

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

**Kurzfassung des Projektberichts**

**Dipl. Vw. Christian Baden**

**Prof. Dr. Alfons Schmid**

**HESSEN**



**Hessisches  
Ministerium für  
Wirtschaft,  
Verkehr und  
Landesentwicklung**



Europäischer Sozialfonds

## Einleitung

Über die Bedeutung von kontinuierlichen Weiterbildungsaktivitäten besteht 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 Weiterbildungsbereich 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. Rosenblatt, Bilger, 2008) oder im Aufbau wie der Adult Education Survey (AES), stehen Daten und Informationen auf Bundesländerebene in wesentlich geringerem Umfang zur Verfügung.<sup>1</sup>

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 repräsentative telefonische Betriebsbefragung bei ca. 2.200 hessischen Unternehmen durchgeführt. Des Weiteren wurden die Daten des IAB-Betriebspanels Hessen für die Jahre 2001 bis 2007 hinsichtlich der dort vorhandenen Fragen zur betrieblichen Weiterbildung ausgewertet.

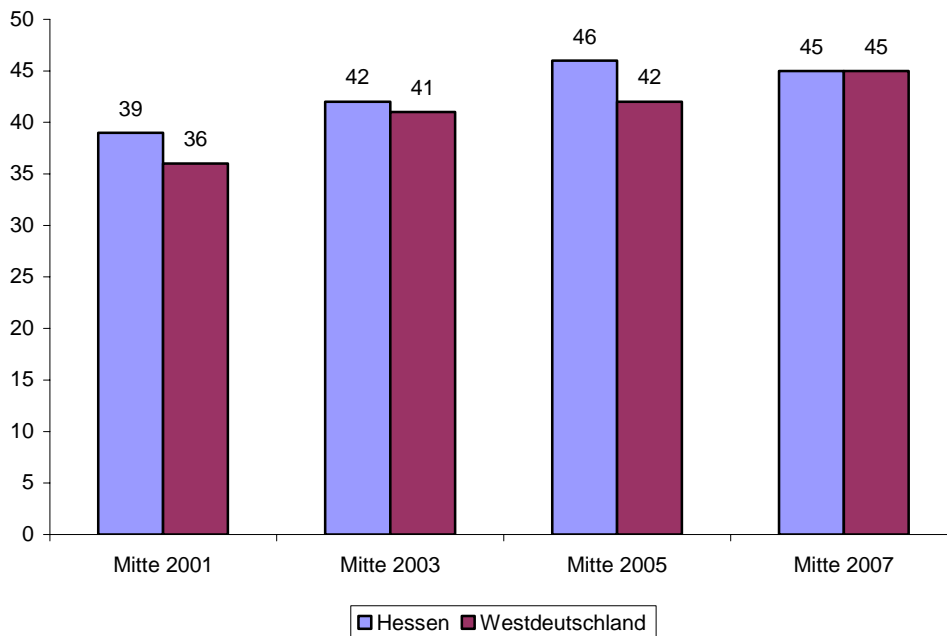
---

<sup>1</sup> 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.

## Entwicklung der betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquoten in Hessen seit 2001

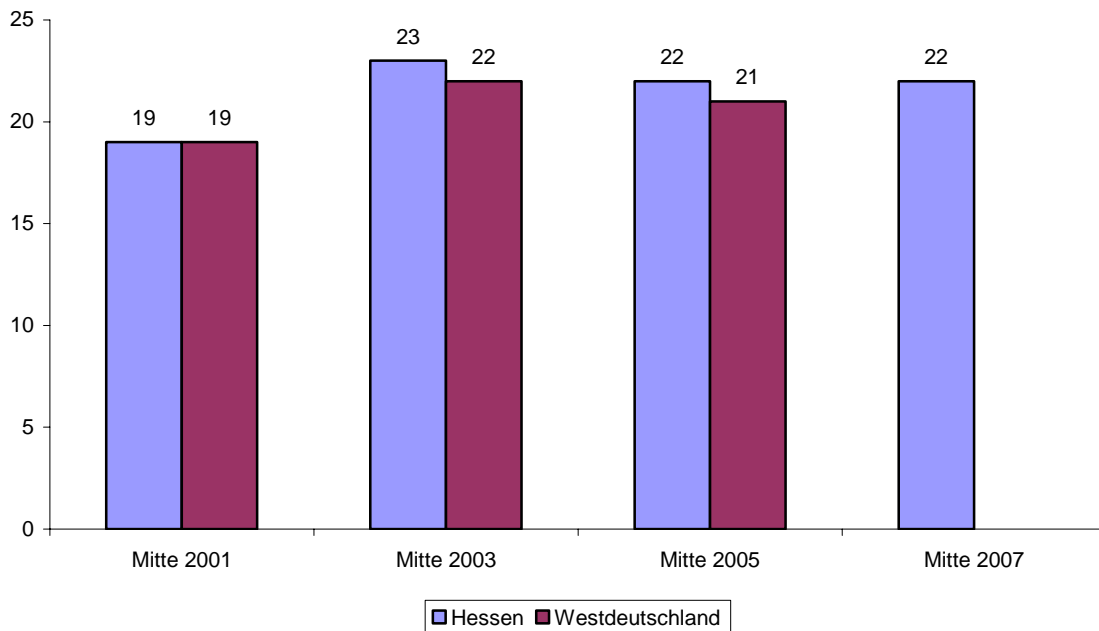
Fragen zur betriebliche Weiterbildung sind alle zwei Jahre Bestandteil des IAB-Betriebspanels. Da eine länderspezifische Auswertung des Betriebspanels für Hessen seit 2001 möglich ist, können insbesondere mittelfristige Entwicklungen nachgezeichnet werden. Es zeigte sich, dass die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 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.

**Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2007, Angaben in Prozent aller Betriebe**



Die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel Hessen haben zudem gezeigt, dass nicht nur die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung sondern auch die Weiterbildungsquote – gemessen als der Anteil weitergebildeter Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten – seit 2003 nahezu konstant geblieben ist. Geschlechtsspezifische Weiterbildungsquoten haben sich dabei genauso wenig verändert wie die Weiterbildungsquoten bestimmter Qualifikationsgruppen.

### Weiterbildungsquote in Hessen und Westdeutschland 2001 bis 2007, Angaben in Prozent aller Beschäftigten\*



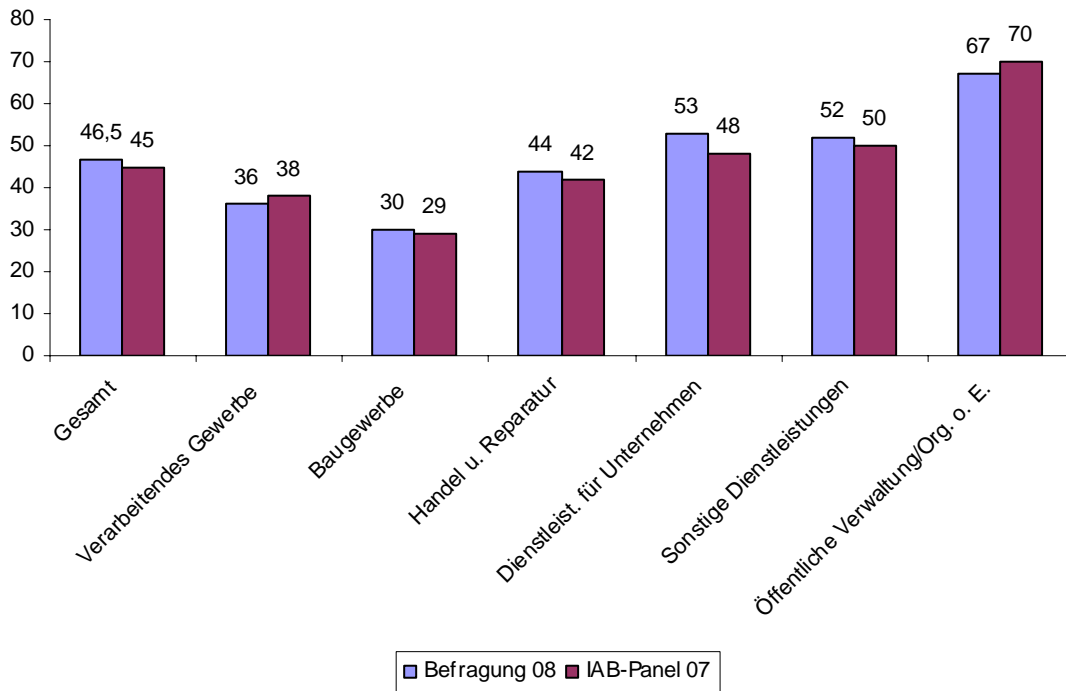
\*2007 liegen für Westdeutschland noch keine Daten vor

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.

### Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung - Ergebnisse der Betriebsbefragung 2008

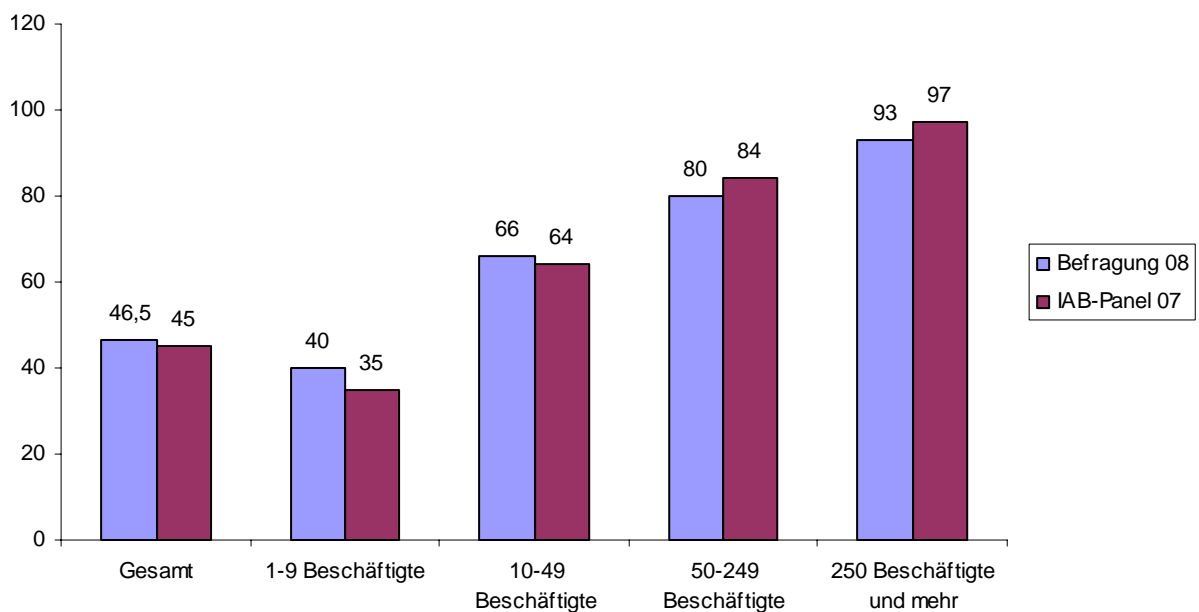
Nach den Ergebnissen der Betriebsbefragung 2008 hatten über das ganze Jahr 2007 46,5% aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen selber durchgeführt, (mit) finanziert oder Beschäftigte für solche Maßnahmen freigestellt. Dies liegt leicht über den Werten des IAB-Betriebspanels für das erste Halbjahr 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.

**Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent aller Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs**



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% nahe am Durchschnitt für alle Betriebe und nur halb so hoch wie bei den Großbetrieben (93%).

**Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Hessen 2007 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent aller Betriebe der jeweiligen Größenklasse**



Die Struktur der bereits weiterbildenden Betriebe zeigt, 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. Eine regionale Differenzierung nach Regierungsbezirken 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 Weiterbildungsabstinentz genannt.<sup>2</sup> 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 planten, sich künftig an Weiterbildungsaktivitäten zu beteiligen. Ob und inwieweit dies tatsächlich realisiert wird, lässt sich erst durch eine Wiederholungsbefragung beantworten.

---

<sup>2</sup> Diese Aussage gilt nicht für bereits weiterbildende Betriebe. Bezüglich einer Erhöhung ihrer Weiterbildungsintensität spielen finanzielle Aspekte durchaus eine wichtige Rolle.

## Nutzungsintensität betrieblicher Weiterbildung - Weiterbildungsquoten

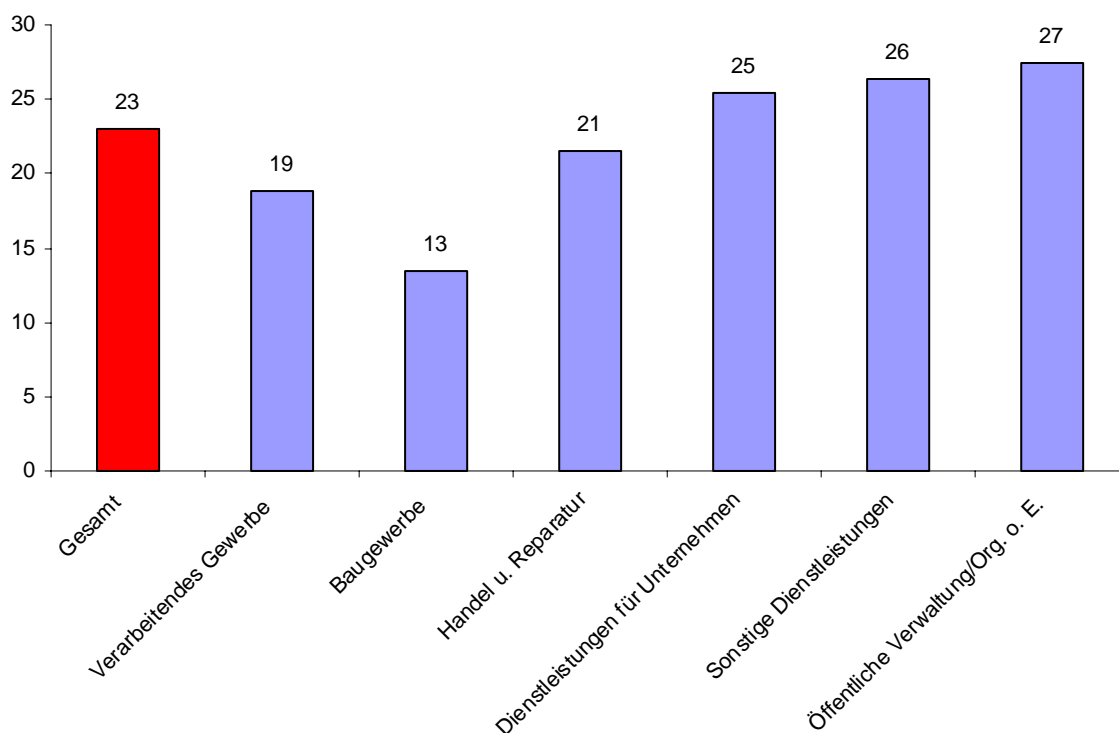
Internationale Studien zeigen, dass in Deutschland nicht in erster Linie die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ein Problem darstellt, sondern dass vielmehr die Intensität der Weiterbildung erhöht werden sollte. Mit anderen Worten: Es bilden zwar vergleichsweise viele Betriebe weiter, diese beteiligen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

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. 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.

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.

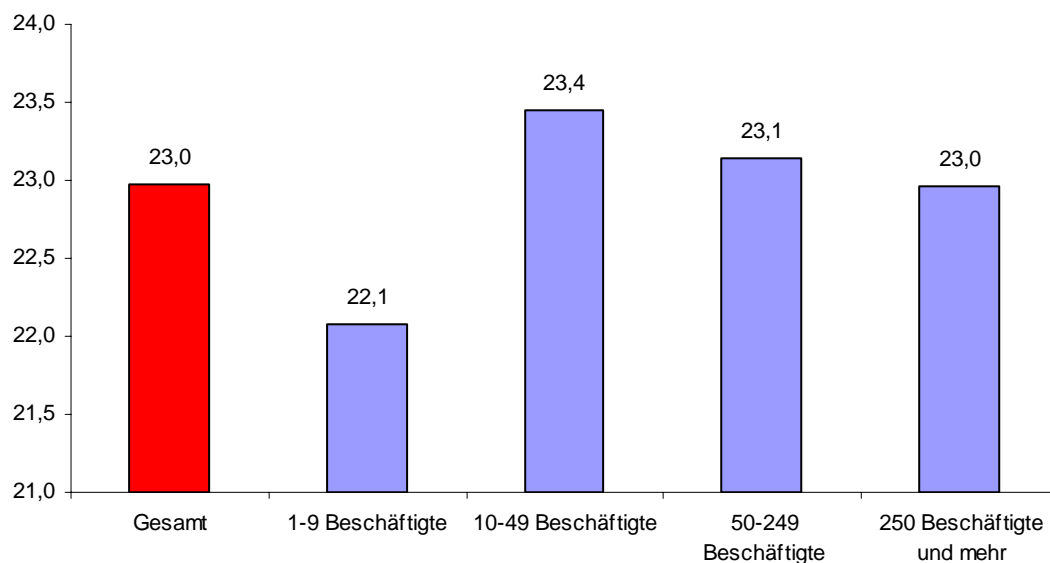
Differenziert nach Wirtschaftszweigen zeigt sich eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote vor allem im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe, aber auch dem Bereich Handel und Reparatur. Die höchsten Quoten finden sich in der Öffentlichen Verwaltung und bei den Sonstigen Dienstleistungen.

