



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Betriebliche Weiterbildung

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2016

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

Frankfurt am Main, Oktober 2017



Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	5
Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreicht hohes Vorjahresniveau	5
Öffentliche Verwaltung bleibt Vorreiter in puncto Weiterbildung.....	6
Ertragslage und Fachkräftebedarf beeinflussen Weiterbildungsverhalten der Betriebe.....	7
Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten.....	8
Anteil weitergebildeter Beschäftigter steigt weiter an.....	8
Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten	9
Beschäftigte in kleinen Betrieben werden häufiger weitergebildet.....	10
Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Männer	11
Branchenspezifische Weiterbildungsbeteiligung Einfachbeschäftigter.....	11
Formen und Organisation der Weiterbildung	13
Externe Kurse werden am häufigsten angeboten	13
Bedeutungszuwachs externer Kurse setzt sich weiter fort.....	14
Resümee.....	15
Methodische Hinweise	16
Literatur	17

Einleitung

Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebs hängt wesentlich von den Kompetenzen und dem Wissen der Beschäftigten ab. Insbesondere in einer auf Wissen und Dienstleistungen basierenden Wirtschaft gelten Kompetenzen als entscheidender Wettbewerbsfaktor (vgl. Kauffeld 2016). Im Mittelpunkt betrieblicher Personalpolitik wird daher neben der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunehmend der Erhalt ihrer Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit stehen.

Betriebliche Personalpolitik wird von verschiedenen Faktoren geprägt. Insbesondere die demografische Entwicklung stellt die Betriebe zunehmend vor die Herausforderung, Fach- und Führungsstellen adäquat besetzen zu können. Betriebliches Kompetenzmanagement, ihr Engagement in dualer Berufsausbildung sowie die Förderung betrieblicher Weiterbildung gewinnen in diesem Zusammenhang an Bedeutung.

Eine weitere Möglichkeit auf den Rückgang an Erwerbspersonen zu reagieren, stellt die Erschließung und Bindung bislang nicht ausreichend genutzter Personalressourcen, wie beispielsweise internationaler Fachkräfte, Älterer, Frauen oder Arbeitsloser dar. Dabei nimmt die Vielfalt in den Belegschaften unweigerlich zu. In Folge wird sich betriebliche Personalpolitik noch stärker als bisher mit den Rahmenbedingungen verschiedener Lebensphasen der Beschäftigten wie beispielsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, aber auch mit einer stärkeren Internationalisierung der Belegschaften auseinandersetzen müssen. Vielfalt als Chance zu erkennen, erfordert dabei von den Betrieben

einen aktiven und reflektierten Umgang mit dem Thema (vgl. Jablonski 2016).

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich mit fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt die Möglichkeiten der Betriebe – sowie der Beschäftigten – Arbeitszeiten und Arbeitsorte zu flexibilisieren, verändern werden. Hierin besteht für die Betriebe aktuell und zukünftig eine personalpolitische Aufgabe. Der Einsatz moderner digitaler Technologien geht aber auch mit der Erwartung einher, dass sich Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation in den Betrieben verändern werden. Betriebe sind daher herausgefordert sich vorausschauend mit den sich wandelnden Kompetenzanforderungen auseinanderzusetzen und entsprechende Qualifizierungen zu ermöglichen (vgl. Bennewitz et al. 2016).

Einige zentrale Facetten betrieblicher Personalpolitik werden in den einzelnen Reports zum IAB-Betriebspanel Hessen 2016 genauer beleuchtet. Der thematische Schwerpunkt im hier vorgelegten vierten Report liegt auf dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Der erste Report behandelte das Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung. Der zweite Report befasste sich mit der Beschäftigungssituation von Frauen und Frauen in Führungspositionen. Der dritte Report fokussierte auf betriebliche Möglichkeiten der Personalrekrutierung, auf offene Stellen, Neueinstellungen und Personalabgänge.

Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist ein zentrales Instrument der betrieblichen Personalpolitik. Mit betrieblicher Ausbildung leisten die Betriebe nicht nur

einen Beitrag zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs. Sie tragen darüber hinaus zur Stabilisierung eines allgemeinen Fachkräftepools bei. Sich in betrieblicher Ausbildung zu engagieren, ist allerdings kein Garant für den Betrieb auf eine gewünschte Anzahl an Fachkräften bauen zu können. Insbesondere die kleineren Betriebe haben es schwer, ihre erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu halten (vgl. Fischer/Larsen 2017).

Um Fach- und Führungsstellen mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu besetzen, stehen den Betrieben verschiedene Rekrutierungswege offen. Unterschieden werden dabei sowohl unternehmensinterne als auch -externe Arbeitsmärkte (vgl. Immerschmitt/Stumpf 2014). Betriebe können auf einem externen Arbeitsmarkt geeignete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwerben. Sie können aber auch bereits im Unternehmen beschäftigte Personen für bestimmte Aufgaben vorbereiten. Dies kann eine arbeitsplatzbezogene Schulung, eine Nachqualifizierung von bislang unzureichend fachlich qualifiziertem Personal oder eine spezifische Förderung einzelner Personen für Führungsaufgaben beinhalten. Ganz gleich in welcher Form Beschäftigte geschult werden, die Förderung einer Weiterbil-

dung stellt für den Betrieb eine Investition dar. Da sich solch eine Investition für den Betrieb erst nach einer gewissen Zeit auszahlt, setzt der Betrieb gleichzeitig ein Zeichen, dass er an einer stabilen Arbeitsbeziehung interessiert ist.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels kann die Entwicklung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens in Hessen verfolgt werden. Hierfür werden zunächst die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe im ersten Halbjahr 2016 sowie relevante betriebliche Charakteristika dargestellt. Daran anschließend wird der Frage nachgegangen wie viele Beschäftigte von ihrem Betrieb für eine Weiterbildung freigestellt oder finanziell unterstützt wurden. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Situation von Frauen sowie Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten gelegt. Abschließend werden die Informationen zu den von den Betrieben am häufigsten geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ausgewertet.

Für die genannten Faktoren werden, neben Veränderungen im Zeitverlauf, Differenzierungen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen berücksichtigt, um strukturelle Faktoren und deren Entwicklung ebenfalls erfassen zu können.

Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Indem Betriebe in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, können sie Veränderungsprozesse vorausschauend gestalten und tragen damit wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Weiterbildungsbedarfe ergeben sich beispielsweise mit der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz, der Modernisierung von Produktionsanlagen oder der Optimierung von Prozessen. Investitionen in Weiterbildung zahlen sich für die Betriebe auch dann aus, wenn personelle Veränderungen absehbar sind. Das Weiterbildungs-

engagement der Betriebe kann sich aber auch in veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründen.

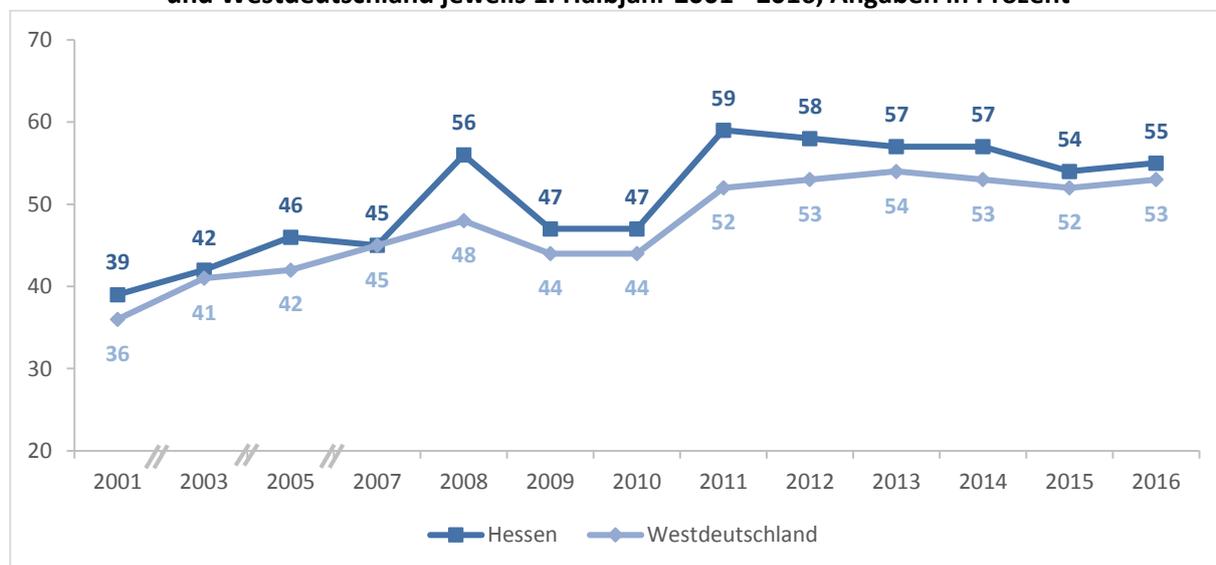
Im folgenden Abschnitt wird zunächst ein Überblick darüber gegeben, wie sich die generelle Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in den letzten Jahren entwickelt hat. Hieran schließen sich Differenzierungen nach Betriebsgrößen- und Wirtschaftszweigzugehörigkeit an. Abschließend werden verschiedene Kontextfaktoren benannt, welche das Weiterbildungsengagement der Betriebe beeinflussen.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreicht hohes Vorjahresniveau

Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe in Hessen, wie auch in Westdeutschland, trotz deutlichem Rückgang in den Jahren 2009 und 2010, insgesamt gestiegen (vgl. Abb. 1). Im ersten Halbjahr 2016 erreichte der Anteil der Betriebe, welcher die Weiterbildung

seiner Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit förderte, mit 55 Prozent wieder das hohe Niveau des Vorjahres. Der bisherige Höchststand von 59 Prozent aus dem Jahr 2011 wurde allerdings auch in diesem Jahr nicht wieder erreicht.

Abb. 1: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen an allen Betrieben in Hessen und Westdeutschland jeweils 1. Halbjahr 2001 - 2016, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen
Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe lag im gesamten Erhebungszeitraum etwas über oder gleich dem westdeutschen Mittel. Dieser Sachverhalt kann vor allem mit dem etwas hö-

heren Anteil an Dienstleistungsbetrieben in Hessen erklärt werden, welche sich durch ein besonders großes Weiterbildungsengagement auszeichnen.

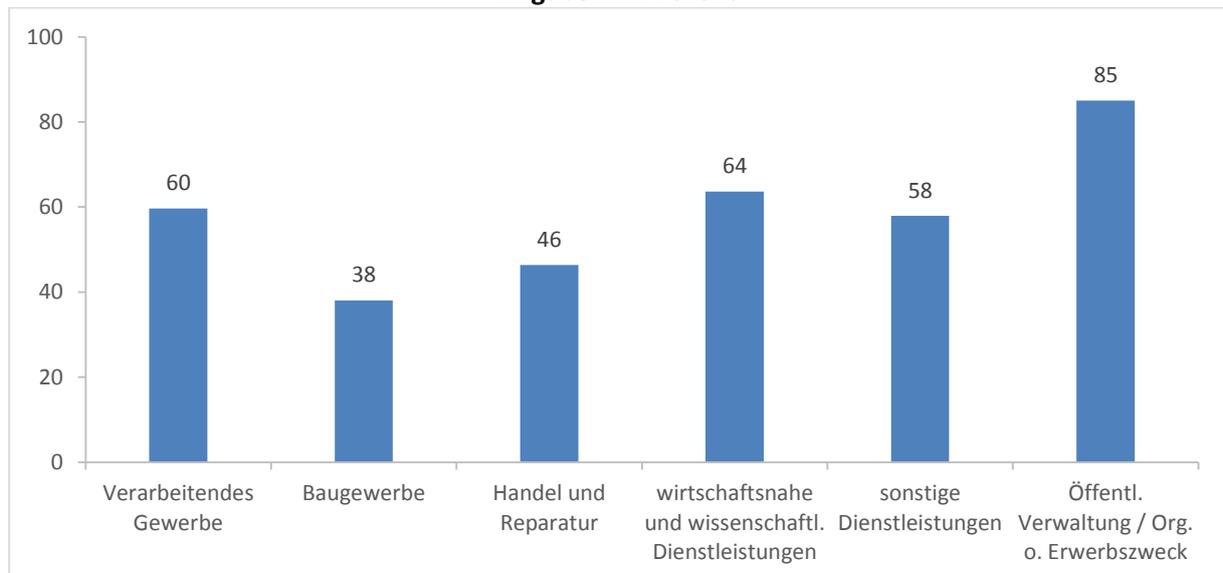
Öffentliche Verwaltung bleibt Vorreiter in puncto Weiterbildung

Bereits die Analyse des betrieblichen Ausbildungsverhaltens hat gezeigt, dass deutliche Unterschiede im Engagement der Betriebe in Bezug auf ihre präferierte Strategie zur Fachkräftesicherung bestehen. Während beispielsweise in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe) im ersten Halbjahr 2016 verstärkt auf betriebliche Ausbildung gesetzt wurde (vgl. Fischer/Larsen 2017), fiel der Anteil weiterbildender Betriebe im Baugewerbe eher gering aus.

