



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

IAB-Betriebspanel Report Rheinland-Pfalz

Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel – Rheinland-Pfalz 2003

Dipl.-Soz. Susanne Dera

Prof. Dr. Alfons Schmid

Juni 2004



Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Einleitung

Seit 1993 führt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung in Deutschland durch. Mittels der Beteiligung der Bundesländer konnte die Zahl der befragten Betriebe soweit aufgestockt werden, dass auch gesonderte Auswertungen auf Länderebene möglich sind. Die Unterstützung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit ermöglicht seit 2000 eine derartige Auswertung auch für Rheinland-Pfalz.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus abzuleitenden Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) ist mit der Auswertung dieses Panels für Rheinland-Pfalz betraut. In Zusammenarbeit mit dem oben genannten Ministerium berichtet es in Form von Kurzreporten über zentrale Ergebnisse der Befragung. Diese werden in regelmäßigen Abständen herausgegeben.¹

Der vorliegende Report ist der zweite aus der Befragungswelle 2003 und beschäftigt

sich mit den Weiterbildungsaktivitäten rheinland-pfälzischer Betriebe. Dabei wird neben der Darstellung von Umfang und Art der Weiterbildung auch dargestellt, welche Gründe die Betriebe, die keine Weiterbildungsmaßnahmen fördern, dafür angeben, dass sie ihre Mitarbeiter/innen nicht für Weiterbildungen freistellen bzw. die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen übernehmen. Außerdem wird auf die Nutzung von E-Learning zu Weiterbildungszwecken näher eingegangen. Darüber hinaus wird analysiert, inwieweit Unterschiede zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben bestehen. Diesbezüglich werden die Unternehmen bezüglich ihrer Qualifikationsstruktur, der Beschäftigungsentwicklung und ihrer Ertragslage sowie ihrem Bedarf nach zusätzlichen Arbeitskräften und ihrem Ausbildungsverhalten betrachtet und einander gegenübergestellt. Aufgrund der ungleichen Verteilung der Weiterbildungstätigkeiten nach Betriebsgröße (fast alle Großbetriebe gehören zur Gruppe der weiterbildenden Betriebe und sind entsprechend bei den nicht-ausbildenden Betrieben unterrepräsentiert) wird, um daraus resultierende Verzerrungen zu minimieren, wenn möglich ein Vergleich zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Kleinstbetrieben gezogen.

Die folgenden Ausführungen basieren auf einer mündlichen Befragung von 810 Betrieben im Sommer und Herbst 2003. Diese Stichprobe ist repräsentativ. Die Ergebnisse wurden auf alle Betriebe in Rheinland-Pfalz hochgerechnet.

¹ Der erste Report thematisierte die Beschäftigungsdynamik rheinland-pfälzischer Betriebe und ist ebenso wie der aktuell vorliegende Report zusätzlich zur Printversion unter www.iwak-frankfurt.de zum Download bereitgestellt.

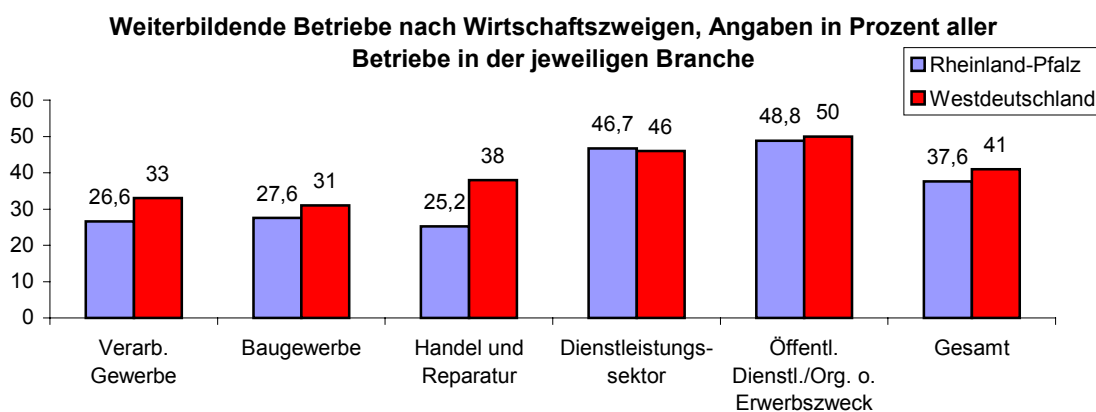
Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz ist verglichen mit Westdeutschland leicht unterdurchschnittlich

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

Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im ersten Halbjahr 2003 etwa 38% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, das heißt stellten Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung frei und/oder finanzierten diese. Das entspricht etwa 37.000 weiterbildenden Unternehmen. Damit liegt die betriebliche „Weiterbildungsquote“ in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland (41%). Verglichen mit den Vorjahren ist sie

Verglichen mit den Vorjahren ist sie jedoch stetig angestiegen (2000: 33%; 2001: 36%).

Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich anteilig im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck die meisten weiterbildenden Betriebe. Hier bildeten etwa 49% aller Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen. Schlusslicht war der Bereich Handel und Reparatur. Nur etwa ein Viertel aller Betriebe in dieser Branche förderte Weiterbildung. Verglichen mit Westdeutschland zeigt sich, dass gemessen am westdeutschen Durchschnitt gerade die Betriebe des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) sowie des Bereichs Handel und Reparatur unterdurchschnittlich häufig Weiterbildungsmaßnahmen förderten. In den anderen Branchen hingegen ließ sich kein nennenswerter Unterschied feststellen.



