

Betriebliche Weiterbildung in Hessen
Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines
„Informationssystems Weiterbildung“ in Hessen

Projektbericht

Dipl. Vw. Christian Baden

Prof. Dr. Alfons Schmid

Juli 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	8
2. Zum Begriff der Weiterbildung	9
2.1 Zur Bedeutung betrieblicher Weiterbildung	13
2.2 Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten – Erklärungsansätze	14
2.3 Anforderungen an ein empirisches Untersuchungsdesign	16
3. Bestehende Datengrundlage zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland	19
3.1 Betriebsbefragung des Instituts für Wirtschaft	19
3.2 Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	20
3.3 Die Entwicklung betrieblicher Weiterbildung in Hessen – Analyse anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2001 bis 2007	23
3.3.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007	24
3.3.2 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung	28
3.3.3 Weiterbildungsquoten nach Geschlecht	32
3.3.4 Weiterbildungsquoten nach Qualifikation	33
3.3.5 Art der angebotenen Weiterbildung	36
3.3.6 Finanzierung betrieblicher Weiterbildung	37
3.3.6.1 Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit	38
3.3.6.2 Beteiligung der Beschäftigten an direkten Weiterbildungskosten	40
3.3.6.3 Rückzahlungsklauseln	42
3.4 Fazit	44
4. Betriebsbefragung zur Weiterbildung in Hessen – Methodik	46
4.1 Vorbemerkung	46
4.2 Fragebogen	46
4.3 Stichprobe	47
4.4 Hochrechnungsverfahren	49
5. Ergebnisse der Betriebsbefragung in Hessen	51
5.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	51
5.2 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung	53
5.3. Geplante Weiterbildung 2008 von bislang nicht weiterbildungsaktiven Betrieben	59
5.4 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung – Weiterbildungsquoten	60
5.4.1 Beschäftigtenanteile von weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben	61
5.4.2 Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	63
5.4.3 Weiterbildungsquoten nach Geschlecht	67
5.4.4 Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung	68

5.4.5 Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten	68
5.4.6 Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten	69
5.5 Weitere Ausdifferenzierung der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen	71
5.5.1 Ausdifferenzierungen nach Geschlecht	71
5.5.2 Ausdifferenzierungen nach Alter der Beschäftigten	73
5.5.3 Ausdifferenzierungen nach Qualifikationsgruppen	77
5.5.4 Fazit	80
6. Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	81
7. Weiterbildung im Jahr 2008 – Erwartete Entwicklungen	83
8. Regionalisierte Darstellung der Ergebnisse	88
8.1 Regionale Betriebsstruktur	88
8.2 Regionale Beschäftigtenstruktur	90
8.3 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Regionen	91
8.4 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Regionen	94
8.5 Geplante Weiterbildung 2008 nach Regionen	94
8.6 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung nach Regionen	95
8.6.1 Regionale Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen	96
8.6.2 Regionale Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung	99
8.6.3 Regionale Weiterbildungsquoten nach Alter und Qualifikation der Beschäftigten	100
8.7 Fazit	102
9. Zusammenfassung und Ausblick	104
Literaturverzeichnis	109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geforderte Mindestzellenbesetzung bei der Stichprobenziehung (jeweils pro Regierungsbezirk)	48
Tabelle 2: Ausschöpfungsstatistik der Weiterbildungsbefragung	48
Tabelle 3: Angestrebte Mindestanzahl an auswertbaren Interviews je Regierungsbezirk	49
Tabelle 4a: Verteilung der Betriebe in Hessen 2007, absolut	50
Tabelle 4b: Verteilung der Beschäftigten in Hessen 2007, absolut	50
Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten nach Strukturmerkmalen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten	61
Tabelle 6a: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Darmstadt, absolut	90
Tabelle 6b: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Gießen, absolut	90
Tabelle 6c: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Kassel, absolut	90

Verzeichnis der Graphiken

Graphik 1: Verteilung der Gesamtausgaben für Weiterbildung in Deutschland	13
Graphik 2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe	25
Graphik 3: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	26
Graphik 4: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	27
Graphik 5: Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007, Vergleich kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) und Großbetriebe	28
Graphik 6: Weiterbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2007, Angaben in Prozent aller Beschäftigten	29
Graphik 7: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig	30
Graphik 8: Verteilung der weitergebildeten Beschäftigten 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Weitergebildeten	30
Graphik 9: Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Größenklasse	31
Graphik 10: Verteilung der weitergebildeten Beschäftigten 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Weitergebildeten	32
Graphik 11: Weiterbildungsquoten in Hessen 2001 bis 2007 nach Geschlecht, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	33
Graphik 12: Verteilung der weitergebildeten Beschäftigten in Hessen 2007 nach Qualifikation, Angaben in Prozent aller Weiterbildungsteilnehmer/innen	34
Graphik 13: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Qualifikationsgruppen	35

Graphik 14: Weiterbildungsquoten in Hessen 2001 bis 2007 nach Qualifikationsgruppen	36
Graphik 15: Betriebliche Weiterbildungsformen in Hessen 2003 bis 2007, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe, Mehrfachnennungen	37
Graphik 16: Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Hessen 2005 und 2007, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	38
Graphik 17: Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	39
Graphik 18: Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	40
Graphik 19: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	41
Graphik 20: Beteiligung der Mitarbeiter/innen an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen	41
Graphik 21: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen	42
Graphik 22: Existenz von Rückzahlungsvereinbarungen in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	43
Graphik 23: Existenz von Rückzahlungsvereinbarungen in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe der jeweiligen Größenklasse	44
Graphik 24: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs	52
Graphik 25: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse	53
Graphik 26: Verteilung der nicht weiterbildenden Betriebe in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe	54
Graphik 27: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe	55
Graphik 28: Sektorale Verteilung der Betriebe, die finanzielle Restriktionen als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten	56
Graphik 29: Sektorale Verteilung der Betriebe, die personelle Restriktionen (Freistellungsprobleme) als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten	57
Graphik 30: Sektorale Verteilung der Betriebe, die ein unzureichendes Weiterbildungsangebot als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten	58
Graphik 31: Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2008 geplant, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe	59
Graphik 32: Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikation auf weiterbildende und nicht weiterbildende Betriebe in Hessen 2007	62
Graphik 33: Verteilung der Beschäftigten nach Alter auf weiterbildende und nicht weiterbildende Betriebe in Hessen 2007, Angaben in Prozent	62
Graphik 34: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten je Wirtschaftszweig	64

Graphik 35: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Basis: Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben	65
Graphik 36: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse	66
Graphik 37: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben	66
Graphik 38: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Geschlecht, Angaben in Prozent	67
Graphik 39: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Angaben in Prozent	68
Graphik 40: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Alter der Beschäftigten, Angaben in Prozent	69
Graphik 41: Verteilung der Teilnehmer/innen an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikation, Angaben in Prozent aller Weiterbildungsteilnehmer/innen	69
Graphik 42: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Qualifikation, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Qualifikationsgruppe	70
Graphik 43: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, Angaben in Prozent der Beschäftigten	72
Graphik 44: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007, Angaben in Prozent der Beschäftigten	72
Graphik 45: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht in Hessen 2007, Vergleich KMUs und Großbetriebe	73
Graphik 46: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, 2 Altersgruppen	74
Graphik 47: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, 3 Altersgruppen	75
Graphik 48: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007, 2 Altersgruppen	76
Graphik 49: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007, 3 Altersgruppen	76
Graphik 50: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007	77
Graphik 51: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007	78
Graphik 52: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten, Vergleich KMU und Großbetriebe in Hessen 2007	79
Graphik 53: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	81
Graphik 54: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen	82
Graphik 55: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen	83

Graphik 56: Planen Sie auch 2008 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen? Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	84
Graphik 57: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe	84
Graphik 58: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., nach Wirtschaftszweigen	85
Graphik 59: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., nach Betriebsgrößenklassen	86
Graphik 60: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., nach Beschäftigtengruppen	87
Graphik 61: Sektorale Wirtschaftsstruktur nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Regierungsbezirks	90
Graphik 62: Qualifikationsstruktur nach Regierungsbezirken; Basis: Gesamtbeschäftigte im jeweiligen Bezirk	91
Graphik 63: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2007 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent alle Betriebe des jeweiligen Bezirks	92
Graphik 64: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2007 nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen	92
Graphik 65: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2007 nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen	93
Graphik 66: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2007 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk, Mehrfachnennungen	94
Graphik 67: Geplante Weiterbildung 2008 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk	95
Graphik 68: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken	96
Graphik 69: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen	97
Graphik 70: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen	98
Graphik 71: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken, Vergleich KMU und Großbetriebe	98
Graphik 72: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Geschlecht	99
Graphik 73: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung	100
Graphik 74: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Alter der Beschäftigten	101
Graphik 75: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Qualifikation der Beschäftigten	102

1. Einleitung

In einer durch technischen Fortschritt und ständig steigende Anforderungen an das Humankapital gekennzeichneten Wissensgesellschaft kommt der lebensbegleitenden Weiterbildung eine zentrale Rolle zu. Auf Deutschland, dessen internationale Wettbewerbsfähigkeit weitgehend auf der Qualität des Humankapitals basiert, trifft diese Erkenntnis in besonderem Maße zu und wird durch die demographischen Entwicklungen nochmals verstärkt: Mittelfristig werden hier mehr ältere Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als Jüngere nachrücken. Bereits jetzt wird in einigen Bereichen ein Fachkräftemangel diagnostiziert. Hessen erwartet hierbei – bedingt durch die regionale Wirtschaftsstruktur mit einem hohen Anteil an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und einer gleichzeitig vergleichsweise geringen Arbeitslosenquote im Bundesländervergleich größere Probleme, den Fachkräftebedarf zu decken als andere Bundesländer. Zugleich wird sich die Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials nach oben verschieben und sich die Lebensarbeitszeit verlängern, Betriebe werden somit zunehmend auf qualifizierte ältere Beschäftigte angewiesen sein. Aus Sicht der Erwerbspersonen gilt es, nicht nur möglichst vielen Personen durch Weiterbildungsaktivitäten die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, sie muss auch über einen immer längeren Zeitraum erhalten bleiben.

Insgesamt besteht über die Bedeutung von kontinuierlichen Weiterbildungsaktivitäten ein breiter Konsens. Sie sind aus betrieblicher Sicht unerlässlich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, zur Bewältigung des technisch-organisatorischen Wandels und zur Erreichung notwendiger Innovationen und Produktivitätssteigerungen. Aus Sicht der Erwerbspersonen wiederum reicht eine (falls vorhandene) berufliche Erstausbildung angesichts der dynamischen Prozesse in der Arbeitswelt häufig nicht mehr aus, um Beschäftigung und Einkommen langfristig zu sichern. Immer wieder postuliert wird daher die Notwendigkeit lebenslangen Lernens.

Gerade der beruflichen Weiterbildung wird daher von verschiedener Seite eine Schlüsselrolle für die gesamte Wirtschafts- und Sozialpolitik zugesprochen (vgl. Bellmann/Büchel 2001). Die Erkenntnis der besonderen Bedeutung beruflicher Weiterbildung ist nicht neu. Umso erstaunlicher ist die mangelhafte Informationsgrundlage über Art, Umfang und Intensität beruflicher Weiterbildungsformen. Der Weiterbildungsbe- reich ist in Deutschland statistisch nur bruchstückhaft erfasst, die vorhandenen Statistiken sind häufig nicht kompatibel und begriffliche Abgrenzungen heterogen bis diffus (vgl. Bellmann 2003). Begibt man sich von einer internationalen (EU) oder nationalen (Deutschland) auf die regionalisierte Ebene der Bundesländer, wird die Datenlage noch dürftiger. Sind national bzw. international inzwischen zumindest einige Berichtssysteme etabliert wie z.B. der Continual Vocational Training Survey (CVTS, vgl. zu den Ergebnissen Statistisches Bundesamt 2007), das Berichtssystem Weiterbildung (BSW; vgl. Ro-

senblatt, Bilger, 2008) oder im Aufbau wie der Adult Education Survey (AES), stehen Daten und Informationen auf Bundesländerebene in wesentlich geringerem Umfang zur Verfügung.¹

Um (Förder-) Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung optimiert einsetzen und bewerten zu können, bedarf es jedoch einer möglichst detaillierten Informationsgrundlage über Art und Umfang von Weiterbildungsaktivitäten. Hier setzt das vorliegende Projekt an: Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur führte eine vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung geförderte Studie mit dem Ziel durch, eine solche Informationsgrundlage über Art und Umfang betrieblicher Weiterbildung in Hessen zu erhalten. Gleichzeitig sollte ein Konzept zur Etablierung eines „Informationssystems Weiterbildung in Hessen“ erarbeitet werden, welches eine kontinuierliche Berichterstattung über Weiterbildungsaktivitäten in Hessen über einen längeren Zeitraum erlaubt und auch nicht betrieblich finanzierte Weiterbildungsformen berücksichtigt.

Der vorliegende Bericht stellt somit einen ersten Baustein des „Informationssystems Weiterbildung“ dar, der sich auf betriebliche Weiterbildung beschränkt. Hierzu wurde Anfang 2008 eine telefonische Betriebsbefragung bei ca. 2.200 hessischen Unternehmen durchgeführt. Die Ergebnisse sollen künftig im Zeitablauf durch Wiederholungsbefragungen fortgeschrieben und durch Erhebungen über geförderte und nicht-geförderte individuelle Weiterbildung ergänzt werden (siehe Kapitel 7).

Im Folgenden werden zunächst Abgrenzungen und Begriffsdefinitionen vorgenommen. Anschließend wird kurz die Datenlage bezüglich der Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland (bzw. in Teilregionen) referiert. Im empirischen Teil des vorliegenden Berichts wird zunächst die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Hessen anhand der Daten des IAB-Betriebspanels seit dem Jahr 2001 beschrieben. Anschließend erfolgt eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung. Der Bericht schließt mit der Darstellung der künftig geplanten Arbeitsschritte für das geplante Informationssystem Weiterbildung.

2. Zum Begriff der Weiterbildung

Um Weiterbildung begrifflich zu definieren und zu fassen, wird sich an den Grundzügen des deutschen Begriffsverständnisses von Weiterbildung orientiert (vgl. Berichtssystem Weiterbildung 2008) Demnach wird unterschieden zwischen:

- Erstausbildung und Weiterbildung;
- allgemeiner und beruflicher Weiterbildung;

¹ Auf kleinräumiger regionaler Ebene sind teilweise Informationen vorhanden (vgl. z.B. für die Region Rhein-Main: Schmid, Wagner 2006). Daraus lässt sich aber kein geschlossenes Bild für ein Bundesland ableiten.

- Weiterbildung als einer zielgerichteten und organisierten Form des Lernens (Kurse, Lehrgänge, Veranstaltungen etc.) und „informeller Weiterbildung“ (arbeitsplatznahe Formen der Unterweisung, des Selbstlernens etc.).

Weiterbildung gilt demnach als

„Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1970).

Der Begriff des „Lebenslangen Lernens“ geht weit über diesen Weiterbildungsbegriff hinaus. Lernen wird hierbei als

„lebensbegleitendes Konzept zur individuellen Gestaltung der Lebens- und Arbeitschancen dahingehend angesehen. Dass das lernende Individuum seine Lebenszeit hinsichtlich Lern-, Arbeits-, und Freizeit eigenverantwortlich strukturieren und dem Lebenszyklus anpassen kann“ (Zickert 2007).

Internationalen Studien liegen teilweise andere Begrifflichkeiten von Weiterbildung zugrunde, So ist bspw. beim AES nicht Weiterbildung im engeren Sinne sondern jegliches Lernen im Erwachsenenalter (ob formell oder informell, ob allgemein oder beruflich) Untersuchungsgegenstand.

Nach der in Deutschland gängigen Definition werden unter Weiterbildung folgende Lernformen erfasst:

- Formelle berufliche Weiterbildung (Kurse, Lernformen, Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung);
- Informelle berufliche Weiterbildung (arbeitsplatznahe Formen der Unterweisung oder des Selbstlernens, keine Kurse);
- Allgemeine/politische Weiterbildung (Kurse Lernformen, Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung nach spezifischen Themen gegliedert);
- Selbstlernen (Selbstlernen in der Freizeit).

Untersuchungsgegenstand im geplanten Informationssystem Weiterbildung ist die formelle berufliche Weiterbildung, d.h. allgemeine Weiterbildung oder Selbstlernen werden genauso wenig *systematisch* erfasst wie die informelle berufliche Weiterbildung. Dies begründet sich nicht mit einer geringen Bedeutung² dieser Weiterbildungsformen, sondern in erster Linie mit methodischen Problemen bei der Erfassung sämtlicher Weiterbildungsformen sowie den begrenzten Ressourcen des Projekts. Informelle berufliche Weiterbildung im Betrieb bleibt aber nicht völlig ausgeblendet. Das in dieser Unter-

² Rein quantitativ ist sogar das Gegenteil der Fall: Informelle berufliche Lernformen haben eine wesentlich höhere Teilnahmequote als formell-organisierte berufliche Weiterbildung (vgl. BSW IX, 2006).

suchung zugrunde gelegte Kriterium für „weiterbildende Betriebe“ beruht nicht auf der Unterscheidung zwischen formell und informell, sondern setzt an betrieblichen Aufwendungen an: Die Eingangsfrage: „Führte Ihr Betrieb im Jahr 2007 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch?“ wurde erläutert mit dem Hinweis:

„...d.h. wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für solche Maßnahmen ganz oder teilweise übernommen?“.

Unter dem Begriff „informelle betriebliche Weiterbildung“ wird in der Regel eine Vielzahl von Lernformen subsumiert. Diese reichen vom „Lernen durch Ausprobieren, Beobachten“ bis hin zu Supervision am Arbeitsplatz, systematischen Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen (vgl. als Überblick Rosenblatt, Bilger, 2008, S. 17). Sobald also diese Lernformen mit betrieblichen (direkten oder indirekten) Kosten verbunden sind, werden sie im Rahmen dieser Untersuchung auch einbezogen. Lernen durch Beobachten und Ausprobieren, Einweisung bzw. Unterstützung durch Kollegen oder Vorgesetzte – nach BSW die quantitativ bedeutsamsten Formen informeller Weiterbildung – werden dagegen in der Regel nicht erfasst. Hierzu ist u. E. eine andere Methode als die hier angewandte telefonische Betriebsbefragung zu wählen, um eine gewisse Beliebigkeit bei der Selbsteinschätzung der Betriebe (wie z.B. „natürlich findet bei uns Weiterbildung ständig und täglich statt“) zu vermeiden.³ Zusätzlich können die Betriebe die Quantität solcher Aktivitäten häufig selbst nur grob einschätzen, was eine genaue Quantifizierung erschwert.

Auch wenn die Abgrenzungen (formelle – informelle; berufliche – allgemeine Weiterbildung) teilweise schwierig sind, werden sie möglichst beibehalten und versucht, ein möglichst genaues Bild über Art, Umfang und Entwicklung formeller beruflicher Weiterbildung in Hessen zu liefern.

Formelle berufliche Weiterbildung lässt sich wiederum nach dem Träger der Weiterbildungskosten unterteilen in:

- betriebliche Weiterbildung (Betrieb stellt Mitarbeiter für eine Weiterbildungsmaßnahme frei oder führt die Maßnahme selbst durch oder finanziert diese);
- geförderte individuelle Weiterbildung (durch Bundesagentur oder Staat);
- nicht geförderte individuelle Weiterbildung (die Erwerbsperson trägt die Kosten alleine).

³ Erhebungen, die von einem weit gefassten Weiterbildungsbegriff (inklusive aller Formen der informellen Weiterbildung) ausgehen, kommen dann auch häufig zu einer betrieblichen Weiterbildungsquote von nahezu 80-100%. So z.B. die Untersuchung des IW, demnach lag 2004 die betriebliche Weiterbildungsquote in Deutschland bei etwa 85%.

In den ersten beiden Fällen wird die Weiterbildung selbst dann als „betrieblich“ oder „gefördert“ gekennzeichnet, wenn Betrieb oder Staat nur einen Teil der anfallenden Kosten tragen.

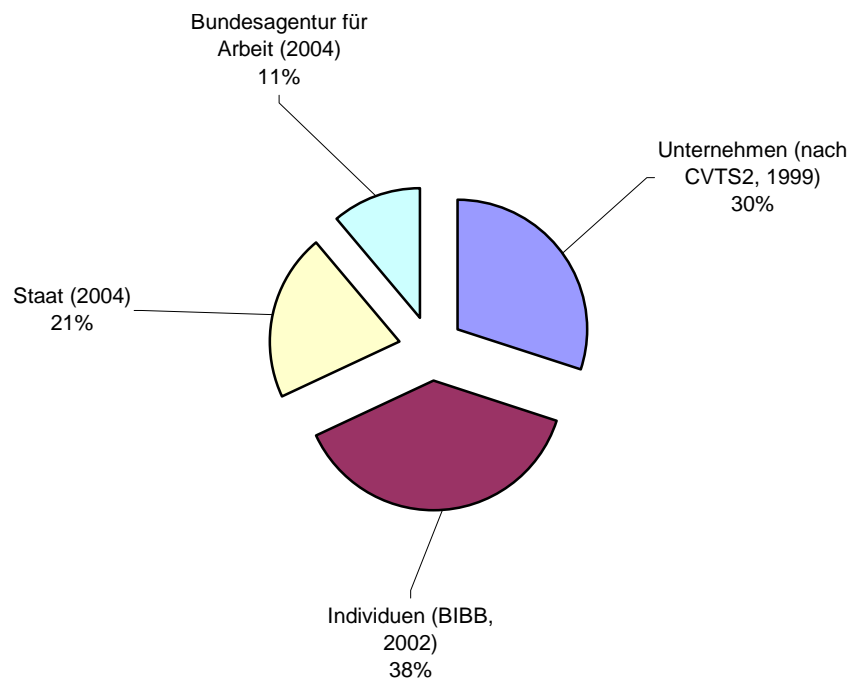
Alle drei „Formen“ beruflicher Weiterbildung sollen durch das Informationssystem Weiterbildung in einem mehrstufigen Verfahren erfasst werden. Das Informationssystem Weiterbildung ist geplant als kontinuierliches Berichtssystem über die gesamte ESF-Förderperiode (2007 bis 2013). Hierbei soll zu Beginn der Förderperiode (2007) eine Art „Nullmessung“ durchgeführt werden, um eine Ausgangsbasis zu erhalten, anhand derer sich Veränderungen messen lassen. Des Weiteren soll es im Zeitablauf Hinweise liefern, ob und in welchen Bereichen (Programmen, Regionen, Zielgruppen) gegebenenfalls nachgesteuert werden sollte. Schließlich erfolgt eine abschließende Messung und Bewertung zum Ende der ESF-Förderperiode.

Der erste (abgeschlossene) Arbeitsschritt betraf hierbei die Erfassung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in Hessen zu Beginn der Förderperiode (2007).

2.1 Zur Bedeutung betrieblicher Weiterbildung

Die besondere Bedeutung von *betrieblichen* Weiterbildungsaktivitäten wird immer wieder hervorgehoben (vgl. Rosenblatt, Bilger, 2008). Diese zu quantifizieren, d.h. den Anteil betrieblicher Weiterbildung an den gesamten Weiterbildungsaktivitäten zu berechnen, ist allerdings mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. (vgl. Moraal, 2007). Beicht u.a. (2005) schätzen die Weiterbildungsinvestitionen von Betrieben auf ca. 30% der Gesamtausgaben für Weiterbildung:

Graphik 1: Verteilung der Gesamtausgaben für Weiterbildung in Deutschland



Quelle: Beicht, Berger, Moraal (2005)

Werden auf betrieblicher Seite die gesamten Personalausfallkosten durch Freistellungen einbezogen⁴, beläuft sich der Anteil der betrieblichen Aufwendungen an allen Weiterbildungskosten sogar auf über 47% (vgl. Moraal, 2007).

Auch der AES hebt die besondere Bedeutung betrieblicher Weiterbildung hervor. Demnach findet Weiterbildung zum großen Teil während der Arbeitszeit oder auf betriebliche Anordnung hin statt:

⁴ In obiger Schätzung wird davon ausgegangen, dass nur 50% der Personalausfallkosten reale Weiterbildungskosten sind.

„Legt man diese zwei Kriterien zugrunde, entfallen 60% aller Weiterbildungsaktivitäten auf „betriebliche Weiterbildung“, 24% sind individuell-berufsbezogene Weiterbildung (außerhalb des Betriebes), 16% sind nicht berufsbezogene Weiterbildung“ (Rosenblatt, Bilger, 2008, S. 5).

Trotz aller möglichen Ungenauigkeiten bei solchen Schätzungen: Festzuhalten bleibt, dass der Betrieb ein zentraler Ort des lebenslangen Lernens ist. Dies gilt umso mehr, wenn neben quantitativen Schätzungen über den Umfang betrieblicher Weiterbildung Wirkungsanalysen einbezogen werden, die versuchen, die tatsächlichen Effekte von Weiterbildungsaktivitäten für die Teilnehmer zu messen. So kommen Pfeiffer u.a. (2007) anhand von Längsschnittdaten des sozioökonomischen Panels (SOEP) zu dem Schluss, dass die positiven Effekte von betrieblich finanzierter Weiterbildung auf die Lohnentwicklung der Teilnehmer oder Beschäftigungssicherheit die Effekte der eigenfinanzierten Weiterbildung deutlich überschreiten. Bei spezifischen Beschäftigungsgruppen wie Älteren oder Geringqualifizierten ergaben sich signifikant positive Effekte sogar nur bei betrieblich finanzierter Weiterbildung, während eigenfinanzierte Weiterbildung hier teilweise keine signifikanten Effekte zeigten.

2.2 Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten - Erklärungsansätze

Ausgehend von der Prämisse, dass Weiterbildungsaktivitäten „auch in einer knowledge based economy aus Sicht der Betriebe keine Selbstverständlichkeit darstellen“ (Bellmann 1998), ist es weder überraschend noch unbekannt, dass sich Quantität und Qualität betrieblich finanzierter Weiterbildung je nach Größe der Betriebe oder sektoreller Zugehörigkeit teilweise erheblich unterscheiden. Weiterhin ist es eine anerkannte Tatsache, dass sich betriebliche Weiterbildung gerade in Deutschland auf relativ wenig Beschäftigte bzw. spezifische Beschäftigungsgruppen konzentriert (vgl. BIBB 2006). Hier besteht somit zum einen eine Selektivität beim Zugang zur Weiterbildung auf betrieblicher Ebene bedingt durch die Eigenschaften des Betriebes (Größe, Branchenzugehörigkeit, etc.), zum anderen auf Ebene der Beschäftigten bedingt durch die individuellen Eigenschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Alter, Qualifikation, Geschlecht etc.).

Die Erklärungsansätze für die Unterschiede bei der grundsätzlichen betrieblichen Entscheidung, sich an Weiterbildung zu beteiligen oder nicht (unabhängig vom Ausmaß bzw. der Intensität der dann angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen), sind vielfältig. Insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe wird hierbei häufig angenommen, sie wären aufgrund von Restriktionen in ihrer Entscheidungsfindung von vorneherein eingeschränkt. Es wird darauf hingewiesen, dass zum einen in solchen Betrieben häufig eine systematische Personalentwicklung fehlt, was das Erkennen von betrieblichem Weiter-

bildungsbedarf erschwert oder unmöglich macht. Zum anderen wären sie – selbst wenn ein Bedarf an Weiterbildung erkannt wird – aufgrund von personellen oder finanziellen Engpässen gar nicht in der Lage, entsprechende Maßnahmen durchzuführen oder zu finanzieren.⁵

Zumeist wird zur Erklärung betrieblicher Beteiligung an Weiterbildung an erster Stelle auf humankapitaltheoretische Ansätze zurückgegriffen. Demnach betrachten Betriebe (und auch Erwerbsspersonen) Investitionen in Humankapital nicht allein als (individuellen) Aufwand, sondern als Vermögensanlage, die in Zukunft zu besseren Erträgen führen (können). Es ist eine Investitionsentscheidung unter Risiko. Dieser Investitionscharakter von Qualifikationen trifft sowohl auf allgemein verwertbare (nicht betriebsgebundene), als auch betriebsspezifische Qualifikationen zu, allerdings gelten für die Finanzierung, Absicherung und Verwertung dieser „Investitionen“ unterschiedliche Nutzenkalküle: Arbeitnehmer sind in erster Linie an allgemein verwertbaren Qualifikationen interessiert, deren Nutzen auch bei einem Betriebswechsel beibehalten bleibt. Für den Betrieb ist die Finanzierung solcher Qualifikationen nach dieser Argumentation nicht sinnvoll, da die Gefahr der Abwanderung besteht, bevor sich die Investition für den Betrieb amortisiert hat. Umgekehrt besteht für den Arbeitnehmer kein Anreiz, sich finanziell an der Bildung von firmenspezifischem Humankapital zu beteiligen, da dieses in anderen Betrieben wertlos ist und entsprechend auch nicht entlohnt wird.

Humankapitaltheoretische Ansätze werden durch transaktionskostentheoretische Überlegungen ergänzt, indem noch das Element der Kontrollierbarkeit der Arbeitsleistung herangezogen und daraus eine Typologie von Beschäftigungsarrangements abgeleitet wird (vom Spot-Markt mit geringer Spezifität des Arbeitsvermögens und einfacher Leistungskontrolle bis zu Formen qualifizierter Teamarbeit (mit hohem betriebsspezifischen Humankapital und erschwerter Leistungskontrolle). Die Anreize für den Betrieb, Weiterbildung anzubieten bzw. zu finanzieren, unterscheiden sich dann je nach Teilarbeitsmarkt (vgl. u. a. Williamson 1985).

An humankapital- bzw. transaktionskostentheoretischen Erklärungen betrieblicher Weiterbildungsaktivität wird die schwer zu operationalisierende Unterscheidung zwischen allgemeinen und betriebsspezifischen Arbeitsvermögen kritisiert. Zugleich wird bezweifelt, ob den beteiligten Akteuren ausreichend Informationen vorliegen, um über die Verwertbarkeit und „Marktgängigkeit“ einzelner Qualifikationselemente entscheiden zu können. Entsprechend wird ihnen eine konsistente Ableitung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten abgesprochen (vgl. Bellmann 1998). Ergänzt werden sie deshalb durch weitere Erklärungsansätze, die an externen Umwelt- und internen Kontextfakto-

⁵ Dies führt dann teilweise soweit, dass Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) im Rahmen betrieblicher Befragungen nicht mehr in das Untersuchungsdesign aufgenommen werden. Dies ist z.B. beim CVTS der Fall, welches nur Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten berücksichtigt.

ren für betriebliche Qualifizierung ansetzen. Hierbei werden in erster Linie technisch-organisatorische Änderungen als bestimmend für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten angesehen. Auch wenn Wechselbeziehungen zwischen Technikeinsatz, Arbeitsorganisation und Weiterbildung bestehen, sind diese keinesfalls deterministischer Natur. Vielmehr bestehen unterschiedliche betriebliche Qualifizierungsstrategien, die zu unterschiedlich hohen Weiterbildungsaufwendungen führen (vgl. Ebenda).

Die theoretischen Erklärungsansätze beruhen weitgehend auf der Erklärung von Anreizsystemen, wonach sich die Individuen unter Einbezug bestimmter Restriktionen (Ressourcenausstattung, beschränkte Rationalität, Informationsasymmetrien) nutzenmaximierend verhalten und demnach Weiterbildung anbieten oder nicht (betriebliche Entscheidungsträger) bzw. an solchen Maßnahmen teilnehmen oder nicht (Beschäftigte). Unzureichende Informationen betreffen hierbei vor allem die Ungewissheit über die künftigen Erträge der Investition in Weiterbildung (Amortisation), die Messbarkeit dieser Investitionserträge (Kontrollierbarkeit der Arbeitsleistung) oder die Feststellung des künftigen Qualifizierungsbedarfs. Dabei wird angenommen, dass sowohl Betriebe als auch Beschäftigte in ausreichendem Maße über das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen informiert sind und keinerlei Zugangsbeschränkungen für den Zugang zum „Weiterbildungsmarkt“ bestehen. Viele Untersuchungen weisen jedoch darauf hin, dass sich in Deutschland der (weitgehend deregulierte) Weiterbildungsmarkt durch mangelnde Transparenz auszeichnet (vgl. z.B. Haak 2003): Gerade kleinere oder mittlere Unternehmen, die zumeist auf externe Weiterbildungsangebote angewiesen sind, haben Probleme passgenaue Qualifizierungsangebote zu finden oder sind mit dem vorhandenen Angebot nicht zufrieden (vgl. Kapitel 5). Erwerbsspersonen sehen sich ohne ausreichende Beratung häufig nicht in der Lage, geeignete Angebote zu filtern oder Förderungshilfen zu realisieren. Die gerade in Deutschland ausgeprägte Konzentration der betrieblich geförderten Weiterbildung auf wenige (qualifizierte) Beschäftigte erschwert die Informationsgewinnung für Bildungsbenachteiligte zusätzlich. Bei einer Analyse der Ursachen für unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligungen und der Aufstellung von Handlungsempfehlungen sind somit - neben der Herausarbeitung von Anreizsystemen – Informationsunvollkommenheiten und Eintrittsbarrieren auf dem Weiterbildungsmarkt mit einzubeziehen.

2.3 Anforderungen an ein empirisches Untersuchungsdesign

Die verschiedenen Erklärungsansätze ermöglichen die Herausarbeitung von Determinanten betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung und damit Erklärungen für die empirisch beobachtbaren Unterschiede in Umfang und Intensität betrieblicher Weiterbildung. Diese unterschiedlichen Ausprägungen gilt es im Rahmen einer empirischen Untersuchung (die das vorliegende Projekt in erster Linie darstellt) zu erfassen. Theoretische

Implikationen liefern hierbei Hinweise, wie ausdifferenziert eine solche empirische Analyse gestaltet sein muss, welche Variablen einbezogen werden müssen und welche von eher untergeordneter Bedeutung sind. Daraus lassen sich Anforderungen an ein empirisches Untersuchungsdesign ableiten: Unterschiedliche Ressourcenausstattung der Betriebe (personeller oder finanzieller Art) implizieren die bereits angesprochene Notwendigkeit zu einer Ausdifferenzierung nach Betriebsgrößenklassen. Der mit sektoral unterschiedlicher Geschwindigkeit ablaufende technologisch-organisatorische Wandel (mit unterschiedlichen Folgen für die Arbeitsanforderungen) bedingt eine Ausdifferenzierung nach Wirtschaftszweigen. Quantität und Qualität des vorhandenen Humankapitals sind regional unterschiedlich verteilt und selbst innerhalb eines Bundeslandes verlaufen die demographischen Entwicklungen (mitsamt seinen Folgen für das Arbeitskräfteangebot) nicht einheitlich, sondern sehr unterschiedlich, was regionale Differenzierungen erfordert. (vgl. Klocke 2007). Die angesprochenen humankapitaltheoretischen Ansätze implizieren, dass Betriebe ihre Qualifizierungsaufwendungen ungleich auf ihre Beschäftigtengruppen verteilen. So besteht aus betrieblicher Sicht ein geringer(er) Anreiz, Ältere in die Weiterbildungsinvestitionen einzubeziehen, allein aufgrund ihrer geringeren (Rest-) Verweildauer im Betrieb und der damit verbundenen Gefahr, dass sich Weiterbildungsinvestitionen nicht mehr amortisieren. Bei Geringqualifizierten besteht wiederum aus Sicht der Betriebe evtl. kein Interesse an einer längerfristigen Arbeitsbeziehung, da die zugehörigen Tätigkeitsbereiche häufig wegrationalisiert oder ausgelagert werden oder diese Beschäftigtengruppe im Bedarfsfall relativ leicht auszuwechseln ist etc.

Ausdifferenzierungen bei der Erhebung betrieblicher Weiterbildung sind also nötig. Zugleich machen immer feinere Unterscheidungen empirisch fundierte Untersuchungen unmöglich (bzw. exorbitant aufwendig und teuer), da die Fallzahl immer weiter erhöht werden muss, um repräsentative Aussagen zu gewährleisten und die Informationsgewinnung (auch für die Befragten) immer aufwendiger wird. Es ist somit vorab zu entscheiden, wann weitere Differenzierungen unter vertretbaren Kosten einen Erkenntnisgewinn erwarten lassen oder wann eine Aggregation zulässig erscheint.

Neben den angesprochenen theoretischen Erklärungsansätzen liefern die dem Projekt zugrunde liegende Orientierung an zielgruppenspezifischen Förderprogrammen Hinweise für die vorzunehmende Ausdifferenzierung der Betriebsbefragung. Des Weiteren sollte sich eine solche Befragung an bereits bestehenden Datenquellen orientieren, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

Anhand dieser Überlegungen sollte es mittels des Informationssystems Weiterbildung möglich sein, differenzierte Aussagen über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten nach

- Regionen (Hessen insgesamt und die drei Regierungsbezirke in Hessen; weitere regionale Differenzierungen sollen im Projektverlauf folgen);

- Branchen (6 Branchen werden unterschieden, orientiert an der Systematik des IAB-Betriebspanels Hessen);
- Betriebsgrößenklassen (4 Betriebsgrößenklassen, wiederum orientiert an der IAB-Betriebspanelsystematik. Die aus Förderprogrammperspektive wichtige Gruppe der „kleinen und mittleren Unternehmen“ (KMUs) lässt sich hierbei aus den ersten 3 Betriebsgrößengruppen aggregieren).⁶

Des Weiteren sind Teilnehmer bzw. Nicht-Teilnehmer an Weiterbildungsaktivitäten differenziert nach

- Alter (drei Altersgruppen, Jüngere bis 45, 45 bis 55-jährige , älter als 55 Jahre);
- Geschlecht;
- Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigte;
- Qualifikation (An- und ungelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Beschäftigte mit Berufsabschluss oder entsprechender Berufserfahrung, Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss. Tätige Inhaber bzw. Geschäftsführung werden teilweise extra ausgewiesen)

zu erfassen.

⁶ Zur genauen Spezifizierung der Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 4.3.

3. Bestehende Datengrundlage zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

Zunächst ist zu prüfen, ob und inwieweit bereits entsprechende Informationen durch andere Untersuchungen zur Verfügung stehen. Daten zu Art und Umfang betrieblicher Weiterbildung werden in Deutschland in regelmäßiger und repräsentativer Form im Wesentlichen durch drei Betriebsbefragungen erhoben⁷: Zum einen durch die europäische Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS – Continual Vocational Training Survey), einer europaweiten Betriebsbefragung in 27 Ländern, die in den Jahren 1994, 2000 und 2006 durchgeführt wurde.⁸ In Deutschland wurden hierbei in der letzten Welle ca. 10.000 Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten befragt, wobei etwa 2.850 für die Auswertung berücksichtigt werden konnten. Zum zweiten die Befragung des Institut für Wirtschaft (IW) in Köln, die auf etwas über 2.000 auswertbarer Fragebögen basiert. Die fünfte und jüngste Erhebung stammt hierbei aus dem Jahr 2004. Und zum Dritten das IAB-Betriebspanel, eine jährliche mündliche Befragung bei ca. 16.000 Betrieben in Deutschland. Im Gegensatz zu den anderen Erhebungen ist dies keine spezifische „Weiterbildungserhebung“, vielmehr ist Weiterbildung nur ein Themenkomplex von vielen, der bislang zweijährig abgefragt wurde und künftig jährlich abgefragt wird.

