

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Zeiten der wirtschaftlichen Krise

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

**Olga Bohachova
u.M.v. Günther Klee**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Zeiten der wirtschaftlichen Krise

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

Olga Bohachova u.M.v. Günther Klee¹

1	Hintergrund und Ziel des Beitrags	2
2	Betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg	4
2.1	Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung	5
2.2	Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen	7
2.3	Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika	9
3	Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen	12
4	Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer	18
5	Weiterbildung von Frauen	23
6	Finanzierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung	25
7	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	31
	Literaturverzeichnis	34
	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	35

¹ 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.

1 Hintergrund und Ziel des Beitrags

Berufliche Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil eines kontinuierlichen Qualifizierungsprozesses der Menschen in Deutschland im Zuge des Wandels zur Wissensgesellschaft. Aus makroökonomischer Sicht ist sie eine notwendige Bedingung, um die Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft zu erhalten. Auf der Mikroebene ist sie Voraussetzung für die Chancenerhaltung der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt. Weiterbildung beeinflusst die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und ihr kommt eine wichtige Rolle bei der langfristigen Entwicklung des Arbeitsmarktes zu (vgl. Zickert 2007, S. 6).

Die Bereitschaft der Arbeitgeber, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu fördern (sei es durch Übernahme der monetären Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen oder durch Freistellung von der Arbeit), beeinflusst maßgeblich die beruflichen Qualifizierungsprozesse und das Ausmaß der Weiterbildungsaktivitäten. Das Vorhandensein der Finanzierung und der betrieblichen Förderung spielt für viele Arbeitnehmer eine bedeutende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung, obwohl dabei auch die individuellen Motivationsaspekte entscheidend sind (vgl. Fertig/Huber 2010).

In Zeiten der Wirtschaftskrise stellt sich die Frage der betrieblichen Weiterbildungsförderung anders dar als in wirtschaftlich stabilen Zeiten. Schrumpfende Gewinnmargen oder Verluste, die viele Unternehmen krisenbedingt erleiden, verringern auch die finanziellen Ressourcen für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Andererseits dürfte es den Arbeitgebern leichter fallen, gerade in Zeiten von Auftragsflauten und Kapazitätsunterauslastung die Mitarbeiter für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen: Die mit dem Arbeitsausfall verbundenen Opportunitätskosten gehen zurück. Zudem bleibt die Bindung der weitergebildeten Mitarbeiter in Zeiten der Krise und der unsicheren Arbeitsplätze in der Regel hoch (vgl. Bellmann/Leber 2010).

Einen monetären Anreiz für die berufliche Weiterbildungsförderung stellte in der jüngsten Wirtschaftskrise die öffentliche Förderung der Weiterqualifizierung der Kurzarbeitenden dar (vgl. Kruppe 2010). Laut IAB-Betriebspanel wurden jedoch nur 7% der Beschäftigten in Kurzarbeit weitergebildet, wobei die Weiterbildungsmaßnahmen überwiegend von Betrieben selbst finanziert wurden. Die „reguläre“ berufliche Weiterbildung, die wesentlich mehr Beschäftigte tangiert und die sich anhand des IAB-Betriebspanels im Zeitverlauf nachvollziehen lässt, steht im Fokus dieser Untersuchung.² In die-

² Aufgrund der geringen Verbreitung der (geförderten) Weiterbildung von Kurzarbeitenden bleiben die Angaben zur „regulären“ Weiterbildung im 1. Halbjahr 2009 mit den Vorwellen vergleichbar. Lediglich bei 8 Betrieben in der Stichprobe (aus über 1.200) kann man vermuten, dass alle im 1. Halbjahr 2009 weitergebildeten Mitarbeiter in Kurzarbeit waren, deren Weiterbildung jedoch mindestens zur Hälfte vom Betrieb finanziert wurde. Auch aufgrund der Fragebogenkonstruktion, die einen betrieblichen Beitrag zur Weiterbildung der Beschäftigten voraussetzt, dürfte

sem Zusammenhang ist es interessant zu wissen, inwiefern sich das Weiterbildungsverhalten der Betriebe krisenbedingt verändert hat.

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, insbesondere für das 1. Halbjahr 2009 ausführlich zu beleuchten. Dabei stehen folgende Fragestellungen im Vordergrund:

- In welchem Ausmaß fördern baden-württembergische Arbeitgeber die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten? Wie hat sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in letzten Jahren entwickelt?
- Welche Unterschiede in der Weiterbildungsförderung gab es im 1. Halbjahr 2009 zwischen Betriebsgrößenklassen und Branchen?
- 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 Weiterbildungsteilnehmer aus?
- Lassen sich geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung ausmachen?
- Wie werden die direkten und indirekten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Arbeitgebern und teilnehmenden Arbeitnehmern aufgeteilt?

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 2009. Zudem werden für ausgewählte Fragestellungen die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung mithilfe von Befragungsergebnissen aus vergangenen Wellen sowie Vergleiche mit dem gesamten Bundesgebiet dargestellt.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnis-

der Effekt der öffentlichen Subventionierung auf die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung vernachlässigbar und somit die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren gewährleistet sein. Eine gesonderte Auswertung der Angaben zur Weiterbildung der Beschäftigten in Kurzarbeit enthält der IAW-Kurzbericht 5/2010, der im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit erstellt wurde.

sen angepasst. So wurde im Jahr 2008 eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) bundesweit eingeführt. „Gegenüber ihrer Vorgängerversion, der WZ 2003, enthält die WZ 2008 eine Reihe von zum Teil wesentlichen Änderungen, sowohl gliederungsstruktureller als auch methodischer Art. Grund hierfür ist vor allem die Berücksichtigung von Änderungen internationaler Referenzklassifikationen im Rahmen einer weiter fortschreitenden internationalen Harmonisierung von Wirtschaftsklassifikationen, zu denen auch die Wirtschaftszweigklassifikationen gehören.“³ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist im Anhang dieses Berichts dokumentiert.

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 Weiterbildungsteilnehmer. In Kapitel 5 wird auf die Weiterbildung von Frauen sowie geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungspartizipation eingegangen. Kapitel 6 widmet sich der Weiterbildungsfinanzierung. Abgeschlossen wird dieser Kurzbericht mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 7.

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

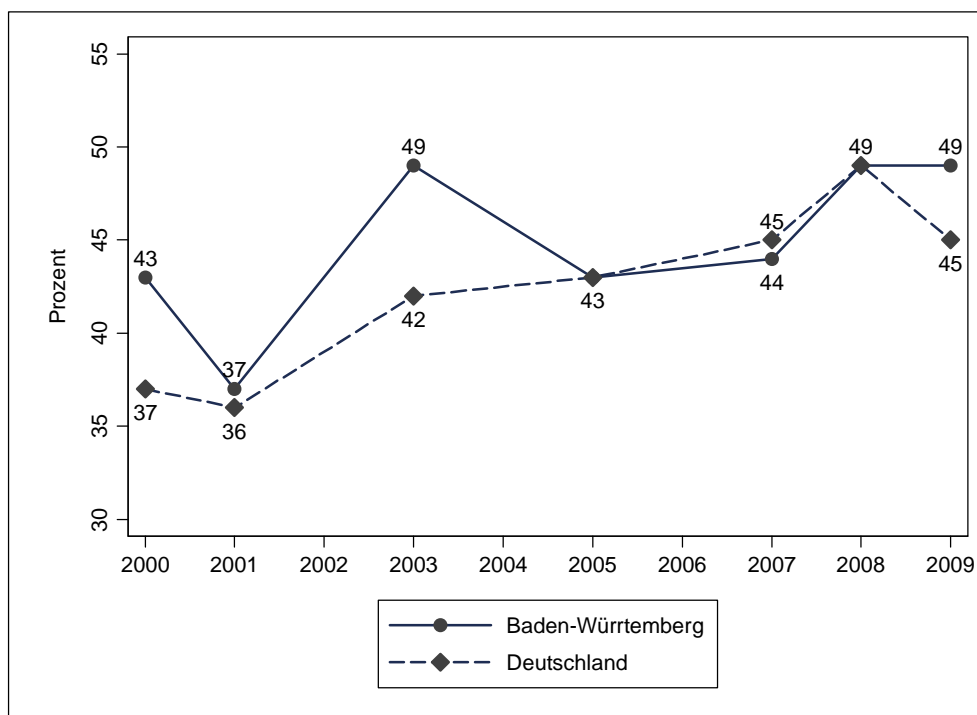
Im IAB-Betriebspanel werden Weiterbildung fördernde Betriebe („Weiterbildungsbetriebe“) als solche definiert, die die Kosten der Weiterbildung für ihre Beschäftigten übernehmen und/oder sie für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen. Die Weiterbildungsangaben beziehen sich auf einen Zeitraum von 6 Monaten und wurden schwerpunktmäßig für das 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007, 2008 und 2009 erhoben. Im nächsten Abschnitt wird ein Überblick über die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung seit der Jahrtausendwende präsentiert.

³ Vgl. hierzu ausführlich Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, S. 3, Wiesbaden.

2.1 Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung

In den vergangenen zehn Jahren ist eine steigende Tendenz bei der betrieblichen Weiterbildungsförderung sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland insgesamt erkennbar (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, jeweils 1. Halbjahr 2000, 2001, 2003, 2005, 2007 – 2009, Anteile in %

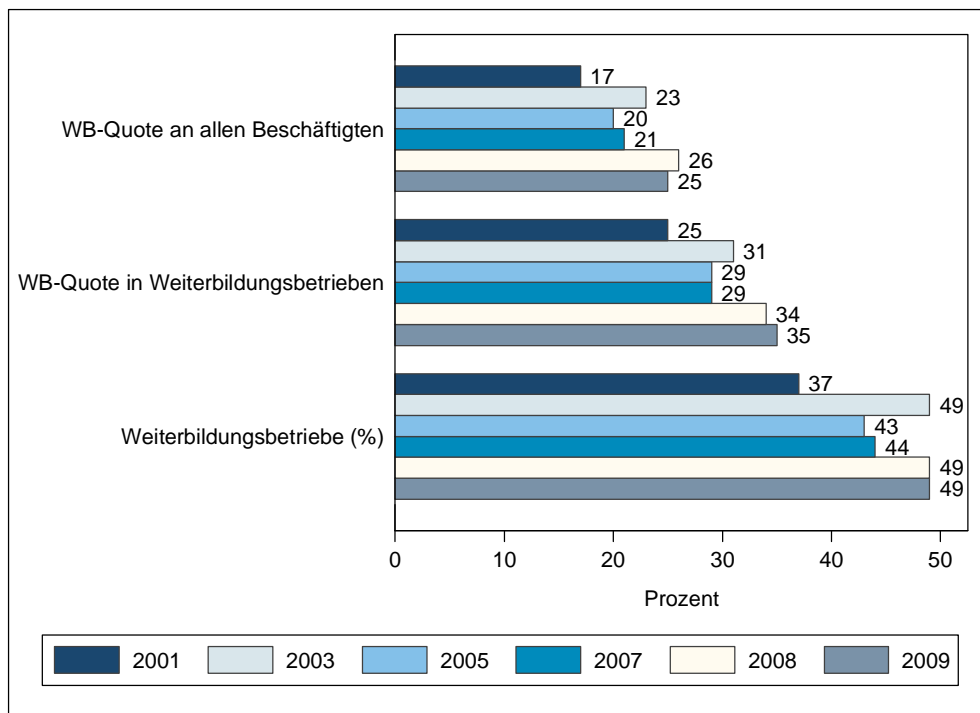


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 – 2009, IAW-Berechnungen, Infratest.

Haben sich im 1. Halbjahr 2000 laut IAB-Betriebspanel 43% der südwestdeutschen Arbeitgeber an den direkten und/oder indirekten Kosten der Weiterbildung ihrer Beschäftigten beteiligt (Deutschland: 37%), so betrug dieser Anteil im 1. Halbjahr 2008 sowie 2009 bereits knapp die Hälfte (Deutschland: 45%). Allerdings zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels auch, dass diese insgesamt positive Entwicklung erheblichen Schwankungen unterworfen war. Im 1. Halbjahr 2001 haben „nur“ 37% der Betriebe in Baden-Württemberg Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt oder unterstützt, im 1. Halbjahr 2003 stieg ihr Anteil auf 49% und ging in darauffolgenden Jahren vorübergehend zurück. Positiv zu vermerken ist, dass während die bundesweite betriebliche Weiterbildungsförderung am aktuellen Rand gegenüber dem 1. Halbjahr 2008 – vermutlich durch die Wirtschaftskrise bedingt – deutlich abnahm (von 49% auf 45%), sie in Baden-Württemberg hingegen im gleichen Zeitraum stabil blieb.⁴

⁴ Dabei handelt es sich um einen aggregierten Anteil aus dem jeweiligen Querschnitt; die Entwicklung sagt nichts über die Zusammensetzung der Weiterbildungsbetriebe aus.

Abbildung 2: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2009, in %



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

Bei dieser Betrachtung ist jedoch zu beachten, dass sich unter dem Begriff „Weiterbildungsbetriebe“ zum Teil ganz unterschiedliche Ausmaße und Intensitäten der Weiterbildung sowie unterschiedliche Weiterbildungsarten verbergen. Nähere Angaben zum Ausmaß der Weiterbildung können zunächst anhand der aggregierten Weiterbildungsquoten⁵ gemacht werden. Dabei werden sowohl Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten des Landes als auch deren Anteile an allen Beschäftigten nur in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) betrachtet.