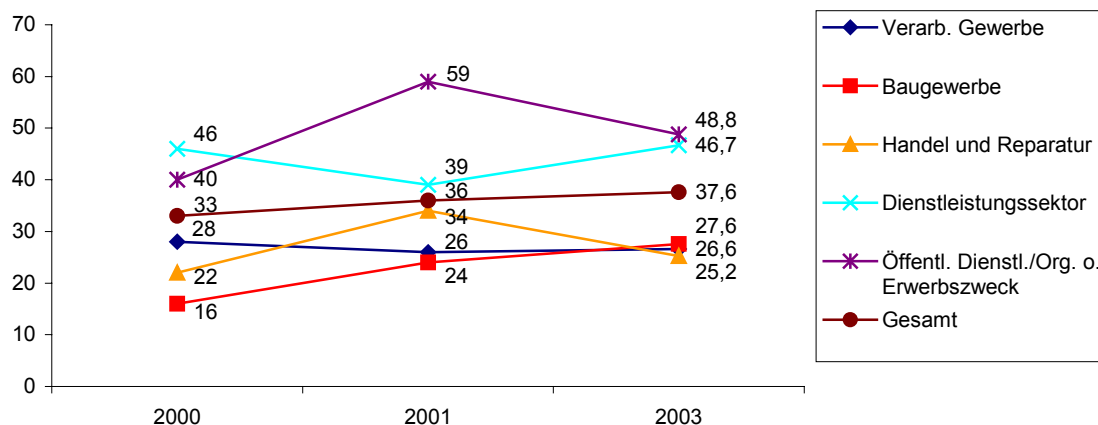
Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Zeitverlauf, lassen sich branchenseitig einige Veränderungen diesbezüglich feststellen: Besondere Steigerungen in der Weiterbildungsförderung

fanden im Baugewerbe statt. 2000 wurden nur von 16% der Betriebe dieses Sektors Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, 2001 waren es hingegen schon 24% der Unternehmen. Ein Rückgang zum Jahr

2001 zeigte sich hingegen im Bereich Handel und Reparatur. Beim Dienstleistungssektor lässt sich feststellen, dass nach einem kurzen Einbruch in 2001 der Anteil an weiterbildenden Betriebe wieder auf das Niveau von 2000 angestiegen ist.

Sowohl damals als auch 2002 führten in dieser Branche etwa 46% der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durch oder förderten diese.

Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen im Jahresvergleich, Angaben in Prozent aller Betriebe je Sektor*

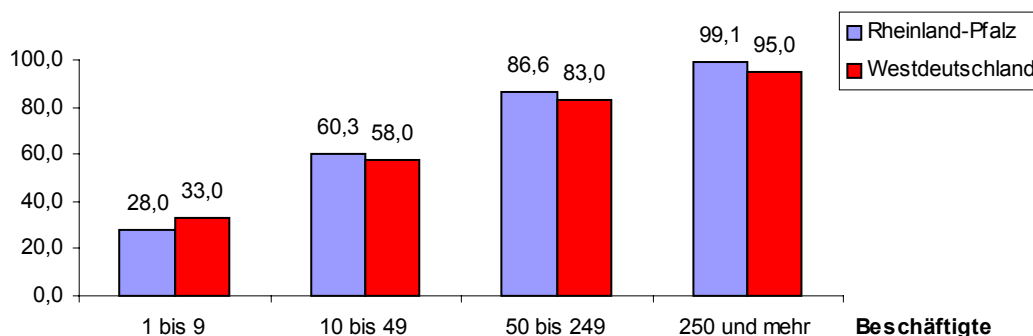


* Im Jahr 2002 wurde betriebliche Weiterbildung im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht abgefragt.

Bezogen auf die Betriebsgrößenstruktur zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe zunimmt. Förderten im ersten Halbjahr 2003 nur etwa 28% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen, waren es bei den Großbetrieben (250 Beschäftigte und mehr) hingegen fast alle. Dies gilt sowohl

für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland. Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass in Rheinland-Pfalz gemessen an Westdeutschland überdurchschnittlich viele Klein- und Kleinstbetriebe vorhanden sind. Es ist anzunehmen, dass sich diese überproportionale Vertretung von kleineren Betrieben auch in der geringeren Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz niederschlägt.

Weiterbildende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe in der jeweiligen Größenklasse



