

Betriebliche Fort- und Weiterbildung nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009

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

**Jan Behringer
Günther Klee**

**Betriebliche Fort- und Weiterbildung nach der Finanz- und
Wirtschaftskrise 2008/2009**
Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg*

Jan Behringer und Günther Klee¹

Inhalt

1	Zusammenfassung und Fazit.....	2
2	Hintergrund und Ziel des Beitrags.....	6
3	Betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg	8
	Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung	8
	Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen	11
	Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika	13
4	Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen.....	22
5	Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer/innen.....	30
6	Betriebliche Weiterbildung von Frauen.....	34
7	Literaturverzeichnis.....	40
8	Glossar	41
9	Anhang: Ergänzende Tabellen	42
10	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg.....	44

* Nähere Informationen zur Datengrundlage finden sich im Anhang.

¹ Verantwortlicher Autor: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. Der Beitrag entstand im Auftrag des Finanz- und Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg.

1 Zusammenfassung und Fazit

Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen 2009/2010 zwar rückläufig, aber seit 2001 tendenziell steigend

In der vergangenen Dekade nahm sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland der Anteil Weiterbildung fördernder Betriebe zu. Allerdings war diese positive Tendenz teilweise erheblichen Schwankungen unterworfen und entwickelte sich am aktuellem Rand wieder rückläufig: So sank gegenüber 2009 der Anteil der baden-württembergischen Arbeitgeber, die sich an den direkten und/oder indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung beteiligten, um rund 5 Prozentpunkte auf 44% und lag damit 2010 auf Bundesniveau.

Auch wenn der Anteil der Weiterbildungsbetriebe auf das Niveau von 2007 zurückgefallen ist, so übertreffen die Weiterbildungsquote und -intensität (s.u.) am aktuellen Rand die entsprechenden Werte von 2007 immer noch um rund drei Prozentpunkte. Dies deutet darauf hin, dass die Weiterbildung in diesem Zeitraum im Südwesten etwas weniger stark abnahm, als es der rückläufige Anteil der Weiterbildungsbetriebe zunächst vermuten lässt.

Die Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen nimmt mit steigender Betriebsgröße deutlich zu und weist sektorale Unterschiede auf

Differenziert nach Betriebsgröße und Branche zeigt sich, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit zunehmender Betriebsgröße steigt: Ab einer Betriebsgröße von 100 und mehr Beschäftigten beträgt er über 90% und bei den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber nahezu flächendeckend. Zwischen den Branchen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsförderung: In wissens- und technologieintensiven Wirtschaftssektoren ist die Weiterbildungsförderung durch die Betriebe ausgeprägter. Am niedrigsten fiel die Weiterbildungsbeteiligung wie auch schon im Vorjahr im Baugewerbe aus: Weniger als ein Drittel der Baubetriebe haben die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen gefördert.

Weiterbildungsquote und Weiterbildungsintensität seit 2008 nur leicht rückläufig

Die Weiterbildungsquote (Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten) in baden-württembergischen Betrieben ging im ersten Halbjahr 2010 gegenüber den beiden Vorjahren von 26% bzw. 25% auf 23% zurück. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch, wenn man die Weiterbildungsintensität (die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer bezogen auf die Zahl der Beschäftigten in jenen Betrieben, die Weiterbildung gefördert haben) betrachtet: Sie sank im ersten Halbjahr 2010 gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte (von 35% auf 32%).

Weiterbildungsquoten in den Branchen recht unterschiedlich

Die Weiterbildungsquote fiel in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen: 36%, Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht: 30% am höchsten aus. Auch bei den Sonstigen Dienstleistungen übersteigt die Weiterbildungsquote den Landesdurchschnitt (23%). Nachholbedarf besteht nach wie vor im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe. Im Baugewerbe haben etwa ein Viertel aller Beschäftigten der Branche an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat. Die geringste Weiterbildungsquote lässt sich mit nur 16% im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen beobachten.

Tarifgebundene Betriebe in Sachen Weiterbildung aktiver

Zwischen der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und der Tarifgebundenheit lässt sich ein positiver Zusammenhang feststellen: Mehr als die Hälfte aller tarifgebundenen Betriebe haben Fort- und Weiterbildung im ersten Halbjahr 2010 gefördert, während nur rund zwei von fünf nicht tarifgebundenen Betrieben im gleichen Zeitraum weiterbildungsaktiv waren. Zudem sind tarifgebundene Betriebe unabhängig von der Betriebsgröße deutlich aktiver in Sachen Weiterbildung.

Weiterbildungsquote in tarifgebundenen Kleinbetrieben höher

Anhand der Weiterbildungsquoten, fällt der positive Zusammenhang insgesamt und in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zwar deutlich geringer aus. In den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten steigt die Weiterbildungsquote hingegen auf 26% und liegt vier Prozentpunkte über der entsprechenden Teilnahmequote in den nicht tarifgebundenen Betrieben.

Weiterbildungsbeteiligung unter Ausbildungsbetrieben wesentlich höher

Insbesondere in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten ist dieser Unterschied sehr stark ausgeprägt: Während 58% der Ausbildungsbetriebe ihre Mitarbeiter in 2010 auch weitergebildet haben, betrug der Anteil der nicht-ausbildenden Betriebe, die Weiterbildung fördern, nur 33%. Auch in größeren Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten, bei denen beide Bildungsformen wesentlich häufiger vorkommen, wurden in knapp 85% aller Ausbildungsbetriebe auch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, während nur etwa drei von vier der Nicht-Ausbildungsbetriebe ebenfalls weiterbildungsaktiv waren. Dieser positive Zusammenhang zeigte sich auch bei der Betrachtung der Weiterbildungsquoten. Insbesondere in ausbildenden Kleinbetrieben (32%) war die Weiterbildungsquote erheblich höher als in nicht ausbildenden Betrieben (19%), während sich für Betriebe ab 20 Beschäftigten keine merklichen Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme zeigten.

Weiterbildungsbeteiligung unter innovativen Betrieben ebenfalls höher

Dabei fällt der Unterschied bei den Kleinbetrieben mit rund 15 Prozentpunkten (48% vs. 33%) etwas geringer aus als bei den größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten (89% vs. 71%). Die Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigten lassen für Kleinbetriebe deutlich erkennen, dass die innovativen Betriebe im ersten Halbjahr 2010 insgesamt mehr Beschäftigte weitergebildet haben als die nicht innovativen Betriebe (27% vs. 21%). Bei den größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten bestehen hinsichtlich der Weiterbildungsförderung zwischen innovativen und nicht innovativen Betrieben keine Unterschiede.

Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare weiterhin Spitzenreiter, betriebliche Weiterbildung insgesamt sowie selbst gesteuertes Lernen im Aufwind

Externe, die am weitesten verbreiteten, Maßnahmen wurden regelmäßig von mehr als drei Viertel aller Weiterbildungsbetriebe ergriffen. Am aktuellen Rand ist ihr Verbreitungsgrad mit 76% gegenüber dem Vorjahr um rund 3 Prozentpunkte gestiegen. Ebenfalls gestiegen ist der Anteil der Betriebe, die interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (63%) durchführen und Weiterbildung am Arbeitsplatz (52%) sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen (46%) fördern. Hingegen verzeichnen weiterhin eine eher geringe Verbreitung in Baden-Württemberg das selbstgesteuerte Lernen (13%), der Arbeitsplatzwechsel (8%), die Qualitätszirkel u.a. (5%) sowie die sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen (5%). Auffällig ist allerdings, dass das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher) wieder an Bedeutung gewonnen hat, nachdem es zwischen 2007 und 2009 um rund zehn Prozentpunkte zurückgegangen war. Im Vergleich zu Deutschland waren im Land vor allem interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie Weiterbildung am Arbeitsplatz und Arbeitsplatzwechsel stärker verbreitet.

Deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zwischen Betrieben mit und ohne Förderung von Weiterbildung

Während im Jahr 2010 der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach) Hochschulstudium erfordert, in Weiterbildungsbetrieben 18% betrug, lag er in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen lediglich bei 5%. Zudem weisen Weiterbildungsbetriebe bereits seit Längerem einen wesentlich geringeren Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (sog. „gering Qualifizierte“) auf. Nach Branchen ist allerdings kein eindeutiger (negativer) Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der einfachen (gering qualifizierten) Beschäftigung und der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe bei feststellbar ist.

In geschlechtsspezifischer Perspektive fiel der Anteil der Männer, die einer einfachen Tätigkeit nachgehen, in Weiterbildungsbetrieben mit 19% deutlich geringer aus als der entsprechende Anteil der Frauen (26%). In Betrieben ohne Weiterbildungsförderung haben die geschlechtsspezifischen Unterschiede für einfache Tätigkeiten seit der Jahrtausendwende deutlich abgenommen und betragen am aktuellen Rand nur noch rund 3 Prozentpunkte. Zudem wird deutlich, dass offensichtlich systematische Unterschiede im Ausmaß der weiblichen und männlichen hochqualifizierten Beschäftigten vorliegen. Während sich die Akademikeranteile der Frauen und Männer in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2010 nur geringfügig unterscheiden (4% der Frauen vs. 6% der Männer), betrug die Differenz in Weiterbildungsbetrieben 10 Prozentpunkte.

Frauenanteil in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung weiter überdurchschnittlich

Frauen machten zum 30. Juni 2010 knapp die Hälfte (47%) aller Weiterbildungsteilnehmer aus. Da der weibliche Beschäftigtenanteil in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben Mitte 2010 bei 44% lag, war die Weiterbildungspartizipation überdurchschnittlich hoch. Der Frauenanteil in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung betrug seit der Jahrtausendwende zwischen 45% und 48% und lag stets um einige Prozentpunkte höher als der entsprechende Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Folglich partizipierten Frauen also im gesamten Beobachtungszeitraum leicht überdurchschnittlich.

Betrachtet man die Qualifizierungsbeteiligung von Frauen nach Betriebsgröße differenziert, so wird deutlich, dass sie in Großbetrieben ab 250 und mehr Beschäftigten etwas höher ausfällt als die weiblichen Beschäftigtenanteile. Im Branchenvergleich zeigt sich, dass insbesondere die Dienstleistungsbranchen sowie der Öffentliche Dienst u.a. sowie der Erziehungssektor im ersten Halbjahr 2010 überdurchschnittlich viele Frauen in Relation zu ihrem Beschäftigtenanteil weitergebildet haben. Insbesondere bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. fällt die weibliche Weiterbildungsbeteiligung mit 51% und 73% verglichen mit ihrem Beschäftigtenanteil recht hoch aus. In den männerdominierten Sektoren des produzierenden Gewerbes, insbesondere im Baugewerbe, den industriellen Schlüsselbranchen, dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen liegen die Weiterbildungsanteile von Frauen hingegen rund zwei bis fünf Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil in der jeweiligen Branche.

Auch die geschlechtsspezifische Weiterbildungsquote oder Weiterbildungsintensität, also der Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten eines Geschlechts in Weiterbildungs-

betrieben, zeigt, dass Frauen in Baden-Württemberg tendenziell noch etwas häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als ihre männlichen Kollegen.

Fazit

Der Anteil der Unternehmen, die betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, hat sich mit einjähriger Verzögerung im Vergleich zu Deutschland zwar auch in Baden-Württemberg rückläufig entwickelt, jedoch entsprach er im Jahr 2010 mit rd. 44% immer noch dem Bundesdurchschnitt. Hinsichtlich Weiterbildungsintensität und Weiterbildungsquote wurde im Südwesten zumindest das Niveau des Vorkrisenjahres 2007 nicht unterschritten. Trotz dieser relativ erfreulichen Bilanz erscheinen mit Blick auf die Herausforderungen des technologischen und demografischen Wandels vermehrte und gezielte Weiterbildungsanstrengungen der Unternehmen im Land unabdingbar, um den künftigen Fachkräftebedarf zu sichern.

2 Hintergrund und Ziel des Beitrags

Lebenslanges Lernen nimmt in der heutigen Wissensgesellschaft und aufgrund des rasanten technologischen Fortschritts einen hohen Stellenwert ein. Wer sich nicht kontinuierlich weiterbildet, kann schnell ins berufliche Abseits geraten. Daher kommt der beruflichen Fort- und Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zu: Lernen im Erwachsenenalter gilt als zentrales Element gesellschaftlicher Teilhabe und rückt infolgedessen zunehmend in das Zentrum der Bildungspolitik. Auch für die Betriebe ist die kontinuierliche Qualifizierung der Belegschaft ein notwendiger Prozess, um mit dem raschen technologischen Wandel Schritt halten zu können und weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Anhand europäischer Vergleichsdaten zeigt sich indes, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland insgesamt geringer ausfällt als beispielsweise in Skandinavien, Frankreich und in den Niederlanden. Zwar liegt der Anteil weiterbildender Unternehmen in Deutschland leicht über dem EU-Durchschnitt, aber sowohl hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsquote der Beschäftigten als auch der betrieblichen Investitionen in Weiterbildung schneidet Deutschland nur unterdurchschnittlich ab.² Die betriebliche Fort- und Weiterbildung stellt indes nicht nur aus individueller oder bildungspolitischer Perspektive eine sehr wichtige Komponente des lebenslangen Lernens dar, sondern sie ist auch mit Blick auf den sich mittelfristig verschärfenden Fachkräftemangel von entscheidender wirtschaftspolitischer Bedeutung. Angesichts des sich bereits abzeichnenden Fachkräftemangels, eines strukturell und demografisch bedingten Problems, das zu einem dauerhaften Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen führen kann, gilt sie als eine wichtige Strategie zur erfolgreichen Bewältigung dieses

2 Vgl. hierzu ausführlicher den Berufsbildungsbericht 2011 des BMBF, S. 52.

„Mismatches“. Die Förderung der betrieblichen Weiterbildung eröffnet den Unternehmen die Möglichkeit, spezifische qualifikatorische Engpässe durch die Nutzung der eigenen, internen Ressourcen kurzfristig und passgenau zu beheben.

