

IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



IAB-Betriebspanel Report Hessen

Das Weiterbildungsverhalten hessischer Betriebe 2009

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Hessen 2009

Oliver Nüchter, M.A.
Prof. Dr. Alfons Schmid

August 2010

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen



Inhaltsverzeichnis

Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten auch in Krisenzeiten?	2
Erneut Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen.....	3
Baugewerbe hat geringsten Anteil an weiterbildenden Betrieben	4
Fast alle Großbetriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen	5
Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung erneut gestiegen	5
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor	6
Niedrige Weiterbildungsquote in Großbetrieben.....	7
Vor allem qualifizierte Beschäftigte werden weitergebildet	8
Externe Kurse sind mit Abstand die häufigste Art der Weiterbildung.....	9
Weiterbildung am Arbeitsplatz gewinnt an Bedeutung	10
Öffentliche Verwaltung zeigt größte Vielfalt an Weiterbildungsarten.....	11
Großbetriebe nutzen alle Weiterbildungsarten parallel.....	12
Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit	13
Sektorale Differenzen bei Weiterbildungszeiten sind recht groß.....	13
In Großbetrieben ist Weiterbildung während der Arbeitszeit die Regel	14
Weniger Betriebe beteiligen sich an den Kosten der Weiterbildung	15
Beschäftigte im Bausektor müssen ihre Weiterbildung häufig alleine finanzieren.....	16
In Kleinstbetrieben müssen Beschäftigte Kosten häufiger tragen.....	17
Fazit	19
Methodische Anmerkungen.....	21
Literatur	22

Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten auch in Krisenzeiten?

Betriebe und Beschäftigte unterliegen durch die Globalisierung und dem technischen Wandel erheblichen Herausforderungen. Ein zentrales Instrument zur Bewältigung dieser Herausforderungen bildet die betriebliche Weiterbildung. Die bedarfsgerechte Qualifizierung der Beschäftigten hat daher in der Vergangenheit eine zunehmende Bedeutung erlangt (vgl. Leber 2002).

Auch in den Betriebspanel-Reports der vergangenen Jahre wurde eine tendenzielle Zunahme sowohl von betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung (wie viele Betriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen?) als auch der Weiterbildungsintensität (wie viele Beschäftigte werden gefördert?) in Hessen konstatiert (vgl. Beckmann/Baden/Schmid 2006, Bieräugel/Schmid 2008).

Leitfrage dieses Reports ist, inwieweit diesem erhöhten Weiterbildungsbedarf auch in den Zeiten der Wirtschaftskrise (Referenzzeitraum der Befragung war das erste Halbjahr 2009) Rechnung getragen wird. Grundsätzlich sind unter ökonomisch schwierigen Umständen drei Tendenzen betrieblichen Weiterbildungsverhaltens vorstellbar:

- Die Betriebe können sich die mit der Weiterbildung verbundenen direkten und indirekten Aufwendungen weniger leisten und fahren ihre Weiterbildungsaktivitäten zurück.

- Die Betriebe nutzen die frei gewordenen Kapazitäten ihrer Beschäftigten und weiten ihre Weiterbildungsaktivitäten aus.
- Der Weiterbildungsbedarf ergibt sich aus strukturellen Faktoren und die Weiterbildungsaktivitäten werden konjunkturunabhängig geplant und durchgeführt.

Wie sich das Weiterbildungsverhalten der Betriebe in Hessen im Jahr 2009 darstellte und ob sich daraus Anhaltspunkte für die genannten Effekte ableiten lassen, wird in diesem Report untersucht.

Für eine effektive Weiterbildungspolitik von Betrieben sind daneben auch Informationen darüber von Bedeutung, welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Betriebe fördern und inwieweit die Betriebe die Beschäftigten an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten beteiligen. Diese Fragen werden daher gesondert beantwortet.

Neben Stand und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Allgemeinen erfolgt zudem für alle Fragen eine Differenzierung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen.

Erneut Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Hessen

Unter beruflicher Weiterbildung werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels sowohl formale als auch informelle Weiterbildungsangebote verstanden. Formale Weiterbildungsmaßnahmen sind im Allgemeinen in Form von Kursen, Seminaren oder Lehrgängen organisiert. Als informelle Weiterbildung werden hingegen all diejenigen Lernformen zusammengefasst, die nicht in dieser Art aufgebaut sind. Als Beispiel hierfür lässt sich selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz anführen.

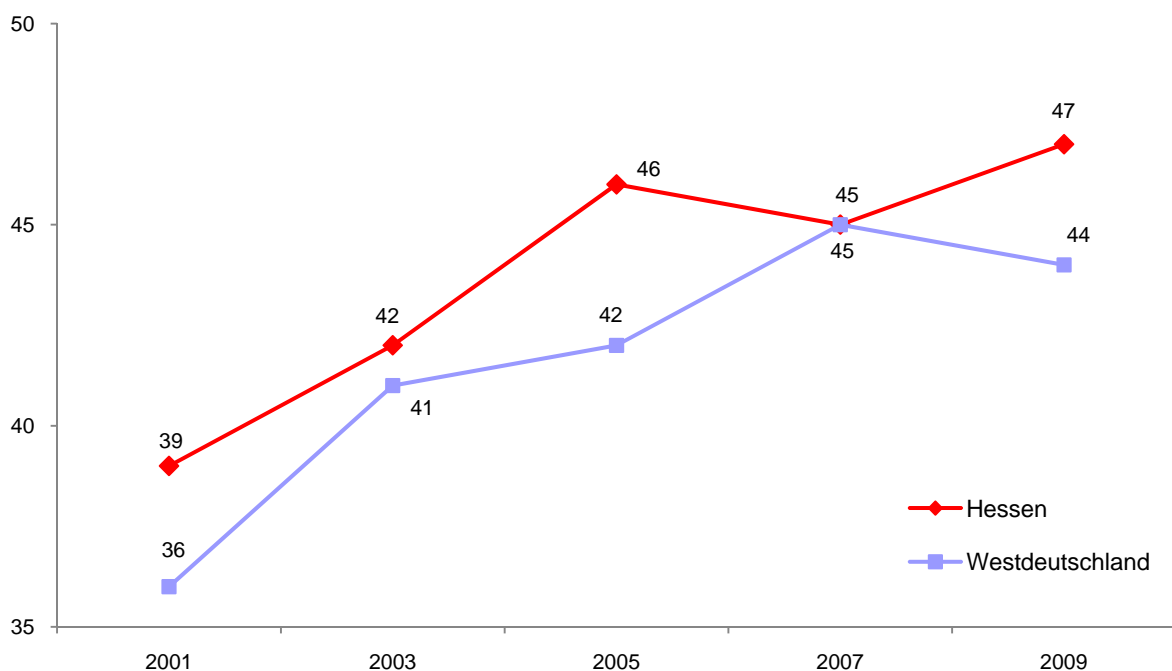
Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im 1. Halbjahr 2009 etwa 47 Prozent aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher

Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahme finanzierten.

Das entspricht hochgerechnet knapp 71.000 weiterbildenden Betrieben in Hessen. Im Vergleich mit den Vorjahren liegt der Wert des Jahres 2009 nochmals höher, eine nachlassende Weiterbildungsaktivität unter den Vorzeichen der Wirtschaftskrise ist nicht zu beobachten.

Die „betriebliche Weiterbildungsquote“ liegt in Hessen etwas höher als in Westdeutschland (45 Prozent), während vor 2 Jahren die Werte noch gleich waren. Legt man die Entwicklung seit Beginn des Jahrzehnts zugrunde, nimmt die Bedeutung der Weiterbildung für die Betriebe in Hessen kontinuierlich und konjunkturunabhängig zu.