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



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.

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



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.

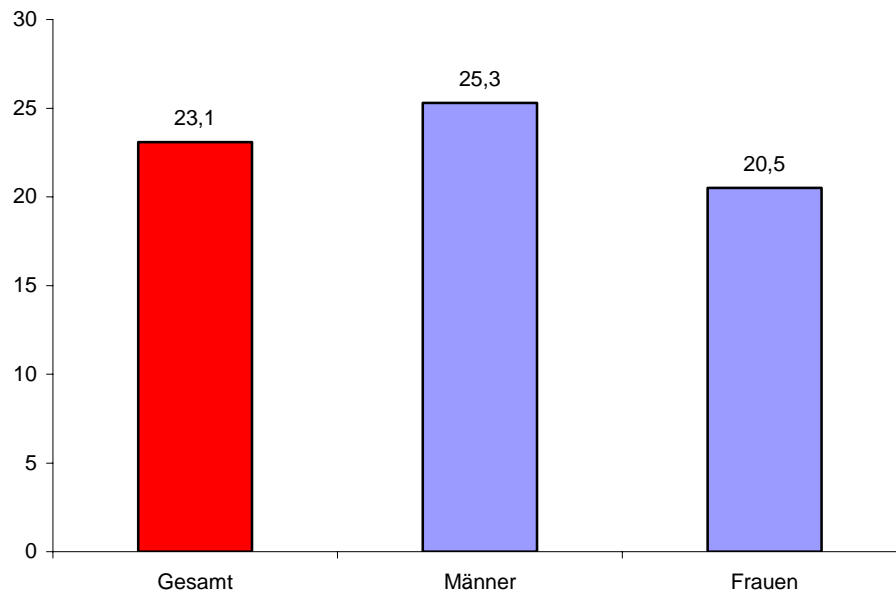
**Weiterbildungsquoten nach Beschäftigtengruppen**

Die Untersuchung wurde so angelegt, dass sie eine Ausdifferenzierung der Weiterbildungsquoten nach Geschlecht, Alter, Qualifikation sowie Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

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, die zum Großteil aus Frauen bestehen. Werden diese nicht berücksichtigt ergeben sich analog zum IAB-Betriebspanel nur geringe Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung.

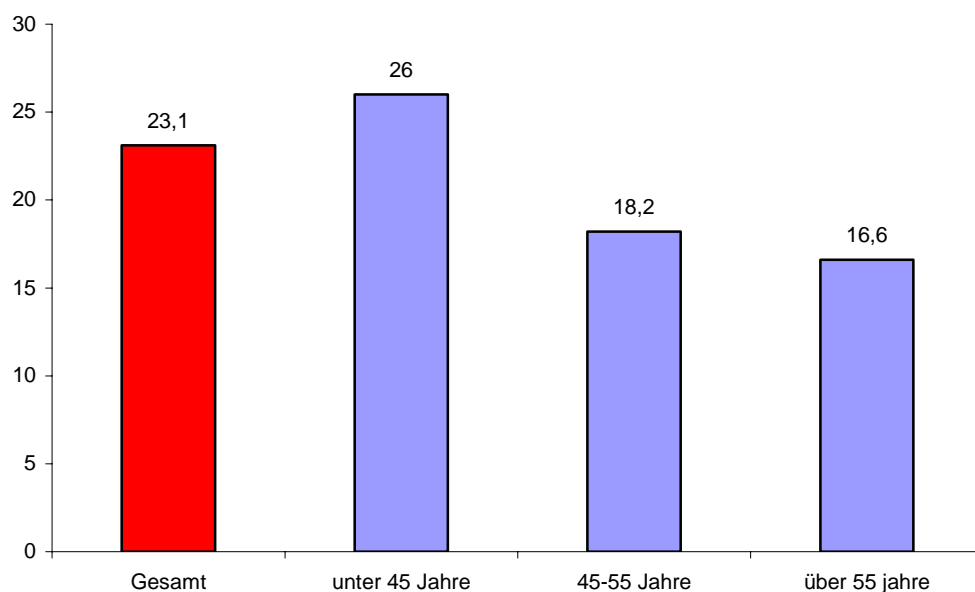


## Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Geschlecht, Angaben in Prozent



