

IAB-Kurzbericht

13/2015

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Das Weiterbildungsengagement deutscher Betriebe ist seit der Jahrtausendwende deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 1). Das gilt vor allem für kleine und mittelgroße Betriebe, auch wenn diese ihre Weiterbildungsaktivitäten während der Finanzkrise vorübergehend reduziert hatten.

■ Knapp ein Viertel der Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern engagiert sich auch über einen längeren Zeitraum nicht in der Weiterbildung. Allerdings beziehen kleine Betriebe, die sich an der Weiterbildung beteiligen, relativ viele ihrer Mitarbeiter ein. Damit ist die durchschnittliche Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten aus kleinen und großen Betrieben insgesamt nahezu gleich.

■ Die befragten Betriebe sehen im Ausbau der Weiterbildung von Mitarbeitern ein bedeutsames Instrument zur Sicherung ihres Qualifikationsbedarfs.

■ Trotz des steigenden Weiterbildungsengagements deutscher Betriebe nehmen vor allem Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten immer noch relativ selten an betrieblicher Weiterbildung teil.

Weiterbildung in Deutschland

Engagement der Betriebe steigt weiter

von Simon Janssen und Ute Leber

Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Bedarf an Qualifikationen zu decken. Zudem dient sie der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit einzelner Betriebe. Mit ihrer Hilfe können Fertigkeiten und Qualifikationen an technische und organisatorische Änderungen angepasst oder im betrieblichen Rahmen erworben werden, wenn die entsprechenden Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. Überdies kann das Weiterbildungsengagement der Arbeitgeber die Motivation und Produktivität der Beschäftigten stärken.

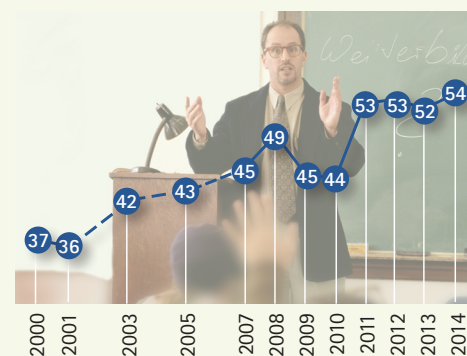
Das Weiterbildungsengagement deutscher Firmen ist in den letzten Jahren deutlich gewachsen, insbesondere weil die kleinen und mittelgroßen Betriebe sich stärker für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter eingesetzt haben. Allerdings war die Weiterbildungsbeteiligung in den Krisenjahren 2009 und 2010 kurzfristig eingebrochen. Anhand des IAB-Betriebspanels (vgl. Infokasten auf Seite 4) wird in diesem Kurzbericht das

Weiterbildungsverhalten von Betrieben verschiedener Größenklassen untersucht. Wir zeigen ihre Qualifizierungsaktivitäten im Zeitverlauf und gehen der Frage nach, unter welchen Bedingungen Betriebe diese verstärken, reduzieren oder einstellen. Zudem

Abbildung 1

Weiterbildungsengagement der Betriebe im Zeitverlauf

Anteil der Firmen mit Weiterbildungsbeteiligung*
2000 bis 2014, in Prozent



* Betriebe, die Weiterbildungskosten zumindest teilweise übernahmen oder Mitarbeiter zur Teilnahme freigestellten. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 sind keine Informationen verfügbar.
Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel. © IAB

analysieren wir, welche Auswirkungen das gestiegene Engagement der Betriebe auf die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten hat (zum Begriff der Weiterbildung vgl. Infokasten unten).

■ Betriebliche Weiterbildung auf neuem Höchststand

Im 1. Halbjahr des Jahres 2014 engagierten sich insgesamt 54 Prozent aller deutschen Betriebe für Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie die Weiterbildungskosten zumindest teilweise übernahmen und/oder Mitarbeiter zur Teilnahme freistellten. Dies waren 2 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr und so viele wie nie zuvor seit Beginn des neuen Jahrtau-

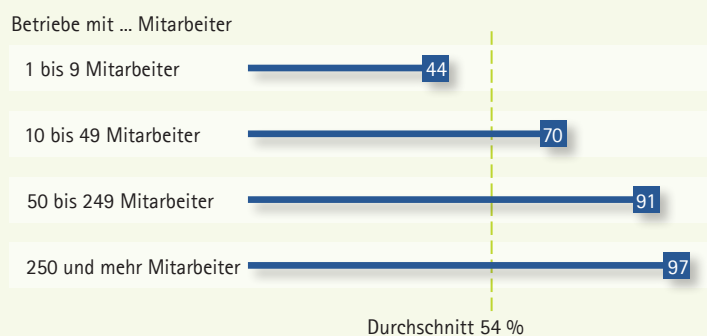
sends. Insgesamt lag der Anteil der weiterbildenden Betriebe damit zuletzt um 17 Prozentpunkte höher als im Jahr 2000.