Besonders groß fiel das Weiterbildungsengagement der Betriebe dahingegen in

der öffentlichen Verwaltung aus. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr wieder gestiegen und lag bei 85 Prozent (vgl. Abb. 2). Damit bot nur rund jeder siebte Betrieb der öffentlichen Verwaltung im ersten Halbjahr 2016 keinerlei Weiterbildung an. Über dem Landesdurchschnitt von 55 Prozent lagen zudem das Verarbeitende Gewerbe (60 Prozent) sowie die Dienstleistungsbetriebe (64 bzw. 58 Prozent). Dahingegen blieben Handel und Reparatur (46 Prozent) sowie das Baugewerbe (38 Prozent) hinter dem Landesdurchschnitt zurück.

Abb. 2: Förderung von Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Ob Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellungen oder Kostenübernahme fördern, hängt zudem mit der Betriebsgröße zusammen. So steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl generell auch das Engagement der Betriebe in Weiterbildung. Im ersten Halbjahr 2016 hatten mit 98 Prozent fast alle hessischen Großbetriebe Weiterbildungen unterstützt. Unter den Kleinstbetrieben waren es 47 Prozent. Dieses Ergebnis ist wenig

überraschend, berücksichtigt man, dass eine der zentralen Herausforderungen der kleinen Betriebe darin bestehen dürfte, Beschäftigte für eine Weiterbildung freizustellen, ohne dass ihr Fehlen den Betriebsablauf wesentlich stört. Hinzu kommt, dass kleine Betriebe seltener über den notwendigen finanziellen Spielraum und die Infrastruktur verfügen als große Betriebe.

Ertragslage und Fachkräftebedarf beeinflussen Weiterbildungsverhalten der Betriebe

Neben der Betriebsgröße und den Wirtschaftszweigen sind weitere Merkmale für das betriebliche Weiterbildungsverhalten bedeutend. Vor allem die finanzielle Lage der Betriebe, gemessen anhand der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2015), hängt positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung zusammen: Je besser die Ertragslage bewertet wurde, desto mehr Betriebe bildeten weiter. Durch weitere Analysen stellte sich heraus, dass dies tendenziell für die kleinen Betriebe eine größere Rolle spielte. Für große Betriebe war die finanzielle Lage dahingegen weniger bedeutend. Sie bildeten fast unabhängig von der eingeschätzten Ertragslage des vorherigen Geschäftsjahrs weiter.

Angesichts der Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Fachkräftesicherung, wurde zudem untersucht, wie sich Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkraftstellen auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe auswirkten. Zu erwarten wäre, dass in Betrieben, welche Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im

ersten Halbjahr 2016 nicht besetzen konnten, die Weiterbildungsbeteiligung höher ausfiel, als in Betrieben ohne Besetzungsschwierigkeiten. Die Auswertungen bestätigen diese Annahme: Betriebe, welche unbesetzte Fachkraftstellen meldeten, engagierten sich zu 69 Prozent in der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Der Anteil der Betriebe ohne Fachkräftemangel, welcher Beschäftigte weiterbildete, lag dahingegen bei 54 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr sind in beiden Gruppen die Anteile weiterbildender Betriebe um etwa zehn Prozentpunkte zurückgegangen.

Gleichzeitig zeigte sich auch wieder, dass der Druck bei kleinen Betrieben tendenziell größer war: Blieben Fachkraftstellen unbesetzt, so waren es vor allem die kleinen Betriebe, welche weiterbildeten. Der Anteil weiterbildender Kleinstbetriebe, welche Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nicht besetzen konnte, war rund 20 Prozentpunkte größer als der von Kleinstbetrieben ohne bestehende Fachkräfteengpässe.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Um die Bedeutung der Weiterbildung für den einzelnen Betrieb zu messen, reicht es nicht aus, lediglich zu erfassen, ob ein Betrieb Weiterbildung fördert oder nicht. Eine aussagekräftigere Einschätzung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens ist über die Anzahl der geförderten Beschäftigten möglich.

Nach einem ersten allgemeinen Überblick über die Entwicklung der Weiterbildungs-

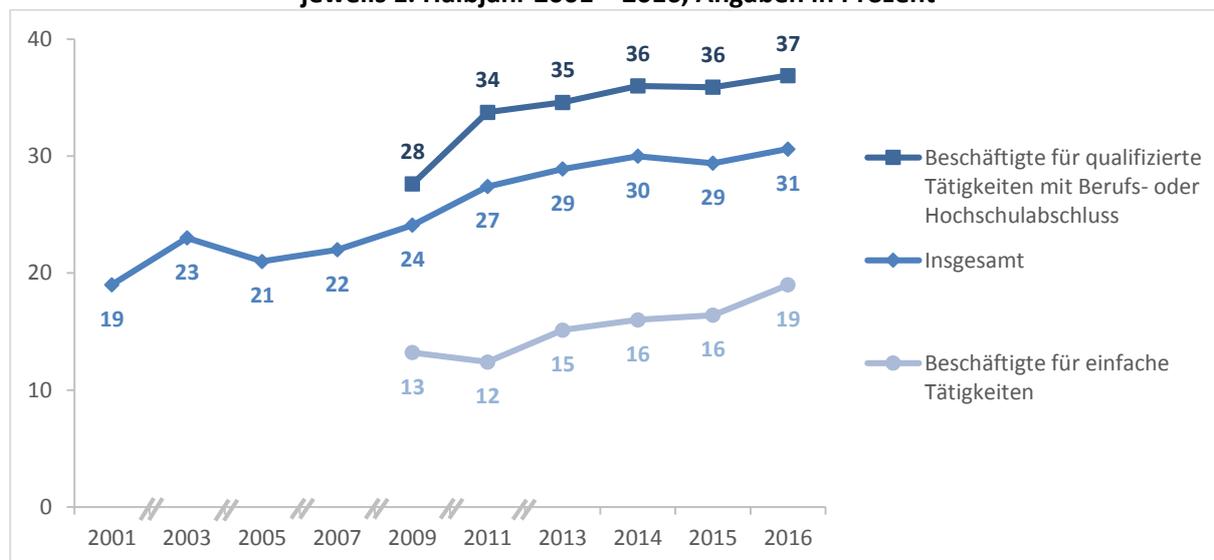
teilnahmen in den hessischen Betrieben, werden im folgenden Abschnitt Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen berichtet. Auf Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern sowie Beschäftigten in einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wird anschließend eingegangen.