Ziel dieser Studie ist es, das Ausmaß, die Entwicklung und die Formen der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und deren Beschäftigten in Baden-Württemberg mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels zu beleuchten.³ Dabei stehen die folgenden Fragestellungen im Mittelpunkt:

- In welchem Ausmaß fördern baden-württembergische Arbeitgeber die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten?
- Welche Betriebsgrößenklassen und Branchen zeichnen sich durch eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung aus?
- Welche weiteren betrieblichen Charakteristika stehen in Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsentscheidungen?
- Welche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen Betriebe? Haben die Betriebe Präferenzen bezüglich inner- bzw. außerbetrieblicher Formen der Weiterbildung?
- Wie sieht die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Betrieben mit im Vergleich zu Betrieben ohne Weiterbildungsförderung aus?
- In welchem Ausmaß werden Frauen im Rahmen der Weiterbildungsförderung berücksichtigt?

Darüber hinaus werden fallweise Vergleichsindikatoren aus Westdeutschland herangezogen.⁴

Dieser IAW-Kurzbericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird in Abschnitt 2 das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg dargestellt und ein möglicher Zusammenhang zwischen einer Reihe betrieblicher Charakteristika und dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe deskriptiv-statistisch analysiert. Anschließend werden in Abschnitt 3 die Formen und der Verbreitungsgrad der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen aufgezeigt und dabei die meistverbreiteten Maßnahmen näher beleuchtet. Abschnitt 4 widmet sich der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer. In Abschnitt 5 wird auf die Weiterbildung von Frauen sowie geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungspartizipation eingegangen.

3 Aus methodischer Sicht gilt es darauf hinzuweisen, dass der IAW-Kurzbericht 4/2011 ausschließlich auf deskriptiven Querschnitts- und Zeitreihenanalysen beruht, deren Ergebnisse keine kausalen Schlussfolgerungen darstellen.

4 Da einige, im Kontext dieser Thematik ebenfalls relevanten Angaben im IAB-Betriebspanel nicht alljährlich erhoben werden, können im Rahmen dieses Berichts folgende Aspekte leider nicht behandelt werden:

- Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer/innen
 - Altersstruktur der Weiterbildungsteilnehmer/innen
 - Kostenverteilung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bei Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung
- Vgl. zu diesen Aspekten ausführlich die IAW-Kurzberichte 2/2010 und 4/2009.

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

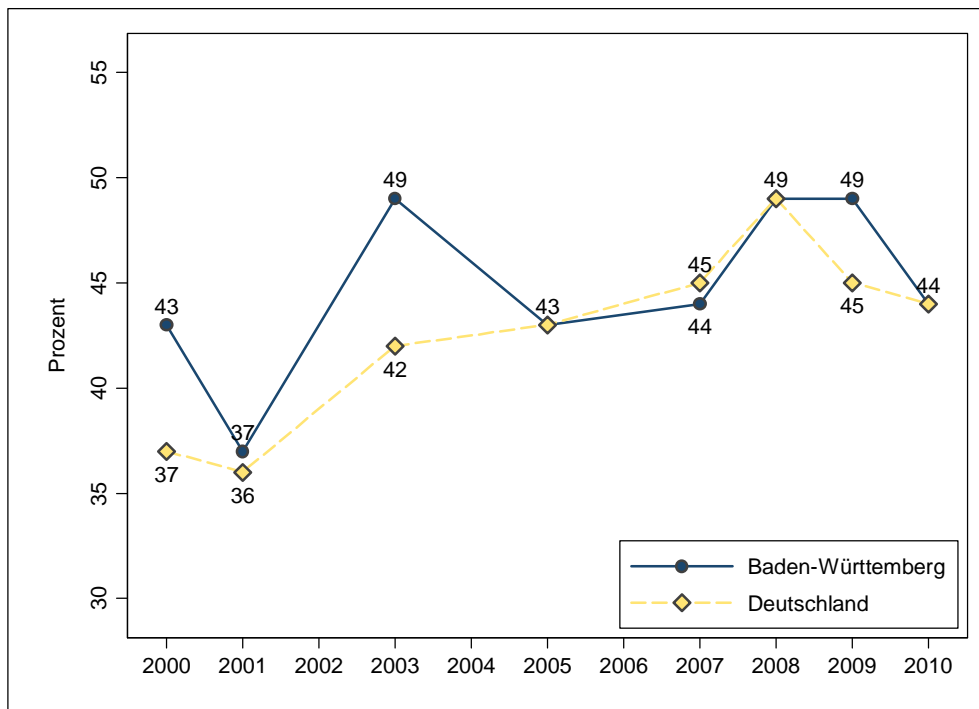
Im IAB-Betriebspanel werden als Weiterbildung fördernde Betriebe („Weiterbildungsbetriebe“) jene definiert, die die Kosten der Weiterbildung für ihre Beschäftigten (voll- oder teilweise) übernehmen und/oder diese für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen. Die Angaben zur Weiterbildung beziehen sich auf einen Zeitraum von 6 Monaten und wurden schwerpunktmäßig für das erste Halbjahr 2000, 2001, 2003, 2005 und 2007 bis einschließlich 2010 erhoben. Der folgende Abschnitt untersucht die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung seit der Jahrtausendwende.

Ausmaß und zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung

In der vergangenen Dekade lässt sich sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland tendenziell eine Zunahme der betrieblichen Weiterbildungsförderung beobachten (vgl. Abbildung 1). In Baden-Württemberg entspricht der Anteil der betrieblichen Weiterbildungsförderung am aktuellen Rand mit 44% aller Betriebe allerdings nur etwa dem Niveau von 2000 (43%, Deutschland: 37%). Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen aber auch, dass diese zeitliche Entwicklung erheblichen Schwankungen unterworfen war. Während im ersten Halbjahr 2001 „nur“ 37% der Betriebe in Baden-Württemberg Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, stieg der Anteil bis 2003 um 12 Prozentpunkte auf 49% an. Bis 2005 ging dieser Anteil wieder leicht zurück, um in den darauffolgenden Jahren mit dem positiven Trend in Deutschland einherzugehen. Anzumerken ist allerdings, dass die betriebliche Weiterbildungsförderung bundesweit bereits zwischen dem ersten Halbjahr 2008 und 2009 deutlich zurückging (von 49% auf 45%), während sie in Baden-Württemberg im gleichen Zeitraum noch relativ stabil blieb. Am aktuellen Rand sank jedoch auch der Anteil der baden-württembergischen Unternehmen, die sich an den direkten und/oder indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung beteiligen, im Vergleich zum Vorjahr um rund 5 Prozentpunkte auf 44% und entspricht somit in etwa dem Bundesdurchschnitt.⁵

⁵ Dabei handelt es sich um einen aggregierten Anteil aus dem jeweiligen Querschnitt. Diese Entwicklung sagt allerdings nichts über die Zusammensetzung der Betriebe aus.

Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, jeweils 1. Halbjahr 2000, 2001, 2003, 2005, 2007–2010, Anteile in %

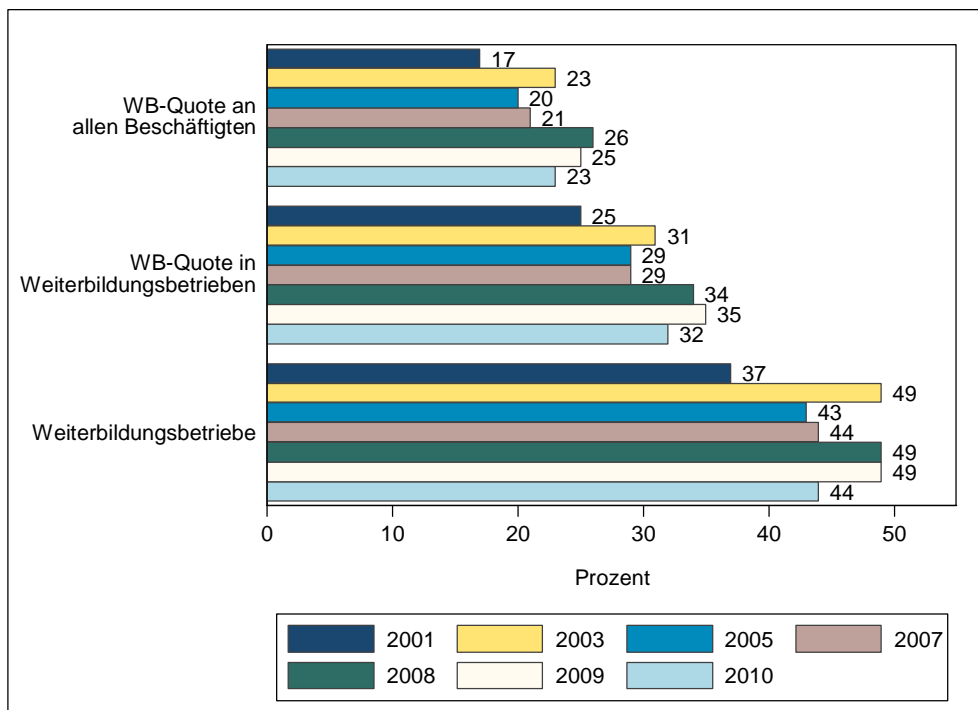


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 – 2010, IAW-Berechnungen, Infratest.

Bei dieser Betrachtung gilt es allerdings anzumerken, dass der Begriff „Weiterbildungsbetriebe“ zum Teil ganz unterschiedliche Ausmaße und Intensitäten der Weiterbildung sowie unterschiedliche Weiterbildungsformen beinhaltet. Um das Ausmaß der Weiterbildung näher zu beschreiben, werden die aggregierten Weiterbildungsquoten⁶ als ein differenziertes Maß der Verbreitung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung herangezogen. Dabei werden einerseits die Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im Land (Weiterbildungsquote) betrachtet. Andererseits wird die Zahl der Teilnehmer/innen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben gesetzt, womit sich die Weiterbildungsintensität in diesen Betrieben erfassen lässt (vgl. Düll/Bellmann 1999, S. 75).

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

Abbildung 2: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2010, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 – 2010, IAW-Berechnungen.

Wie Abbildung 2 zeigt, ging die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigte in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2010 gegenüber den beiden zurückliegenden Jahren leicht zurück. So haben im ersten Halbjahr 2010 rund 23% der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch, wenn man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer auf die Zahl der Beschäftigten in Betrieben bezieht, die Weiterbildung überhaupt gefördert haben. So sank die Weiterbildungsquote im ersten Halbjahr 2010 gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte (von 35% auf 32%). Während die Weiterbildungsförderung der Betriebe in dieser aggregierten Betrachtung zwischen dem ersten Halbjahr 2008 und dem ersten Halbjahr 2009 kaum eine Veränderung verzeichnete, obwohl sich die wirtschaftliche Situation vieler baden-württembergischen Betriebe in Folge der damaligen Finanz- und Wirtschaftskrise verschlechtert hatte, ging die Weiterbildungsförderung am aktuellen Rand doch merklich zurück. Auch wenn der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit 44% wieder auf den Wert vom ersten Halbjahr 2007 zurückgegangen ist, so übertreffen die Weiterbildungsquote und -intensität am aktuellen Rand die entsprechenden Werte von 2007 immer noch um rund drei Prozentpunkte. Dies zeigt, dass die Weiterbildungsintensität und die Weiterbildungsquote von 2009 nach 2010 im Südwesten weniger stark abnahmen als der Anteil der Weiterbildungsbetriebe.

Weiterbildungsförderung in Betrieben unterschiedlicher Größen und Branchen

Im folgenden Abschnitt wird das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsförderung differenziert nach Betriebsgröße und Branche betrachtet. Dabei zeigt sich deutlich, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit zunehmender Betriebsgröße steigt: Während sich im ersten Halbjahr 2010 nur 38% der Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten an den direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten beteiligten, förderten knapp vier von fünf der Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Ab einer Betriebsgröße von 100 und mehr Beschäftigten beträgt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe schließlich über 90% und bei den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber – gemessen an Anteilen der Betriebe mit mindestens einer Weiterbildungsbeteiligung – beinahe flächendeckend (vgl. Tabelle 1). Dieses Ergebnis lässt sich zum einen auf den höheren Organisationsgrad der Personalarbeit und -planung sowie die Möglichkeit, Mitarbeiter/innen aus dem Geschäftsablauf freizustellen, zurückführen. Darüber hinaus verfügen große im Gegensatz zu kleineren Betrieben auch über bessere Bindungsmöglichkeiten ihrer Mitarbeiter/innen (vgl. Bellmann/Leber 2010).