Wie aus Abbildung 2 ersichtlich, ging die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2009 gegenüber dem Vorjahr leicht zurück und lag mit 25% knapp unter dem bundesweiten Niveau von 26% (vgl. Bellmann 2010). Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer auf die Zahl der Beschäftigten in Betrieben, die Weiterbildung überhaupt gefördert haben, so stieg die Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg gegenüber dem Vorjahr sogar leicht an (von 34% auf 35%) und entspricht aktuell der gesamtdeutschen Weiterbildungsquote. Obwohl sich die wirtschaftliche Situation vieler Betriebe zwischen dem 1. Halbjahr 2008 und dem 1.

⁵ 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, sofern nicht anders angegeben, vernachlässigt. Dabei wird angenommen, dass die Wahl der Art der Angaben (Teilnahmefälle oder Personen) nicht systematisch mit dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe zusammenhängt.

Halbjahr 2009 in Folge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise drastisch verschlechtert hat, verzeichnete die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe in dieser aggregierten Betrachtung zunächst einmal keine substantiellen Einbußen.

2.2 Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen

Je nach Betriebsgröße fällt das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsförderung zum Teil sehr unterschiedlich aus. So beteiligten sich im 1. Halbjahr 2009 nur 45% der Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten an den direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten (vgl. Tabelle 1). Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe rapide an und beträgt bereits 72% in Betrieben mit 20 bis 99 Mitarbeitern und über 90% in den noch größeren Betrieben sowie mit beinahe flächendeckender Weiterbildungsbeteiligung bei den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten. Dieses Ergebnis ist auf den höheren Organisationsgrad der Personalarbeit und -planung, auf bessere Möglichkeiten, Mitarbeiter ohne erhebliche Störungen im Geschäftsablauf freizustellen, sowie auf bessere Bindungsmöglichkeiten der Mitarbeiter an den Betrieb in großen im Gegensatz zu kleineren Betrieben zurückzuführen (vgl. Bellmann/Leber 2005).

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009, nach Betriebsgröße, in %

	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Baden-Württemberg	25	35	49
1-19 Beschäftigte	25	46	45
20-99 Beschäftigte	26	38	72
100-249 Beschäftigte*	21	23	94
250-499 Beschäftigte*	29	32	94
500 u. mehr Beschäftigte*	25	26	97

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

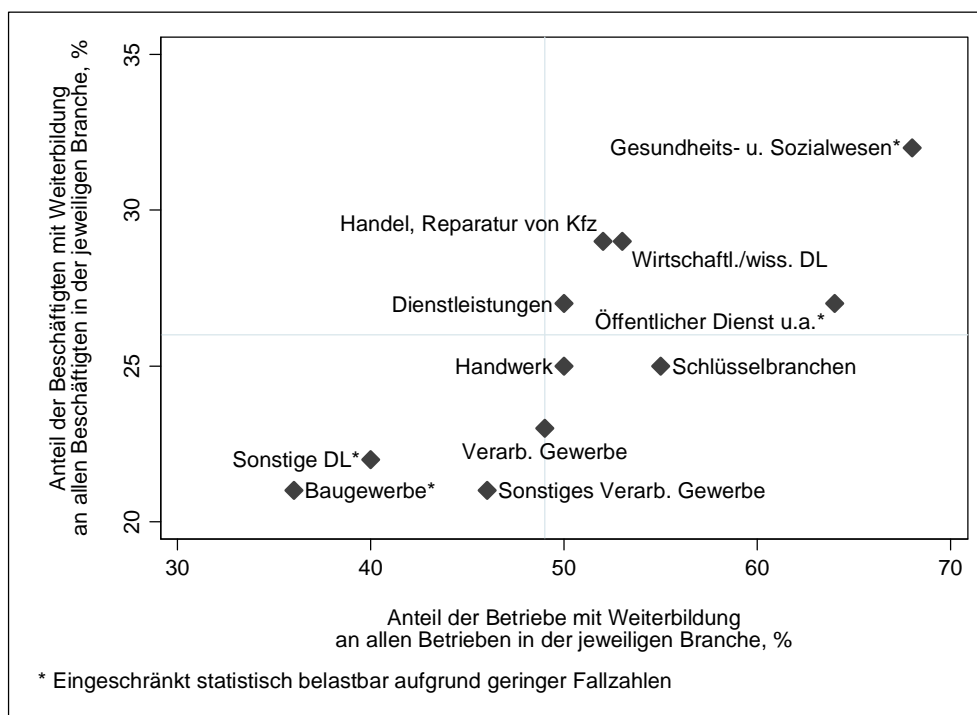
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Allerdings verhalten sich die Weiterbildungsquoten in den weiterbildenden Betrieben (Weiterbildungsintensitäten) genau umgekehrt: Mit steigender Betriebsgröße sinken sie von 46% in Kleinbetrieben auf 26% in Großbetrieben. Wenn sich kleinere Betriebe überhaupt für Weiterbildungsförderung entscheiden, so kommt demnach ein größerer Anteil ihrer Mitarbeiter in den Genuss einer Weiterbildung als in Großbetrieben.⁶ Jedoch sind die Betriebsgrößenunterschiede der Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigte einer Betriebsgrößenklasse wesentlich geringer (vgl. 1. Spalte in Tabelle 1). In den kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten sowie in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten entspricht die Weiterbildungsquote weitgehend dem Landesdurchschnitt von 25%, in mittel-

⁶ Dieser Größeneffekt erklärt sich u.a. dadurch, dass bereits wenige Weiterbildungsteilnahmen in Betrieben mit nur wenigen Beschäftigten zu vergleichsweise hohen Weiterbildungsquoten führen.

großen Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten fällt sie mit 21% geringer und in der nächsten Betriebsgrößenklasse etwas höher aus. Diese Unterschiede sollten jedoch aufgrund geringer statistischer Belastbarkeit nicht überinterpretiert werden.

Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009 nach Branchen, in %



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

Auch zwischen den Branchen bestehen markante Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsförderung. In wissens- und technologieintensiven Wirtschaftssektoren fällt die Weiterbildungsförderung ausgeprägter aus. So beteiligten sich im 1. Halbjahr 2009 mehr als zwei Drittel der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen⁷ an den Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten; auch die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigte der Branche fiel hier mit 32% am höchsten aus. Überdurchschnittlich war sowohl der Anteil der Weiterbildungsbetriebe als auch die Weiterbildungsquote in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie in den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes,⁸ aber auch im Handel und in der Reparatur von Kraftfahrzeugen. Nachholbedarf dagegen besteht nach wie vor bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe. Am niedrigsten fiel die Weiterbildungsbeteiligung im Baugewerbe aus: Knapp über ein Drittel der Baubetriebe haben die Weiter-

⁷ Da sich die Branchensystematik in der Welle 2009 geändert hat, sind keine Vergleiche nach Branchen mit den früheren Erhebungszeitpunkten möglich.

⁸ Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerezeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie elektrischen Ausrüstungen.

bildung ihrer Mitarbeiter gefördert, während etwa ein Fünftel der Beschäftigten der Branche an Weiterbildungsteilnahmen teilgenommen hat (vgl. Landesdurchschnitt: 25%).

Im nächsten Abschnitt werden Weiterbildungsquoten sowie Anteile der Weiterbildungsbetriebe herangezogen, um eventuelle Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Betriebe differenziert nach weiteren betrieblichen Charakteristika zu beleuchten.

2.3 Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika

Nachfolgend wird untersucht, ob sich das Ausmaß der Weiterbildungsförderung in Abhängigkeit von:

- Ausbildungstätigkeit,
- Konkurrenzdruck und
- Unternehmensform

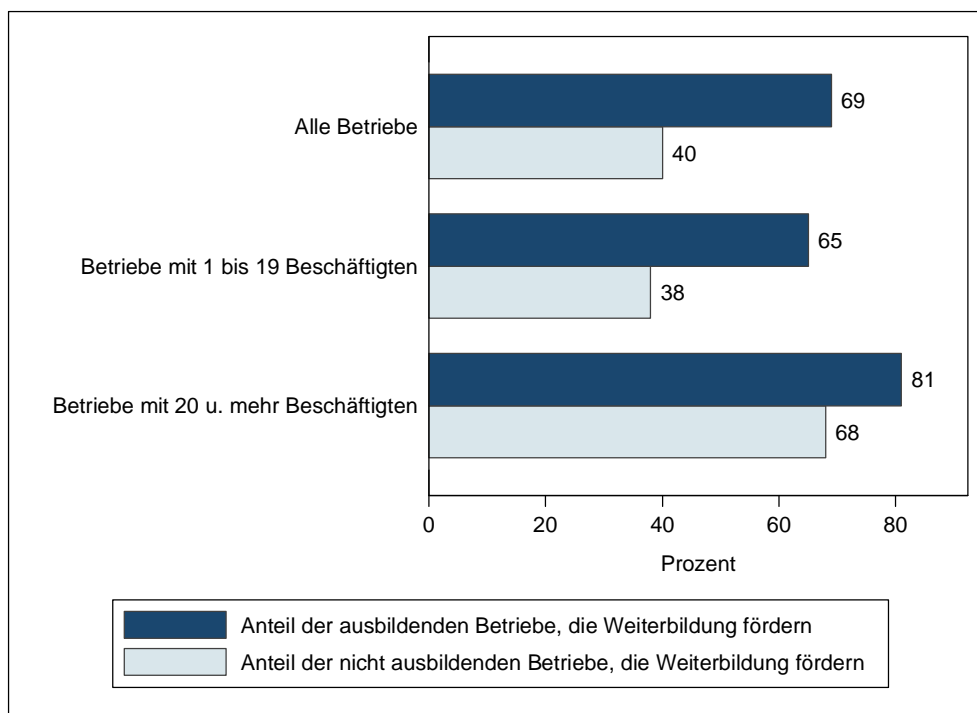
der Betriebe wesentlich unterscheidet und ob eine (grobe) Differenzierung nach der Betriebsgröße zwischen Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten und größeren Betrieben dabei ebenfalls eine Rolle spielt. Die nachfolgenden Auswertungen erlauben allerdings lediglich Tendenzaussagen rein deskriptiver Natur und sind keine Ursache-Wirkung-Analyse.⁹

Da es sich sowohl bei der betrieblichen Weiterbildung als auch der betrieblichen Ausbildung ökonomisch betrachtet um den Aufbau und die Weiterentwicklung des betrieblichen Humankapitals handelt, wird nun untersucht, ob sich Ausbildungsbetriebe möglicherweise häufiger entscheiden, auch auf dem Wege der Weiterbildung in ihre Beschäftigten zu investieren. Betrachtet man den Anteil der Weiterbildungsbetriebe, so fällt er in der Teilgesamtheit der ausbildend tätigen Betriebe¹⁰ in der Tat wesentlich höher aus als in Betrieben, die keine Berufsausbildung durchführen (vgl. Abbildung 4). Insbesondere in kleineren Betrieben ist dieser Unterschied sehr groß: 65% der Ausbildungsbetriebe und nur 38% der nicht ausbildenden Betriebe haben ihre Mitarbeiter im 1. Halbjahr 2009 weitergebildet. Aber auch bei größeren Betrieben, bei denen beide Bildungsformen wesentlich häufiger vorkommen, wurden in vier von fünf Ausbildungsbetrieben auch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, während es bei nur etwa zwei von drei der Nicht-Ausbildungsbetrieben ebenfalls der Fall war.

⁹ Eine Analyse möglicher Einflussfaktoren auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten erfordert den Einsatz multivariater Verfahren, was jedoch den Rahmen dieses Kurzberichtes 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).

¹⁰ 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.

Abbildung 4: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, in %



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

Der Unterschied der Weiterbildungsquoten ist allerdings wesentlich geringer: 27% der Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben und 23% in nicht ausbildenden Betrieben haben im 1. Halbjahr 2009 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (vgl. Tabelle 2). Während dieser Unterschied in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten noch recht deutlich ist (33% in Ausbildungsbetrieben vs. 21% in Nicht-Ausbildungsbetrieben), ist er bei größeren Betrieben nicht mehr existent, so dass in Betrieben ohne Berufsausbildung sogar tendenziell mehr Beschäftigte weitergebildet wurden (27%) als in Ausbildungsbetrieben (25%). Möglicherweise wird Weiterbildung ab einer bestimmten Betriebsgröße im gewissen Sinne zu einer substitutiven Bildungsstrategie, die im Gegensatz zur Ausbildung schneller und flexibler implementiert werden kann. Allerdings ist der Unterschied der Weiterbildungsquoten zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben ab 20 Beschäftigten mit 2 Prozentpunkten zu klein, um ihn aus statistischer Sicht als belastbar interpretieren zu können.