Weiterbildung konzentriert sich stark auf bereits qualifizierte Beschäftigte

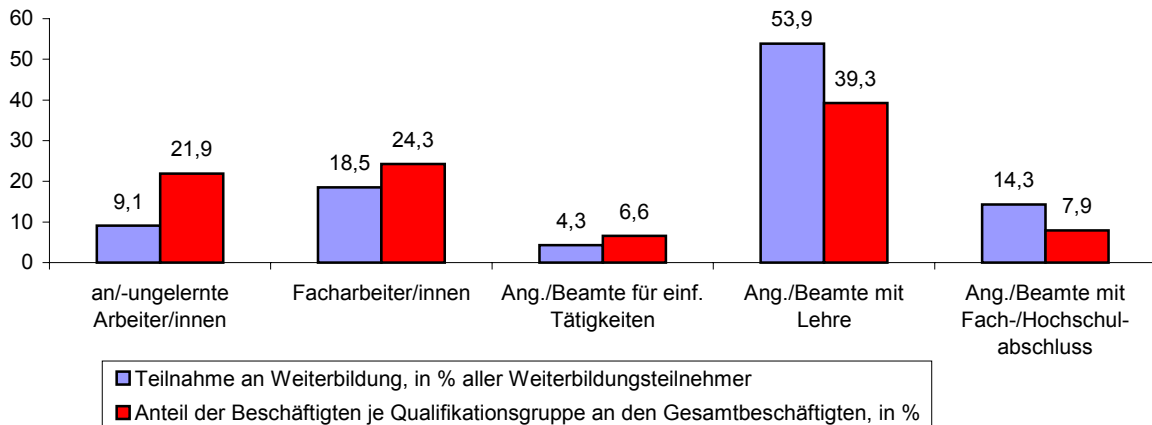
Bei der Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde zwischen Teilnehmer/innen und Teilnahmefällen unterschieden. Die Teilnehmer/innen wurden personenbezogen ausgewiesen und entsprechend auch dann, wenn sie mehrfach an Weiterbildungen teilgenommen haben, nur einmal gezählt. Wurden Teilnahmefälle ausgewiesen, wurden Beschäftigte, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, auch mehrfach gezählt. Zur Vereinfachung und zur einheitlichen Darstellung haben wir die Teilnahmefälle auf Personen umgerechnet. So können Aussagen über die Personen getroffen werden, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2003 in Rheinland-Pfalz etwa 310.700 Personen durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Davon waren etwa 145.300 Frauen. Das entspricht einer Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmer/innen von ca. 46,8%. Die durchschnittliche Frauenbeschäftigtenquote beträgt hingegen nur rund 40%. Damit werden Frauen in Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich häufig betrieblich weitergebildet, wobei darauf hinzuweisen ist, dass Frauen auch vordringlich in Branchen beschäftigt sind, die häufig Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern. Die vergleichsweise hohe Frauenquote an den Weiterbildungsteilnehmer/innen

ist entsprechend nicht unbedingt auf gezielte Weiterbildung von Frauen zurückzuführen, sondern vielmehr auf die branchen- bzw. betriebsgrößenpezifisch höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, in denen die Mehrzahl der Frauen beschäftigt ist.

Betrachtet man die Teilnehmer/innen an betrieblicher Weiterbildung nach ihrer formalen Qualifikation zeigt sich, dass primär bereits höher qualifizierte weitergebildet werden: Fast 54% der Teilnehmer/innen waren Angestellte/Beamte mit Lehre, etwa 18% Facharbeiter/innen und ca. 14% Angestellte/Beamte mit (Fach-)Hochschulabschluss. Lediglich gut 13% kamen aus dem Bereich „an/ungelernte Arbeiter/innen“ und „Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten“. Die Konzentration betrieblicher Weiterbildung auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte wird noch deutlicher, setzt man die Teilnahmequoten in Bezug zu den jeweiligen Anteilen an den Gesamtbeschäftigten. So sind knapp 22% aller Beschäftigten an-/ungelernte Arbeiter/innen. Ihr Anteil an den Weiterbildungsmaßnahmen liegt jedoch nur bei rund 9%. Umgekehrt liegt der Fall bei den Angestellten/Beamten mit Lehre sowie mit (Fach-)Hochschulabschluss. Sie nehmen – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – deutlich überdurchschnittlich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Weiterbildung in Rheinland-Pfalz nach geförderten Qualifikationsgruppen

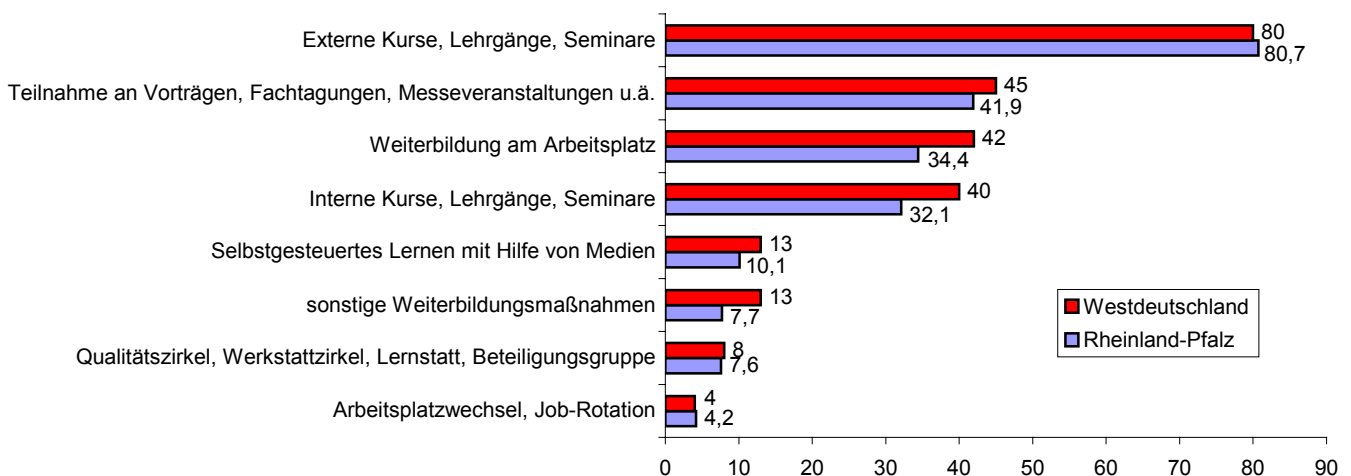


Häufigste Form der Weiterbildung sind externe Kurse und Lehrgänge.