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2010, nach Betriebsgröße, in %

	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Baden-Württemberg	23	32	44
1-19 Beschäftigte	24	50	38
20-99 Beschäftigte	24	32	77
100-249 Beschäftigte*	24	26	94
250-499 Beschäftigte*	22	23	95
500 u. mehr Beschäftigte*	22	22	98

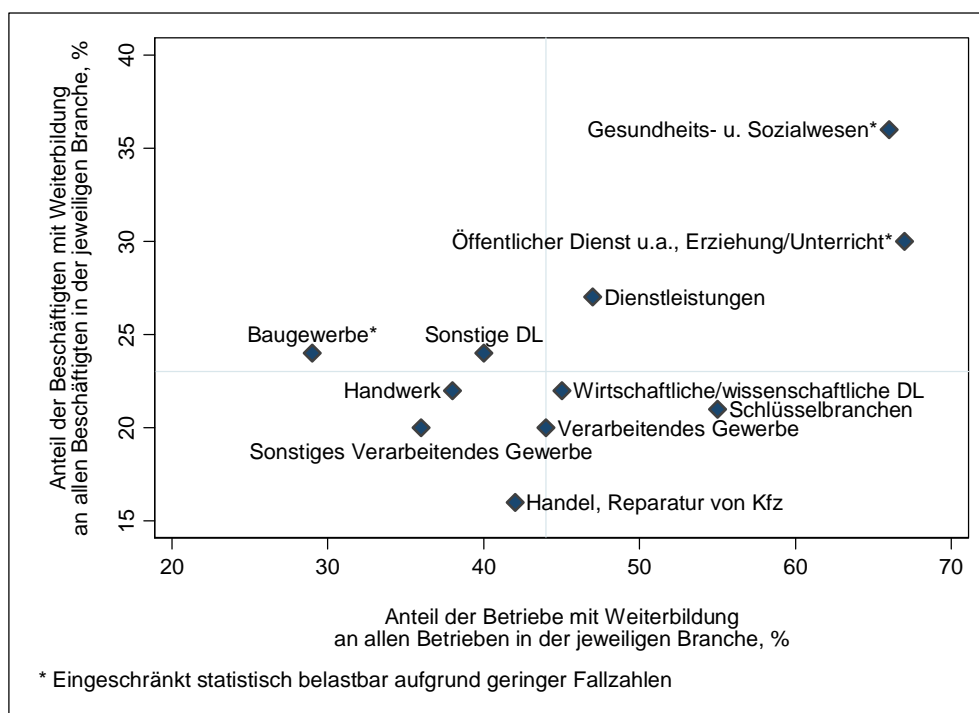
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Bei den Weiterbildungsquoten zeichnet sich hingegen ein weitgehend anderes Bild ab. Betrachtet man etwa die Weiterbildungsintensität, so weisen die Kleinstbetriebe (bis zu 19 Beschäftigte) mit 50% den höchsten Wert auf. Mit steigender Betriebsgröße sinkt sie auf 22% in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten ab. Daraus lässt sich ableiten, dass ein höherer Anteil der Beschäftigten von Fort- oder Weiterbildungen profitiert, sofern sich kleinere Betriebe für Weiterbildungs-

förderung entscheiden.⁷ Bezieht man die Zahl der weitergebildeten Personen auf alle Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse, fallen die Betriebsgrößenunterschiede wesentlich geringer aus (vgl. 1. Spalte in Tabelle 1). In den kleineren und mittelgroßen Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten beträgt die Weiterbildungsquote rund 24%. In den Betriebsgrößenklassen mit 250 und mehr Beschäftigten fällt die Weiterbildungsbeteiligung mit 22% etwas geringer aus. Diese Unterschiede sollten allerdings aufgrund der geringen statistischen Belastbarkeit nicht überinterpretiert werden.

Abbildung 3: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2010 nach Branchen, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsförderung (vgl. Abbildung 3). In wissens- und technologieintensiven Wirtschaftssektoren fällt die Weiterbildungsförderung ausgeprägter aus. So beteiligten sich im ersten Halbjahr 2010 rund zwei Drittel der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Erziehungssektor an den Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten. Auch die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigten fiel in diesen Branchen am höchsten aus (Gesundheits- und Sozialwesen: 36%; Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht: 30%). Überdurchschnittlich hoch war der Anteil der Weiterbildungsbetriebe zudem in den Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen

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

Dienstleistungen (45%) sowie den Schlüsselbranchen⁸ des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes (55%). Bei den Sonstigen Dienstleistungen übersteigt dagegen die Weiterbildungsquote den Landesdurchschnitt (23%). Nachholbedarf besteht nach wie vor im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe⁹. Am niedrigsten fiel die Weiterbildungsbeteiligung wie auch schon im Vorjahr im Baugewerbe aus: Weniger als ein Drittel der Baubetriebe haben die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter gefördert, wohingegen immerhin ein Viertel aller Beschäftigten der Branche an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat. Die geringste Weiterbildungsquote lässt sich im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen beobachten: Lediglich 16% aller Beschäftigten nahmen laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Weiterbildung und weitere betriebliche Charakteristika

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

- Tarifgebundenheit,
- Ausbildungstätigkeit,
- Exporttätigkeit sowie
- Innovationstätigkeit,
- Wettbewerbsdruck sowie
- 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 wichtige Rolle spielt. Die folgenden Auswertungen möglicher Einflussfaktoren auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten beruhen auf rein deskriptiven Analysen und erlauben folglich lediglich Tendenzaussagen, die durch den Einsatz geeigneter multivariater Verfahren ergänzt werden müssten.¹⁰

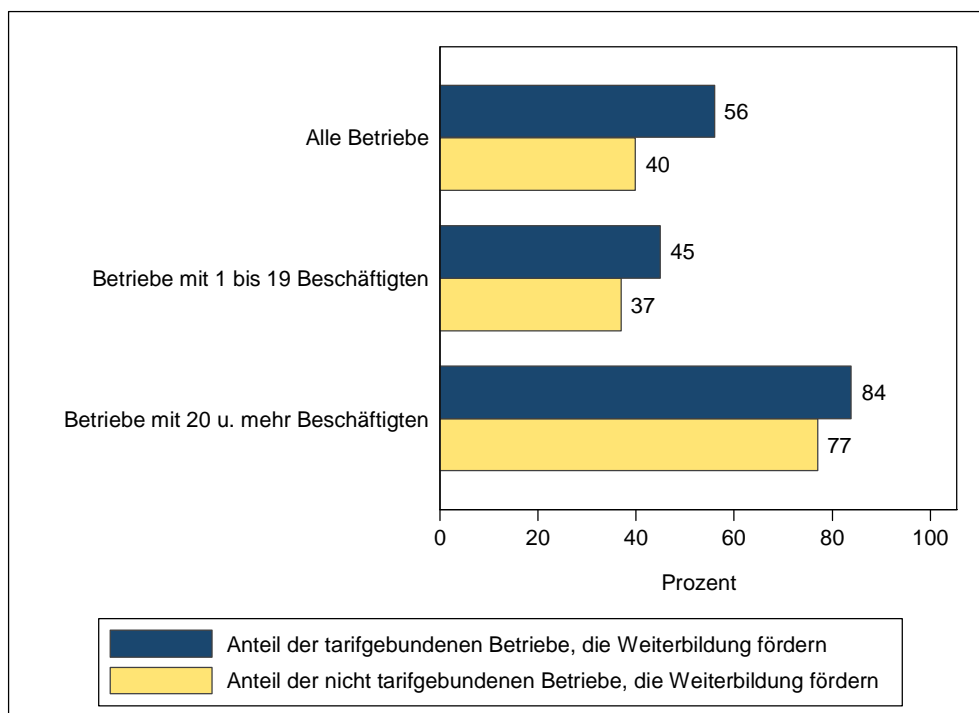
8 Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerzeugnissen (inkl. Stahl- und Leichtmetallbau).

9 Das Sonstige Verarbeitende Gewerbe umfasst folgende Wirtschaftszweige: die Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, die Herstellung von Textilien, Lederwaren und Schuhen, die Herstellung von Holzwaren, Papier und Druckerzeugnissen, die Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, die Herstellung von Glas und Keramik einschließlich der Verarbeitung von Steinen und Erden sowie die Metallerzeugung und -bearbeitung. Darüber hinaus gehören auch die Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren sowie die Reparatur und Installation von Maschinen zum Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe.

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

Zwischen der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und der Tarifgebundenheit lässt sich tendenziell ein positiver Zusammenhang erwarten. Dies könnte einerseits auf das Vorhandensein weiterbildungsrelevanter Klauseln in Tarifverträgen zurückzuführen sein (vgl. Zickert 2007). Andererseits könnte auch die fehlende Möglichkeit der untertariflichen Bezahlung die Betriebe dazu veranlassen, bessere Qualifikation und somit höhere Produktivität bei den Mitarbeitern im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern. Mehr als die Hälfte aller tarifgebundenen Betriebe haben Fort- und Weiterbildung im ersten Halbjahr 2010 gefördert, während nur rund zwei von fünf nicht tarifgebundenen Betrieben im gleichen Zeitraum weiterbildungsaktiv waren (vgl. Abbildung 4). Wie sich zeigt, sind tarifgebundene Betriebe unabhängig von der Betriebsgröße deutlich weiterbildungsaktiver, wobei das Ausmaß der Unterschiede in Betrieben ab 20 Beschäftigten tendenziell sinkt, während die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung auch in nicht tarifgebundenen Betrieben erheblich steigt (77% vs. 84% der tarifgebundenen Betriebe).

Abbildung 4: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Tarifgebundenheit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Betrachtet man die Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigte, so fällt der positive Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Tarifgebundenheit deutlich geringer aus (vgl. Tabelle 2). Die Weiterbildungsquote beträgt 24% in tarifgebundenen Betrieben und 23% in Betrieben ohne tarifvertragliche Bindung. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Betriebe ab 20 Beschäftigten. In den Kleinbetrieben steigt die Weiterbildungsquote hingegen auf 26% und liegt vier Prozentpunkte

über der entsprechenden Teilnahmequote in den nicht tarifgebundenen Betrieben. Auch die Weiterbildungsintensität (Zahl der weitergebildeten Personen in Relation zur Beschäftigung in Weiterbildungsbetrieben) ist in tarifgebundenen Betrieben in dieser Größenklasse höher (51%) als in nicht tarifgebundenen Betrieben (48%), wobei die geringe Fallzahl nur eingeschränkt statistisch belastbare Aussagen erlaubt. In den tarifgebundenen Betrieben ab 20 Beschäftigten fällt die Weiterbildungsintensität mit 26% hingegen vier Prozentpunkte geringer aus als in Betrieben ohne Tarifvertrag (30%).

Tabelle 2: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Tarifgebundenheit und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	32
tarifgebundene Betriebe	24	29
nicht tarifgebundene Betriebe	23	37
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	24	50
tarifgebundene Betriebe	26	51*
nicht tarifgebundene Betriebe	22	48
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	27
tarifgebundene Betriebe	23	26
nicht tarifgebundene Betriebe	23	30

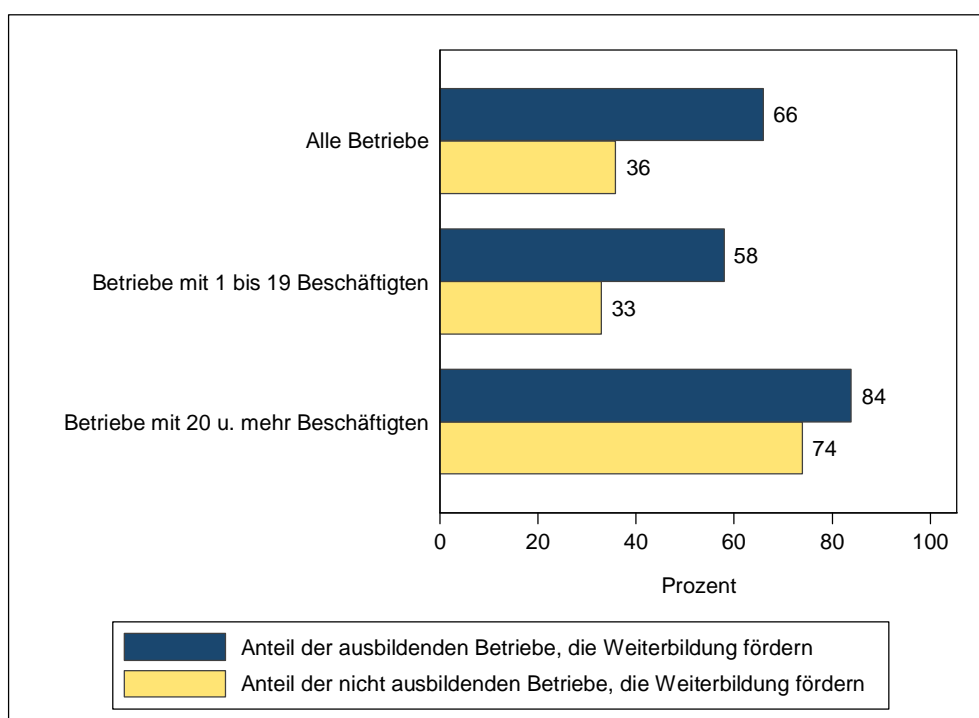
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Da es sich bei der betrieblichen Weiterbildung sowie der betrieblichen Ausbildung ökonomisch betrachtet um den Aufbau und die Weiterentwicklung von Humankapital handelt, wird anhand der folgenden Auswertungen dargelegt, ob sich Ausbildungsbetriebe möglicherweise häufiger entscheiden, auch im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen in ihre Mitarbeiter/innen zu investieren. Aus

Abbildung 5 geht hervor, dass Anteil der Weiterbildungsbetriebe in der Teilgesamtheit der ausbildenden Betriebe¹¹ beträchtlich höher ausfällt als in Betrieben, die keine Berufsausbildung durchführen. Insbesondere in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten ist dieser Unterschied sehr stark ausgeprägt: Während 58% der Ausbildungsbetriebe ihre Mitarbeiter im ersten Halbjahr auch weitergebildet haben, beträgt der Anteil der nicht ausbildenden Betriebe, die Weiterbildung fördern, nur 33%. Auch in größeren Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten, bei denen beide Bildungsformen wesentlich häufiger vorkommen, wurden in knapp 85% aller Ausbildungsbetriebe auch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, während nur etwa drei von vier der Nicht-Ausbildungsbetriebe weiterbildungsaktiv waren.