Abb. 1: Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland 2001-2009, Angaben in Prozent



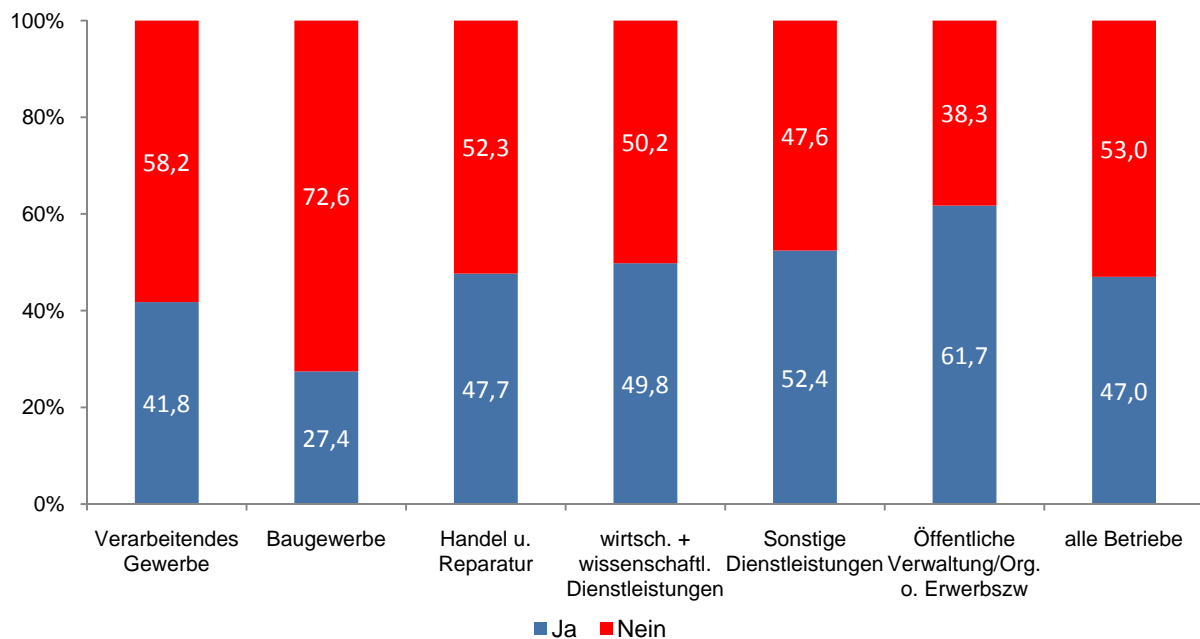
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2009, eigene Berechnungen

Baugewerbe hat geringsten Anteil an weiterbildenden Betrieben

Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich anteilig im Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Organisationen ohne Erwerbscharakter - wie auch schon in der Vergangenheit - die meisten weiterbildenden Betriebe. Ebenfalls überdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung im Dienstleistungsbereich; im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil bei nur 42 Prozent.

Mit Abstand die wenigsten weiterbildenden Betriebe finden sich jedoch im Baugewerbe. Hier bildete nur rund jeder vierte hessische Betrieb seine Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen. Verglichen mit Westdeutschland zeigen sich nur geringe sektorale Differenzen, auch dort bildet das Baugewerbe mit 28 Prozent Weiterbildungsbeteiligung das Schlusslicht.

Abb. 2: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Ein Blick zurück zeigt, dass dies weniger krisenbedingt als strukturell begründet ist: Auch in der Vergangenheit war der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Baugewerbe häufig niedrig, lag im Jahr 2003 bei-

spielsweise bei nur 31 Prozent. Abweichend von anderen Sektoren fand hier jedoch keine Zunahme statt, so dass der Bausektor mittlerweile deutlich hinter die anderen Sektoren zurückfällt.

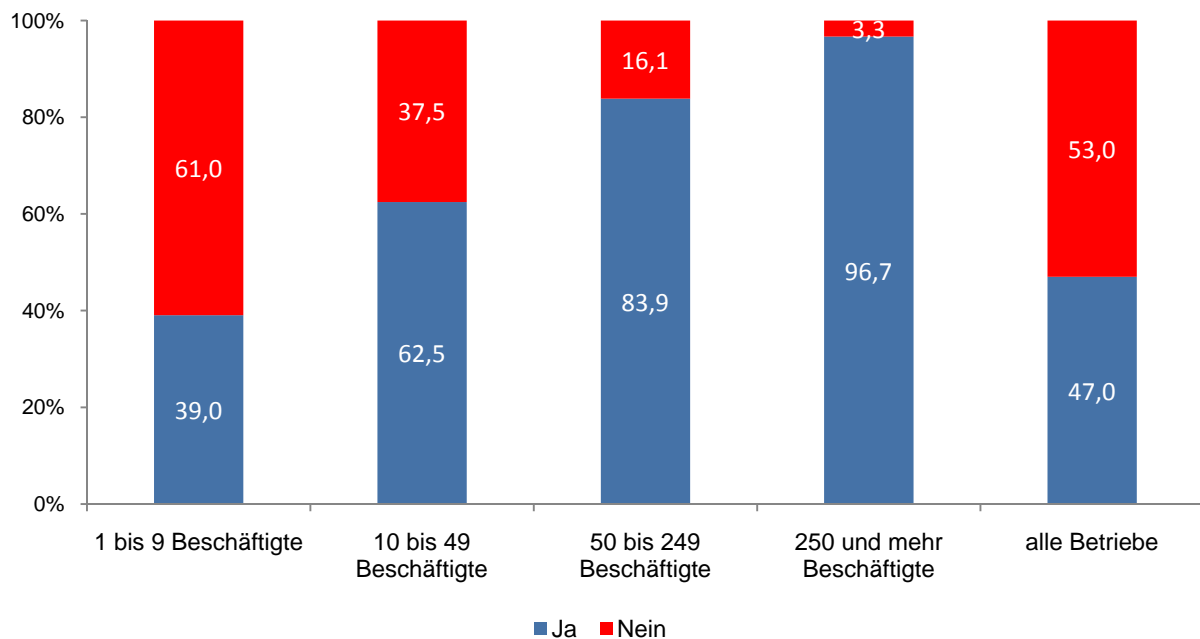
Fast alle Großbetriebe fördern Weiterbildungsmaßnahmen

Mit steigender Betriebsgröße nimmt - wie stets auch in den Vorjahren - der Anteil der weiterbildenden Betriebe zu. Im ersten Halbjahr 2009 förderten nur etwa 39 Prozent der hessischen Kleinstbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, bei den

Großbetrieben hingegen fast alle mit knapp 97 Prozent.

In Westdeutschland war die Weiterbildungssituation ähnlich, nur auf etwas niedrigerem Niveau: 36 Prozent der Kleinst- und 93 Prozent der Großbetriebe beteiligten sich an der Weiterbildung.

Abb. 3: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Anteil geförderter Beschäftigter in der Weiterbildung erneut gestiegen

Die Anzahl der fördernden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben trotzdem mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen, wenn z.B. aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Betriebe bei der Auswahl der Weiterbildungsbeteiligten stren-

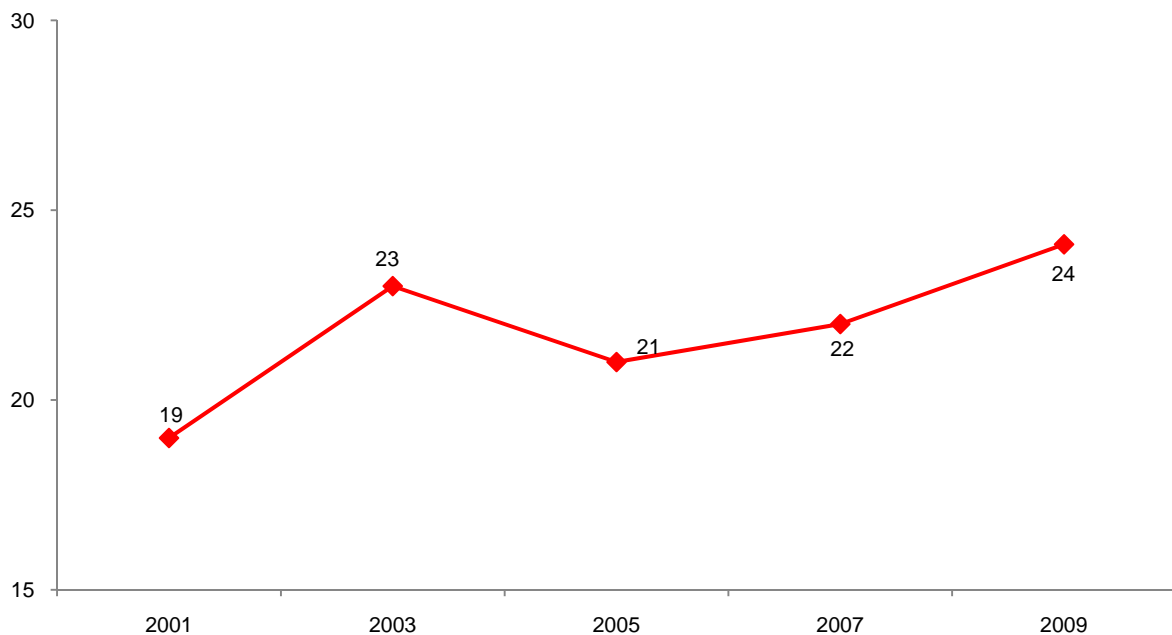
gere Maßstäbe anlegen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Im 1. Halbjahr 2009 wurden insgesamt 24 Prozent aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, dies entspricht hochgerechnet ca. 665.000 Personen. Die Entwicklung der

letzten Jahre ist in Hessen positiv: Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten ist von 2005 bis 2009 um 3 Prozentpunkte gestiegen; ein krisen-

bedingter Rückgang an geförderten Beschäftigten ist demnach nicht zu verzeichnen.

