

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2015

**Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-
Betriebspanels Baden-Württemberg**

**Charlotte Klempt
Günther Klee**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2015

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Charlotte Klempt und Günther Klee*

1	Fragestellung und Ziel des Berichts	2
2	Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg	3
2.1	Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche	6
2.2	Arten der betrieblichen Weiterbildung.....	8
2.3	Kosten der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	10
2.4	Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	15
2.5	Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung	18
2.6	Ältere und betriebliche Weiterbildung	23
2.7	Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit.....	25
3	Determinante der betrieblichen Weiterbildungsförderung von Beschäftigten nach Qualifikation	26
3.1	Modellspezifikation und methodische Anmerkungen.....	27
3.2	Ergebnisse der Panelschätzung.....	28
4	Zusammenfassung	31
5	Literaturverzeichnis	34
6	Anhang: Ergänzende Tabellen und Abbildungen.....	34
7	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	42

* Ansprechpartner: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu. **Der Beitrag entstand im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.**

1 Fragestellung und Ziel des Berichts

Die heutige Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft erfordert von den Beschäftigten die stetige Anpassung der eigenen individuellen Qualifikation an die betrieblichen Anforderungen. Die rapide technologische Entwicklung macht eine entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiter angepasst an die neuesten Veränderungen nötig. Weiterbildung ist nicht zuletzt aufgrund des sich partiell abzeichnenden Fachkräftemangels eine personalpolitische Strategie der Betriebe, den Herausforderungen des demographischen und technologischen Wandels zu begegnen. Die Notwendigkeit der betrieblichen Weiterbildung zeigt sich auch dadurch, dass die Weiterbildungsbeteiligung in den Betrieben seit Jahren stetig wächst. So zeigt beispielsweise der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 mittels Daten des Adult Education Surveys (AES), dass die Teilnahmequote¹ an betrieblicher Weiterbildung von 37 % im Jahr 2012 auf 39 % im Jahr 2014 gestiegen ist.

Weiterbildung trägt maßgeblich dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu sichern. Die Qualifikation und spezialisierten Fertigkeiten des eigenen Mitarbeiterstammes, die es mit Hilfe der Weiterbildung an die sich rasch wandelnden technischen und organisatorischen Anforderungen anzupassen gilt, sind auf dem externen Arbeitsmarkt immer seltener verfügbar und stellen damit ein wertvolles Humankapital für die Betriebe dar, das ihnen Wettbewerbsvorteile sichert. Zudem stärkt das Weiterbildungsengagement der Betriebe nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, sondern erhöht auch deren Arbeitsproduktivität und -motivation. Vor diesem Hintergrund rückte in den letzten Jahren das Thema Weiterbildung auch auf der beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Agenda in Baden-Württemberg weiter vor. Als eine wichtige Lösungsstrategie bei Schwierigkeiten der Fachkräfterekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt anerkannt und empfohlen, erscheint es daher sinnvoll und opportun, das Thema „betriebliche Weiterbildung“ in Baden-Württemberg näher zu untersuchen.

Aufgrund der positiven Wirkung des lebenslangen Lernens auf die Beschäftigungsfähigkeit gilt es insbesondere benachteiligte Gruppen von Beschäftigten verstärkt in die betriebliche Weiterbildung zu integrieren. Allerdings ist der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung weiterhin nicht allen Beschäftigungsgruppen gleichermaßen gewährt. Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 betrachtet auch verschiedene Gruppen von Teilnehmenden nach sozio-demografischen Gesichtspunkten. Nach dem AES für das Jahr 2014 waren die 35- bis 49-Jährigen am stärksten in der betrieblichen Weiterbildung vertreten (43 %). Aber auch die 25- bis 34-Jährigen hatten eine hohe Teilnahmequote (41 %). Die Beteiligung der 50- bis 64-Jährigen liegt in der Gesamtbetrachtung deutlich unterhalb der der anderen Gruppen (32 %). Eine Differenzierung nach Schulabschluss zeigt, dass die Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung mit diesem steigt. Auch die Betrachtung nach dem höchsten beruflichen Abschluss zeigt die Tendenz, dass die höheren Qualifikationsgruppen stärker in Weiterbildung eingebunden sind. Dabei haben Betriebe mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte eine höhere Weiterbildungsquote für einfache Beschäftigte als Betriebe ohne unbesetzte Fachkräftestellen (siehe Bellmann et al. (2015)). Das heißt, un- und angelernte Beschäftigte werden hauptsächlich in solchen Betrieben weitergebildet, die nicht alle Fachkräftestellen besetzen konnten. Eine Differenzierung nach Migrationshintergrund erfolgt im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Demnach liegen die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung im Jahr 2012 laut dem AES von Deutschen ohne Migrationshintergrund bei 40 % und mit Migrationshintergrund nur bei 22 %; Ausländer beteiligen sich an betrieblicher Weiterbildung dahingegen nur mit 19 %.