Anteil weitergebildeter Beschäftigter steigt weiter an

Im ersten Halbjahr 2016 nahmen rund 31 Prozent aller Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 3). Im Vergleich zum Vorjahr, lag die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten, um zwei Prozentpunkte

höher und erreichte 2016 einen neuen Höchstwert seit Beginn der Beobachtungen. Berücksichtigt man nur die weiterbildenden Betriebe bei der Berechnung der Weiterbildungsquote, so lag der Anteil weitergebildeter Beschäftigter mit 38 Prozent erwartungsgemäß etwas höher.

Abb. 3: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten und nach Tätigkeitsniveau in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen
Für die Jahre 2002, 2004, 2006, 2008, 2010 und 2012 liegen keine Daten vor.

2009 wurde erstmals die Weiterbildungsbeteiligung nach Tätigkeitsniveaus unterschieden. Die seither messbaren Unter-

schiede zwischen den Beschäftigtengruppen zeigten sich auch im ersten Halbjahr 2016: Beschäftigte in qualifizierten Tätig-

keiten, für welche eine Ausbildung oder ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird, nahmen etwa doppelt so häufig an betrieblicher Weiterbildung teil, als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Damit blieb die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten weiterhin deutlich unter dem hessischen Durchschnitt.

Etwas weniger weit auseinander lagen die Weiterbildungsquoten der beiden Beschäftigtengruppen, wenn nur die weiterbildenden Betriebe berücksichtigt werden: 43 Prozent der qualifiziert Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben wurden von ihrem Betrieb gefördert, bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten waren es 26 Prozent.

Dienstleistungssektor fördert die meisten Beschäftigten

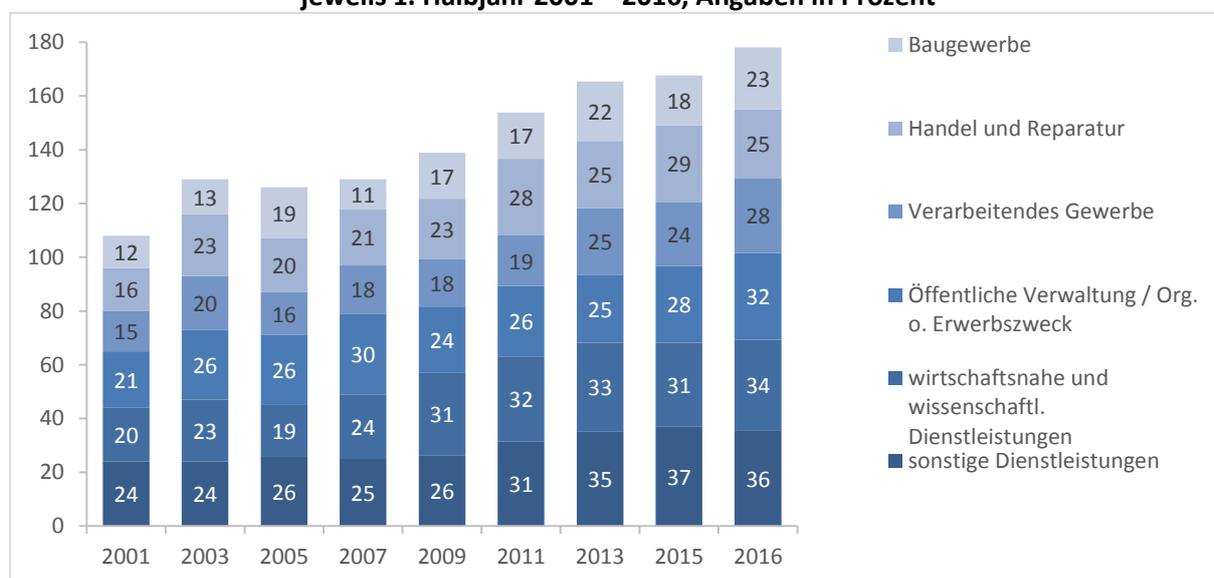
Nicht nur die Anteile der Betriebe, welche sich in Weiterbildung engagieren, variieren zwischen den Wirtschaftszweigen. Auch die Anteile der geförderten Beschäftigten unterscheiden sich je Wirtschaftszweigzugehörigkeit.

Im ersten Halbjahr 2016 nahmen mit im Schnitt 34 bzw. 36 Prozent am häufigsten Beschäftigte der Dienstleistungsbetriebe an Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. Abb. 4). Auch die Weiterbildungsquote unter den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung lag etwas über dem

Durchschnitt. Das bedeutet, dass in diesen Branchen nicht nur besonders viele Betriebe auf Weiterbildung setzten, sondern auch ein relativ großer Beschäftigtenanteil hiervon profitierte.

Den geringsten Anteil an geförderten Beschäftigten verzeichnete das Baugewerbe, dicht gefolgt von Handel und Reparatur: Hier wurde nur rund jede bzw. jeder vierte Beschäftigte gefördert. Auch im Verarbeitenden Gewerbe fiel der Anteil Beschäftigter in Weiterbildung unterdurchschnittlich groß aus.

Abb. 4: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 – 2016, eigene Berechnungen
Für die Jahre 2002, 2004, 2006, 2008, 2010, 2012 und 2014 liegen keine Daten vor.

Die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr fallen insgesamt gering aus. Langfristig zeigt sich seit 2011, dass die Weiterbil-

dungsquote in allen Wirtschaftszweigen zugenommen hat.

