Zudem sank deren Anteil von 11% im 1. Halbjahr 2003 auf nur noch 7% am aktuellen Rand. Auch die Weiterbildungsintensität der gering Qualifizierten – gemessen als Anteil der weitergebildeten gering Qualifizierten an allen gering Qualifizierten *in Weiterbildungsbetrieben* – ging seit 2003 kontinuierlich zurück und betrug im 1. Halbjahr 2007 lediglich 12%.

Abbildung 12: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr, 2003, 2005 und 2007, Anteile in %



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

Die mit Abstand höchste qualifikationsspezifische Teilnahmequote weisen Beschäftigte mit abgeschlossenem (Fach-) Hochschulstudium auf. In Bezug auf alle hochqualifizierten Beschäftigten in Baden-Württemberg betrug sie im 1. Halbjahr 2003 40%, sank aber im 1. Halbjahr 2005 auf 33% und stieg am aktuellen Rand wieder auf 35% an. Für die qualifizierten Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Lehre/Berufsausbildung beliefen sich die entsprechenden Teilnahmequoten auf 31%, 26% und 28%, also wesentlich niedriger als die Weiterbildungsquoten der Akademiker (vgl. Abbildung 12). Allerdings verringern sich die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der qualifizierten Beschäftigten mit einer Berufsausbildung im Vergleich zu den Hochqualifizierten, wenn man die jeweiligen Teilnahmequoten innerhalb der Weiterbildungsbetriebe betrachtet: Im 1. Halbjahr 2007 betrugen sie 37% für die qualifizierten und 40% für die hochqualifizierten Beschäftigten.

Tabelle 7: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2007

	Gering qualifizierte Arbeitnehmer	Qualifizierte Arbeitnehmer mit Berufsabschluss	Qualifizierte Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss
Baden-Württemberg	7	28	35
1-4 Beschäftigte	9	30	45
5-19 Beschäftigte	3	32	41
20-99 Beschäftigte	9	26	35
100-249 Beschäftigte	8	28	31
250 u. mehr Beschäftigte	9	25	32
Verarbeitendes Gewerbe	8	21	22
Schlüsselbranchen	13	24	24
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4	17	18
Baugewerbe*	15	26	26
Handel, Reparatur	5	28	22
Dienstleistungen	7	33	43
Unternehmensnahe DL	9	28	55
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	14	46	36
Sonstige DL	4	27	27
Öffentlicher Dienst u.a.*	1	30	28
Handwerk	8	27	35

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

Basis: Alle Beschäftigte der jeweiligen Qualifikationsgruppe.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Die Aufschlüsselung nach Betriebsgröße zeigt, dass in Bezug auf alle Beschäftigte der jeweiligen Qualifikationsgruppe und Betriebsgröße die Weiterbildung Hochqualifizierter am stärksten in Kleinbetrieben stattfindet. Die Kleinstbetriebe mit einem bis vier Beschäftigten bildeten im 1. Halbjahr 2007 knapp die Hälfte (45%) ihrer hochqualifizierten Mitarbeiter weiter, in der nächsten Größenklasse mit bis zu 20 Beschäftigten wurden 41% der Akademiker fort- und weitergebildet (vgl. Tabelle 7). Auch die Beschäftigten mit einem Berufsabschluss werden in den beiden untersten Betriebsgrößenklassen tendenziell überdurchschnittlich weitergebildet (Teilnahme-

quoten: 30% und 32%). Auffällig ist, dass die Weiterbildungsquote der Arbeitnehmer für einfache Tätigkeiten in Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten mit lediglich 3% weit unterdurchschnittlich ausfällt, während sie sich in den übrigen Betriebsgrößenklassen mit 8% bzw. 9% als weitgehend betriebsgrößenunabhängig erweist.

Differenziert nach Branchen lassen sich die höchsten Weiterbildungsquoten für gering Qualifizierte im Baugewerbe (15%), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (14%) und in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (13%) feststellen; am wenigsten wurden die gering Qualifizierten im Öffentlichen Dienst u.a. (1%), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen (jeweils 4%) sowie im Handel (5%) an der Weiterbildung beteiligt.