Abbildung 1 (auf Seite 1) zeigt, dass das Weiterbildungsengagement deutscher Betriebe im Zeitablauf relativ stetig gestiegen ist. Lediglich in den Jahren 2009 und 2010, also während der Wirtschafts- und Finanzkrise, ging der Anteil der weiterbildenden Betriebe zurück. Angesichts der ungünstigen konjunkturellen Lage ist anzunehmen, dass zu dieser Zeit viele Betriebe nicht in der Lage oder nicht bereit waren, in Weiterbildung zu investieren. Mit der Besserung der wirtschaftlichen Situation im Jahr 2011 haben jedoch wieder deutlich mehr Betriebe Weiterbildung ermöglicht. Dieser positive Trend hat sich bis in die jüngste Vergangenheit fortgesetzt.

Abbildung 2

Weiterbildungsbeteiligung der Firmen¹⁾ nach Betriebsgröße

2014, Anteile in Prozent



¹⁾ Betriebe, die Weiterbildungskosten zumindest teilweise übernahmen oder Mitarbeiter zur Teilnahme freistellten.

Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

© IAB

■ Weiterbildung in Betrieben unterschiedlicher Größe

Betrachtet man den Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben, so steigt dieser mit der Betriebsgröße. Dies ist wenig überraschend, da die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Weiterbildung für mindestens einen Mitarbeiter anbietet, in einem Betrieb mit vielen Beschäftigten naturgemäß sehr viel höher ist als in einem Betrieb mit nur wenigen Mitarbeitern. Hinzu kommt, dass große Betriebe sehr viel eher über die organisatorischen, personellen, technischen und finanziellen Voraussetzungen zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen verfügen als kleinere.

Während sich im 1. Halbjahr des Jahres 2014 nahezu alle Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter engagierten, traf dies auf weniger als die Hälfte der Kleinbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern zu (vgl. Abbildung 2). Der Durchschnittswert von 54 Prozent wird somit stark von der großen Zahl kleiner Betriebe ohne Weiterbildungsengagement bestimmt. Allerdings haben gerade die kleinen und mittleren Betriebe in den letzten Jahren deutlich aufgeholt, und vor allem sie sind für den Gesamtanstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivität in Deutschland verantwortlich. Es zeigt sich aber auch, dass die kleinen Betriebe ihre Weiterbildungsbeteiligung während der Finanzkrise vorübergehend stark eingeschränkt haben, während große Firmen in ihrer grundsätzlichen Entscheidung für oder gegen das Angebot an Weiterbildung kaum auf den wirtschaftlichen Einbruch reagiert haben (vgl. Abbildung 3).

i

Betriebliche Weiterbildung

Der Begriff der Weiterbildung ist sehr heterogen und kann die unterschiedlichsten Ausprägungen annehmen. Neben der organisierten Weiterbildung, etwa als Kurs, zählen hierzu auch weichere Formen des arbeitsintegrierten, teils beiläufigen Lernens. Weiterbildungsaktivitäten können sich über einen langen Zeitraum erstrecken, aber auch sehr kurze Maßnahmen umfassen.

Teilweise dient Weiterbildung der Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten an technische oder organisatorische Änderungen, teilweise aber auch der Erweiterung der Qualifikationen. Manche Weiterbildungen (z. B. im Gesundheitsbereich) sind gesetzlich vorgeschrieben, andere werden auf Betreiben der Firmen und/oder der Beschäftigten durchgeführt. Zum Teil enden Weiterbildungen mit dem Erwerb eines anerkannten Abschlusses oder eines Zertifikats.

Die von uns verwendete Datengrundlage, das IAB-Betriebspanel, lässt keine Rückschlüsse auf die Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsaktivitäten zu. Insofern kann Weiterbildung die ganze Bandbreite der geschilderten Formen umfassen.