Dem vorliegenden Projekt liegen Informationsbedarfe auf *Bundesländerebene* zugrunde. Wird dieses Kriterium angelegt, liefert nur das IAB-Betriebspanel entsprechend regionalisierte Daten und Informationen, sowohl die IW-Erhebung als auch der CVTS erlauben keine Differenzierung auf dieser Ebene. Ergebnisse dieser Untersuchungen werden daher im Folgenden nur kurz angeschnitten, während anhand der Daten aus dem IAB-Betriebspanel die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Hessen seit dem Jahr 2001 nachvollzogen wird.

3.1 Betriebsbefragung des Instituts für Wirtschaft

Die Erhebungen des Kölner Instituts für Wirtschaft konzentrieren sich neben der Erfassung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung vor allem auf die Analyse von Umfang und Kosten der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Werner, 2006). Zugrunde gelegt wird ein weiter Weiterbildungsbegriff, der neben den formalorganisierten Weiterbildungsmaßnahmen auch informelle Lernprozesse einbezieht. Entsprechend hoch ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe, er lag nach der letzten Befragung 2004 in Deutschland bei 84,4%. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die

⁷ Natürlich werden auch im Rahmen von Erwerbspersonenbefragungen wie dem Berichtssystem Weiterbildung Informationen über betrieblich geförderte Weiterbildung erhoben. Hieraus lassen sich aber keine Rückschlüsse über den weiterbildenden Betrieb ziehen.

⁸ Dabei bezogen sich die erhobenen Daten auf das jeweilige Vorjahr, also 1993, 1999 und 2005

Weiterbildungsbeteiligung weiter an und erreichte bei Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern über 93%. Sektorale Differenzen sind gering ausgeprägt, tendenziell ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach dieser Erhebung im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe etwas höher als in den Dienstleistungssektoren.

Bei den Formen betrieblicher Weiterbildung dominieren arbeitsplatznahe und selbst gesteuerte Lernformen deutlich vor externen oder internen Lehrveranstaltungen. Gemessen an dem (geschätzten) aufgebrachten Stundenvolumen ist das Lernen in der Arbeitssituation die bedeutsamste Form der betrieblichen Weiterbildung. Über 53% des gesamten (in Stunden gemessenen) Weiterbildungsvolumens fällt auf diese Lernform (vgl. Ebenda).

Die (direkten und indirekten) Kosten pro Mitarbeiter und Jahr für betriebliche Weiterbildung schätzt das IW auf 1072 Euro, wobei auf das Lernen in der Arbeitssituation - trotz des hohen Anteils am gesamten Weiterbildungsvolumen – nur etwa 20% der Kosten entfallen. Insgesamt beziffert das IW die betrieblichen Weiterbildungskosten für das Jahr 2004 in Deutschland auf rund 26,8 Milliarden Euro. Im Vergleich zu 2001 sind demnach die Kosten pro Mitarbeiter um 23,5% gestiegen. Begründet wird dies mit einer stark erhöhten Zahl an Teilnehmerstunden je Mitarbeiter (erhöhte Weiterbildungsinintensität), aber auch mit einer höheren Teilnehmerzahl.

Insgesamt ist die Erhebung des IW für die hier definierten Zwecke nur sehr eingeschränkt nutzbar. Eine bundesländerspezifische Analyse ist aufgrund der Fallzahlen nicht möglich. Denkbar wäre es, die dort erhobenen Daten als Referenzgröße zu nutzen, um Entwicklungen in Hessen besser einordnen zu können. Dagegen spricht aber die andere inhaltliche Fokussierung der IW-Erhebung. Eine Ausdifferenzierung der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen (Qualifikation, Geschlecht, Alter etc.) ist mittels der IW-Daten z.B. genauso wenig möglich wie Aussagen über KMU etc.

3.2 Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Auch beim CVTS ist eine Differenzierung der Ergebnisse auf Bundesländerebene nicht möglich. Des Weiteren werden Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten nicht berücksichtigt, was die Nutzbarkeit der Ergebnisse für das Informationssystem Weiterbildung weiter einschränkt. Allerdings liefert die Untersuchung wichtige Hinweise für grundlegende Tendenzen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland, die ähnlich auch in Hessen zu erwarten sind.

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse würde den Rahmen des vorliegenden Berichts sprengen, sie bleibt daher im Wesentlichen auf die Beschreibung der Grund-

charakteristika der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im europäischen Kontext beschränkt.

Der beim CVTS zugrunde gelegte Weiterbildungsbegriff umfasst „vorausgeplantes, organisiertes Lernen, vollkommen oder teilweise von den Unternehmen finanziert“ (Behringer u. a. 2008, S. 9). Hierunter fallen auch „andere Formen“ der betrieblichen Weiterbildung wie arbeitsplatznahe Qualifizierung, selbstgesteuertes Lernen oder der Besuch von Fachtagungen oder Informationsveranstaltungen. Erhoben werden sowohl die Anteile der Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten (differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen) als auch Angaben zur Teilnehmerstruktur, Art und Umfang der angebotenen Weiterbildung, Kosten der Weiterbildung etc.

Laut CVTS lag die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland 2005 bei 69% (und damit 6 Prozentpunkte niedriger als noch 1999). Wird lediglich die „klassische“ Form der Weiterbildung betrachtet (Kurse, Seminare) reduziert sich dieser Wert auf etwa 54% aller Unternehmen (vgl. Schmidt 2007). Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland damit einen Platz im Mittelfeld ein.

Analog zur IW-Untersuchung steigt die Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße an, im Gegensatz zu den IW-Ergebnissen sind hier jedoch auch erhebliche Unterschiede in der sektoralen Weiterbildungsbeteiligung beobachtbar. So reicht die branchenspezifische Weiterbildungsbeteiligung von 52% (Gastgewerbe) bis hin zu fast 100% bei Kreditinstituten und dem Versicherungsgewerbe (vgl. Ebenda, S.705).

Was die Weiterbildungsformen betrifft, ging der Anteil der Betriebe, der klassische Weiterbildung in Form von Kursen anbot, in Deutschland zwischen 1999 und 2005 deutlich zurück (- 13 Prozentpunkte). Dieser Rückgang impliziert jedoch nicht, dass hierfür andere Formen der Weiterbildung (absolut) an Bedeutung gewonnen hätten. Der Anteil der Betriebe, der informelle Weiterbildung anbot, ging im gleichen Zeitraum ebenfalls zurück, und zwar um 6 Prozentpunkte. Einen absoluten Anstieg in der Bedeutung dieser Weiterbildungsformen – wie häufig postuliert - lässt sich durch die CVTS-Untersuchung nicht ableiten; sie haben allenfalls an relativer Bedeutung gewonnen, da die klassischen Weiterbildungsangebote noch stärker zurückgegangen sind.

Bezüglich der Teilnahmequote (also der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten) ist 2005 im Vergleich zu 1999 ebenfalls eine rückläufige Entwicklung beobachtbar. Laut CVTS lag die Teilnahmequote 2005 bei 30% und damit um 2 Prozentpunkte unter der von 1999 (vgl. Behringer u. a 2008). Allerdings ist die Teilnahmequote in *weiterbildenden Betrieben* in diesem Zeitraum angestiegen (von 36% auf 39%).

Der CVTS bestätigt geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung. Demnach lag die Teilnahmequote 2005 bei Männern bei 32%, bei Frauen hingegen nur bei 27%. Diese Unterschiede werden allerdings fast ausschließlich durch Großbetriebe verursacht, in kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten bestehen nahezu keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Ältere sind in der betrieblichen Weiterbildung ebenfalls unterrepräsentiert. Der CVTS unterteilt die Beschäftigten in drei Altersgruppen (unter 25 Jahre, 25 bis 54 Jahre und 55 und älter), betriebliche Weiterbildungsangebote konzentrieren sich dabei auf die mittlere Altersgruppe der 25 bis 54-jährigen. Die Teilnahmequote lag hier bei 32%, bei den unter 25-jährigen bei 25% und bei den Ältern bei nur noch 21% (vgl. Ebenda, S. 13).

Im europäischen Vergleich zeichnet sich die betriebliche Weiterbildung in Deutschland laut CVTS dadurch aus, dass:

- die Weiterbildungsbeteiligung deutscher Unternehmen vergleichsweise hoch ist;
- dafür die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten, relativ niedrig ist;
- sich die betriebliche Weiterbildung auf wenige Beschäftigtengruppen konzentriert (Selektivität);
- die Weiterbildungen relativ kurz sind und häufig nur ad-hoc Anpassungsmaßnahmen darstellen (keine strategische Planung);
- die direkten Aufwendungen der Betriebe für Weiterbildung vergleichsweise niedrig sind;
- der Anteil zertifizierter (und damit allgemein nutzbarer) Weiterbildungsmaßnahmen nur unterdurchschnittlich hoch ist.

Des Weiteren wird betont, dass der gesamte Weiterbildungsbereich in Deutschland institutionell segmentiert ist, d.h. eine Verzahnung zwischen den einzelnen Weiterbildungsbereichen (betrieblich, gefördert, individuell) besteht nicht. Hierunter leiden Koordination, Verantwortung und Nachhaltigkeit von Weiterbildungsaktivitäten.⁹

⁹ Diese institutionell Segmentierung schlägt sich nicht zuletzt in der eingangs als unzureichend bemängelten Datenlage über Bestand und Entwicklung von Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland nieder.

3.3 Die Entwicklung betrieblicher Weiterbildung in Hessen – Analyse anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2001 bis 2007

Das IAB-Betriebspanel ist - bezogen auf die hier interessierende Thematik - die einzige regelmäßige Betriebsbefragung, die sich auch auf Bundesländerebene auswerten lässt. In Hessen werden hierbei jährlich etwa 1.000 Betriebe befragt, dies ist ausreichend, um repräsentative Aussagen auch differenziert nach Betriebsgrößenklassen oder Branchen treffen zu können. Wie oben beschrieben ist dies keine explizite Befragung zur betrieblichen Weiterbildung, sondern Weiterbildung stellt nur ein Modul von vielen dar und wurde bislang alle 2 Jahre mit in die Befragung aufgenommen. Die zur Auswertung auf Ebene des Bundeslandes Hessen notwendige Aufstockung der Fallzahlen wurde seit 2001 realisiert und vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Es liegen somit bundeslandspezifische Informationen zur betrieblichen Weiterbildung für die Jahre 2001, 2003, 2005 und 2007 vor. Die Daten zur Weiterbildung beziehen sich dabei jeweils nur auf das erste Halbjahr des entsprechenden Jahres.

Der Panelcharakter der Erhebung, d.h. die regelmäßige Befragung möglichst der gleichen Betriebe, erlaubt u. a. Längsschnittanalysen auf betriebsindividueller Ebene. Für jeden Betrieb kann nachgezeichnet werden, ob und über welchen Zeitraum er sich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt, wann er gegebenenfalls sein Engagement unterbricht oder einstellt etc. Des Weiteren werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels eine Vielzahl betrieblicher Determinanten der Beschäftigung erhoben (Daten zur Ausbildung, zum Innovationsverhalten, zur Geschäftslage, zur Personalstruktur und –entwicklung etc.), die sich mit dem Modul „Weiterbildung“ korrelieren lassen. Durch die Anwendung multivariater Methoden lassen sich hiermit Determinanten betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung herausarbeiten.

Längsschnitt- oder multivariate Analysen werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht vorgenommen, hier sollen nur die Entwicklungen im Bereich betrieblicher Weiterbildung in Hessen nachgezeichnet werden. Es ist im Rahmen des Informationssystems Weiterbildung aber geplant, solche Analysen im Jahr 2010 vorzunehmen. Ab 2008 wird Weiterbildung im IAB-Betriebspanel jährlich erhoben, so dass dann (insbesondere für Längsschnittanalysen) mehr Datenpunkte berücksichtigt und auch längerfristige Entwicklungen nachgezeichnet werden können.

Die Definition betrieblicher Weiterbildung im IAB-Betriebspanel entspricht der im Informationssystem Weiterbildung, d.h. es wird auch hier an dem betrieblichen Kostenaspekt angesetzt (Finanzierung/Durchführung von Weiterbildung oder Freistellung für Weiterbildung). Auch im IAB-Betriebspanel werden damit schwerpunktmäßig Betriebe erfasst, die formelle Weiterbildung fördern. Betriebe, in denen es ausschließlich infor-

melle Arten von Weiterbildung gibt, werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht als „weiterbildungsaktiv“ berücksichtigt.

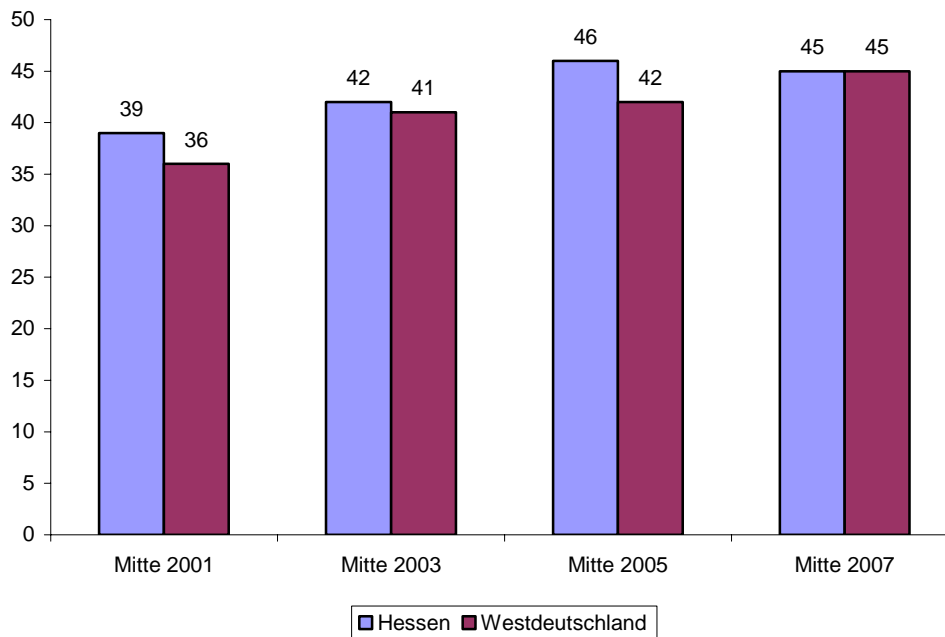
Damit ist eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel und aus den Befragungen im Rahmen des Informationssystems gewährleistet. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse aus den Wellen des IAB-Betriebspanels 2001 bis 2007 präsentiert. Bei der Auswahl der Indikatoren wird sich dabei an den Informationsbedarfen und Vorgaben des Informationssystems Weiterbildung in Hessen orientiert (vgl. Kapitel 2).

3.3.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007

Die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe ist zwischen 2001 und 2005 kontinuierlich von 39% auf 46% angestiegen. Sie lag dabei immer über dem westdeutschen Durchschnitt. Zwischen 2005 und 2007 ist allerdings ein leichter Rückgang der betrieblichen Beteiligung in Hessen feststellbar, während sie in Westdeutschland weiter anstieg. In Hessen hat der wirtschaftliche Aufschwung scheinbar zu keiner Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung geführt. Dies könnte u. a. daran liegen, dass konjunkturelle Aufschwungsphasen die hessischen Betriebe vor besondere zeitorganisatorische Probleme (Freistellung etc.) stellen und hierdurch Weiterbildung gehemmt wird. Untersuchungen weisen darauf hin, dass Betriebe es begrüßen, wenn Weiterbildung in auftragsschwachen Zeiten stattfinden würde (vgl. Flüter-Hoffmann u. a. 2003).

Mit dem konjunkturellen Aufschwung 2007 verbunden war auch ein erhöhter Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, der in Teilbereichen nicht mehr vollständig zu decken war. Auch dies führte (zumindest kurzfristig) nicht zu einer erhöhten betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung.

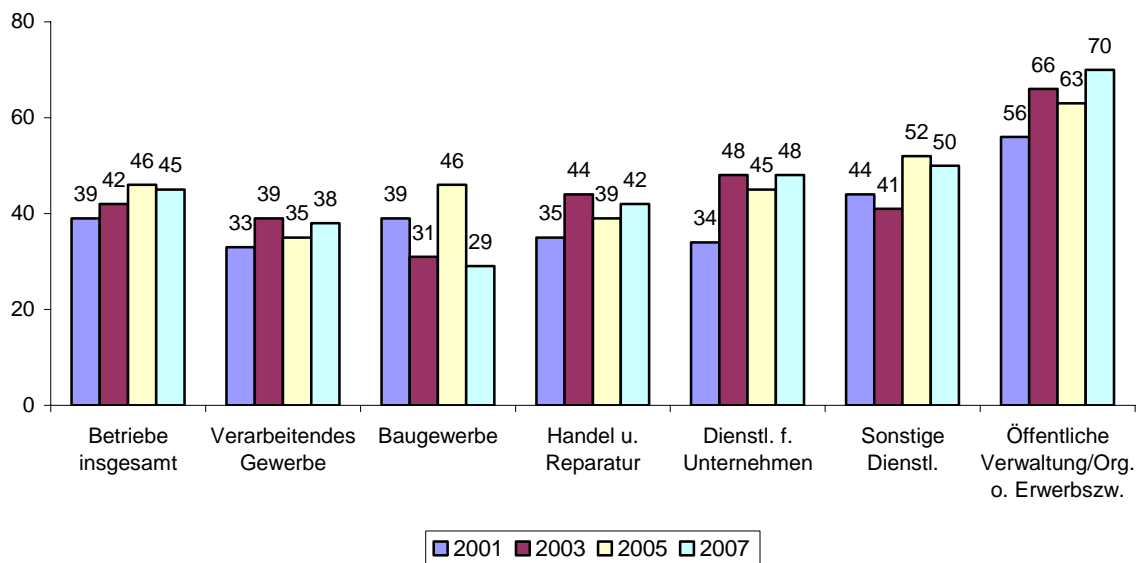
Graphik 2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB Betriebspanel

Differenziert nach Wirtschaftszweigen ist festzuhalten, dass in Hessen der öffentliche Sektor 2007 die mit Abstand höchste Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen hatte. Es folgen die Sonstigen und Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur. Deutlich unterdurchschnittlich ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Des Weiteren zeigt sich, dass der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2005 und 2007 nicht einheitlich verlief. Der öffentliche Sektor hatte einen weiteren Anstieg zu verzeichnen, gleiches gilt für die Dienstleistungen für Unternehmen, den Bereich Handel und Reparatur, sowie das Verarbeitende Gewerbe. Negative Entwicklungen zeigten sich bei den Sonstigen Dienstleistungen sowie insbesondere im Baugewerbe.

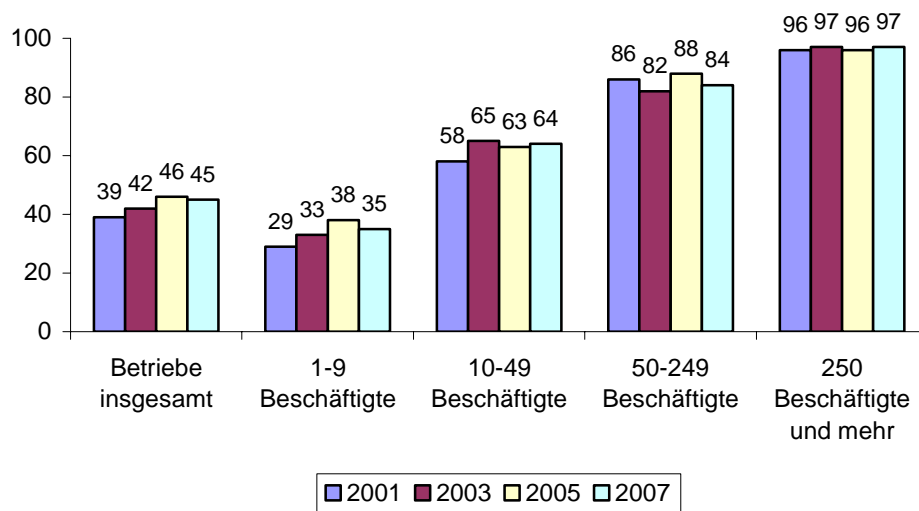
Graphik 3: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: IAB Betriebspanel

Die durch andere Untersuchungen hervorgehobenen großen Unterschiede bei der betrieblichen Weiterbildung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße werden auch für Hessen bestätigt. Die Spannweite reicht hier von 35% (Kleinstbetriebe) bis zu 97 % bei Großbetrieben. Zwischen 2005 und 2007 zurückgegangen ist vor allem die Beteiligung von Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten sowie von mittelgroßen Betrieben (50-249 Beschäftigte). Großbetriebe zeichnen sich über die Jahre hinweg durch eine weitgehende Konstanz in der Weiterbildungsbeteiligung aus.

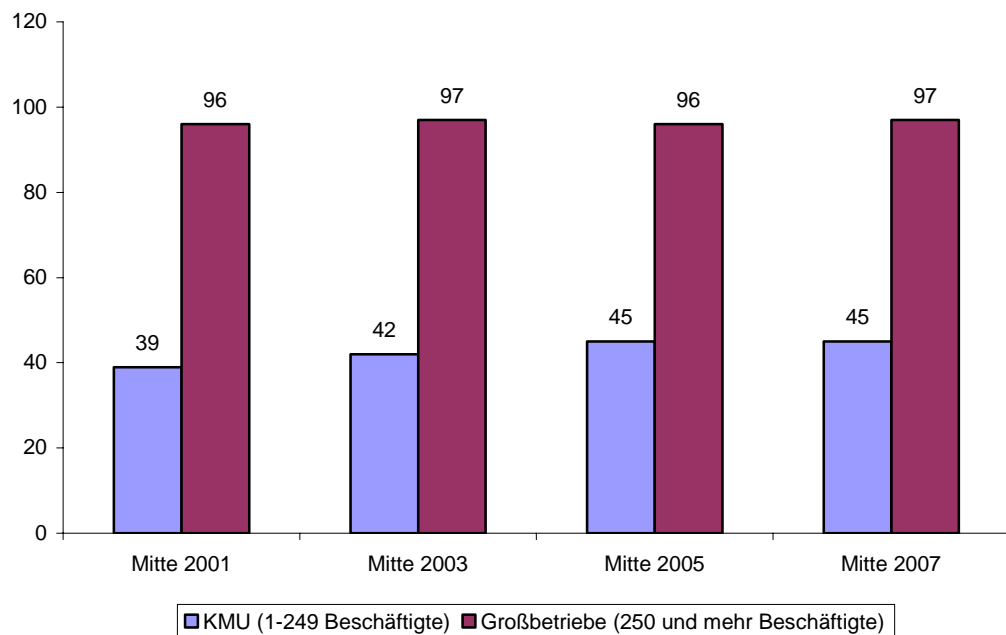
Graphik 4: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB Betriebspanel

Aus Förderprogrammperspektive ist die Beteiligung von kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) interessant. Da sie den Großteil aller hessischen Betriebe darstellen (99%) überrascht nicht, dass die Werte für die KMU mit den oben aufgeführten Werten für alle Betriebe nahezu identisch sind. Die folgende Graphik zeigt noch mal den Abstand zu den Großbetrieben. Gleichzeitig wird deutlich, dass die zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen vorhandenen Unterschiede durch eine Aggregation zu KMU verwischt werden. Diese Einteilung erscheint zu grob, um Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung aufdecken zu können.

Graphik 5: Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2001 bis 2007, Vergleich kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Großbetriebe



Quelle: IAB Betriebspanel

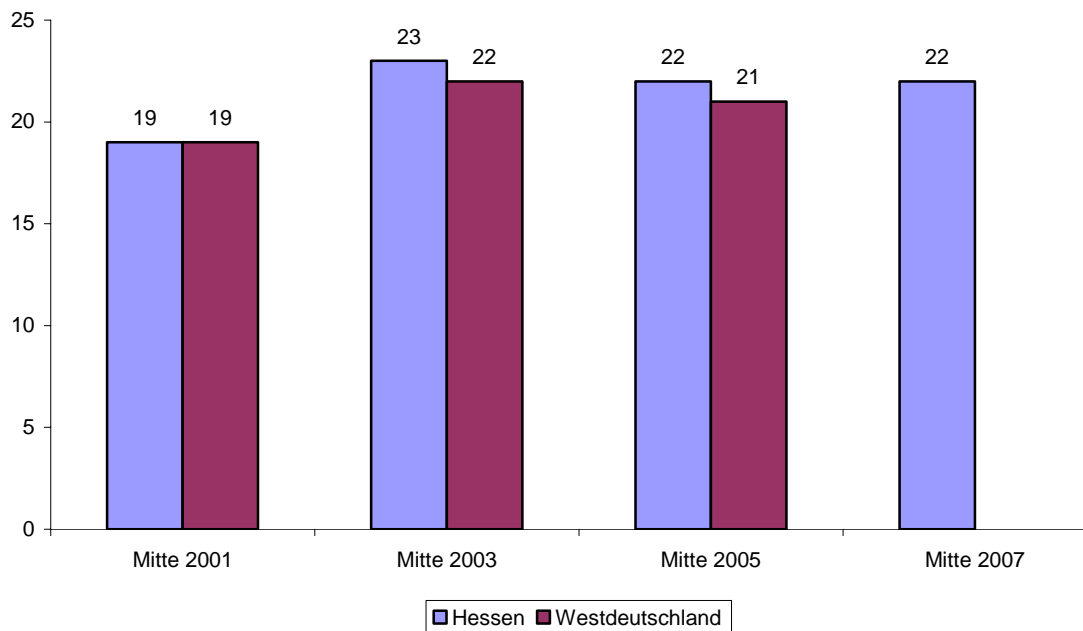
3.3.2 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung

Werden nicht die Betriebe, sondern die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivitäten betrachtet, zeigt sich, dass die Weiterbildungsquoten¹⁰ weitgehend stagnieren. Dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen.

Des Weiteren wird deutlich, dass eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nicht zwingend mit einer erhöhten Weiterbildungsintensität einhergehen muss. In Hessen wird dies für das Jahr 2005 augenscheinlich. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe hatte mit 46% den höchsten Wert im betrachteten Zeitraum, die Intensität der Weiterbildung (gemessen als Weiterbildungsquote) lag aber niedriger als 2003 oder 2007.

¹⁰ Unter Weiterbildungsquote wird im Folgenden immer der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten (bzw. einer Beschäftigtengruppe) an den Gesamtbeschäftigten (bzw. an der Gesamtheit einer Beschäftigtengruppe) verstanden. Der Begriff „Weiterbildungsquote“ bezieht sich also immer auf Personen und nicht auf den Anteil weiterbildender Betriebe.

Graphik 6: Weiterbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2007, Angaben in Prozent aller Beschäftigten*



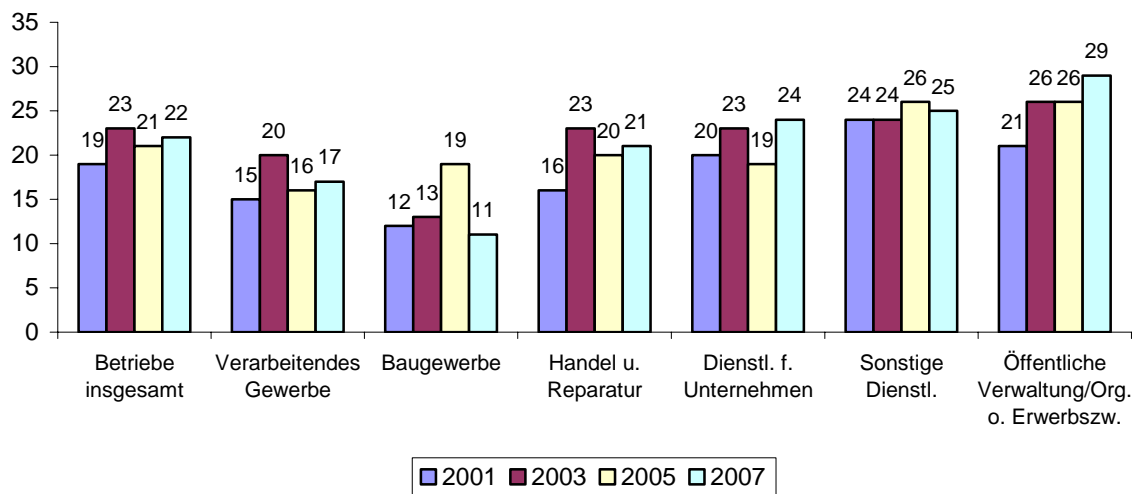
*2007 liegen für Westdeutschland noch keine Daten vor

Quelle: IAB Betriebspanel

Sektoral zeigen sich in Hessen erhebliche Unterschiede in den geförderten Beschäftigtenanteilen. Im Baugewerbe nehmen nur 11% der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, im öffentlichen Sektor sind es 29%.

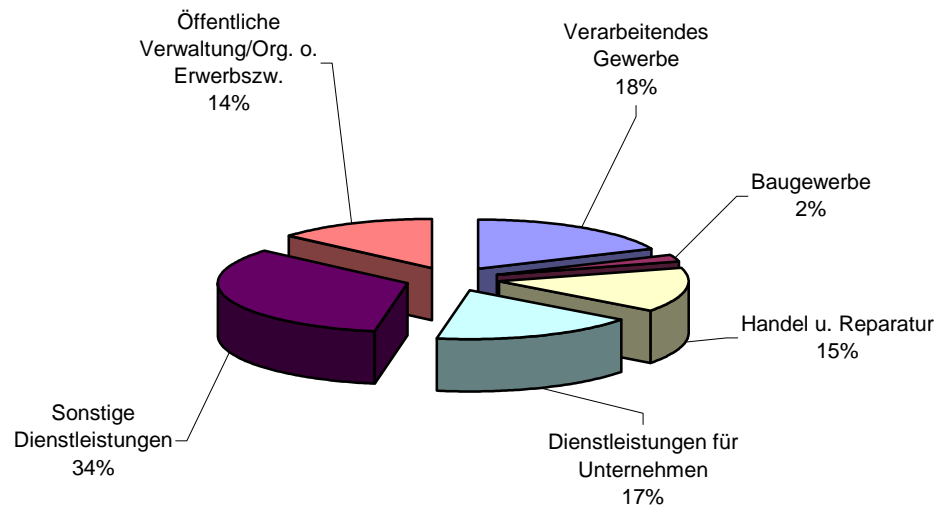
Neben der Öffentlichen Verwaltung werden noch in den Dienstleistungsbranchen überdurchschnittlich viele Personen durch betriebliche Weiterbildung gefördert. In absoluten Zahlen gemessen kommt dabei dem Wirtschaftszweig „Sonstige Dienstleistungen“ besondere Bedeutung zu: Hier arbeiten etwa 34% aller 2007 weitergebildeten Personen.

Graphik 7: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im jeweiligen Wirtschaftszweig



Quelle: IAB Betriebspanel

Graphik 8: Verteilung der weitergebildeten Beschäftigten 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Weitergebildeten



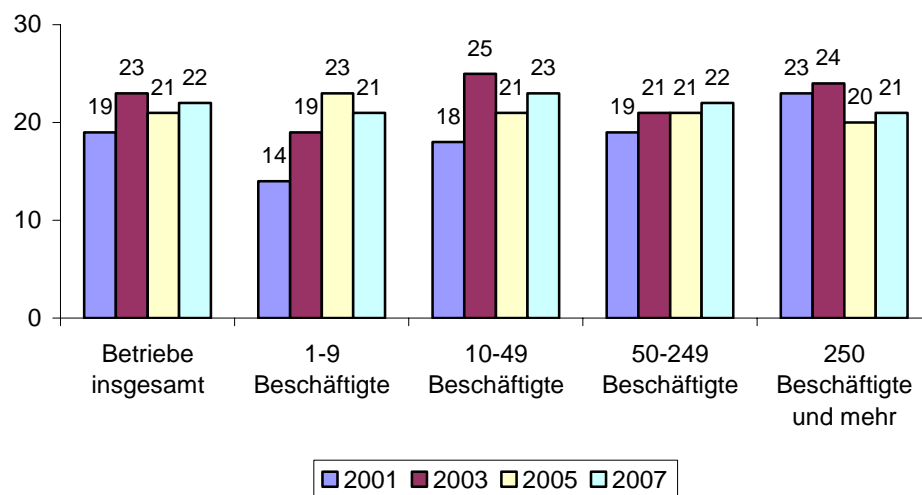
Quelle: IAB Betriebspanel

Während der Anteil der weiterbildenden Betriebe nach Betriebsgrößenklassen differenziert stark schwankte (vgl. Graphik 4), ist dies bei der Betrachtung der Weiterbildungsquote nur noch bedingt der Fall. 2007 lag die Weiterbildungsquote von Kleinbetrieben genauso hoch wie die von Großbetrieben (bei 21%) und nur ein Prozent unter dem Durchschnittswert für ganz Hessen. Da in den Großbetrieben weitaus mehr Beschäftigte arbeiten als in Kleinbetrieben, werden dort absolut betrachtet mehr Personen wei-

tergebildet. Dennoch bleibt festzuhalten, dass etwa 17,5% aller weitergebildeten Beschäftigten in Hessen in Kleinstbetrieben tätig sind (siehe Graphik 10). Diese von vorneherein aus der Analyse auszuschließen (wie z.B. beim CVTS), erscheint nicht gerechtfertigt.

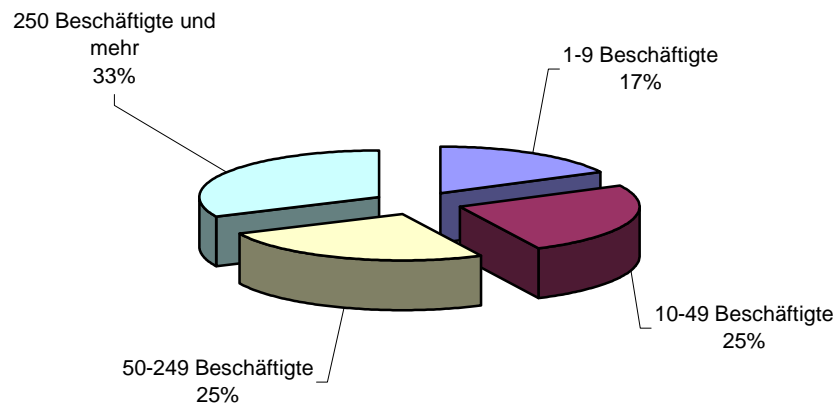
Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Größe der Betriebe einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb überhaupt Weiterbildung fördert oder nicht. Bezogen auf die Intensität der Weiterbildung hat sie dagegen keinen nennenswerten Einfluss.

Graphik 9: Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB Betriebspanel

Graphik 10: Verteilung der weitergebildeten Beschäftigten 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Weitergebildeten



Quelle: IAB Betriebspanel

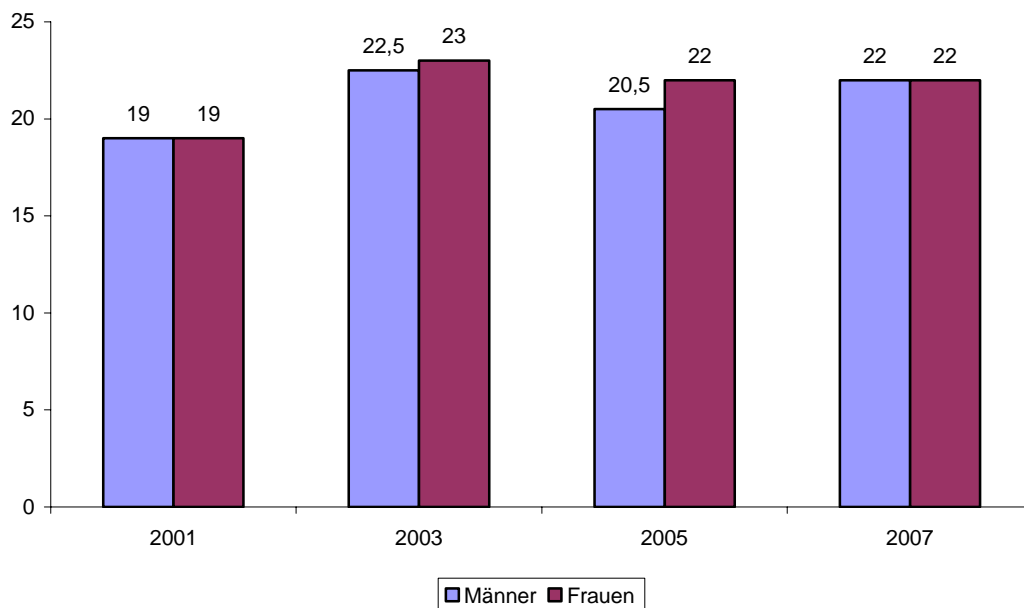
3.3.3 Weiterbildungsquoten nach Geschlecht

Personenbezogene Weiterbildungsbefragungen (wie z.B. das BSW, vgl. BSW 2006)¹¹ aber auch der CVTS kommen zu dem Schluss, dass Frauen nur in unterdurchschnittlichem Maß an Weiterbildung partizipieren (vgl. BIBB 2006).

Diese Ergebnisse werden für die betriebliche Weiterbildung laut IAB-Betriebspanel für Hessen nicht bestätigt. Die Weiterbildungsquoten differieren nach Geschlecht nur geringfügig, tendenziell beteiligen sich Frauen sogar etwas häufiger an Weiterbildung als Männer. Dies gilt für Hessen und Westdeutschland gleichermaßen (vgl. Bellmann 2006). Nach der aktuellen IAB-Befragung 2007 bestehen in Hessen keine Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung.

¹¹ Dort werden allerdings auch individuelle und geförderte Weiterbildung erfasst.

Graphik 11: Weiterbildungsquoten in Hessen 2001 bis 2007 nach Geschlecht, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten



Quelle: IAB Betriebspanel

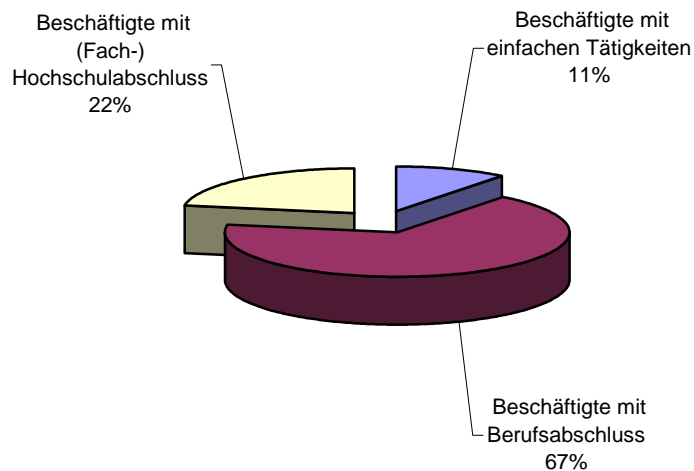
3.3.4 Weiterbildungsquoten nach Qualifikation

Es ist eine bekannte und empirisch bestätigte Tatsache, dass sich betriebliche Weiterbildung auf höher qualifizierte Beschäftigte konzentriert. Demnach führt betriebliche Weiterbildung nicht zu einer Angleichung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus, sondern verstärkt diese Unterschiede (vgl. Bellmann 2006).