Die qualifizierten Arbeitnehmer mit einem Berufsabschluss kommen mit Abstand am häufigsten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen in den Genuss einer Weiterbildung (46%), gefolgt vom Öffentlichen Dienst u.a. (30%), unternehmensnahen Dienstleistern und Handel/Reparatur (jeweils 28%). Relativ gering fällt die Teilnahmequote der Qualifizierten im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe aus (17%); aber auch die Weiterbildungsquote der Hochqualifizierten ist in dieser Branche mit 18% die niedrigste. Die Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes beteiligten jeweils knapp jeden Vierten ihrer qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten an einer Weiterbildung im 1. Halbjahr 2007.

An der Spitze der Weiterbildungsförderung für hochqualifizierte Arbeitnehmer liegen die unternehmensnahen Dienstleister: 55% der hier beschäftigten Akademiker wurden im 1. Halbjahr 2007 weitergebildet. Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen beträgt die Teilnahmequote der Hochqualifizierten 36%. Diese beiden Branchen tragen dazu bei, dass die entsprechende Teilnahmequote des gesamten Dienstleistungssektors mit 43% weit überdurchschnittlich und wesentlich höher als die Teilnahmequote der Hochqualifizierten im Verarbeitenden Gewerbe (22%) ausfällt. Die Handelsbetriebe bildeten ihre Akademiker im Vergleich zu anderen Branchen ebenfalls nur in niedrigem Umfang weiter (22%). Die Teilnahmequote der Hochqualifizierten in Baden-Württemberg insgesamt betrug 35%.

5 Finanzierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung

Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können als Investitionen in Humankapital¹³ verstanden werden. Die (optimale) Aufteilung der Finanzierungskosten einer Weiterbildung zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsteilnehmern hängt im Wesentlichen von der Art der Weiterbildung ab.

5.1 Aufteilung der direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung auf Arbeitgeber und Weiterbildungsteilnehmer in Baden-Württemberg

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

Wie Tabelle 8 entnommen werden kann,¹⁴ hat die Mehrheit (53%) der baden-württembergischen Weiterbildungsbetriebe im 1. Halbjahr 2007 sowohl die direkten Kosten der Weiterbildung vollständig übernommen als auch die Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt. In rund jedem fünften Weiterbildungsbetrieb (22%) waren die Teilnehmer dagegen vollständig an den direkten Weiterbildungskosten beteiligt. Die komplette Überwälzung der indirekten Weiterbildungskosten auf die Beschäftigten trat relativ selten auf: Lediglich in 2% der südwestdeutschen Weiterbildungsbetriebe fanden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten statt. In 22% der Betriebe wurden die indirekten Kosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, indem Weiterbildung teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit stattgefunden hat.

¹³ Der Bestand an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, von dem die Produktivität eines Arbeitnehmers positiv abhängt, wird als sein Humankapital bezeichnet.

¹⁴ Im Rahmen der deskriptiven Auswertungen wurden drei Antwortkategorien gebildet, um zu analysieren, wann die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden und ob die Beschäftigten an den Kosten der Weiterbildung beteiligt werden. Dabei wurden die beiden Antwortmöglichkeiten „teilweise Beteiligung an den Kosten“ bzw. „teilweise Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten“ und „kann ich nicht sagen, ist von Fall zu Fall unterschiedlich“ zusammengefasst.

Tabelle 8: Anteile der Betriebe, in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten vollständig/teilweise/gar nicht beteiligt werden

Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten	Weiterbildung während Arbeits- oder Freizeit			
	während Arbeitszeit	teilweise Arbeitszeit/Freizeit	in der Freizeit	Summe
Ja, vollständig	19%	2%	0%	22%
Ja, teilweise	4%	5%	0%	9%
Nein, gar nicht	53%	14%	2%	69%
Summe	76%	22%	2%	100%

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

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

Aufgrund von Rundungsfehlern können Abweichungen in den Summen entstehen.

Gegenüber der Welle 2005 ist eine leichte Verschiebung der Kostenübernahme zugunsten der Arbeitnehmer ersichtlich. So übernahmen im Jahr 2005 „nur“ 51% der Betriebe sowohl die direkten als auch die indirekten Kosten – 2 Prozentpunkte weniger als in der Welle 2007. Der Anteil der Betriebe, der Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit stattfinden ließ, ist von 70% auf 76% deutlich gestiegen. Ein leichter Anstieg von zwei Prozentpunkten (von 67% auf 69%) ist auch bei der direkten Kostenübernahme durch die Betriebe zu verzeichnen. Allerdings mussten 2007 auch 22% der Beschäftigten die direkten Kosten vollständig selbst tragen (2005: 20%, vgl. Berberich et al. 2006).