Abb. 4: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Hessen 2001-2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001- 2009, eigene Berechnungen

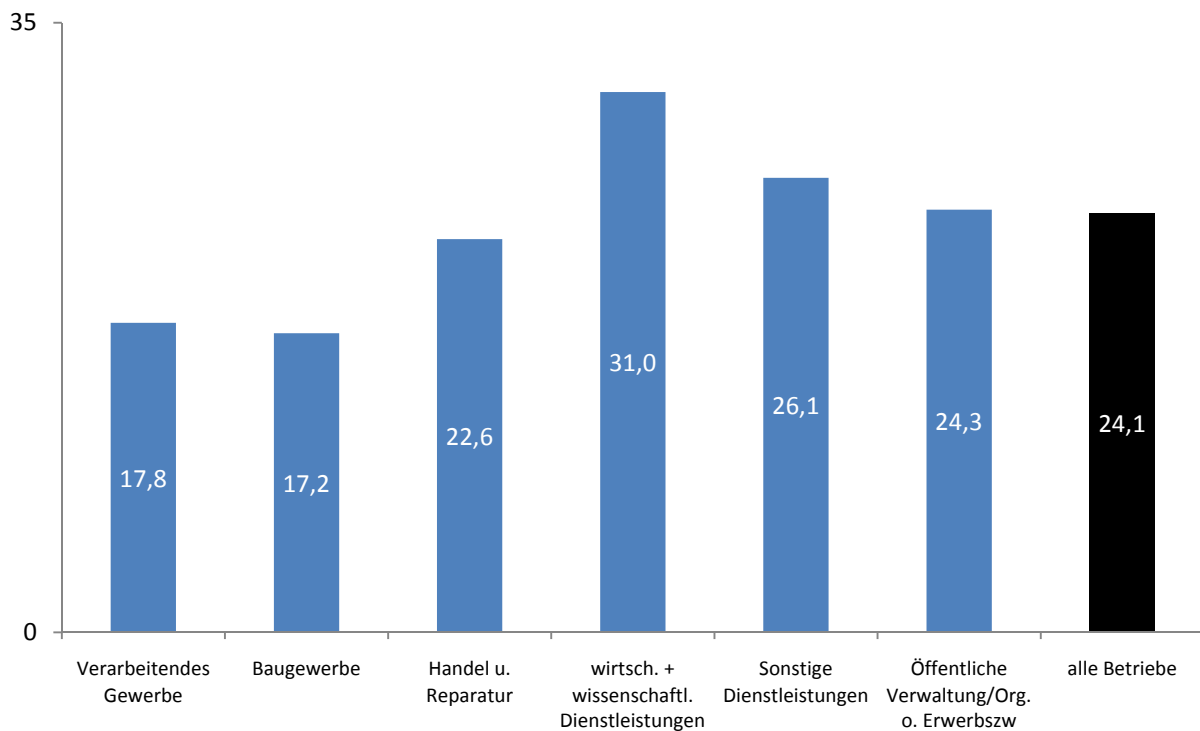
Höchster Anteil der geförderten Beschäftigten im Dienstleistungssektor

Die Anteile der geförderten Beschäftigten variieren zwischen den Wirtschaftszweigen. Zunächst fällt auf, dass das Produzierende Gewerbe den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufweist. Während dies im Bausektor aufgrund der geringen generellen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe so erwartet werden konnte, legt der fast ebenso geringe Anteil an geförderten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe eine andere Interpretation nahe: Hier könnte tatsächlich aufgrund der konjunkturellen Lage der Kreis der Geförderten kleiner geworden sein, auch

wenn die Betriebe grundsätzlich weiterhin Weiterbildungen fördern.

Der höchste Anteil an geförderten Beschäftigten findet sich im Dienstleistungssektor, insbesondere bei den wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen. Dort wurden 3 von 10 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2009 gefördert, was die höchste sektorale Weiterbildungsquote seit Beginn der Auswertung im Jahr 2001 darstellt. Beschäftigte im Handel und der Öffentlichen Verwaltung haben durchschnittlich hohe Chancen, Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu bekommen.

Abb. 5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

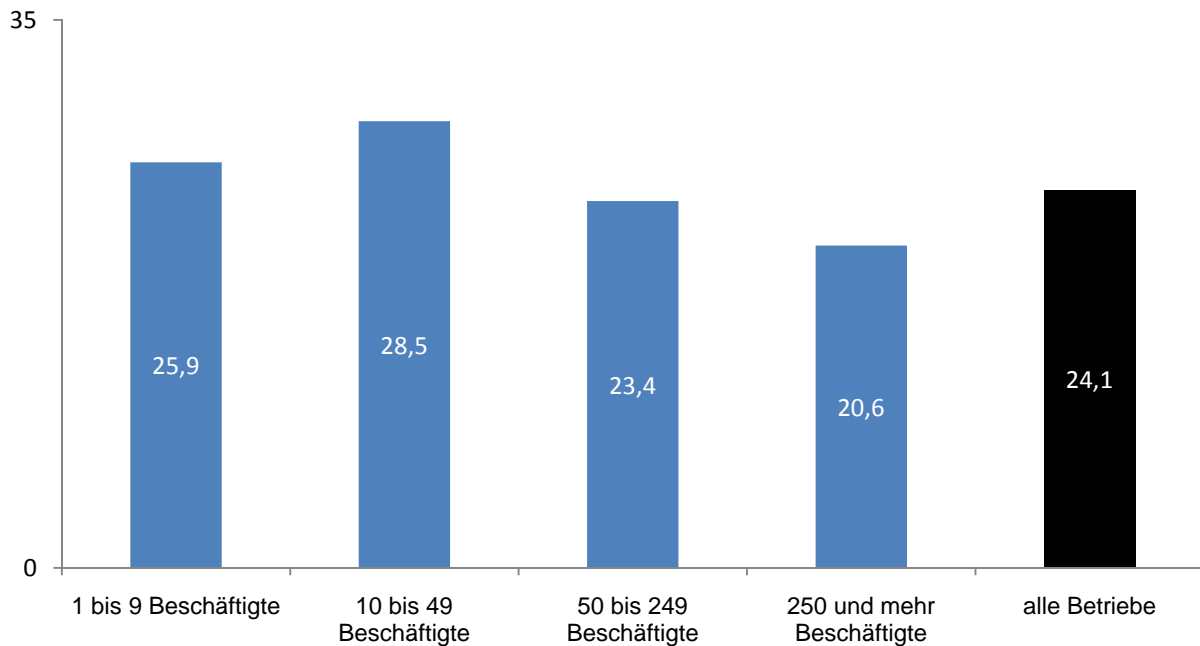
Niedrige Weiterbildungsquote in Großbetrieben

Zwar fördern fast alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, steigt jedoch keineswegs mit der Anzahl der Beschäftigten in einem Betrieb. Bezogen auf die Weiterbildungsteilnehmenden zeigt sich, dass die „Weiterbildungsquote für die Be-

schäftigten“ in den Großbetrieben mit knapp 21 Prozent am geringsten ist.

Etwas höher liegt die Quote bei den mittelgroßen sowie den Kleinbetrieben. Den höchsten Anteil an geförderten Beschäftigten findet man dagegen in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten – hier gibt es für über 28 Prozent der Beschäftigten ein Weiterbildungsangebot.

Abb. 6: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt zudem, dass Kleinstbetriebe noch im Jahr 2001 den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten aufwiesen, während Großbetriebe mit damals 23 Prozent den höchsten Anteil verzeichnen

konnten. Der Zuwachs an Weitergebildeten geht demnach primär auf das Konto der kleineren Betriebe, während bei den Großbetrieben eine gewisse Stagnation zu beobachten ist.

Vor allem qualifizierte Beschäftigte werden weitergebildet

Die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte wird seit geraumer Zeit beobachtet. Als Gründe hierfür werden zum einen die höheren und sich rascher wandelnden Qualifikationsanforderungen in qualifizierten Tätigkeiten genannt und zum anderen die geringere Bildungsaffinität von geringer qualifizierten Beschäftigten.