Abbildung 5: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Der positive Zusammenhang zwischen Ausbildungstätigkeit und Weiterbildungspartizipation zeigt sich auch bei der Betrachtung der Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigten (vgl. Tabelle 3). Diese beträgt in ausbildenden Betrieben 25% und ist somit um vier Prozentpunkte höher als in Betrieben, die keine berufliche Ausbildung durchführen. Insbesondere in ausbildenden Kleinbetrieben (32%) ist die Weiterbildungsquote erheblich höher als in nicht ausbildenden Betrie-

¹¹ Im IAB-Betriebspanel gilt ein Betrieb dann als ausbildend tätig, wenn er zum Stichtag Auszubildende oder Beamtenanwärter im Bestand hat, Ausbildungsabsolventen den Betrieb im laufende Jahr verlassen haben, für das laufende und/oder für das bald beginnende Ausbildungsjahr neue Verträge abgeschlossen wurden oder Vertragsabschlüsse noch geplant sind.

ben (19%), während sich für Betriebe ab 20 Beschäftigten keine merklichen Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme zeigen. Die Weiterbildungsintensität hingegen, also die Teilnahmequote in Weiterbildungsbetrieben, ist in nicht ausbildenden Betrieben mit 41% deutlich höher als in ausbildenden Betrieben (29%). Das Ausmaß der Unterschiede wird bei der Differenzierung nach der Betriebsgröße jedoch kleiner.

Tabelle 3: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	32
ausbildende Betriebe	25	29
nicht ausbildende Betriebe	21	41
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	24	50
ausbildende Betriebe	32	47*
nicht ausbildende Betriebe	19	53
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	27
ausbildende Betriebe	23	26
nicht ausbildende Betriebe	24	32*

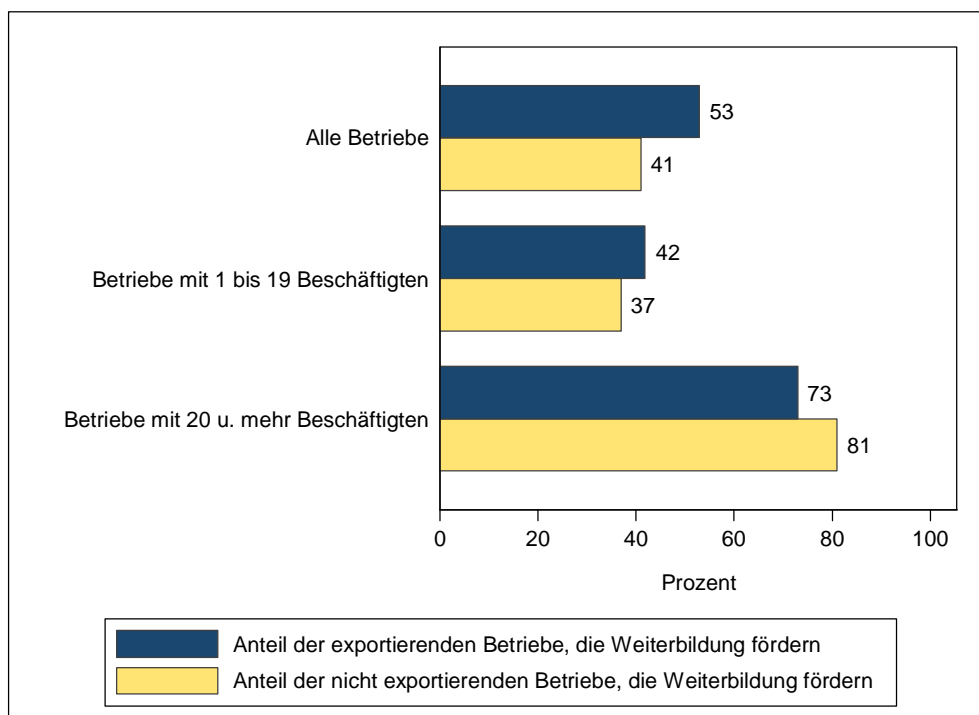
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Im Folgenden wird analysiert, ob baden-württembergische Betriebe mit Exportumsätzen in größerem Maße weiterbilden als nicht exportierende Betriebe, wobei sich bei exportierenden Betrieben aufgrund ihrer globalen Tätigkeit erwarten lässt, dass sie einem größeren Konkurrenzdruck ausgesetzt sind. Daher wird angenommen, dass in diesen Betrieben ein größerer Anreiz zur Qualifizierung der Mitarbeiter besteht, um deren Produktivität zu steigern. Gemessen an den Anteilen der Weiterbildungsbetriebe scheint dies auch der Fall zu sein, wenngleich die Werte für exportierende

Betriebe verglichen mit den entsprechenden Ergebnissen aus dem ersten Halbjahr 2008 deutlich geringer ausfallen. Während im ersten Halbjahr 2008 noch rund 70% der baden-württembergischen Betriebe mit Exportumsätzen ihre Beschäftigten weitergebildet haben, beläuft sich der entsprechende Anteil im ersten Halbjahr 2010 nur auf gut 50% (vgl. Abbildung 6 sowie Bohachova/Smuda 2009 für Werte aus dem 1. Halbjahr 2008). Der Anteil der nicht exportierenden Betriebe blieb mit gut 40% hingegen weitgehend konstant (44% im 1. Halbjahr 2008). Dies legt die Vermutung nahe, dass exportorientierte Betriebe aufgrund ihrer globalen Tätigkeit ungleich stärker vom negativen Nachfrageschock, der mit der Finanz- und Wirtschaftskrise einherging, betroffen waren als die nicht exportierenden Betriebe.

Abbildung 6: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Exporttätigkeit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Die Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigten unterscheiden sich in Abhängigkeit von der Exporttätigkeit kaum. Die Weiterbildungsintensität fällt in nicht exportierenden Betrieben im ersten Halbjahr 2010 hingegen eindeutig höher aus, wobei das Ausmaß der Unterschiede mit zunehmender Betriebsgröße geringer wird (vgl. Tabelle 4). Zusammenfassen lässt sich somit festhalten, dass die Exporttätigkeit baden-württembergischer Betriebe im Rahmen dieser bivariaten Analyse kein verlässliches Indiz einer höheren Weiterbildungsbeteiligung zu sein scheint.

Tabelle 4: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Exporttätigkeit und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	22	32
kein Exporteur	23	36
Exporteur	20	25
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	22	48
kein Exporteur	22	50
Exporteur	20*	36*
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	22	26
kein Exporteur	24	28
Exporteur	20	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

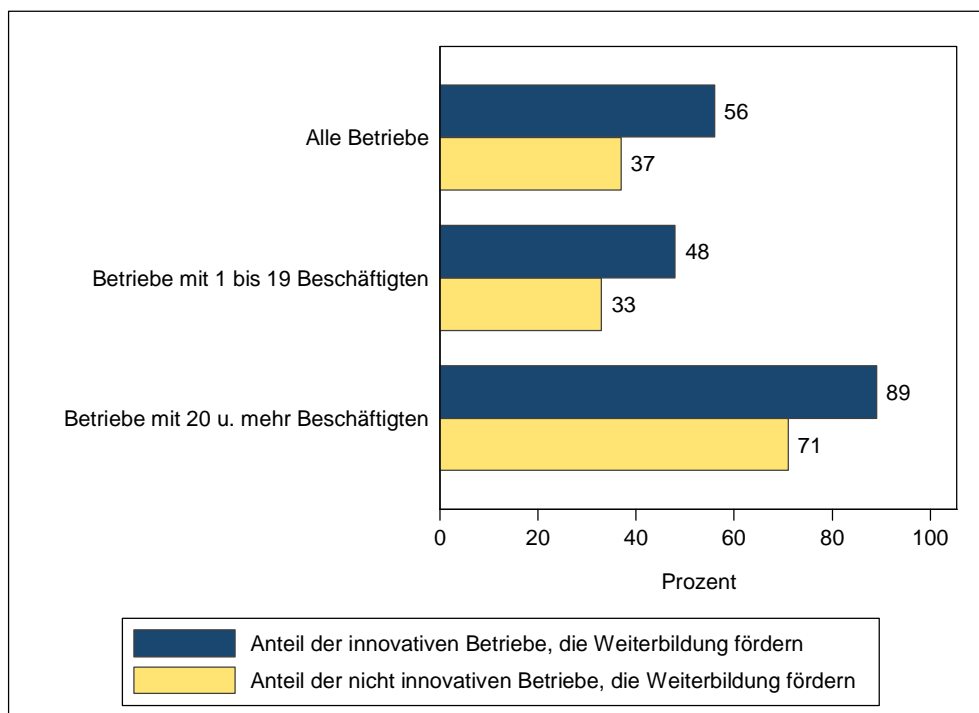
Nunmehr wird untersucht, ob zwischen der Innovationstätigkeit und dem Ausmaß der Fort- und Weiterbildungsförderung baden-württembergischer Betriebe ein Zusammenhang besteht. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass Innovationstätigkeit eine kontinuierliche und intensive Entwicklung des betrieblichen Humankapitals voraussetzt, sodass Neuerungen in den Wertschöpfungsprozess eingebracht oder innerbetrieblich entwickelt werden können. Dabei kann die betriebliche Fort- und Weiterbildung zur Steigerung des Humankapitals beitragen.

Nachfolgend werden Betriebe als innovativ definiert, auf die für das abgelaufene Geschäftsjahr (2009) mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft:

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

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

Abbildung 7: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Innovationstätigkeit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Eine Differenzierung nach der Innovationstätigkeit zeigt wie erwartet, dass unter innovativen Betrieben ein wesentlich höherer Anteil weiterbildungsaktiv ist (56%) als unter Betrieben, die keine Innovationstätigkeiten in 2009 durchführten (37%). Dabei fällt der Unterschied bei den Kleinbetrieben mit rund 15 Prozentpunkten (48% der innovativen Betriebe vs. 33% der nicht innovativen Betriebe) etwas geringer aus als bei den größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten (89% vs. 71%).

Tabelle 5: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Innovationstätigkeit und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	32
innovative Betriebe	24	29
nicht innovative Betriebe	22	36
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	24	50
innovative Betriebe	27	48
nicht innovative Betriebe	21	51
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	27
innovative Betriebe	23	25
nicht innovative Betriebe	23	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Die Weiterbildungsquoten in Bezug auf alle Beschäftigten lassen für Kleinbetriebe deutlich erkennen, dass die innovativen Betriebe im ersten Halbjahr 2010 insgesamt mehr Beschäftigte weitergebildet haben als die nicht innovativen Betriebe (27% vs. 21%). Bei den größeren Betrieben ab 20 Beschäftigten bestehen hinsichtlich der Weiterbildungsförderung zwischen innovativen und nicht innovativen Betrieben keine Unterschiede. Die Weiterbildungsintensität liegt allerdings in nicht innovativen Betrieben unabhängig von der Betriebsgröße etwas höher als in Betrieben, die Innovationen implementiert haben.

Im Hinblick auf die betrieblichen Charakteristika „Wettbewerbsdruck“ und „Unternehmensform“ deutet sich schließlich an, dass in Betrieben, die einem geringeren Wettbewerbsdruck unterliegen, sowie in Mehrbetriebsunternehmen die Weiterbildungsaktivitäten stärker ausgeprägt sind, als in

Betrieben, die unter hohem Wettbewerbsdruck stehen bzw. keine weiteren Niederlassungen haben (vgl. Tabellen A 1 und A 2 im Anhang).