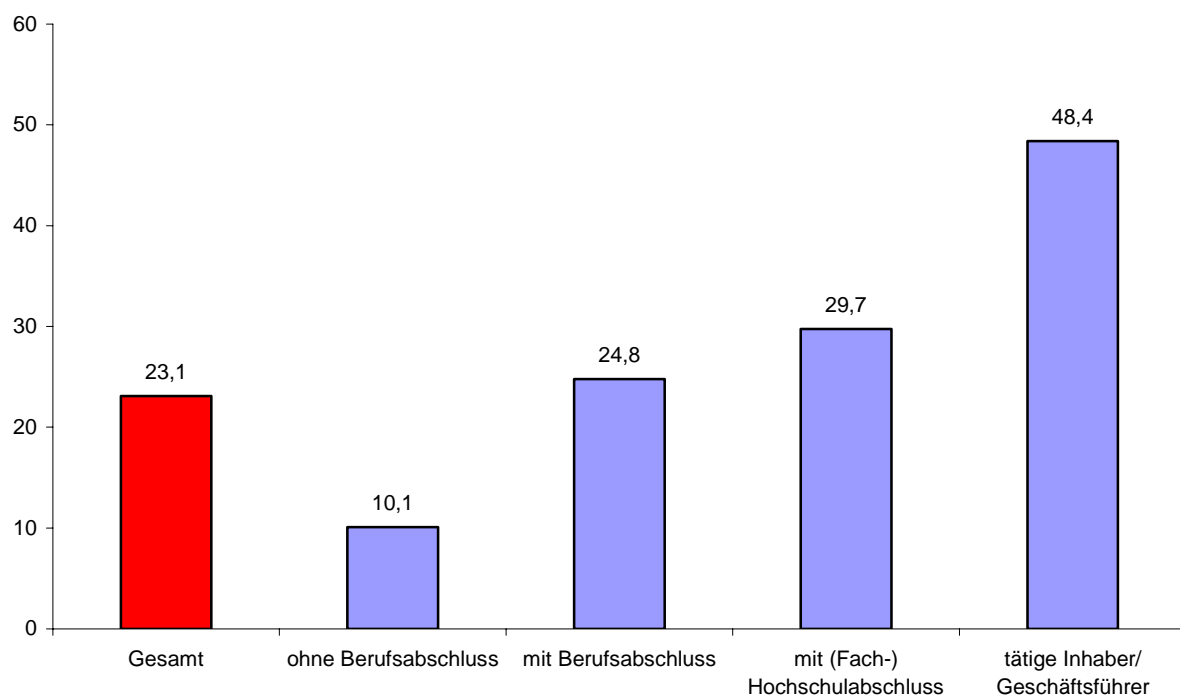
Mit zunehmendem Alter sinkt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten. Wurden 2007 noch 26% der Jüngeren (unter 45 Jahre) weitergebildet, waren es bei den über 54 Jährigen nur noch etwas über 16%. Etwas überraschend war hierbei die niedrige Quote bei den 45 bis 54-jährigen. Dies lag mit ca. 18% nur wenig 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.

## Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Alter der Beschäftigten, Angaben in Prozent



Die Unterschiede in den Weiterbildungsquoten spezifischer Qualifikationsgruppen sind noch stärker ausgeprägt als die nach Altersgruppen. 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.

#### **Weiterbildungsquoten in Hessen 2007 nach Qualifikation, Angaben in Prozent der Gesamtbeschäftigten in der jeweiligen Qualifikationsgruppe**



#### **Weitere Ausdifferenzierungen der Ergebnisse**

Durch eine weitere Ausdifferenzierung nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen konnten einige allgemeine Aussagen bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Beschäftigtengruppen relativiert und aufgezeigt werden, in welchen Bereichen Potenzial für eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung besteht (vgl. hierzu die Graphiken im Anhang).

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 Betriebsgrößenklassen 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 Betriebsgrößenklassen 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.

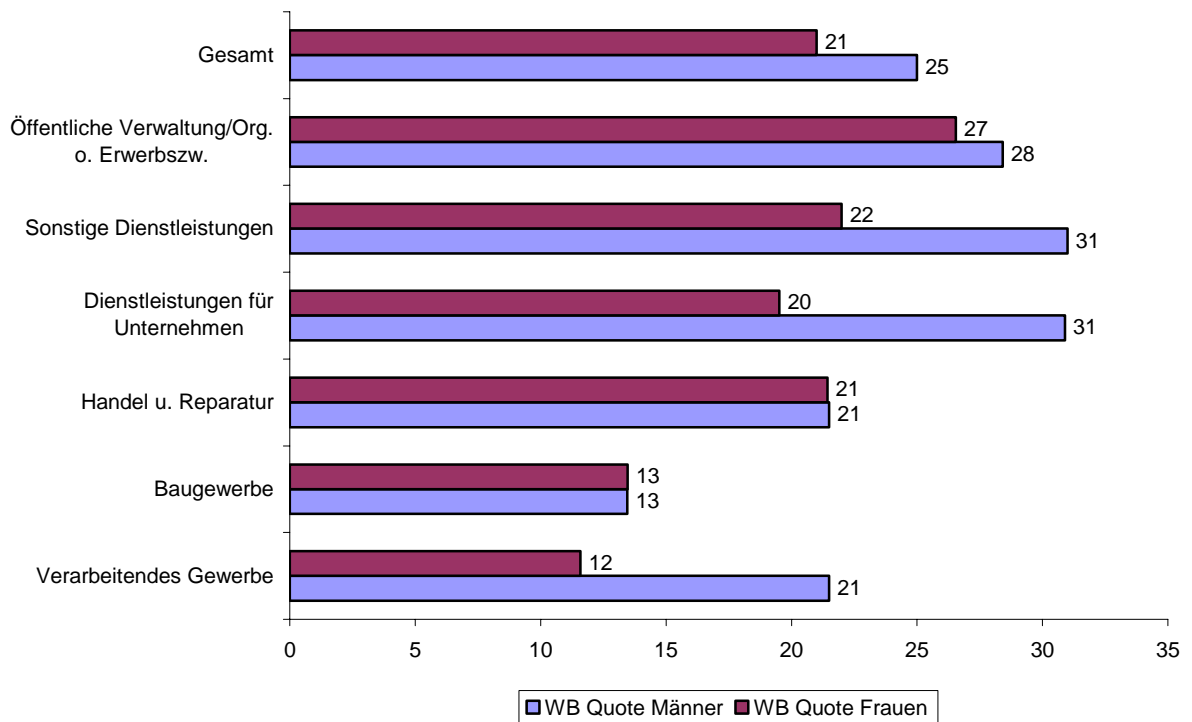
Insgesamt ist festzuhalten, dass betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsintensität in Hessen nach Angaben der Betriebe 2008 vermutlich ansteigen werden: Es ist zu erwarten, dass ein Teil der 2007 nicht weiterbildenden Betriebe weiterbildungsaktiv wird, die Zahl der bereits weiterbildungsaktiven 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.