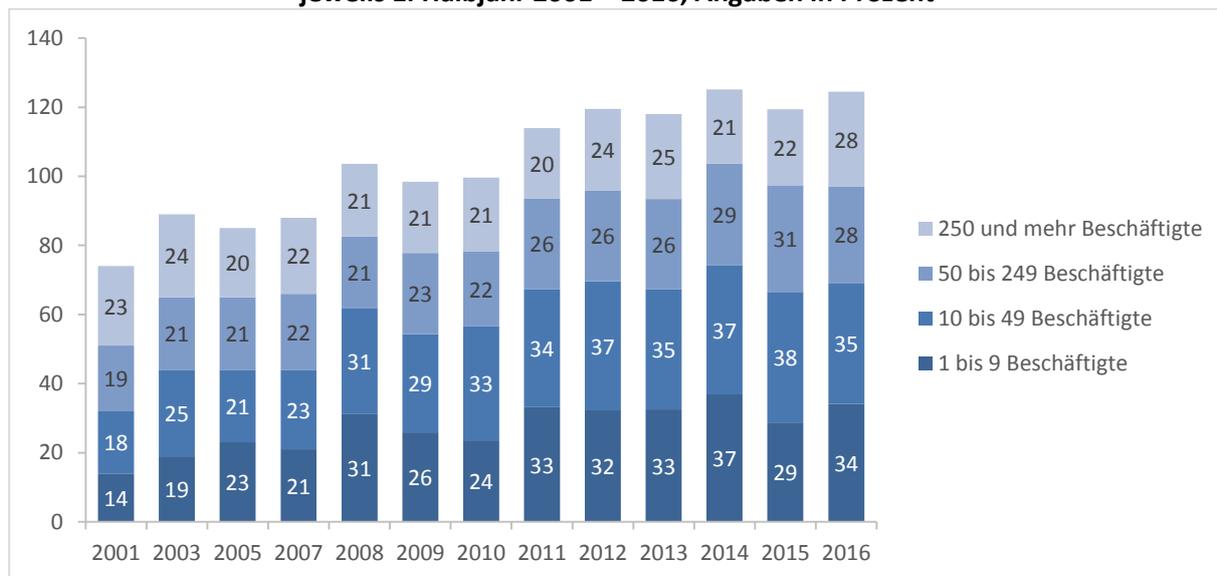
Beschäftigte in kleinen Betrieben werden häufiger weitergebildet

Wie bereits beschrieben, unterliegt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe einem Größeneffekt. Dieser überträgt sich aber nicht auf die Anteile an geförderten Beschäftigten in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen: Die größte Wahrscheinlichkeit vom Betrieb bei einer Weiterbildung gefördert zu werden, erlebten im ersten Halbjahr 2016 Beschäftigte in Kleinst- und Kleinbetrieben (vgl. Abb. 5).

Zwar ist in den vergangenen Jahren auch in den größeren Betrieben die Weiterbildungsquote gestiegen, sie erreichte dennoch 2016 nicht den hessischen Durchschnittswert. Im zeitlichen Verlauf ist darüber hinaus zu erkennen, dass zwischen

2005 und 2007 die Weiterbildungsquote in allen Betriebsgrößen auf einem ähnlichen Niveau lag. Ab 2009 förderten dann vor allem die kleinen und mittelgroßen Betriebe einen zunehmenden Anteil an Beschäftigten. In den Folgejahren setzt sich die Tendenz, Beschäftigte vermehrt weiterzubilden, insbesondere in den Klein- und Kleinstbetrieben fort. Es hat den Anschein, als ob in den kleinen Betrieben das Wissen um die Notwendigkeit der gezielten Weiterbildung mittlerweile recht fest verankert ist. Vielfältige Unterstützungsmaßnahmen seitens der Politik und Verbände dürften hieran ihren Anteil haben.

Abb. 5: Anteil Geförderter an allen Beschäftigten nach Betriebsgröße in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2001 – 2016, Angaben in Prozent



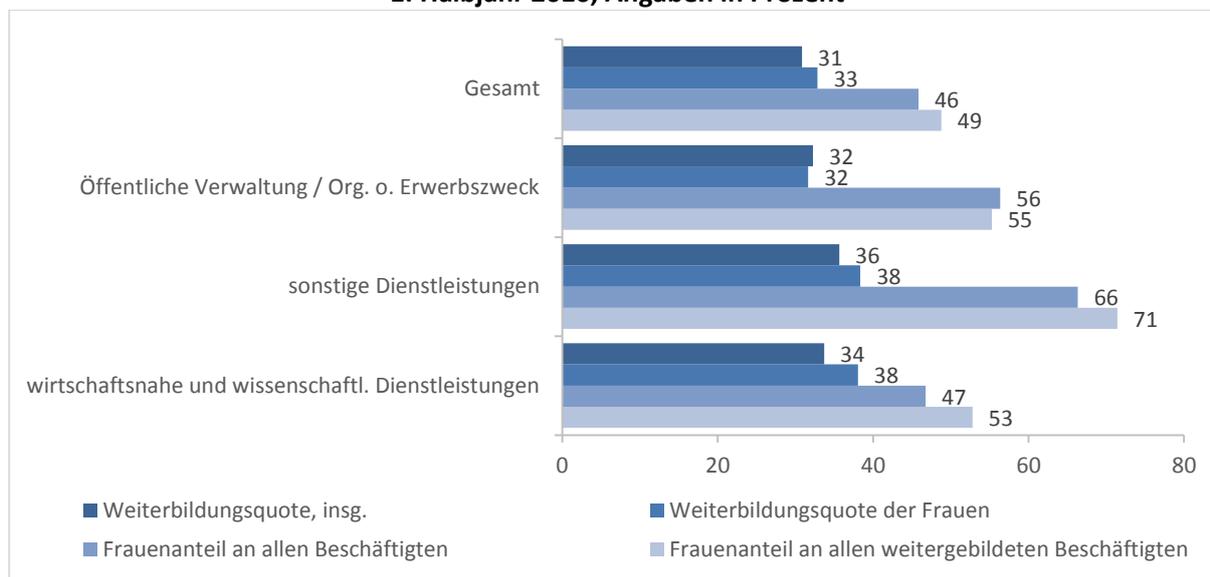
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2016, eigene Berechnungen
Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Männer