Tabelle 9: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, Betriebe in % in 2007

	Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der WBM			
	vollständig	teilweise	gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
Westdeutschland	15	11	69	4
Baden-Württemberg	22	8	69	2
1-19 Beschäftigte	23	6	69	1
20-99 Beschäftigte	18	12	68	2
100-249 Beschäftigte	6	15	72	6
250-499 Beschäftigte	11	20	60	9
500 u. mehr Beschäftigte	16	23	51	10
Verarbeitendes Gewerbe	27	5	65	3
Schlüsselbranchen	28	5	63	4
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	26	5	67	2
Baugewerbe*	15	2	82	1
Handel, Reparatur	22	2	74	2
Dienstleistungen	21	11	66	2
Unternehmensnahe DL	26	7	65	2
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	19	13	67	1
Sonstige DL	18	13	67	2
Öffentlicher Dienst u.a.	14	13	72	0
Handwerk	25	3	69	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, IAW-Berechnungen, Infratest.

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

Die nähere Betrachtung der Aufteilung von direkten Weiterbildungskosten auf Arbeitgeber und Weiterbildungsteilnehmer, differenziert nach Betriebsgröße und Branche, ergibt folgendes Bild für das 1. Halbjahr 2007:

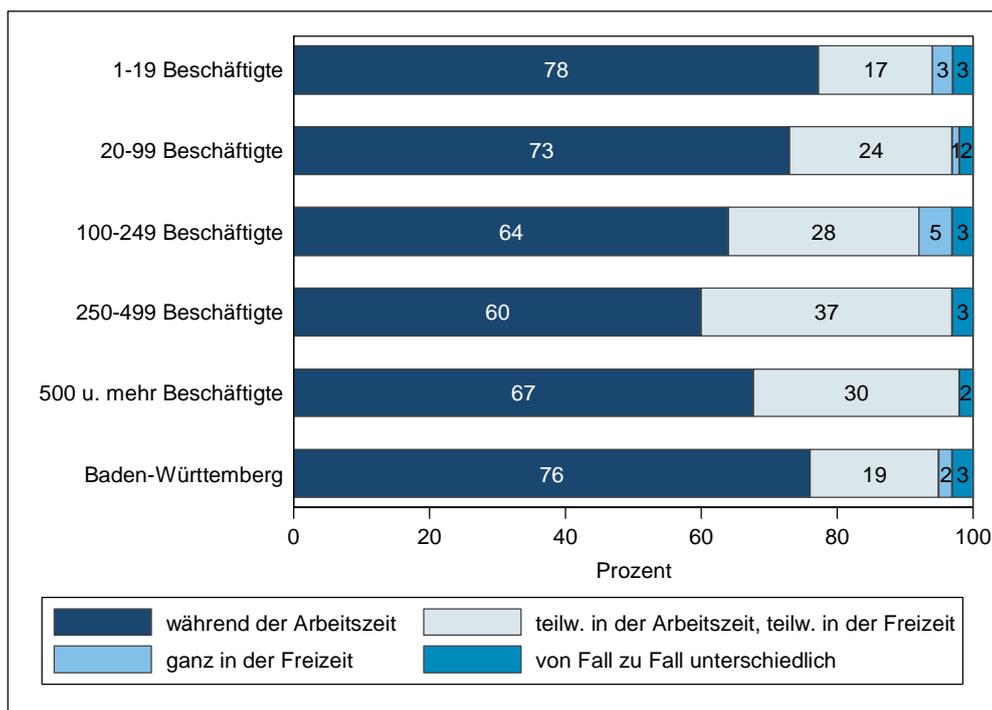
- Kleinbetriebe beteiligen ihre Beschäftigten häufiger vollständig an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen (23%, vgl. Tabelle 9); der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit vollständiger Kostenübernahme in dieser Betriebsgrößenklasse ist jedoch ebenfalls nicht gering (69%, entspricht dem Durchschnittswert für Baden-Württemberg).
- Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit gemischten Finanzierungsmodellen. So entschied jeder zehnte Betrieb mit 500 Beschäftigten und mehr von Fall zu Fall unterschiedlich über Finanzierung, in knapp jedem vierten Großbetrieb wurden die Kosten der Weiterbildung im 1. Halbjahr 2007 teilweise vom Arbeitgeber, teilweise vom Arbeitnehmer getragen.
- Die gemeinsame Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer fand am häufigsten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, in Sonstigen Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst u.ä. statt (jeweils in 13% der Weiterbildungsbetriebe).
- Im Verarbeitenden Gewerbe zeigt sich dagegen eine stärkere Tendenz zur vollständigen Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten. Dieses Finanzierungsmodell kam im 1. Halbjahr 2007 in 28% der Weiterbildungsbetriebe der Schlüsselbranchen und in 26% der Betriebe des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes zum Einsatz.
- Im Allgemeinen jedoch war der Grad der *vollständigen* Übernahme der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber in sämtlichen Branchen recht hoch. Spitzenreiter hierbei waren das Baugewerbe (82%), der Handel (74%) und der Öffentliche Dienst u.ä. (72%). Am geringsten fiel dieser Anteil mit 63% in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes aus.