Tabelle 2: Weiterbildungsquoten (in Bezug auf alle Beschäftigte) in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2009, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten
Gesamt	25	25	25
ausbildende Betriebe	27	33	25
nicht ausbildende Betriebe	23	21	27

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

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2009, differenziert nach Wettbewerbsdruck und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	25	49
hoher Wettbewerbsdruck	23	44
kein bis mittlerer Wettbewerbsdruck	28	53
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	25	45
hoher Wettbewerbsdruck	22	39
kein bis mittlerer Wettbewerbsdruck	28	49
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	25	76
hoher Wettbewerbsdruck	23	74
kein bis mittlerer Wettbewerbsdruck	27	78

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

Denkbar ist, dass auch der Konkurrenzdruck auf die Betriebe in einem Zusammenhang mit dem Ausmaß der Fort- und Weiterbildungsförderung steht. Einerseits ist zu erwarten, dass Betriebe unter hohem Wettbewerbsdruck eher in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, um in einer sich schnell veränderten Wirtschaftswelt möglichst wettbewerbsfähig zu bleiben. Andererseits wirkt sich ein hoher Konkurrenzdruck tendenziell negativ auf die Gewinnmargen der Unternehmen aus und verringert somit ihre finanziellen Möglichkeiten, die Kosten für die Weiterbildung der Mitarbeiter zu tragen. Betrachtet man die betriebliche Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg in Abhängigkeit von der Intensität des Wettbewerbsdrucks, so finden sich sowohl weniger Weiterbildungsbetriebe als auch niedrigere Weiterbildungsquoten unter jenen Betrieben, die einen hohen Wettbewerbsdruck verspüren (vgl. Tabelle 3). Unter Kleinbetrieben mit keinem bis mittlerem Konkurrenzdruck hat gut jeder zweite Betrieb seine Beschäftigte im 1. Halbjahr 2008 weitergebildet, im Umfeld eines hohen Konkurrenzdrucks taten dies nur etwa zwei von fünf Betrieben. Entsprechend geringer fällt in den letztgenannten Betrieben auch die Weiterbildungsquote aus (22%), während sie unter milderem Wettbewerbsdruck auf 28% aller Beschäftigten kommt. Für größere Betriebe ab 20 Beschäftigten fal-

len die Unterschiede je nach Grad des Wettbewerbsdrucks geringer aus, doch bleibt die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck eher unterdurchschnittlich.

Tabelle 4: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2009, differenziert nach Wettbewerbsdruck und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	25	49
unabhängiges Unternehmen	24	46
Mehrbetriebsunternehmen	28	64
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	25	45
unabhängiges Unternehmen	24	43
Mehrbetriebsunternehmen	29	57
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Gesamt	25	76
unabhängiges Unternehmen	24	73
Mehrbetriebsunternehmen	27	82

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

Vor dem Hintergrund, dass Großbetrieben im Vergleich mit den kleineren vermutlich mehr organisatorische Ressourcen für die Weiterbildung zur Verfügung stehen, ist auch denkbar, dass Betriebe in einem Firmen- oder Unternehmensverbund ähnliche „Größeneffekte“ durch Rückgriff auf firmeninterne Netzwerke oder Ressourcen bei der Organisation der Weiterbildung nutzen können. Tatsächlich liegt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe bei Mehrbetriebsunternehmen mit 64% weit über dem Durchschnitt (49%) und über dem Weiterbildungsanteil der Unternehmen, die nur aus einem Betrieb oder Dienststelle bestehen (46%). Dieser Unterschied ist erwartungsgemäß ausgeprägter bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten als bei größeren Betrieben (vgl. Tabelle 4). Unterschiede in den Weiterbildungsquoten in Abhängigkeit von der Unternehmensstruktur fallen geringer aus und betragen 5 Prozentpunkte bei kleinen und nur noch 3 Prozentpunkte bei größeren Betrieben.

3 Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen¹¹

Neben Angaben zum Ausmaß der betrieblichen Fort- und Weiterbildungsförderung enthält das IAB-Betriebspanel auch Informationen darüber, welche Arten von Weiterbildungsmaßnahmen durch Frei-

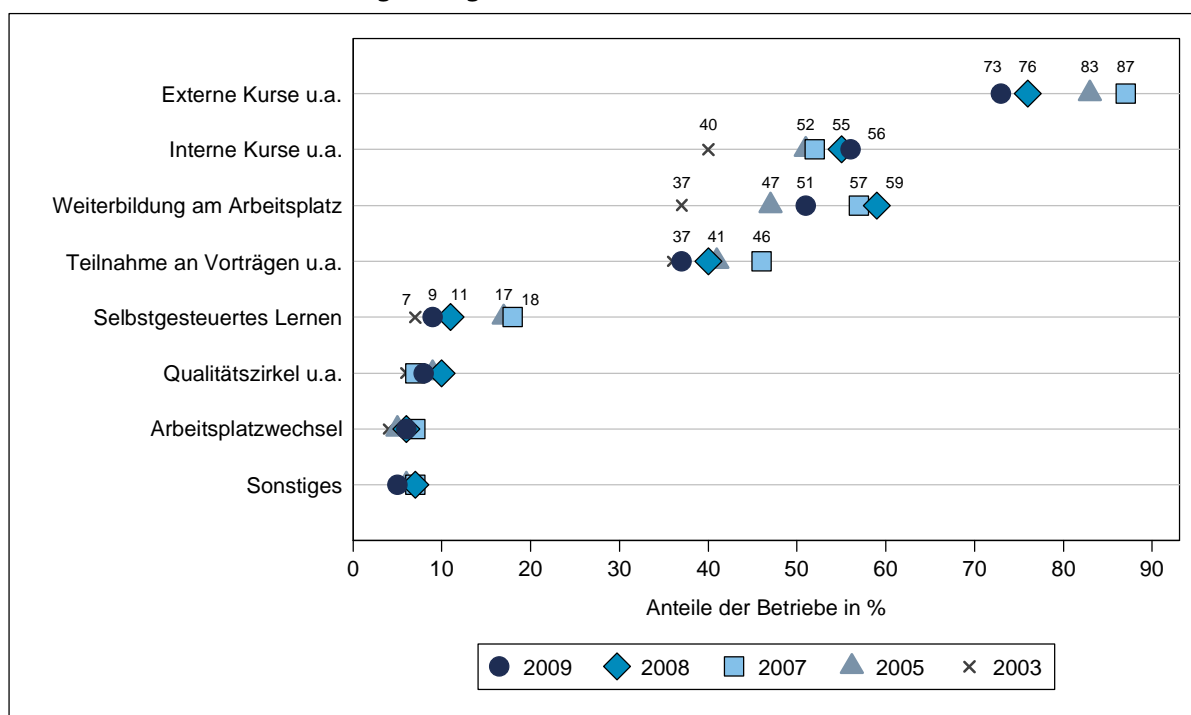
¹¹ In diesem Kapitel beziehen sich die Auswertungen nur auf Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben. Vgl. auch die Hinweise unter Abbildungen und Tabellen.

stellung von der Arbeit und/oder direkter Kostenübernahme gefördert wurden. Dabei wählten die Befragten aus folgendem Maßnahmenkatalog aus (Mehrfachnennungen möglich):

- 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.

Abbildung 5: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 – 2009, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



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

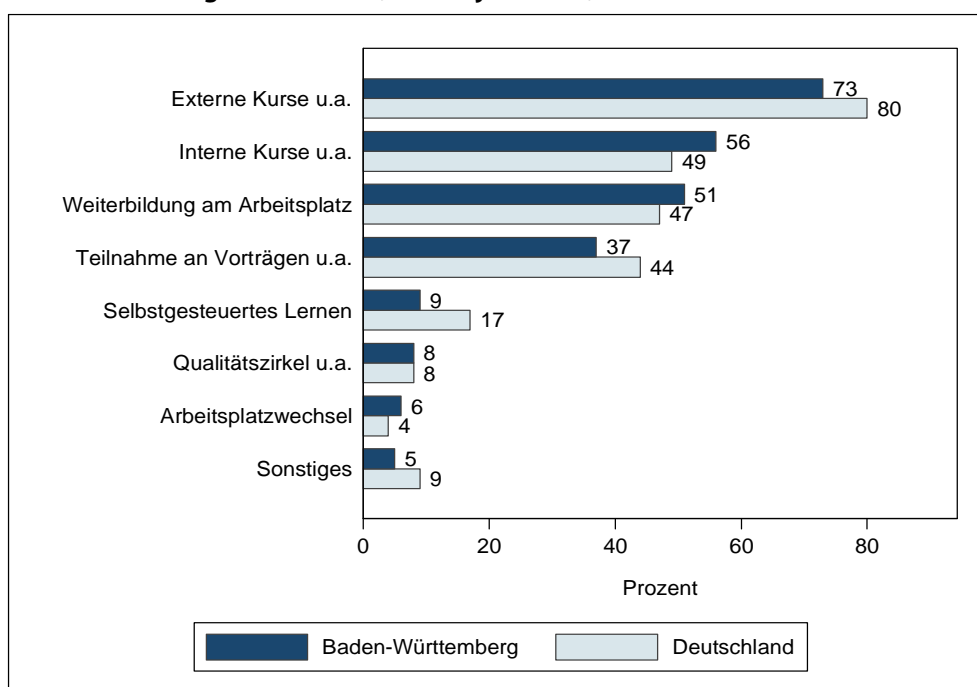
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Mehrfachnennungen möglich.

Nach wie vor zählen externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare zu den mit Abstand am meisten ergriffenen Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg (vgl. Abbildung 5). Diese Maßnahmeart

wird regelmäßig¹² von mehr als drei Viertel der Weiterbildungsbetriebe ergriffen, obwohl ihr Verbreitungsgrad am aktuellen Rand geringfügig (auf 73%) gesunken ist. Aber auch im 1. Halbjahr 2008 (76%) war bereits eine rückläufige Dynamik gegenüber 2007 (87%) erkennbar. Jeweils etwa 40% bis 60% der weiterbildenden Betriebe führen interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare durch, fördern Weiterbildung am Arbeitsplatz oder Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen und Messen. Deutlich weniger sind das selbstgesteuerte Lernen, Qualitätszirkel u.a., Arbeitsplatzwechsel sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen verbreitet, die regelmäßig nur von etwa 10% oder weniger Weiterbildungsbetrieben ergriffen werden. Dabei hat das selbstgesteuerte Lernen im 1. Halbjahr 2005 und 2007 an Bedeutung gewonnen und kam in knapp jedem fünften Weiterbildungsbetrieb zum Einsatz.

Abbildung 6: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen und deutschen Betrieben ergriffen wurden, 1. Halbjahr 2009, Anteile der Betriebe in %



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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

Mehrfachnennungen möglich.

Wie Abbildung 5 ferner zu entnehmen ist, ging der Verbreitungsgrad sämtlicher Weiterbildungsmaßnahmen – mit Ausnahme von internen Kursen u.a. sowie Arbeitsplatzwechsel – im 1. Halbjahr 2009 gegenüber den Vorjahren um einige Prozentpunkte zurück. Unklar bleibt jedoch, inwiefern diese Rückgänge auf die Wirtschaftskrise und den damit verbundenen Kostensenkungsdruck zurückzuführen sind. So wurden die externen Weiterbildungsmaßnahmen wie Kurse oder Vortragsteilnahmen offensichtlich etwas zurückgefahren, während die ebenfalls „kostspieligen“ internen Kurse im 1. Halbjahr 2009 sogar von mehr Betrieben angeboten wurden (56%) als in den Jahren zuvor (40% bis 55%). Diese

¹² Diese und die nachfolgenden Beobachtungen basieren auf Daten für das 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007, 2008 und 2009, wie in Abbildung 5 dargestellt.

Weiterbildungsform sowie Weiterbildung am Arbeitsplatz und Arbeitsplatzwechsel gehören auch zu den Maßnahmen, die in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009 häufiger zum Einsatz gekommen sind als in Deutschland insgesamt (vgl. Abbildung 6). Dagegen liegt der Anteil der südwestdeutschen Weiterbildungsbetriebe, die außerbetriebliche Maßnahmen gefördert haben, wie schon im Vorjahr unter dem gesamtdeutschen Niveau. Am größten fällt dieser Unterschied jedoch beim selbstgesteuerten Lernen aus, das in Baden-Württemberg deutlich unterdurchschnittlich zum Einsatz kommt (9% der Weiterbildungsbetriebe vs. 17% in Deutschland insgesamt).

In Tabelle 5 sind die vier meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen differenziert nach Betriebsgröße und Branche dargestellt. Alle Maßnahmen kommen mit steigender Betriebsgröße bei mehr Betrieben zum Einsatz, wobei der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die ihre Mitarbeiter durch Teilnahmen an Vorträgen u.ä. weiterqualifizieren, mit der Betriebsgröße deutlich langsamer ansteigt als bei den übrigen drei Maßnahmen. Dennoch ist diese Maßnahme für 93% der Großbetriebe und damit mehr als die Weiterbildung am Arbeitsplatz von Bedeutung.