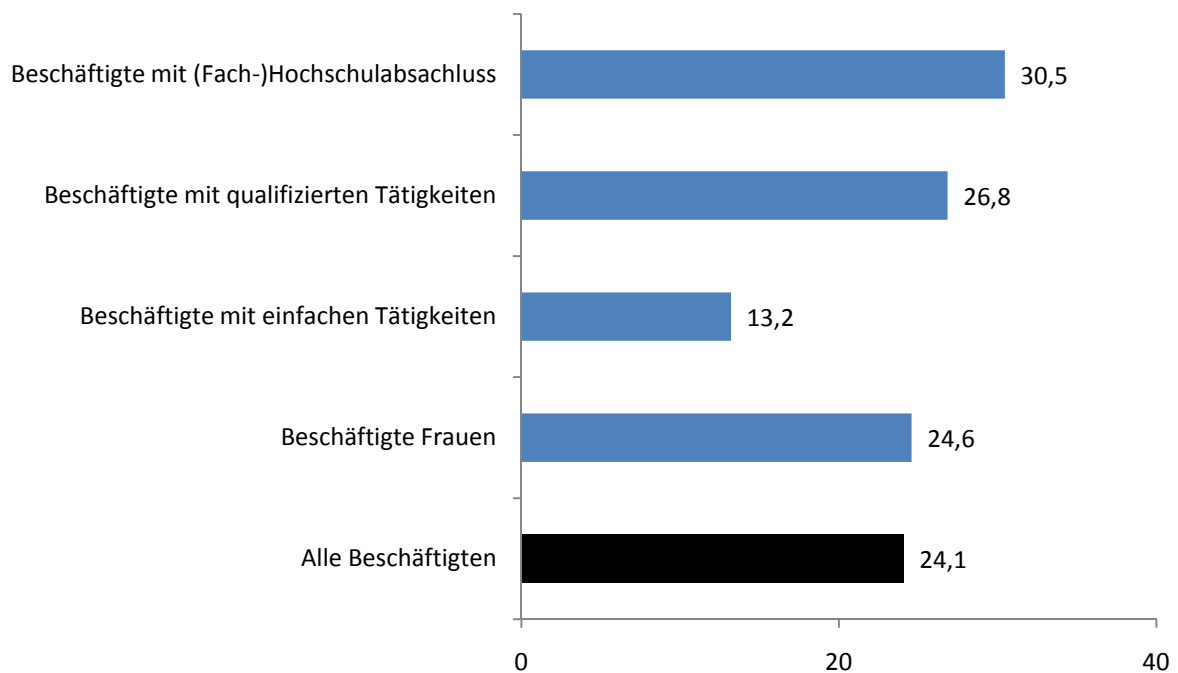
Das IAB-Betriebspanel kann zwar keine Aufschlüsse über die zugrunde liegenden Ursachen bieten, liefert aber einen weite-

ren Beleg für die bestehende Diskrepanz: Betrachtet man die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung nach ihrer formalen Qualifikation, so zeigt sich, dass bereits höher Qualifizierte eine deutlich größere Chance besitzen, weitergebildet zu werden. So liegt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss bei über 30 Prozent, die der Beschäftigten mit Lehre noch bei knapp 27 Prozent. Die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten ist dagegen mit etwa 13 Prozent deutlich niedriger. Mit

anderen Worten: ein Beschäftigter mit einer einfachen Tätigkeit wird im Schnitt nur halb so häufig weiterqualifiziert wie sein bereits qualifizierter Kollege. Da die

Differenz in der Vergangenheit noch größer war, ist hier jedoch nicht von einem Kriseneffekt auszugehen.

Abb. 7: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Beschäftigungsgruppen in Hessen 2009, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Die Weiterbildungsquote der Frauen beträgt 24,6 Prozent. Damit werden Frauen in Hessen etwas überdurchschnittlich betrieblich weitergebildet. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass Frauen auch vorwiegend in Branchen beschäftigt sind, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern. Die vergleichsweise

hohe Frauenquote an den Weiterbildungsbeteiligten ist daher nicht unbedingt auf gezielte Weiterbildung von Frauen zurückzuführen, sondern eher auf die branchenspezifisch höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist.

Externe Kurse sind mit Abstand die häufigste Art der Weiterbildung

Neben der Struktur der weiterbildenden Betriebe und Beschäftigten wird auch die Art der Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Für die Weiterbildungsakteure ist dies von Interesse, um ausreichend Wei-

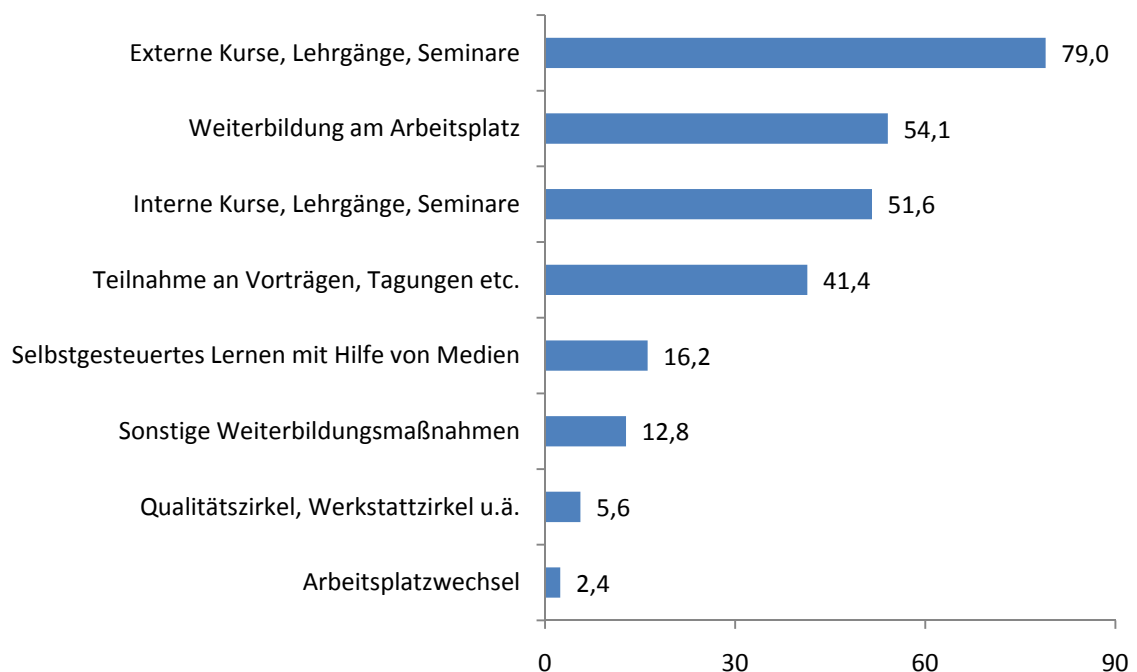
terbildung in der gewünschten Art anbieten zu können, zudem ermöglicht dies Aufschlüsse über die betrieblichen Präferenzen und deren Entwicklung.

Im ersten Halbjahr 2009 stellten 79 Prozent der weiterbildenden Betriebe ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei bzw. finanzierten sie ganz oder teilweise. An zweiter und dritter Stelle folgen die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, die von über der Hälfte der Betriebe gefördert wurden. Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä.

spielt mit rund 41 Prozent ebenfalls noch eine recht große Rolle.

Alle anderen Weiterbildungsformen sind quantitativ dagegen von geringerer Bedeutung. Arbeitsplatzwechsel oder Qualitäts- und Werkstattzirkel kommen nur sehr selten zum Einsatz, und auch die häufig propagierte elektronische Weiterbildung, die vom Beschäftigten selbst organisiert wird, ist nur in jedem siebten Betrieb anzutreffen.