Die häufigste Art der beruflichen Weiterbildung sind externe Kurse, Lehrgänge und Seminare. Über 80% der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, stellten ihre Mitarbeiter/innen im ersten Halbjahr 2003 für derartige Veranstaltungen frei bzw. finanzierten dies ganz oder zum Teil. An zweiter Stelle folgen die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messerveranstaltungen.

(ca. 42%). Die geringste Bedeutung für Weiterbildung hatte Jobrotation. Lediglich in 4% der Betriebe, die Weiterbildung förderten, fand derartiger Arbeitsplatzwechsel statt. Diese Verteilung findet sich sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Westdeutschland. Eine Differenzierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ist leider aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

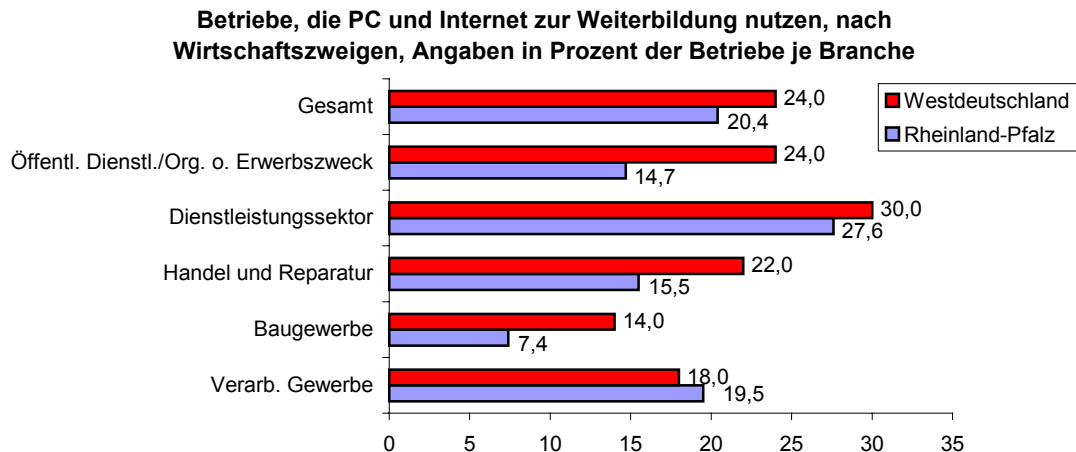
Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, Angaben in Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, Mehrfachnennungen möglich



Nur etwa ein Fünftel der Betriebe nutzen E-Learning zur Weiterbildung

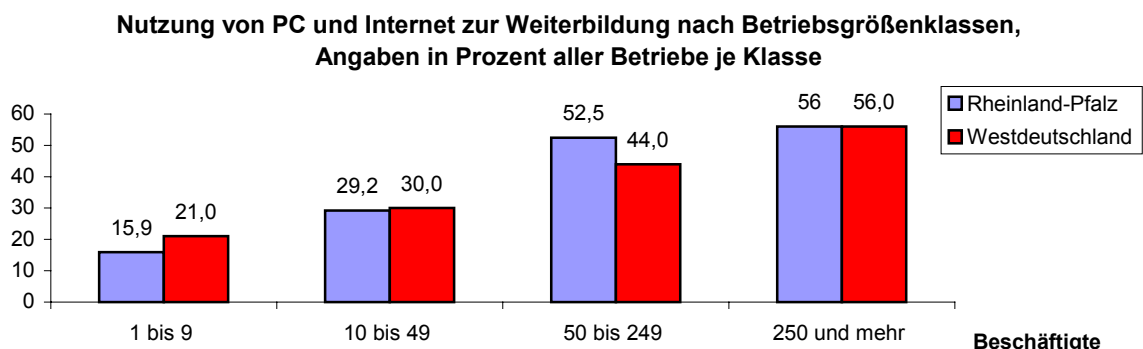
Im IAB-Betriebspanel wurde zudem explizit nach der betrieblichen Nutzung von PC und Internet zum Zweck der Weiterbildung gefragt. Etwa 20% der rheinland-pfälzischen Betriebe gaben an, betriebliche Weiterbildung auf diese Weise zu unterstützen. Damit liegt Rheinland-Pfalz

etwas unter dem westdeutschen Durchschnitt (24%). Am häufigsten wird E-Learning im Dienstleistungsbereich eingesetzt, am seltensten im Baugewerbe. Das gilt sowohl für Rheinland-Pfalz als auch für Westdeutschland.



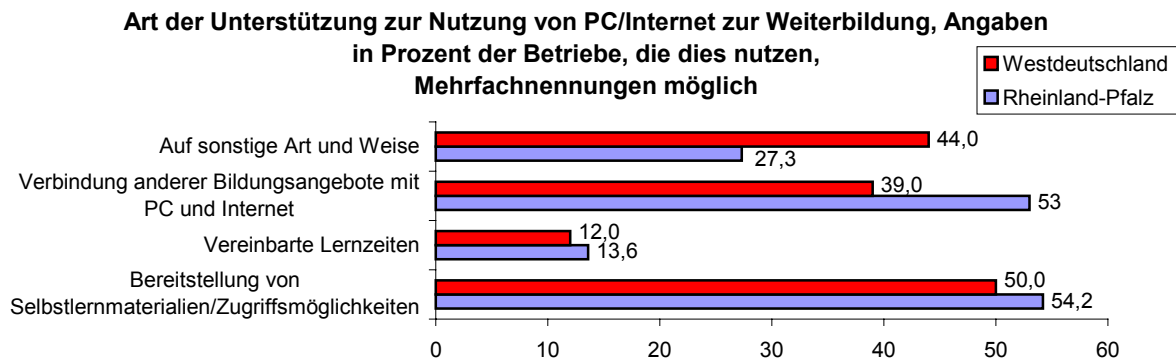
Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass – genauso wie die generelle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen – mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch die Nutzung von E-Learning zunimmt. Ziehen nur etwa 16% der Kleinstbetriebe PC und Internet zur betrieblichen Weiterbildung heran, nutzen 56% der Großbetriebe derartige Medien zu diesem Zweck. An dieser Stelle ist jedoch wiederum auf die rheinland-