Tabelle 5: Die meistverbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2009, nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %

	Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen u.ä.
Baden-Württemberg	73	56	51	37
1-4 Beschäftigte*	74	43	35	28
5-19 Beschäftigte	70	55	51	34
20-99 Beschäftigte	78	71	67	50
100-249 Beschäftigte	85	78	74	62
250-499 Beschäftigte	91	95	84	79
500 u. mehr Beschäftigte	96	95	89	93
Verarbeitendes Gewerbe	71	64	59	36
Schlüsselbranchen	73	83	66	46
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	70	51	53	28
Baugewerbe*	60	47	44	29
Handel, Reparatur von Kfz	70	53	54	29
Dienstleistungen	75	55	51	38
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	76	56	47	46
Gesundheits- u. Sozialwesen	77	50	44	27
Sonstige DL	73	58	61	40
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	85	66	44	53
Handwerk	71	45	54	30

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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Zwischen den Branchen gibt es ebenfalls unterschiedliche Präferenzen im Einsatz der Weiterbildungsmaßnahmen. Durch Teilnahme an externen Kursen u.a. werden mit Abstand am häufigsten die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie im Bereich der Erziehung und des Unterrichts fort- und weitergebildet (85% der Weiterbildungsbetriebe). Auch jeder

vierte Dienstleistungsbetrieb schickte seine Mitarbeiter im 1. Halbjahr 2009 zu externen Weiterbildungskursen. Im Verarbeitenden Gewerbe dagegen kommen die internen Kurse, Lehrgänge und Seminare mehr zum Einsatz als in anderen Wirtschaftsbereichen. Insbesondere die industriellen Schlüsselbranchen greifen gerne auf diese Weiterbildungsoption zurück (83%). Aber auch im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Erziehungs- und Unterrichtssektor ist der Anteil der Betriebe mit internen Weiterbildungskursen mit 66% weit überdurchschnittlich. Weiterbildung am Arbeitsplatz ist wiederum in den Schlüsselbranchen (66%), aber auch bei den Sonstigen Dienstleistern (61%) beliebt. In den übrigen Dienstleistungsbranchen, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Baugewerbe dagegen ist diese Maßnahme weit weniger verbreitet und kommt in weniger als der Hälfte der Weiterbildungsbetriebe zum Einsatz.

Im Allgemeinen zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels, dass die außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wie externe Kurse oder Vortragsteilnahmen in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2009 etwas häufiger zum Einsatz gekommen sind (77%) als die innerbetrieblichen¹³ Maßnahmen (73%, vgl. Tabelle 6). Dieser Unterschied ist jedoch weitgehend durch die Kleinbetriebe geprägt, von denen drei von vier Betrieben auf die außerbetrieblichen und nur etwa zwei von drei Betrieben auf die innerbetrieblichen Maßnahmen zurückgreifen. Ab der nächsten Betriebsgrößenklasse sind diese Unterschiede praktisch nicht mehr vorhanden. In der Betriebsgrößenklasse mit 250 bis unter 500 Beschäftigten überwiegen sogar tendenziell die innerbetrieblichen Maßnahmen: Diese wurden im 1. Halbjahr 2009 von 98% der Weiterbildungsbetriebe ergriffen, während 95% der Betriebe die externen Angebote genutzt haben.

Tabelle 6: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2009, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

	außerbetriebliche Maßnahmen	innerbetriebliche Maßnahmen
Baden-Württemberg	77	73
1-19 Beschäftigte	75	69
20-99 Beschäftigte	84	83
100-249 Beschäftigte	89	87
250-499 Beschäftigte	95	98
500 u. mehr Beschäftigte	97	97

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

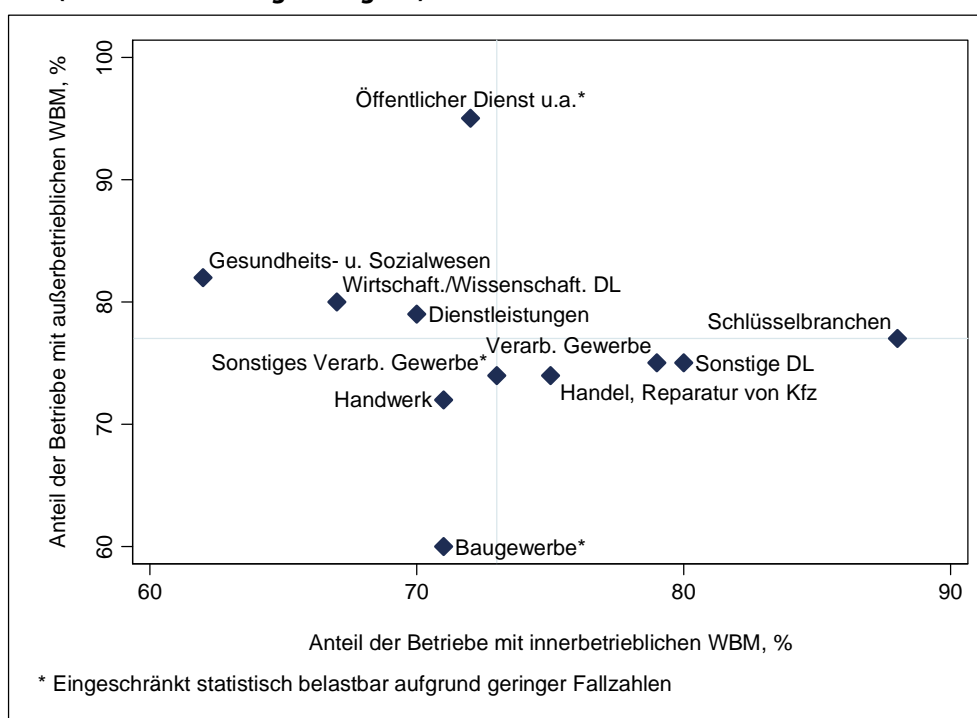
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

Größere Unterschiede in der Nutzung von betriebsinternen vs. -externen Qualifizierungsmaßnahmen gab es im 1. Halbjahr 2009 zwischen einigen Branchen (vgl. Abbildung 1). Mehr inner- als außerbetrieblich wird in den Schlüsselbranchen (88% vs. 77%), im Bau (71% vs. 60%) sowie im Bereich der

¹³ Hierzu zählen interne Kurse/Lehrgänge/Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Qualitätszirkel u.ä.

Sonstigen Dienstleistungen (80% vs. 75%) weitergebildet. Eine deutliche Präferenz für externe Weiterbildungsangebote gab es im 1. Halbjahr 2009 im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Erziehungssektor (95% vs. 72%), im Gesundheits- und Sozialwesen (82% vs. 62%) sowie bei wirtschaftlichen /wissenschaftlichen Dienstleistern (80% vs. 67%). Dennoch ist die Nutzung beider Arten der Fort- und Weiterbildung in sämtlichen Wirtschaftsbereichen recht hoch (weit über 50%).

Abbildung 7: Verbreitung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2009, nach Branche, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

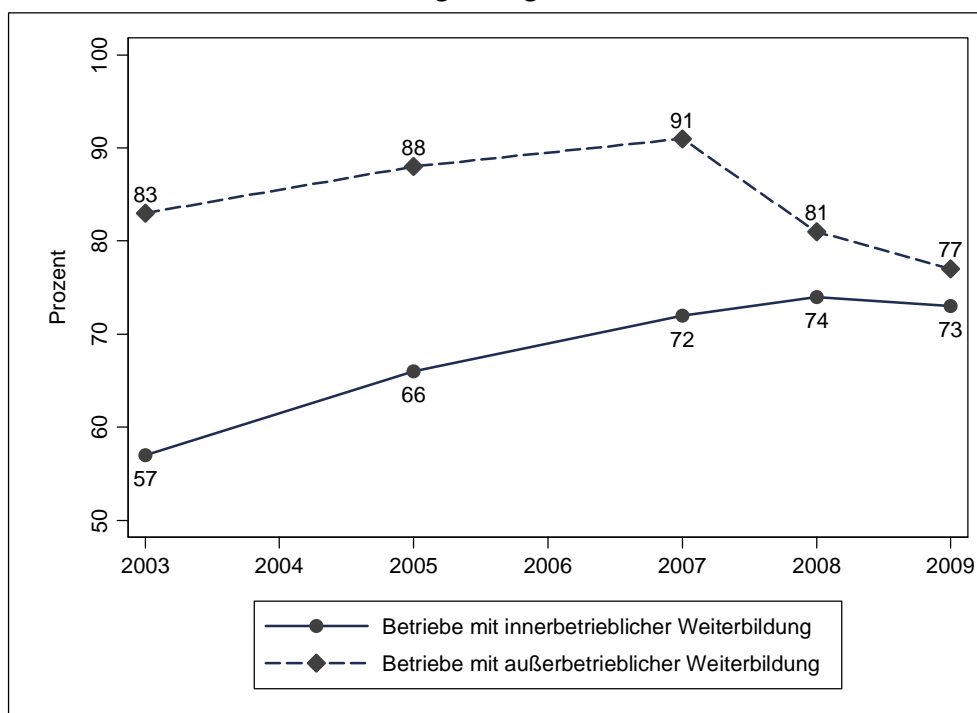


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen.
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.
 WBM: Weiterbildungsmaßnahmen

In den letzten Jahren ist eine weitgehend kontinuierliche Zunahme der Nutzung von innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg zu beobachten (vgl. Abbildung 8). Im 1. Halbjahr 2003 kamen in etwas mehr als der Hälfte der Weiterbildungsbetriebe innerbetriebliche Weiterbildungsformen zur Anwendung; bis zum 1. Halbjahr 2008 ist dieser Anteil auf knapp drei Viertel gestiegen und ist am aktuellen Rand nur geringfügig (um einen Prozentpunkt) zurückgegangen. Bei den außerbetrieblichen Maßnahmen dagegen erfolgte nach einem Anstieg von 83% im 1. Halbjahr 2003 auf 91% im 1. Halbjahr 2007 ein recht starker Rückgang des Anteils der Betriebe, die externe Weiterbildungsangebote nutzen, auf nunmehr 77%. Im gesamten Beobachtungszeitraum (vgl. Abbildung 8) war die Nutzung von außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen stets höher – bis vor kurzem auch wesentlich höher – als die Nutzung von betriebsinterner Weiterbildung. Dieses Ergebnis ist nicht zuletzt auf den oben dargestellten rückläufigen Verbreitungsgrad von externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren zurückzuführen. Beide Effekte werden im Wesentlichen getrieben durch die Kleinbe-

triebe mit weniger als 20 Beschäftigten, deren Nutzung von internen Weiterbildungsmaßnahmen seit 2003 von 50% auf über zwei Drittel angestiegen ist, während der Anteil mit außerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten einen Rückgang von 90% im 1. Halbjahr 2007 auf 75% am aktuellen Rand verzeichnete.¹⁴ Anzumerken ist, dass dieser Rückgang noch vor dem Einsetzen der Wirtschaftskrise in Baden-Württemberg begonnen hat. In den zukünftigen Wellen des IAB-Betriebspanels wird man sehen, ob diese Entwicklung nur vorübergehender Natur ist oder ob die betrieblichen Präferenzen immer mehr in Richtung interner Weiterbildung gehen.

Abbildung 8: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben im Zeitverlauf, 1. Halbjahr 2003m 2005, 2007, 2008 und 2009, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



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

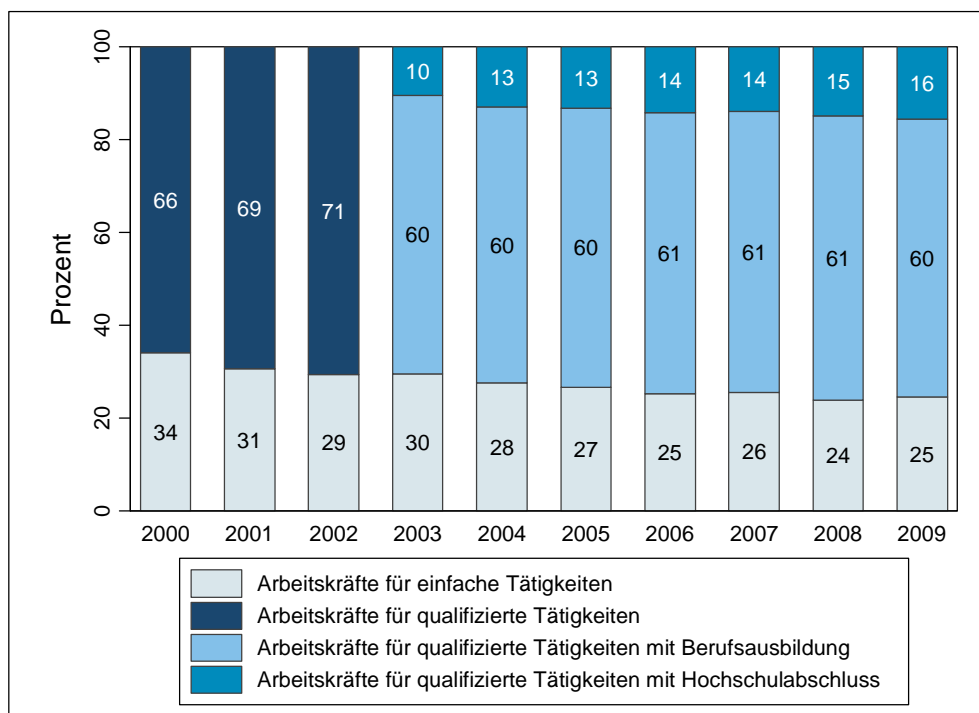
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben.

4 Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer

Seit Jahren steigen sowohl die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten als auch deren durchschnittliches Qualifikationsniveau. In Baden-Württemberg wuchs der Anteil der hochqualifizierten Tätigkeiten, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erfordern, von 10% Mitte 2003 auf nunmehr 16% (vgl. Abbildung 9). Die Bedeutung der einfachen Tätigkeiten dagegen ging erheblich zurück. Hatte noch zur Jahrtausendwende etwa jeder dritte Arbeitnehmer im Südwesten ein Einfacharbeitsplatz inne, so ist dieser Anteil auf aktuell rund ein Viertel zurückgegangen.