Abb. 8: Art der geförderten Maßnahmen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Weiterbildung am Arbeitsplatz gewinnt an Bedeutung

Die Frage nach den Weiterbildungsarten wird bereits seit 2003 erhoben, so dass sich mögliche Präferenzverschiebungen seitens der Betriebe in einer Zeitreihe abbilden lassen. Allerdings fallen die Veränderungen in diesem Zeitraum eher moderat aus. Nimmt man als Referenz das Jahr

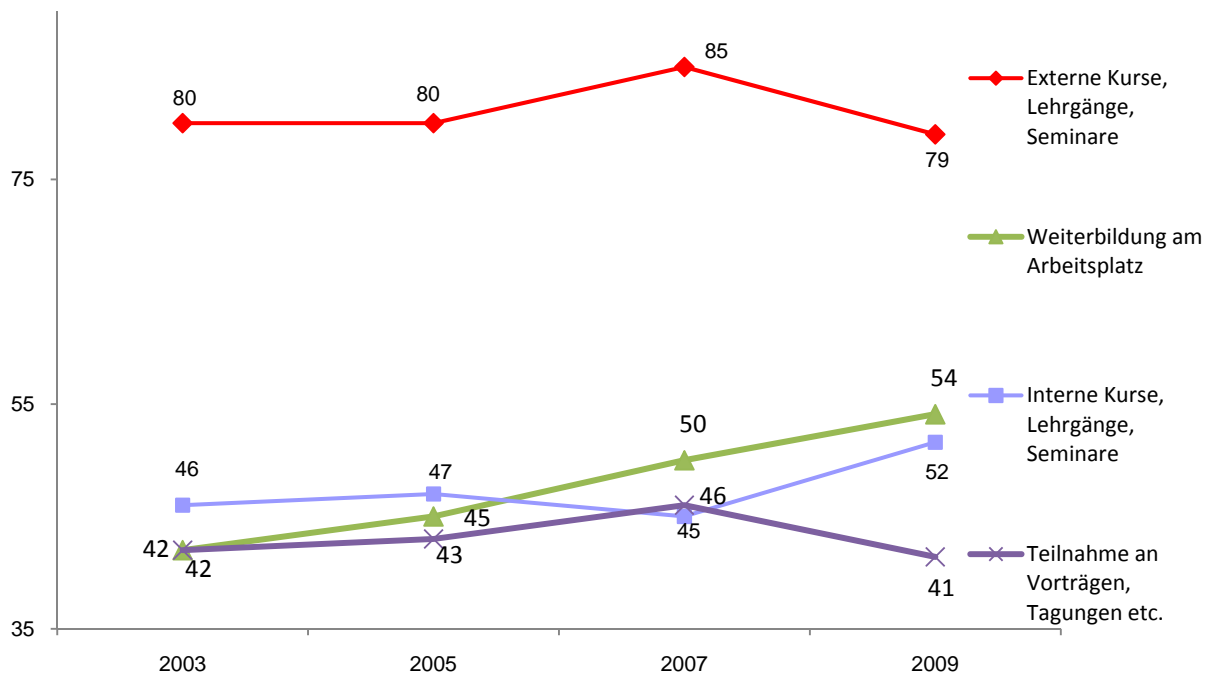
2003, liegen die aktuellen Zahlen für die vier wichtigsten Weiterbildungsformen zumeist nicht weit von diesen Wert entfernt, mit einer Ausnahme: Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung am Arbeitsplatz einsetzen, ist in diesen sechs Jahren um 12 Prozentpunkte gestiegen.

Zählt man noch die gewachsene Bedeutung der internen Seminare und Kurse hinzu, ließe sich als allgemeiner Trend konstatieren, dass flexiblere und kostengünstigere Weiterbildungsarten an Relevanz gewinnen.

Diese Interpretation wird zusätzlich gestützt durch den Bedeutungsrückgang von zeitaufwändigeren und im Regelfall kostspieligeren Weiterbildungsformen: Die

Zahl der Betriebe, die die Teilnahme an externen Kursen bzw. an Vorträgen und Tagungen fördern, ist binnen zwei Jahren um sechs bzw. vier Prozentpunkte zurückgegangen. Inwieweit dies eine kurzfristige Reaktion auf die Wirtschaftskrise oder Ausdruck eines generellen Trends war, kann anhand der Daten nicht abschließend geklärt werden.

Abb. 9: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen in Hessen 2003-2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003-2009, eigene Berechnungen

Öffentliche Verwaltung zeigt größte Vielfalt an Weiterbildungsarten

Die Betrachtung der wichtigsten Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen zeigt deutliche Unterschiede in der Nutzung. So fällt insbesondere der niedrige Anteil der Betriebe im Baugewerbe auf, die interne Kurse, Lehrgänge, Seminare oder Weiterbildung am Arbeitsplatz durchführen las-

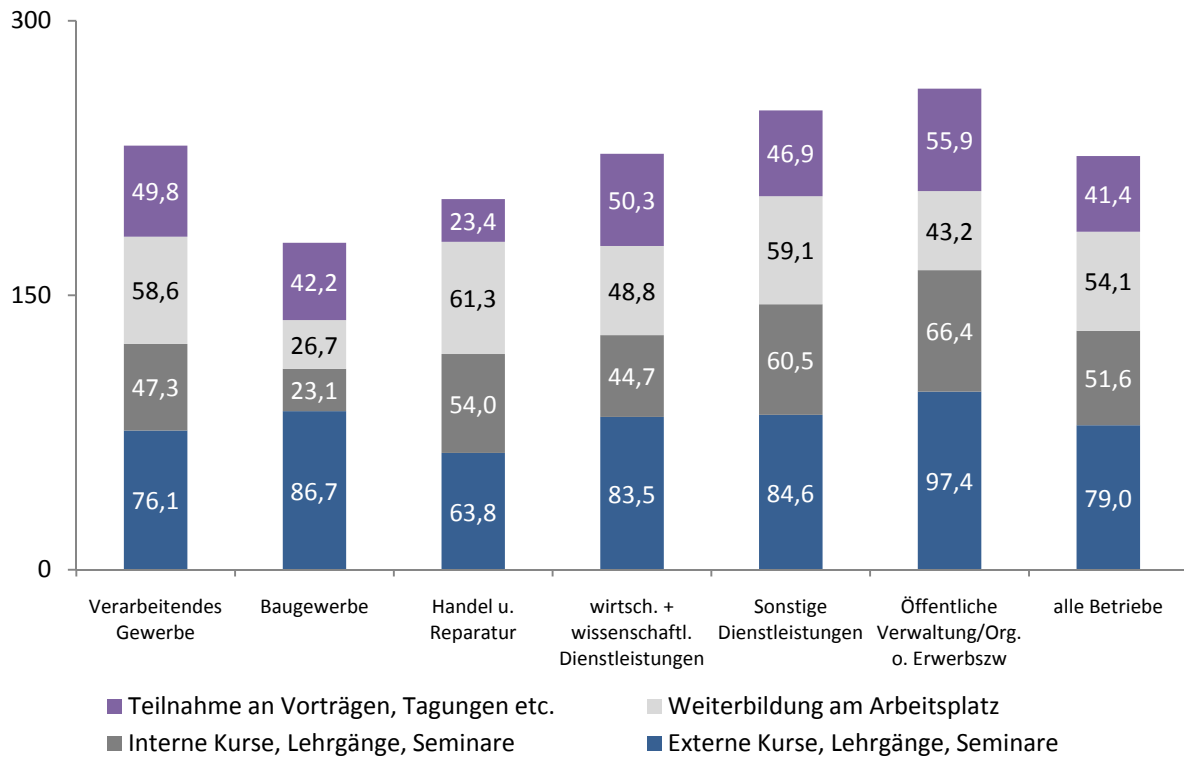
sen, während eine hohe Präferenz für externe Kurse besteht.

Weiterbildung am Arbeitsplatz findet vor allem im Verarbeitenden Gewerbe sowie in Handelsbetrieben statt. Im Dienstleistungsbereich sind alle Arten von Weiterbildung recht weit verbreitet, insbesondere ein überdurchschnittlich häufiger Be-

such von Tagungen und Vorträgen. Die breiteste Nutzung der Weiterbildungsarten findet sich jedoch in der Öffentlichen Verwaltung, in der alle Formen der Quali-

fizierung mit Ausnahme der Weiterbildung am Arbeitsplatz weit überdurchschnittlich zum Einsatz kommen.