pfälzische Betriebsgrößenklassenstruktur zu verweisen. Der verglichen mit Westdeutschland überdurchschnittlich hohe Bestand an Klein- und Kleinstbetrieben, und die in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich geringere Bereitschaft zur Durchführung bzw. Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, schlägt sich auch in dem geringeren Einsatz von E-Learning zu Weiterbildungszwecken nieder.



Die Betriebe wurden zudem gebeten, anzugeben, auf welche Weise sie die Nutzung von PC und Internet zur Weiterbildung unterstützen. Am häufigsten wurden in Rheinland-Pfalz diesbezüglich die Bereitstellung von Selbstlernmaterialien bzw. Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen genannt, dicht gefolgt von der Verbindung

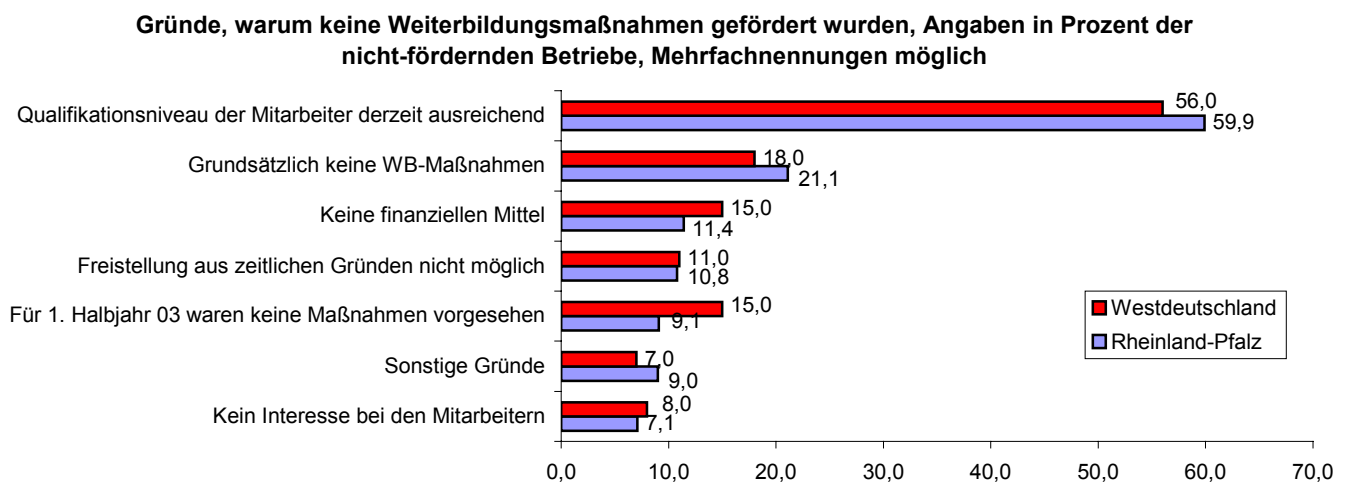
anderer Bildungsangebote mit der Nutzung von PC und Internet. Weniger wichtig waren hingegen vereinbarte Lernzeiten am PC sowie die sonstige Nutzung von PC und Internet. Im westdeutschen Durchschnitt war die Nutzung von PC und Internet auf sonstige Art und Weise für die Weiterbildung deutlich wichtiger.



Hauptgrund nicht weiterzubilden, ist ein ausreichendes Qualifikationsniveau der Beschäftigten

Um ein differenzierteres Bild davon zu erhalten, warum so viele Betriebe keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten, wurden diese explizit nach ihren Gründen dafür gefragt. Als Hauptgrund kristallisierte sich heraus, dass die Mehrzahl der Betriebe das Qualifikationsniveau ihrer Beschäftigten als ausreichend einschätzte. Etwa 60% der Betriebe gaben dies als Grund für

ihre Zurückhaltung bei der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an. Allerdings förderten auch über 21% der rheinland-pfälzischen Unternehmen generell keine Weiterbildungsmaßnahmen. In etwa je 11% der Unternehmen war eine Weiterbildung aus zeitlichen oder finanziellen Gründen nicht möglich.