¹⁴ Eine Aufschlüsselung nach Betriebsgrößen und Branchen von 2003 bis 2008 für ausgewählte Weiterbildungsmaßnahmen sowie innerbetriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung ist im Anhang des IAW-Kurzberichtes 4/2009 zu finden. Aufgrund der geänderten Wirtschaftszweigsystematik ist ein direkter Branchenvergleich allerdings nicht möglich.

Abbildung 9: Entwicklung der Beschäftigungsbestandes nach Qualifikation in baden-württembergischen Betrieben am 30. Juni 2000 bis 2009, Anteile der Beschäftigten in %



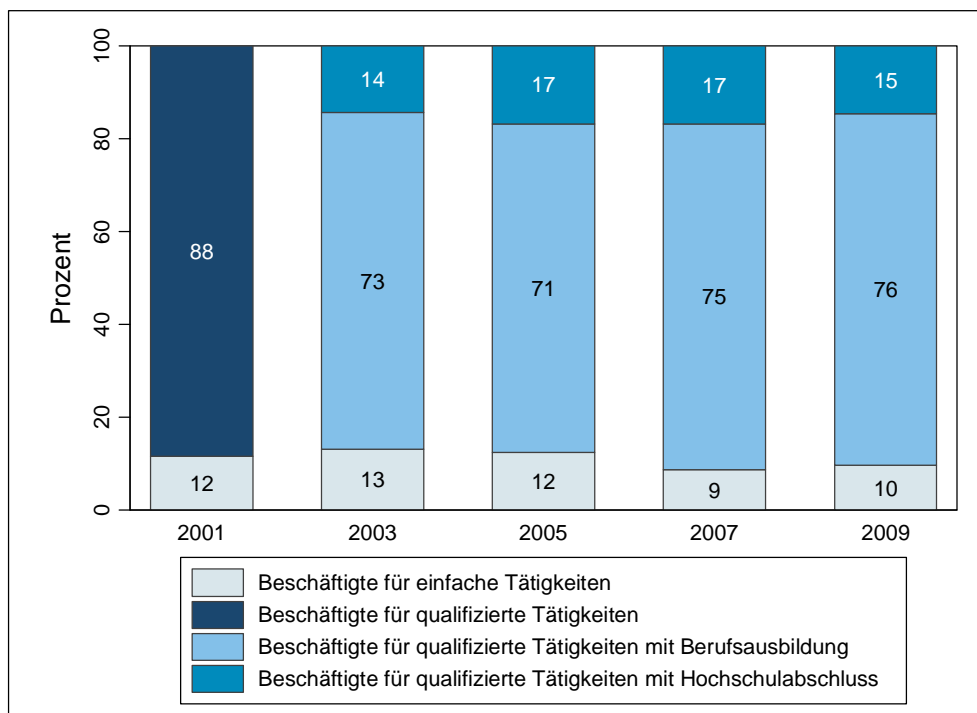
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2009, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Im Qualifizierungsprozess der Beschäftigten kommt der betrieblichen Fort- und Weiterbildung eine bedeutende Rolle zu, um mit dem schnellen Wandel zu einer Wissensgesellschaft überhaupt Schritt halten zu können. Allerdings ist schon mehrfach belegt worden, dass nicht die gering qualifizierten Beschäftigten die betriebliche Weiterbildung dazu nutzen (können), um ihr Qualifikationsniveau anzuheben, sondern vor allem die bereits (hoch)qualifizierten Mitarbeiter weitergebildet werden (vgl. Bellmann/Leber 2005, Wilkens/Leber 2003, Düll/Bellmann 1999).

Auch die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen eine niedrige und gemessen an ihren Beschäftigtenanteilen weit unterdurchschnittliche Partizipation der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 10). Während drei von vier Beschäftigten mit einer Berufsausbildung im 1. Halbjahr an Weiterbildung teilgenommen haben, tat es nur jeder zehnte Geringqualifizierte. Obwohl dieser Anteil gegenüber dem 1. Halbjahr 2007 um einen Prozentpunkt gestiegen ist, war er seit einigen Jahren eher rückläufig. Die Verschiebung des Qualifizierungsvorteils zugunsten bereits gut qualifizierter Beschäftigter wird insbesondere bei der Betrachtung der Betriebe mit Angaben zu *Teilnahmefällen*, bei denen auch mehrfache Weiterbildungsteilnahmen eines Beschäftigten gezählt werden, sichtbar (vgl. Abbildung 11).¹⁵ Im 1. Halbjahr 2001 war noch jede fünfte Weiter-

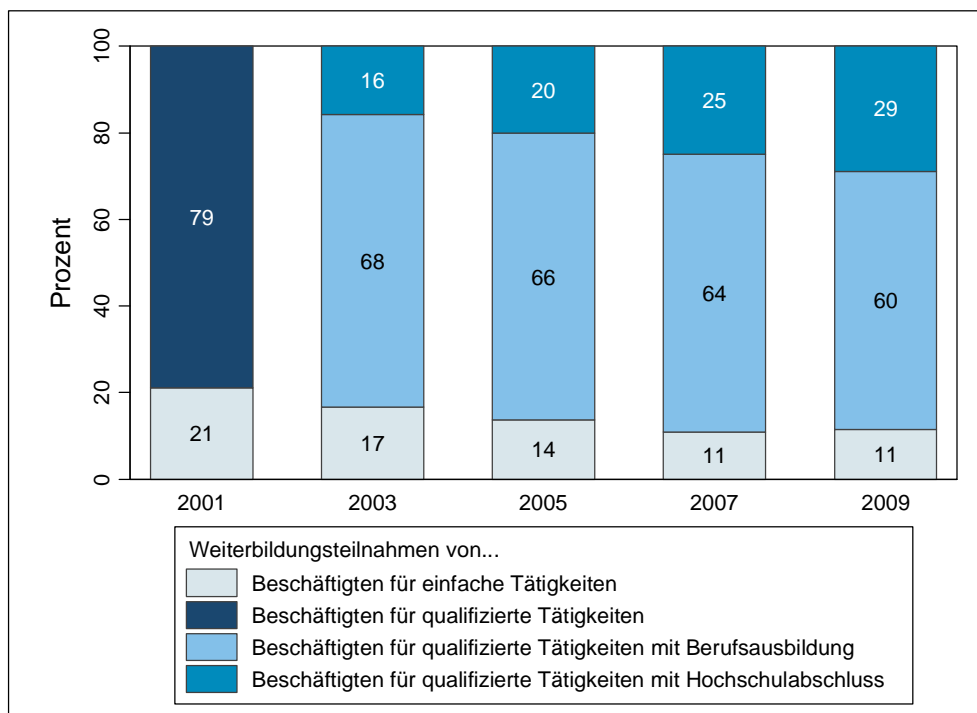
¹⁵ Jedoch ist zu beachten, dass die Stichprobe der Abbildung 11 zugrunde liegenden Auswertung wesentlich kleiner ist, sodass die statistische Fehlertoleranz erheblich steigt.

Abbildung 10: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 und 2009, in % aller Weiterbildungsteilnehmer



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

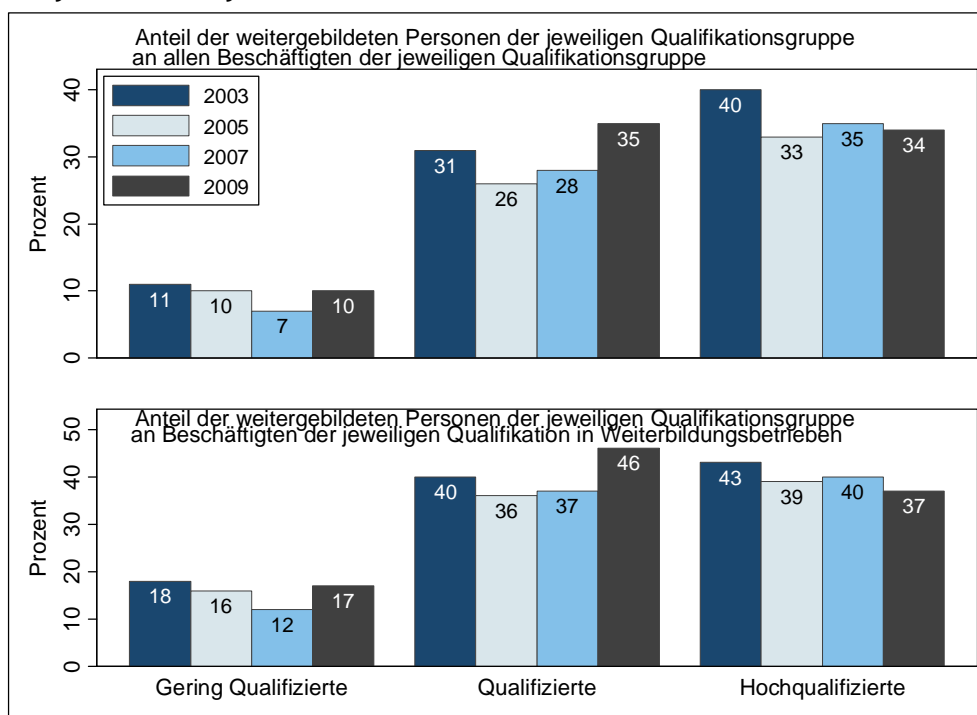
Abbildung 11: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnahmen in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 und 2009, in % der Weiterbildungsfälle (wiederholte Teilnahmen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 und 2009, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

bildungsteilnahme von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, am aktuellen Rand nur etwa jede zehnte. Dagegen nahmen die Teilnahmezahlen der hochqualifizierten Beschäftigten von 16% im 1. Halbjahr 2003 auf 29% im 1. Halbjahr 2009 zu. Der große Unterschied dieses Anteils zum Anteil der hochqualifizierten *Personen* an allen Weiterbildungsteilnehmern (s. Abbildung 10) deutet darauf hin, dass Beschäftigte für Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium erfordern, häufiger an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb eines 1. Halbjahres teilgenommen haben als die Beschäftigten anderer Qualifikationsgruppen und dass die gesamte Weiterbildungspartizipation der Hochqualifizierten tendenziell dynamischer angestiegen ist als ihr Anteil an Weiterbildungsteilnehmern.¹⁶

Abbildung 12: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 und 2009, Anteile in %



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

Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten für (hoch)qualifizierte Arbeitnehmer nehmen mit steigender Betriebsgröße tendenziell ab (vgl. Tabelle 7). In Kleinbetrieben wurden im 1. Halbjahr 2009 zwei von fünf Beschäftigten mit Berufsausbildung sowie 47% der Beschäftigten mit Hochschulabschluss fort- und weitergebildet, in Großbetrieben liegen diese Quoten deutlich unter 30%. Allerdings kamen die Inhaber von Einfacharbeitsplätzen in Kleinbetrieben kaum in den Genuss einer Weiterbildung (6%). In Großbetrieben dagegen erreicht die Weiterbildungsquote der Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten 15% bis 20%, und liegt somit also deutlich über dem Landesdurchschnitt von 10%. Obwohl die Weiterbildungsquoten der qualifizierten Beschäftigten die Weiterbildungsquote der gering Qualifizierten in sämtlichen Betriebsgrößenklassen übersteigen, so fällt dieses Ungleichgewicht in

¹⁶ Diese Interpretation fußt auf der Annahme, dass sich das Weiterbildungsverhalten der Betriebe mit Angaben zu Teilnahmefällen vom Verhalten der Betriebe mit Angaben zu weitergebildeten Personen nicht unterscheidet.

Großbetrieben zumindest geringer aus. Auffällig sind die verhältnismäßig niedrigen qualifikationsspezifischen Quoten in Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten, die auf eine insgesamt geringere Weiterbildungspartizipation dieser Betriebsgrößenklasse im 1. Halbjahr 2009 zurückzuführen sind (vgl. auch Tabelle 1).

Tabelle 7: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2009

	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten	Arbeitnehmer für qual. Tätigkeiten (Berufsabschluss)	Arbeitnehmer für qual. Tätigkeiten (Studium)
Baden-Württemberg	10	35	34
1-19 Beschäftigte	6	40	47
20-99 Beschäftigte	12	34	34
100-249 Beschäftigte	9	29	24
250-499 Beschäftigte*	20	31	37
500 u. mehr Beschäftigte*	15	27	24
Verarbeitendes Gewerbe	13	30	25
Schlüsselbranchen	13	30	23
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	13	29	34
Baugewerbe*	9	29	10
Handel, Reparatur von Kfz	17	38	36
Dienstleistungen	8	38	45
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	4	39	49
Gesundheits- u. Sozialwesen	23	40	46
Sonstige DL	3	35	38
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	7	35	22
Handwerk	9	36	34

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

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Im Branchenvergleich weisen die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen eine sehr niedrige Weiterbildungsbeteiligung der einfachen Beschäftigten und zugleich eine hohe Weiterbildungsbeteiligung der (hoch)qualifizierten Beschäftigten auf. So wurden hier lediglich 4% der gering Qualifizierten, aber knapp die Hälfte aller hochqualifizierten Mitarbeiter fort- und weitergebildet. Ähnlich sieht es auch im Sonstigen Dienstleistungssektor aus, wo die Weiterbildungsquote der gering Qualifizierten nur noch 3% beträgt, obwohl die Branche mit 26% einen der höchsten Anteile der Einfacharbeitsplätze aufweist. Im Gesundheits- und Sozialwesen dagegen sind alle qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten weit überdurchschnittlich und erreichen im Bereich einfacher Tätigkeiten (23%) sowie qualifizierter Tätigkeiten für Beschäftigte mit Berufsausbildung (40%) Spitzenwerte im Branchenvergleich. Die Weiterbildungsquoten der hochqualifizierten Beschäftigten fallen im Dienstleistungssektor über- und im Verarbeitenden Gewerbe eher unterdurchschnittlich aus. Im Baugewerbe wurde im 1. Halbjahr 2009 nur jeder zehnte Hochqualifizierte weitergebildet. Auffällig ist, dass auch im Öffentlichen Dienst, in Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie in der Erziehungsbranche, die einen hohen Akademikeranteil haben, die Weiterbildungsquote der Hochqualifizierten lediglich 22% betrug.