4 Geförderte Weiterbildungsmaßnahmen¹²

Neben Angaben zum Ausmaß der betrieblichen Fort- und Weiterbildung, die in Kapitel 2 detailliert analysiert wurden, enthält das IAB-Betriebspanel auch Informationen darüber, welche Arten von Weiterbildungsmaßnahmen durch Freistellung von der Arbeit und/oder durch die direkte Übernahme der Kosten gefördert wurden. Dabei konnten die Befragten aus folgendem Maßnahmenkatalog wählen (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. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)
- g) Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- h) Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

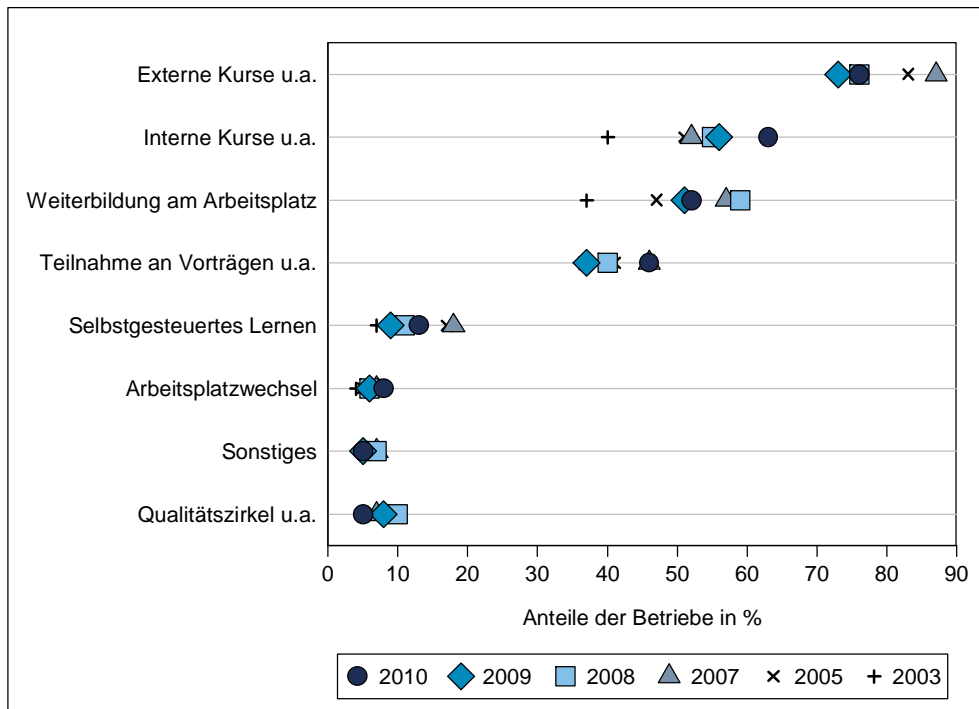
Dabei wird ein relativ breites Spektrum sowohl inner- als auch außerbetrieblicher Maßnahmen mit unterschiedlichem Formalisierungsgrad der Weiterbildungsangebote abgebildet.

Wie Abbildung 8 zu entnehmen ist, waren externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch im ersten Halbjahr 2010 die meist verbreitete Weiterbildungsmaßnahme in Baden-Württemberg. Diese Art der Maßnahmen wird regelmäßig von mehr als drei Viertel aller Weiterbildungsbetriebe ergriffen.¹³ Am aktuellen Rand ist ihr Verbreitungsgrad mit 76% gegenüber dem Vorjahr um rund 3 Prozentpunkte gestiegen, sodass die rückläufige Dynamik seit 2007 (87%) vorerst gestoppt wurde. Ebenfalls gestiegen ist der Anteil der Betriebe, die interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (63%) durchführen und Weiterbildung am Arbeitsplatz (52%) sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen (46%) fördern.

¹² In diesem Kapitel beziehen sich die Auswertungen nur auf Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben. Vgl. auch die Hinweise unter den Abbildungen und Tabellen.

¹³ Diese und die nachfolgenden Beobachtung basieren auf Daten für das 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007, 2008, 2009 und 2010, wie in Abbildung 8 dargestellt.

Abbildung 8: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007 – 2010, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007 – 2010, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Mehrfachnennungen möglich.

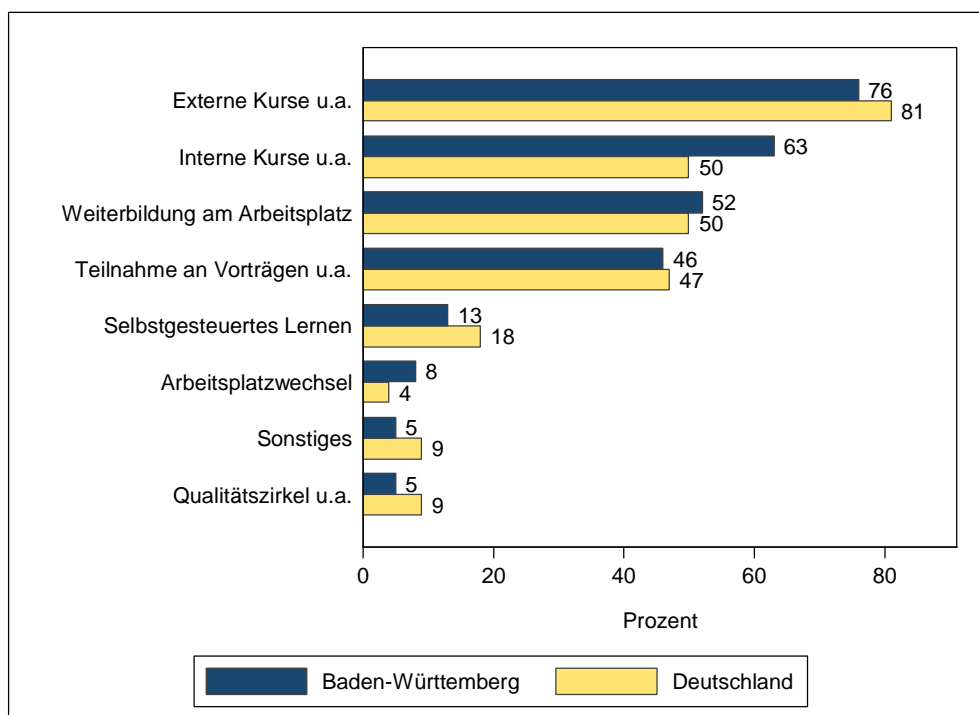
Eine eher geringe Verbreitung in Baden-Württemberg verzeichnen – wie schon in Vorjahren – selbstgesteuertes Lernen (13% der Weiterbildungsbetriebe), Arbeitsplatzwechsel (8%), Qualitätszirkel u.a. (5%) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (5%). Auffällig ist allerdings, dass das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher) wieder an Bedeutung gewonnen hat, nachdem der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die diese Maßnahme anwenden, zwischen 2007 und 2009 um rund zehn Prozentpunkte zurückgegangen war. Die Betrachtung der zeitlichen Entwicklung macht deutlich, dass es sich eher um vorübergehende Schwankungen handelt und sich somit die Erwartung erfüllt, wonach weniger formelle, selbstgesteuerte Formen der Weiterbildung aufgrund der wachsenden Notwendigkeit des lebenslangen Lernens immer mehr an Bedeutung gewinnen (vgl. Bohachova/Smuda 2009).

Wie Abbildung 8 ferner aufzeigt, nahm der Verbreitungsgrad sämtlicher Weiterbildungsmaßnahmen – mit Ausnahme der Qualitätszirkel u.a. – im ersten Halbjahr 2010 gegenüber dem Vorjahr um einige Prozentpunkte (von 1 Prozentpunkt für Weiterbildung am Arbeitsplatz bis zu 9 Prozentpunkten bei der Teilnahme an Vorträgen u.a.) zu. Da sich im Vorjahr generell noch ein eher rückläufiger Trend in der Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen andeutete, lässt dieser Befund

vermuten, dass die baden-württembergischen Betriebe infolge der Wirtschaftskrise und dem damit verbundenen Kostensenkungsdruck gezwungen waren, Weiterbildungsmaßnahmen zurückzuführen und sich diese Entwicklung aufgrund des konjunkturellen Aufschwungs nun allmählich umkehrt.

Im Vergleich zu Deutschland wurden von baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben vor allem interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) und Arbeitsplatzwechsel häufiger angewandt (vgl. Abbildung 9). Der Anteil der Betriebe, die diese Maßnahmen im ersten Halbjahr 2010 ergriffen haben, liegt zwischen 2 und 7 Prozentpunkten über dem entsprechenden gesamtdeutschen Wert. Die externen Kurse, selbstgesteuertes Lernen sowie die Qualitätszirkel u.a. wurden von den südwestdeutschen Arbeitgebern tendenziell weniger gefördert als in Deutschland insgesamt. Eine in etwa gleiche Bedeutung hatte sowohl in Baden-Württemberg als auch in der gesamten Bundesrepublik die Weiterbildung am Arbeitsplatz.

Abbildung 9: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen und deutschen Betrieben ergriffen wurden, 1. Halbjahr 2010, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen, Infratest.

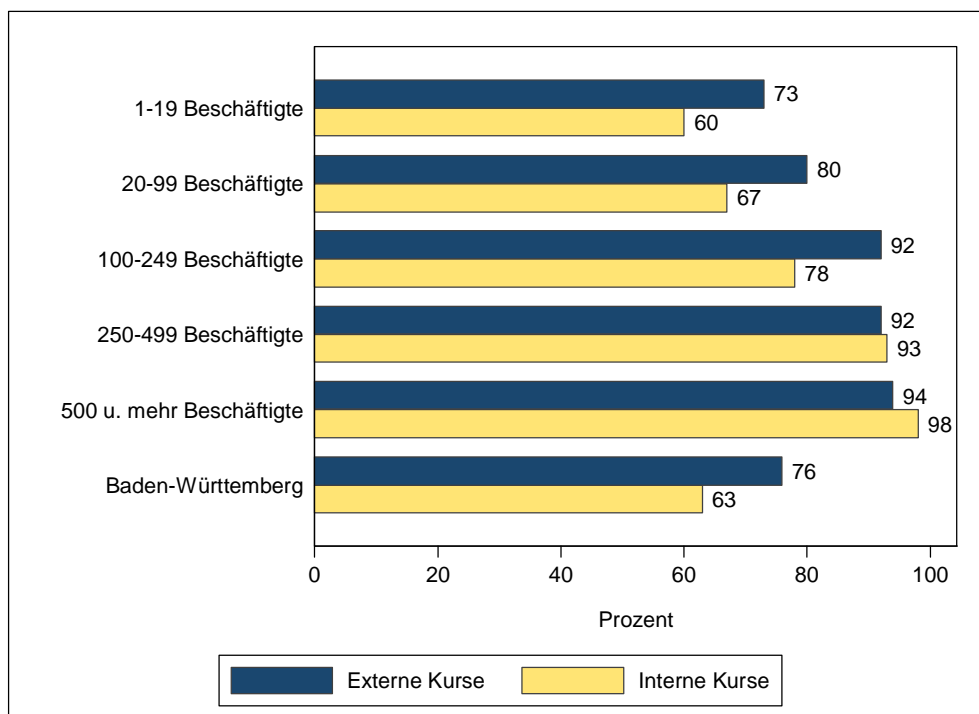
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2010 gefördert haben.

Mehrfachnennungen möglich.

Im Folgenden werden die vier meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen – externe Kurse u.a., interne Kurse u.a., Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen u.a. – differenziert

nach Betriebsgröße und Branche untersucht. Dabei zeigt sich, dass der Verbreitungsgrad sowohl externer als auch interner Kurse, Lehrgänge und Seminare mit der Betriebsgröße steigt (vgl. Abbildung 10). Das Ausmaß der Betriebsgrößenunterschiede ist im Bereich der externen Kurse u.a. jedoch weit weniger stark ausgeprägt. Bereits 73% aller weiterbildenden Kleinbetriebe greifen auf dieses Weiterbildungsinstrument zurück und liegen somit nur geringfügig unter dem baden-württembergischen Durchschnitt (76%). Dagegen bieten nur rund drei von fünf der weiterbildenden Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten auch betriebsinterne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an. Dieser Anteil nimmt jedoch mit der Betriebsgröße stark zu. Ab einer Betriebsgröße von 250 und mehr Beschäftigten werden interne Kurse u.a. von fast allen Weiterbildungsbetrieben durchgeführt (93-98%) und sind sogar mehr verbreitet als die Nutzung externer Lehrangebote (92-94%). Dies ist leicht nachvollziehbar, da für große Betriebe mit entsprechenden Organisationsressourcen sowie tendenziell höheren Zahl der Weiterbildungsteilnehmer hausinterne Veranstaltungen attraktiver sind.

Abbildung 10: Externe und interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2010, nach Betriebsgröße, Anteile der Betriebe in %

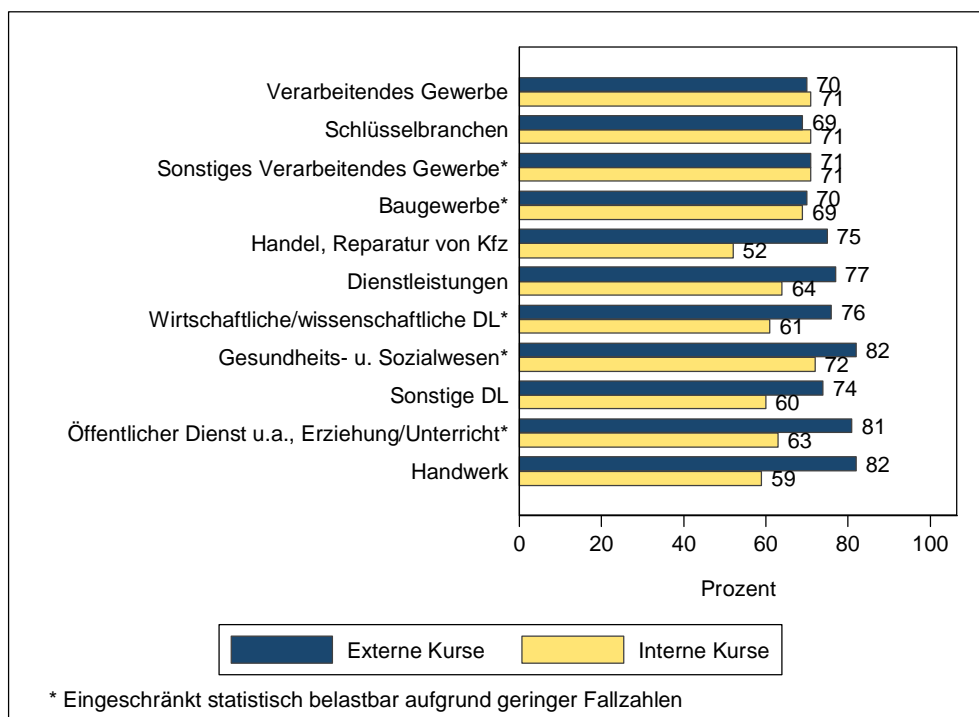


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen, Infratest.
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2010 gefördert haben.