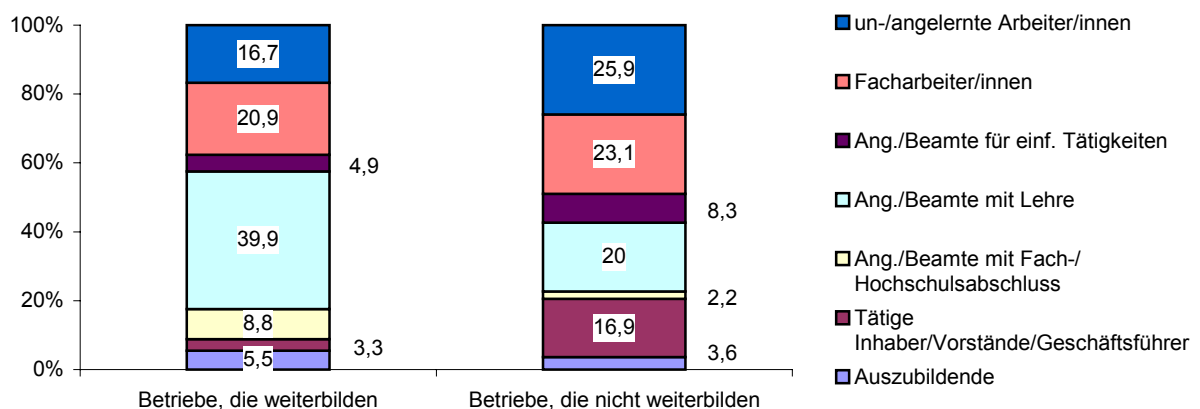
Qualifikationsstruktur weiterbildender Betriebe unterscheidet sich deutlich von der nicht-weiterbildender Betriebe

Da Weiterbildung allgemein und betriebliche Weiterbildung insbesondere eine wichtige Strategie gegen Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit darstellt, wird im Folgenden darauf eingegangen, ob und wenn ja wie sich Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, von solchen unterscheiden, die dies nicht tun.

Diesbezüglich ist zunächst festzuhalten, dass weiterbildende Betriebe über einen deutlich höheren Anteil an qualifizierten

Beschäftigten verfügen als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. So ist der Anteil der qualifizierten Angestellten und Beamten in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, deutlich höher als in solchen, die Weiterbildung nicht unterstützen. Hingegen ist der Anteil der un-/angelernten Arbeiter/innen an den Gesamtbeschäftigten in nicht-weiterbildenden Betrieben vergleichsweise hoch.

Qualifikationsstruktur weiterbildender und nichtweiterbildender Betriebe, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten



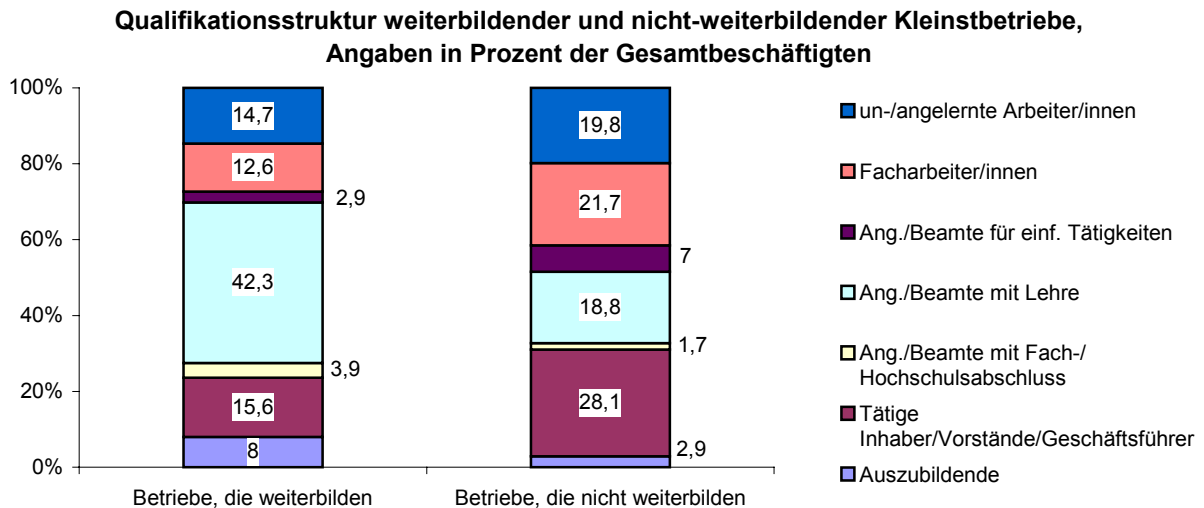
Diese Unterschiede lassen sich teilweise durch die unterschiedliche Struktur der Wirtschaftszweige erklären. Im Dienstleistungsbereich wird Weiterbildung häufiger unterstützt als im Produzierenden Gewerbe. Gleichzeitig haben Betriebe der Dienstleistungsbranche höhere Anteile an qualifizierten Angestellten und Beamten. Gerade diese Beschäftigtengruppe nimmt jedoch besonders häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Somit korrelieren hier teilweise die Branchen mit der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Die differierende Weiterbildungsintensität der Sektoren erklärt jedoch nicht das

gesamte Ausmaß der dargestellten Unterschiede.

Ähnliches gilt für die Betriebsgröße: Kleinere Betriebe betreiben geringere Weiterbildungsaktivitäten als Großbetriebe und haben gleichzeitig höhere Anteile an tätigen Inhabern bzw. Geschäftsführern. Damit sind jedoch die großen Unterschiede bezüglich dieser Gruppe in der obigen Graphik auch nur zum Teil zu erklären. Das bestätigt sich, da die Unterschiede in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten auch dann bestehen bleiben, wenn man nur Kleinstbetriebe mit weniger als 10

Beschäftigten betrachtet. In diesen Betrieben ist der Anteil der tätigen Inhabern naturgemäß höher als in größeren Unternehmen, allerdings liegt auch bei den Kleinstbetrieben der Anteil der tätigen

Inhabern an den Gesamtbeschäftigten bei nicht-weiterbildenden Betrieben deutlich über dem der weiterbildenden Unternehmen.