5 Weiterbildung von Frauen

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die geschlechtsspezifischen Entwicklungen in der Weiterbildungsbeteiligung darstellen. So machten Frauen knapp die Hälfte (48%) aller Weiterbildungsteilnehmer aus. Da der weibliche Beschäftigtenanteil in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben Mitte 2009 bei 43% lag, war die weibliche Weiterbildungspartizipation im 1. Halbjahr 2009 überdurchschnittlich. Auch in Vorjahren lag der Weiterbildungsanteil der Frauen stets leicht über ihrem Beschäftigtenanteil.

Tabelle 8: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2009, nach Betriebsgröße, in %

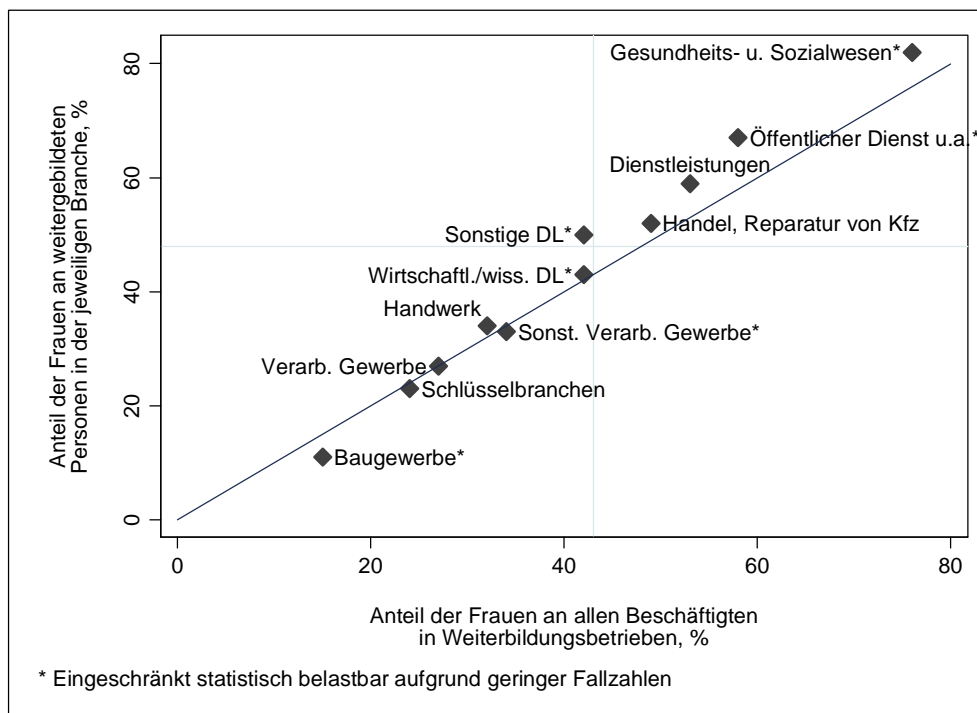
	Anteil Frauen an weitergebildeten Personen	Anteil Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %
Baden-Württemberg	48	43
1-19 Beschäftigte	55	52
20-99 Beschäftigte	45	45
100-249 Beschäftigte*	36	40
250-499 Beschäftigte*	50	44
500 u. mehr Beschäftigte*	40	37

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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Abbildung 13: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2009, nach Branchen, in %

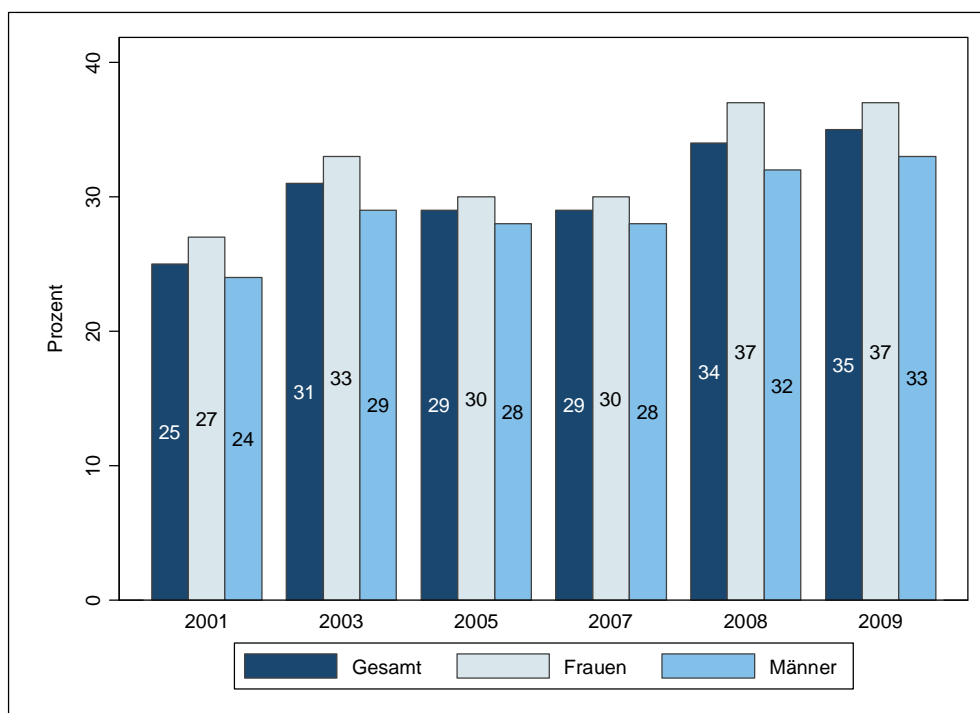


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

Differenziert man die Qualifizierungsbeteiligung der Frauen nach Betriebsgröße, so war sie sowohl in Klein- als auch Großbetrieben im Vergleich mit dem weiblichen Beschäftigtenanteil überdurchschnittlich und erreichte in Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten 55% (vgl. Tabelle 8). Eher gering fällt sie in der Betriebsgrößenklasse mit 100 bis 249 Beschäftigten aus, wo die Weiterbildungsbeteiligung am aktuellen Rand im Allgemeinen niedrig war (vgl. Tabelle 1). Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass in männerdominierten Sektoren wie dem Baugewerbe, den industriellen Schlüsselbranchen oder dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe die Weiterbildungsanteile von Frauen noch etwas niedriger ausfallen als ihre Beschäftigtenanteile. Überproportional hoch ist die Partizipation von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen vor allem in den Branchen, deren weiblicher Beschäftigtenanteil über 40% liegt (vgl. Abbildung 13). Frauen machten die Hälfte der Fort- und Weiterbildungsteilnehmer in den Sonstigen Dienstleistungen, zwei Drittel im Öffentlichen Dienst u.a. und vier von fünf Teilnehmern im Gesundheits- und Sozialwesen aus.

Abbildung 14: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2009, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen, 2001, 2003, 2005, 2007 – 2009, IAW-Berechnungen.
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Zum Schluss dieses Kapitels werden noch die geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet; dabei wird die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer eines Geschlechts ins Verhältnis zu allen Beschäftigten dieses Geschlechts in Weiterbildungsbetrieben gesetzt. Ein Vergleich der männlichen und weiblichen Weiterbildungsquoten zeigt für alle Erhebungszeitpunkte, dass die Teilnahmequoten von Frauen an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stets um zwei bis fünf Prozentpunkte höher waren als die ihrer männlichen Kollegen (vgl. Abbildung 14). Beide Quoten sind seit dem 1.

Halbjahr 2001 um etwa 10 Prozentpunkte gestiegen und betragen im 1. Halbjahr 2009 37% für Frauen und 33% für Männer. Hohe weibliche Teilnahmequoten gab es vor allem im Dienstleistungsbereich (40% oder höher), wobei auch der Abstand zu den männlichen Teilnahmequoten in Bereichen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Sonstigen Dienstleistungen mit 7 bis 9 Prozentpunkten am höchsten ausfällt (vgl. Tabelle 9). Deutlich mehr Weiterbildungsteilnahmen von Männern gab es erwartungsgemäß im Baugewerbe (40% vs. 28% für Frauen). Im Verarbeitenden Gewerbe liegen die männlichen Weiterbildungsquoten, wie schon aus der vorherigen Analyse erwartet, über denen der Frauen. Für beide Geschlechter sind sie allerdings in diesem Bereich tendenziell geringer als im Dienstleistungsbereich.

Tabelle 9: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2009, in %

	Gesamt	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	35	37	33
1-19 Beschäftigte	46	47	43
20-99 Beschäftigte	38	39	37
100-249 Beschäftigte*	23	22	25
250-499 Beschäftigte*	32	36	29
500 u. mehr Beschäftigte*	26	24	23
Verarbeitendes Gewerbe	29	26	29
Schlüsselbranchen	28	23	27
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	31	30	32
Baugewerbe*	39	28	40
Handel, Reparatur von Kfz	40	43	38
Dienstleistungen	38	40	35
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	41	42	39
Gesundheits- u. Sozialwesen*	38	40	31
Sonstige DL*	36	40	33
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	32	34	28
Handwerk	37	37	37

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

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

6 Finanzierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung

Die Welle 2009 des IAB-Betriebspanels enthält auch Informationen darüber, inwiefern die Betriebe ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Weiterbildungskosten beteiligen. Dabei werden sowohl die direkten Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme wie Kursgebühren oder Reise- und Aufenthaltskosten berücksichtigt als auch die indirekten Kosten (Opportunitätskosten) wie Arbeitsausfall oder entgangene Freizeit, die davon abhängen, ob die Weiterbildung während der Arbeitszeit oder Freizeit der Beschäftigten stattfindet.

In einer Wirtschaftskrise stellt sich die Frage der betrieblichen Weiterbildungsfinanzierung anders dar als in wirtschaftlich prosperierenden Zeiten. Schrumpfende Gewinnmargen oder Verluste, die viele

Unternehmen krisenbedingt erleiden, verringern auch die finanziellen Ressourcen für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Andererseits dürfte es den Arbeitgebern leichter fallen, gerade in Zeiten von Auftragsflauten und Kapazitätsunterauslastung die Mitarbeiter für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen: Die mit dem Arbeitsausfall verbundenen Opportunitätskosten gehen zurück. Einen monetären Anreiz für die berufliche Weiterbildungsförderung stellte in der jüngsten Wirtschaftskrise die öffentliche Förderung der Weiterqualifizierung der Kurzarbeitenden dar (vgl. Kruppe 2010), jedoch wurde nur ein geringer Teil der Beschäftigten in Kurzarbeit tatsächlich weitergebildet (7%), ein Großteil davon allerdings mit überwiegender oder ausschließlicher betrieblicher Finanzierung.¹⁷

Tabelle 10: Aufteilung der direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung auf Arbeitgeber und Weiterbildungsteilnehmer in Baden-Württemberg, Anteile der Betriebe in %

Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten	Weiterbildung während Arbeits- oder Freizeit			
	während der Arbeitszeit	teilweise Arbeitszeit/ Freizeit	in der Freizeit	Summe
Ja, vollständig	6	1	0	7
Ja, teilweise	3	4	0	8
Nein, gar nicht	66	17	2	85
Summe	75	23	2	100

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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