Wie aus der Tabelle 8 deutlich wurde, führte die überwiegende Mehrheit der Betriebe (76%) die Weiterbildung ihrer Beschäftigten während der Arbeitszeit durch. Allerdings gibt es hierbei einige Unterschiede im Zusammenhang mit der Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit.¹⁵

Besonders verbreitet ist die Weiterbildung während der Arbeitszeit in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten: Im 1. Halbjahr 2007 ließen knapp vier von fünf Betrieben dieser Größenklasse Weiterbildungsmaßnahmen vollständig in der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Abbildung 13). Mit steigender Betriebsgröße gehen jedoch immer mehr Betriebe dazu über, sowohl die Arbeitszeit als auch die Freizeit ihrer Beschäftigten für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in An-

spruch zu nehmen. Unter den Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten waren es nur noch drei von fünf Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit. In 37% der Betriebe dieser Größe fanden die Weiterbildungsmaßnahmen teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit der Beschäftigten statt, in weiteren 3% wurde von Fall zu Fall unterschiedlich entschieden. In den Großbetrieben mit 500 Beschäftigten waren es jedoch wieder mehr Betriebe mit vollständiger Förderung der Weiterbildung während der Arbeitszeit (67%).

Abbildung 13: Zeitbezug der Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Betriebsgrößenklassen, Anteile der Betriebe in %



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

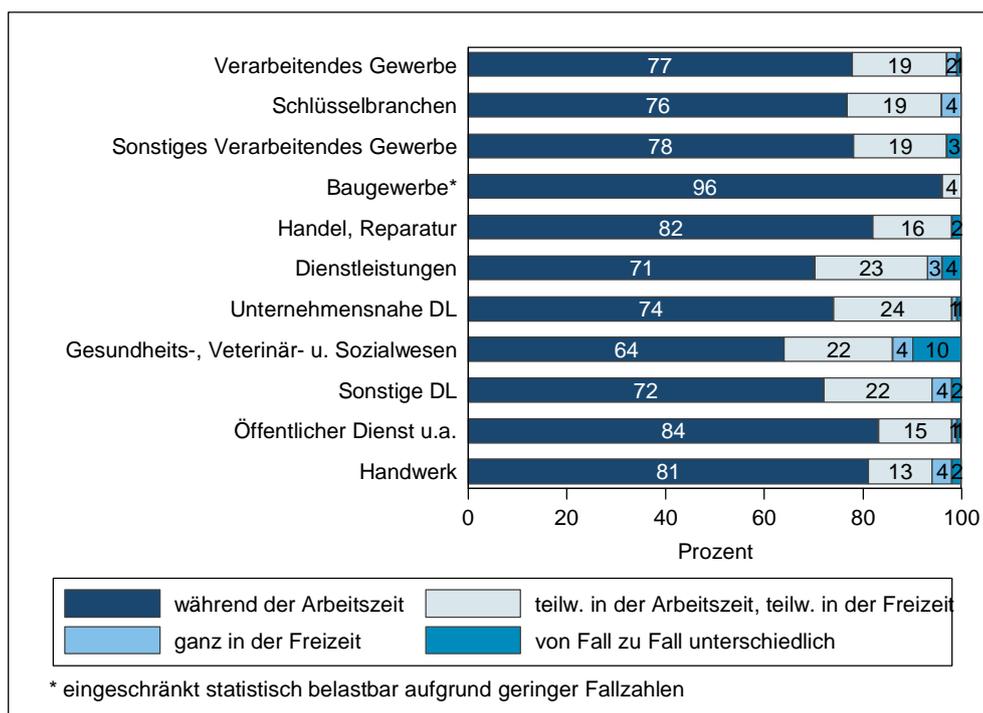
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 förderten.

Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass die Dienstleistungsbranchen – wie auch bei der Aufteilung der direkten Weiterbildungskosten – am stärksten auf die Aufteilung des Zeiteinsatzes für die Weiterbildung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zurückgreifen. Im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen wurden WBM im 1. Halbjahr 2007 in 22% der Weiterbildungsbetriebe teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit durchgeführt, weitere 10% haben von Fall zu Fall unterschiedliche Weiterbildungszeiten gewählt (vgl. Abbildung 14). Der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung vollständig in der Arbeitszeit durchführten, fällt in dieser Branche mit 64% am niedrigsten aus. Im gesamten Dienstleistungssektor waren es 71%; die Aufteilung zwischen Arbeits- und Freizeit bzw. von Fall zu Fall unterschiedlicher Zeiteinsatz fand in 27% der Weiterbildungsbetriebe statt, in 3% aller Dienstleistungsbetriebe haben die Beschäftigten für die Weiterbildung ihre Freizeit vollständig aufgebracht.

¹⁵

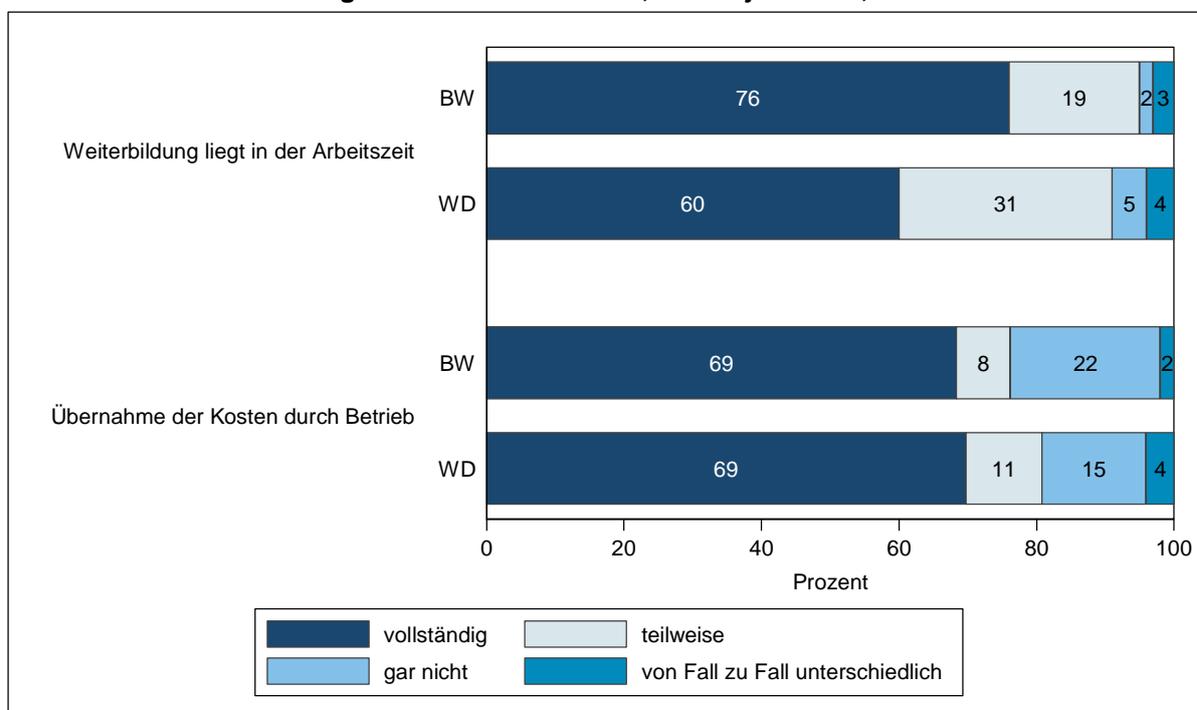
Bei den nachfolgenden Angaben kann allerdings nicht nach Art und Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen differenziert werden, die für den Zeitbezug der Weiterbildung relevant sind.