¹ Die Teilnahmequote beschreibt den Anteil der Teilnehmenden an allen befragten Personen, die in den 12 Monaten vor der Befragung an mindestens einer Maßnahme teilgenommen haben.

Der vorliegende Bericht beleuchtet die Weiterbildungsaktivität baden-württembergischer Betriebe mit Hilfe des IAB-Betriebspanels aus betrieblicher Sicht. Durch den Panelcharakter der Daten kann die Weiterbildungsaktivität in ihrer Struktur und ihrem Ausmaß nicht nur am aktuellen Rand (hier: 2015) sondern auch im Zeitverlauf (seit dem Jahr 2000) dargestellt werden. Im IAB-Betriebspanel wird dabei die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmenden nach Qualifikation, Geschlecht und Alter im 1. Halbjahr eines Jahres ebenso erhoben wie die Frage, ob der Betrieb Weiterbildung förderte. Weiterhin wird erfragt, für welche Art von Maßnahmen der Betrieb Kosten übernommen hat und ob Weiterbildung während der Arbeitszeit oder in der Freizeit stattfand und ob die direkten Kosten der Weiterbildung übernommen wurden. Zusätzlich wird nach der Förderung der Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit durch das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) gefragt.

In Kapitel 2 werden das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg untersucht. Dabei wird auch auf die Unterschiede bezüglich Betriebsgröße und Branche eingegangen. Danach werden die Formen der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen nach ihrem Verbreitungsgrad dargestellt. Dabei werden die am meisten verbreiteten Maßnahmen näher beleuchtet und es wird eine Differenzierung nach inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen vorgenommen. Danach wird auf die Übernahme von direkten und indirekten Weiterbildungskosten eingegangen. Dabei können Kosten durch den Betrieb ganz, gar nicht oder nur teilweise übernommen werden. Weiterhin wird auf die sozio-demografischen Merkmale der Teilnehmenden an Weiterbildung eingegangen und dabei nach Qualifikationsstruktur, Verteilung nach Geschlecht und Altersstruktur der Teilnehmenden differenziert. Schließlich wird die Förderung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung durch das Programm der Bundesagentur für Arbeit „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) untersucht. Soweit möglich erfolgt auch ein Vergleich mit den Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland.

Das anschließende Kapitel 3 deckt Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsförderung und deren Qualifikationsstruktur mittels einer ökonometrischen Analyse auf. Dabei werden die Auswirkungen von Exportorientierung, Ausbildungsbeteiligung, Innovationstätigkeit, Anteile von Frauen und von Geringqualifizierten im Betrieb auf die Weiterbildungsaktivität bezüglich verschiedener qualifikationsspezifischer Beschäftigungsgruppen untersucht.

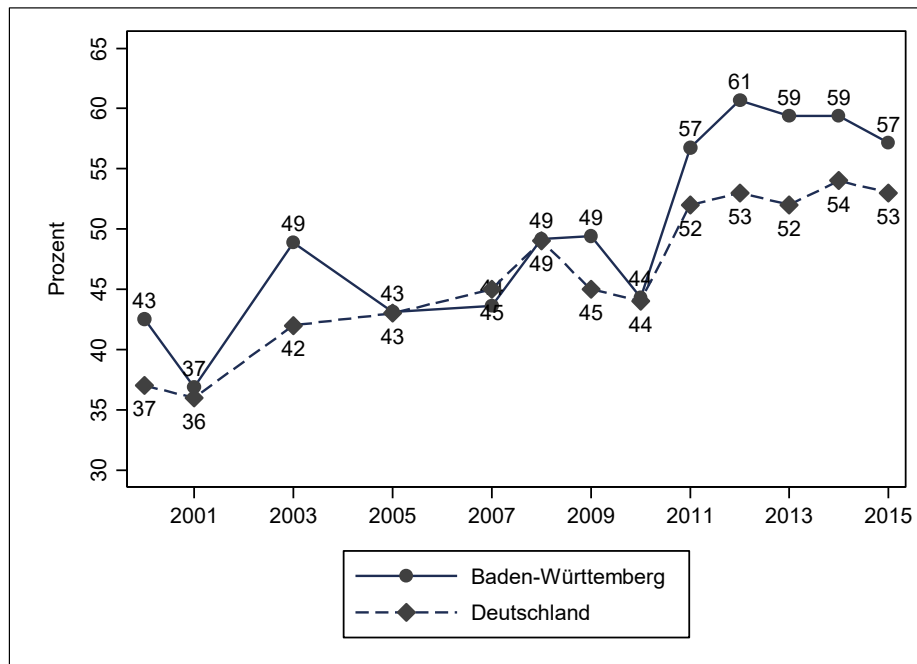
Abschließend werden in Kapitel 4 die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst.