Abb. 10: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



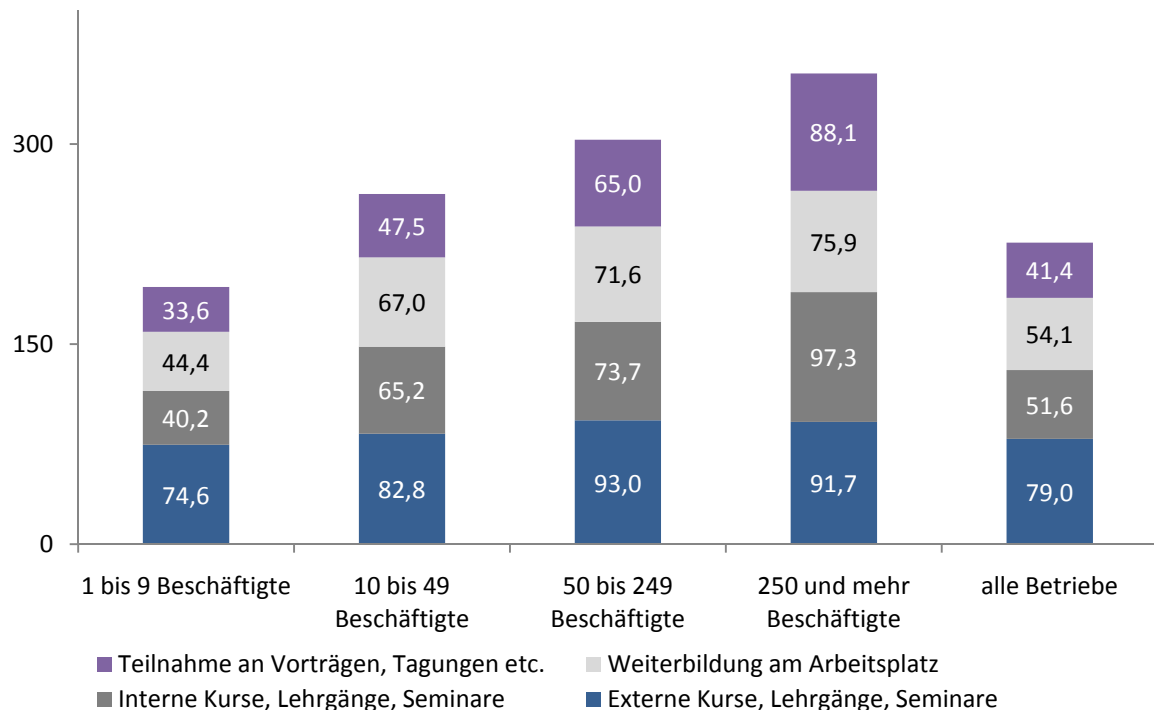
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Großbetriebe nutzen alle Weiterbildungsarten parallel

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigen sich kaum Auffälligkeiten. Tendenziell steigt bei allen Weiterbildungsarten mit steigender Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter für die einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen freistellen, kontinuierlich an. In Großbetrieben kommen daher in der Regel alle Formen von Weiterbildung gleichermaßen zum Einsatz.

Abb. 11: Die wichtigsten geförderten Maßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit

Auch wenn 47 Prozent der hessischen Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich fördern, so bedeutet dies nicht in jedem Fall eine vollständige Übernahme der entstehenden zeitlichen und finanziellen Aufwendungen. Vielmehr müssen noch der Zeitpunkt der Weiterbildung (während oder außerhalb der Arbeitszeit) sowie die eigentliche Kostenübernahme der Weiterbildung berücksichtigt werden.

So gaben 2009 immerhin 5 Prozent der Betriebe an, die Weiterbildungsaktivitäten komplett in der Freizeit stattfinden zu lassen, bei weiteren 24 Prozent trifft dies zumindest teilweise zu. Etwa 62 Prozent aller Betriebe in Hessen unterstützen die Weiterbildung, indem sie sie komplett in der Arbeitszeit stattfinden lassen. Dieser Anteil ist im Vergleich zu Westdeutschland jedoch unterdurchschnittlich, dort sind es zwei Drittel.

Sektorale Differenzen bei Weiterbildungszeiten sind recht groß

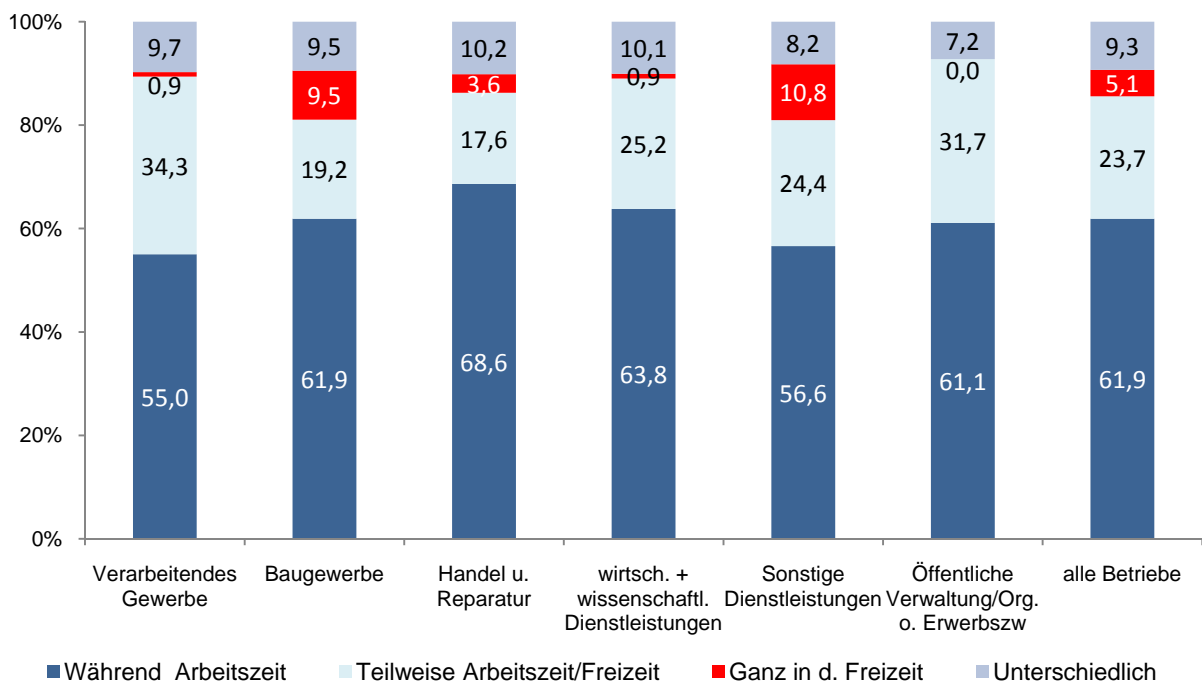
Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Wirtschaftszweigen ergibt ein recht heterogenes Bild. Der Sektor der Sonstigen Dienstleistungen weist den größten Anteil der Betriebe auf, in denen

die Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen ganz in der Freizeit besuchen müssen. Ebenfalls hoch ist dieser Anteil im Baugewerbe – dort finden sich jedoch relativ wenige Betriebe, die auf eine Teilung

des zeitlichen Aufwands setzen. Dies ist dagegen im Verarbeitenden Gewerbe recht häufig der Fall, in dieser Branche ist auch der geringste Anteil der Betriebe zu finden, der angibt, dass Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit stattfinden.

Vor allem der Sektor Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbszweck erweist sich hinsichtlich der für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genehmigten Arbeitszeit eher großzügig: kein einziger Betrieb dieses Wirtschaftszweigs gab an, die Aktivitäten fänden ausschließlich in der Freizeit statt.

Abb. 12: Zeitpunkt der geförderten Maßnahme nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

In Großbetrieben ist Weiterbildung während der Arbeitszeit die Regel

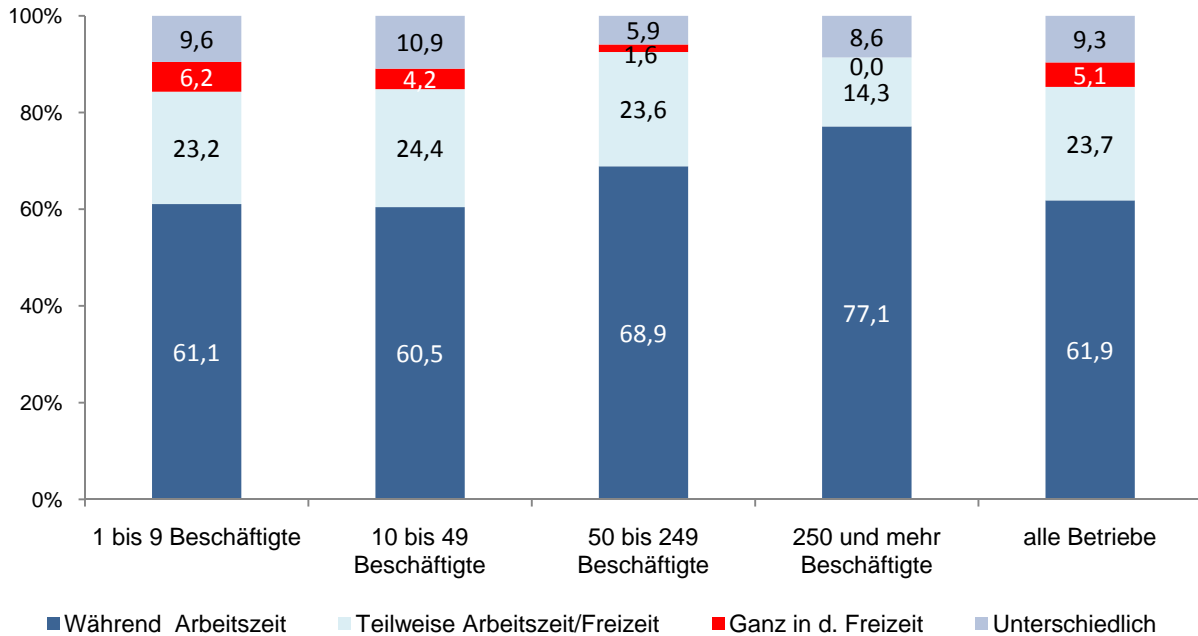
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen gibt es einen klaren Trend: Je größer ein Betrieb, desto häufiger findet die Weiterbildung während der Arbeitszeit statt. In über drei Viertel aller Großbetriebe ist dies die Regel.