Abbildung 14: Zeitbezug der Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Branchen, Anteil der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, IAW-Berechnungen.
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 förderten.

Abbildung 15: Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Kosten in Baden-Württemberg und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2007, Anteil der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, IAW-Berechnungen, Infratest.
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 förderten.

In den übrigen Branchen fanden Weiterbildungsmaßnahmen in mehr als drei Viertel der Betriebe ausschließlich während der Arbeitszeit statt. Besonders hoch ist dieser Anteil im Baugewerbe

be (96%, allerdings weniger statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen), im Öffentlichen Dienst und in den Organisationen ohne Erwerbscharakter (84%), in Handel und Reparatur (82%) sowie im Handwerk (81%).

Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten war mehr oder weniger die Ausnahme in allen baden-württembergischen Wirtschaftssektoren. Die „Spitzenreiter“ hierbei – die Schlüsselbranchen, das Gesundheitswesen, die Sonstigen Dienstleistungen und das Handwerk – führten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in lediglich jeweils 4% ihrer Betriebe vollständig in der Freizeit der Arbeitnehmer durch.

Eine relativ geringe Inanspruchnahme der Freizeit der Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet die baden-württembergischen Arbeitgeber von jenen in Westdeutschland. Der Anteil der westdeutschen Betriebe, in denen Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 ausschließlich in der Arbeitszeit stattgefunden haben, war mit 60% deutlich niedriger als der entsprechende Anteil in Baden-Württemberg (76%, vgl. Abbildung 15). In weitaus höherem Maße waren in Westdeutschland sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber an den indirekten Kosten des Zeiteinsatzes für die Weiterbildung beteiligt (WD: 31%, BW: 19%). Auch fallweise unterschiedliche Zeitallokation sowie Verlagerung der Weiterbildung ausschließlich in die Freizeit der Beschäftigten kam in Baden-Württemberg tendenziell weniger zum Einsatz als in Westdeutschland insgesamt. Dagegen waren die Weiterbildungsteilnehmer an den *direkten* Kosten wie Gebühren oder Reiseausgaben in wesentlich mehr baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben vollständig beteiligt (22%) als dies in Westdeutschland der Fall war (15%).

5.2 Rückzahlungsvereinbarungen

Ein weiterer Finanzierungsaspekt betrifft die Rückzahlungsvereinbarungen mit den Beschäftigten für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer vom Arbeitgeber finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt. Durch Rückzahlungsklauseln binden sich Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum nach Abschluss der Weiterbildung (meist 12-36 Monate) vertraglich an das Unternehmen und verpflichten sich zur (anteiligen) Rückerstattung der Weiterbildungskosten im Fall einer vorzeitigen Kündigung.

Laut Angaben des IAB-Betriebspanels 2007 setzt gut jeder zehnte Weiterbildungsbetrieb (11%) in Baden-Württemberg Rückzahlungsvereinbarungen als Absicherung der Weiterbildungserträge ein. Gegenüber 2005 zeichnete sich ein leichter Rückgang von einem Prozentpunkt ab (vgl. Tabelle 10). Im Vergleich mit Westdeutschland sind Rückzahlungsklauseln im Südwesten um einige Prozentpunkte weniger verbreitet; zudem nahm deren Nutzung in Westdeutschland im Gegensatz zum Südwesten tendenziell leicht zu.