2 Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die Fort- und Weiterbildung förderten, nahm in 2015 gegenüber dem Vorjahr leicht auf 57 % ab (siehe Abbildung 2.1). Dennoch lag der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg wie schon in den Jahren zuvor leicht oberhalb jenes Anteils in Deutschland (Deutschland 2015: 53 %). In Deutschland sowie in Baden-Württemberg liegt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe seit 2011 auf einem so hohen Niveau wie seit dem Jahr 2000 nicht mehr. Der Anteil der Betriebe, die Fort und Weiterbildung förderten, erreichte in Baden-Württemberg im Jahr 2012 mit 61 % seinen Höchststand und in Deutschland im Jahr 2014 mit 54 %. Seit 2012 nimmt in Baden-Württemberg die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe wieder stetig ab. Da die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe seit 2012 in Deutschland in etwa gleich blieb, ist wieder eine Annäherung der deutschen und baden-württembergischen Anteile festzustellen.

Vor 2011 gab es deutliche Schwankungen der Anteile an Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg und in Deutschland. Lag der Anteil im Jahr 2000 in Baden-Württemberg noch bei 43 %, so sank er im darauffolgenden Jahr auf 37 %, um dann wieder im Jahr 2003 auf 49 % anzusteigen. Die Jahre 2005 und 2007 waren wiederum zwei Jahre mit geringeren Anteilen von 43 % und 44 %, die dann in 2008 und 2009 wieder auf 49 % angestiegen sind. Vor dem zuvor beschriebenen Anstieg im Jahr 2011, d.h. im Jahr 2010, war der Anteil mit 44 % wieder geringer.

Abbildung 2.1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in %



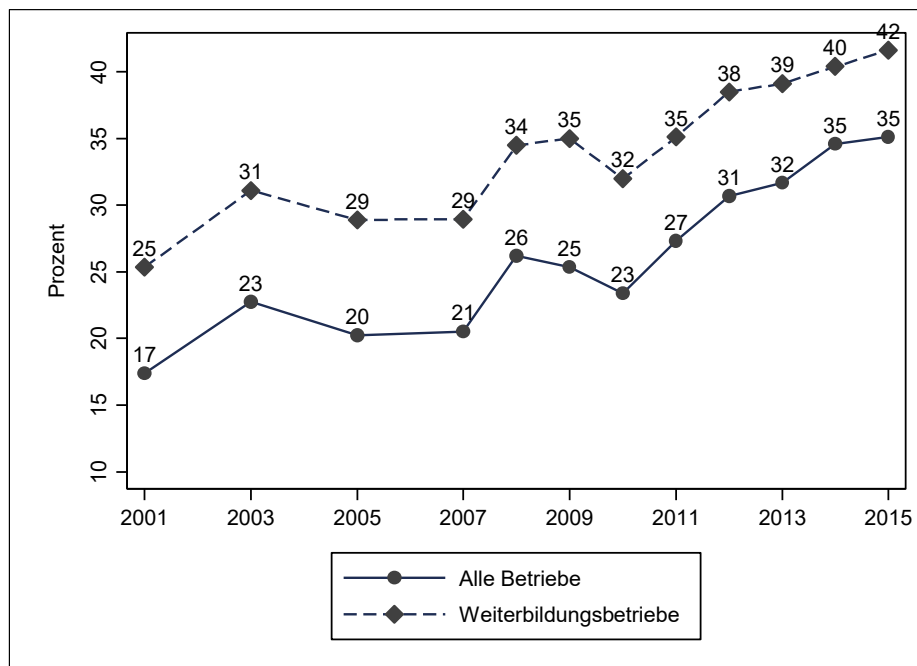
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2001, 2003, 2005, 2007-2015, IAW-Berechnungen, TNS Infratest.