Dies wird durch das IAB-Betriebspanel auch für Hessen bestätigt. Im IAB-Betriebspanel wird grundsätzlich nach Beschäftigten für einfache Tätigkeiten und Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten unterschieden. Wesentliches Merkmal der ersten Gruppe ist, dass die Tätigkeiten keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Die zweite Gruppe wird nochmals differenziert in Personen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung vorweisen können und solche, die ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium abgeschlossen haben. Damit werden 3 Qualifikationsgruppen unterschieden, wobei zusätzlich noch tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen ausweisbar sind.

Nach den Ergebnissen 2007 waren über 2/3 aller Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung in Hessen Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Weitere 22% der Teilnehmer hatten einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss und nur 11% waren Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

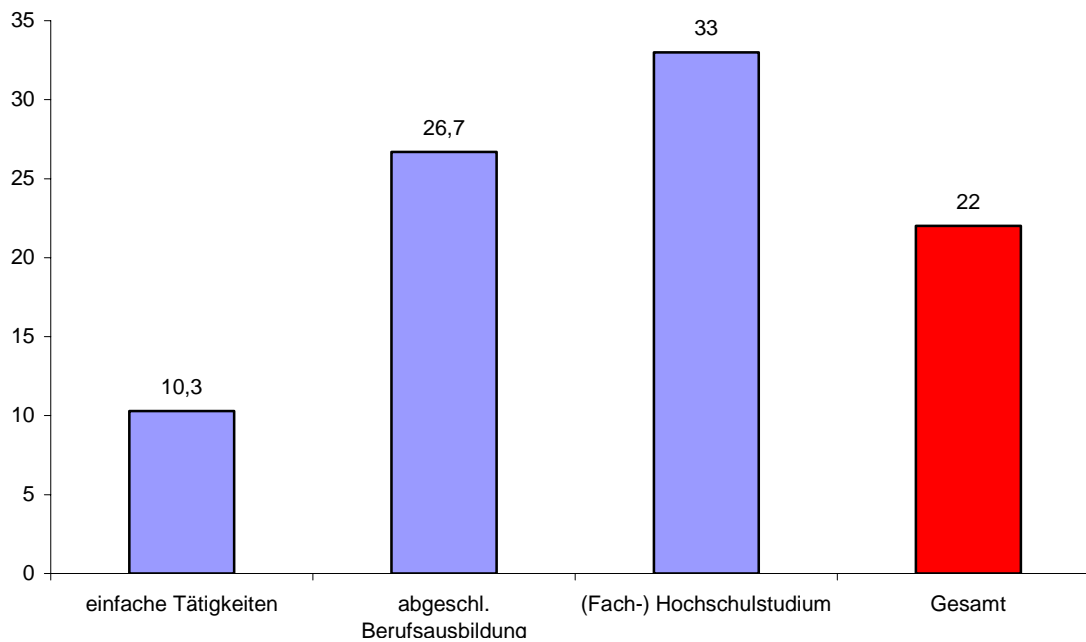
Graphik 12: Verteilung der weitergebildeten Beschäftigten in Hessen 2007 nach Qualifikation, Angaben in Prozent aller Weiterbildungsteilnehmer/innen



Quelle: IAB Betriebspanel

Die Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung stellen allerdings auch die quantitativ größte Beschäftigtengruppe dar (etwa 53% aller Beschäftigten). Um Aussagen über die Selektivität betrieblicher Weiterbildung treffen zu können, ist also die qualifikationsspezifische Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Weitergebildeten an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Gruppe, heranzuziehen. Die Weiterbildungsquote bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten lag 2007 bei nur 10,3% und damit deutlich unter der durchschnittlichen Quote von 22%. Nur etwa jeder zehnte Geringqualifizierte nahm demnach im ersten Halbjahr 2007 an betrieblicher Weiterbildung teil. Die Weiterbildungsquote steigt mit zunehmender Qualifikation an und betrug bei den (Fach-) Hochschulabsolventen 33%.

Graphik 13: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Qualifikationsgruppen



Quelle: IAB Betriebspanel

Bis zum Jahr 2005 wurde im IAB-Betriebspanel eine andere Qualifikationseinteilung vorgenommen, die auf eine durchgängige Differenzierung nach abgeschlossener Lehre – Studium verzichtete und dafür die Stellung im Beruf mit einbezog (Arbeiter, Angestellte). Bis dahin wurden unterschieden:

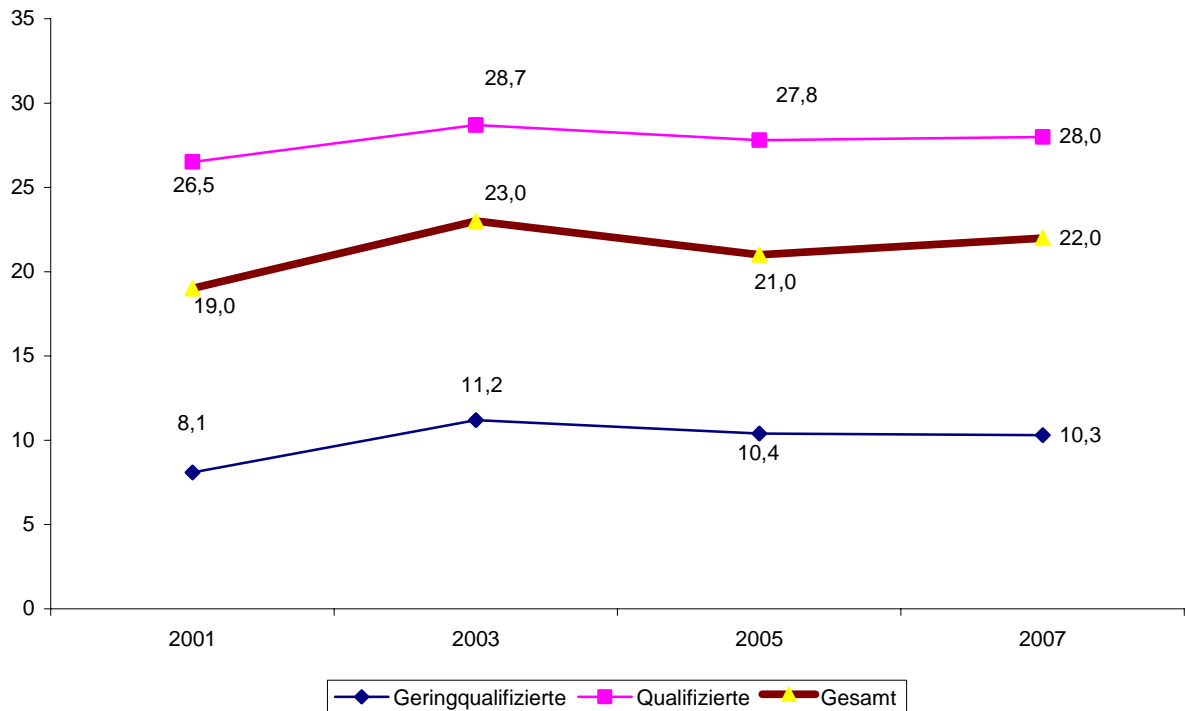
- an und ungelernete Arbeiter (keine abgeschlossene Berufsausbildung);
- Angestellte mit einfachen Tätigkeiten (keine abgeschlossenen Berufsausbildung);
- Facharbeiter (mindestens abgeschlossene Berufsausbildung);
- Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten (mit abgeschlossener Berufsausbildung und mit (Fach-) Hochschulabschluss).

Ein Zeitvergleich nach den drei aktuellen Qualifikationsgruppen ist damit nicht möglich. Durch Zusammenfassung von Qualifikationsgruppen lässt sich aber eine Vergleichbarkeit herstellen: Demnach werden die beschriebenen ersten beiden Gruppen (Arbeiter und Angestellte) zu den „Geringqualifizierten“ zusammengefasst, die letzteren beiden Gruppen zu den „Qualifizierten“.

Bei den Daten aus 2007 wird auf eine Unterscheidung nach Berufsausbildung und (Fach-) Hochschulabschluss verzichtet und diese beiden Gruppen zusammen wiederum als „Qualifizierte“ definiert.

Demnach zeigt sich in Hessen seit 2001 folgende Entwicklung in den qualifikations-spezifischen Weiterbildungsquoten (Querschnittsdaten):

Graphik 14: Weiterbildungsquoten in Hessen 2001 bis 2007 nach Qualifikationsgruppen



Quelle: IAB Betriebspanel

Zwischen 2001 und 2003 war insgesamt ein Sprung in der Weiterbildungsquote in Hessen beobachtbar, der sich auch auf beide Qualifikationsgruppen übertrug. Seitdem ist es nicht gelungen, die betriebliche Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten zu erhöhen. Tendenziell ist sogar ein leichter Rückgang zwischen 2003 und 2007 beobachtbar.

3.3.5 Art der angebotenen Weiterbildung

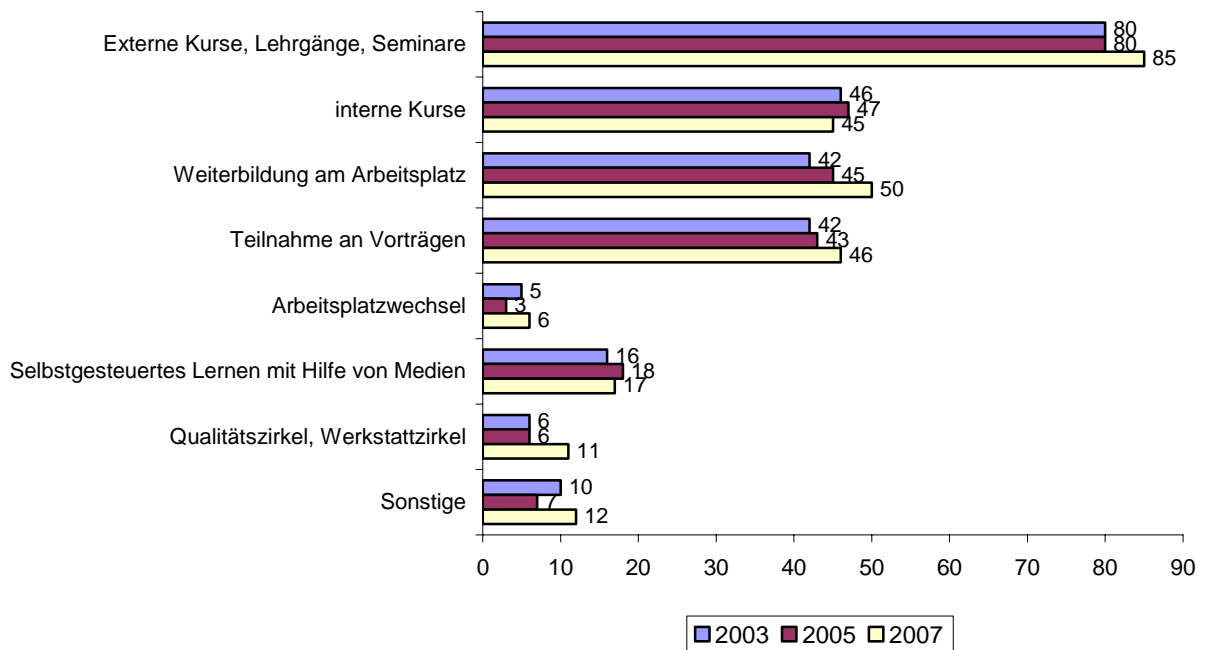
Die aus betrieblicher Sicht am meisten verbreitete Form der Weiterbildung besteht nach wie vor in einem Angebot an extern durchgeführten Kursen oder Lehrgängen.¹² 2007 gaben 85% aller weiterbildenden Betriebe in Hessen an, solche externen Maßnahmen zu fördern. Dies ist gegenüber 2005 ein Anstieg um 5 Prozentpunkte. Ebenfalls deutlich an Bedeutung gewonnen hat die Weiterbildung am Arbeitsplatz (+ 5 Prozentpunkte). Ein leichter Rückgang ist bei intern durchgeführten Kursen und Semina-

¹² Die in Kapitel 3.3. aufgeführten Einschränkungen bei der Erfassung weiterbildender Betriebe gilt es hierbei zu beachten: Betriebe, die ausschließlich informelle Weiterbildung durchführen, werden nicht erfasst.

ren festzustellen, auch selbstgesteuertes Lernen mithilfe von Medien wurde von weniger Betrieben angeboten als noch 2005.

Insgesamt ist die Bedeutung „klassischer“ Formen betrieblicher Weiterbildung weiterhin hoch, während „neue“ Weiterbildungsformen wie Arbeitsplatzwechsel („Job-Rotation“) Qualitätszirkel u. ä. nur von einer Minderheit der Betriebe praktiziert werden.

Graphik 15: Betriebliche Weiterbildungsformen in Hessen 2003 bis 2007, Angaben in Prozent der weiterbildenden Betriebe, Mehrfachnennungen



Quelle: IAB Betriebspanel

Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sind zwar vorhanden, die Bedeutung der einzelnen Weiterbildungsformen bleibt in ihrer Rangfolge jedoch zumeist erhalten. Ausnahme ist das Baugewerbe, mit extrem niedrigen Anteilen an Betrieben, die interne Kurse (18%), selbstgesteuertes Lernen (3%) oder Arbeitsplatzwechsel (< 1%) anbieten. Betriebliche Weiterbildung beschränkt sich hier zumeist auf externe Kurse und Veranstaltungen.

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert nehmen sämtliche Weiterbildungsformen mit zunehmender Betriebsgröße zu, dies gilt in besonderem Maße für interne Kurse und „neue“ Formen betrieblicher Weiterbildung.

3.3.6 Finanzierung betrieblicher Weiterbildung

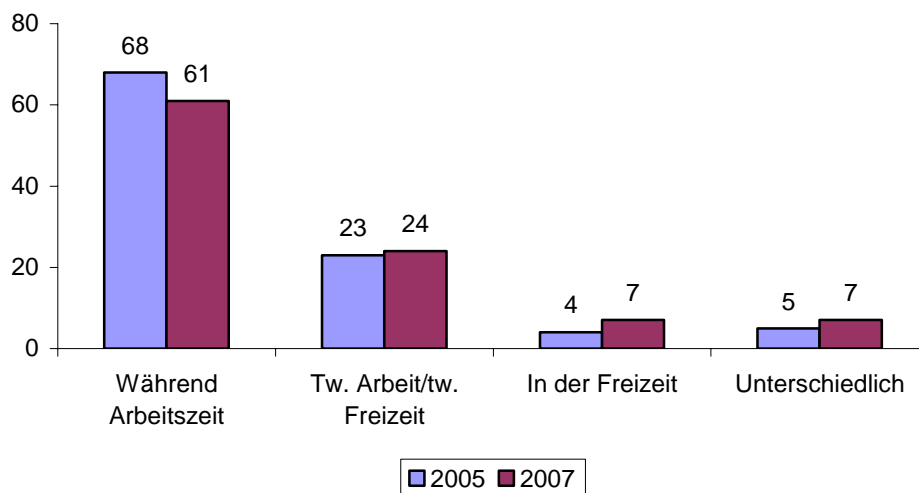
Für die Betriebe bestehen verschiedene Möglichkeiten einen Teil oder die gesamten Weiterbildungskosten auf die Beschäftigten zu verlagern: Sie können die Bildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden lassen, die Beschäftigten an

den direkten Weiterbildungskosten beteiligen (Gebühren etc.) oder Rückzahlungsklauseln vereinbaren, für den Fall, dass ein Mitarbeiter nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme den Betrieb verlässt.

3.3.6.1 Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit

Im Vergleich zu 2005¹³ hat sich der Anteil der hessischen Betriebe, der Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit durchführt, von 68% auf 61 % verringert, der Anteil der Betriebe, der solche Maßnahmen ausschließlich in der Freizeit der Mitarbeiter stattfinden lässt, hat sich dafür von 4% auf 7% erhöht. Ein Trend zur verstärkten Beteiligung der Mitarbeiter durch die Verlagerung von indirekten Weiterbildungskosten ist somit erkennbar.

Graphik 16: Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Hessen 2005 und 2007, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



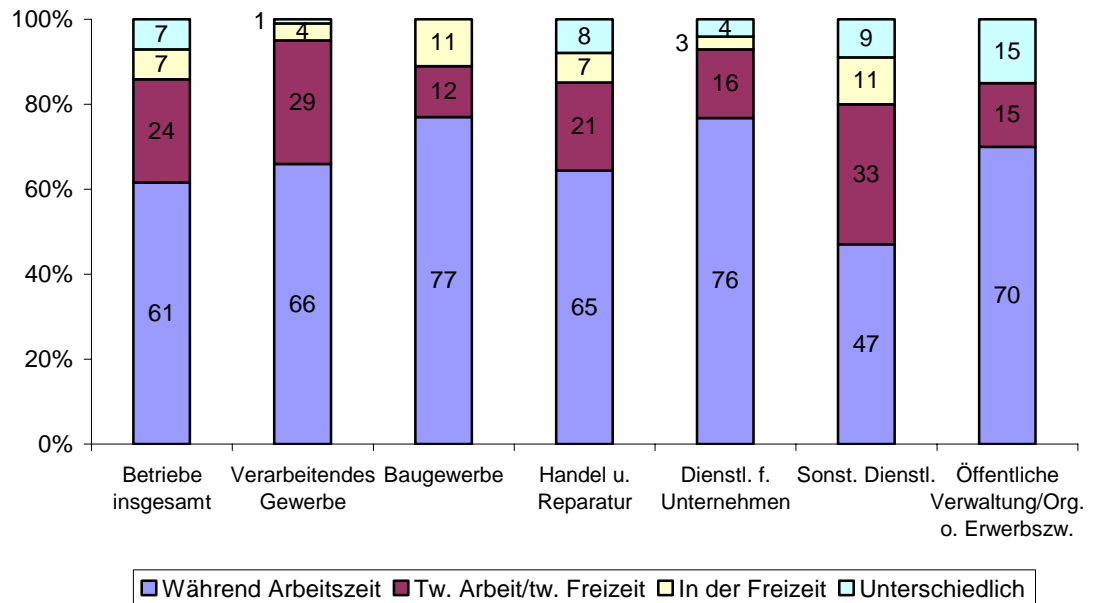
Quelle: IAB Betriebspanel

Oben wurde deutlich, dass sich die Sonstigen Dienstleistungen durch vergleichsweise hohe betriebliche Weiterbildungsaktivitäten auszeichnen (vgl. Graphiken 7 und 8). Sie sind der Wirtschaftszweig mit der zweithöchsten betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und auch der zweithöchsten Weiterbildungsquote. Dafür haben sie mit Abstand den niedrigsten Anteil von Betrieben, die Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit durchführt (47%). Das vergleichsweise hohe Ausmaß an Weiterbildungsaktivitäten bzw. die damit verbundenen indirekten Kosten werden somit zu einem nicht unerheblichen Teil von den Beschäftigten getragen. Auffällig sind hierbei vor allem die

¹³ Angaben für 2001 und 2003 liegen nicht vor, da die Frage in diesen Wellen nicht gestellt wurde

Unterschiede zu den Betrieben aus dem Bereich Dienstleistungen für Unternehmen: Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit findet hier nur bei 24% der weiterbildenden Betriebe statt, die völlige Verlagerung in die Freizeit findet sich nur bei 3% der weiterbildenden Betriebe dieses Sektors.

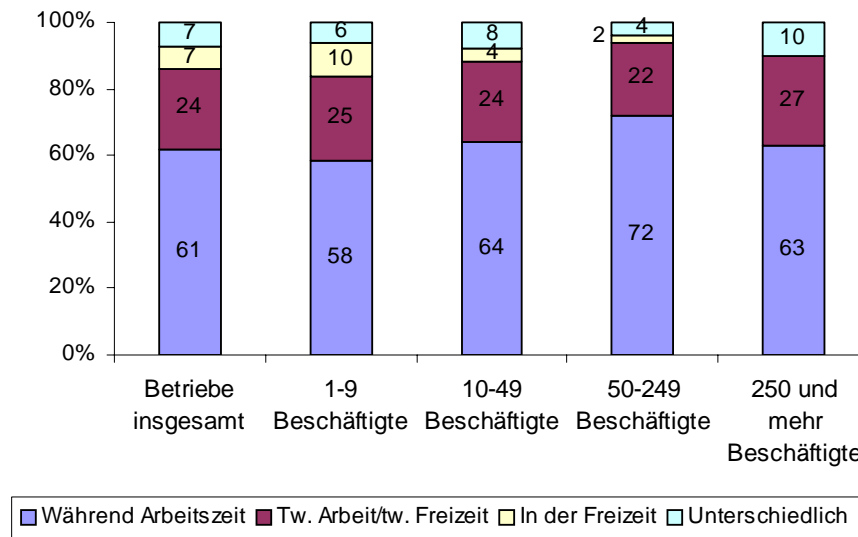
Graphik 17: Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



Quelle: IAB Betriebspanel

Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Kostenbeteiligung der Mitarbeiter in Form von Freizeit ist nicht eindeutig. Zwar steigt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit durchführen, innerhalb der ersten drei Betriebsgrößenklassen kontinuierlich an. Bei Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten sinkt er jedoch wieder unter das Niveau von Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte).

Graphik 18: Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe

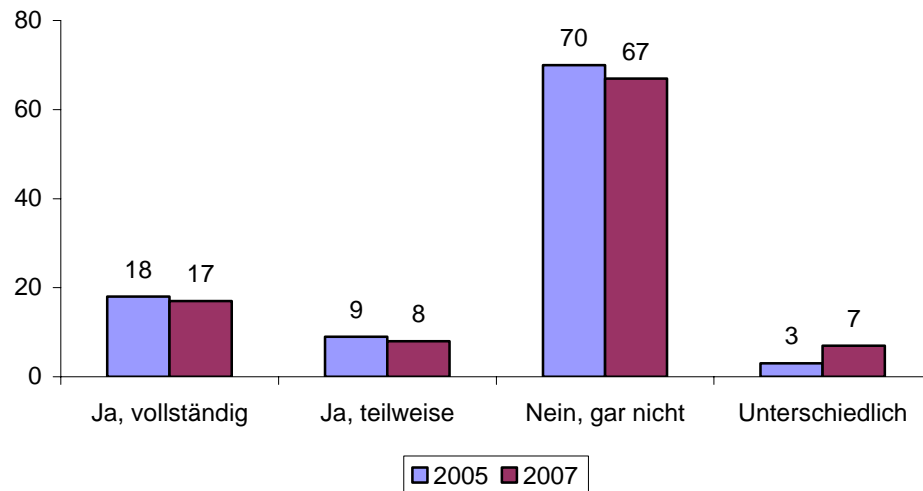


Quelle: IAB Betriebspanel

3.3.6.2 Beteiligung der Beschäftigten an direkten Weiterbildungskosten

Während die Beteiligung der Beschäftigten an den indirekten Weiterbildungskosten durch vermehrte Verlagerung der Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit zugenommen hat, ist diese Entwicklung bei den direkten Weiterbildungskosten (Kursgebühren, Reisekosten etc.) nicht zu beobachten. Der Anteil der Betriebe, der die Weiterbildungskosten vollständig oder teilweise auf die Mitarbeiter/innen überträgt, ist zwischen 2005 und 2007 sogar leicht gesunken.

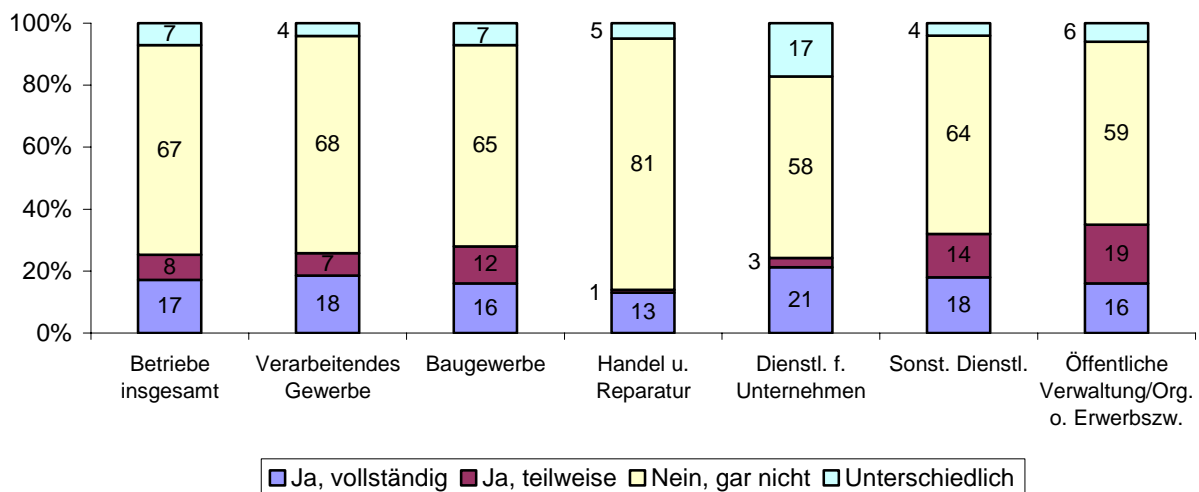
Graphik 19: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller weiterbildender Betriebe



Quelle: IAB Betriebspanel

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich wiederum ein Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung bzw. Weiterbildungsintensität und der Kostenbeteiligung der Mitarbeiter: Die höchsten Anteile an weiterbildenden Betrieben und auch die höchsten Weiterbildungsquoten in Hessen hatten 2007 der Bereich der Öffentlichen Verwaltung und die Sonstigen Dienstleistungen. Hier sind auch Anteile der Betriebe am höchsten, die Mitarbeiter/innen vollständig oder teilweise an den direkten Weiterbildungskosten beteiligen.

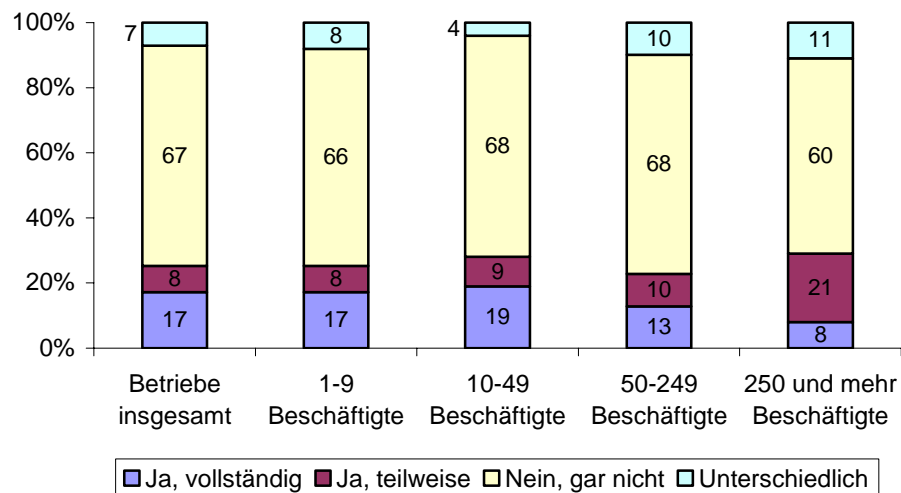
Graphik 20: Beteiligung der Mitarbeiter/innen an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen



Quelle: IAB Betriebspanel

Die vollständige Übernahme der direkten Kosten durch die Mitarbeiter/innen ist bei kleineren Betrieben weiter verbreitet als bei größeren Betrieben. Letztere nutzen dafür häufiger eine anteilige finanzielle Beteiligung ihrer Belegschaft an den direkten Weiterbildungskosten.

Graphik 21: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen



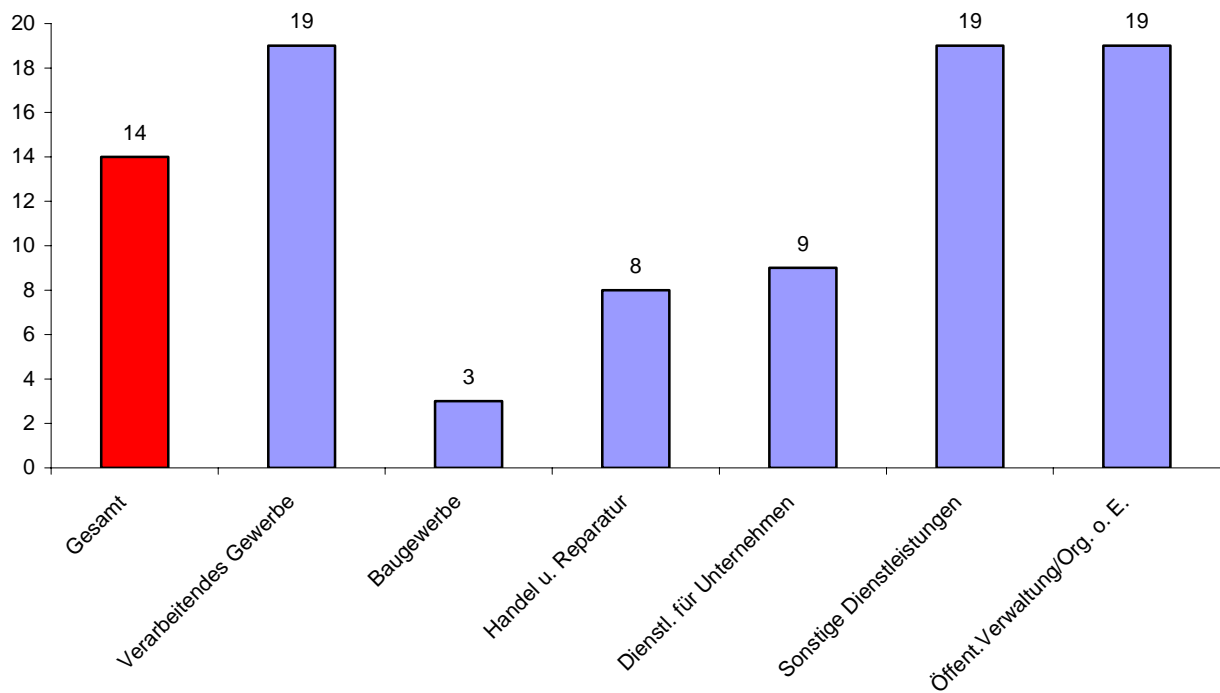
Quelle: IAB Betriebspanel

3.3.6.3 Rückzahlungsklauseln

Oben wurde angeführt, dass die betriebliche Entscheidung Weiterbildung anzubieten als Investitionsentscheidung unter Risiko interpretiert werden kann. Die Betriebe wissen nicht, ob sich ihre Investitionen amortisieren oder ob der Mitarbeiter nach der Qualifizierungsmaßnahme den Betrieb verlässt. Eine Möglichkeit für die Betriebe, Fehlinvestitionen zu vermeiden bzw. das Risiko zu minimieren, besteht in der Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln. Demnach finanziert der Betrieb die Weiterbildungsmaßnahme, falls die weitergebildete Person jedoch nach Ende der Maßnahme den Betrieb verlässt, muss sie einen Teil oder den ganzen Betrag an den Betrieb zurückerstatten.

In Hessen existierten 2007 in 14% aller weiterbildenden Betriebe solche Rückzahlungsvereinbarungen. Die höchsten Anteile an solchen Betrieben (mit jeweils 19%) hatten dabei das Verarbeitende Gewerbe, die Sonstigen Dienstleistungen sowie die Öffentliche Verwaltung. Im Baugewerbe spielen Rückzahlungsklauseln dagegen so gut wie keine Rolle (3%), im Bereich Handel und Reparatur und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sind sie nur unterdurchschnittlich präsent.

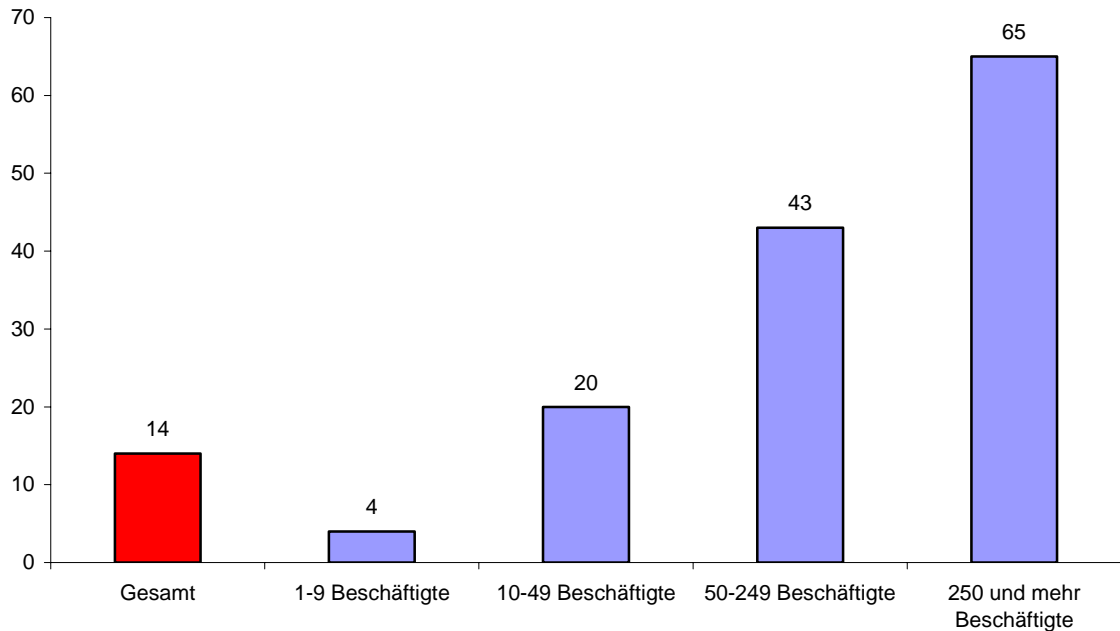
Graphik 22: Existenz von Rückzahlungsvereinbarungen in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quelle: IAB Betriebspanel

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Nutzung dieses Instruments stark an. Während es bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten kaum eingesetzt wird (4%), existieren in fast 2/3 aller Großbetriebe solche Rückzahlungsvereinbarungen.

Graphik 23: Existenz von Rückzahlungsvereinbarungen in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe der jeweiligen Größenklasse



Quelle: IAB Betriebspanel

3.4 Fazit

Das IAB-Betriebspanel liefert wichtige Informationen über die betriebliche Weiterbildungssituation in Hessen. Hiermit können insbesondere mittelfristige Entwicklungen nachgezeichnet werden. Dabei wurde deutlich, dass sich viele der für Deutschland diagnostizierten Problembereiche auch in Hessen wiederfinden. Dies betrifft bspw. die geringe Weiterbildungsaktivität von Kleinbetrieben und des Produzierenden Gewerbes oder auch die stark unterdurchschnittliche Partizipation von Geringqualifizierten an betrieblicher Weiterbildung.

Zum anderen zeigte sich, dass die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Zeitablauf in Hessen zwar gewissen Schwankungen unterworfen ist. Diese sind jedoch nicht besonders stark ausgeprägt. Seit 2005 stagniert die Weiterbildungsbeteiligung, d.h. der wirtschaftliche Aufschwung hat in Hessen bislang zu keiner nennenswerten Erhöhung von Weiterbildungsaktivitäten geführt. In konjunkturellen Hochphasen scheinen zwei gegensätzliche Entwicklungen aufeinanderzutreffen. Zum einen erhöht sich (bei guter Auftragslage) der finanzielle Spielraum für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Des Weiteren mehren sich die Hinweise für einen erhöhten Fachkräftebedarf. Beides müsste sich tendenziell positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung auswirken. Auf der anderen Seite sind die arbeitsorganisatorischen Spielräume für Weiterbildung (Umbesetzungen,

Freistellungen) bei hoher Kapazitätsauslastung stark eingegrenzt, wodurch ein Teil der Betriebe wahrscheinlich von Weiterbildungsaktivitäten abgehalten wird.

Weiterbildung ist in Hessen (und auch in Deutschland) nur bei wenigen Betrieben Bestandteil mittel- oder langfristiger Planungen. So existieren nur bei 12% der hessischen Betriebe fixierte Pläne für die Weiterbildung oder Personalentwicklung. Gleiches gilt für schriftlich fixierte Pläne für den Personalbedarf (ebenfalls 12%) oder für Zielvereinbarungen mit Mitarbeitern (14%). Dies dürfte es erschweren den tatsächlichen Qualifikationsbedarf zu erkennen und stellt somit ebenfalls ein Hemmnis dar, sich an Weiterbildung zu beteiligen.

Die Weiterbildungsquoten – gemessen als der Anteil weitergebildeter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten – sind in Hessen seit 2003 nahezu konstant geblieben. Geschlechtsspezifische Weiterbildungsquoten haben sich dabei genauso wenig verändert wie die Weiterbildungsquoten bestimmter Qualifikationsgruppen. Diese relative Konstanz in den Weiterbildungsquoten ist bei der Aufstellung von Zielerreichungsgrößen für die ESF-Förderperiode zu berücksichtigen. Große Sprünge dürften hier auch bei einem quantitativen und qualitativen Ausbau der Fördermaßnahmen bzw. dem Einführen neuer Instrumente nur bedingt zu erwarten sein. Dies stellt zugleich die Informationsgewinnung und Berichterstattung über Entwicklungen im Weiterbildungsbereich vor Herausforderungen: Wenn sich solche Entwicklungen nur in kleinen Veränderungen niederschlagen, muss die Genauigkeit bei der Datengenerierung relativ hoch sein.

Bezüglich der Zielvorgaben bzw. Anforderungen an das Informationssystem Weiterbildung und bei der Bewertung von Förderprogrammen sind den Daten aus dem IAB-Betriebspanel Grenzen gesetzt. Weiterbildungsaktivitäten differenziert nach Alter der Beschäftigten werden nicht erfasst, Entwicklungen bei der aus Förderprogramm-perspektive wichtigen Gruppe der Älteren bleiben damit unklar. Gleiches gilt für die Erfassung von Teilzeitbeschäftigten und regionalen Differenzierungen innerhalb des Bundeslandes Hessen, diese sind mit den Daten des IAB-Betriebspanels nur sehr eingeschränkt möglich. Des Weiteren hat das IAB-Betriebspanel einen breiteren Ansatz, Weiterbildung ist nur ein Thema von vielen. Entsprechend konzentrieren sich die Fragen zur Weiterbildung auf einige zentrale Aspekte.