Bei der Betrachtung der Branchen fällt zunächst auf, dass externe Kurse, Lehrgänge und Seminare eine wesentlich wichtigere Rolle spielen als interne Kurse u.a. – mit der Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden

Gewerbes, wo der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit internen Kursen mit 71% weit überdurchschnittlich und geringfügig über dem Anteil der Betriebe mit externen Kursen u.a. liegt (rund 70%, vgl. Abbildung 11). Ebenfalls überdurchschnittlich – gemessen an den Anteilen der anwendenden Betriebe – war die Nutzung sowohl externer als auch interner Kurse u.a. im Gesundheits- und Sozialwesen (82% und 72%) sowie im Dienstleistungssektor (77% und 64%). Eine Präferenz vor allem für externe Lehrangebote ist im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (75%), im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Erziehungssektor (81%) und im Handwerk (82%) feststellbar. In Relation zum Landesdurchschnitt von 63% war die Nachfrage nach internen Kursen u.a. noch im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (71%) und im Baugewerbe (69%) überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 11: Externe und interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2010, nach Branchen, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen, Infratest.

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

Neben externen und internen Kursen u.a. gehört die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einarbeitung, Unterweisung) zu den meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg. Im ersten Halbjahr 2010 fand Weiterbildung am Arbeitsplatz in rund der Hälfte aller Betriebe statt. Der Verbreitungsgrad dieser Qualifizierungsmaßnahme stieg mit der Betriebsgröße von 47% in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten und erreichte in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten den Spitzenwert von 88% (vgl. Tabelle 6). Auch zwischen den Branchen zeigen sich erhebliche Unterschiede im Einsatz dieser Weiterbildungsmaßnahme. Während zwei Drittel der Betriebe in den

Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes direkt am Arbeitsplatz weiterbildeten und auch im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (62%), im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (62%) sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen (66%) diese Maßnahme tendenziell bei überdurchschnittlich vielen Betrieben zur Anwendung kam, war sie im Baugewerbe (43%), im Handel und der Reparatur von Kraftfahrzeugen (36%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (41%) eher weniger verbreitet.

Die nächstverbreitete Weiterbildungsmaßnahme – Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen u.a. – hatte in 2010 mit 46% der anwendenden Betriebe im Landesdurchschnitt eine etwas geringere Bedeutung als etwa Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Der Verbreitungsgrad dieser Maßnahme steigt mit der Betriebsgröße stark an und findet bei größeren Betrieben in einem durchaus hohen Maße Anwendung. Ab 250 Beschäftigten sind es ungefähr vier von fünf Betriebe, die ihre Beschäftigten mittels Teilnahme an Vorträgen u.a. fort- und weiterbilden, in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sogar knapp 95% (vgl. Tabelle 6). Insbesondere im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (66%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (64%), also in Branchen mit hohen Akademikeranteilen, ist die Nutzung dieser Weiterbildungsmaßnahme weitaus mehr verbreitet als in anderen Branchen. Darüber hinaus fördern noch in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (50%) sowie den Sonstigen Dienstleistungen (48%) überdurchschnittlich viele Betriebe die Teilnahme an Vorträgen u.a. Eher weniger zum Einsatz kommt diese Weiterbildungsmaßnahme im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (25%), im Gesundheits- und Sozialwesen (31%) sowie im Handwerk (30%).

Tabelle 6: Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2010, nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %

	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Teilnahme an Vorträgen etc.
Baden-Württemberg	52	46
1-19 Beschäftigte	47	44
20-99 Beschäftigte	64	47
100-249 Beschäftigte	72	61
250-499 Beschäftigte*	81	80
500 u. mehr Beschäftigte*	88	94
Verarbeitendes Gewerbe	63	37
Schlüsselbranchen	65	50
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	62	25
Baugewerbe*	43	43
Handel, Reparatur von Kfz	36	38
Dienstleistungen	60	49
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	62	66
Gesundheits- u. Sozialwesen*	50	31
Sonstige DL	66	48
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	41	64
Handwerk	47	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

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

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Im Allgemeinen zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels, dass die außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wie externe Kurse oder Vortragsteilnahmen in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2010 deutlich häufiger zum Einsatz gekommen sind (84%) als die innerbetrieblichen¹⁴ Maßnahmen (75%, vgl. Tabelle 7). Dieser Unterschied ist jedoch weitgehend auf die Kleinbetriebe zurückzuführen, von denen gut vier von fünf Betrieben auf die außerbetrieblichen und nur knapp drei von vier Betrieben auf die innerbetrieblichen Maßnahmen zurückgreifen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für die nächst höhere Betriebsgrößenklasse, wobei der Unterschied hier deutlich geringer ausfällt (85% vs. 79%). Ab einer Größenklasse von 100 und mehr Beschäftigten sind Unterschiede praktisch nicht mehr vorhanden. Ab einer Betriebsgrößenklasse von 250 und mehr Beschäftigten wurden im ersten Halbjahr 2010 sowohl die außerbetrieblichen (96-99%) als auch die innerbetrieblichen (95-99%) fast flächendeckend genutzt.

¹⁴ Hierzu zählen interne Kurse/Lehrgänge/Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation, selbst gesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Qualitätszirkel u.ä.m.

Tabelle 7: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2010, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

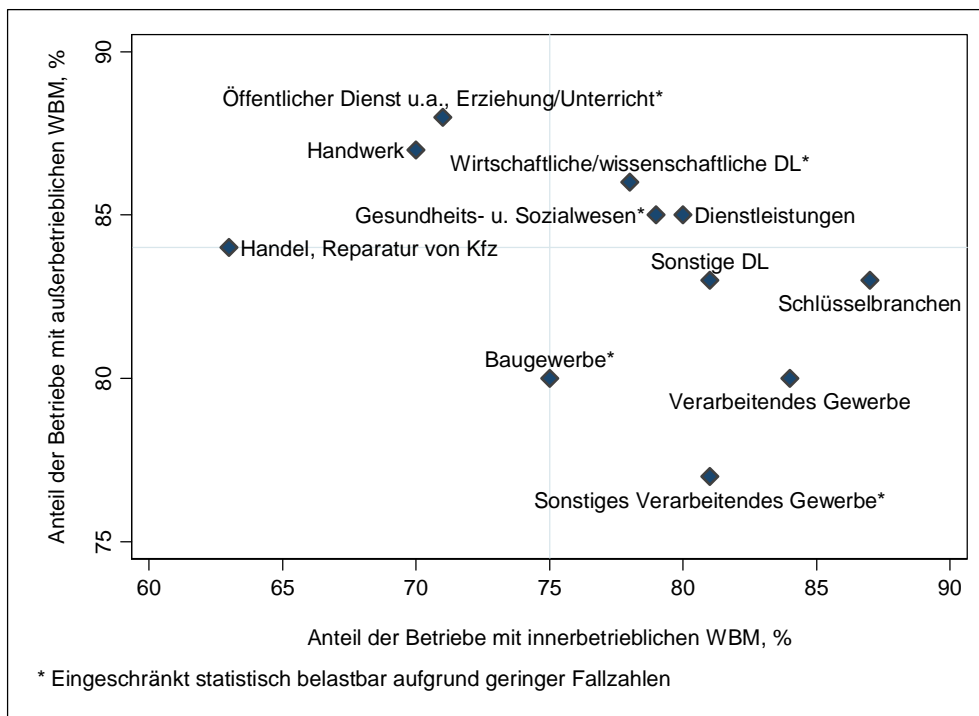
in Prozent	außerbetriebliche Maßnahmen	innerbetriebliche Maßnahmen
Baden-Württemberg	84	75
1-19 Beschäftigte	83	73
20-99 Beschäftigte	85	79
100-249 Beschäftigte	93	90
250-499 Beschäftigte*	96	95
500 u. mehr Beschäftigte*	99	99

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

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

Größere Unterschiede in der Nutzung von betriebsinternen vs. -externen Qualifizierungsmaßnahmen gab es im ersten Halbjahr 2010 hingegen zwischen den Branchen (vgl. Abbildung 12). Mehr inner- als außerbetrieblich wurde in den Schlüsselbranchen (87% vs. 83%), im Verarbeitenden Gewerbe (84% vs. 80%) sowie im Bereich des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes (81% vs. 77%) weitergebildet. Eine deutliche Präferenz für externe Weiterbildungsangebote gab es im ersten Halbjahr 2010 im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Erziehungssektor (88% vs. 71%), im Handwerk (87% vs. 70%) und Baugewerbe (80% vs. 75%) sowie im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (84% vs. 63%). Auffällig ist zudem, dass die Unterschiede in der Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen im Dienstleistungssektor (85% vs. 80%) sowie im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen (83% vs. 81%) eine ähnliche Größenordnung erreichten wie im produzierenden Gewerbe, allerdings zugunsten externer Weiterbildungsangebote. Anzumerken bleibt abschließend, dass sowohl die Nutzung von außerbetrieblichen wie auch innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in sämtlichen Wirtschaftsbereichen sehr hoch war (über 60%).

Abbildung 12: Verbreitung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2010, nach Branche, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.
 Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2010 gefördert haben.
 WBM: Weiterbildungsmaßnahmen

5 Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer/innen

In der heutigen Wissensgesellschaft leistet die betriebliche Fort- und Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zum Qualifizierungsprozess der Beschäftigten. Dabei spielt das allgemeine Qualifizierungsniveau der Mitarbeiter/innen eine wesentliche Rolle, ob sie in ihrer beruflichen Laufbahn fort- und weitergebildet werden. So belegen verschiedene Studien, dass die gering Qualifizierten im Vergleich zu qualifizierten Beschäftigten seltener die Möglichkeit erhalten, an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen (vgl. Wilkens/Leber 2003, Düll/Bellmann 1999). Die Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen, dass die niedrigsten Weiterbildungsquoten nach wie vor für Beschäftigte vorliegen, deren Tätigkeitsprofil keine berufliche Ausbildung erfordert (einfache Tätigkeiten). Im ersten Halbjahr 2009 nahmen nur 10% der baden-württembergischen Beschäftigten, die einer einfachen Tätigkeit nachgingen, an Weiterbildungsmaßnahmen teil, während die Weiterbildungsquote für qualifizierte Beschäftigte 35% und für hochqualifizierte Beschäftigte 34% betrug (vgl. Bohachova/Klee 2010).

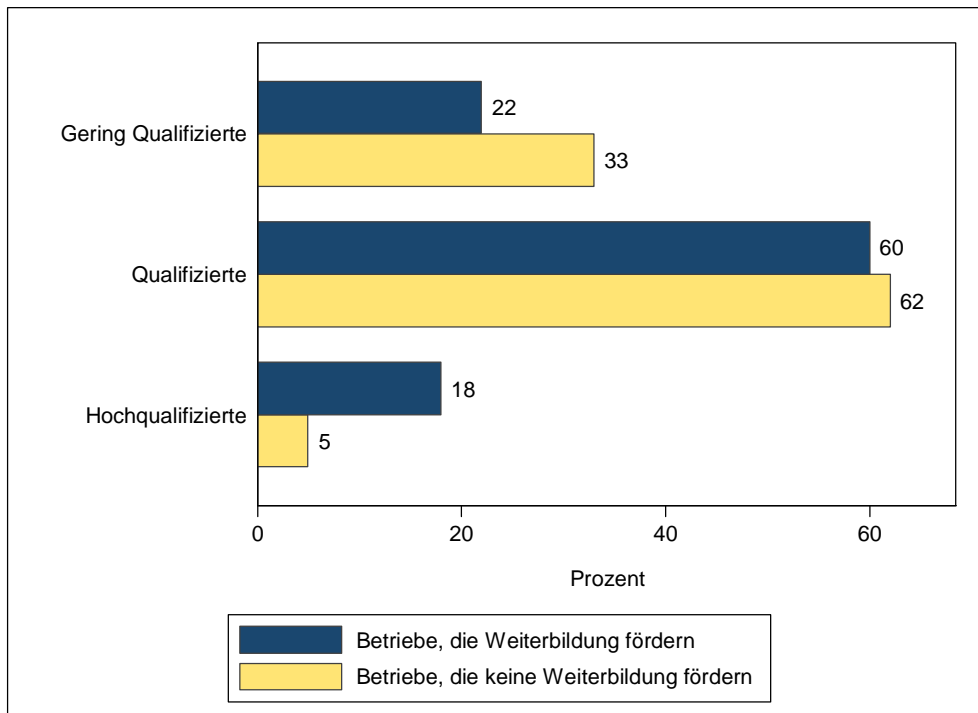
Das IAB-Betriebspanel erlaubt es für das erste Halbjahr 2010 zu untersuchen, wie sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten mit und ohne Weiterbildungsförderung unterscheidet. Dabei wird zwischen drei Qualifikationsstufen unterschieden:

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

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

Wie Abbildung 13 zu entnehmen ist, bestehen deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und in Betrieben, die im ersten Halbjahr 2010 keine Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben. Auffällig ist einerseits, dass der Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit ein (Fach)Hochschulstudium erfordert, in Weiterbildungsbetrieben 18%, in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen hingegen lediglich 5% beträgt. Zum anderen weisen Weiterbildungsbetriebe einen wesentlich geringeren Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (sog. „gering Qualifizierte“) auf. In diesen Betrieben hat gut jede/r fünfte Beschäftigte einen Einfacharbeitsplatz inne, während in Betrieben, die keine Qualifizierungsmaßnahmen fördern noch rund jeder dritte Mitarbeiter/in eine einfache Tätigkeit ausübt. Schon seit einigen Jahren bewegt sich der Anteil der gering Qualifizierten in Weiterbildungsbetrieben auf diesem weit unterdurchschnittlichen Niveau. Dieser Befund belegt, dass Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eine bedeutend geringere Chance auf eine bessere Qualifizierung mittels betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben, da in diesem betrieblichen Umfeld Weiterbildung überwiegend nicht gefördert wird.