Tabelle 10: Verbreitung von Rückzahlungsvereinbarungen in Baden-Württemberg, Anteil der weiterbildenden Betriebe in %

	2005	2007
Westdeutschland	14	15
Baden-Württemberg	12	11
1-19 Beschäftigte	6	6
20-99 Beschäftigte	21	18
100-249 Beschäftigte	42	46
250-499 Beschäftigte	67	55
500 u. mehr Beschäftigte	73	69
Verarbeitendes Gewerbe	19	18
Schlüsselbranchen	26	24
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	11	11
Baugewerbe*	5	9
Handel, Reparatur	7	12
Dienstleistungen	11	10
Unternehmensnahe DL	12	13
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	9	8
Sonstige DL	13	8
Öffentlicher Dienst u.a.*	18	10
Handwerk	7	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2007, IAW-Berechnungen.

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

Mit wachsender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der baden-württembergischen Betriebe mit Rückzahlungsvereinbarungen. Nutzten 2007 lediglich 6% der Kleinbetriebe Rückzahlungsklauseln für die Teilnahme an Weiterbildung, so waren es unter Weiterbildungsbetrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten bereits 46% und unter Betrieben mit 500 Beschäftigten und mehr über zwei Drittel (69%). Allerdings ging der Einsatz von Rückzahlungsvereinbarungen gerade in oberen Betriebsgrößenklassen ab 250 Beschäftigten gegenüber 2005 am deutlichsten zurück, während ihre Nutzung in den Kleinbetrieben unverändert blieb und in der Betriebsgrößenklasse mit 100 bis 249 Beschäftigten sogar anstieg (von 42% in 2005 auf 46% in 2007).

Am häufigsten kamen Rückzahlungsvereinbarungen in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes zum Einsatz: Hier gab rund jeder vierte Weiterbildungsbetrieb die Anwendung solcher Klauseln an. Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe dagegen wurden Rückzahlungsfälle in „nur“ jedem zehnten Betrieb vereinbart. Auf ähnlichem Niveau kommen solche Vereinbarungen auch im Handwerk, im Öffentlichen Dienst u.ä. sowie im gesamten Dienstleistungssektor zum Tragen. Allerdings sind unter den Dienstleistungsbranchen einige Unterschiede erkennbar: Die Unternehmensnahen Dienstleister nutzten 2007 die Rückzahlungsvereinbarungen am stärksten (13%) und sogar stärker als im Jahr 2005, während im Gesundheitswesen und in den Sonstigen Dienstleistungen der Einsatz solcher Vereinbarungen in 2007 gegenüber 2005 rückläufig war. Neben Unternehmensnahen Dienstleistungen verzeichneten das Baugewerbe, das Handwerk und insbesondere der Handel eine Zunahme der Anteile der Weiterbildung mit Rückzahlungsklauseln (letzterer sogar um 5 Prozentpunkte).

6 Zusammenfassung wichtigster Ergebnisse

Laut IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2007 hochgerechnet 44% der baden-württembergischen Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter durch Übernahme der Weiterbildungskosten bzw. Freistellung von der Arbeit. Etwa jeder fünfte Beschäftigte in Baden-Württemberg nahm dabei an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2005 stieg die Weiterbildungsbeteiligung im Südwesten leicht an. Potential zur Intensivierung der Weiterbildung besteht nach wie vor primär in den Kleinbetrieben, von denen lediglich 38% Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2007 gefördert haben (bei Betrieben ab 100 Beschäftigten sind es mehr als 90%).

Mit Ausnahme der Sonstigen Dienstleistern wiesen Dienstleistungsbetriebe sowie öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbscharakter überdurchschnittliche Weiterbildungsbereitschaft gemessen sowohl am Anteil der Weiterbildungsbetriebe als auch an den Teilnahmequoten der Beschäftigten auf. Nachholbedarf ist dagegen bei den Betrieben des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes erkennbar: In dieser Branche beteiligte sich nur rund jeder Vierte an der Weiterbildung seiner Mitarbeiter.

Tarifgebundene Betriebe unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen tendenziell häufiger als die Betriebe, die keinem Tarifvertrag unterliegen. Auch Ausbildungsbeteiligung und die Exporttätigkeit eines Betriebes korrelieren offensichtlich positiv mit der betrieblichen Partizipation an der Weiterbildung gemessen an Anteilen der weiterbildenden Betriebe. Allerdings hat es sich gezeigt, dass die *Intensität* der Weiterbildung (also Teilnahmequoten innerhalb der Betriebe mit Weiterbildung) in nicht ausbildenden sowie in nicht exportierenden Betrieben durchaus höher ausfallen kann. Darüber hinaus ist festzustellen, dass Branchen mit höheren Anteilen von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten tendenziell geringere Anteile von weiterbildungsaktiven Betrieben aufweisen.