4. Betriebsbefragung zur Weiterbildung in Hessen - Methodik

4.1 Vorbemerkung

Die im März 2008 durchgeführte Betriebsbefragung diente nicht nur dem Informationssystem Weiterbildung Hessen als Datengrundlage. Vielmehr sollte sie auch für das vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung geförderte Projekt „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen“ genutzt werden. Neben den in Kapitel 2.3 beschriebenen Anforderungen an die zu generierenden Daten beinhaltete der Fragebogen daher auch spezifische Fragen zu Ältern und Geringqualifizierten und zu Anreizen oder Hemmnissen im Bereich der Weiterbildung bezogen auf diese Gruppen. Diese Ergebnisse sind nicht Gegenstand des vorliegenden Berichts, sondern werden durch einen gesonderten Endbericht ausgewiesen (vgl. Beckmann, Schmid 2008).

Mit der Befragung sollten weiterhin bestehende Informationslücken bezüglich betrieblicher Weiterbildung in Hessen geschlossen werden. Zugleich sollte hiermit eine Datengrundlage geschaffen werden, anhand derer mittels (methodisch identischen) Wiederholungsbefragungen Entwicklungen in Hessen nachgezeichnet werden können. Die Ergebnisse dieser Befragung werden im Folgenden dargestellt.

4.2 Fragebogen

Aufbau und Gestaltung des Fragebogens erfolgten in Kooperation mit dem Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung. Anschließend wurden letzte Änderungen und Modifikationen in Zusammenarbeit mit dem die Befragung durchführenden Institut erarbeitet. Die Befragung erfolgte in Form telefonischer Interviews, der Fragebogen wurde dabei so gestaltet, dass die Interviewzeit 15 bis 20 Minuten nicht überschritt. Befragt wurde immer der Inhaber oder Geschäftsführer bzw. (falls vorhanden) der Personalverantwortliche des Betriebs. Da die Beantwortung des Fragebogens von den Betrieben teilweise zu recherchierendes Zahlenmaterial erforderte, wurde beim ersten Telefonkontakt zumeist ein Termin für ein Telefoninterview ausgemacht, auf das sich der/die Befragte vorbereiten konnte.

Der Umfang des Fragebogens unterschied sich je nach dem, ob es sich um einen weiterbildenden Betrieb handelte oder nicht. Kriterium hierfür war wiederum, ob

- der Betrieb 2007 Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freistellte
- oder ob er die Kosten für solche Maßnahmen ganz oder teilweise übernahm
- oder dies für 2008 plante.

War der Betrieb nach dieser Definition weder 2007 weiterbildungsaktiv, noch plante er dies für 2008, wurden neben betriebsstrukturellen Merkmalen (Branche, Größe), lediglich Fragen zur Beschäftigtenstruktur (Geschlecht, Qualifikation, Alter) gestellt und

nach den Ursachen für die Nichtbeteiligung gefragt. Den ausführlichen Fragebogen beantworteten nur weiterbildende Betriebe.

4.3 Stichprobe

Die Stichprobe für die Befragung wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese basiert auf der Meldung der Betriebe zur Sozialversicherung und beinhaltet alle Betriebe, die zum Stichtag mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Die Untersuchungseinheit bei der Erhebung betrieblicher Weiterbildung ist somit der Betrieb und nicht das Unternehmen. Der Begriff Betrieb wird im Sinne einer organisierten Wirtschaftseinheit verwendet, in welcher Güter und Dienstleistungen erbracht werden. Dabei können mehrere Betriebe einem Unternehmen angehören, wobei der Betrieb dann eine örtliche, rechtlich unselbstständige Niederlassung eines Unternehmens darstellt. Der Betriebsbegriff wird nicht auf privatwirtschaftlich orientierte Gewerbe begrenzt, sondern umfasst ebenfalls öffentliche/gemeinnützige Betriebe, Verwaltungen und Vereine.

Angestrebt wurde eine Interviewanzahl von insgesamt 2.000 Betrieben. Bezüglich der Erfassung der Betriebsstruktur in Hessen wurde eine Ausdifferenzierung nach 6 Branchen und 4 Betriebsgrößenklassen gefordert. Die Branchendifferenzierung orientierte sich hierbei am IAB-Betriebspanel Hessen und umfasst:

- Verarbeitendes Gewerbe (WZ 15-37);
- Baugewerbe WZ (45);
- Handel und Reparatur (WZ 50-52);
- Dienstleistungen für Unternehmen (WZ 28-32);
- Sonstige Dienstleistungen (WZ 50, 60-67, 80, 85, 90, 92, 93);
- Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck (WZ 75 und 91).

Die Einteilung in Betriebsgrößenklassen erfolgt ebenfalls analog der im IAB-Betriebspanel Hessen.

- Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte);
- Kleinbetriebe (10-49 Beschäftigte);
- Mittelbetriebe (50-249 Beschäftigte);
- Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte).

Die aus Förderprogrammperspektive wichtigen kleinen und mittleren Betriebe (KMU) lassen sich äquivalent zur EU Definition durch die Aggregation der ersten drei Größenklassen bilden.

Als regionales Unterscheidungskriterium wurden die drei hessischen Regierungsbezirke Darmstadt, Gießen und Kassel gewählt. Für jeden einzelnen Regierungsbezirk wurden bei der Bruttostichprobenziehung folgende (Mindest-) Anforderungen an die Zellenbesetzung (Anzahl der Betriebe) gestellt.

Tabelle 1: geforderte Mindestzellenbesetzung bei der Bruttostichprobenziehung (jeweils pro Regierungsbezirk)

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr
WZ 15-37 Verarbeitendes Gewerbe	200	200	200	Alle
WZ 45 Baugewerbe	200	200	200	Alle
WZ 50-52 Handel und Reparatur	200	200	200	Alle
WZ 28-32 Dienstleist. für Unternehmen	200	200	200	Alle
WZ 55,60-67,80,85,90,92,93 Sonst. Dienstleist.	200	200	200	Alle
WZ 75,91 Öffentl. Verw., Org.o.E.	200	200	200	Alle

Die Bruttostichprobe umfasste etwa 10.000 Betriebe in Hessen. Hieraus wurden 2.278 telefonische Interviews durchgeführt. Die folgende Tabelle zeigt die erreichte Ausschöpfungsstatistik:

Tabelle 2: Ausschöpfungsstatistik der Weiterbildungsbefragung

Bruttoadressen	9944	100
Qualitätsneutrale Ausfälle		
Telefonnummer ist falsch / kein Anschluss / andere Firma / Privatanschluss	2651	26,7
sonstiges: Unternehmen insolvent, in Feldphase niemand erreichbar	594	6,0
Faxnummern	170	1,7
Qualitätsneutrale Ausfälle insgesamt	3415	34,3
bereinigte Stichprobe	6529	100
Systematische Ausfälle		
Verweigerung der Zielperson (kein Interesse, keine Zeit)	2809	43,0
Unternehmen darf sich nicht an Umfragen beteiligen	1060	16,2
Abbruch im Interview ohne Rückruf	163	2,5
CallBacks		
festе und unverbindliche Termine, Abbrüche mit Rückruf	10	0,2
keiner da, besetzt, AB	209	3,2
Systematische Ausfälle insgesamt	4251	65,1
Durchgeführte Interviews	2278	34,9

Die Daten wurden in einem ersten Schritt vom durchführenden Befragungsinstitut geprüft und bereinigt. Anschließend erfolgte nochmals eine Datenprüfung durch das IWAK. Hierbei mussten nochmals 43 Interviews aufgrund widersprüchlicher Angaben gelöscht werden, die Anzahl der auswertbaren Interviews betrug damit 2.235. Die Sollvorgabe von 2.000 wurde damit übererfüllt.

Über die Verteilung der durchgeführten Interviews wurden ebenfalls Vorgaben gemacht. Demnach wurde für jeden einzelnen Regierungsbezirk eine Zellenbesetzung von mindestens 20 auswertbaren Interviews gemäß folgender Matrix angestrebt:

Tabelle 3: Angestrebte Mindestanzahl der auswertbaren Interviews je Regierungsbezirk

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr
WZ 15-37 Verarbeitendes Gewerbe	20	20	20	20
WZ 45 Baugewerbe	20	20	20	20
WZ 50-52 Handel und Reparatur	20	20	20	20
WZ 28-32 Dienstleist. für Unternehmen	20	20	20	20
WZ 55,60-67,80,85,90,92,93 Sonst. Dienstleist.	20	20	20	20
WZ 75,91 Öffentl. Verw., Org.o.E.	20	20	20	20

In jeder Branche sollten somit in jedem Regierungsbezirk mindestens 80 Interviews durchgeführt werden, in jeder Betriebsgrößenklasse 120 Interviews (ebenfalls pro Regierungsbezirk). Diese Vorgaben wurden teilweise übererfüllt, teilweise konnten sie jedoch nicht voll realisiert werden, da in bestimmten Zellen nicht genügend Betriebe existierten.

4.4 Hochrechnungsverfahren

Der Stichprobenansatz ist disproportional, d.h. um eine hinreichende Anzahl an Besetzungszahlen in den wichtigsten Teilgruppen zu erzielen, werden Großbetriebe überrepräsentiert, Kleinbetriebe entsprechend unterrepräsentiert. Dies wurde durch eine entsprechende Gewichtung ausgeglichen. Die Gewichtung erfolgt in Form einer Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Die Soll-Strukturen (d.h. die tatsächliche Verteilung der Betriebe in Hessen) wurde hierbei von der Bundesagentur geliefert.

Um auch repräsentative regionale Auswertungen zu ermöglichen, wurden mehrere Gewichtungen vorgenommen. Zum einen wurde auf die Gesamtzahl und Struktur aller Betriebe in Hessen gewichtet und hochgerechnet. Zum anderen erfolgte nochmals jeweils eine eigene Gewichtung für die drei Regierungsbezirke.

Bei der Hochrechnung kommen das Betriebs- und Beschäftigtenkonzept zur Anwendung, d.h. es sind repräsentative Aussagen sowohl in Form von „trifft für X% aller hessischen Betriebe zu“ wie auch „trifft auf X% aller Beschäftigten in Hessen zu“ möglich.

In Hessen ergibt sich demnach folgende Verteilung der Betrieben und Beschäftigten nach Sektoren und Betriebsgrößenklassen:

Tabelle 4a: Verteilung der Betriebe in Hessen 2007, absolut

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	10.407	3.341	1.125	302	15.175
Baugewerbe	11.340	1.917	209	15	13.481
Handel und Reparatur:	26.505	5.144	917	96	32.662
Dienstleist. f. Unternehmen	23.795	3.772	1.044	169	28.780
sonst. Dienstleistungen:	40.199	6.592	1.653	353	48.797
öff. Verwaltung, Org.o.E:	3.955	1.144	605	124	5.828
Gesamt	116.201	21.910	5.553	1.059	144.723

Tabelle 4b: Verteilung der Beschäftigten in Hessen 2007, absolut

	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	44.899	92.389	180.151	312.787	630.226
Baugewerbe	48.844	46.864	13.877	4.737	114.322
Handel und Reparatur	108.842	135.991	102.688	64.043	411.564
Dienstleist. für Unternehmen	73.528	108.070	98.352	144.784	424.733
Sonstige Dienstleistungen	152.118	200.633	216.725	228.317	797.793
Offentl. Verwaltung. Org. o.E.	10.089	52.090	70.556	148.165	280.900
Sonstige	15.006	2.031	6.789	8.103	31.930
Gesamt	438.319	636.038	682.349	902.832	2.659.538

5. Ergebnisse der Betriebsbefragung in Hessen

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse für ganz Hessen dargestellt. Die bereits im IAB-Betriebspanel ermittelten Daten zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote wurden hierbei nochmals erhoben. Zum einen lässt sich nur hierdurch die Entwicklung über das ganze Jahr 2007 nachzeichnen, die dann als Ausgangsbasis für den Vergleich mit späteren Erhebungen dienen kann. Zum anderen dienen diese Daten als Basis für die weiteren Ausdifferenzierungen, die mittels des IAB-Betriebspanels nicht möglich sind.¹⁴

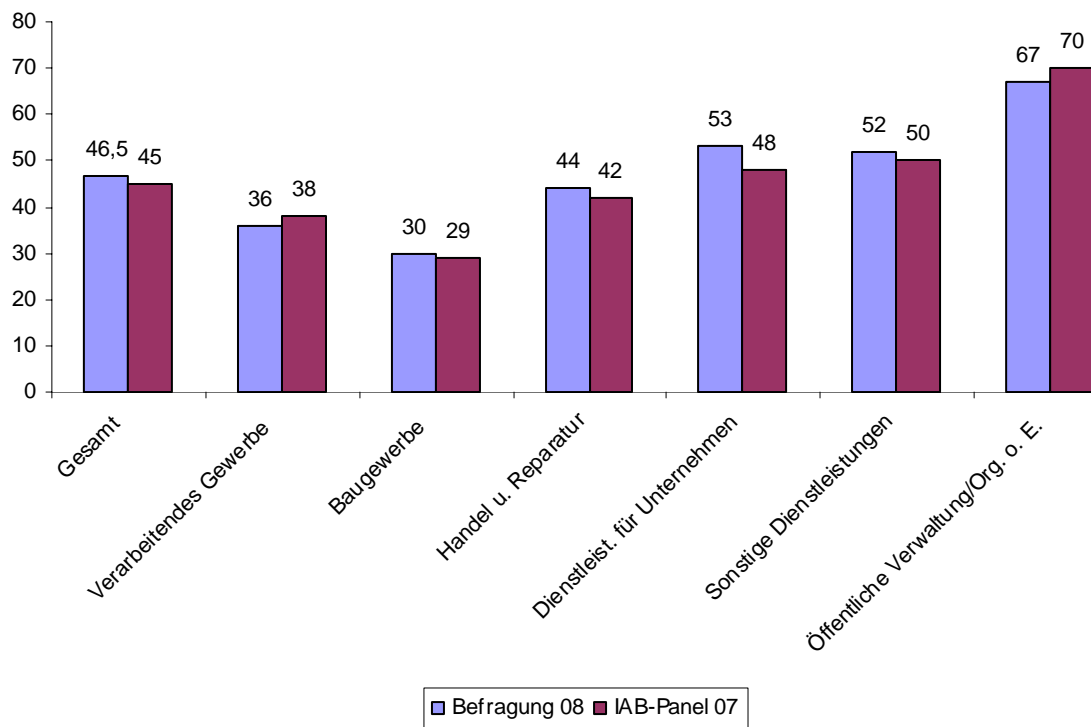
Anschließend erfolgt noch eine regionalisierte Analyse, wobei sich die Darstellung dann auf regionale Unterschiede konzentriert. Sind keine Abweichungen vom hessischen Durchschnitt zu beobachten, werden sie nicht nochmals ausführlich behandelt.

5.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Nach den Ergebnissen der Betriebsbefragung 2008 hatten über das ganze Jahr 2007 46,5% aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen selber durchgeführt, (mit) finanziert oder Beschäftigte für solche Maßnahmen freigestellt. Dies liegt leicht über den Werten des IAB-Betriebspanels für das erste Halbjahr 2007 (45%), die Unterschiede sind allerdings gering. Tendenziell ist davon auszugehen, dass die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen auch bis Ende 2007 weiterhin stagnierte. Leicht positive Tendenzen sind hierbei in den dienstleistungsnahen Branchen zu beobachten, dies gilt insbesondere für die Dienstleistungen für Unternehmen.

¹⁴ Wie oben erwähnt diente die Befragung auch als Informationsgrundlage für das Projekt „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen“. Durch die thematische Nähe sind Überschneidungen in der Darstellung in Teilbereichen unumgänglich, werden jedoch möglichst vermieden. Dies betrifft insbesondere die Differenzierung der Ergebnisse nach Alter und Qualifikation. Allgemeine Ergebnisse hierzu werden in diesen Bericht aufgenommen. Wenn es jedoch bspw. um Anreize/Hemmnisse zur Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten für diese Gruppe geht, vgl. den Endbericht von Beckmann/Schmid zum genannten Projekt.

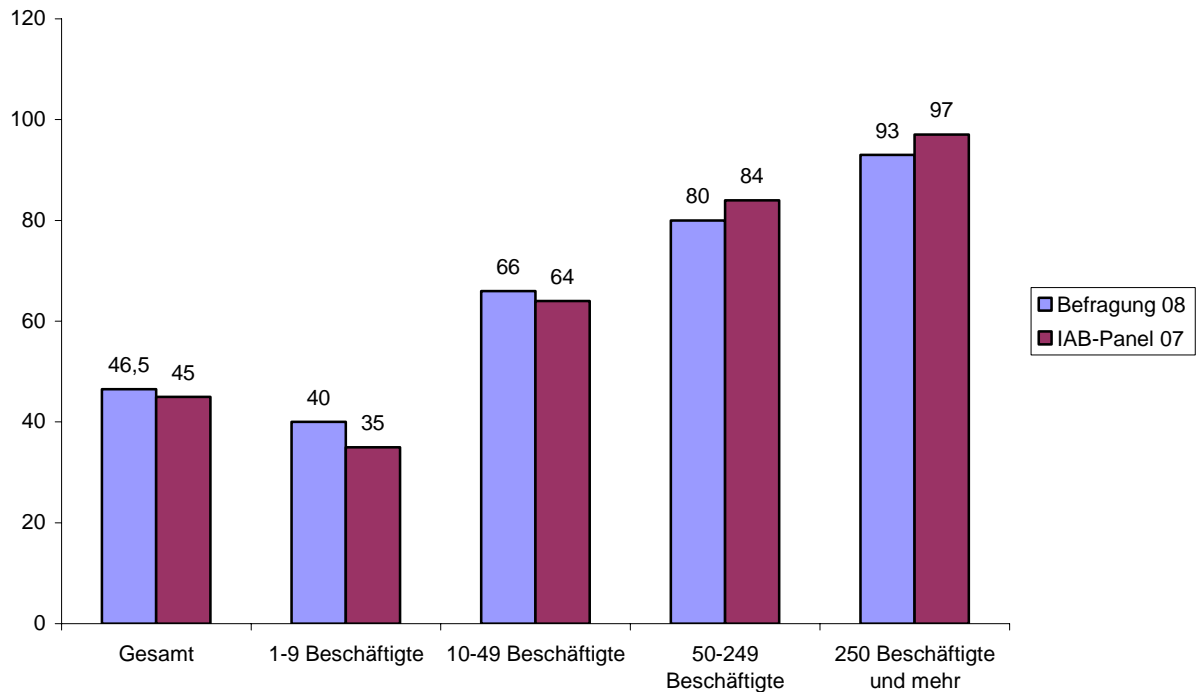
Graphik 24: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs



Quellen: eigene Betriebsbefragung, IAB Betriebspanel

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen ergibt sich über das ganze Jahr 2007 betrachtet eine leichte Verschiebung zugunsten der kleineren Betriebe. Die erheblichen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen kleinen und großen Betrieben bleiben jedoch bestehen. Werden die kleineren drei Betriebsgrößen wiederum zu KMU zusammengefasst, liegt dort die Beteiligung mit 47% wieder nahe am Durchschnitt für alle Betriebe und nur halb so hoch wie bei den Großbetrieben (93%).

Graphik 25: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse

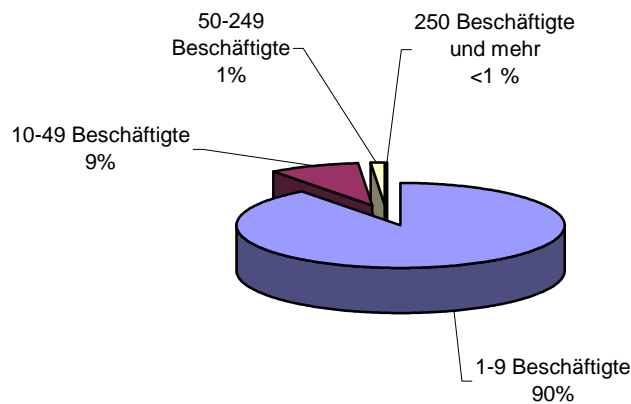


Quellen: eigene Betriebsbefragung, IAB Betriebspanel

5.2 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung

Die nicht weiterbildenden Betriebe in Hessen wurden gefragt, warum sie keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. finanzieren. Vor der Ursachenanalyse ist aber nochmals die strukturelle Verteilung der nicht weiterbildenden Betriebe zu verdeutlichen: Sie besteht überwiegend aus Kleinst- oder Kleinbetrieben, wie folgende Graphik zeigt:

Graphik 26: Verteilung der nicht weiterbildenden Betriebe in Hessen nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildender Betriebe



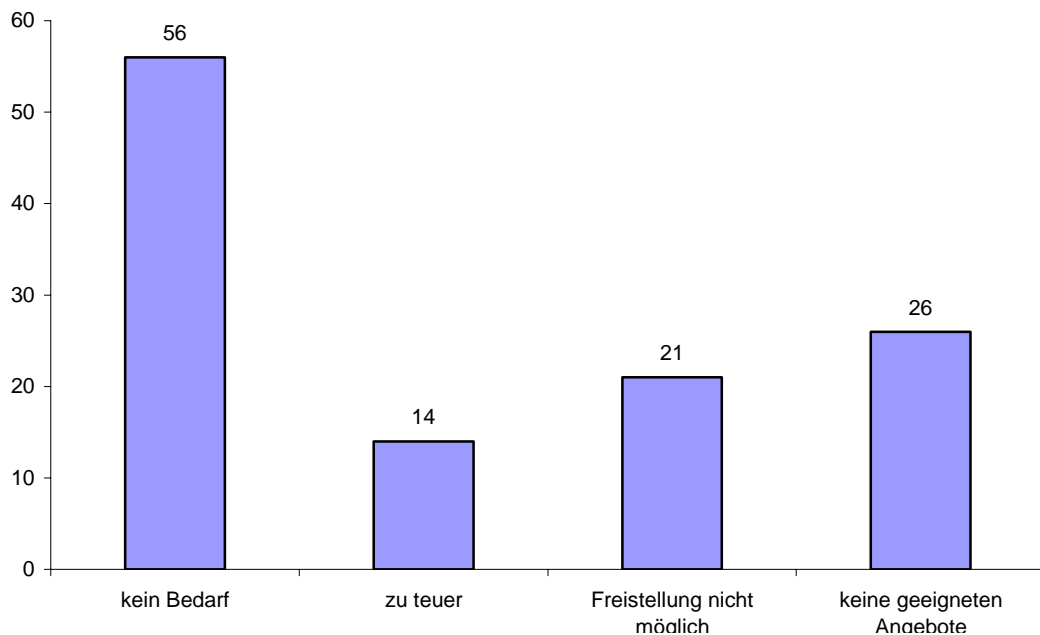
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Entsprechend werden die Aussagen bezüglich der Gründe für die Weiterbildungsabstimmung von Einschätzungen der Kleinst- und Kleinbetrieben absolut dominiert, repräsentative Aussagen über Großbetriebe sind gar nicht mehr möglich.

Die häufigste Ursache für die Nicht-Beteiligung ist, dass von betrieblicher Seite kein akuter Weiterbildungsbedarf gesehen wird (56% aller nicht weiterbildenden Betriebe). Hier ist allerdings zu fragen, ob und inwieweit die nicht weiterbildenden Betriebe in der Lage sind, ihren Weiterbildungsbedarf mittelfristig zu bestimmen. Oben wurde ausgeführt, dass nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nur bei etwa 12% aller hessischen Betriebe schriftlich fixierte Pläne über Weiterbildung, Personalentwicklung oder Personalbedarf existent sind. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegt dieser Anteil erwartungsgemäß noch deutlich niedriger (6%) und sie stellen 90% der nicht weiterbildenden Betriebe.

Aber unabhängig von den Zweifeln bei der „richtigen“ Einschätzung des betrieblichen Weiterbildungsbedarfs ist diese als Faktum zu akzeptieren. Anreize für eine betriebliche Weiterbildungsbeteiligung zu setzen, dürfte schwer möglich sein, wenn die relevanten Entscheidungsträger keinen Bedarf erkennen.

Graphik 27: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildender Betriebe



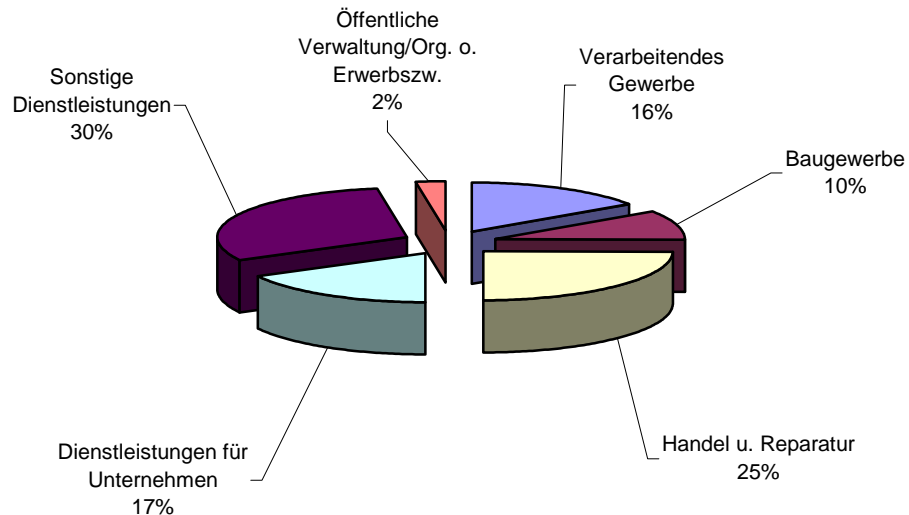
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Etwa 14% der nicht weiterbildenden Betriebe gaben an, dass betriebliche Weiterbildung zu teuer sei. Dies ist ein erstaunlich niedriger Wert, wird im Allgemeinen doch davon ausgegangen, dass finanzielle Aspekte gerade bei Kleinbetrieben maßgeblich für die Weiterbildungsabstinz sind. Die Ergebnisse stimmen aber mit der oben beschriebenen Beobachtung überein, wonach ein wirtschaftlicher Aufschwung (und die daraus folgende bessere finanzielle Situation vieler Betriebe) nicht zu einer wesentlichen Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung führte.¹⁵

Bei diesen Betrieben bieten sich Ansatzpunkte und Erfolgchancen für eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung durch finanzielle Förderprogramme. Es sind überwiegend Kleinbetriebe, die Konzentration solcher Förderungen auf KMU erscheint sinnvoll. Sektoral finden sich diese Betriebe vor allem in den dienstleistungsnahen Branchen. Eine eindeutige Konzentration auf eine oder wenige Branchen besteht allerdings nicht.

¹⁵ Dies trifft allerdings nur auf Betriebe zu, die sich bislang nicht an Weiterbildung beteiligen. Geht es dagegen um die Ausweitung der Weiterbildungsmaßnahmen von bislang schon weiterbildungsaktiven Betrieben, spielen finanzielle Aspekte eine erhebliche Rolle. Vgl. hierzu den Endbericht von Beckmann/Schmid 2008.

Graphik 28: Sektorale Verteilung der Betriebe, die finanzielle Restriktionen als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten

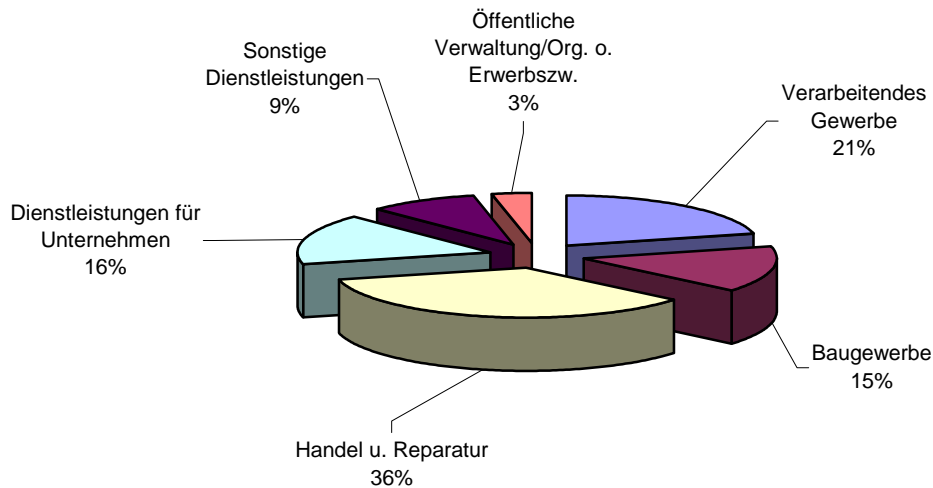


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Etwa 21% der Betriebe nannten die Freistellungsproblematik als wesentlichen Grund für ihre Nicht-Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. Hier dürfte die positive konjunkturelle Situation kontraproduktiv auf betriebliches Weiterbildungsverhalten wirken. Auch bei diesen Betrieben bieten sich Ansatzpunkte für eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, beispielsweise durch Beratung im Bereich Arbeitsorganisation, Arbeitszeitmanagement oder durch konkrete Job-Rotation Programme.

Die sektorale Struktur solcher Betriebe unterscheidet sich doch deutlich von der in Graphik 28 aufgeführten. Sie finden sich vermehrt im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe, aber auch im Bereich Handel und Reparatur. Für Betriebe aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen spielt die Freistellungsproblematik (im Gegensatz zu den finanziellen Restriktionen) kaum eine Rolle.

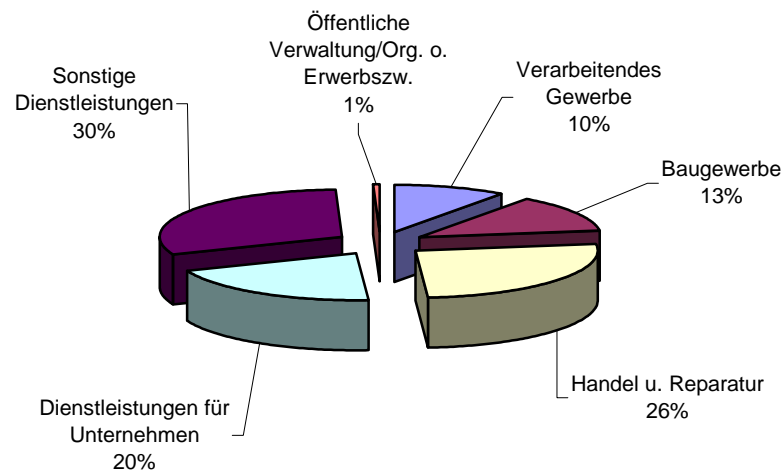
Graphik 29: Sektorale Verteilung der Betriebe, die personelle Restriktionen (Freistellungsprobleme) als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Ein mit 26% doch erstaunlich hoher Anteil der Betriebe gab als Ursache an, es gäbe keine geeigneten Weiterbildungsangebote. Ob mit „geeignet“ in erster Linie die räumliche Nähe, die Qualität, das inhaltliche Angebot oder preisliche Aspekte gemeint sind, lässt sich nicht beantworten. Dennoch scheinen hier Bedarfe zu bestehen, die sich insbesondere durch Maßnahmen zur Schaffung einer erhöhten Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt verringert werden könnten. Angesichts der Tatsache, dass dieser Grund auf die zweithöchste Nennung bei den Ursachen für die betriebliche Weiterbildungsabstinenz kommt, scheint hier Handlungsbedarf gegeben. Ein mangelndes Angebot wird wiederum vor allem von Betrieben aus den Dienstleistungssektoren beklagt, wie folgende Graphik zeigt:

Graphik 30: Sektorale Verteilung der Betriebe, die ein unzureichendes Weiterbildungsangebot als Grund für die Nicht-Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nannten



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Insgesamt ist festzuhalten, dass für viele Betriebe gar kein Anreiz besteht, sich an Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen. Aber immerhin ein Viertel der nicht weiterbildenden Betriebe in Hessen beklagt ein mangelhaftes Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen. Hier wäre zunächst genauer zu eruieren, worin dieser Mangel aus betrieblicher Sicht besteht. Es ist jedoch davon auszugehen, dass zumindest ein Teil dieser empfundenen Defizite durch eine mangelnde Transparenz bezüglich Weiterbildungsangeboten, Förderungsmöglichkeiten etc. begründet ist. Da sich die nicht weiterbildenden Betriebe überwiegend aus kleineren Betrieben zusammensetzen, ist hier ein aktives Zugehen auf die Betriebe erforderlich. Sie dürften in der Regel nicht über die zeitlichen und personellen Ressourcen verfügen, sich umfassend über solche Angebote und Möglichkeiten zu informieren.

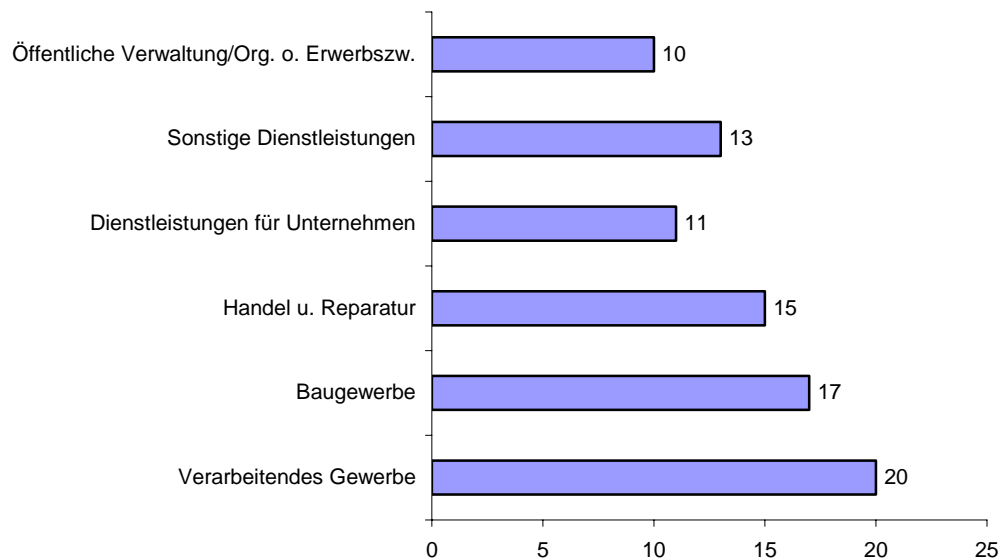
Ein weiterer Ansatzpunkt zur Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung betrifft arbeitorganisatorische Beratung und Unterstützung, um der häufig vorgebrachten Freistellungsproblematik zu entgegnen. Dies betrifft vor allem Betriebe aus dem Produzierendem Gewerbe und dem Bereich Handel und Reparatur. Finanzielle Förderungen scheinen dagegen insbesondere im Dienstleistungssektor erfolgsversprechend.

5.3 Geplante Weiterbildung 2008 von bislang nicht weiterbildungsaktiven Betrieben

Die Betriebe, die sich 2007 nicht an Weiterbildung beteiligten, wurden gefragt, ob Weiterbildungsaktivitäten denn für 2008 geplant seien. Immerhin 14% dieser Betriebe bejahten dies, inwieweit dies dann tatsächlich realisiert wird und ob dies insgesamt lediglich eine Verschiebung bei den weiterbildungsaktiven Betrieben führen wird (wenn zugleich momentan weiterbildungsaktive Betriebe sich künftig nicht mehr beteiligen) oder ob eine nennenswerte Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Hessen stattfinden wird, lässt sich erst anhand einer Wiederholungsbefragung beantworten. Aus den bisherigen strukturellen Ausführungen ergibt sich, dass eine mögliche Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung eigentlich nur von Kleinst- und Kleinbetrieben ausgehen kann.

Differenziert nach Sektoren sind hier positive Entwicklungen vor allem aus dem Bereich des Verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes zu erwarten, Wirtschaftszweige, die sich zudem durch eine momentan vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen.

Graphik 31: Weiterbildungsaktivitäten im Jahr 2008 geplant, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.4 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung - Weiterbildungsquoten

Oben wurde aufgeführt, dass die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland im internationalen Vergleich relativ hoch ist. Dies gilt erst recht für Hessen, was sich durch eine im Vergleich zu (West-) Deutschland leicht überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung auszeichnet. Zugleich wurde anhand der IAB-Betriebspaneldaten deutlich, dass eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nicht unbedingt zu einer Erhöhung des Anteils weitergebildeter Beschäftigter führen muss.

Das BIBB kommt anhand der CVTS-Daten zu folgendem Schluss:

„Nicht die Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe muss demnach primär erhöht werden, sondern das Ausmaß des Engagements der weiterbildungsaktiven Betriebe“ (Behringer u. a. 2008, S.9).

Die Nutzungsintensität, d.h. die tatsächliche Anzahl und Struktur der weitergebildeten Beschäftigten, durch eine Betriebsbefragung empirisch genau zu erfassen, ist mit ungleich höheren Schwierigkeiten verbunden als die Erfassung der Anteile weiterbildender Betriebe. Insbesondere kleinere Betriebe verfügen häufig über kein formalisiertes Personalwesen und sind bei solchen Angaben auf Schätzungen angewiesen. Die bereits angesprochene Selektivität von Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. die Konzentration auf bestimmte Beschäftigungsgruppen, verlangt zudem eine möglichst ausdifferenzierte Analyse, was eine exakte Datengewinnung weiter erschwert. Ungenauigkeiten sind hier vorprogrammiert, diese lassen sich im Rahmen des Informationssystems Weiterbildung durch methodisch gleich angelegte Wiederholungsbefragungen jedoch minimieren.

Im Folgenden wird die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Hessen nach den oben ausgeführten Differenzierungen dargestellt. Folgende Merkmale werden dabei unterschieden:

- Geschlecht der Beschäftigten
- Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung
- Qualifikation der Beschäftigten
- Alter der Beschäftigten.

Diese werden wiederum kombiniert mit betrieblichen Merkmalen (Größe, Wirtschaftszweigzugehörigkeit, Region) dargestellt. Sicherlich wäre es von Erkenntnisinteresse, wenn sich diese Strukturmerkmale der Beschäftigten noch kombinieren ließen (z.B. Angaben über Teilnahmequoten nach Alter **und** Qualifikation der Beschäftigten). Die beschriebenen Schwierigkeiten bei der genauen Erfassung der Teilnahmequoten setzt dem jedoch Grenzen. Dies betrifft sowohl die Fähigkeit, als auch die Bereitschaft der Betriebe zur Generierung solch ausdifferenzierter Daten.