Die Weiterbildungsquote der Frauen, d. h. der Anteil Frauen in betrieblicher Weiterbildung bezogen auf alle beschäftigten Frauen, lag im ersten Halbjahr 2016 bei 33 Prozent und damit zwei Prozentpunkte über der allgemeinen Weiterbildungsquo-

te (vgl. Abb. 6) sowie vier Prozentpunkte über der Quote der Männer. Frauen nahmen also im Durchschnitt etwas häufiger als Männer an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Abb. 6: Weiterbildungsquoten und Frauenanteile in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Dabei bleibt zu berücksichtigen, dass in den Wirtschaftszweigen mit besonders hohen Weiterbildungsquoten auch der Frauenanteil an allen Beschäftigten überdurchschnittlich groß ausfiel. Der hohe Frauenanteil an allen weitergebildeten Beschäftigten in diesen Wirtschaftszweigen weist allerdings darauf hin, dass die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten als Erklärung für die geschlechtsspezi-

fischen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten nicht ausreichen. Vielmehr ist denkbar, dass es sich hierbei um Wirtschaftszweige handelt, in welchen sich die Weiterbildungen besonders stark in veränderten Auflagen und gesetzlichen Neuerungen begründen. So sind beispielsweise im Gesundheitsbereich einige Weiterbildungen gesetzlich vorgeschrieben (vgl. Janssen/Leber 2015).

Branchenspezifische Weiterbildungsbeteiligung Einfachbeschäftigter

Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (vgl. Abb. 3). Dennoch fiel ihr Anteil im Vergleich zur Gruppe der qualifiziert Be-

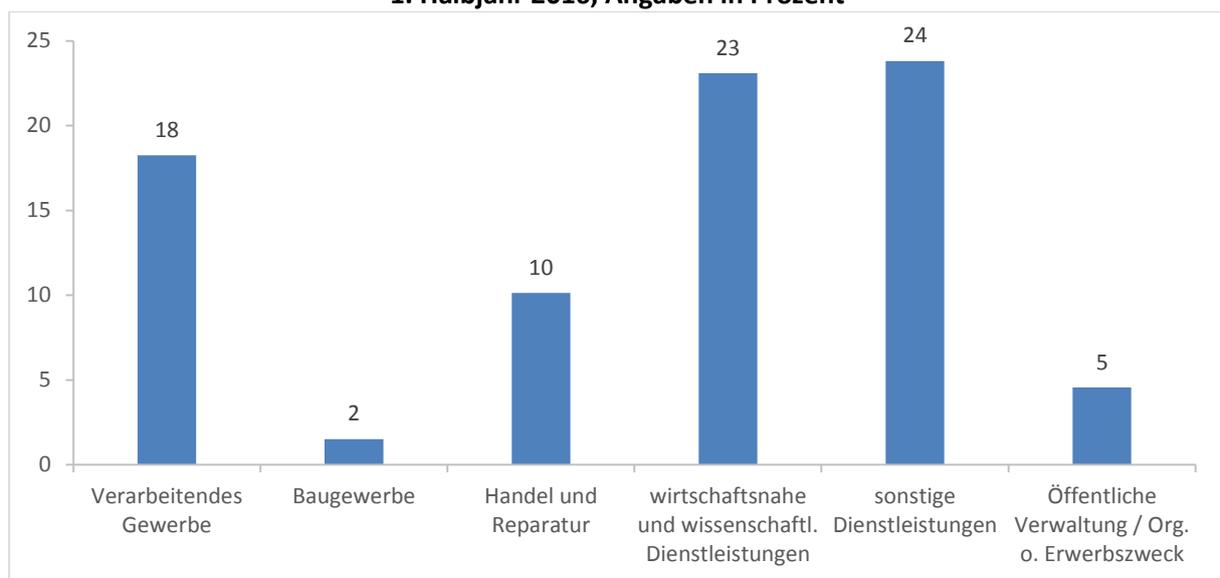
schäftigten auch im ersten Halbjahr 2016 weiterhin kleiner aus.

Darüber hinaus unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung der Einfachbeschäftigten je nach Wirtschaftszweigzuge-

hörigkeit des beschäftigenden Betriebs. Die Weiterbildung von Einfachbeschäftigten wurde im ersten Halbjahr 2016 am häufigsten in den Dienstleistungsbetrieben gefördert: Hier wurde fast jede vierte Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter vom Betrieb für eine Weiterbildung freigestellt oder finanziell unterstützt (vgl. Abb. 7). Im Verarbeitenden Gewerbe lag die Weiterbildungsquote mit 18 Prozent nahe am

Landesdurchschnitt (19 Prozent). Deutlich geringer fiel der Anteil weitergebildeter Beschäftigter für einfache Tätigkeiten in Handel und Reparatur (10 Prozent) aus. Und nur in Ausnahmefällen wurden einfach Beschäftigte im Baugewerbe (2 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck (5 Prozent) bei einer Weiterbildung von ihrem Betrieb unterstützt.

**Abb. 7: Weiterbildungsquoten für einfache Tätigkeiten nach Wirtschaftszweigen in Hessen
1. Halbjahr 2016, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen

Der Anteil der geförderten Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten in Großbetrieben lag im ersten Halbjahr 2016 mit 27 Prozent nicht nur deutlich über dem Landesdurchschnitt, sondern auch deutlich über dem Vorjahreswert in dieser Betriebsgrößenklasse (16 Prozent). Etwa dem Landesdurchschnitt von 19 Prozent entsprach der Anteil weitergebildeter einfach Beschäftigter in Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten (20 Prozent). Unter dem Durch-

schnittswert lag er in den mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten (13 Prozent) sowie in den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten (14 Prozent). Während in den kleinen und mittelgroßen Betrieben kaum Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr stattfanden, verdoppelte sich der Anteil weitergebildeter einfach Beschäftigter in den Kleinstbetrieben von sieben auf 14 Prozent.

