

**Tübingen, 14. Februar 2013****Man lernt nie aus ...****Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg steht seit der Wirtschaftskrise im Mittelpunkt der betrieblichen Strategien zur Fachkräftesicherung**

Nach Abklingen der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise hat sich die Neigung der baden-württembergischen Betriebe, ihren Bedarf an Fachkräften insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen zu decken, verstärkt. Trotzdem sind betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung und längeren Beschäftigung Älterer sowie zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch stark ausbaufähig. Dies stellt das Tübinger Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) in drei aktuellen Studien im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft bzw. für die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit fest.

*Qualifizierungsmaßnahmen zentral*

Im Spektrum der betrieblichen personalpolitischen Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs nehmen Qualifizierungsmaßnahmen in Baden-Württemberg die zentrale Rolle ein. Der höchste Stellenwert kommt laut Angaben des IAB-Betriebspanels, einer alljährlichen repräsentativen Arbeitgeberbefragung, der betrieblichen Weiterbildung zu: Für zwei von fünf Betrieben in Baden-Württemberg hat sie eine hohe und für ein Drittel zumindest eine gewisse Priorität. So stieg im 1. Halbjahr 2011 der Anteil der südwestdeutschen Betriebe, die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit förderten, von 44% auf 57%. Das bedeutet eine Zunahme um 13 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und zugleich ein Plus von acht Prozentpunkten im Vergleich zu den bisherigen Höchstmarken der Jahre 2003, 2008 und 2009. Dabei tragen sechs von zehn Arbeitgebern sämtliche Kosten der betrieblichen Weiterbildung.

*Hohe Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitgebern*

Während im 1. Halbjahr 2011 gut die Hälfte (52%) der Kleinbetriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, so waren bereits über 83% der Betriebe ab 20 Beschäftigten weiterbildungsaktiv und in Betrieben mit mehr als 99 Beschäftigten war die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber flächendeckend. Zwischen den Branchen bestehen zum Teil große Unterschiede: Neun von zehn Betrieben im Gesundheitswesen haben 2011 Fort- und Weiterbildung gefördert, während bei den Sonstigen Dienstleistungen kaum jeder zweite Betrieb die Weiterbildung seiner Mitarbeiter unterstützt hat.

Über ein Viertel aller Beschäftigten (Weiterbildungsquote: 27%; Männer: 26%, Frauen: 29%) nahm in 2011 an mindestens einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil, was ebenfalls eine neue Höchstmarke bedeutet. Dabei handelte es sich bei etwa drei Viertel der Weiterbildungsteilnehmer/innen um qualifizierte Beschäftigte. Demgegenüber übte nur etwa jede/r zehnte Teilnehmer/in an einer betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahme eine einfache Tätigkeit aus. Zudem war im 1. Halbjahr 2011 nur jede/r fünfte Weiterbildungsteilnehmer/in 50 Jahre oder älter.

Des Weiteren misst etwa ein Drittel der Arbeitgeber der eigenen betrieblichen Ausbildung einen hohen Stellenwert zu. Auch der Anteil der Betriebe, die dem Halten älterer Fachkräfte zur Deckung des Fachkräftebedarfs zumindest eine gewisse Priorität einräumen, ist von 34% in 2007 auf 53% in 2011 gestiegen. Bereits in jedem fünften Betrieb in Baden-Württemberg hat diese Option eine hohe Priorität. Den Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt lediglich eine mittlere Bedeutung zu: Nur für rd. 23% der Arbeitgeber im Land hat sie eine hohe Priorität im Rahmen einer personalpolitischen Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Veröffentlichungen: Die IAW-Kurzberichte 2/2012, 3/2012 und 4/2012 können von der IAW-Website [www.iaw.edu](http://www.iaw.edu) → Publikationen → IAW-Kurzberichte heruntergeladen werden.

Ansprechpartner:

Günther Klee  
IAW Tübingen  
Ob dem Himmelreich 1  
72074 Tübingen

Tel.: 07071 9896-0  
Fax: 07071 9896-99  
[guenther.klee@iaw.edu](mailto:guenther.klee@iaw.edu)