Beschäftigungsentwicklung bei weiterbildenden Betrieben tendenziell besser

Vergleicht man die Entwicklung der Beschäftigtenzahl zwischen Juni 2002 und Juni 2003, ergeben sich zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben ebenfalls deutliche Unterschiede. So ist die Zahl der Gesamtbeschäftigten bei Betrieben, die keine Weiterbildung förderten, im oben genannten Zeitraum um etwa 2,2% zurückgegangen. Bei

den weiterbildenden Betrieben war jedoch nur ein Beschäftigtenrückgang von 0,1% zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist auch bei Kleinstbetrieben zu beobachten, jedoch in etwas abgeschwächter Form: In nicht-weiterbildenden Kleinstunternehmen ging die Beschäftigung um 3,0% zurück, bei weiterbildenden nur um 2,3%.

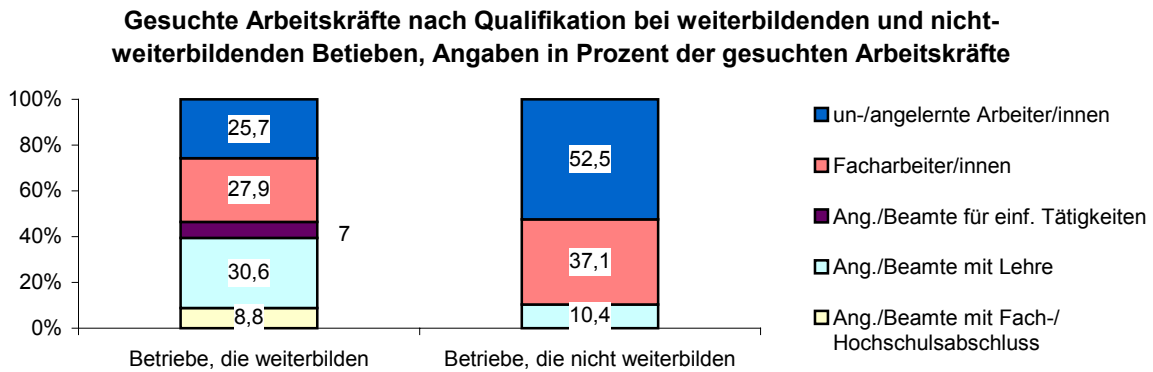
Offene Stellen gibt es vorrangig in weiterbildenden Betrieben und für qualifizierte Arbeitskräfte

Weiterbildende Betriebe gaben auch deutlich häufiger an, aktuell Arbeitskräfte zu suchen: 10,4% aller weiterbildenden Betriebe hatten offene Stellen. Bei nicht-weiterbildenden Unternehmen lag der Anteil hingegen nur bei 4,2%. Dieser Zusammenhang bestätigt sich jedoch nicht, betrachtet man nur die rheinland-

pfälzischen Kleinstbetriebe. So hatten nur etwa 4,1% der weiterbildenden Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten auch offene Stellen. Anteilig ungefähr genauso viele nicht-weiterbildende Kleinstunternehmen suchten zu diesem Zeitpunkt Arbeitskräfte (3,9%).

Zudem zeigt sich, dass Betriebe, die Weiterbildung förderten, ein anderes Qualifikationsprofil nachfragten als solche, die keine Weiterbildung unterstützten. Erstgenannte suchten vor allem qualifizierte Angestellte bzw. Beamte (39,4%) gefolgt von

Facharbeiter/innen (27,9%). Dagegen benötigten nicht-weiterbildende Betriebe vorrangig un-/angelernte Arbeiter/innen (52,5%). Facharbeiter/innen standen auch hier an zweiter Stelle (37,1).



Wie bereits erwähnt, ist der Anteil an qualifizierten Arbeitskräften an den gesamten Beschäftigten bei weiterbildenden Betrieben deutlich höher als bei solchen, die keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Verglichen mit ihrer bestehenden Qualifikationsstruktur suchten damit die weiterbildenden Betriebe leicht überproportional viele un-/angelernte Arbeiter/innen sowie Facharbeiter/innen und

nur einen unterproportionalen Anteil an Angestellten und Beamten mit Lehre. Noch deutlichere Abweichungen zeigen sich bei den Betrieben, die keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten. So wiesen diese stark überproportional offene Stellen für un-/angelernte Arbeiter/innen und Facharbeiter/innen auf.

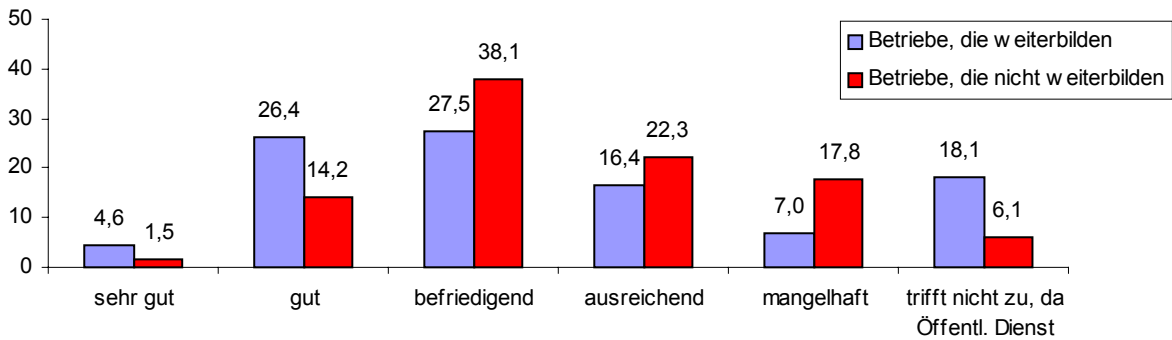
Ertragslage wird von weiterbildenden Betrieben besser eingeschätzt