■ Weiterbildung in längerfristiger Perspektive

Wenn sich im Jahr 2014 rund 54 Prozent aller deutschen Betriebe für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter engagiert haben, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass 46 Prozent der Betriebe keine Weiterbildung angeboten haben. Hier stellt sich die Frage, ob diese (vorwiegend kleineren) Betriebe generell nicht in der Weiterbildung aktiv sind oder ob sie sich nur in einzelnen Jahren nicht engagieren. Um dem nachzugehen, werden die zuvor dargestellten Befunde der Querschnittsanalyse durch die Ergebnisse einer Längsschnittanalyse ergänzt. Dazu werten wir die Befragungen der Jahre 2007 bis 2013 (sieben Jahre) aus und unterteilen die Betriebe in Abhängigkeit ihres Weiterbildungsverhaltens in drei Gruppen:

- Betriebe mit kontinuierlicher Weiterbildung haben jedes Jahr im Zeitraum 2007 bis 2013 Mitarbeiter weitergebildet;
- Betriebe mit sporadischer Weiterbildung sind solche, die im Beobachtungszeitraum nicht in jedem Jahr, aber zumindest zeitweise weitergebildet haben;
- Betriebe ohne Weiterbildung haben in keinem der Jahre 2007 bis 2013 weitergebildet.

Unsere Untersuchung zeigt, dass der Anteil der Betriebe mit sporadischer Weiterbildung deutlich größer ist als der Anteil der Betriebe ohne Weiterbildung im Beobachtungszeitraum. Zwischen den Jahren 2007 und 2013 haben sich insgesamt 81 Prozent der Betriebe zumindest in einzelnen Jahren an Weiterbildung beteiligt. Unter ihnen haben 28 Prozent jährlich in die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten investiert (vgl. Tabelle 1). Der Großteil der Betriebe, nämlich 53 Prozent, zählt zur Gruppe der Betriebe mit sporadischer Weiterbildung, die also in einzelnen Jahren auf Weiterbildung verzichteten. Dagegen haben 18 Prozent der Betriebe in keinem der untersuchten Jahre in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert.

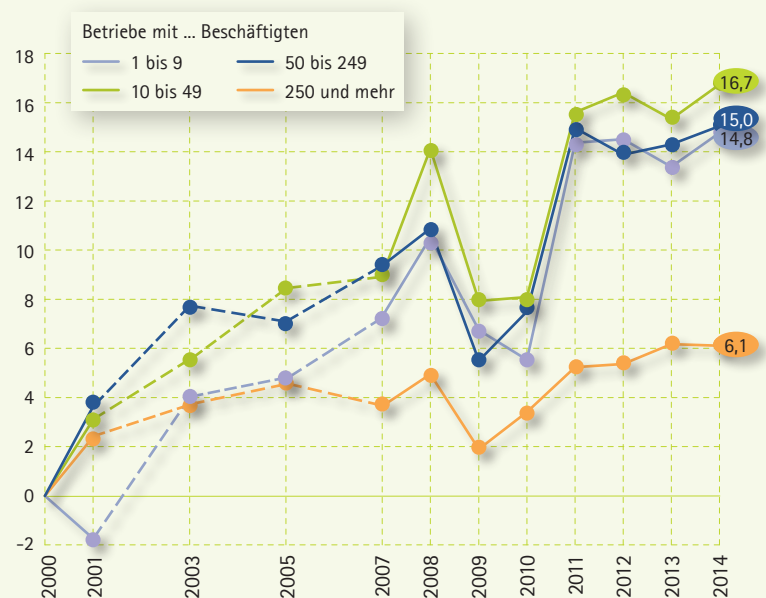
Eine differenzierte Betrachtung nach Betriebsgröße zeigt, dass sich alle größeren Betriebe kontinuierlich an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter beteiligen. Die Gruppe der Betriebe ohne Weiterbildung setzt sich vorwiegend aus kleineren Betrieben zusammen. Dennoch engagierten sich nur 24 Prozent der kleinen Betriebe in dem von uns betrachteten Siebenjahreszeitraum gar nicht in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Dies bedeutet, dass 76 Prozent der kleinen Betriebe zumindest in einzelnen Jahren Weiterbildungsmaßnahmen durchführten. Kleine

Betriebe als weiterbildungsabstinent zu bezeichnen, wie dies gelegentlich getan wird, ist somit falsch. Sie setzen vielmehr nur zu bestimmten Zeitpunkten auf Weiterbildung. Ihre Entscheidung, in Weiterbildung zu investieren oder nicht, wird somit offenbar stärker von dem kurzfristigen Bedarf und der wirtschaftlichen Gesamtsituation getrieben, als dies bei größeren Betrieben der Fall ist. Letztere bieten eher unabhängig von solchen Rahmenbedingungen zumindest für manche Mitarbeiter immer Weiterbildung an.