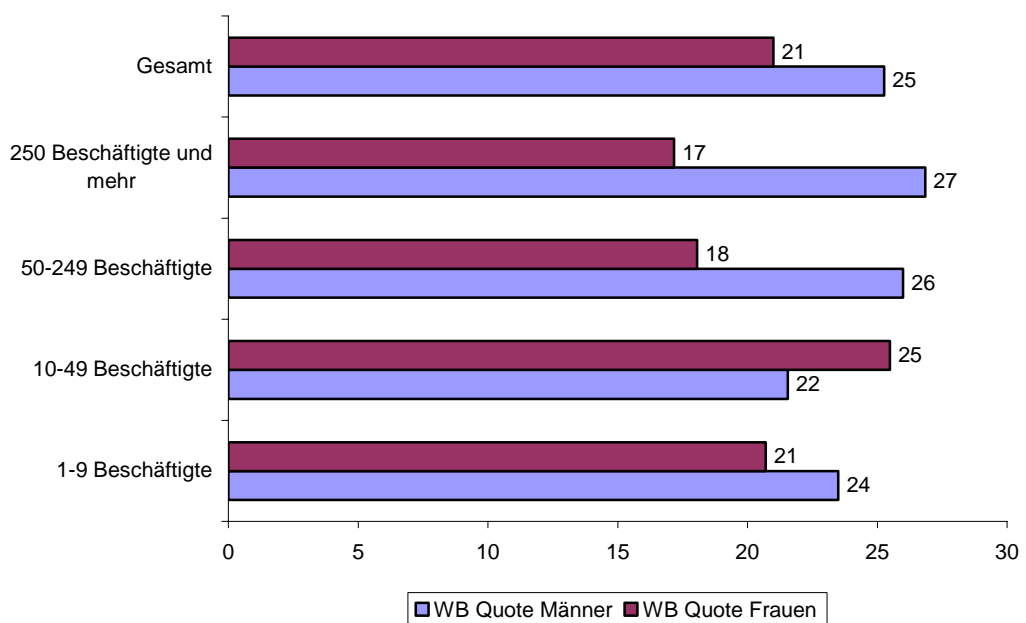
Nach den Ergebnissen der Befragung ist vermutlich letzteres der Fall. Zwar werden alle Beschäftigtengruppen nach betrieblichen Angaben von der Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten profitieren, die Älteren und die Geringqualifizierten jedoch in deutlich geringerem Maße als die Jüngeren bzw. Qualifizierten. 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%:

## Anhang: Ausdifferenzierungen ausgewählter Ergebnisse für spezifische Beschäftig- tengruppen

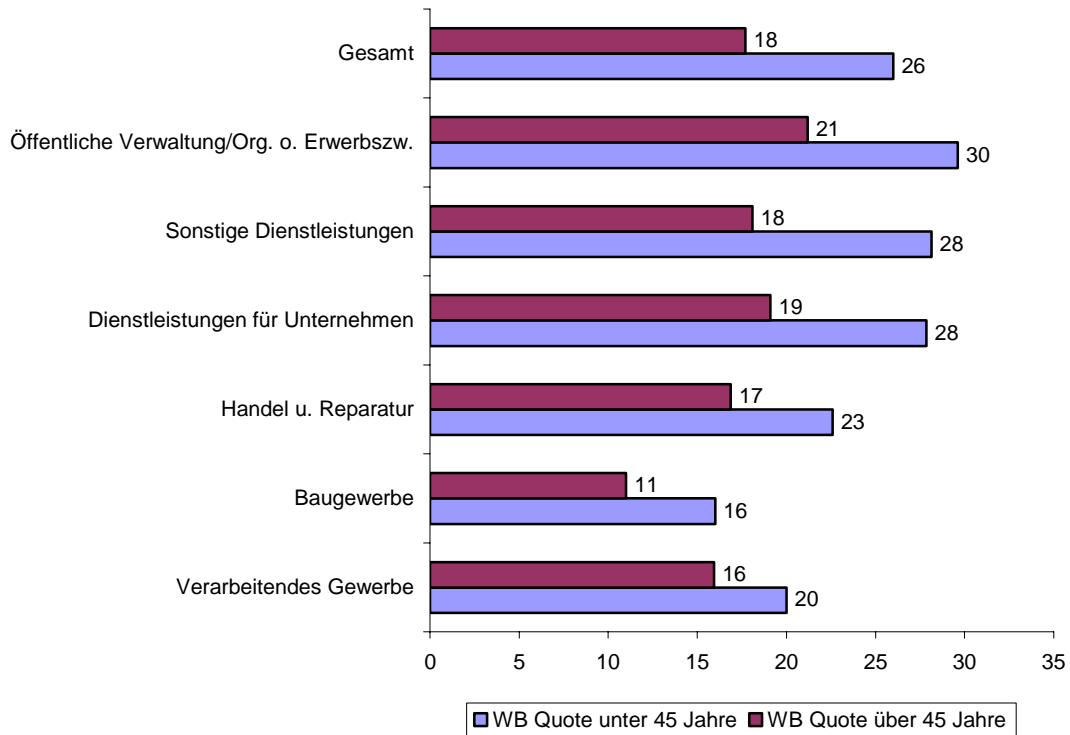
Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, Angaben in Prozent der Beschäftigten