Dagegen lag bei den Kleinbetrieben der Anteil der Betriebe, der angab, dass bei ihnen die Beschäftigten teilweise während ihrer Freizeit an Maßnahmen teilnehmen

müssen, am höchsten. In Kleinst- und Kleinbetrieben müssen Beschäftigte am häufigsten damit rechnen, dass ihre Weiterbildung komplett in ihrer freien Zeit stattfindet. In Großbetrieben kommt dies überhaupt nicht vor. Offenkundig lassen sich in größeren Betrieben die Arbeitsprozesse leichter so steuern, dass Arbeitszeit zur Qualifizierung genutzt werden kann,

während in kleinen Betrieben die Kom- pensation schwerer fällt.

Abb. 13: Zeitpunkt der geförderten Maßnahme nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Weniger Betriebe beteiligen sich an den Kosten der Weiterbildung

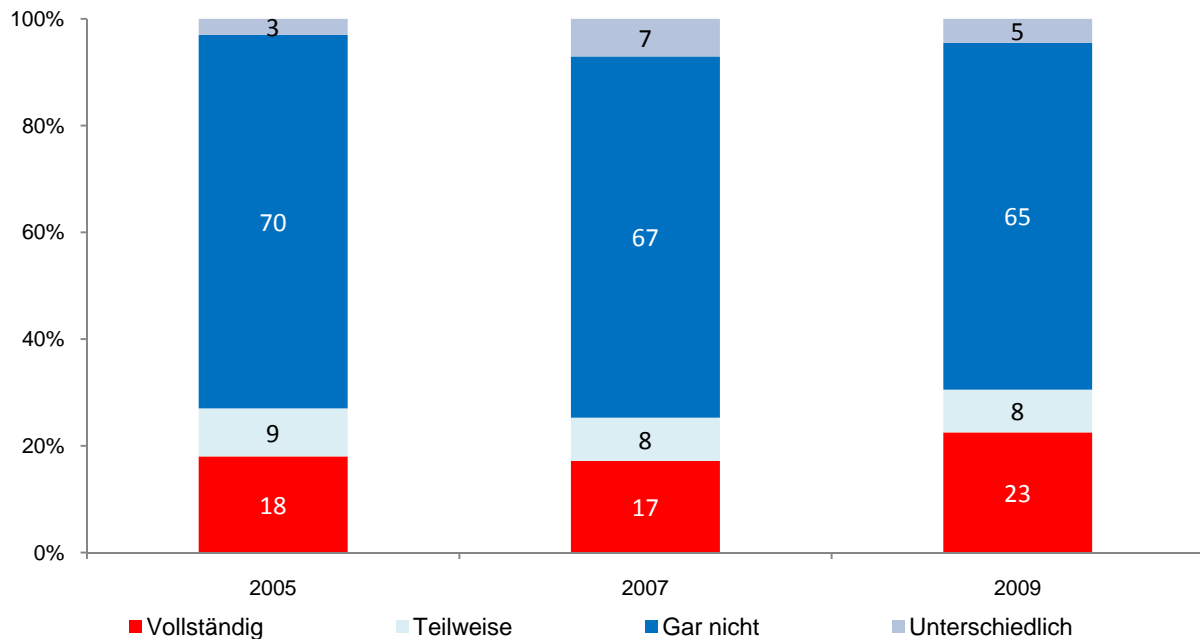
Neben den indirekten Kosten, die durch den Ausfall von Arbeits- oder Freizeit entstehen, gibt es bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel auch unmittelbare Kosten, beispielsweise für Schulungsmaterial oder Reisen. Auch wenn die Mehrheit der Betriebe Weiterbildung während der Arbeitszeit fördert, ist doch vorstellbar, dass von den Beschäftigten ein Beitrag zu diesen Kosten verlangt wird. Daher wurde abschließend nach der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an den finanziellen Aufwendungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefragt.

Rund 65 Prozent der Betriebe in Hessen geben an, ihre Beschäftigten in keiner Weise an den entstehenden Aufwendungen zu beteiligen. Acht Prozent der Betrie-

be beteiligen ihre Beschäftigten teilweise an den Kosten der Weiterbildung, weitere 23 Prozent geben die Kosten der Maßnahmen komplett an die Beschäftigten weiter. Gegenüber den Jahren 2005 und 2007 bedeuten diese 23 Prozent einen Anstieg um 5 bzw. 6 Prozentpunkte.

Somit beteiligen sich die hessischen Betriebe derzeit deutlich seltener an der Finanzierung der Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten als zuvor. Dies kann als Indikator für eine größere Kostensensibilität gesehen werden; ob hier ein unmittelbarer Zusammenhang zur Wirtschaftskrise besteht, lässt sich jedoch nicht endgültig klären.

Abb. 14: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten in Hessen 2005-2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2005-2009, eigene Berechnungen

Interessanter Weise zeigen sich hessische Betriebe in diesem Punkt auch weiter weniger großzügig als der westdeutsche Durchschnitt. Unter allen Betrieben Westdeutschlands geben nur 13 Prozent an,

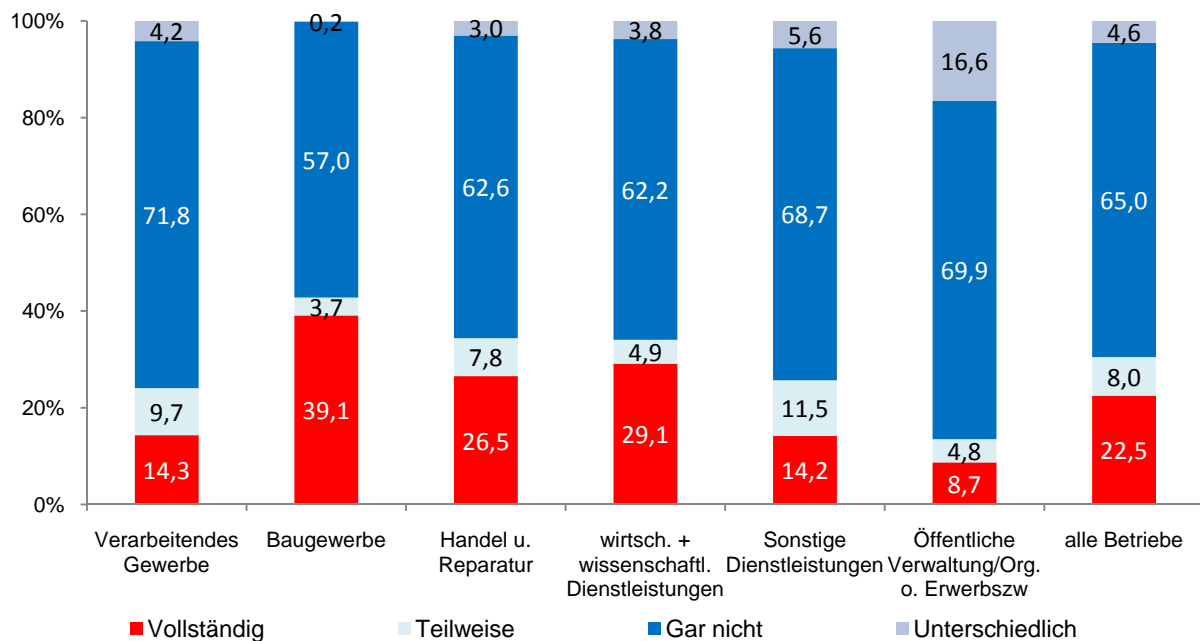
ihre Beschäftigten die Weiterbildungskosten vollständig tragen zu lassen; 73 Prozent erwarten gar keine Beteiligung seitens der geförderten Beschäftigten.

Beschäftigte im Bausektor müssen ihre Weiterbildung häufig alleine finanzieren

Die Betriebe des Wirtschaftszweigs Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbzzweck lassen nicht nur im Regelfall die Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfinden, dort übernehmen auch die meisten Betriebe die Kosten der Maßnahmen: nur knapp 14 Prozent der Betriebe beteiligen ihre Beschäftigten ganz oder teilweise an den Kosten der Weiterbildung.