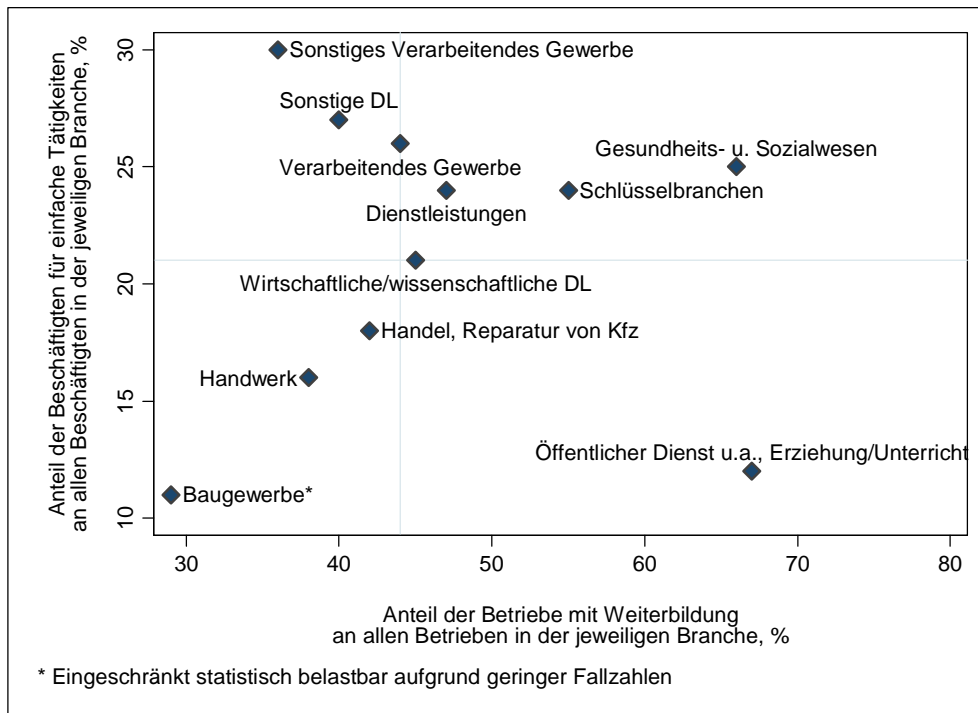
Abbildung 13: Weiterbildungsförderung der baden-württembergischen Betriebe im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach der Qualifikationsstruktur der Beschäftigung, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2000 bis 2010, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

Abbildung 14 ist zu entnehmen, dass kein eindeutiger (negativer) Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der einfachen (gering qualifizierten) Beschäftigung und der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe feststellbar ist. Zwar weisen Branchen mit den höchsten Anteilen gering Qualifizierter wie etwa die Sonstigen Dienstleistungen sowie das Sonstige Verarbeitende Gewerbe auch unterdurchschnittliche Anteile an Betrieben auf, die im ersten Halbjahr 2010 Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert haben. Darüber hinaus gibt es Branchen mit verhältnismäßig niedrigen Anteilen der Einfacharbeitsplätze wie der Öffentliche Dienst u.a. und der Erziehungssektor, wo überproportional viele Betriebe weiterbildungsaktiv waren. Allerdings zeigt sich etwa im Baugewerbe und im Handwerk, dass es in diesen Branchen trotz des geringen Anteils der Einfacharbeitsplätze auch die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung zu beobachten ist. Zudem zeigt sich im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an gering Qualifizierten, dass diese Betriebe im ersten Halbjahr 2010 entgegen der Erwartung die höchsten Anteile der Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

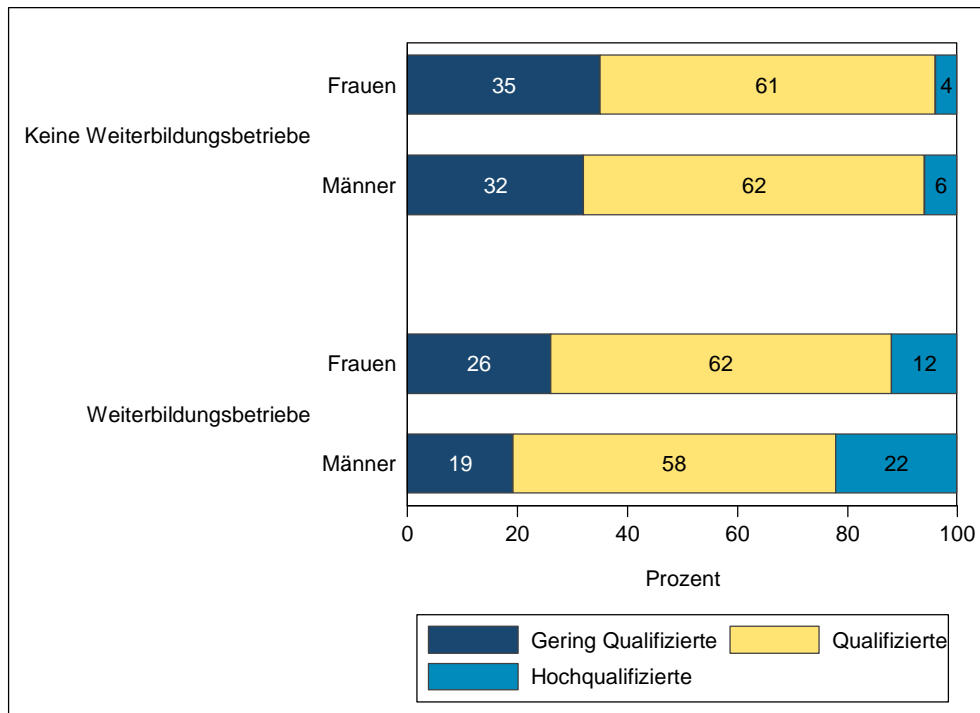
Abbildung 14: Quoten der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten sowie betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen im 1. Halbjahr 2010, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

Da in Abschnitt 5 die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern näher untersucht wird, liegt der Fokus von Abbildung 15 auf der Frage, ob und wie sich die geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet. Zunächst ist festzuhalten, dass der Anteil der Männer, die einer einfachen Tätigkeit nachgehen, in Weiterbildungsbetrieben mit 19% deutlich geringer ausfällt als der entsprechende Anteil der Frauen (26%). In Betrieben ohne Weiterbildungsförderung haben die geschlechtsspezifischen Unterschiede für einfache Tätigkeiten seit der Jahrtausendwende deutlich abgenommen und betragen am aktuellen Rand nur noch rund 3 Prozentpunkte. Zwar machen Einfacharbeitsplätze unabhängig von der Weiterbildungsförderung immer noch einen größeren Anteil der weiblichen Beschäftigung aus, jedoch zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels, dass der Anteil der Frauen seit der Jahrtausendwende ungleich stärker zurückgegangen war als der männliche Anteil der gering Qualifizierten.

Abbildung 15: Qualifikationsstruktur in baden-württembergischen Betrieben Mitte 2010, nach Weiterbildungsförderung und Geschlecht, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2009 und 2010, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

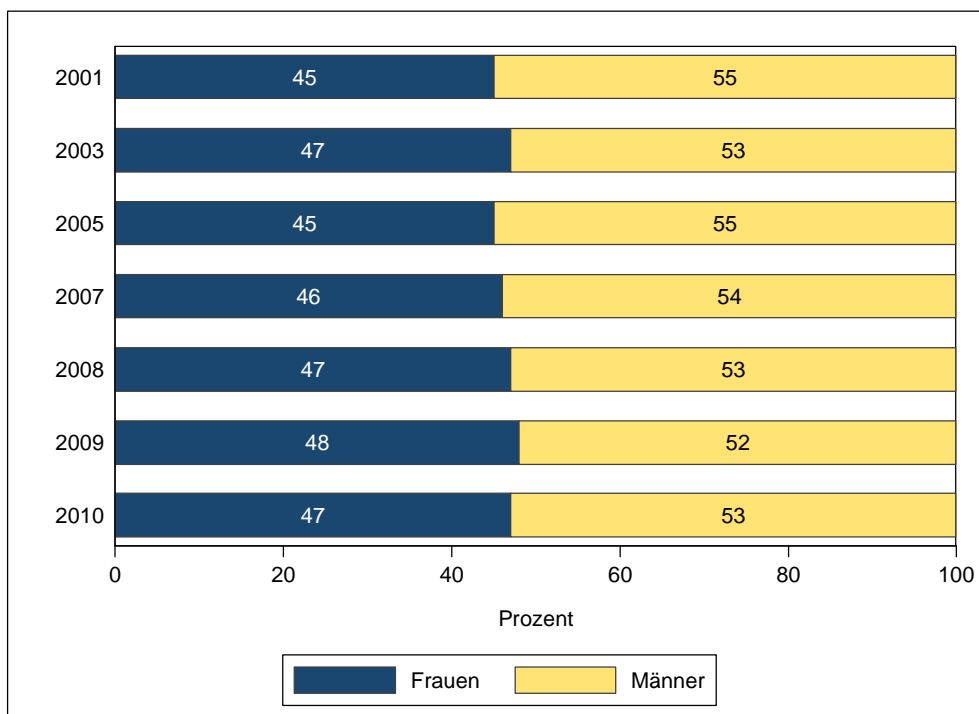
Darüber hinaus macht Abbildung 15 deutlich, dass es in Weiterbildungsbetrieben große Unterschiede zwischen dem Anteil der weiblichen und der männlichen hochqualifizierten Beschäftigten gibt. Während sich die Anteile von Frauen und Männern mit akademischer Bildung in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2010 nur geringfügig unterscheiden (4% der Frauen vs. 6% der Männer), beträgt die Differenz in Weiterbildungsbetrieben bereits 10 Prozentpunkte. So geht gut jeder fünfte Mann, der in einem Weiterbildungsbetrieb eingestellt ist, einer Tätigkeit nach, für die ein (Fach)Hochschulabschluss erforderlich ist, wohingegen lediglich gut jede zehnte Frau einen vergleichbar anspruchsvollen Arbeitsplatz inne hat. Abschnitt 5 richtet den Fokus nun auf die Frage, ob sich diese Unterschiede in der Qualifikationsstruktur auch in der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg niederschlagen, zumal die hochqualifizierten Beschäftigten in aller Regel die höchsten Weiterbildungsquoten aufweisen.

6 Betriebliche Weiterbildung von Frauen

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die geschlechtsspezifischen Entwicklungen in der Weiterbildungsbeteiligung darstellen. So machten Frauen zum 30. Juni 2010 knapp die Hälfte (47%) aller Weiterbildungsteilnehmer aus (vgl. Abbildung 16). Da der weibliche Beschäftigtenanteil in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben Mitte 2010 bei 44% lag, war die

Weiterbildungspartizipation im ersten Halbjahr 2010 überdurchschnittlich. Zudem erwiesen sich die geschlechtsspezifischen Anteile der Weiterbildungsteilnehmer seit der Jahrtausendwende als relativ konstant. Der Frauenanteil betrug dabei zwischen 45% und 48% und war stets um einige Prozentpunkte höher als der entsprechende Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben. Folglich partizipierten Frauen also im gesamten Beobachtungszeitraum leicht überdurchschnittlich an den betrieblichen Weiterbildungsangeboten.

Abbildung 16: Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2010, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007 - 2010, IAW-Berechnungen.
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

Betrachtet man die Qualifizierungsbeteiligung von Frauen nach Betriebsgröße differenziert, so wird deutlich, dass sie in Großbetrieben ab 250 und mehr Beschäftigten etwas höher ausfällt als die weiblichen Beschäftigtenanteile (vgl. Tabelle 8). Zwar war in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten rund jeder zweite Weiterbildungsteilnehmer weiblich. Der Anteil der Frauen ist mit 52% in dieser Betriebsgrößenklasse (unter Einbeziehung der Weiterbildungsbetriebe) allerdings ebenfalls sehr hoch. Auch bei den mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten liegt keine überdurchschnittliche Beteiligung der Frauen an der Weiterbildung vor. Hier lag der Anteil der weitergebildeten Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmern leicht unter dem weiblichen Beschäftigtenanteil. Die niedrigsten Frauenanteile weisen die weiterbildenden Großbetriebe ab 500 Beschäftigten auf: Hier sind weniger als 40% der Mitarbeiter im ersten Halbjahr 2010 weiblich.