Die Gesamtbeschäftigten in Hessen 2007 verteilen sich wie folgt nach den oben beschriebenen Strukturmerkmalen:

Tabelle 5: Verteilung der Beschäftigten nach Strukturmerkmalen, Angaben in Prozent aller Beschäftigten*

Merkmal	Prozent
Frauen	46
Männer	54
unter 45 Jahre	63
45-55 Jahre	27
55 Jahre und älter	10
ohne Berufsabschluss	22
mit Berufsabschluss	55
mit (Fach-) Hochschulabschluss	16
tätige Inhaber, Geschäftsführung	7
Vollzeit	74
Teilzeit	26

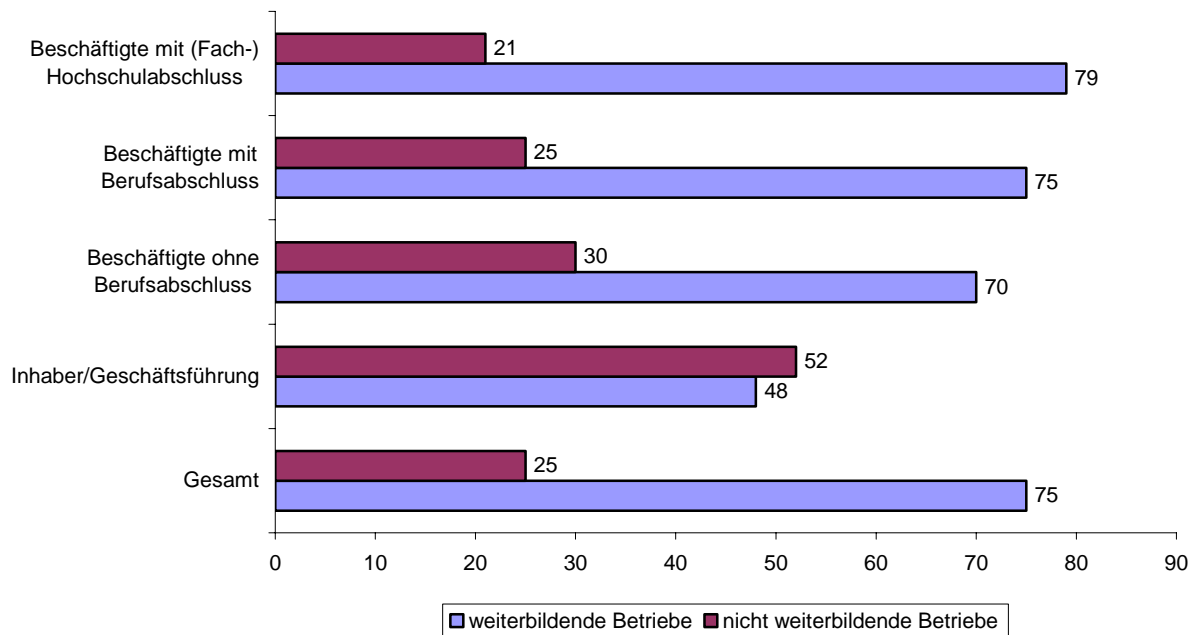
*ohne Auszubildende

5.4.1 Beschäftigtenanteile von weiterbildenden und nicht weiterbildenden Betrieben

Auch wenn der Anteil weiterbildender Betriebe in Hessen nur bei 46,5% liegt, sind in diesen Betrieben aufgrund der unterschiedlichen Größenstruktur etwa 75% aller Beschäftigten (und auch etwa 75% aller weiblichen Beschäftigten) tätig.

Damit wird nochmals deutlich, dass das größere Potenzial zur Erhöhung des Anteils weitergebildeter Beschäftigter bei den weiterbildenden Betrieben liegt. Die folgende Graphik zeigt die Verteilung der Beschäftigten auf weiterbildende bzw. nicht weiterbildende Betriebe nach Qualifikation. Eine zentrale Zielgruppe von Förderaktivitäten sind die Beschäftigten ohne Berufsabschluss. 70% dieser Gruppe sind Betrieben beschäftigt, die sich an Weiterbildung beteiligen.

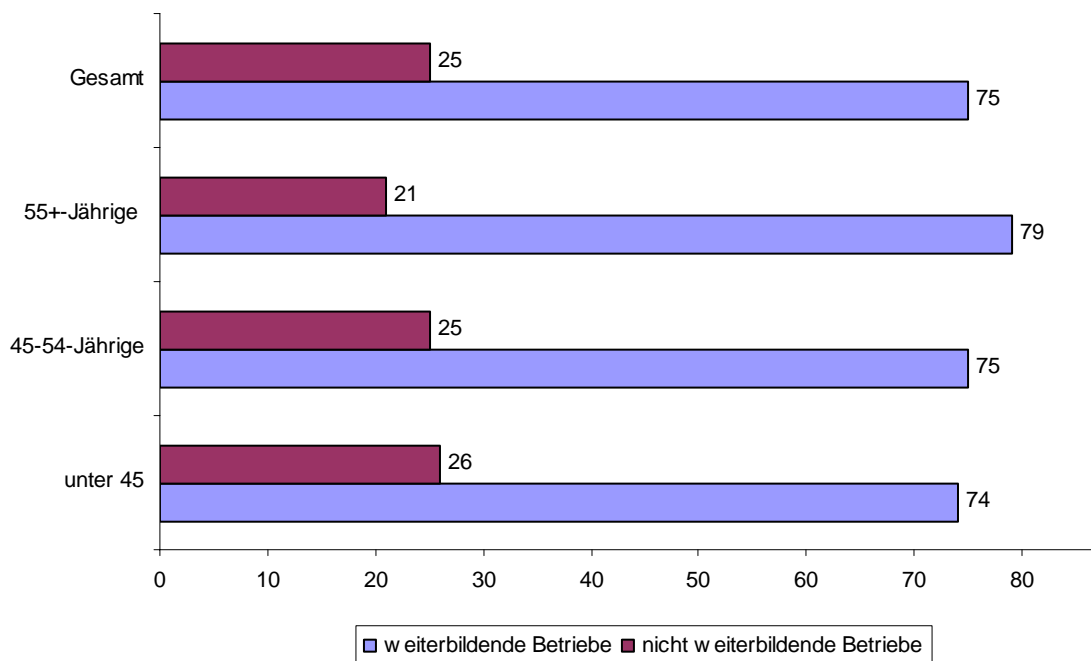
Graphik 32: Verteilung der Beschäftigten nach Qualifikation auf weiterbildende und nicht weiterbildende Betriebe in Hessen 2007



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Verteilung nach Alter der Beschäftigten entspricht etwa der Gesamtverteilung. Ausnahme bilden die über 54-jährigen Beschäftigten. 79% dieser Altersgruppe sind in weiterbildenden Betrieben beschäftigt.

Graphik 33: Verteilung der Beschäftigten nach Alter auf weiterbildende und nicht weiterbildende Betriebe in Hessen 2007, Angaben in Prozent



Quelle: eigene Betriebsbefragung

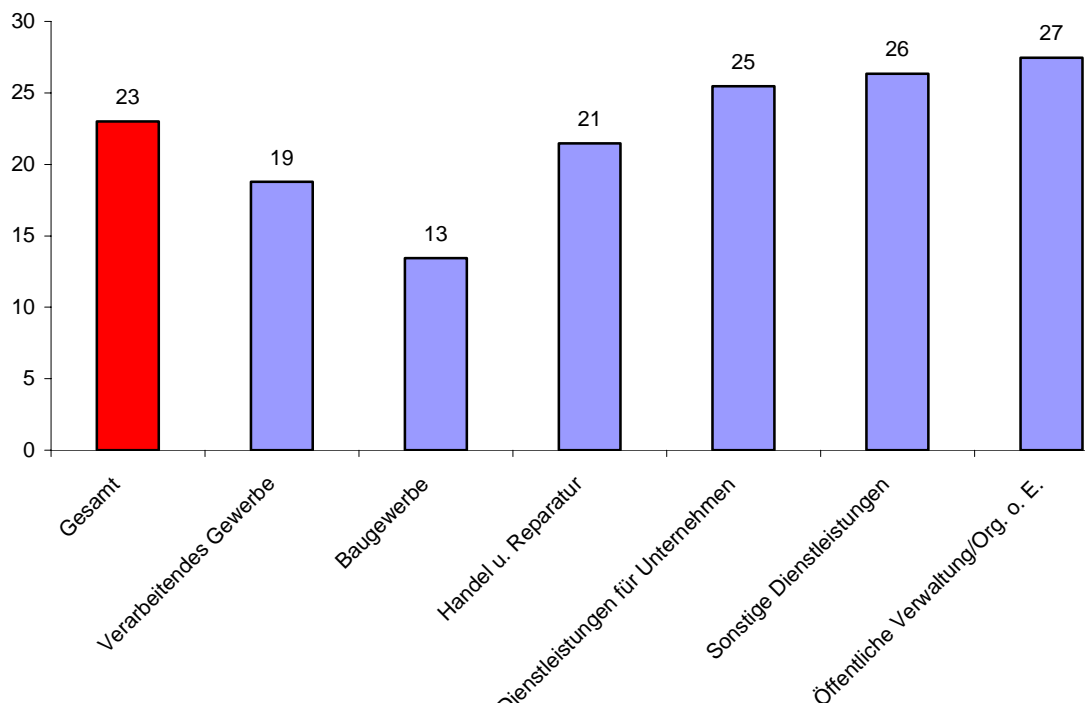
Im Folgenden werden die Beteiligungsquoten an Weiterbildung differenziert nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößenklassen und für die einzelnen Beschäftigtengruppen ausführlich dargestellt. In der Regel erfolgt die Berechnung dieser Quoten auf Basis von allen Beschäftigten der jeweiligen Gruppe. Wenn sich die Quoten nur auf die Bezugsgröße der in weiterbildenden Betrieben Beschäftigten bezieht, wird dies extra ausgewiesen.

5.4.2 Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Nach den Ergebnissen der Befragung lag der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Hessen 2007 bei ca. 23%. Dieser Wert liegt leicht über den Ergebnissen der letzten beiden IAB-Betriebspanelbefragungen, jedoch nicht über dem Wert aus dem Jahr 2003. Nicht nur die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen stagnierte in den letzten Jahren, sondern auch der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote vor allem im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe, aber auch dem Bereich Handel und Reparatur. Die höchsten Quoten finden sich in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Sonstigen Dienstleistungen.

Graphik 34: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten je Wirtschaftszweig

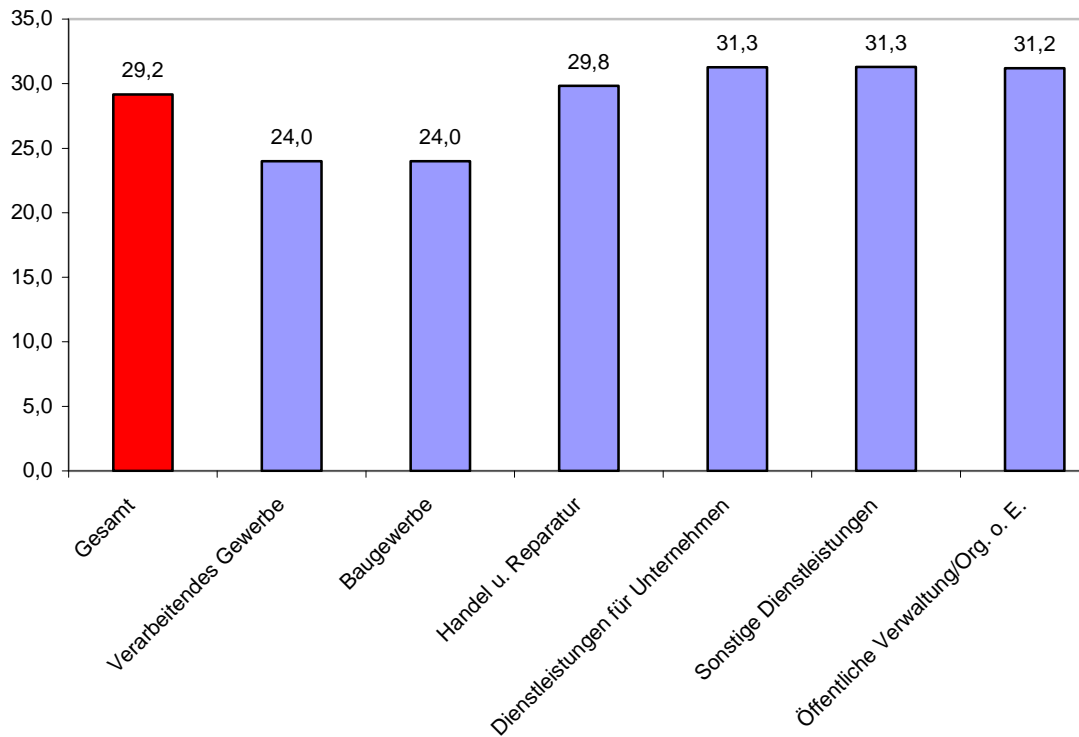


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Werden nur die Beschäftigtenzahlen von weiterbildenden Betrieben als Basis für die Weiterbildungsquoten herangezogen, ergibt sich für Hessen im Jahr 2007 eine Weiterbildungsbeteiligung von knapp 30% der dort Beschäftigten.

Die Differenzen zwischen den Branchen bleiben (auf höherem Niveau) bestehen, das Baugewerbe holt bei dieser Betrachtung etwas auf und kommt auf eine ähnlich hohe Quote wie das Verarbeitende Gewerbe.

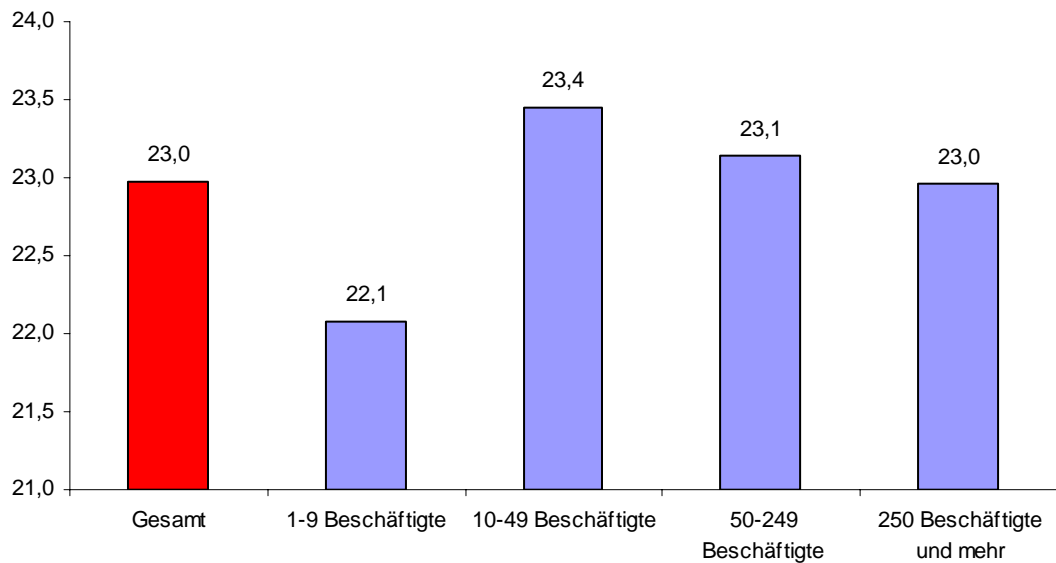
Graphik 35: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Basis: Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten sind nach Betriebsgrößenklassen kaum vorhanden. Kleinbetriebe bilden einen ähnlich hohen Anteil ihrer Beschäftigten weiter wie Großbetriebe.

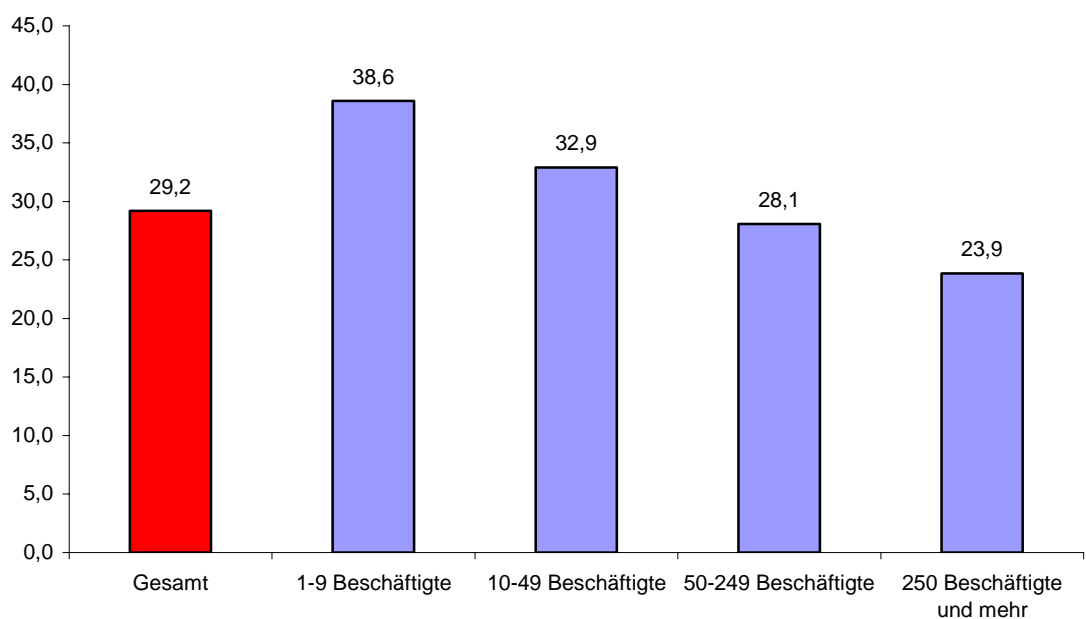
Graphik 36: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten je Größenklasse



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Nach Betriebsgröße verändern sich die Ergebnisse erheblich, wenn als Basis nur die Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben herangezogen werden. Kleinbetriebe haben die mit Abstand höchste Weiterbildungsquote, d.h. wenn sie sich an Weiterbildung beteiligen, dann mit überdurchschnittlicher Intensität.

Graphik 37: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Basis: Beschäftigte in weiterbildenden Betrieben

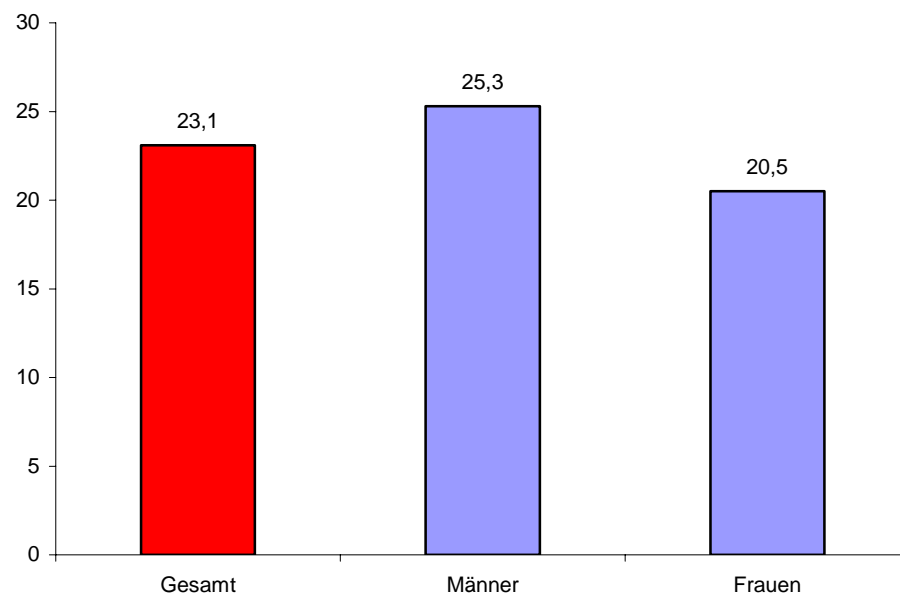


Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.4.3 Weiterbildungsquoten nach Geschlecht

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels bestand kein nennenswerter Unterschied in der Weiterbildungsquote in Hessen nach Geschlecht. Dies wird durch die Erhebung nicht bestätigt, es zeigt sich vielmehr eine leicht unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Frauen. Dies ist im Wesentlichen bedingt durch die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten (siehe unten), die zum Großteil aus Frauen bestehen. Werden diese nicht berücksichtigt ergeben sich analog zum IAB-Betriebspanel nur geringe Unterschiede in der geschlechtspezifischen Weiterbildungsbeteiligung.

Graphik 38: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Geschlecht, Angaben in Prozent

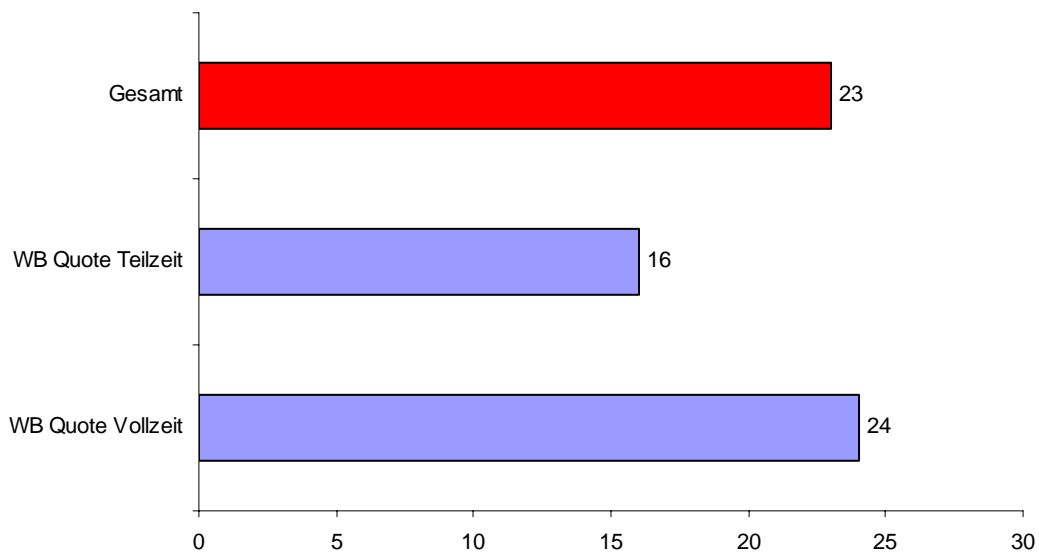


Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.4.4 Weiterbildungsquoten nach Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung

Etwas stärker ausgeprägt sind die Unterschiede in den Weiterbildungsquoten nach Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten. Nur etwa 16 % aller Teilzeitbeschäftigten nahmen 2007 an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Da etwa 80% aller Teilzeitbeschäftigten Frauen sind, schlägt sich dies auch auf die dargestellten geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten durch.

Graphik 39: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Angaben in Prozent

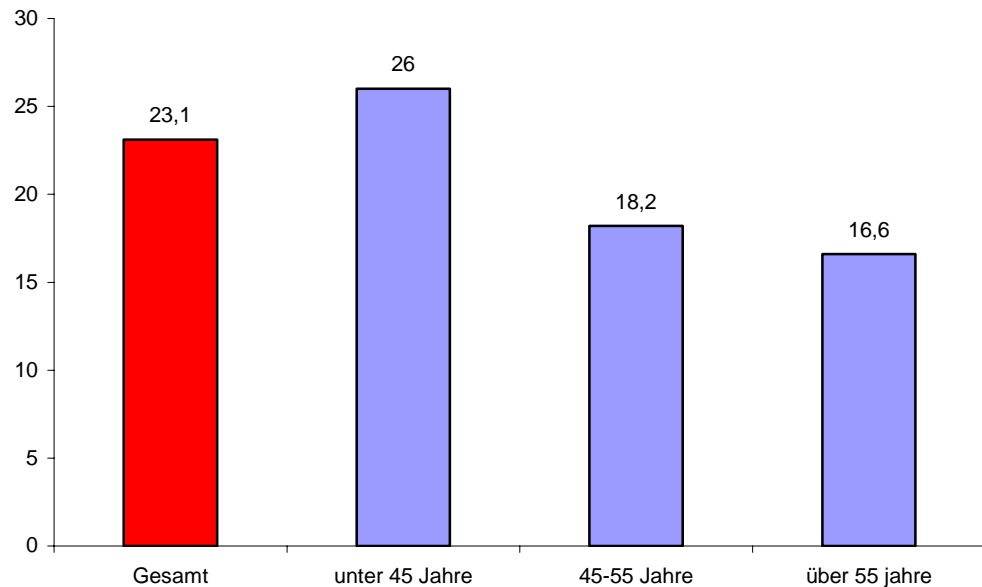


Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.4.5 Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen die bisherigen Befunde bezüglich der unterdurchschnittlichen Beteiligung Älterer an betrieblicher Weiterbildung auch für Hessen. Während die Weiterbildungsquote bei den unter 45-jährigen bei 26% liegt, sinkt sie mit zunehmenden Alter der Beschäftigten deutlich und beträgt bei den über 55-jährigen nur noch 16,6%. Etwas überraschend ist, dass diese Entwicklung bereits in der Altersgruppe der 45 bis 55 jährigen durchschlägt, ihre Weiterbildungsquote liegt mit etwa 18% nur geringfügig darüber. Eine Förderung von Beschäftigten bereits ab dem Alter von 45 Jahren, wie sie in Hessen bspw. im Rahmen des Programms „Qualifizierungsschecks“ vorgenommen wurde, erscheint anhand dieses Befunds sinnvoll und gerechtfertigt.

Graphik 40: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Alter der Beschäftigten, Angaben in Prozent

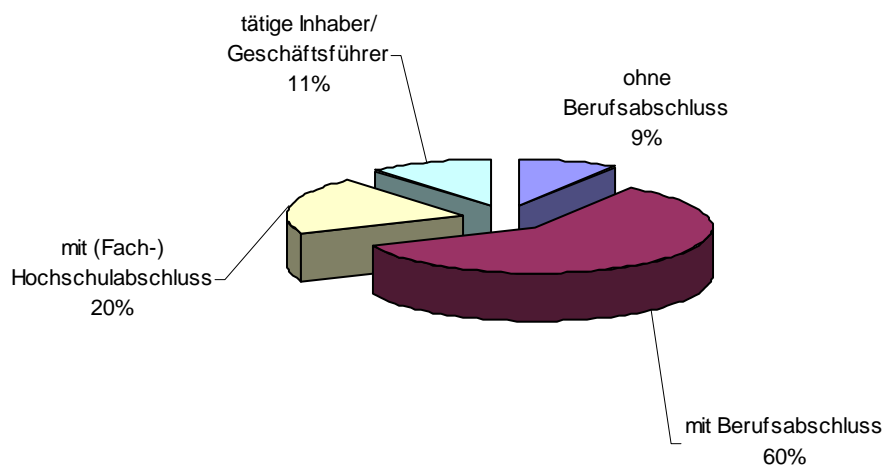


Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.4.6 Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten

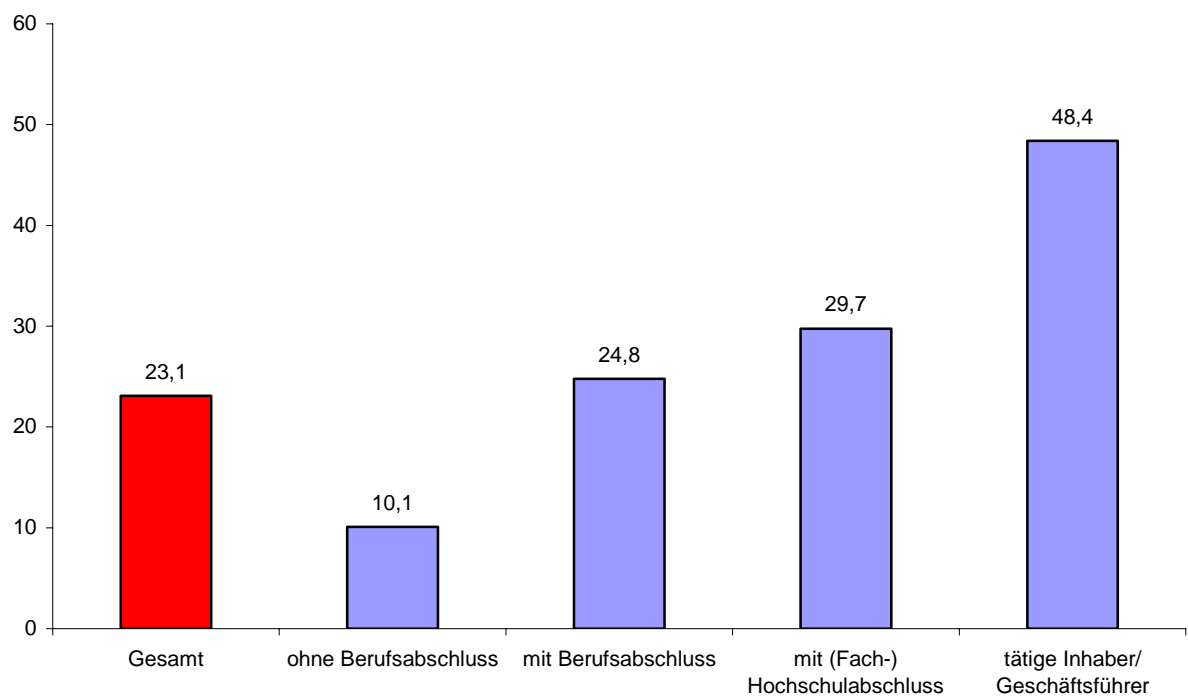
Betriebliche Weiterbildung konzentriert sich auf bereits Qualifizierte. Diese Erkenntnis trifft auch für Hessen zu. Wird die Verteilung der gesamten Weiterbildungsteilnehmer/innen 2007 betrachtet, zeigt sich, dass nur etwa 9% dieser Teilnehmer/innen Beschäftigte ohne Berufsabschluss waren.

Graphik 41: Verteilung der Teilnehmer/innen an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikation, Angaben in Prozent aller Weiterbildungsteilnehmer/innen



Werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Bezug zu ihren Beschäftigtenanteilen gesetzt, ergeben sich analog zu obigen Ausführungen wieder die Weiterbildungsquoten. Hierbei wird deutlich, dass 2007 nur etwa jeder 10. Beschäftigte ohne Berufsabschluss an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatte. Die Weiterbildungsquote bei dieser Beschäftigtengruppe liegt noch deutlich unter der der Älteren. Die Analyse der IAB-Betriebspaneldaten hat gezeigt, dass dieses niedrige Niveau im Zeitablauf sehr stabil war, hier scheinen besondere Anstrengungen nötig, um die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten auf ein akzeptables Niveau anzuheben.¹⁶

Graphik 42: Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Qualifikation, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Qualifikationsgruppe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

¹⁶ Häufig wird darauf verwiesen, dass Geringqualifizierte dafür verstärkt an informeller beruflicher Weiterbildung partizipieren. Hierzu können wir anhand der Erhebung keine Aussagen treffen. Die aktuellen Zahlen aus dem BSW zeigen jedoch, dass Geringqualifizierte zwar wesentlich häufiger an informellen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als an formellen. Dies gilt in noch stärkerem Maße jedoch auch für Qualifizierte, Geringqualifizierte zeichnen sich somit auch bezogen auf informelle Weiterbildung durch eine stark unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote aus (vgl. BSW 2008).

5.5 Weitere Ausdifferenzierung der betrieblichen Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen

Im Folgenden werden die allgemeinen Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen nochmals weiter ausdifferenziert nach den betrieblichen Eigenschaften Wirtschaftszweigzugehörigkeit und Betriebsgröße. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Gefahr von Ungenauigkeiten mit zunehmender Ausdifferenzierung ansteigt. Nachkommastellen werden deshalb nicht mehr ausgewiesen.

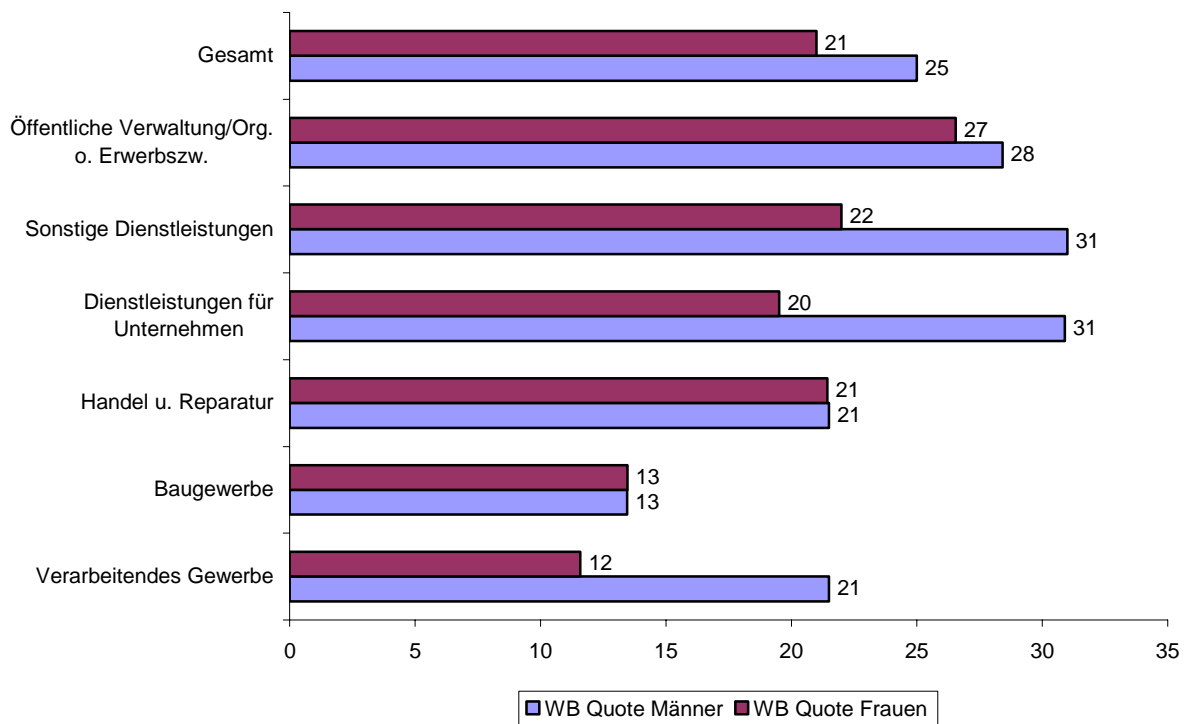
5.5.1 Ausdifferenzierungen nach Geschlecht

Bei einer Ausdifferenzierung der Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen zeigen sich teilweise doch größere Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung als bei der Gesamtbetrachtung. Vor allem in den Wirtschaftszweigen „Sonstige Dienstleistungen“ und „Dienstleistungen für Unternehmen“ nehmen Männer anteilig deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil als Frauen. Zum Teil hängt dies wieder mit der oben beschriebenen Korrelation von Frauenweiterbildungsquote und Teilzeitweiterbildungsquote zusammen. Teilzeitbeschäftigte werden unterdurchschnittlich an Weiterbildung beteiligt, sie sind überwiegend weiblich und überwiegend bei den Sonstigen Dienstleistungen zu finden. Im Bereich Handel und Reparatur, im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung sind dagegen keine oder nur sehr geringe geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar.

Ansatzpunkte für eine Erhöhung der Weiterbildungsquote von Frauen bieten hierbei vor allem die Sonstigen Dienstleistungen. Hier ist das Potenzial für eine solche Erhöhung am größten. Dieser Sektor zeichnet sich dadurch aus, dass:

- die Weiterbildungsquote von Frauen bislang unter dem Durchschnitt liegt;
- Frauen mehr als 58% der Gesamtbeschäftigten dieses Wirtschaftszweigs stellen;
- von allen beschäftigten Frauen etwa 39% in diesem Wirtschaftszweig tätig sind.

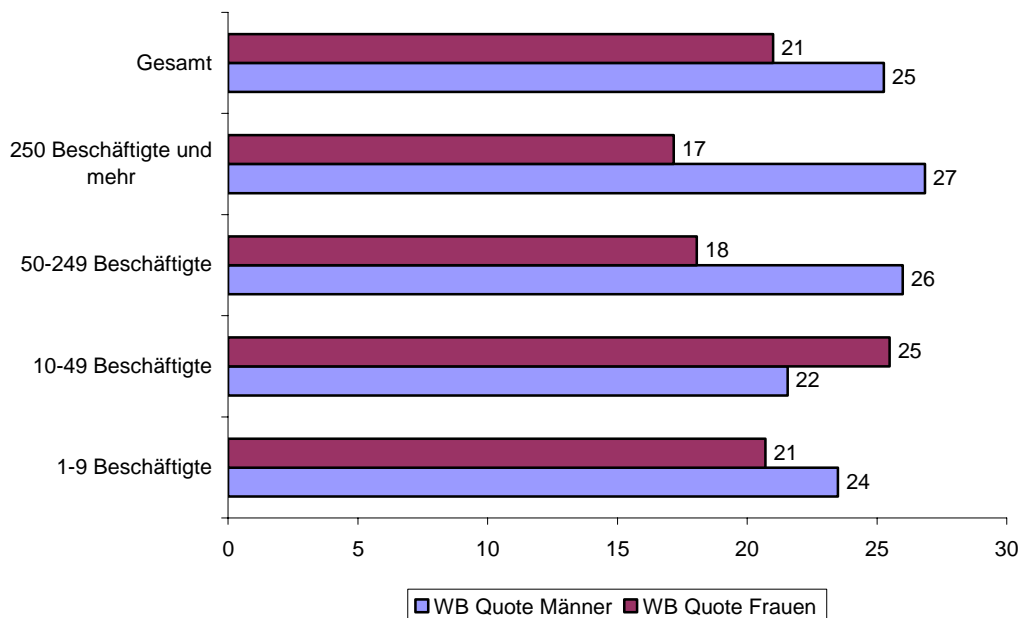
Graphik 43: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, Angaben in Prozent der Beschäftigten



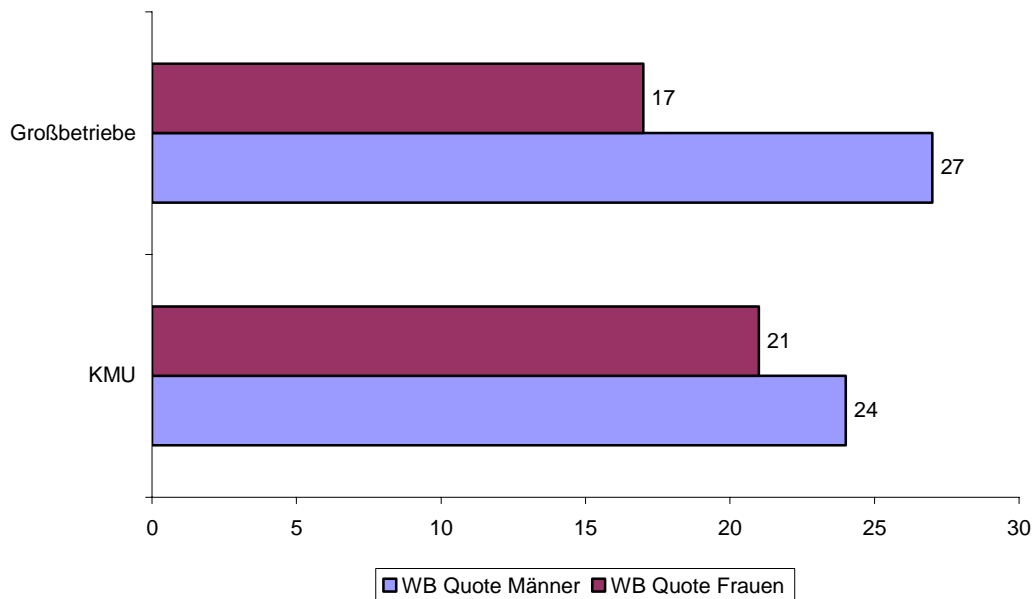
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Bei einer Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen ist auffällig, dass bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten die größten Unterschiede in den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten bestehen, in Kleinstbetrieben und kleineren Betrieben sind die Unterschiede dagegen gering. Der Vergleich zwischen KMU und Großbetrieben verdeutlicht diese Unterschiede nochmals (siehe Graphik 45).