Weiterbildende Betriebe schätzten ihre Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 vergleichsweise besser ein als solche, die keine Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen. Nur etwa 15,7% der Unternehmen, die keine Weiterbildung förderten, bezeichneten die Ertragslage als gut oder sehr gut. Bei weiterbildenden Betrieben waren es hingegen doppelt so viele (31,0%). Über 40% der nicht-weiterbildenden Betriebe nannten ihre Ertragslage lediglich ausreichend bzw. sogar mangelhaft (weiterbildende Betriebe

23,4%). In welcher Richtung hier ein Zusammenhang besteht – das heißt ob eine gute Ertragslage die Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten begünstigt oder ob sich Weiterbildung positiv auf den Ertrag niederschlägt – lässt sich an dieser Stelle nicht beantworten.

Auch bei ausschließlicher Berücksichtigung der rheinland-pfälzischen Kleinbetriebe, bestätigt sich die etwas bessere Einschätzung der betrieblichen Ertragslage von weiterbildenden Betrieben.

Ertragslage im Geschäftsjahr 2002 bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie

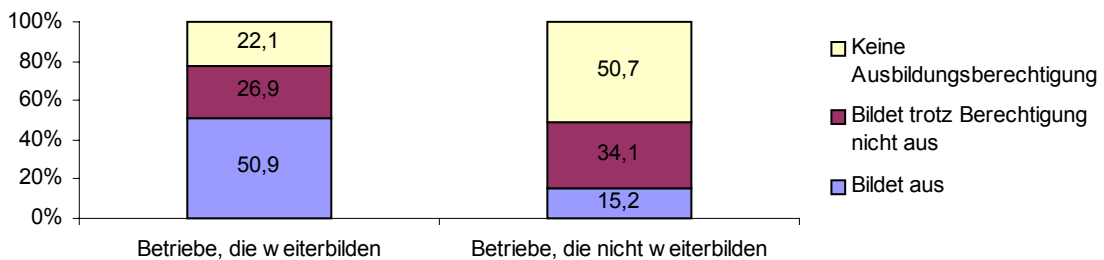


Weiterbildende Betriebe bilden häufiger aus

Es lässt sich zudem festhalten, dass ein Zusammenhang zwischen der Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten und beruflicher Ausbildung besteht. Betriebe, die Weiterbildung fördern, bilden wesentlich häufiger aus als solche, die nicht weiterbilden. Während etwa die Hälfte aller weiterbildenden Betriebe auch Ausbildungen durchführte (50,9%), waren es von

den Unternehmen, die nicht weiterbilden, mit 15% nur knapp ein Siebtel. Nicht-weiterbildende Betriebe bilden auch seltener aus, obwohl sie über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Dieses Bild bestätigt sich auch dann, betrachtet man lediglich die rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe.

Ausbildungsbeteiligung bei weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben, Angaben in Prozent der Betriebe je Kategorie



Fazit

Der Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, die Weiterbildung fördern, lag im ersten Halbjahr 2003 etwas niedriger, als der westdeutsche Durchschnitt. Verglichen mit den Vorjahren, ist der Anteil jedoch stetig gestiegen. Die Weiterbildungsbeteiligung variiert stark in den verschiedenen

Wirtschaftszweigen. In einzelnen Branchen ist sie deutlich unterdurchschnittlich (bspw. Bereich Handel und Reparatur sowie Baugewerbe), in anderen Sektoren hingegen bilden die Betriebe ihre Mitarbeiter/innen stark überdurchschnittlich weiter (Öffentlicher Sektor und Dienstleistungs-

branche). Es zeigt sich jedoch, dass die Weiterbildungsbeteiligung über die Jahre hinweg innerhalb der einzelnen Branchen zum Teil deutlich schwankt. Differenziert nach Betriebsgröße hat sich gezeigt, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe ansteigt. So lag die Weiterbildungsquote bei Großbetrieben bei nahezu 100%, bei Kleinstbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten hingegen nur bei 28%.

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konzentrieren sich vorwiegend auf bereits höher qualifizierte Beschäftigte. Damit werden die Unterschiede zwischen Geringer- und Höherqualifizierten – und damit auch die Fähigkeiten und Chancen auf dem Arbeitsmarkt – durch betriebliche Weiterbildung verstärkt.

Frauen nahmen im ersten Halbjahr 2003 gemessen an der Frauenbeschäftigtenquote überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Ein Vergleich der weiterbildenden mit den nicht-weiterbildenden Betrieben hat zudem verdeutlicht, dass zum Teil gravierende Unterschiede zwischen den Betrieben der beiden Gruppen bestehen. So geht mit der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zumeist eine positive Entwicklung der Beschäftigung sowie der Ertragslage einher. Außerdem suchen weiterbildende Betriebe wesentlich häufiger zusätzlich Arbeitskräfte und bilden überdurchschnittlich oft aus. In welchem Umfang diese Unterschiede jedoch direkt auf die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen zurückzuführen sind, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden. Vielmehr liegt auch die Schlussfolgerung nahe, dass Betriebe, die offene Stellen haben bzw. betriebliche Ausbildungen durchführen eher dazu neigen, auch Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen, da ihre Nachfrage an qualifizierten Beschäftigten nicht gedeckt ist.