Formen und Organisation der Weiterbildung

Mit dem IAB-Betriebspanel werden Informationen zu den von den Betrieben geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Die abgefragten Maßnahmen umfassen sowohl inner- als auch außerbe-

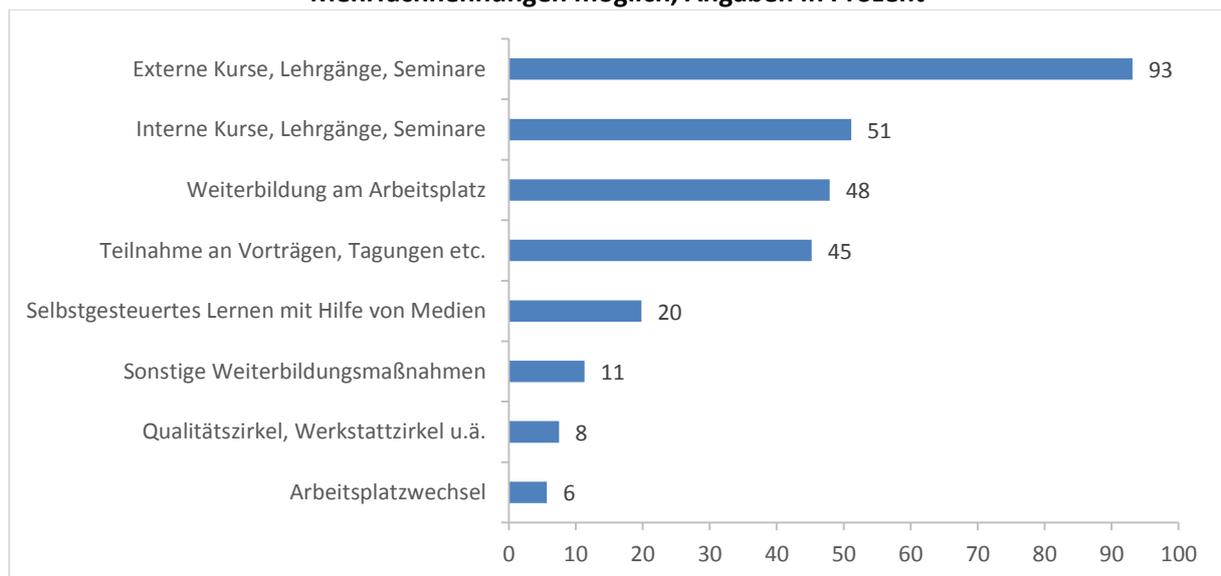
triebliche Angebote, welche verschieden stark formalisiert sein können. Die Angaben der Betriebe können Aufschluss über gesetzte Schwerpunkte in der betrieblichen Weiterbildung liefern.

Externe Kurse werden am häufigsten angeboten

Wie bereits in den Vorjahren stellten weiterbildende Betriebe ihre Beschäftigten im ersten Halbjahr 2016 mit Abstand am häufigsten für externe Kurse, Lehrgänge und Seminare frei beziehungsweise übernahmen hierfür anfallende Kurskosten ganz oder teilweise (vgl. Abb. 8). Andere Formate wurden deutlich seltener von den Betrieben unterstützt. Jeweils etwa die Hälfte der Betriebe förderte interne Kurse

und Weiterbildung am Arbeitsplatz. Die Teilnahme an Vorträgen und Tagungen wurde von etwas weniger als der Hälfte der Betriebe gefördert. Selbstgesteuertes Lernen wurde von etwa jedem fünften Betrieb unterstützt. Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen, Qualitätszirkel oder Arbeitsplatzwechsel wurden weniger häufig genannt.

Abb. 8: Betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen 1. Halbjahr 2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent



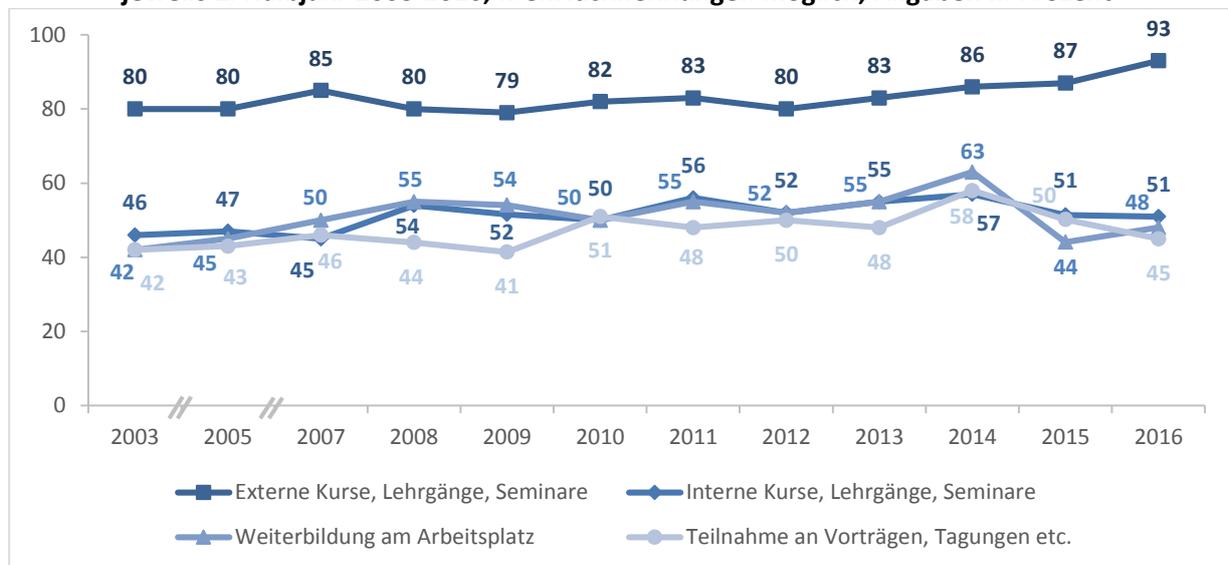
Quelle: IAB-Betriebspanel 2016, eigene Berechnungen
Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten.

Bedeutungszuwachs externer Kurse setzt sich weiter fort

Die im IAB-Betriebspanel abgefragten Weiterbildungsmaßnahmen erfreuen sich, wie oben dargelegt, unterschiedlich großer Beliebtheit. Zu den seit Jahren am weitesten verbreiteten Formaten zählen externe und interne Kurse sowie Vorträge und Tagungen aber auch Weiterbildungen am Arbeitsplatz. Die relativ konstante Verbreitung dieser Formate im Zeitverlauf unterstreicht ihren hohen Stellenwert für die Betriebe und gibt den Weiterbildungsanbietern wichtige Hinweise (vgl. Abb.9).