Graphik 44: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007



Graphik 45: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht in Hessen 2007, Vergleich KMU und Großbetriebe

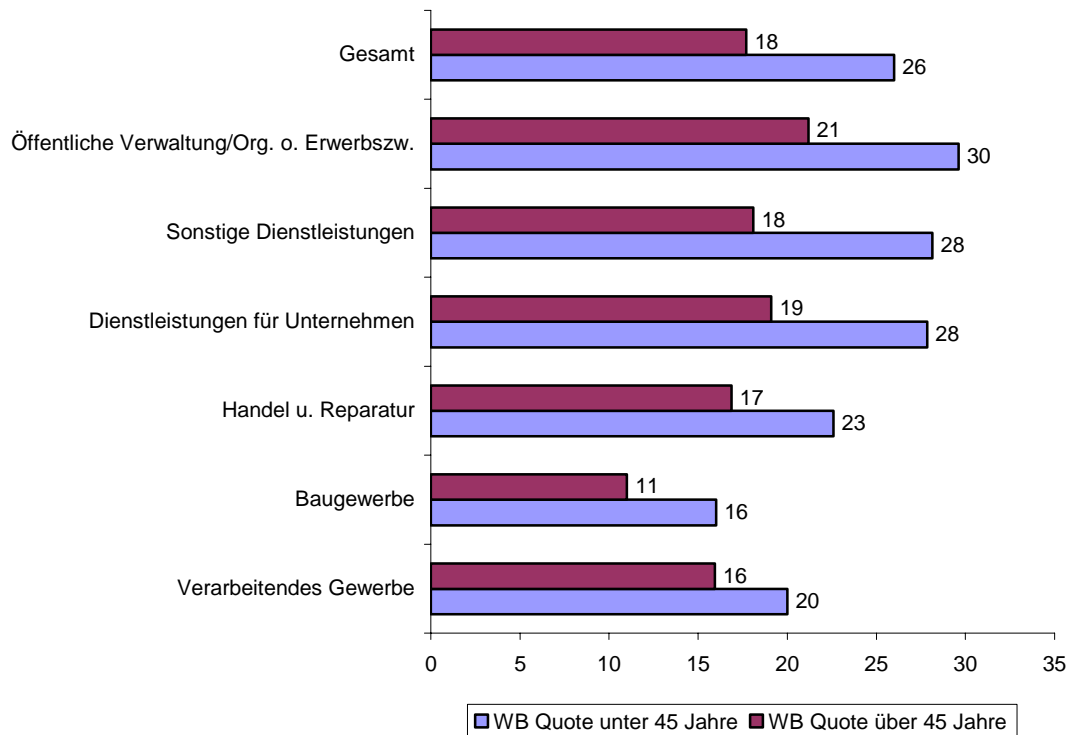


Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.5.2 Ausdifferenzierung nach Alter der Beschäftigten

Auch nach Alter und Wirtschaftszweigen differenziert ergeben sich die größten Unterschiede in den beiden Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen und Sonstige Dienstleistungen sowie dem Bereich der öffentlichen Verwaltung. Werden zunächst die beiden Altersgruppen der unter 45-jährigen und der über 45-jährigen verglichen, zeigen sich dort Differenzen von bis zu 10 Prozentpunkten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass dort Ältere im Vergleich zu ihrer Gesamtweiterbildungsquote nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren, vielmehr sind dort die Weiterbildungsquoten für Jüngere überdurchschnittlich hoch. Mit anderen Worten: Diese Sektoren zeichnen sich insgesamt durch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aus, hiervon profitieren aber in erster Linie die Jüngeren.

Graphik 46: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, 2 Altersgruppen

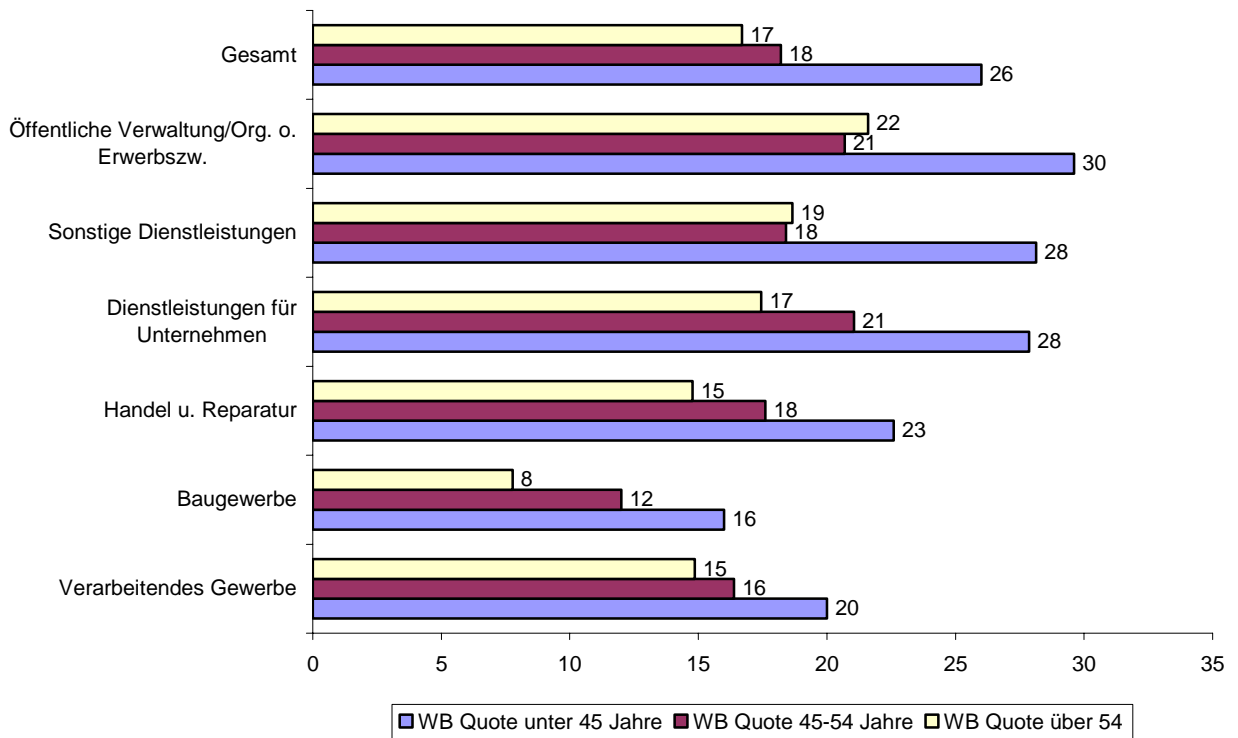


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Oben wurde ausgeführt, dass die Unterschiede in den Weiterbildungsquoten zwischen der Beschäftigtengruppe der 45 bis 54 jährigen und der der älter als 54 jährigen überraschend gering ausfielen. Dies begründet sich vor allem durch die Weiterbildungsquoten dieser beiden Altersgruppen im Bereich der Öffentlichen Verwaltung und bei den Sonstigen Dienstleistungen. Hier sind kaum Unterschiede vorhanden, die Weiterbildungsquote bei den über 54-jährigen liegt sogar leicht über der der 45 bis 54 jährigen.

Im Baugewerbe und auch bei den Dienstleistungen für Unternehmen sind dagegen doch deutliche Unterschiede zugunsten der mittleren Altersgruppe feststellbar.

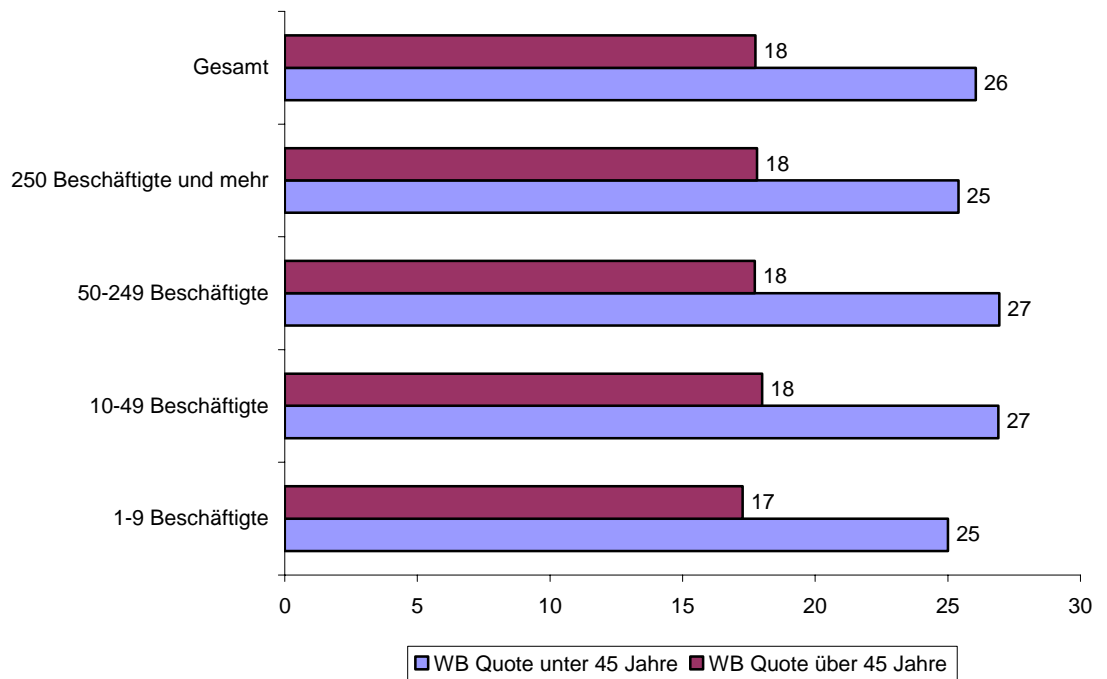
Graphik 47: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, 3 Altersgruppen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

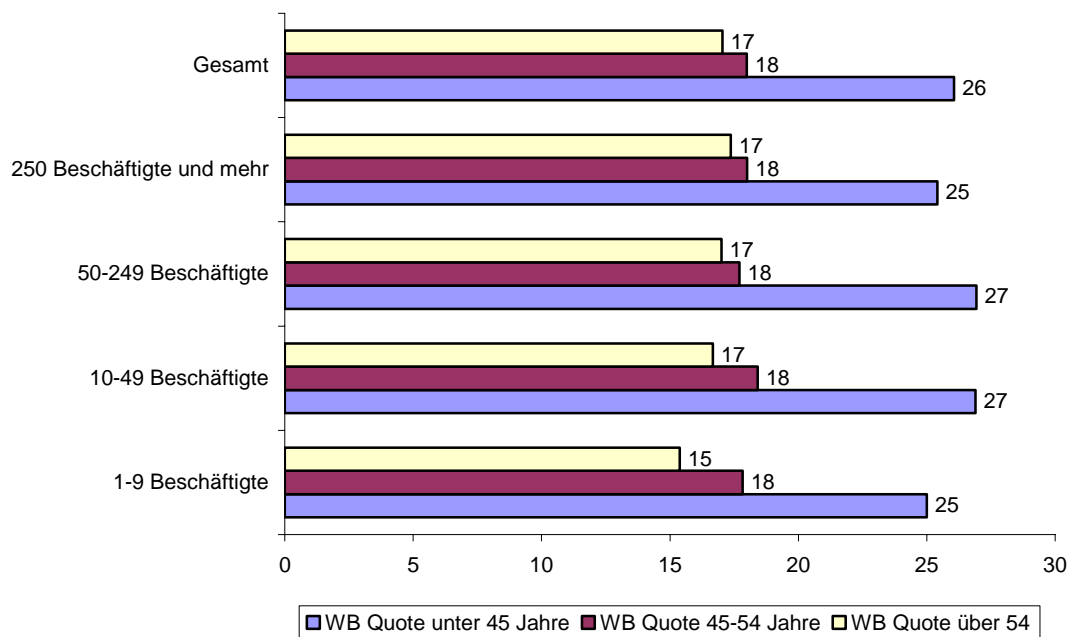
Die altersspezifischen Weiterbildungsquoten unterscheiden sich in den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum von den Ergebnissen auf Basis aller Betriebe. Die Betriebsgröße scheint keinen Einfluss auf die Ausprägung altersspezifischer Weiterbildungsquoten zu haben. Dies gilt auch bei einer Ausdifferenzierung nach 3 Altersgruppen.

Graphik 48: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007, 2 Altersgruppen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Graphik 49: Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007, 3 Altersgruppen



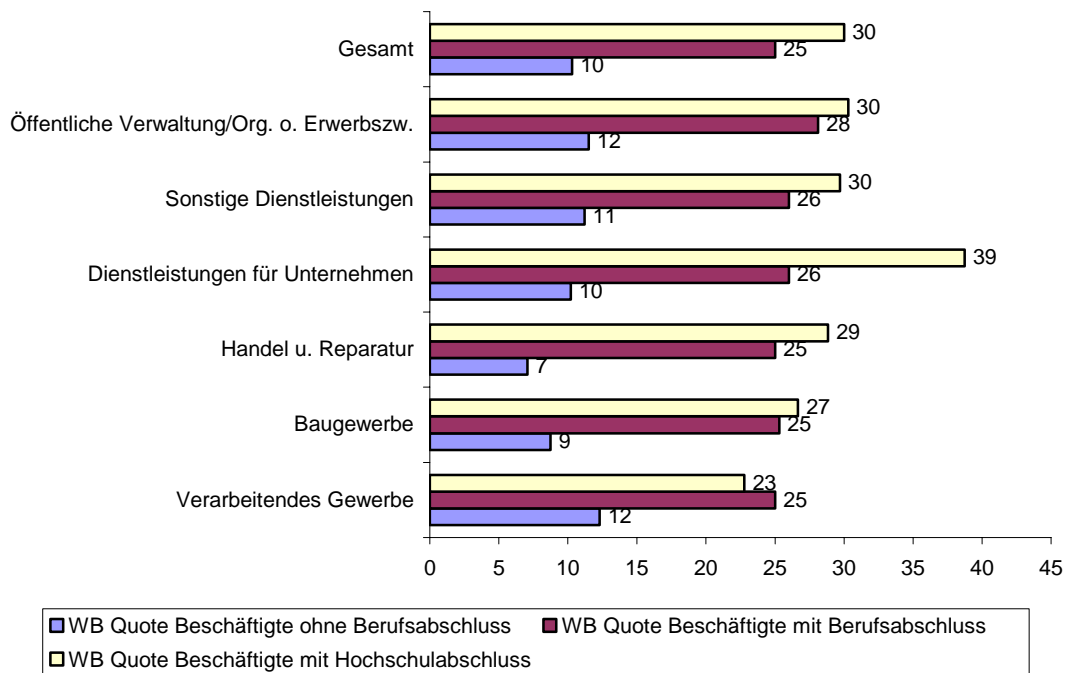
Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.5.3 Ausdifferenzierung nach Qualifikationsgruppen

Beschäftigte ohne Berufsausbildung nehmen insbesondere im Bereich Handel und Reparatur sowie im Baugewerbe in unterdurchschnittlichem Maß an betrieblicher Weiterbildung teil. Im öffentlichen Sektor und im Verarbeitenden Gewerbe liegt die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten dafür leicht über dem Durchschnitt für ganz Hessen.

Bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss zeigt die sektorale Differenzierung keine wesentlichen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung. Dafür sind die Schwankungen bei den Hochqualifizierten wieder stark ausgeprägt: Während 2007 in Betrieben aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen fast 40% aller (Fach-) Hochschulabsolventen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, sind es im Verarbeitenden Gewerbe nur 23%.

Graphik 50: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007

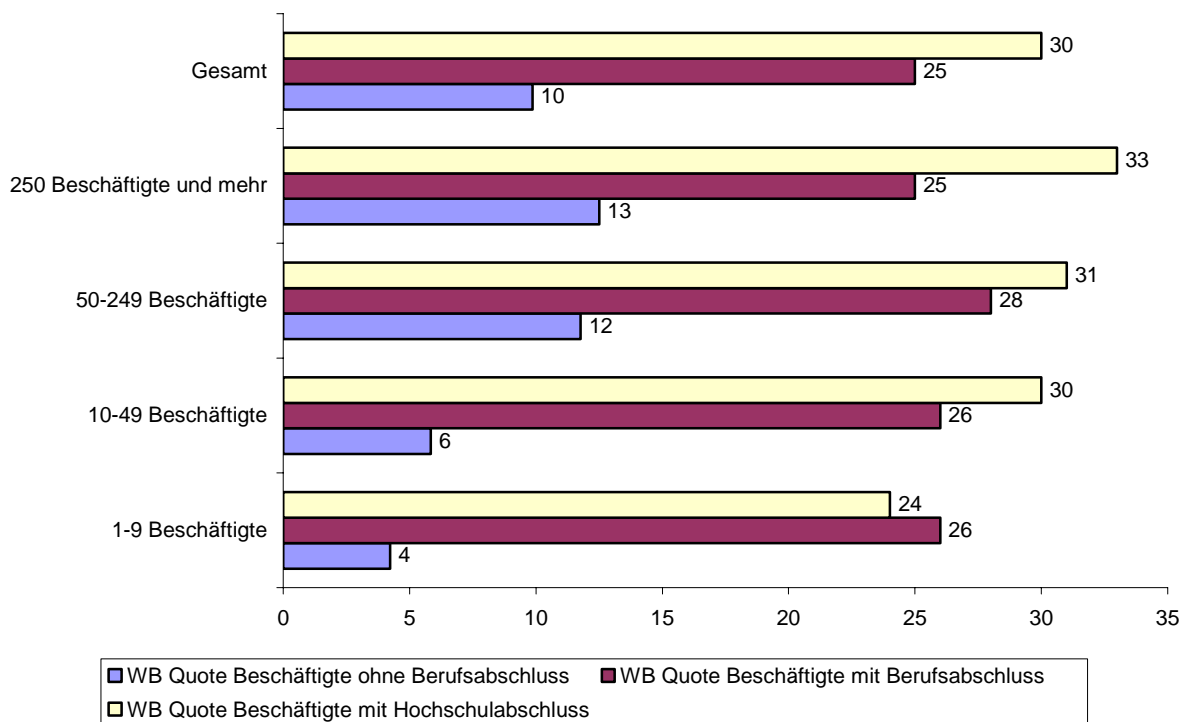


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Betriebsgröße hat nach der bivariaten Analyse einen erheblichen Einfluss auf die Weiterbildungsquoten spezifischer Qualifikationsgruppen. Dies gilt nicht für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, hier sind die Unterschiede nur gering. Dafür sind sie bei den Geringqualifizierten umso deutlicher ausgeprägt. Je kleiner der Betrieb, desto seltener nehmen Geringqualifizierte an betrieblicher Weiterbildung teil. Kleinstbetriebe in Hessen haben 2007 nur 4% ihrer gering qualifizierten Beschäftigten weitergebildet, in Großbetrieben lag die Quote mit 13% dafür über dem Durchschnitt. Ähnliches gilt für die Beschäftigten mit Fach- oder Hochschulabschluss. Auch hier steigt die Weiterbildungsquote mit zunehmender Betriebsgröße an.

Oben wurde festgestellt, dass sich die Weiterbildungsquoten auf Basis aller Beschäftigten nach Betriebsgröße kaum unterscheiden. Dies begründet sich somit ausschließlich mit den Weiterbildungsquoten der Beschäftigten mit Berufsabschluss, die bei kleineren Betrieben sogar leicht höher als bei Großbetrieben liegt. Da diese die quantitativ größte Beschäftigtengruppe darstellt, kommt es bei der Gesamtbetrachtung zu einer Angleichung der Weiterbildungsquoten zwischen den einzelnen Betriebsgrößeklassen. Für die Geringqualifizierten und auch die Hochqualifizierten gilt diese Feststellung jedoch nicht.

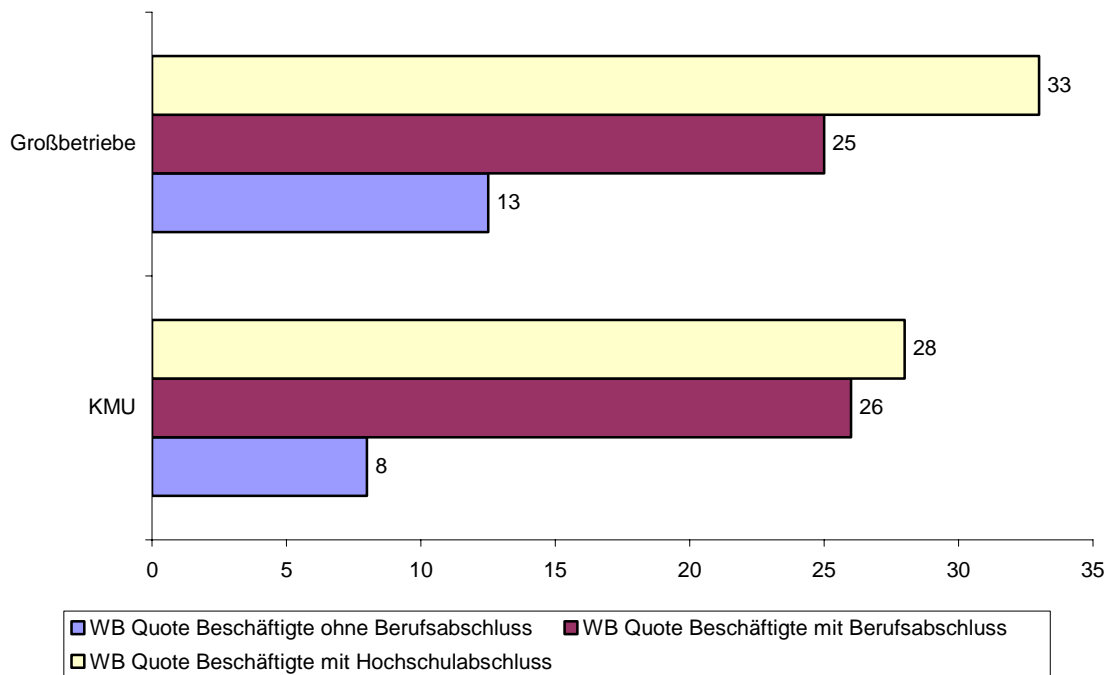
Graphik 51: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgrößeklassen in Hessen 2007



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Entsprechende Ergebnisse ergeben sich bei einer Gegenüberstellung von KMU und Großbetrieben. Geringqualifizierte werden in KMU genauso unterdurchschnittlich weitergebildet wie Hochqualifizierte. Sollen, wie bei dem hessischen Programm „Qualifizierungsschecks“, insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten gefördert werden, macht eine Fokussierung solcher Aktivitäten auf KMU durchaus Sinn, will man denn eine Angleichung erreichen. Einschränkend sei festgestellt, dass die Einteilung KMUs wiederum zu grob ist, um den innerhalb dieser Betriebsgruppe feststellbaren Unterschiede gerecht zu werden: Die Weiterbildungsquote Geringqualifizierter in Betrieben mit 49-249 Beschäftigten (die zu der Gruppe der KMU gehören) unterscheidet sich nur geringfügig von der der Großbetriebe. Zwischen Kleinstbetrieben und Großbetrieben bestehen dagegen massive Unterschiede.

Graphik 52: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten, Vergleich KMU und Großbetriebe in Hessen 2007



Quelle: eigene Betriebsbefragung

5.5.4 Fazit

Durch die weitere Ausdifferenzierung konnten einige allgemeine Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen relativiert und aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Potenzial für eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung besteht.

Was die Weiterbildungsquote von Frauen betrifft, bieten sich hier insbesondere der Wirtschaftszweig „Sonstige Dienstleistungen“ und eine Konzentration auf Großbetriebe an. Beide zeichnen sich bislang durch eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote von Frauen aus, zudem sind gerade im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele Frauen tätig.

Unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten von Frauen korrelieren teilweise mit den geringeren Weiterbildungsquoten von Teilzeitbeschäftigten. Ein stärkerer Einbezug von Teilzeitarbeitskräften in betriebliche Weiterbildung würde letztendlich auch die Weiterbildungsquote von Frauen erhöhen.

Die Differenzierung nach Alter und Betriebsstrukturmerkmalen hat gezeigt, dass Wirtschaftszweige, die sich bei der Gesamtbetrachtung durch relativ hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen (Öffentliche Verwaltung, Sonstige Dienstleistungen, Dienstleistungen für Unternehmen) bei der „Verteilung“ ihrer Weiterbildungsaufwendungen sehr selektiv vorgehen. In Bezug auf das Alter der Beschäftigten bedeutet dies, dass von diesen überdurchschnittlichen Weiterbildungsquoten in erster Linie die Jüngeren profitieren. Ansatzpunkte zur Förderung der Weiterbildungsquote von Älteren bieten sich in diesen Branchen. Die hier vergleichsweise hohe Intensität betrieblicher Weiterbildung deutet darauf hin, dass Infrastruktur, personelle und finanzielle Ressourcen für Weiterbildung vorhanden sind, sie müssen nur in verstärktem Maße Älteren zugute kommen.

Nach der Untersuchung hat die Betriebsgröße keinen Einfluss auf die altersspezifischen Weiterbildungsquoten. Ähnlich wie bei der Betrachtung auf Basis der Gesamtbeschäftigten sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößeklassen nur sehr gering ausgeprägt.

Die Einteilung der Beschäftigten nach verschiedenen Qualifikationsgruppen hat gezeigt, dass die Weiterbildungsquote der Gruppe der Beschäftigten mit Berufsabschluss über alle Sektoren und alle Betriebsgrößeklassen relativ gleich verteilt ist. Anders sieht es bei den Beschäftigten ohne Berufsabschluss und auch bei den Hochqualifizierten (Fach- oder Hochschulabschluss) aus. Geringqualifizierte werden insbesondere im Bereich Handel und Reparatur und auch im Baugewerbe nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Für die Dienstleistungsbranchen gilt die bei der Analyse der Weiterbildungsbeteiligung Älterer festgestellte Entwicklung auch hier. Von

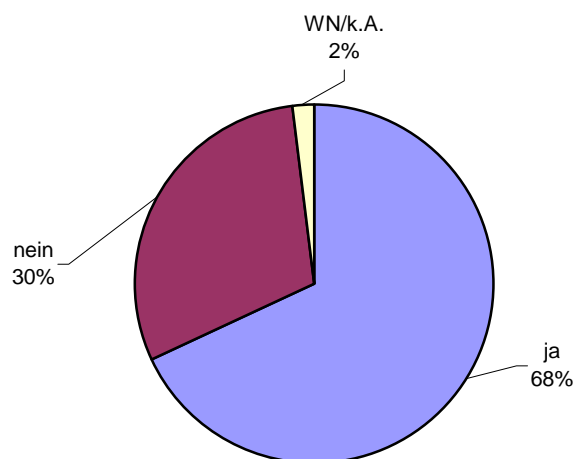
den überdurchschnittlichen Weiterbildungsquoten in diesen Sektoren profitieren die Geringqualifizierten nicht.

Noch deutlichere Unterschiede zeigte die Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen. Je kleiner der Betrieb, desto geringer ist die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten. In Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten findet eine Beteiligung dieser Beschäftigtengruppe an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen nur noch in Ausnahmefällen statt. Die doch deutlichen Unterschiede in den Betriebsgrößenklassen sind erstaunlich, wenn man bedenkt, dass auf Basis aller Beschäftigten hier keine Unterschiede in den Weiterbildungsquoten feststellbar waren. Die stark differierenden Weiterbildungsquoten bei den Geringqualifizierten bestätigen die Notwendigkeit der Konzentration von Fördermaßnahmen auf KMU. Allerdings sind unter diesem Begriff Betriebe unterschiedlichster Größe gefasst: Die starken Unterschiede, die z.B. zwischen Kleinstbetrieben und mittleren Betrieben bestehen, werden damit verwischt.

6. Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Nach der Befragung konnten etwa 68% der Betriebe ihren Qualifizierungsbedarf durch die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen treffen, bei etwa 30% bestand weiterhin nicht gedeckter Bedarf. Über das Ausmaß des nicht gedeckten Qualifizierungsbedarfs können wir allerdings keine Aussagen treffen.

Graphik 53: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007, Angaben in Prozent aller weiterbildender Betriebe

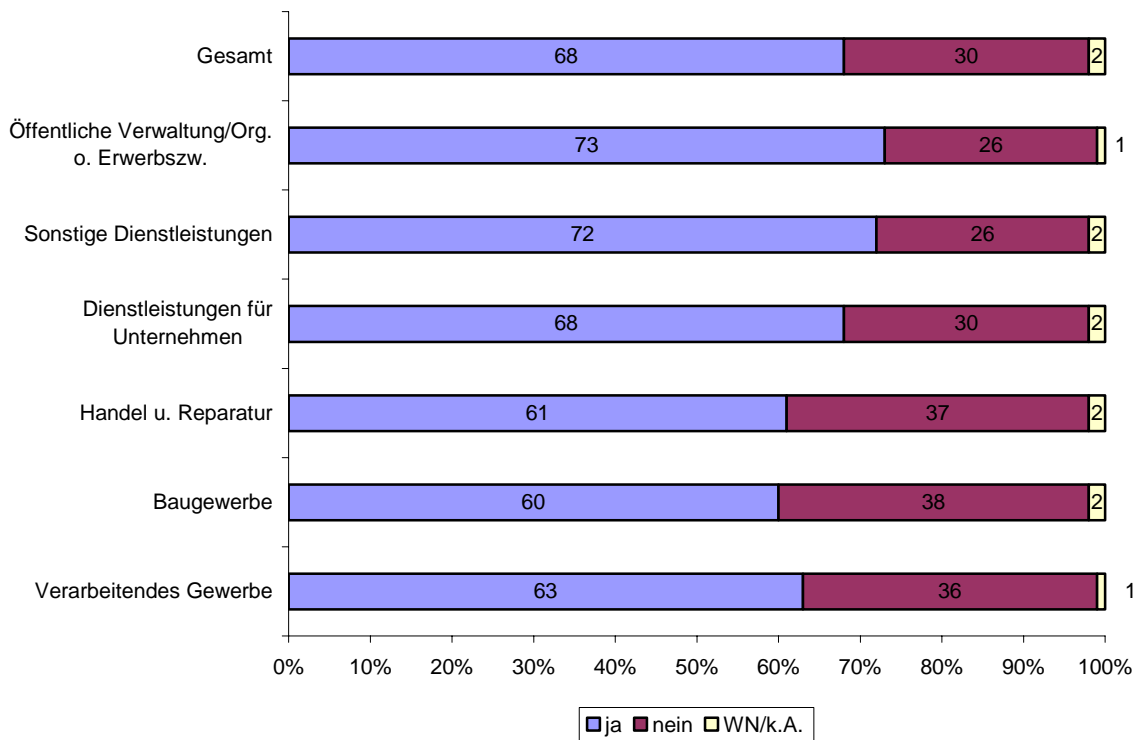


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die sektoralen Unterschiede bei der Deckung des Qualifizierungsbedarfs sind vergleichsweise gering. Tendenziell bestehen hier die größten Probleme im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur. Am häufigsten konnten die Betriebe aus dem Bereich der Öffentlichen Verwaltung ihren Qualifizierungsbedarf decken.

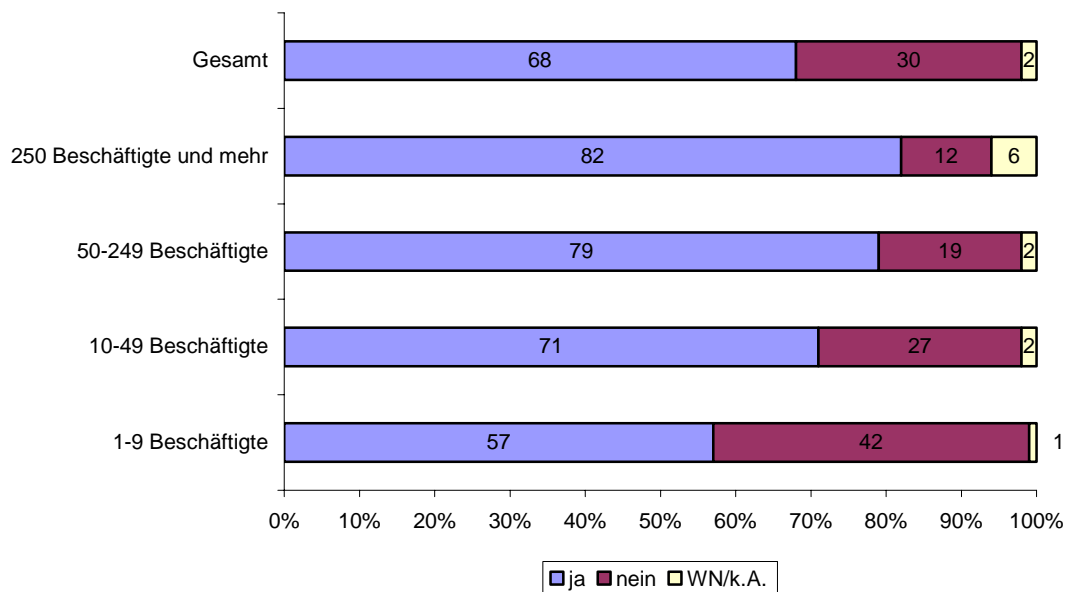
Zwischen Betriebsgröße und Erfolg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten besteht ein enger Zusammenhang. Je größer der Betrieb, desto häufiger konnte der Weiterbildungsbedarf gedeckt werden. Nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung, sondern auch die Zielerreichung steigt mit der Größe der Betriebe somit deutlich an.

Graphik 54: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Graphik 55: Deckung des Qualifizierungsbedarfs durch betriebliche Weiterbildung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Im Rahmen der Untersuchung wurden die Betriebe auch gefragt, bei welchen Beschäftigtengruppen weiterhin spezifische Weiterbildungsbedarfe bestehen. Die Ergebnisse sind jedoch Bestandteil des Endberichts „Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen“ und werden hier deshalb nicht nochmals referiert (vgl. Beckmann, Schmidt, 2008).

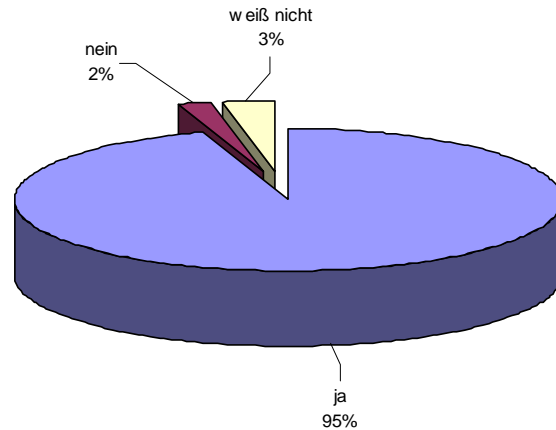
Stattdessen wird im Folgenden der Blick auf die künftigen Entwicklungen im Bereich betrieblicher Weiterbildung gerichtet und (auch vor dem Hintergrund des nicht gedeckten Bedarfs) analysiert, ob und inwieweit die hessischen Betriebe eine Ausweitung ihrer Weiterbildungsaktivitäten planen.

7. Weiterbildung im Jahr 2008 - Erwartete Entwicklungen

Oben wurde angeführt, dass etwa 14% der 2007 nicht weiterbildenden Betriebe planten, sich im Jahr 2008 an betrieblicher Weiterbildung zu beteiligen. Analog wurde für die weiterbildungsaktiven Betriebe erhoben, ob sie 2008 weiterhin Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und inwieweit sie mit einem Anstieg bzw. einem Rückgang ihres Weiterbildungsengagements rechnen. Auch die Einschätzungen der bereits weiterbildenden Betriebe deuten demnach auf einen Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Hessen im Jahr 2008 hin:

95% der 2007 weiterbildungsaktiven Betriebe werden nach eigenen Angaben auch 2008 Weiterbildung anbieten, 3% konnten hierzu noch keine Angabe machen und nur 2% werden ihr Weiterbildungsengagement beenden.

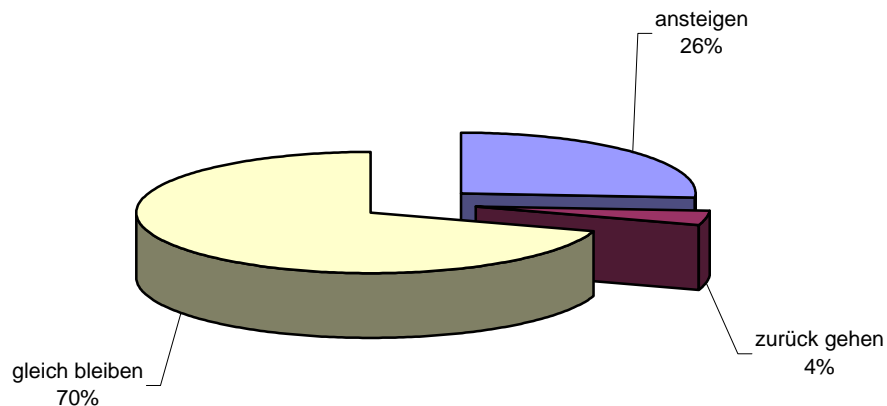
Graphik 56: Planen Sie auch 2008 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen?; Angaben in Prozent aller weiterbildender Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Der Großteil der weiterbildenden Betriebe plant somit auch für 2008 Weiterbildungsmaßnahmen. Nach Einschätzung der Betriebe werden diese auch in ihrer Intensität zunehmen: Etwa $\frac{1}{4}$ dieser Betriebe plant einen Ausbau der betrieblichen Weiterbildung, nur 4% werden ihr Angebot einschränken.