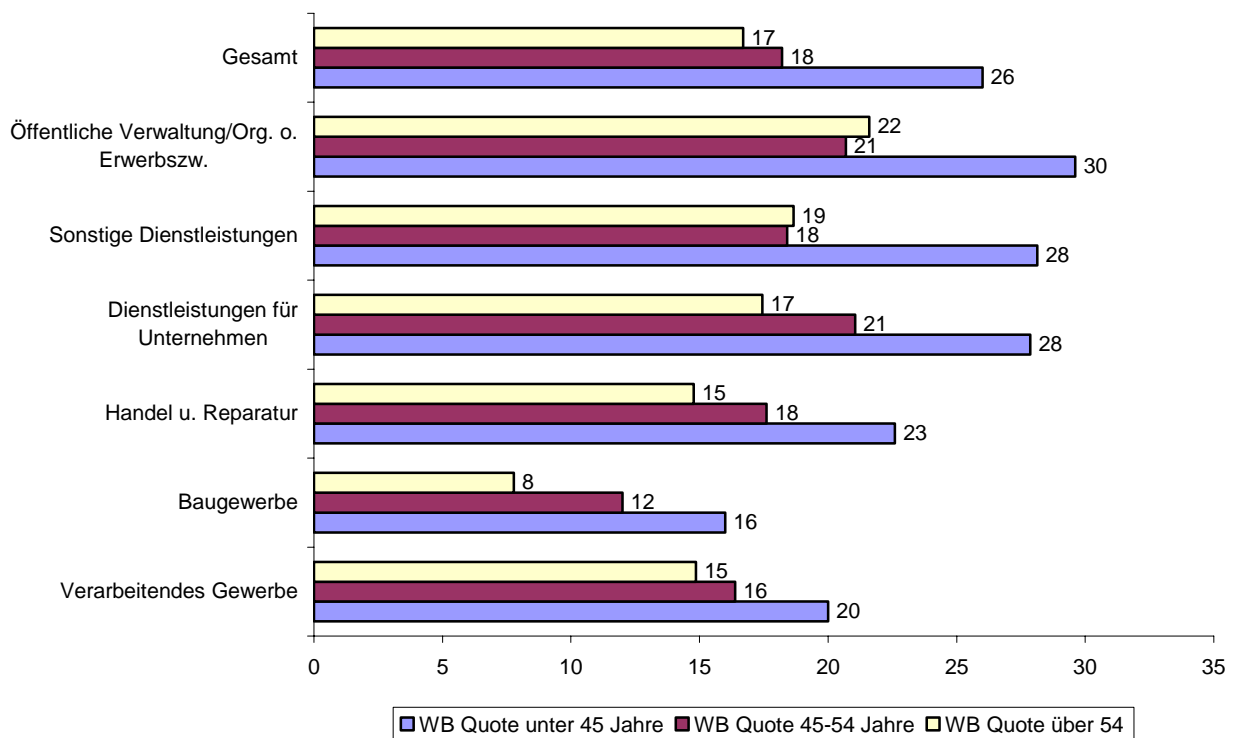
Weiterbildungsquoten nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007



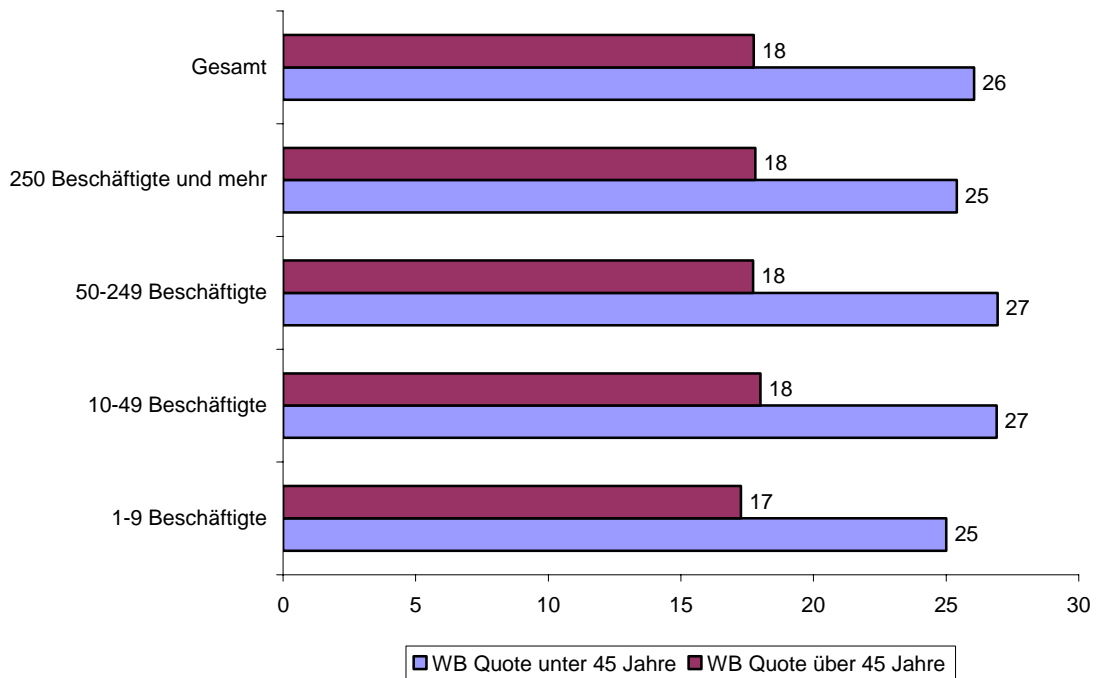
**Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, 2 Altersgruppen**