In den vergangenen drei Jahren scheinen insbesondere die externen Kurse tendenziell nochmals an Bedeutung gewonnen zu haben. Auf der anderen Seite wurden im gleichen Zeitraum interne Kurse, Seminare und Lehrgänge etwas seltener von den Betrieben nachgefragt. Teilnahmen an Vorträgen, Tagungen etc. lagen 2016 wieder an letzter Stelle der ausgewählten Formate.

Abb. 9: Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen jeweils 1. Halbjahr 2003-2016, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2003 --2016, eigene Berechnungen
Basis: alle Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten.
Für die Jahre 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Während die kleineren Betriebe vor allem externe Maßnahmen förderten, setzten die mittelgroßen und insbesondere die

großen Betriebe verstärkt auch andere Weiterbildungsmaßnahmen um.

Resümee

Die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung besitzen gleichermaßen eine Schlüsselfunktion bei der Rekrutierung und Sicherung des Fachkräftebestands. Während die Ausbildung ein breites Grundlagenwissen vermittelt, dient die betriebliche Weiterbildung vor allem der spezifischen Anpassungs- und Höherqualifizierung. Die betriebliche Weiterbildung geht aus Sicht der Betriebe mit den Vorteilen einher, dass die Weiterbildungsinhalte rascher, passgenauer und flexibler auf die betrieblichen Bedarfe abgestimmt werden können, als dies in einer mehrjährigen Ausbildung der Fall ist.

Insgesamt zeigte sich auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels, dass die Weiterbildungsbereitschaft der hessischen Betriebe im ersten Halbjahr 2016 weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau lag. Besonders in den Dienstleistungsbetrieben und den kleineren Betrieben wurden verstärkt Beschäftigte bei ihrer Weiterbildung durch den Betrieb gefördert. Hieran hatte die relativ gute Ertragslage ihren Anteil, denn die kleinen Betriebe reduzieren ihr Engagement in betrieblicher Weiterbildung bei einer sich verschlechternden Ertragslage.

Frauen nahmen insgesamt etwas häufiger als Männer an Weiterbildungen teil: Die Weiterbildungsquote der Frauen, d. h. der Anteil weitergebildeter Frauen an allen beschäftigten Frauen lag vier Prozentpunkte über der Quote der Männer. Die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ergab, dass Frauen in den Branchen, in

welchen sie überproportional stark vertreten waren auch besonders häufig an Weiterbildungen teilnahmen. Dabei handelte es sich um diejenigen Branchen, die sich insgesamt durch ein großes Weiterbildungsengagement auszeichneten. Dies betraf hauptsächlich Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt darüber hinaus, dass sowohl Beschäftigte für qualifizierte als auch für einfache Tätigkeiten verstärkt in ihren Weiterbildungsbestrebungen gefördert wurden. Weiterbildung als wichtige Strategie, um auf lange Sicht wettbewerbsfähig zu bleiben, scheint in den Betrieben mittlerweile fest verankert zu sein. Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten profitierten im vergangenen Jahr am stärksten von diesem Trend. Dennoch bleibt weiterhin ein großer Abstand in der Weiterbildungsbeteiligung der beiden Beschäftigtengruppen bestehen. Das bedeutet aber auch, dass die Betriebe Potenziale in der unterrepräsentierten Tätigkeitsgruppe der einfach Beschäftigten zukünftig in noch größerem Ausmaß aktivieren und nutzen könnten.

Die Präferenzen der Betriebe für bestimmte Weiterbildungsformate haben sich kaum verändert: Externe Kurse waren auch 2016 wieder die beliebteste Art der Weiterbildung. Die als deutlich flexibler angesehene Form der Weiterbildung am Arbeitsplatz verlor dahingegen etwas an Bedeutung.

Methodische Hinweise

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eine repräsentative Betriebsbefragung, welche seit 1993 in Zusammenarbeit mit Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH) durchgeführt wird. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit ist seit 2001 eine repräsentative Auswertung der Daten für Hessen möglich. Neben der Entwicklung zentraler Betriebskennzahlen können aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet werden.

Der Report zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten ist der vierte aus der Befragungswelle 2016. Die Daten des IAB-Betriebspanels unterscheiden sich von anderen Daten zur betrieblichen Weiterbildung. Das IAB-Betriebspanel erfasst ausschließlich formal organisierte betriebliche Weiterbildung, welche von den Betrieben durch Freistellung oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten gefördert wird. Zudem beziehen sich die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung jeweils auf das erste Halbjahr. Da im IAB-Betriebspanel die von den Betrieben geförderten Weiterbildungen er-

fasst werden, ohne dass die von den Beschäftigten selbst organisierten und finanzierten Weiterbildungen berücksichtigt werden, ist davon auszugehen, dass im Berichtszeitraum tendenziell mehr Personen an Weiterbildungen teilgenommen haben.

Befragt wurden 2016 insgesamt 1.049 Betriebe in Hessen, welche mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit geführt werden. Diese Fallzahl ist ausreichend, um repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe in Hessen zu treffen.

Um Aussagen über die Grundgesamtheit tätigen zu können, wird die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung der Betriebe in Hessen gewichtet. Die Angaben sind nach der Gewichtung repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

Bennewitz, Emanuel / Kislak, Julia / Buch, Tanja / Dengler, Katharina (2016): Digitalisierung der Arbeitswelt. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Hessen. In: IAB-Regional Hessen. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, Bericht 3.

Fischer, Anna C. / Larsen, Christa (2017): Betriebliche Ausbildung in Hessen 2016. IAB-Betriebspanel Report Hessen, unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2017/06/IAB-Panel-Hessen_2016_01_Ausbildung-1.pdf (28.08.2017).

Immerschmitt, W. / Stumpf, M. (2014): Employer Branding für KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 107-142.

Jablonski, Hans W. (2016): Diversity Management: Chancen für deutsche Unternehmen. In: Genkova, Petia / Ringeisen, Tobias (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer.

Janssen, Simon / Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter. In: IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg, unter: <http://hdl.handle.net/10419/158464> (28.08.2017).

Kauffeld, Simone (2016): Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Berlin, Heidelberg: Springer.

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

Kontakt: a.fischer@em.uni-frankfurt.de