Den höchsten Anteil an Betrieben, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die entsprechenden Kosten vollständig selbst übernehmen müssen, weist mit fast 40 Prozent das Baugewerbe auf. Dies legt die Vermutung nahe, dass der Kostendruck hier höher ist als in anderen Sektoren, insbesondere in der Öffentlichen Verwaltung.

Abb. 15: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

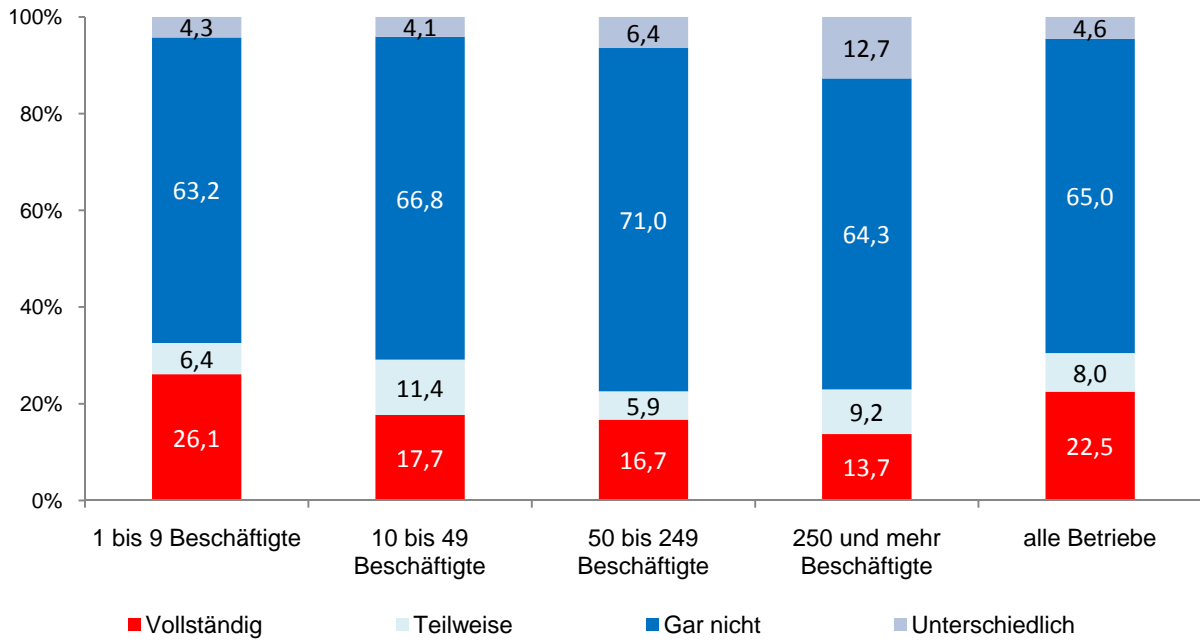
In Kleinstbetrieben müssen Beschäftigte Kosten häufiger tragen

Bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklasse ergeben sich keine gravierenden Unterschiede. Der Anteil der Betriebe, die die Beschäftigten gar nicht an den Kosten beteiligen, ist durchweg ähnlich.

Differenzen ergeben sich jedoch bei Betrachtung der Betriebe, die die Kosten vollständig von den geförderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tragen lassen. Der entsprechende Anteil liegt in Kleinst-

betrieben bei 26 Prozent und sinkt mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich bis auf rund 14 Prozent in den Großbetrieben. Mit anderen Worten: kleinere Betriebe sind bei der Gestaltung der Weiterbildung nicht nur zeitlich weniger flexibel, sondern können es sich auch häufiger nicht leisten, die notwendigen Maßnahmen aus eigener Kraft zu finanzieren.

Abb. 16: Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2009, Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen

Fazit

Ein Ausgangspunkt dieses Reports war die Frage, inwieweit die hessischen Betriebe dem erhöhten Weiterbildungsbedarf durch verstärkte Fort- und Weiterbildung auch in wirtschaftlich schwierigeren Phasen tatsächlich Rechnung tragen.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass dies in Hessen 2009 der Fall war. Sowohl der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführten oder förderten als auch die Zahl der Beschäftigten, die hiervon profitierten, ist gegenüber den Vorjahren erneut angestiegen. Ein krisenbedingter Rückgang der generellen Weiterbildungsaktivitäten ist nicht zu beobachten.

Hessen liegt damit in punkto Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungintensität über dem westdeutschen Durchschnitt. Ein Grund hierfür könnte die Branchenstruktur Hessens mit einem hohen Dienstleistungsanteil und einem geringeren Anteil an Betrieben des Produzierenden Gewerbes sein, denn letztere haben eher niedrige Weiterbildungsquoten, während in den Dienstleistungsbetrieben überdurchschnittlich viele Beschäftigte qualifiziert werden.

Dies dürfte auch den etwas höheren Anteil an geförderten Frauen erklären, die in den Dienstleistungsbereichen überproportional beschäftigt sind. Eine Betrachtung der geförderten Beschäftigten nach ihrem Qualifikationsniveau ergab zudem, dass Geringqualifizierte deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden als qualifizierte Beschäftigte, auch

wenn diese Diskrepanz geringer geworden ist.

Es wurde weiterhin deutlich, dass ein erhöhter Anteil an fördernden Betrieben eines Wirtschaftszweigs oder einer Betriebsgrößenklasse nicht zwangsläufig mit einem erhöhten Anteil an geförderten Beschäftigten einhergeht. So weisen Beschäftigte von Kleinbetrieben die höchste Wahrscheinlichkeit auf, durch ihren Betrieb für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu werden, obwohl kleinere Betriebe einen eher geringen Anteil an fördernden Betrieben aufweisen.

Hinsichtlich des Orts der Weiterbildung ergab sich aus der Befragung, dass ein Großteil der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs stattfindet, wobei aber auch interne Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz einen recht hohen Stellenwert einnehmen. Die Zahl der durchschnittlich durch einen Betrieb geförderten Maßnahmen steigt mit der Betriebsgröße.

Neben diesen relativ konstanten Faktoren gibt es jedoch auch Indikatoren, die auf konjunkturelle Effekte hindeuten. Zu beobachten ist, dass Weiterbildungsformen, die weniger zeit- und kostenintensiv sind (interne Schulungen, Weiterbildung am Arbeitsplatz) an Bedeutung gewinnen, während aufwändigere Weiterbildungsformen (externe Schulungen, Teilnahme an Konferenzen etc.) etwas seltener genutzt wurden. Allerdings sind die Verschiebungen zu gering, um bereits jetzt einen generellen Trend zu konstatieren.

Auch ist die Bereitschaft der Betriebe, die Kosten der Weiterbildung zu tragen, in den letzten zwei Jahren zurück gegangen – selbst wenn noch immer eine Mehrheit der Betriebe den entstehenden Aufwand allein bewältigt. Eine Kostenübernahme wird von den Mitarbeitern am häufigsten in Kleinstbetrieben und im Baugewerbe verlangt, was durch die geringere Flexibilität und den bestehenden Kostendruck erklärt werden könnte.

Insgesamt, so zeigen die Ergebnisse, hat die betriebliche Fort- und Weiterbildung in Hessen eine relativ große und zunehmende Bedeutung, und konjunkturelle Einflüsse sind eher marginal.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit war eine Aufstockung der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die hessische Stichprobe groß genug ist, um auch für Hessen belastbare Aussagen zu ermöglichen. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieser Daten betraut. Der Panelcharakter erlaubt es dabei, die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen seit der Länderaufstockung im Jahr 2001

zu untersuchen und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung zu bewerten.

Das IAB-Betriebspanel gibt u.a. über betriebliches Geschäftsverhalten, Kenndaten zur wirtschaftlichen Lage und Erwartungen sowie zur Personalpolitik und dem Aus- und Weiterbildungsverhalten der Betriebe Auskunft. Der Report zum Weiterbildungsverhalten der hessischen Betriebe ist der dritte aus der Befragungswelle 2009.

Die folgenden Ausführungen basieren auf der mündlichen Befragung von 1.034 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Literatur

- Beckmann, Nils/Baden, Christian/Schmid, Alfons (2006): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2005. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2005.
- Bieräugel, Roland/Schmid, Alfons (2008): Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen 2007.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn/Berlin.
- Egner, Ute (2002): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach §7 BStatG, Projektbericht, Wiesbaden.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007, IAB-Forschungsbericht 03/2008, Nürnberg.
- Leber, Ute (2002): Betriebliche Weiterbildung. Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig. In: IAB-Materialien, Heft 2, S. 14–15.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de