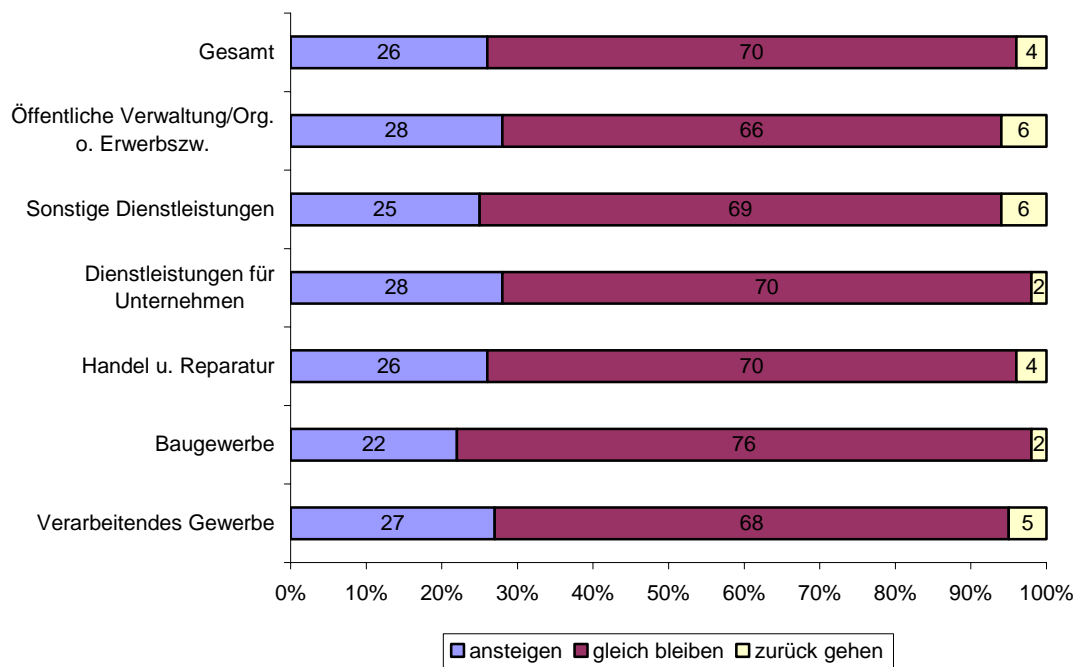
Graphik 57: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., Angaben in Prozent aller weiterbildenden Betriebe



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen sind hierbei gering. Vergleichsweise größere Zurückhaltung üben die Betriebe aus dem Bereich der Sonstigen Dienstleistungen und aus dem Baugewerbe. Während erste sich allerdings bereits 2007 durch eine hohe Weiterbildungsintensität auszeichneten, lag das Baugewerbe hinsichtlich der Weiterbildungsquote am Ende aller Wirtschaftszweige. Eine Angleichung des Baugewerbes an die anderen Branchen ist daher nicht zu erwarten.

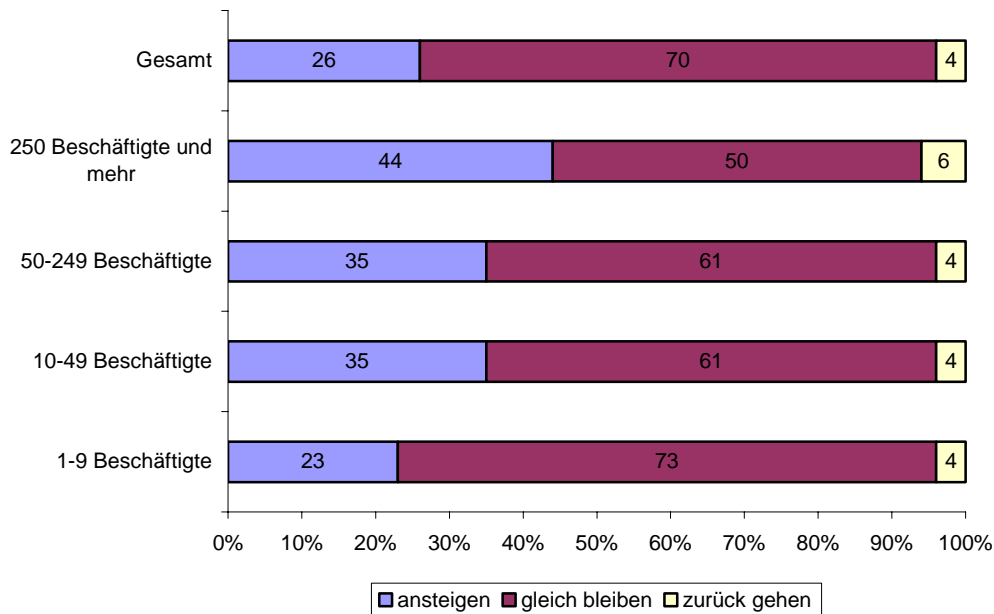
Graphik 58: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., nach Wirtschaftszweigen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Die Weiterbildungsintensität wird vermutlich insbesondere bei den Großbetrieben ansteigen, 44% dieser Betriebe gaben an, dass sie ihre Aktivitäten ausweiten werden. Bei den Kleinstbetrieben liegt dieser Wert mit 23% dagegen unter dem Durchschnitt.

Graphik 59: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., nach Betriebsgrößenklassen

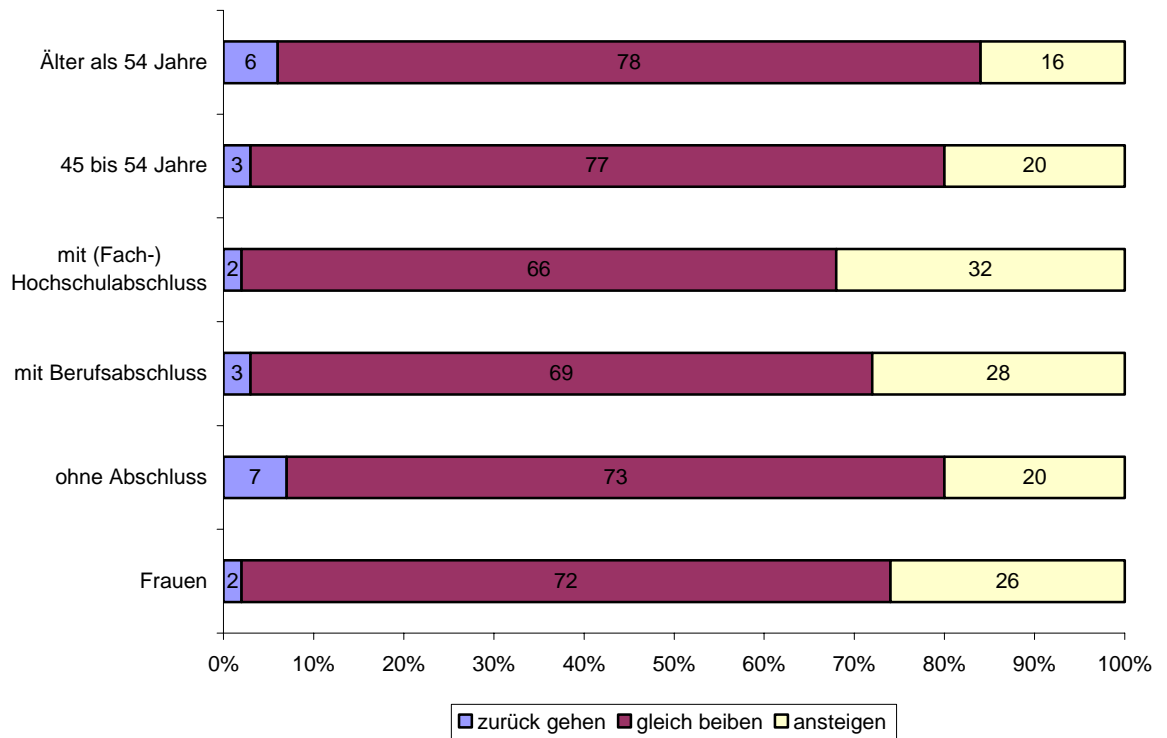


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Insgesamt ist festzuhalten, dass betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität in Hessen nach Angaben der Betriebe 2008 vermutlich ansteigen werden: Es ist zu erwarten, dass ein Teil der 2007 nicht weiterbildenden Betriebe weiterbildungsaktiv wird, die Zahl der bereits weiterbildungsaktiven Betriebe wird vermutlich konstant bleiben, sie werden ihre Weiterbildungsmaßnahmen aber vermutlich intensivieren. Es stellt sich allerdings hierbei die Frage, welche Beschäftigtengruppen von dieser Intensivierung profitieren, d.h. ob es zu einer Angleichung der Bildungsbenachteiligten an die durchschnittliche Weiterbildungsquote kommt oder ob sich die Selektivität betrieblicher Weiterbildung verstärken wird.

Nach den Ergebnissen der Befragung ist vermutlich letzteres der Fall. Zwar werden alle Beschäftigtengruppen nach betrieblichen Angaben von der Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten profitieren, die Älteren und die Geringqualifizierten jedoch in deutlich geringerem Maße als die Jüngeren bzw. Qualifizierten. So gaben 32% der weiterbildenden Betriebe an, sie werden ihre Weiterbildungsaktivitäten für Hochqualifizierte ausweiten. Bei den Geringqualifizierten waren es nur 20% der Betriebe, bei den Älteren (älter als 54) nur 16%:

Graphik 60: Der Umfang der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten wird 2008 im Vergleich zu 2007....., nach Beschäftigtengruppen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

8. Regionalisierte Darstellung der Ergebnisse

Im Folgenden erfolgt eine Darstellung der wichtigsten Ergebnisse differenziert nach den 3 hessischen Regierungsbezirken Darmstadt, Gießen und Kassel.¹⁷

Mögliche regionale Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsengagement können vielfältige Ursachen haben. Sie können

- in einer regional unterschiedlichen Wirtschaftsstruktur (Sektoren, Betriebsgrößen) begründet sein;
- auf Unterschieden in Umfang und Struktur der Erwerbspersonen (Arbeitskräfteangebot) beruhen;
- durch das regionale Angebot an (bzw. die Informationen über) Weiterbildungsmöglichkeiten beeinflusst sein;
- sich durch regional differierende Unternehmenskulturen, Netzwerke und Förderungsangebote begründen.

Letztendlich können die Ursachen auch auf betriebsindividueller Ebene zu finden sein, d.h. durch spezifische Verhaltensweisen und Strategien der betrieblichen Entscheidungsträger.

Von all diesen Aspekten können wir im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nur den Einfluss der Wirtschaftsstruktur und der Beschäftigtenstruktur näherungsweise bestimmen. Es geht im Folgenden in erster Linie um eine Informationsbereitstellung ob und in welchem Umfang sich betriebliches Weiterbildungsverhalten regional unterscheidet, nicht um eine Ursachenanalyse.

8.1 Regionale Betriebsstruktur

In den folgenden Tabellen ist die regionale Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Bei der Betrachtung der absoluten Zahlen zeigt sich die besondere (quantitative) Bedeutung des Regierungsbezirks Darmstadt: Hier sind 2/3 der hessischen Betriebe (94.000) zu finden und auch die meisten Beschäftigten tätig (ca. 1,65 Millionen = 61 % aller Beschäftigten).

¹⁷ Bei einigen ausdifferenzierten Fragestellungen sind aufgrund der eingeschränkten Fallzahlen (insbesondere bei Filterfragen) repräsentative Aussagen nicht mehr möglich.

Tabelle 6a: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Darmstadt, absolut

	1-9 Be- schäftig- te	10-49 Be- schäftig- te	50-249 Beschäftig- te	250 und mehr Be- schäftigte	Ge- sam
Verarbeitendes Gewerbe	6.323	1.890	588	177	8.978
Baugewerbe	7.001	1.144	109	12	8.266
Handel und Reparatur	16.865	3.214	634	72	20.785
unternehmensnahe Dienstleistungen:	17.726	2.866	824	146	21.562
sonst. Dienstleistungen	25.879	4.077	1.078	256	31.290
öff. Verwaltung, Org.o.E.	2.405	624	361	84	3.474
Gesamt	76.199	13.815	3.594	747	94.355

Tabelle 6b: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Gießen, absolut

	1-9 Be- schäftig- te	10-49 Beschäftig- te	50-249 Beschäftig- te	250 und mehr Be- schäftigte	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe	2.078	734	285	69	3.166
Baugewerbe	2.087	326	41	0	2.454
Handel und Reparatur	4.340	866	129	12	5.347
unternehmensnahe Dienstleistungen	2.848	416	87	8	3.359
sonst. Dienstleistungen	6.288	1.104	212	42	7.646
öff. Verwaltung, Org.o.E.:	729	218	107	19	1.073
Gesamt	18.370	3.664	861	150	23.045

Tabelle 6c: Verteilung der Betriebe im Regierungsbezirk Kassel, absolut

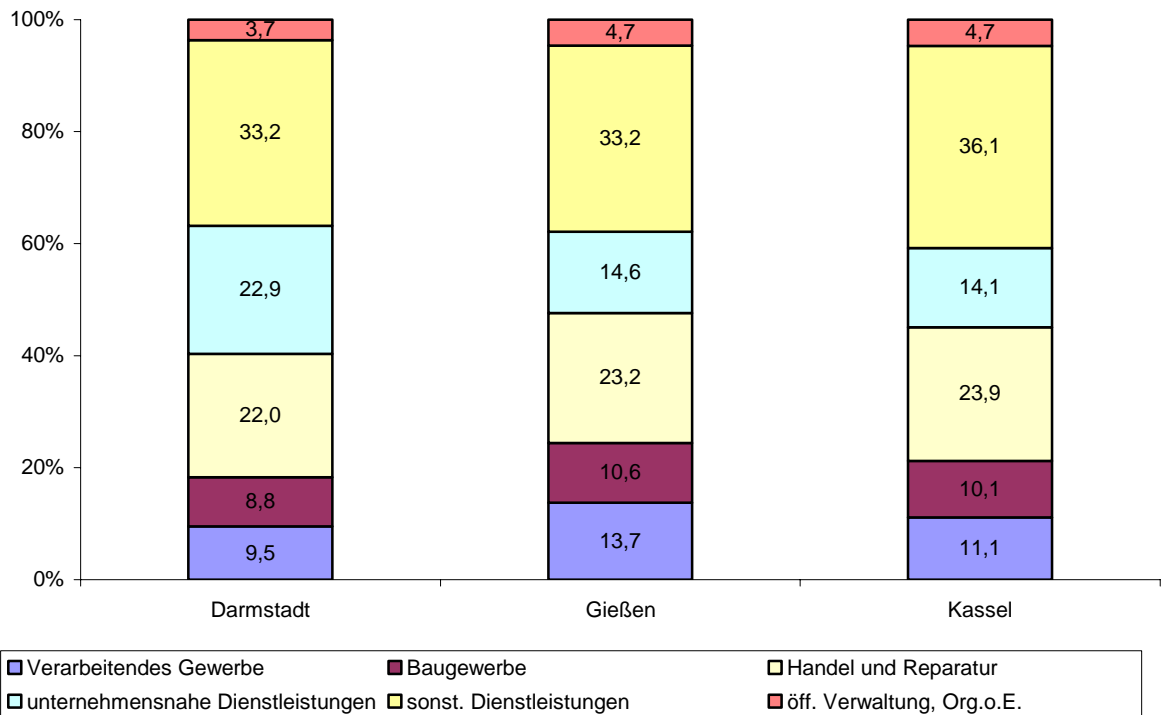
	1-9 Be- schäftig- te	10-49 Be- schäftig- te	50-249 Beschäftig- te	250 und mehr Be- schäftigte	Ge- sam
Verarbeitendes Gewerbe	2.006	717	252	56	3.031
Baugewerbe	2.252	447	59	3	2.761
Handel und Reparatur	5.300	1.064	154	12	6.530
unternehmensnahe Dienstleistungen	3.221	490	133	15	3.859
sonst. Dienstleistungen	8.032	1.411	363	55	9.861
öff. Verwaltung, Org.o.E.:	821	302	137	21	1.281
Gesamt	21.632	4.431	1.098	162	27.323

Wird nicht die absolute, sondern die relative Verteilung der Betriebe betrachtet, zeigen sich bezüglich der Betriebsgrößenstruktur keine nennenswerten regionalen Unterschiede. Der Regierungsbezirk Darmstadt hat einen geringfügig höheren Anteil an Kleinbetrieben als die anderen beiden Regierungsbezirke.

Bezüglich der sektoralen Wirtschaftsstruktur sind die Unterschiede schon deutlicher ausgeprägt: Der Regierungsbezirk Darmstadt hat einen vergleichsweise geringen Anteil an Betrieben aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, die Betrie-

be aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen sind hier dafür deutlich überrepräsentiert. Gießen hat den höchsten Anteil an Betrieben aus dem Produzierenden Gewerbe, in Kassel sind die Sonstigen Dienstleistungen überdurchschnittlich vertreten.

Graphik 61: Sektorale Wirtschaftsstruktur nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Regierungsbezirks



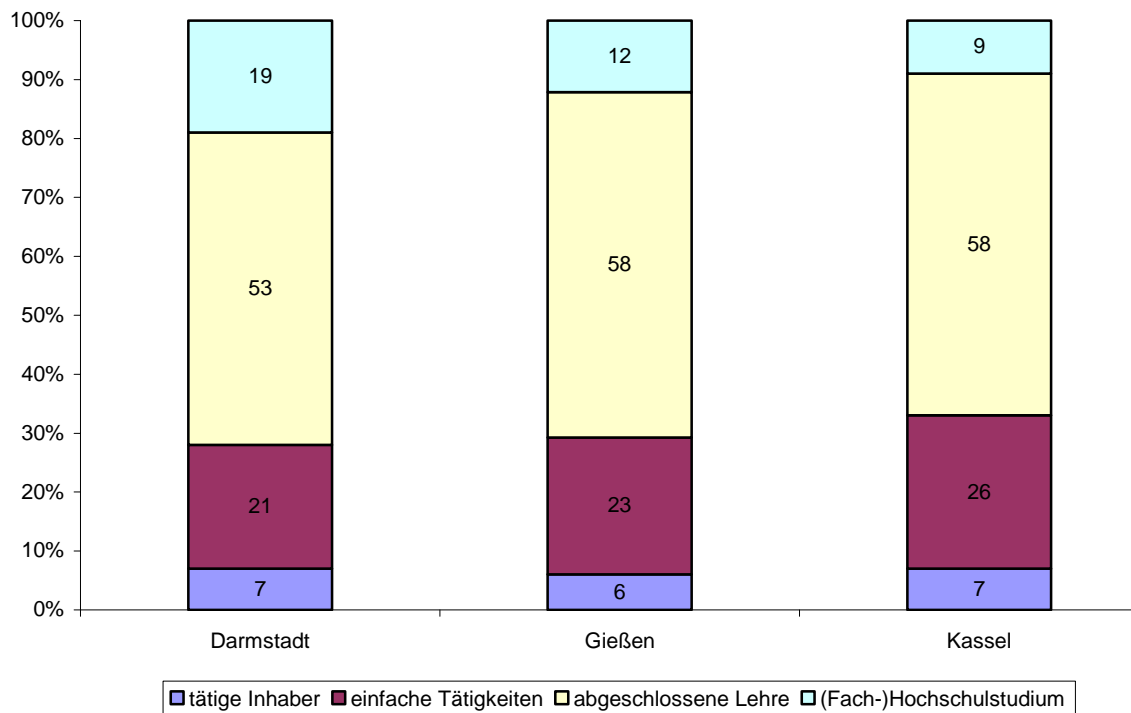
Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.2 Regionale Beschäftigtenstruktur

Regionale strukturelle Unterschiede bei den Beschäftigten sind im Wesentlichen bei der Verteilung der Qualifikationsgruppen festzustellen. Die regionalen Anteile der Beschäftigten nach Alter, Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung liegen nahe bei den hessischen Durchschnittswerten und werden hier nicht weiter ausgeführt.

Der Regierungsbezirk Darmstadt zeichnet sich hierbei durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss aus, dafür sind Beschäftigte ohne Berufsabschluss nur unterdurchschnittlich vertreten. Den höchsten Anteil an Geringqualifizierten hat der Regierungsbezirk Kassel (26%), zugleich haben hier nur 9% der Beschäftigten einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss.

Graphik 62: Qualifikationsstruktur nach Regierungsbezirken; Basis: Gesamtbeschäftigte im jeweiligen Bezirk*



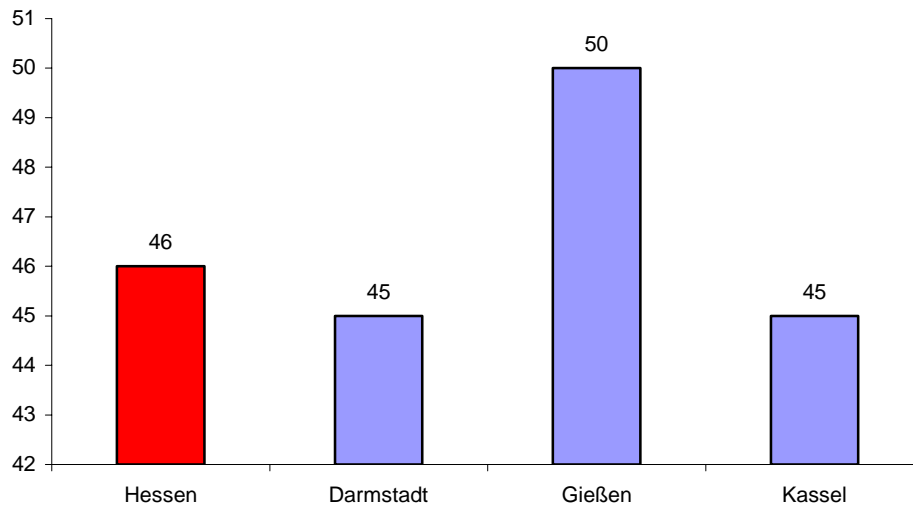
*ohne Auszubildende

Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.3 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Regionen

Die betriebliche Beteiligung in den drei Regierungsbezirken ist durchaus unterschiedlich: Gießen zeichnet sich durch eine weit überdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeteiligung aus, die anderen beiden Regierungsbezirke liegen leicht unter dem Durchschnitt. Der hohe Wert für Gießen ist doch etwas überraschend. Die oben beschriebene Wirtschaftsstruktur mit relativ hohen Anteilen am Verarbeitenden Gewerbe und Baugewerbe bedeuten eigentlich strukturelle Nachteile, da die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben aus in diesen Branchen in der Regel niedrig ist:

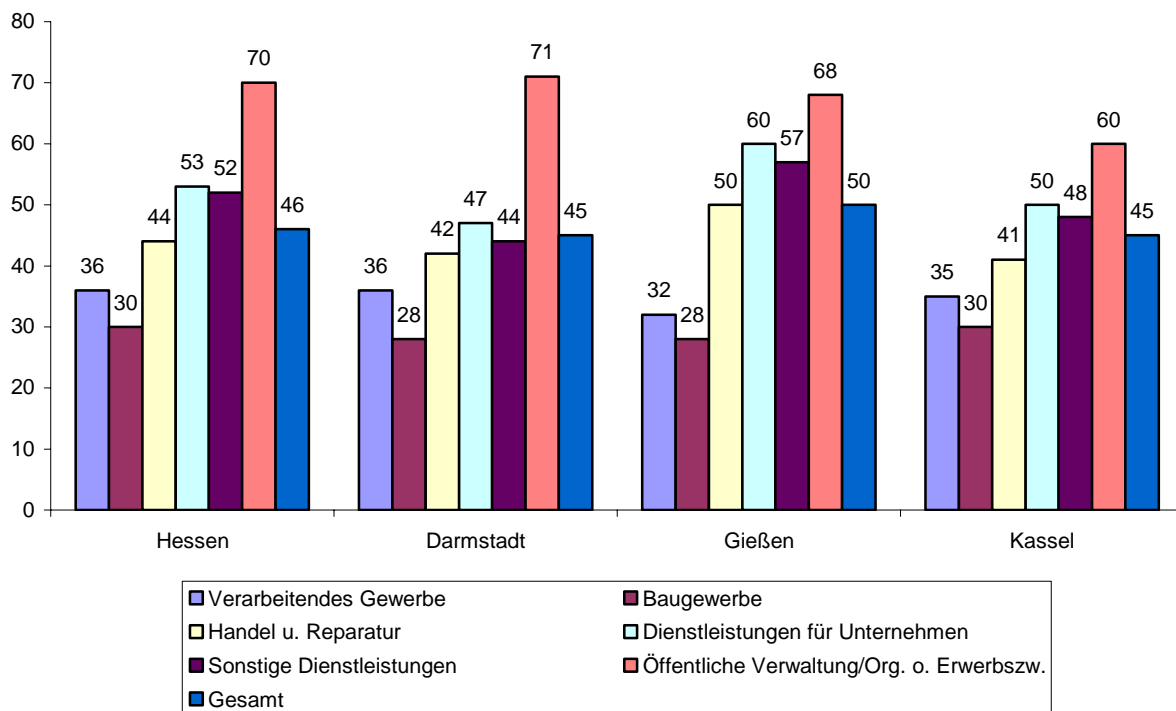
Graphik 63: Betriebliche Weiterbildungsbeitragung 2007 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent alle Betriebe des jeweiligen Bezirks



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Werden die Ergebnisse weiter nach Wirtschaftszweigen ausdifferenziert, zeigt sich, dass der hohe Gesamtwert für Gießen in erster Linie durch eine weit überdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeitragung in den Dienstleistungssektoren begründet ist. Sie liegt dort bei den unternehmensnahen Dienstleistungen bei 60% und bei den Sonstigen Dienstleistungen bei 57%.

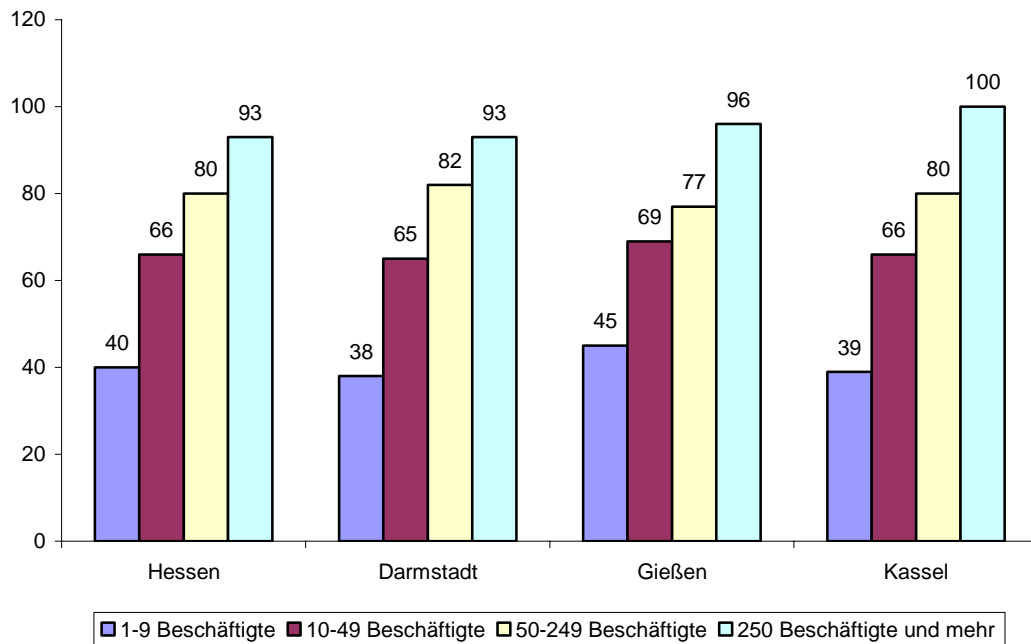
Graphik 64: Betriebliche Weiterbildungsbeitragung 2007 nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszweigen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Weiterhin zeichnet sich der Regierungsbezirk Gießen dadurch aus, dass sich Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten durch eine anteilig deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen als in den anderen beiden Regierungsbezirken.

Graphik 65: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2007 nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

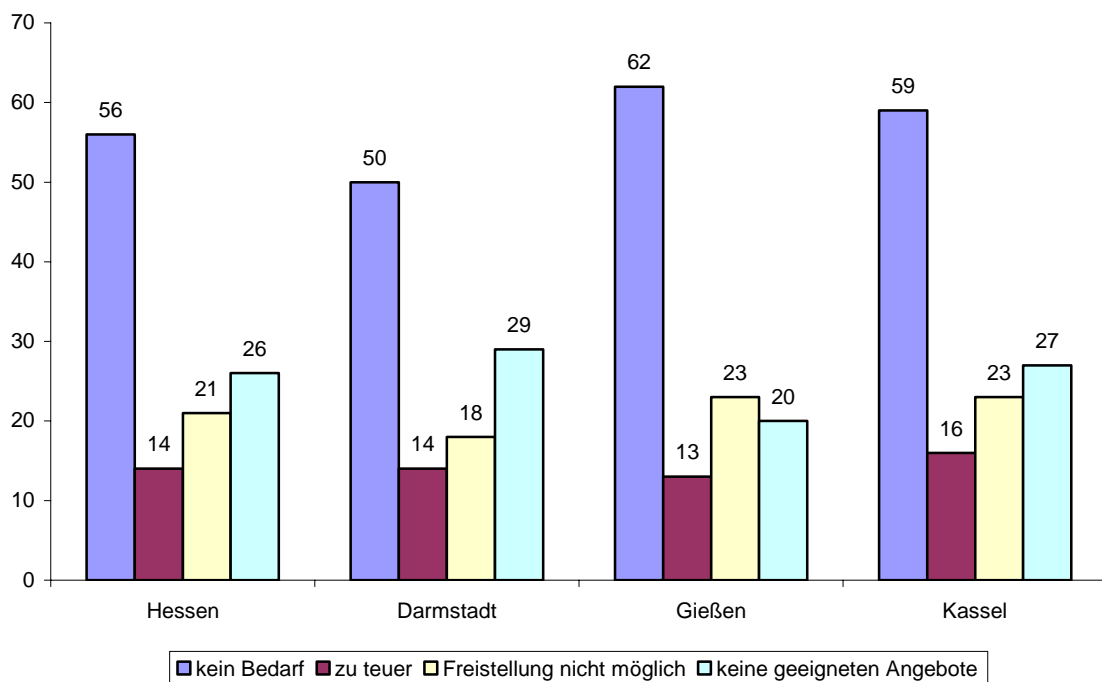
Die regionalen Unterschiede sind demnach nicht in erster Linie durch die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur begründet. Der höhere Wert im Regierungsbezirk Gießen wird nicht durch eine „günstige“ Wirtschaftsstruktur verursacht, sondern dadurch, dass sich Kleinstbetriebe und Betriebe aus dem Bereich der unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen häufiger an Weiterbildung beteiligen als die entsprechenden Betriebe in den anderen beiden Regierungsbezirken. Ob und inwieweit hierfür bspw. unterschiedliche Strukturen im Arbeitskräfteangebot, im Weiterbildungsangebot oder betriebsindividuelle Gründe maßgeblich sind, können wir nicht beantworten.

8.4 Ursachen für die Nichtteilnahme an Weiterbildung nach Regionen

In allen drei Regionen wurde der nicht vorhandene Weiterbildungsbedarf als häufigste Ursache für die betriebliche Nicht-Beteiligung genannt, wenn auch in unterschiedlicher Häufigkeit. Bezüglich der zu hohen Kostenbelastung von Weiterbildung bzw. der Freistellungsproblematik ergeben sich keine nennenswerten regionalen Unterschiede. Allerdings wird das Weiterbildungsangebot von den Betrieben in regional unterschiedlichem Maß als Begründung für die Weiterbildungsabstinenz herangezogen.

Im Regierungsbezirk Gießen nannten dies vergleichsweise wenige Betriebe als Ursache, hier sind aus betrieblicher Sicht Freistellungsprobleme bedeutsamer für ihre Weiterbildungsabstinenz. Im Regierungsbezirk Darmstadt wurde ein mangelndes Weiterbildungsangebot dafür von überdurchschnittlich vielen Betrieben als Ursache genannt.

Graphik 66: Ursachen für die Nicht-Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 2007 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk, Mehrfachnennungen



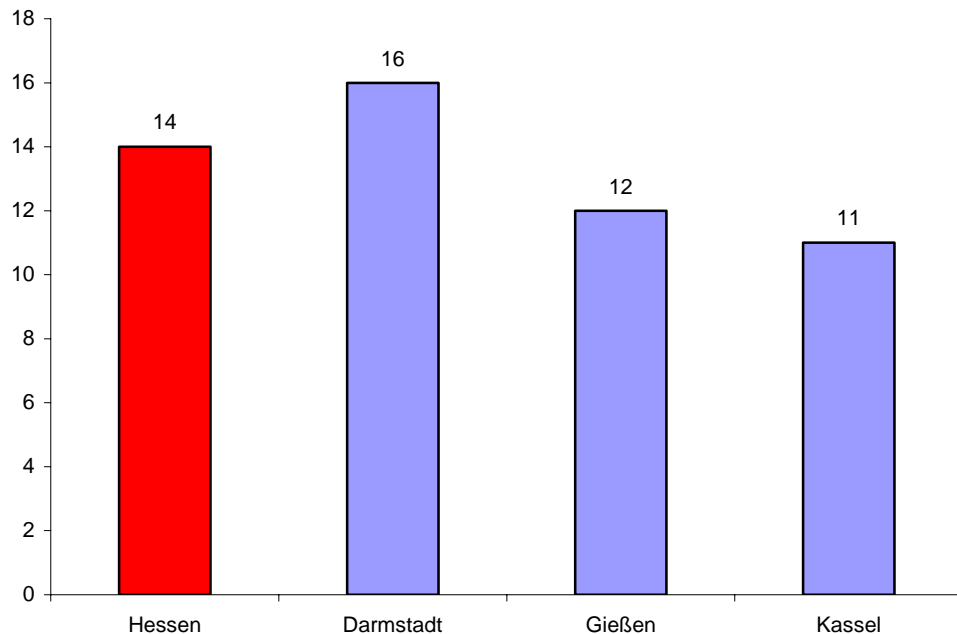
Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.5 Geplante Weiterbildung 2008 nach Regionen

16% der 2007 nicht weiterbildungsaktiven Betriebe aus dem Regierungsbezirk Darmstadt gaben an, sich 2008 an betrieblicher Weiterbildung beteiligen zu wollen. Dies ist ein überdurchschnittlich hoher Wert und deutet darauf hin, dass eine regionale Angleichung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung stattfinden könnte. Dies betrifft aller-

dings nur die beiden Regierungsbezirke Darmstadt und Gießen, der Regierungsbezirk Kassel dürfte nach diesen betrieblichen Einschätzungen weiter zurückfallen.

Graphik 67: Geplante Weiterbildung 2008 nach Regierungsbezirken, Angaben in Prozent aller nicht weiterbildenden Betriebe im jeweiligen Regierungsbezirk



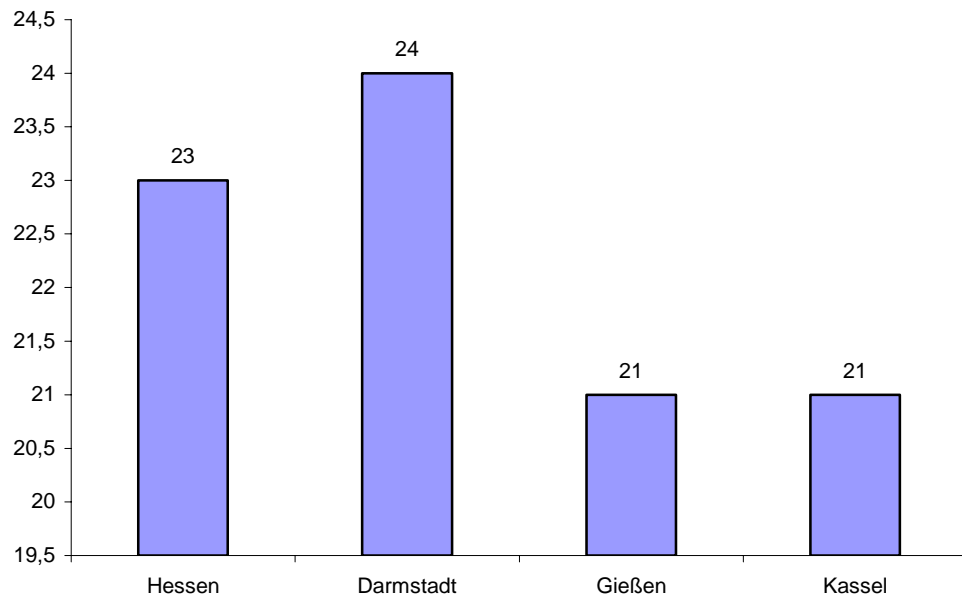
Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.6 Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung nach Regionen

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten liegt im Regierungsbezirk Darmstadt mit 24% etwa 3 Prozentpunkte über der der anderen beiden Regierungsbezirke. Hier scheinen sich die oben beschriebenen Unterschiede in der regionalen Qualifikationsstruktur auszuwirken, Darmstadt zeichnete sich durch einen besonders hohen Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten aus.

Zugleich wird deutlich, dass ein hoher Anteil an weiterbildenden Betrieben noch nicht zu einer überdurchschnittlichen Weiterbildungsquote der Beschäftigten führt. Der Regierungsbezirk Gießen hatte den mit Abstand höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben, die Weiterbildungsquote liegt dennoch unter dem hessischen Durchschnitt.

Graphik 68: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken



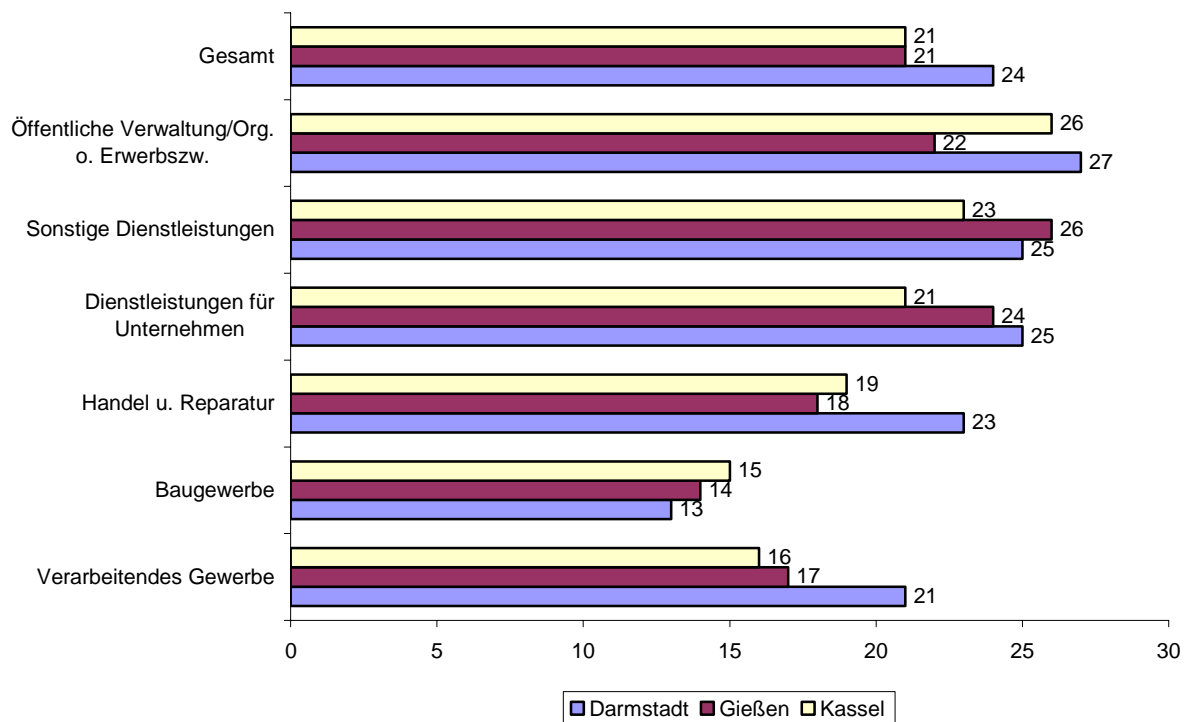
Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.6.1 Regionale Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass sich der Regierungsbezirk Darmstadt durch eine relativ gleichmäßig hohe Weiterbildungsquote über alle Wirtschaftszweige auszeichnet. Die Ausnahme stellt das Baugewerbe dar, der Sektor ist aber (gemessen an der Zahl der Beschäftigten) relativ klein, so dass sich das kaum in der Gesamtweiterbildungsquote in Darmstadt niederschlägt.