Die Teilnahmequote der gering qualifizierten Beschäftigten ist seit 2003 um 4 Prozentpunkte zurückgegangen und betrug im 1. Halbjahr 2007 nur noch 7% (bezogen auf alle Beschäftigte für einfache Tätigkeiten). Die höchsten qualifikationsspezifischen Teilnahmequoten weisen nach wie vor die hochqualifizierten Beschäftigten mit einem (Fach-) Hochschulabschluss (35%) auf. Bei den Arbeitskräften für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder vergleichbare Erfahrung erfordern, wurden im 1. Halbjahr 2007 ca. 28% fort- und weitergebildet. Überdurchschnittlich gefördert wurde die Fort- und Weiterbildung qualifizierter Beschäftigter in den weiterbildenden Kleinbetrieben.

Mit Abstand am häufigsten fand die Weiterbildung sowohl im 1. Halbjahr 2007 als auch in den Jahren davor in Form externer Kurse, Lehrgänge oder Seminare statt (2007: 87% der Weiterbildungsbetriebe). Die innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sind insgesamt deutlich weniger verbreitet, allerdings gewinnt die weniger formelle Weiterbildung am Arbeitsplatz immer mehr an Bedeutung und wurde am aktuellen Rand von 57% der baden-württembergischen Weiterbildungsbetriebe gefördert (vgl. 1. HJ 2005: 47%, 1. HJ 2003: 37%). Beide Weiterbildungsmaßnahmen sowie die internen Kurse, Lehrgänge oder Seminare wurden in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2007 häufiger ergriffen als in Westdeutschland.

Die Mehrheit der Weiterbildungsbetriebe (53%) übernahm sowohl die direkten Kosten der Weiterbildung wie Kursgebühren oder Reisekosten als auch die indirekten, indem sie die Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten stattfinden ließen. In rund jedem fünften Weiterbildungsbetrieb mussten die Beschäftigten vollständig die direkten Weiterbildungskosten übernehmen. Die komplette Überwälzung der indirekten Weiterbildungskosten auf den Beschäftigten trat dagegen nur selten auf: Lediglich in 2% der südwestdeutschen Weiterbildungsbetriebe fanden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten statt. Die Verbreitung der gemischten Finanzierungsformen, wobei sich sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer an den direkten und/oder indirekten Kosten beteiligt, nahm mit steigender Betriebsgröße zu und war eher für den Dienstleistungssektor als für das produzierende Gewerbe charakteristisch. Die Absicherung der Weiterbildungserträge durch die Rückzahlungsklauseln kam mit steigender Betriebsgröße ebenfalls mehr zur Anwendung und wurde mit Abstand am häufigsten in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt (26% der Weiterbildungsbetriebe; BW insgesamt: 11%).

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. / Nohr, B. / Sporkmann, S. (2008): Künftige Stellenbesetzungen für Fachkräfte in Baden-Württemberg: Bedarfe, Probleme, Maßnahmen, in: IAW-Kurzbericht 2/2008.
- 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.
- Klös, H.-P. / Koppel, O. (2007): Wertschöpfungsverluste durch nicht besetzbare Stellen beruflich Hochqualifizierter in der Bundesrepublik Deutschland, IDW Köln.
- Kuckulenz, A. / Meyer, J. (2006): Die Entscheidung über betriebliche Weiterbildungsinvestitionen. Eine empirische Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel, ZEW Discussion Paper No. 06-089.
- Reinberg, A. / Hummel, M. (2002): Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 35.
- TNS Infratest Sozialforschung (2008): IAB-Betriebspanel (Welle 15), Arbeitgeberbefragung 2007, Beschäftigungstrends Baden-Württemberg (Tabellenband).
- Wilkins, 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.

Anlage: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von im Jahr 2007 ca. 15.600 Betriebsbefragungen eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (zum IAB-Betriebspanel vgl. z.B. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rd. 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass nun auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

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