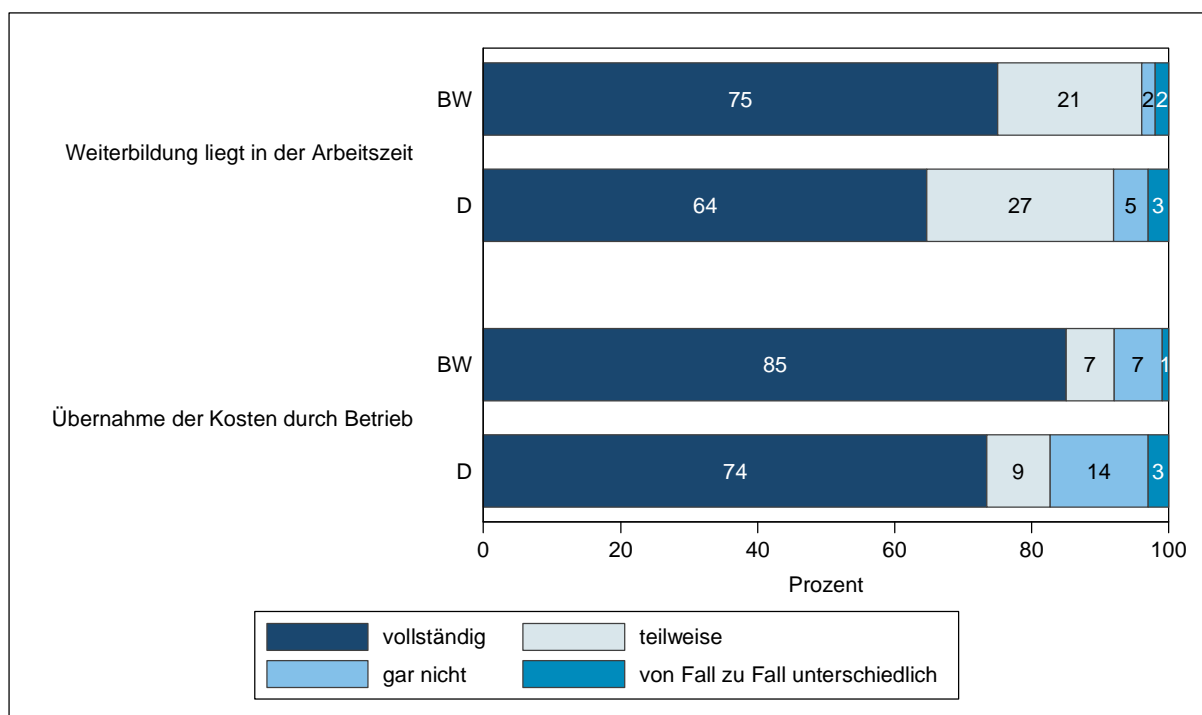
Laut IAB-Betriebspanel haben zwei von drei südwestdeutschen Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2009 sowohl die direkten als auch die indirekten Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten getragen (vgl. Tabelle 10).¹⁸ Weitere 17% haben zwar die monetären Kosten übernommen, nahmen aber teilweise die Freizeit ihrer Mitarbeiter für die Weiterbildung in Anspruch. Dass die Beschäftigten teilweise oder vollständig an den direkten Qualifizierungskosten beteiligt wurden, trat im 1. Halbjahr 2009 relativ selten auf (bei insgesamt 14% der Weiterbildungsbetriebe). Im 1. Halbjahr 2007 waren es noch 30% der Betriebe, 21 Prozentpunkte davon ließen die direkte Weiterbildungsfinanzierung komplett von den Weiterbildungsteilnehmern tragen. Bei den indirekten Weiterbildungskosten haben sich allerdings kaum Änderungen ergeben: Drei von vier Betrieben (1. Halbjahr 2007: 76%) stellen ihre Mitarbeiter für die Weiterbildung von der Arbeit frei, 2% beanspruchen dafür nur die Freizeit der Beschäftigten. Insgesamt also stieg im Krisenjahr 2009 die betriebliche Beteiligung an den direkten Kosten (von 69% auf 85%) sogar stärker als in Deutschland insgesamt (von 69% auf 74%, vgl. Bellmann/Leber 2010). Mehr Verlagerung der Weiterbildung in die Arbeitszeit, was man in Zeiten der Krise theoretisch erwarten dürfte, fand im gesamten Bundesgebiet auch statt (von 58% auf 64%), blieb jedoch in Baden-Württemberg auf einem weitgehend unveränderten, aber recht hohen (75%) Niveau.

¹⁷ Zu Kurzarbeit in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009, inklusive Weiterbildung der Kurzarbeitenden, erstellt das IAW auf Basis des IAB-Betriebspanels ein separates Gutachten.

¹⁸ Im Rahmen der deskriptiven Auswertungen wurden drei Antwortkategorien gebildet. 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.

Abbildung 15 zeigt, dass in Baden-Württemberg im Vergleich mit Deutschland insgesamt die Beschäftigten mehr während ihrer Arbeitszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (75% der Weiterbildungsbetriebe in BW vs. 64% in Deutschland), während im gesamten Bundesgebiet die Qualifizierungsmaßnahmen häufiger sowohl in der Freizeit als auch in der Arbeitszeit (27% in Deutschland vs. 21% in BW) oder komplett in der Freizeit der Arbeitnehmer stattfinden (5% in Deutschland vs. 2% in BW). Ebenso werden die direkten Weiterbildungskosten von südwestdeutschen Arbeitgebern häufiger komplett übernommen (85%) als in Deutschland insgesamt (74%). Vor allem die alleinige Finanzierung durch Arbeitnehmer ist im gesamten Bundesgebiet wesentlich mehr verbreitet (14%) als in Baden-Württemberg (7%), auch die Aufteilung der Weiterbildungskosten zwischen dem Arbeitgeber und dem Weiterbildungsteilnehmer kam in Deutschland im 1. Halbjahr 2009 insgesamt etwas häufiger vor als im Land (9% vs. 7%).

Abbildung 15: Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, 1. Halbjahr 2009, Anteile der Betriebe in %



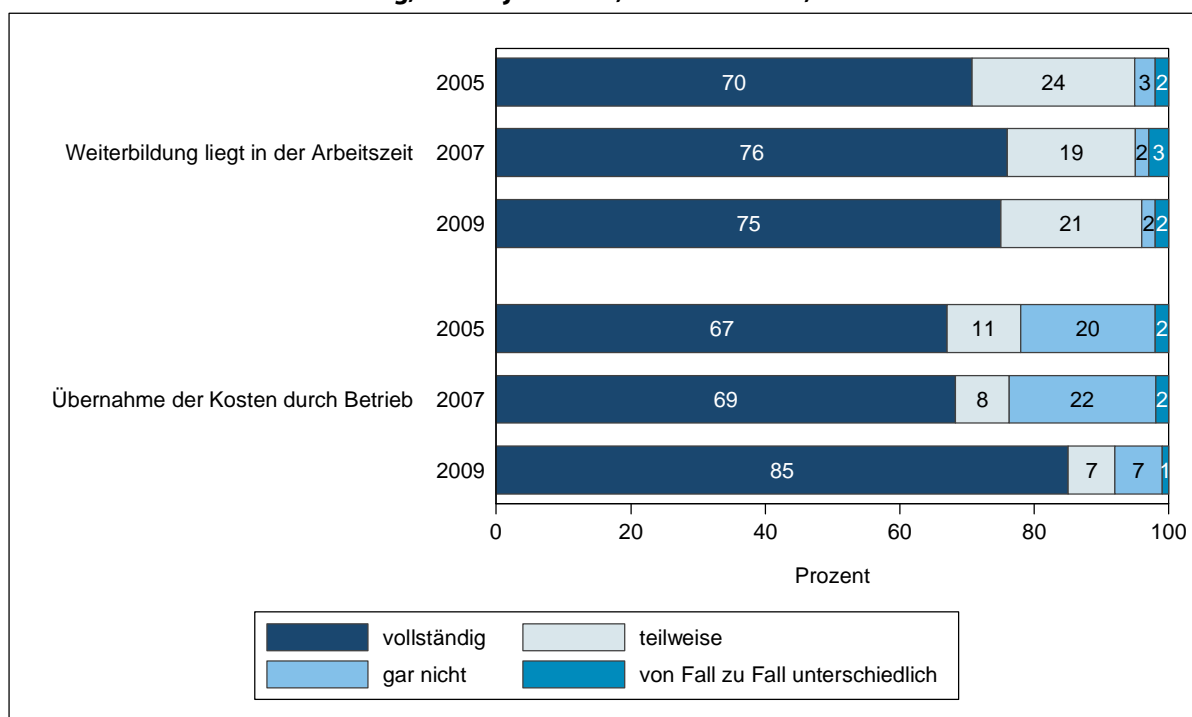
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, IAW-Berechnungen. Angaben zu Deutschland: Infratest (2009).
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 gefördert haben.

Wie Abbildung 16 zu entnehmen ist, war die betriebliche Bereitschaft zur Übernahme sowohl von direkten als auch indirekten Weiterbildungskosten im Südwesten in allen drei Erhebungsperioden (1. Halbjahr 2005, 2007 und 2009) recht hoch. Wie oben angemerkt, beobachtet man im krisenbehafteten 1. Halbjahr 2009 keine Zunahme des Anteils der Betriebe, die ihre Beschäftigten während der Arbeitszeit weiterbilden, was sich in Zeiten der Auftragsflaute prinzipiell leichter realisieren ließe. Jedoch war der Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen,

schon in der Vorkrisenzeit so hoch, dass das „Potential“ zur weiteren Verlagerung der Weiterbildung in die Arbeitszeit eher gering war. Lediglich 2 bis 3 Prozent der baden-württembergischen Betriebe lassen die Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Freizeit ihrer Beschäftigten stattfinden. Der Zeitbezug der Weiterbildungsmaßnahmen ist außerdem nicht nur von der betrieblichen Entscheidung, sondern auch von deren Art und Struktur abhängig. So wird im Falle längerer Anreisezeiten, bei Notwendigkeit der selbständigen Nachbearbeitung der Weiterbildungsinhalte sowie (externen) Abend- oder Wochenendangeboten zwangsläufig die Freizeit der Mitarbeiter in Anspruch genommen.

Interessanterweise war der Anstieg des Anteils der Betriebe, die die monetären Kosten der Weiterbildung wie Kursgebühren vollständig übernehmen, gerade im krisenbetroffenen 1. Halbjahr 2009 recht hoch: Von 69% auf nunmehr 85%. Im 1. Halbjahr 2005 lag dieser Anteil noch bei 67%. Während vor der Krise noch etwa jeder fünfte Betrieb die direkten Weiterbildungskosten komplett auf die Beschäftigten überwältzt hat, haben sich nur noch 7% der südwestdeutschen Betriebe im 1. Halbjahr 2009 gar nicht an den direkten Weiterbildungskosten beteiligt (vgl. Abbildung 16). Dieses Ergebnis legt nahe, dass *aktive* Weiterbildungsförderung seitens der Betriebe in Zeiten der Wirtschaftskrise offensichtlich gestiegen ist – und das trotz der denkbaren finanziellen Engpässe. Da die Wahrscheinlichkeit einer Abwanderung der weitergebildeten Arbeitskräfte in der Wirtschaftskrise geringer ist, kann eine Investition in das Humankapital während der Wirtschaftskrise – auch in der Vorbereitung auf die zu erwartende zukünftige Konjunkturbelebung – für die Arbeitgeber allemal lohnend sein.

Abbildung 16 : Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2003, 2005 und 2009, Anteile der Betriebe in %



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

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

Abschließend wird nun betrachtet, ob es wesentliche Unterschiede in der Aufteilung der direkten und indirekten Weiterbildungskosten für das 1. Halbjahr 2009 in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Branche gibt. Wie Tabelle 11 entnommen werden kann, ist die vollständige Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen in sämtlichen Betriebsgrößenklassen und Branchen mit unter 10% der Weiterbildungsbetriebe eher eine Ausnahme, wobei die dienstleistungsorientierten Branchen geringfügig stärker ihre Beschäftigte in die Weiterbildungsfinanzierung einbeziehen als das Verarbeitende Gewerbe, wo 90% (Schlüsselbranchen) bis 95% (Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe) der Betriebe die Weiterbildungsaufwendungen komplett tragen. An einem Teil der Weiterbildungskosten wurden die Arbeitnehmer im 1. Halbjahr 2009 ebenfalls in nur wenigen Betrieben beteiligt, wobei es in einigen Dienstleistungsbranchen wiederum etwas stärker der Fall war als im produzierenden Gewerbe. So haben 12% der Sonstigen Dienstleister sowie jeder zehnte Betrieb im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. nur einen Teil der Weiterbildungskosten übernommen; im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe lag dieser Anteil bei nur 1%. In sämtlichen Branchen werden die direkten Kosten der beruflichen Qualifizierung von einem ganz überwiegenden Teil der Betriebe vollständig übernommen; am geringsten fällt er mit 77% im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Erziehungs- und Unterrichtswesen aus.

Tabelle 11: Beteiligung der direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, Betriebe in %

	Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der WBM			
	vollständig	teilweise	gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
Baden-Württemberg	7	7	85	1
1-19 Beschäftigte	7	7	85	0
20-99 Beschäftigte	5	6	87	2
100-249 Beschäftigte	8	8	81	3
250-499 Beschäftigte	5	16	73	6
500 u. mehr Beschäftigte	3	11	77	10
Verarbeitendes Gewerbe	2	4	93	1
Schlüsselbranchen	2	7	90	1
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	3	1	95	1
Baugewerbe*	10	1	89	0
Handel, Reparatur von Kfz	9	5	86	0
Dienstleistungen	6	9	84	1
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	6	6	88	1
Gesundheits- u. Sozialwesen	7	10	83	1
Sonstige DL	6	12	81	0
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	9	10	77	4
Handwerk	6	5	88	0

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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 förderten.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Trotz sehr hoher betrieblicher Kostenbeteiligung ist anzumerken, dass diese mit steigender Betriebsgröße tendenziell fällt. Übernehmen 85% der Kleinbetriebe die vollständige Finanzierung, so tun es „nur“ 73% der Betriebe mit 250 bis unter 500 Beschäftigten sowie 77% der Großbetriebe mit 500 und

mehr Beschäftigten. Dagegen lassen die Großbetriebe die Weiterbildungsteilnehmer stärker einen Teil der Aufwendungen tragen (11% bis 16%) oder entscheiden von Fall zu Fall unterschiedlich über die Quellen der Weiterbildungsfinanzierung (6% bis 10%).