Abbildung 3

Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung der Firmen¹⁾ nach Betriebsgröße

2000 bis 2014, Veränderung gegenüber 2000 in Prozent



¹⁾ Betriebe, die Weiterbildungskosten zumindest teilweise übernahmen oder Mitarbeiter zur Teilnahme freistellten. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 sind keine Informationen verfügbar.

Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

© IAB

Tabelle 1

Langfristige Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben

Beteiligung über einen Zeitraum von 7 Jahren (2007–2013), Anteile in Prozent

Weiterbildungsverhalten der Betriebe ¹⁾	Alle Betriebe	Betriebe mit ... Mitarbeitern			
		1 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 u. m.
Kontinuierliche Weiterbildung	28	19	36	64	90
Sporadische Weiterbildung	53	56	54	33	9
Keine Weiterbildung	18	24	8	1	0

¹⁾ Kontinuierlich weiterbildende Betriebe beteiligten sich jedes Jahr an Weiterbildung. Sporadisch weiterbildende Betriebe beteiligten sich zwischen 2007 und 2013 mindestens einmal an Weiterbildung, aber nicht jedes Jahr. Nicht weiterbildende Betriebe beteiligten sich zwischen 2007 und 2013 nie an Weiterbildung. Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100 %.

Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

© IAB

■ Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsentscheidung

Die Tatsache, dass nicht alle Betriebe (regelmäßig) weiterbilden, führt zu der Frage, was mögliche Auslöser für die zeitlich befristeten Weiterbildungsaktivitäten sind. Wie unsere Analysen zeigen, sind Betriebe verstärkt dann in der Weiterbildung aktiv, wenn sie technische oder organisatorische Änderungen durchgeführt haben bzw. entsprechende Investitionen in Produktionsanlagen getätigt haben. Derartige Neuerungen scheinen also häufig einen gewissen Qualifikations- und Qualifizierungsbedarf zu induzieren (vgl. **Tabelle A1** im Anhang auf Seite 7). Obwohl die Effekte für größere Firmen geringer ausfallen als für kleinere, zeigen die Ergebnisse, dass nahezu alle Betriebe ihr Weiterbildungsangebot im Zuge von Investitionen in neue Produktionsanlagen intensivieren.

Im Gegensatz dazu scheint sich die wirtschaftliche Lage stark auf die Weiterbildungsbeteiligung von kleinen Firmen auszuwirken, während die der großen Firmen nahezu unverändert bleibt. So sinkt die Weiterbildungsbeteiligung kleiner Betriebe um mehr als 5 Prozentpunkte, wenn sie ihre wirtschaft-

liche Lage als besonders schlecht einschätzen. Dieses Ergebnis bestätigt nochmals den oben dargestellten Befund, wonach vor allem kleine Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten während der Wirtschafts- und Finanzkrise eingestellt haben.

Unsere Ergebnisse legen überdies nahe, dass speziell kleinere Betriebe Weiterbildung nutzen, um negative Konsequenzen von Fachkräftengpässen in der kurzen Frist zu kompensieren. So ist die Weiterbildungsbeteiligung kleiner Betriebe deutlich größer, wenn Stellen im Betrieb unbesetzt bleiben. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass gerade kleine Betriebe in der Weiterbildung eine Strategie zur Sicherung des kurzfristigen Qualifikationsbedarfs sehen. Großbetriebe hingegen können leichter externe Fachkräfte rekrutieren und sie verfügen außerdem eher über die Ressourcen, um über längerfristige Zeiträume zu planen. Es ist wahrscheinlich, dass größere Betriebe auf bestehende Qualifikationen innerhalb der Firma zurückgreifen können, ohne ihre Weiterbildungsaktivitäten deutlich anpassen zu müssen, wenn Engpässe im Arbeitsangebot von Fachkräften bestehen.