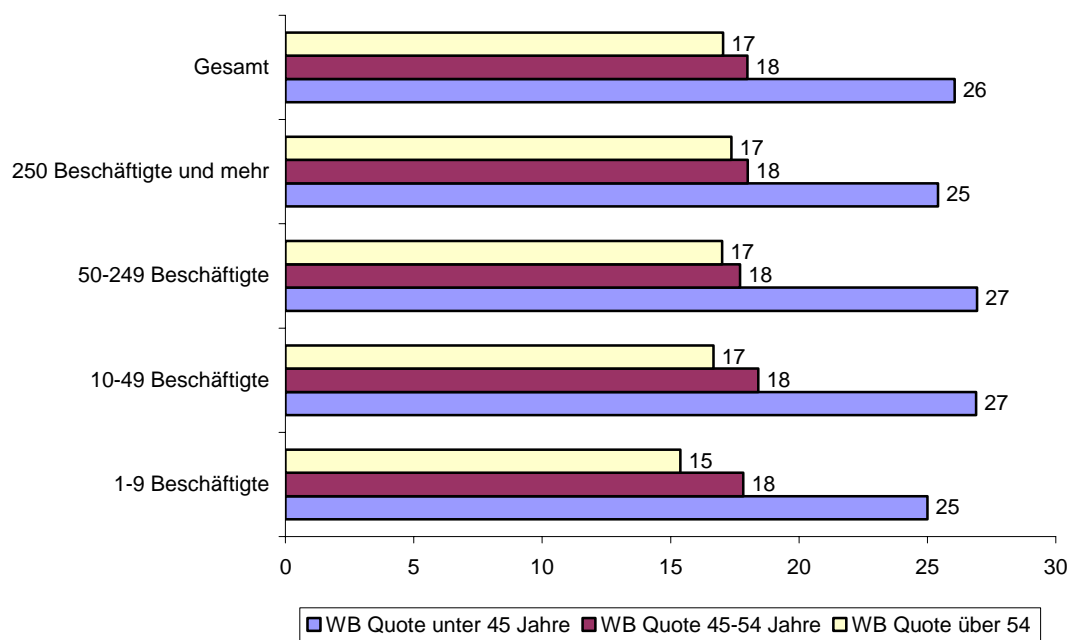
**Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen 2007, 3 Altersgruppen**



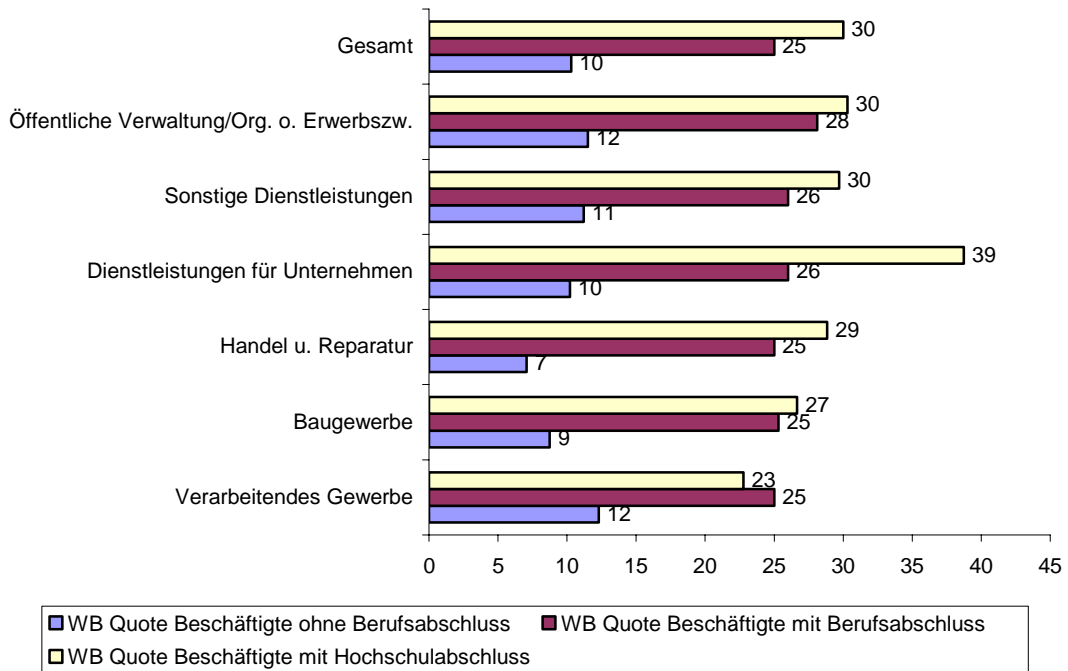
**Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen  
2007, 2 Altersgruppen**



**Weiterbildungsquoten nach Alter der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen  
2007, 3 Altersgruppen**



**Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Wirtschaftszweigen in Hessen  
2007**



**Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten und Betriebsgrößenklassen in Hessen 2007**