Die indirekten Weiterbildungskosten wurden im 1. Halbjahr 2009 etwas stärker von den Beschäftigten getragen als die monetären Aufwendungen, indem in mehr Betrieben ein Teil der Freizeit der Mitarbeiter für die Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch genommen wurde (21%, vgl. Tabelle 12). Am häufigsten wurden die Beschäftigten der Sonstigen Dienstleistungen teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit weiterqualifiziert (29%), im Gesundheits- und Sozialwesen liegt dieser Anteil mit 25% ebenfalls über dem Durchschnitt. Weiterbildung ganz in der Freizeit der Mitarbeiter stattfinden zu lassen, war allerdings in wenigsten Betrieben der Fall (2%). Drei von vier Betrieben stellen ihre Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit frei, ohne die Freizeit der Mitarbeiter in Anspruch zu nehmen. Im Baugewerbe, in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen liegt dieser Anteil sogar bei über 80%, im Verarbeitenden Gewerbe bei 78%. Dagegen förderten „nur“ zwei Drittel der Betriebe im Öffentlichen Dienst u.a. Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Arbeitszeit der Beschäftigten; 7% der Branche ließen die Weiterbildung nur in der Freizeit stattfinden, weitere 3% entschieden von Fall zu Fall unterschiedlich.

Tabelle 12: Zeitbezug der Weiterbildungsmaßnahmen, differenziert nach Betriebsgröße und Branche, Anteile der Betriebe in %

	Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt...			
	während der Arbeitszeit	teilweise Arbeitszeit/Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
Baden-Württemberg	75	21	2	2
1-19 Beschäftigte	75	20	3	2
20-99 Beschäftigte	74	23	2	2
100-249 Beschäftigte	76	22	1	1
250-499 Beschäftigte	68	29	1	2
500 u. mehr Beschäftigte	70	23	0	6
Verarbeitendes Gewerbe	78	21	1	1
Schlüsselbranchen	76	22	1	1
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	78	19	2	0
Baugewerbe*	83	17	0	0
Handel, Reparatur von Kfz	77	15	4	4
Dienstleistungen	74	24	2	1
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	82	17	0	0
Gesundheits- u. Sozialwesen	70	25	3	2
Sonstige DL	68	29	2	1
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	67	23	7	3
Handwerk	76	20	4	0

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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2009 förderten.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Betriebsgrößenabhängige Unterschiede im Zeitbezug der Weiterbildungsmaßnahmen sind nicht sehr ausgeprägt (vgl. Tabelle 12), obwohl der Anteil der größeren Betriebe (ab 250 Beschäftigten), die ihre Mitarbeiter nur während der Arbeitszeit weiterqualifizieren, mit 68% bis 70% etwas niedriger ausfällt als in kleineren Betrieben. 29% der Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten und 23% der Betriebe mit 500 Beschäftigten lassen Weiterbildungsmaßnahmen teilweise in der Freizeit der Mitarbeiter stattfinden, 6% der Großbetriebe legen zudem den Zeitbezug der Qualifizierungsmaßnahmen von Fall zu Fall unterschiedlich fest. Im Allgemeinen jedoch, wie auch bei den direkten Weiterbildungskosten, war die betriebliche Freistellungsbereitschaft für Weiterbildungszwecke im 1. Halbjahr 2009 in Baden-Württemberg recht hoch.

7 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

In den vergangenen zehn Jahren ist eine **steigende Tendenz bei der betrieblichen Weiterbildungsförderung** in Baden-Württemberg erkennbar. Haben sich im 1. Halbjahr 2000 laut IAB-Betriebspanel 43% der südwestdeutschen Arbeitgeber an den direkten und/oder indirekten Kosten der Weiterbildung ihrer Beschäftigten beteiligt, so betrug dieser Anteil im 1. Halbjahr 2008 und 2009 bereits knapp die Hälfte. Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe rapide an und erreicht beinahe eine flächendeckende Weiterbildungsbeteiligung bei den Großbetrieben. In wissens- und technologieintensiven Wirtschaftssektoren wie Gesundheits- und Sozialwesen sowie wirtschaftliche/wissenschaftliche Dienstleistungen fällt die Weiterbildungsförderung höher aus als in den übrigen Branchen. Nachholbedarf dagegen besteht nach wie vor im Baugewerbe, bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe.

Die **Weiterbildungsquote** in Bezug auf alle Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben ging im 1. Halbjahr 2009 gegenüber dem Vorjahr leicht zurück und lag bei 25%. Bezieht man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer auf die Zahl der Beschäftigten in Betrieben, die Weiterbildung überhaupt gefördert haben, so stieg die Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg gegenüber dem Vorjahr dagegen leicht an (von 34% auf 35%). Obwohl sich die wirtschaftliche Situation vieler Betriebe zwischen dem 1. Halbjahr 2008 und dem 1. Halbjahr 2009 in Folge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise drastisch verschlechtert hat, verzeichnete die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe in dieser aggregierten Betrachtung zunächst einmal keine substantiellen Einbußen.

Eine Analyse der (deskriptiven) Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsförderung und ausgewählten betrieblichen Merkmalen hat Folgendes ergeben:

- Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe fällt in der Teilgesamtheit der **ausbildend tätigen** Betriebe mit 69% wesentlich höher aus als in Betrieben, die keine Berufsausbildung durchführen (40%). Der Unterschied der Weiterbildungsquoten ist allerdings wesentlich geringer: 27% der

Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben und 23% in nicht ausbildenden Betrieben haben im 1. Halbjahr 2009 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen.

- Betrachtet man die betriebliche Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg in Abhängigkeit von der **Intensität des Wettbewerbsdrucks**, so finden sich sowohl weniger Weiterbildungsbetriebe als auch niedrigere Weiterbildungsquoten unter Betrieben, die einen hohen Wettbewerbsdruck verspüren. Offensichtlich wirkt sich ein hoher Konkurrenzdruck tendenziell negativ auf die Gewinnmargen der Unternehmen aus und verringert somit ihre finanziellen Möglichkeiten, die Kosten für die Weiterbildung der Mitarbeiter zu tragen.
- Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe bei **Mehrbetriebsunternehmen** liegt mit 64% weit über dem Durchschnitt (49%) und über dem Weiterbildungsanteil der Unternehmen, die nur aus einem Betrieb oder Dienststelle bestehen (46%). Hier kommen möglicherweise gewisse „Größeneffekte“ zum Ausdruck, insofern Betriebe in einem Firmen- oder Unternehmensverband auf firmeninterne Netzwerke oder Ressourcen bei der Organisation der Weiterbildung zurückgreifen.

Nach wie vor zählen externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare zu den mit Abstand am **meisten ergriffenen Weiterbildungsmaßnahmen** in Baden-Württemberg. Diese Maßnahme wird regelmäßig von mehr als drei Viertel der Weiterbildungsbetriebe ergriffen. Jeweils etwa 40% bis 60% der weiterbildenden Betriebe führen interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare durch, fördern Weiterbildung am Arbeitsplatz oder Teilnahmen an Vorträgen, Fachtagungen und Messen. Deutlich weniger sind das selbstgesteuerte Lernen, Qualitätszirkel u.a., Arbeitsplatzwechsel sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen verbreitet, die regelmäßig von etwa 10% oder weniger Weiterbildungsbetrieben ergriffen werden. Der Verbreitungsgrad sämtlicher Weiterbildungsmaßnahmen mit Ausnahme von internen Kursen u.a. sowie Arbeitsplatzwechsel ging im 1. Halbjahr 2009 gegenüber den Vorjahren um einige Prozentpunkte zurück. Unklar bleibt jedoch, inwiefern diese Rückgänge auf die Wirtschaftskrise und den damit verbundenen Kostensenkungsdruck zurückzuführen sind. So wurden die externen Weiterbildungsmaßnahmen wie Kurse oder Vortragsteilnahmen offensichtlich etwas zurückgefahren, während die ebenfalls „kostspieligen“ internen Kurse im 1. Halbjahr 2009 sogar von mehr Betrieben angeboten wurden (56%) als in den Jahren zuvor.

Im Allgemeinen sind die außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wie externe Kurse etwas häufiger zum Einsatz gekommen (77%) als die innerbetrieblichen Maßnahmen. Dieser Unterschied ist jedoch weitgehend durch die Kleinbetriebe geprägt, von denen drei Viertel auf die außerbetrieblichen und nur etwa zwei Drittel auf die innerbetrieblichen Maßnahmen zurückgreifen. Erst ab einer gewissen Betriebsgröße lohnt sich offenbar die Ausweitung des internen Weiterbildungsangebots. In den

letzten Jahren nahm jedoch die Anwendung interner Weiterbildungsformen vor allem in dieser Betriebsgrößenklasse zu.

In Bezug auf die **Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer** zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels eine niedrige und gemessen an ihren Beschäftigtenanteilen weit unterdurchschnittliche Partizipation der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Während drei von vier Beschäftigten mit einer Berufsausbildung im 1. Halbjahr an Weiterbildung teilgenommen haben, tat es nur jeder zehnte Geringqualifizierte. Obwohl dieser Anteil gegenüber dem 1. Halbjahr 2007 um einen Prozentpunkt gestiegen ist, war er seit einigen Jahren eher rückläufig. Erwartungsgemäß fällt auch die qualifikationsspezifische Teilnahmequote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 10% sehr niedrig aus, obwohl sie gegenüber dem 1. Halbjahr 2007 um 3 Prozentpunkte angestiegen ist. Noch stärker gestiegen (von 28% auf 35%) ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, deren Tätigkeit eine Berufsausbildung erfordert. Die Teilnahmequote der Hochqualifizierten ist dagegen leicht gesunken und lag im 1. Halbjahr 2009 knapp über ein Drittel. Zumindest in Bezug auf die Teilnehmerzahlen wurden im wirtschaftlich schwierigen 1. Halbjahr 2009 offensichtlich vor allem im Bereich der hochqualifizierten Tätigkeiten weniger Arbeitnehmer als zuvor weitergebildet.

Die **Weiterbildungspartizipation von Frauen** war im 1. Halbjahr 2009 mit 48% überdurchschnittlich, gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil von 43%. Auch in Vorjahren lag der Weiterbildungsanteil der Frauen stets leicht über ihrem Beschäftigtenanteil. Ein Vergleich der männlichen und weiblichen Weiterbildungsquoten seit 2001 zeigt, dass die Teilnahmequoten von Frauen an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stets um zwei bis fünf Prozentpunkte höher waren als die ihrer männlichen Kollegen. Beide Quoten sind seit dem 1. Halbjahr 2001 um etwa 10 Prozentpunkte gestiegen und betragen im 1. Halbjahr 2009 37% für Frauen und 33% für Männer. Hohe weibliche Teilnahmequoten gab es vor allem im Dienstleistungsbereich (40% oder höher). Deutlich mehr Weiterbildungsteilnahmen von Männern gab es in „männerdominierten“ Branchen wie Bau- und Verarbeitendes Gewerbe.

Laut IAB-Betriebspanel haben zwei von drei südwestdeutschen Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2009 sowohl die direkten als auch die indirekten **Weiterbildungskosten** ihrer Beschäftigten getragen. Weitere 17% haben zwar die monetären Kosten übernommen, nahmen aber teilweise die Freizeit ihrer Mitarbeiter für die Weiterbildung in Anspruch. Dass die Beschäftigten teilweise oder vollständig an den direkten Qualifizierungskosten beteiligt wurden, trat im 1. Halbjahr 2009 relativ selten auf (bei insgesamt 14% der Weiterbildungsbetriebe). Drei von vier Betrieben (1. Halbjahr 2007: 76%) stellen ihre Mitarbeiter für die Weiterbildung von der Arbeit frei, 2% beanspruchen dafür nur die Freizeit der Beschäftigten. Im Krisenjahr 2009 stieg die betriebliche Beteiligung an den direkten Kosten (von 69% auf 85%). Die Nutzung der Arbeitszeit für die Weiterbildung blieb in Baden-Württemberg auf einem weitgehend unveränderten, aber recht hohen (75%) Niveau.

Literaturverzeichnis

- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86, 2, S. 177-188.
- Bellmann, L. / Leber, U. (2010): Betriebliche Weiterbildung: In der Krise bleibt das Bild zwiespältig, in: IAB-Forum 1/2010.
- Bellmann, L. / Kohaut, S. / Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotenziale, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250, S. 13-20.
- Bohachova, O. / Smuda, F. (2009): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: IAW-Kurzbericht 4/2009.
- 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.
- Fertig, M. / Huber, M. (2010): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung: Nicht nur eine Frage des Geldes, in: IAB-Forum 1/2010.
- Kruppe, T. (2010): Geförderte Weiterbildung in der Wirtschaftskrise: Nicht alle greifen zu, in: IAB-Forum 2010.
- Kuckulenz, A. / Meyer, J. (2006): Die Entscheidung über betriebliche Weiterbildungsinvestitionen. Eine empirische Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel, ZEW Discussion Paper No. 06-089.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, Wiesbaden.
- TNS Infratest Sozialforschung (2010): IAB-Betriebspanel (Welle 17), Arbeitgeberbefragung 2009, 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: 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 2009 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 (2009: 1.253 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 Ausnahmen¹⁹ 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.

¹⁹ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.