■ Weiterbildung zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs bei Fachkräftengpässen

Wie die obigen Befunde gezeigt haben, verstärken (kleine) Betriebe ihre Weiterbildungsbeteiligung vor allem dann, wenn offene Stellen unbesetzt bleiben. Die Hypothese, dass Betriebe Weiterbildung dazu nutzen, in die Qualifikationen ihrer Mitarbeiter zu investieren, wenn sie von akuten Fachkräftengpässen betroffen sind, lässt sich mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2014 näher untersuchen. Hier wurden die Betriebe konkret danach gefragt, wie sie die Bedeutung einzelner Strategien zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs einschätzen. Dazu bekamen sie eine Liste mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten, denen sie eine hohe, geringe oder keine Bedeutung beimessen konnten.

Es zeigt sich, dass die Arbeitgeber in dem Ausbau der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter das bedeutsamste Instrument zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs sehen. So haben 45 Prozent der Betriebe dieser Strategie eine hohe Bedeutung zugemessen, gefolgt von dem Schaffen attraktiver Arbeitsbedingungen mit 42 Prozent (vgl. **Abbildung 4**). Insgesamt fällt auf, dass die meisten Betriebe ihren Qualifikationsbedarf durch eine bessere Ausschöpfung ihrer bereits vorhandenen Personalressourcen zu sichern versu-

i

Das IAB-Betriebspanel

Die Datengrundlage des vorliegenden Kurzberichts bildet das IAB-Betriebspanel. Dies ist eine seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland jährlich durchgeführte Befragung von mittlerweile rund 16.000 Betrieben. Sie basiert auf persönlich-mündlichen Interviews durch Mitarbeiter von TNS Infratest Sozialforschung. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Mehrthemenbefragung zu vielfältigen betrieblichen Kennzahlen, Einschätzungen und Kontexten des betrieblichen Handelns. Detailliertere Informationen dazu finden sich in Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, *Journal for Labour Market Research* 47(1-2), 27-41.

Während manche Fragen jährlich gestellt werden, werden andere Schwerpunktthemen nur in einzelnen Jahren erhoben. Fragen zur betrieblichen Weiterbildung sind jedes Jahr enthalten. Dabei werden die Betriebe danach gefragt, ob sie Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben, indem sie Mitarbeiter zur Teilnahme freigestellt und/oder die Kosten für die Maßnahmen zumindest teilweise übernommen haben. Zudem wird nach der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer, differenziert nach einzelnen Mitarbeitergruppen, gefragt. Neben dem Geschlecht der Weiterbildungsteilnehmer wird hierbei auch das Anforderungsniveau der Tätigkeiten, die sie ausüben, erhoben. Dabei wird zwischen qualifizierten Tätigkeiten, die einen (Fach-)Hochschulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, und einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern, unterschieden. Dem IAB-Betriebspanel liegt somit ein Tätigkeitskonzept zugrunde, wohingegen zum tatsächlichen Qualifikationsniveau der Mitarbeiter keine Informationen vorliegen.

Referenzzeitraum für das Angebot an Weiterbildung sowie die Teilnahme hieran ist jeweils das erste Halbjahr eines Jahres.

chen. Dabei erachten sie neben der Weiterbildung insbesondere solche Instrumente als wichtig, die darauf abzielen, Mitarbeiter an sich zu binden und das Arbeitsumfeld attraktiv zu gestalten. Dazu gehören etwa das Halten von älteren Fachkräften sowie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auch die eigene Ausbildung von Fachkräften wird von vielen Betrieben (33 %) als bedeutsame Strategie angesehen. Im Vergleich zur Weiterbildung ist bei der Ausbildung jedoch zu beachten, dass aufgrund ihrer Dauer auf diesem Weg weniger flexibel auf bestehende Qualifikationsengpässe reagiert werden kann. Zudem lassen sich nicht alle benötigten Qualifikationen durch die Ausbildung vermitteln. Somit bestätigt diese Auswertung die Hypothese, dass Betriebe Weiterbildung vor allem nutzen, um flexibel auf den Qualifikationsbedarf reagieren zu können.