Die Anteile der weitergebildeten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur liegen im Regierungsbezirk Darmstadt deutlich über dem der anderen beiden Teilregionen. Hieraus resultiert im Wesentlichen die höhere Gesamtweiterbildungsquote.

Graphik 69: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Wirtschaftszeigen

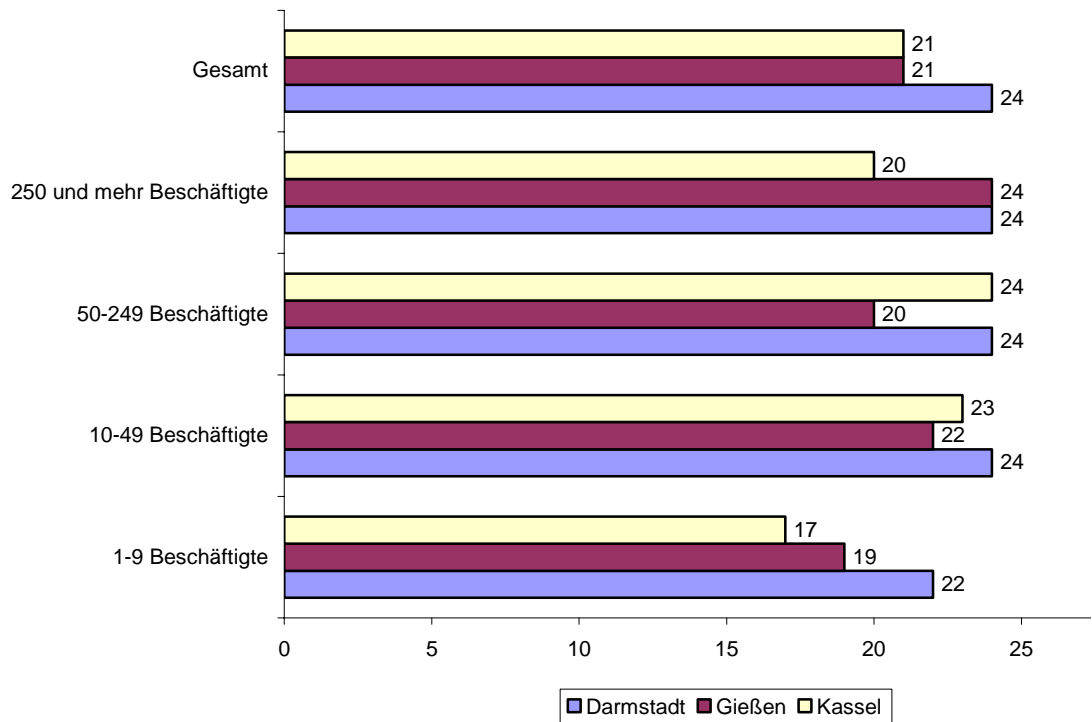


Quelle: eigene Betriebsbefragung

Nach Betriebsgrößenklassen differenziert zeigt sich ein ähnliches Bild: Für den Regierungsbezirk Darmstadt ergibt sich eine gleichmäßig hohe Weiterbildungsquote in allen Betriebsgrößenklassen. In den anderen beiden Regierungsbezirken sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen stärker ausgeprägt: Die niedrigere Gesamtweiterbildungsquote in Kassel wird dabei vor allem durch die geringeren Anteile der weitergebildeten Beschäftigten in Großbetrieben und in Kleinstbetrieben verursacht. In Gießen sind es vor allem mittelgroße Betriebe, die sich durch eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote der Beschäftigten auszeichnen.

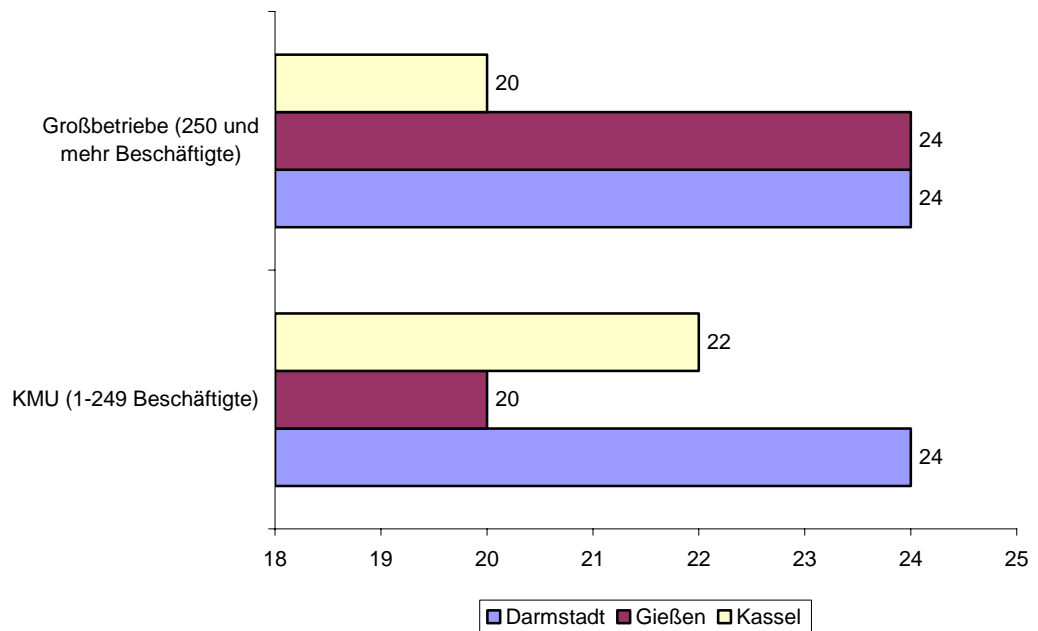
Werden die drei kleineren Betriebsgrößenklassen wiederum zu den KMU zusammengefasst, zeigen sich erhebliche regionale Unterschiede: Im Regierungsbezirk Darmstadt besteht kein Unterschied in der Weiterbildungsquote zwischen KMU und Großbetrieben, in Gießen liegt die Quote bei den KMU deutlich unter der der Großbetriebe und in Kassel ist es genau umgekehrt: Großbetriebe fördern dort einen höheren Anteil ihrer Beschäftigten durch Weiterbildungsmaßnahmen als KMU.

Graphik 70: Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten nach Regierungsbezirken und Betriebsgrößenklassen



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Graphik 71: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken, Vergleich KMU und Großbetriebe

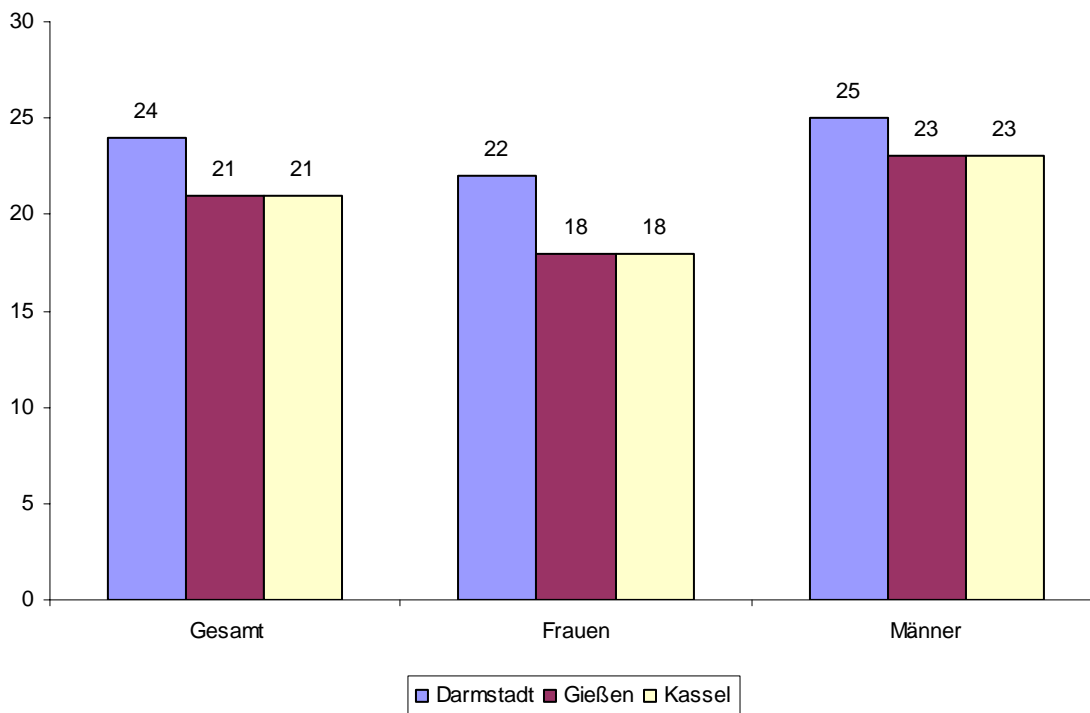


Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.6.2 Regionale Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

Die Unterschiede in den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten zwischen den Regierungsbezirken sind nur gering. In allen drei Teilregionen werden Männer häufiger weitergebildet als Frauen, der Abstand zwischen der Teilnahmequote von Männern und der von Frauen ist im Regierungsbezirk Darmstadt etwas geringer als in den beiden anderen Regierungsbezirken.

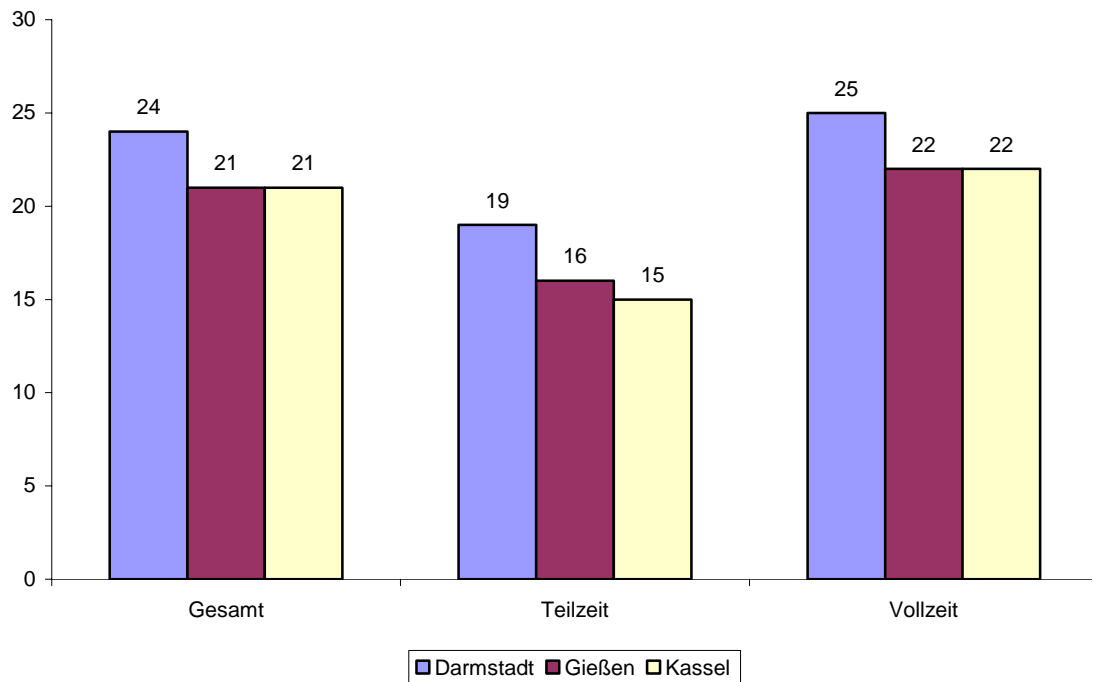
Graphik 72: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Geschlecht



Quelle: eigene Betriebsbefragung

Ähnliches gilt für eine Differenzierung nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel sind die Weiterbildungsquoten nahezu identisch. Sowohl die Weiterbildungsquote von Teilzeit- als auch die von Vollzeitbeschäftigten liegt unter der jeweiligen Quote im Regierungsbezirk Darmstadt. Der Abstand in der Weiterbildungsquote zwischen diesen beiden Beschäftigtengruppen ist in allen drei Regionen aber etwa gleich.

Graphik 73: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

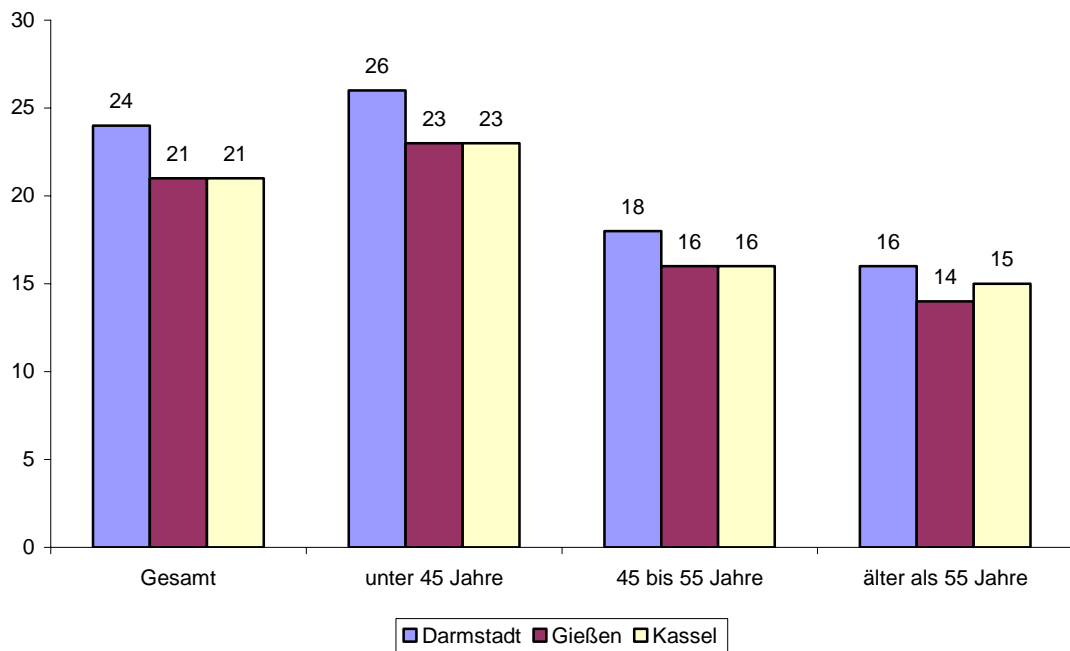


Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.6.3 Regionale Weiterbildungsquoten nach Alter und Qualifikation der Beschäftigten

Die Ergebnisse für die Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Altersgruppen in den drei Regierungsbezirken entsprechen denen auf Basis aller hessischen Betriebe: Jüngere beteiligen sich überdurchschnittlich häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, mit zunehmendem Alter nimmt die Teilnahmequote ab. Die Abstände zwischen den drei Altersgruppen sind in allen drei Regierungsbezirken ähnlich groß, das Niveau der Beteiligungsquoten ist im Regierungsbezirk Darmstadt für alle Altersklassen höher als in den beiden anderen Regionen.

Graphik 74: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Alter der Beschäftigten



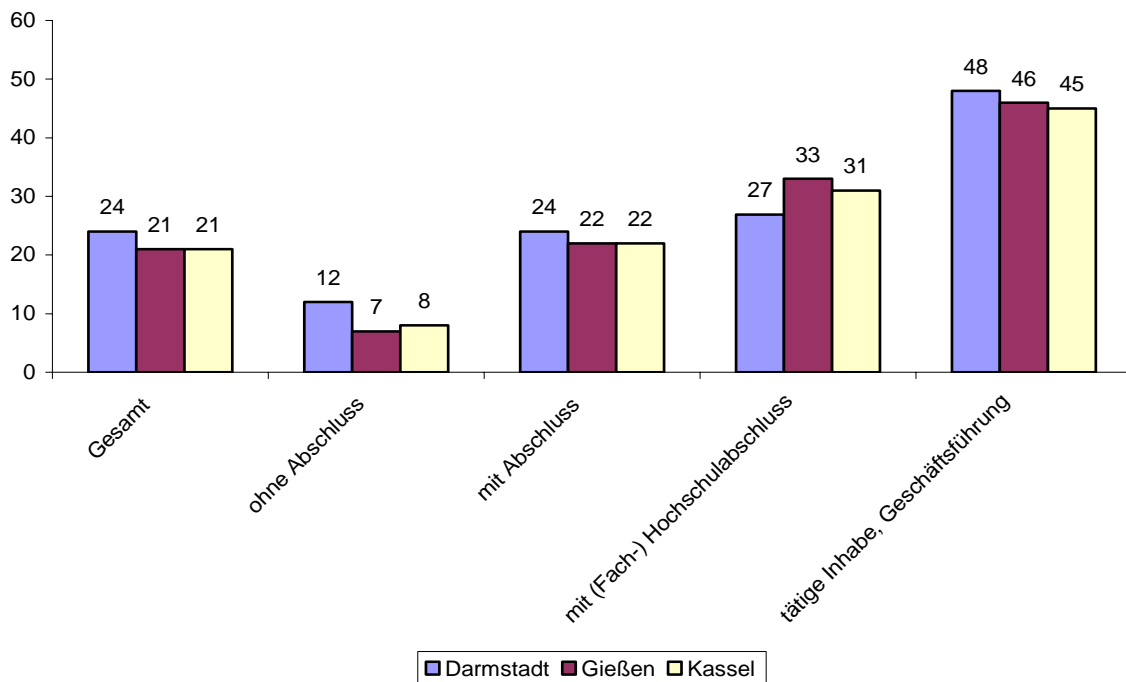
Quelle: eigene Betriebsbefragung

Im Gegensatz zur Differenzierung nach Alter der Beschäftigten sind bei einer Unterteilung in Qualifikationsgruppen durchaus regionale Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten festzustellen.

Die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten liegt im Regierungsbezirk Darmstadt mit 12% doch deutlich über dem hessischen Durchschnitt. In den anderen beiden Regierungsbezirken liegt sie mit 7% (Gießen) bzw. 8% dafür auf sehr geringem Niveau.

Bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss sind nur geringe regionale Unterschiede feststellbar, bei den Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss verzeichnen die Regierungsbezirke Gießen und Kassel sogar höhere Weiterbildungsquoten als der Regierungsbezirk Darmstadt. In ersteren beiden Teilregionen wirken die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten demnach sehr selektiv zugunsten der höher qualifizierten Beschäftigtengruppen.

Graphik 75: Weiterbildungsquoten nach Regierungsbezirken und Qualifikation der Beschäftigten



Quelle: eigene Betriebsbefragung

8.7 Fazit

Regionale Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten bezüglich der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung sind durchaus vorhanden. Auffällig ist hierbei die sehr hohe Beteiligung der Betriebe in Gießen, die deutlich über dem hessischen Durchschnitt liegt. Dies ist nicht durch eine besonders „günstige“ Wirtschaftsstruktur begründet, hier hat Gießen mit seinen vergleichsweise hohen Anteilen an Betrieben aus dem Produzierenden Gewerbe eher Nachteile. Insbesondere Kleinstbetriebe und auch Betriebe aus den Dienstleistungssektoren beteiligen sich hier häufiger an Weiterbildung als die entsprechenden Betriebe in den anderen beiden Regierungsbezirken. Was die Ursachen hierfür sind, können wir anhand der Untersuchung nicht beantworten.

Bei den Ursachen für die Nichtbeteiligung an Weiterbildung ergaben sich keine nennenswerten regionalen Unterschiede, die Rangfolge der Nennungen entsprach in allen Teilregionen den Gesamtergebnissen für Hessen, nur in der Häufigkeit der Nennungen ergeben sich leichte Differenzen.

Auch was die Weiterbildungsquote betrifft, sind regionale Differenzen feststellbar, sie sind allerdings nicht besonders hoch ausgeprägt. Insbesondere die beiden Regierungsbezirke Gießen und Kassel weisen hier in weiten Teilen ähnliche Werte auf.

Die Weiterbildungsquote im Regierungsbezirk Darmstadt liegt über der der beiden anderen Regierungsbezirke. Dies ist vor allem bedingt durch überdurchschnittlich hohe Anteile an weitergebildeten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur, entgegen den Ergebnissen für ganz Hessen liegen die Quoten für diese beiden Branchen nahe dem Gesamtdurchschnittswert in Darmstadt. Insgesamt ist für diesen Regierungsbezirk festzustellen, dass er sich durch relativ gleichmäßige Weiterbildungsquoten auszeichnet, dies gilt sowohl für eine Differenzierung nach Betriebsgrößen als auch nach Wirtschaftszweigen (Ausnahme ist das Baugewerbe).

Der niedrige Wert im Regierungsbezirk Kassel begründet sich durch eine geringe Weiterbildungsquote in den Dienstleistungsbranchen und bei Kleinstbetrieben. In Gießen sind es vor allem Betriebe aus dem Bereich Handel und Reparatur sowie dem Produzierenden Gewerbe, die für den insgesamt niedrigen Anteil an weitergebildeten Beschäftigten verantwortlich sind. Zudem bilden hier KMU anteilig deutlich weniger Beschäftigte weiter als Großbetriebe. Dies ist in den anderen beiden Regierungsbezirken nicht der Fall.

Differenzierungen nach Alter, Geschlecht und Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigungen ergaben keine regionalen Besonderheiten, wobei das Niveau der ermittelten Werte im Regierungsbezirk Darmstadt jeweils etwas über dem hessischen Durchschnitt, in den beiden anderen Regierungsbezirken dafür unter diesem lag. Unterteilt nach Qualifikationsgruppen sind dagegen deutliche regionale Unterschiede feststellbar. Dies betrifft zum einen die Beschäftigten ohne Berufsabschluss, die in Kassel und Gießen nur weit unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung partizipieren, zum anderen Hochqualifizierte mit (Fach)- Hochschulabschluss, die in diesen beiden Regierungsbezirken überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aufweisen.

9. Zusammenfassung und Ausblick

Die Analyse des betrieblichen Weiterbildungsengagements in Hessen 2007 hat weitgehend die erwarteten und teilweise bekannten Entwicklungen auch für Hessen bestätigt. Im Rahmen der Untersuchung war bezüglich des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens auch nicht die Generierung völlig neuer Erkenntnisse zu erwarten oder intendiert. Es ging vielmehr in erster Linie um die möglichst genaue Quantifizierung des Umfangs und der Intensität betrieblicher Weiterbildung und um die Überprüfung, ob und in welchem Umfang die auf Basis aller Beschäftigten oder aller Betriebe beobachteten Entwicklungen auch in Teilbereichen (Beschäftigtengruppen, Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweigen, Teilregionen etc.) Gültigkeit besitzen. Mit anderen Worten: Dass bspw. Kleinbetriebe seltener weiterbildungsaktiv sind als Großbetriebe oder dass Ältere und Geringqualifizierte in geringerem Umfang an betrieblicher Weiterbildung partizipieren als Jüngere oder Qualifizierte, ist weithin bekannt. Aufgrund der beschriebenen unzureichenden bruchstückhaften statistischen Erfassung von Weiterbildungsaktivitäten bleibt es allerdings zumeist bei diesen allgemeinen qualitativen Beschreibungen. Wie hoch genau die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ist oder um wie viel geringer/höher die Teilnahmequote spezifischer Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung ausfällt, bleibt dagegen weitgehend unklar. Eine solche Quantifizierung ist aber zwingend, will man mögliche Entwicklungen im Zeitablauf messen und den möglichen Einfluss aktiver Förderungen im Weiterbildungsbereich bewerten. In dem vorliegenden Bericht wurde versucht, die hierzu nötige Datengrundlage mittels einer eigens durchgeführten Betriebsbefragung zu schaffen bzw. zu verbessern.

Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Für Hessen ist eine (im Vergleich zu Westdeutschland) relativ hohe betriebliche Weiterbildungsbeteiligung festzustellen (46,5% aller hessischen Betriebe führen Weiterbildungsmaßnahmen durch bzw. finanzieren diese). Ein Vergleich von Querschnittsdaten aus dem IAB-Betriebspanel hat gezeigt, dass die betriebliche Beteiligung an Weiterbildung in den letzten Jahren weitgehend stagnierte. Der wirtschaftliche Aufschwung der letzten Jahre hat demnach bislang ebenso wenig zu einer nennenswerten Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung geführt, wie der häufig diagnostizierte zunehmende Fachkräftebedarf.

Die Struktur der bereits weiterbildenden Betriebe hat gezeigt, dass ein Potenzial zur Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Wesentlichen bei Kleinst- (1-9 Beschäftigte) oder Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) besteht. Mittlere Betriebe und Großbetriebe beteiligen sich schon zu über 80% bzw. über 90% an Weiterbildung. Sektoral sind solche Potenziale vor allem im Produzierenden Gewerbe (Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe) zu finden, hier liegt die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung deutlich unter dem Durchschnitt. Die regionale Differenzierung hat ebenfalls

Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung ergeben. Im Regierungsbezirk Gießen liegt diese mit 50% deutlich über den anderen beiden Regierungsbezirken. Die in Gießen erreichte Beteiligungsquote kann als Zielerreichungsgröße für die anderen Regionen herangezogen werden. Dies gilt insbesondere für den dort erreichten Wert von 45% bei Kleinstbetrieben.

Eine Analyse der Gründe für die Nicht-Beteiligung an Weiterbildung verdeutlichte, dass über die Hälfte der nicht weiterbildenden Betriebe schlichtweg keinen Weiterbildungsbedarf sehen. Bei diesen Betrieben dürften nur geringe Ansatzpunkte für eine Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung bestehen.

Finanzielle Gründe wurden dagegen nur von einer Minderheit der Betriebe (14%) als ursächlich für ihre Weiterbildungsabstinenz genannt.¹⁸ Diese Betriebe sind überwiegend in den Dienstleistungsbranchen zu finden. Förderprogramme, die an finanziellen Aspekten ansetzen, sollten sich demnach auf kleinere Betriebe in den Dienstleistungssektoren konzentrieren. Aber auch hier dürfte ein Potenzial zur Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nur eingeschränkt vorhanden sein.

Über 20% der nicht weiterbildungsaktiven Betriebe nannten mangelnde personelle Ressourcen als Grund für ihre Nicht-Teilnahme an Weiterbildung. Sie sehen sich nicht in der Lage, Mitarbeiter für solche Aktivitäten freizustellen. Dies wurde überdurchschnittlich häufig von Betrieben des Baugewerbes und des Verarbeitenden Gewerbes als Ursache genannt, hier bestehen durchaus Ansatzpunkte zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung durch Beratung im Bereich Arbeitsorganisation, Arbeitszeitmanagement etc.

Die wohl erfolgsversprechendste Möglichkeit zur Erhöhung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings in Maßnahmen zur Erhöhung von Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt und in der Schaffung passgenauer externer Weiterbildungsangebote. Etwa 26% der weiterbildungsabstinenten Betriebe beklagten ein unzureichendes Weiterbildungsangebot.

Nach den Angaben der aktuell nicht weiterbildenden Betriebe wird sich schon 2008 das betriebliche Weiterbildungsengagement erhöhen, immerhin 14% dieser Betriebe planen, sich künftig an Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen. Ob und inwieweit dies tatsächlich realisiert wird, lässt sich erst durch eine Wiederholungsbefragung beantworten.

¹⁸ Diese Aussage gilt nicht für bereits weiterbildende Betriebe. Bezüglich einer Erhöhung ihrer Weiterbildungsintensität spielen finanzielle Aspekte durchaus eine wichtige Rolle.

Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung

Internationale Studien zeigen, dass in Deutschland nicht in erster Linie die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ein Problem darstellt, sondern dass vielmehr die Intensität der Weiterbildung erhöht werden sollte. Mit anderen Worten: Es bilden zwar vergleichsweise viele Betriebe weiter, diese beteiligen aber einen zu geringen Anteil ihrer Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

In Hessen lag der Anteil der Weitergebildeten an den Gesamtbeschäftigten 2007 bei ca. 23%, d.h. nicht einmal jeder vierte Beschäftigte nahm an betrieblich geförderter Weiterbildung teil. Anhand der IAB-Betriebspaneldaten wurde zugleich deutlich, dass eine Erhöhung des Anteils weiterbildender Betriebe noch nicht unbedingt zu einer Erhöhung des Anteils weitergebildeter Beschäftigter führen muss.

Zudem hat die Untersuchung gezeigt, dass in den weiterbildenden Betrieben etwa 75% der Gesamtbeschäftigten Hessens tätig sind. Dies verdeutlicht nochmals, dass ein größeres Potenzial zur Erhöhung der Weiterbildungsquote (d.h. des Anteils der Weitergebildeten an den Gesamtbeschäftigten) bei den bereits weiterbildungsaktiven Betrieben liegt.

Bezüglich der Weiterbildungsquote hat ein Zeitvergleich anhand der IAB-Betriebspaneldaten in Hessen eine weitgehende Stagnation ergeben. Konjunkturelle Entwicklungen oder ein erhöhter Fachkräftebedarf haben sich bislang nicht positiv auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten ausgewirkt.

Die Weiterbildungsquoten 2007 sind in Hessen sektoral sehr unterschiedlich ausgeprägt und reichen von 13% (Baugewerbe) bis zu 27% (Öffentliche Verwaltung). Die oben beschriebenen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von der Größe des Betriebes bestehen bei der Betrachtung der Quoten nicht mehr, d.h. Kleinbetriebe bilden einen ähnlich hohen Anteil ihrer Beschäftigten weiter wie Großbetriebe. Die Betriebsgröße hat demnach einen erheblichen Einfluss darauf, ob ein Betrieb überhaupt Weiterbildung fördert, nicht aber auf die Intensität der Weiterbildungsaktivitäten.

Regional haben sich gewisse Unterschiede in der Weiterbildungsquote gezeigt, der Regierungsbezirk Darmstadt zeichnete sich durch eine leicht überdurchschnittliche Quote aus, während sie in den anderen beiden Regierungsbezirken unter dem Durchschnitt lag. Der Regierungsbezirk Darmstadt profitiert hierbei wahrscheinlich von seiner günstigeren Beschäftigtenstruktur mit einem vergleichsweise hohen Anteil an bereits qualifizierten Beschäftigten.

Die Differenzierung nach Geschlecht der Beschäftigten hat im Gegensatz zu den IAB-Betriebspanelergebnissen eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen aufgezeigt. Diese ist aber weitgehend bedingt durch die sehr niedrige Weiter-

bildungsbeteiligung von Teilzeitbeschäftigten, die wiederum zu 80% aus Frauen bestehen. Vollzeitbeschäftigte Frauen werden anteilig in ähnlichem Umfang weitergebildet wie Männer.

Mit zunehmendem Alter sinkt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten. Wurden 2007 noch 26% der Jüngeren (unter 45 Jahre) weitergebildet, sind es bei den über 54 Jährigen nur noch etwas über 16%. Etwas überraschend war hierbei die niedrige Quote bei den 45 bis 54-jährigen. Dies lag mit ca. 18% nur wenig über der der Älteren. Betriebliche Selektionsmechanismen scheinen hier schon bei der mittleren Altersgruppe zu greifen, ein Einbezug dieser Gruppe in spezifische Förderprogramme (wie z.B. bei den Qualifizierungsschecks in Hessen) erscheint vor diesem Hintergrund gerechtfertigt.

Die Unterschiede in den Weiterbildungsquoten spezifischer Qualifikationsgruppen sind noch stärker ausgeprägt als die nach Altersgruppen oder Teilzeit-/ Vollzeitbeschäftigung. Nur jeder zehnte Beschäftigte ohne Berufsabschluss nahm 2007 an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, bei den Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulabschluss war es dagegen fast jeder Dritte. Bestehende Unterschiede im Qualifikationsniveau (und damit auch in der Beschäftigungsfähigkeit) werden durch betriebliche Weiterbildung somit noch verstärkt und nicht abgemildert. Die Analyse anhand der IAB-Betriebspaneldaten hat zudem gezeigt, dass die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten seit Jahren auf konstant diesem niedrigen Niveau verharrt.

Weitere Ausdifferenzierungen der beschäftigtengruppenspezifischen Weiterbildungsquoten nach Betriebsstrukturmerkmalen haben einige allgemeine Ergebnisse relativiert. Bspw. wurde oben erläutert, dass auf Basis aller Beschäftigten zwischen den Betriebsgrößenklassen keine nennenswerten Unterschiede in den Weiterbildungsquoten bestehen. Dies gilt auch bei der Betrachtung spezifischer Altersgruppen, nicht mehr jedoch bei einer Differenzierung nach Qualifikationsgruppen. Je kleiner der Betrieb ist, desto geringer fallen die Weiterbildungsquoten von Geringqualifizierten aus, in Kleinstbetrieben beträgt die spezifische Weiterbildungsquote nur noch 4%. Eine Konzentration von Förderaktivitäten auf KMU lässt sich hieraus aber nur teilweise folgern. Zum einen sind KMU viel zu heterogen in ihrer Größenstruktur und damit auch in den qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten. Der Begriff beinhaltet Kleinstbetriebe mit einigen wenigen Beschäftigten als auch mittelgroße Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten. Bei letzteren sind kaum Unterschiede in den Weiterbildungsquoten im Vergleich zu Großbetrieben feststellbar, zwischen ersteren und Großbetrieben sind sie enorm. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass in Großbetrieben etwa 1/3 aller Geringqualifizierten in Hessen tätig ist. Selbst wenn berücksichtigt wird, dass Großbetriebe höhere Weiterbildungsquoten für Geringqualifizierte aufzuweisen haben als KMU, ist die absolute Zahl der dort nicht weitergebildeten Geringqualifizierten hoch. Bei einer Beschränkung

von Förderaktivitäten auf KMUs wird dieses Potenzial von vorne herein ausgeschlossen.

Weiterhin wurde bei einer sektoralen Ausdifferenzierung deutlich, dass Ältere und Geringqualifizierte nur bedingt von den relativ hohen Weiterbildungsquoten in den Dienstleistungssektoren und in der Öffentlichen Verwaltung profitieren. Die hohe Gesamtintensität dort rührt vielmehr von einer überdurchschnittlichen Beteiligung jüngerer und qualifizierter Beschäftigten.

Diese Selektivität betrieblicher Weiterbildung wird sich künftig vermutlich noch verstärken. Etwa ein Viertel der bereits weiterbildungsaktiven Betriebe plant, ihr Weiterbildungsengagement 2008 auszuweiten. Hiervon werden grundsätzlich alle Beschäftigtengruppen profitieren, doch werden sich nach Angaben der Betriebe die zusätzlichen Aufwendungen auf Jüngere und Qualifizierte konzentrieren und die Älteren bzw. Geringqualifizierten nur in unterdurchschnittlichem Maß einbezogen werden. Der Abstand in den Weiterbildungsquoten wird demnach vermutlich noch weiter anwachsen.

Die durchgeführte repräsentative Betriebsbefragung bietet zusammen mit den vorliegenden Daten des IAB-Betriebspanels eine gute und differenzierbare Informationsgrundlage über betriebliches Weiterbildungsverhalten in Hessen. Ob sich an den festgestellten Befunden bezüglich Umfang und Selektivität von betrieblicher Weiterbildung im Zeitablauf etwas ändert, ob sich die betrieblichen Einschätzungen als zutreffend erweisen und ob Fördermaßnahmen zur Ausweitung betrieblicher Weiterbildung sich in tatsächlichen Veränderungen niederschlagen, kann nur durch Wiederholungsbefragungen beantwortet werden. Eine einmalige Bestandsaufnahme ist hier nicht ausreichend, die Entwicklung betrieblicher Weiterbildung sollte (zeit-) begleitend beobachtet werden.

Ein Teil der Betriebe wird sich (sei es aus mangelndem Bedarf oder sonstigen Gründen) auch künftig nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligen, ein Großteil der weiterbildenden Betriebe wird sein Engagement wahrscheinlich nicht ausweiten. Die in der Befragung ebenfalls erhobenen Anreizproblematiken beziehen sich jedoch nicht nur auf Betriebe, sie gehen nach betrieblichen Angaben auch teilweise von den Beschäftigten aus, die kein oder nur geringes Interesse an betrieblicher Weiterbildung zeigen (vgl. hierzu den Endbericht von Beckmann, Schmid, 2008). Hier sind zum Teil Förderaktivitäten nötig, um Anreize zu setzen und es ist zu analysieren, ob und inwieweit sich Beschäftigte außerhalb ihrer Arbeitszeit und ohne betriebliche Unterstützung selbst weiterbilden. Soll ein komplettes Bild der Weiterbildungsaktivitäten in Hessen entstehen, sind somit neben der betrieblichen die geförderte und die individuelle (nicht geförderte) Weiterbildung zu erfassen. Analog zur betrieblichen Weiterbildung wäre hier eine erste Bestandsaufnahme (Nullmessung) nötig, die zu einem späteren Zeitpunkt

wiederholt werden sollte um auch hier Veränderungen in Struktur und Umfang messen und bewerten zu können.

Literaturverzeichnis

Beckmann, N, Schmid, A. (2008): „Betriebliche und Berufliche Weiterbildung für Bildungsferne“, unveröffentl. Endbericht

Behringer, F. (2008): „Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung“, BIBB-Forschungsbericht

Beicht, U. u. a. (2005): „Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland“, in: Sozialer Fortschritt Heft 10/11

Bellmann, L., Düll, H. (1998): „Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland“, in MittAB 2/98, Nürnberg

Bellmann, L., Büchel, (2001): „Betrieblich finanzierte Weiterbildung und Unternehmenserfolg“, in: Backes-Gellner, U., Moog, P.: „Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien, Berlin, S. 55-73

Bellmann, L. (2003): „Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland“, Bielefeld

Bellmann, L. u. a. (2006): „Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005“, IAB-Forschungsbericht 11/2006

Berichtssystem Weiterbildung IX (2005), herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn

Haak, Carroll (2003): „Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen – Ein deutsch-dänischer Vergleich“, in: MittAB 2/2003, S. 166-183

Klocke, A. (2007): „Hessen im Zeichen demographischen Wandels“, Frankfurt

Moraal, D. (2007) „Berufliche Weiterbildung in Deutschland“, Bonn

Pfeiffer, H. (2007): „Formalisierte berufliche Weiterbildung – Sekundäranalysen auf Basis des SOEP und anderer international vergleichbarer Erhebungen“, BIBB Forschungsbericht

Rosenblatt, B., Bilger, F. (2008): „Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW und AES 2007“, München

Schmidt, D. (2007): „Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005“, in: Wirtschaft und Statistik 7/2007 hrsg. vom Statistischen Bundesamt, S.699-711

Schmid, A., Wagner, B. (2006) „Qualifikation und Weiterbildung in der Region Rhein-Main. Ergebnisse der Wiederholungsbefragung“

Werner, D. (2006): „Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung“ in: IW-Trends 1/2006

Williamson, O. (1985): „Markets and Hierarchies“

Zickert, Kathi (2007): „Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement“, IAB-Forschungsbericht 11/2007, Nürnberg