Allerdings waren in Großbetrieben 46% der Weiterbildungsteilnehmer im ersten Halbjahr 2010 weiblich, sodass die Qualifizierungsbeteiligung der Frauen hier weit überdurchschnittlich ausfällt.

Tabelle 8: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2010, nach Betriebsgröße, in %

	Anteil der Frauen an weitergebildeten Personen, %	Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %
Baden-Württemberg	47	44
1-19 Beschäftigte	50	52
20-99 Beschäftigte	46	47
100-249 Beschäftigte*	44	46
250-499 Beschäftigte*	44	42
500 u. mehr Beschäftigte*	46	37

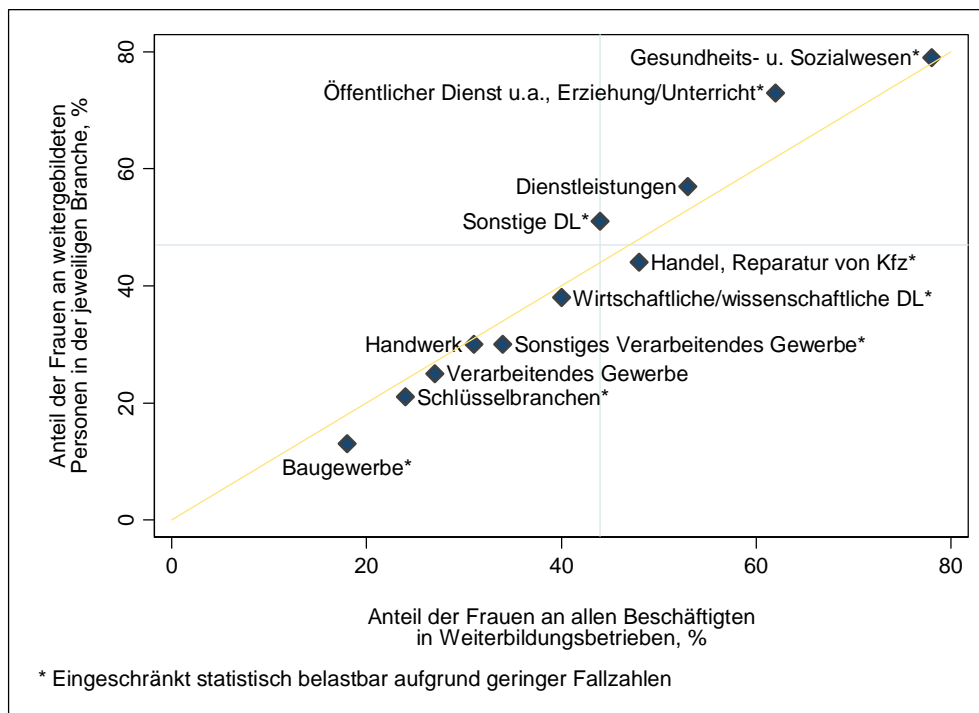
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

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

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Der Branchenvergleich macht deutlich, dass insbesondere die Dienstleistungsbranchen sowie der Öffentliche Dienst u.a. sowie der Erziehungssektor im ersten Halbjahr 2010 überdurchschnittlich viele Frauen in Relation zu ihrem Beschäftigtenanteil weitergebildet haben (vgl. Abbildung 17). Insbesondere bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. fällt die weibliche Weiterbildungsbeteiligung mit 51% und 73% verglichen mit ihrem Beschäftigtenanteil recht hoch aus. Am stärksten ausgeprägt ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen (79%), wobei der Frauenanteil in dieser Branche mit 78% auch am höchsten ist. In den männerdominierten Sektoren des produzierenden Gewerbes, insbesondere im Baugewerbe, den industriellen Schlüsselbranchen, dem Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen liegen die Weiterbildungsanteile von Frauen hingegen rund zwei bis fünf Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteile in der jeweiligen Branche.

Abbildung 17: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2010, nach Branchen, in %

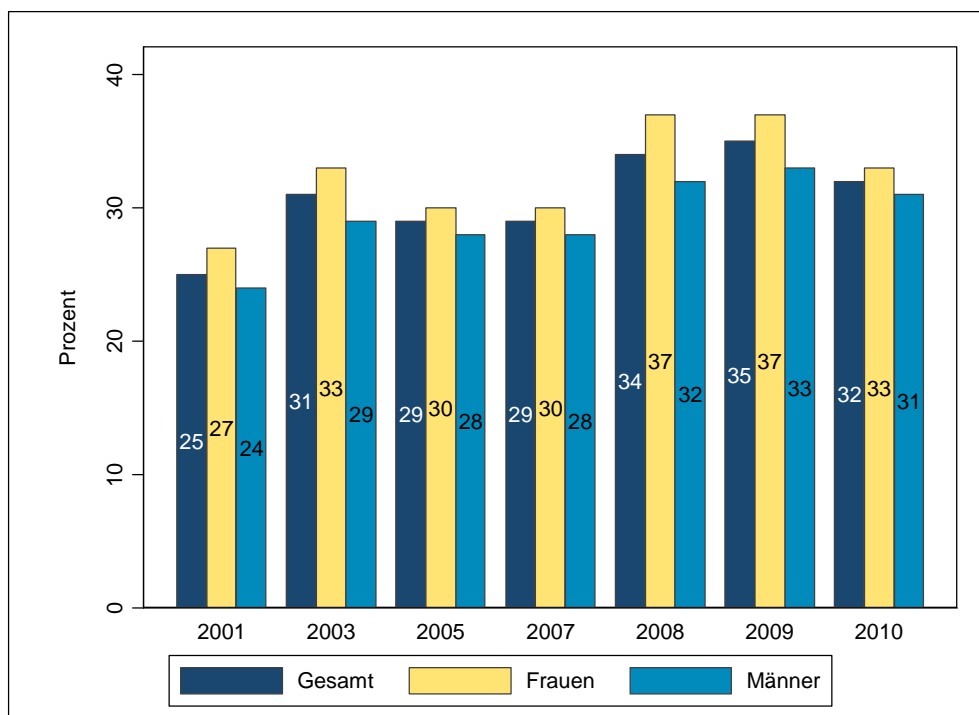


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

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

Auch die geschlechtsspezifische Weiterbildungsquote oder Weiterbildungsintensität, also der Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten eines Geschlechts in Weiterbildungsbetrieben, zeigt, dass Frauen in Baden-Württemberg tendenziell etwas häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als ihre männlichen Kollegen. Angemerkt sei an dieser Stelle jedoch, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Qualifizierungsbeteiligung im Vergleich zu den beiden zurückliegenden Jahren deutlich abgenommen haben. Die weibliche Weiterbildungsquote liegt allerdings in allen Beobachtungszeiträumen um 2 bis 5 Prozentpunkte über dem Weiterbildungsquote der Männer (vgl. Abbildung 18). Im ersten Halbjahr 2001 betrug die Teilnahmequote der Frauen noch 27% (vs. 24% bei den Männern). Im ersten Halbjahr 2008 und 2009 ist sie bis auf 37% angestiegen (vs. 32-33% bei den Männern). Am aktuellen Rand ging die betriebliche Weiterbildungsförderung hingegen wieder etwas zurück und der Unterschied der geschlechtsspezifischen Teilnahmequote hat sich deutlich verringert. Die Weiterbildungsquote der Frauen lag im ersten Halbjahr 2010 bei 33%, während die der Männer 31% betrug.

Abbildung 18: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2010, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen, 2001, 2003, 2005, 2007 – 2010, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Tabelle 9 gibt einen Überblick über die geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten in der Teilgesamtheit der Weiterbildungsbetriebe (Weiterbildungsintensität) differenziert nach Betriebsgröße und Branche. Wie bereits aus Abschnitt 2.2 hervorgeht, weisen Kleinbetriebe eine vergleichsweise hohe Weiterbildungsintensität auf, wobei dieser Befund für Frauen (49%) wie Männer (51%) gleichermaßen gilt. In den mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 249 Beschäftigten sind sowohl betriebsgrößen- als auch geschlechtsspezifische Unterschiede eher gering. Bei den Männern lässt sich allerdings mit steigender Betriebsgröße eine abnehmende Teilnahmequote feststellen, sodass in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten tendenziell eine höhere Weiterbildungsintensität bei Frauen vorliegt (23-27% vs. 20-21%), wobei dies Zahl aufgrund eines geringen Stichprobenumfangs nur eingeschränkt statistisch belastbar ist.

Tabelle 9: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2010, in %

	Gesamt	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	32	33	31
1-19 Beschäftigte	50	49	51
20-99 Beschäftigte	32	32	31
100-249 Beschäftigte*	26	24	27
250-499 Beschäftigte*	23	27	21
500 u. mehr Beschäftigte*	22	23	20
Verarbeitendes Gewerbe	25	22	27
Schlüsselbranchen*	24	20	25
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	29	24	31
Baugewerbe*	44	33	46
Handel, Reparatur von Kfz*	25	23	27
Dienstleistungen	38	39	35
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	33	30	33
Gesundheits- u. Sozialwesen*	41	41	42
Sonstige DL*	39	43	35
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	33	38	25
Handwerk	32	30	34

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

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

Die branchenabhängigen Unterschiede in der Weiterbildungsintensität lassen, wie schon bei der obigen Betrachtung angedeutet (vgl. Abbildung 17) die Tendenz erkennen, dass in Branchen mit hohen Frauenanteilen auch stärker Frauen weitergebildet werden (vgl. Tabelle 9). Dies gilt insbesondere im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Bereich Erziehung (Weiterbildungsintensität: 38% bei Frauen vs. 25% bei Männern) und im Sonstigen Dienstleistungssektor (43% vs. 35%). Im Gesundheits- und Sozialwesen hingegen, wo knapp vier von fünf der Beschäftigten weiblich sind, weisen Männer (42%) eine geringfügig höhere Weiterbildungsintensität auf als Frauen (41%). In männerdominierten Branchen wie etwa den Schlüsselbranchen des baden-württembergischen Verarbeitenden Gewerbes und im Baugewerbe kann hingegen eine deutlich höhere Weiterbildungsintensität bei der männlichen Beschäftigten – 25% der Männer vs. 20% der Frauen in den Schlüsselbranchen und sogar 46% vs. 33% im Baugewerbe – festgestellt werden.

7 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.
- Berberich, U. / Strotmann, H. / Weber, D. (2006): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005, in: IAW-Kurzbericht 2/2006.
- Bohachova, O. / Sporkmann, S. (2009): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2008. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: IAW-Kurzbericht 4/2008.
- Bohachova, O. / Smuda, F. (2010): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: IAW-Kurzbericht 4/2009.
- Bohachova, O. / Klee, G. (2010): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Zeiten der wirtschaftlichen Krise. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, in: IAW-Kurzbericht 2/2010.
- 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.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg., 2011): Berufsbildungsbericht 2011.
- 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 (2011): IAB-Betriebspanel (Welle 18), Arbeitgeberbefragung 2010, 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.

8 Glossar

Weiterbildungsbetriebe: Im IAB-Betriebspanel werden als „Weiterbildungsbetriebe“ jene Betriebe definiert, die die Kosten der Weiterbildung für ihre Beschäftigten (voll- oder teilweise) übernehmen und/oder diese für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen.

Weiterbildungsintensität: Im Unterschied zur Weiterbildungsquote wird hier die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer/innen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten in den Weiterbildungsbetrieben gesetzt.

Weiterbildungsquote: Hierbei handelt es sich um den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in sämtlichen Betrieben, also einschließlich jener, die keine Weiterbildungsbetriebe sind.

9 Anhang: Ergänzende Tabellen

Tabelle A 1: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Wettbewerbsdruck und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	32
hoher Wettbewerbsdruck	20	27
kein bis mittlerer Wettbewerbsdruck	26	36
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	24	50
hoher Wettbewerbsdruck	20	47
kein bis mittlerer Wettbewerbsdruck	26	52
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	27
hoher Wettbewerbsdruck	20	23
kein bis mittlerer Wettbewerbsdruck	26	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

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

Tabelle A 2: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2010, differenziert nach Unternehmensform und Betriebsgröße, in %

	Alle Betriebe	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	32
Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen	22	33
Mehrbetriebsunternehmen	26	30
	Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	24	50
Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen	21	47
Mehrbetriebsunternehmen	39	60
	Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten	
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)
Gesamt	23	27
Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen	22	27
Mehrbetriebsunternehmen	24	26

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2010, IAW-Berechnungen.

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

10 Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Panel-datensatz, der auf der Grundlage von rund 16.300 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2010 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 (2010: 1.214 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 Ausnahmen¹⁵ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. So wurde im Jahr 2008 eine überarbeitete Klassifikation der Wirtschafts-

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

zweige (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.“¹⁶ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

¹⁶ Vgl. hierzu ausführlich Statistisches Bundesamt (Hrsg., 2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen, S. 3, Wiesbaden.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

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

Verarbeitendes Gewerbe

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

Baugewerbe

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

Handel

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

Verkehr und Lagerei

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

Dienstleistungen, Verwaltung

24 Information und Kommunikation

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

25 Beherbergung und Gastronomie

26 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

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

37 Erziehung und Unterricht

38 Gesundheits- und Sozialwesen

Sonstige Dienstleistungen

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

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

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

Anderes, und zwar:
(Bitte genau erläutern!)