Im Vergleich zum Jahr 2011, als die Frage zuletzt gestellt wurde, ist die Rangfolge der drei Spitzenreiter unverändert geblieben. Allerdings hat sich der Anteil der Betriebe mit den entsprechenden Nennungen zum Teil recht stark erhöht. So sahen 2014 deutlich mehr Betriebe in der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen eine wichtige Strategie zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs, und auch die Forcierung der Weiterbildung hat an Bedeutung gewonnen. Dagegen ist der Anteil der Firmen, die dem Ausbau der Ausbildung eine hohe Relevanz beimessen, im Zeitvergleich unverändert geblieben.

■ Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung

Um Aussagen über den Stellenwert der Weiterbildung in deutschen Firmen zu treffen, genügt es nicht, den Anteil der weiterbildenden Betriebe zu betrachten. Vielmehr ist auch von Interesse, wie viele Arbeitnehmer letztendlich an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. In diesem Zusammenhang lassen sich zwei Arten von Teilnahmequoten unterscheiden:

■ Zum einen können die Weiterbildungsteilnehmer auf die Beschäftigten aller Betriebe bezogen werden, unabhängig davon, ob diese weiterbilden oder nicht. In diesem Fall spricht man von der Reichweite der Weiterbildung über alle Beschäftigten hinweg.

■ Zum anderen können auch nur die Mitarbeiter der weiterbildenden Betriebe als Bezugsgröße für die Berechnung der Teilnahmequote herangezogen werden. Diese Kenngröße liefert Anhaltspunkte zur Intensität der Weiterbildung in den weiterbildenden Betrieben.

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels hat im 1. Halbjahr 2014 insgesamt etwa ein Drittel aller Beschäftigten in Deutschland an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Betrachtet man nur die weiterbildenden Betriebe waren es vier von zehn Beschäftigten (vgl. Tabelle 2).

Da die Frage nach der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer in der letzten Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels geändert wurde, ist ein zeitlicher Vergleich mit den Vorjahren nur bedingt möglich.

Abbildung 4

Bedeutung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs

2014, Anteil der Betriebe, die einzelnen Strategien eine hohe Bedeutung beimessen, in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

© IAB

Tabelle 2

Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen

2014, in Prozent

	Alle Betriebe	Betriebe mit Weiterbildung
Beschäftigte insgesamt	32	40
Beschäftigte in Betrieben mit ... Mitarbeitern		
1 bis 9	30	58
10 bis 49	34	46
50 bis 249	33	36
250 und mehr	32	32

Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

© IAB

Für den Zeitraum 2000 bis 2013 ist allerdings ein Zuwachs der Weiterbildungsteilnahme der Mitarbeiter festzustellen, der – ebenso wie im Falle der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung – nur durch die Wirtschafts- und Finanzkrise kurzzeitig unterbrochen wurde.

Anders als die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe unterscheidet sich der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer über alle Beschäftigten hinweg (Reichweite) nur unwesentlich zwischen den Betrieben verschiedener Größenklassen (vgl. Tabelle 2). Betrachtet man die Intensität der Weiterbildung, also den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten der weiterbildenden Betriebe, so liegt diese in den kleineren Betrieben sogar deutlich über der in den größeren. Dies bedeutet, dass kleinere Betriebe zwar seltener Weiterbildungsmaßnahmen anbieten als größere. Wenn sie sich aber zur Durchführung entsprechender Aktivitäten entscheiden haben, so beziehen sie relativ viele Mitarbeiter ein, engagieren sich also vergleichsweise intensiv bei der Weiterbildung. Die durchschnittliche Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten in kleinen und großen Betrieben unterscheidet sich somit kaum voneinander.

■ Weiterbildungsteilnahme bei unterschiedlichen Mitarbeitergruppen

Die Tatsache, dass das Weiterbildungsengagement deutscher Betriebe deutlich gestiegen ist und sich vor allem auch kleine Betriebe verstärkt an Weiter-

bildung beteiligen, legt die Vermutung nahe, dass heutzutage auch solche Beschäftigte vermehrt weitergebildet werden, die traditionell nicht in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wurden. Es zeigt sich jedoch, dass bei der Teilnahme verschiedener Mitarbeitergruppen an betrieblicher Weiterbildung nach wie vor große Unterschiede bestehen.

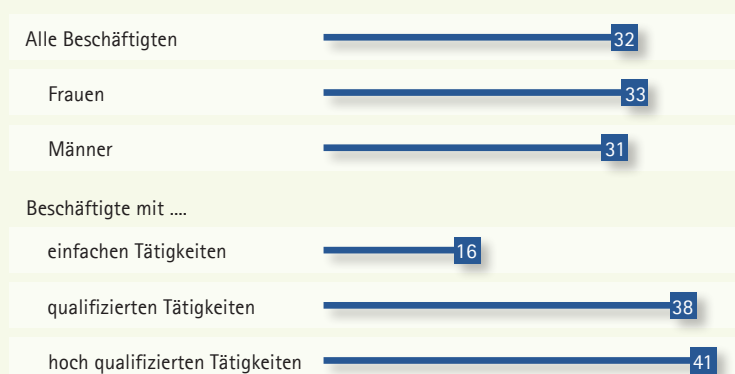
Eine wesentliche Bedeutung hat hierbei das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten. Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss erfordern, nehmen häufiger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen. Die mit großem Abstand geringste Weiterbildungsteilnahme verzeichnen Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 5).

Zudem fällt auf, dass Frauen etwas häufiger an Weiterbildung teilnehmen als Männer. Dies dürfte allerdings in erster Linie mit den unterschiedlich hohen Geschlechteranteilen in den einzelnen Branchen zusammenhängen. So ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in jenen Wirtschaftszweigen besonders hoch, die sich durch ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement auszeichnen. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich Erziehung und Unterricht.

Wie aus weiteren Untersuchungen bekannt ist, spielen neben dem Qualifikationsniveau und dem Geschlecht auch andere Faktoren eine Rolle bei der Erklärung der Weiterbildungsteilnahme. Hierbei handelt es sich zum einen um das Alter: So steigt der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer in den mittleren Altersgruppen zunächst an, geht dann aber etwa ab dem 50. Lebensjahr wieder deutlich zurück. Zum anderen ist aber auch der Beschäftigungsstatus von Bedeutung: Zeitarbeitnehmer, befristet Beschäftigte sowie Teilzeitbeschäftigte haben eine sehr viel geringere Teilnahmequote als Personen in einem Normalarbeitsverhältnis.

Wir können zudem zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung zu partizipieren, dann nochmals geringer ist, wenn mehrere „Risikofaktoren“ der Nichtteilnahme aufeinandertreffen. So nehmen beispielsweise ältere Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten nur selten an Weiterbildungsaktivitäten teil.

Abbildung 5
Teilnahme verschiedener Beschäftigtengruppen an Weiterbildung
2014, Anteile der jeweiligen Beschäftigtengruppen in Prozent



Anmerkung: Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind auf dem 1%-Niveau signifikant. Auch die Teilnahmequoten zwischen Beschäftigten mit einfachen, qualifizierten und hoch qualifizierten Tätigkeiten unterscheiden sich in jeder Kombination signifikant auf dem 1%-Niveau.

Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

© IAB

Fazit

Der Anteil weiterbildender Betriebe ist im letzten Jahr deutlich gestiegen. Mittlerweile engagiert sich über die Hälfte aller Firmen in Deutschland bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Dieser Trend legt nahe, dass strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt den Weiterbildungsbedarf deutscher Betriebe erhöht haben. Zum Beispiel könnten der technologische Wandel der letzten Jahrzehnte und die damit einhergehenden stetigen Veränderungen beruflicher Anforderungen den Weiterbildungsbedarf in die Höhe getrieben haben. Es könnte aber auch sein, dass viele Arbeitgeber versuchen, durch die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter die Auswirkungen von Fachkräftengpässen zu lindern.

Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass in den letzten Jahren vor allem die kleineren Betriebe ihre Weiterbildungsbeteiligung erhöht haben. Im Rahmen unserer Längsschnittanalyse wird deutlich, dass kleine Betriebe zwar nicht regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, der Großteil von ihnen aber doch zumindest sporadisch. Dabei beziehen Kleinbetriebe verhältnismäßig viele ihrer Mitarbeiter in die Weiterbildung ein.

Die Entscheidung, in Weiterbildung zu investieren oder nicht, wird bei kleineren Betrieben relativ stark von externen Faktoren wie der wirtschaftlichen Lage und kurzfristigen Fachkräftengpässen getrieben. So zeigt sich, dass vor allem kleine Betriebe ihre Weiterbildungsbeteiligung nach der wirtschaftlichen Situation ausrichten, und dass sie häufig dann zu Weiterbildungsmaßnahmen greifen, wenn sie bei der Personalsuche auf Fachkräftengpässe stoßen.

Trotz des gestiegenen Weiterbildungsangebots der Betriebe konnten die Unterschiede in der Weiterbildungsteilnahme einzelner Beschäftigtengruppen nicht ausgeglichen werden. Vielmehr sind es nach wie vor überwiegend die Mitarbeiter mit qualifizierten Tätigkeiten, die an Aktivitäten der betrieblichen Weiterbildung teilhaben. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten partizipieren dagegen auch aktuell eher selten an Qualifizierungsmaßnahmen.

Dieser Befund erscheint auch deshalb relevant, weil die Weiterbildung aus Sicht der Betriebe ein wichtiges Instrument zur Sicherung des Fachkräftedarfs darstellt. Ein besonderes Potenzial stellt hierbei die Gruppe der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten dar, die nach den Daten des IAB-Betriebspanels rund 20 Prozent aller Beschäftigten ausmachen und in fast der Hälfte aller Betriebe

anzutreffen sind. Diese Beschäftigten nehmen vergleichsweise selten an betrieblicher Weiterbildung teil. Mit einer stärkeren Beteiligung könnten sich ihre beruflichen Entwicklungs-, Einkommens- und Beschäftigungschancen verbessern.



Dr. Simon Janssen

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ im IAB.
simon.janssen@iab.de



Dr. Ute Leber

ist Leiterin (vertretungsweise) des Forschungsbereichs „Bildungs- und Erwerbsverläufe“ im IAB.
ute.leber@iab.de

Anhang

Tabelle A1 enthält ausgewählte Ergebnisse eines linearen Wahrscheinlichkeitsmodells mit betriebsfixen Effekten, in denen das Angebot an Weiterbildung die abhängige Variable darstellt. Diese Effekte geben an, um wie viele Prozentpunkte die Weiterbildungsbeteiligung der Firmen einer Betriebsgrößenklasse in Abhängigkeit der betrachteten Variablen (schlechte Ertragslage, Investitionen in EDV oder Produktionsanlagen, offene Stellen) steigt oder sinkt. Multipliziert man diese Effekte mit 100, erhält man Prozentwerte. So sinkt bspw. die Wahrscheinlichkeit von kleinen Firmen mit weniger als zehn Mitarbeitern, sich an Weiterbildung zu beteiligen, um ca. 5 Prozentpunkte $(-0,051 \times 100)$, wenn diese Firmen ihre wirtschaftliche Situation als schlecht einschätzen. Das Signifikanzniveau beträgt 1 Prozent.

Tabelle A1

Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben

Lineares Wahrscheinlichkeitsmodell mit betriebsfixen Effekten

Firmengröße (Beschäftigte)	Schlechte Ertragslage	Investitionen		Offene Stellen
		EDV	Produktionsanlagen	
1 bis 9	-0,051 *** (0,009)	0,031 (0,008)	0,040 *** (0,008)	0,084 ** (0,035)
10 bis 49	-0,029 ** (0,010)	0,026 (0,007)	0,041 *** (0,007)	0,017 (0,023)
50 bis 249	-0,030 ** (0,012)	0,016 (0,009)	0,032 *** (0,009)	0,004 (0,026)
250 und mehr	0,000 (0,019)	0,025 (0,016)	0,009 (0,017)	-0,001 (0,033)

Signifikanzniveaus: ***1%, **5%, *10%; Standardfehler stehen in Klammern.

Quelle: Eigene Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel.

© IAB



Befragung

zum Relaunch der IAB-Website

Online-Befragung zum Internet-Auftritt des IAB

Das IAB führt bis September 2015 eine Online-Befragung zu seinem deutsch- und englischsprachigen Internet-Auftritt durch. Ziel ist es, Informationen über Qualität und Vielfalt des Angebots, Verständlichkeit, Motivation der Nutzung und Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer zu gewinnen, um das Webangebot des IAB weiter zu verbessern. Dazu würden wir gerne Ihre Meinung, Wünsche und Anregungen erfahren. Wir bitten Sie, sich etwa zehn Minuten Zeit zu nehmen und an dieser Online-Befragung teilzunehmen.

Hier geht es zur [Online-Umfrage](#).

[Informationen](#) für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