Neben den Anteilen der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung fördern, werden auch die aggregierten Weiterbildungsquoten als Maß der Verbreitung betrieblicher Fort- und Weiterbildung herangezogen. Dabei handelt es sich bei der Weiterbildungsquote einerseits um die Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten. Andererseits wird auch die Weiterbildungsintensität erfasst: Hierbei wird die Zahl der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben gesetzt.

Weiterbildungsquote wie auch Weiterbildungsintensität verzeichneten im Jahr 2015 in Baden-Württemberg ihren Höchstwert innerhalb des Beobachtungszeitraumes: Im Jahr 2015 waren es 35 % der Beschäftigten, die an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen und 42 % der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (siehe Abbildung 2.2). Im Vorjahr lag die Weiterbildungsquote mit 35 % zwar gleichauf, aber die Weiterbildungsintensität war mit 40 % geringer. Wie Abbildung 2.1 zeigt, sinkt in Baden-Württemberg der Anteil der Weiterbildungsbetriebe seit 2012 stetig. Nichtsdestotrotz steigt seitdem die Weiterbildungsquote und Weiterbildungsintensität in Baden-Württemberg kontinuierlich an. Dies bedeutet, dass der abnehmende Anteil der Weiterbildungsbetriebe sich verstärkt für Weiterbildung engagiert.

Die Weiterbildungsquote und die Weiterbildungsintensität nehmen seit 2010 wieder stetig zu. In den beiden Jahren davor waren Weiterbildungsquote und Weiterbildungsintensität höher als im Jahr 2010.

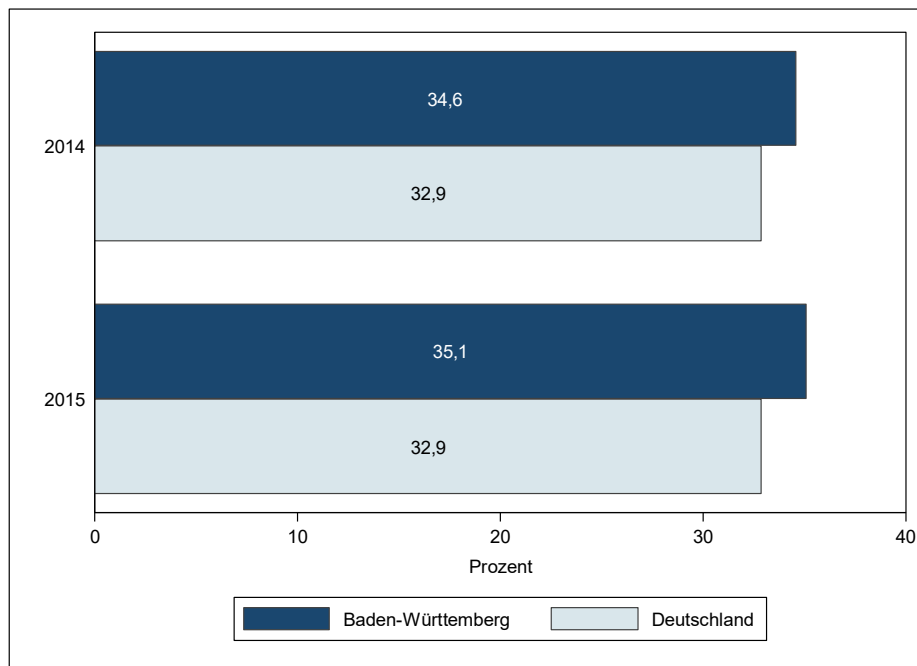
Abbildung 2.2: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe und aller Weiterbildungsbetriebe in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2001, 2003, 2005, 2007-2015, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.1 zeigt, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in Baden-Württemberg deutlich höher liegt als in Deutschland. Und auch die Weiterbildungsquoten sind in Baden-Württemberg für das Jahr 2014 und das Jahr 2015 leicht höher als in Deutschland (siehe Abbildung 2.3). Demnach fördern in Baden-Württemberg anteilig nicht nur mehr Betriebe Fort- und Weiterbildung, sondern es werden auch anteilig mehr Beschäftigte weitergebildet. Dabei lag der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im Jahr 2015 in Baden-Württemberg um rund zwei Prozentpunkte höher als in Deutschland.

Abbildung 2.3: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, jeweils 1. Halbjahr 2014 und 2015, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2014 und 2015, IAW-Berechnungen.

2.1 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

Weiterbildungsförderung und -beteiligung werden nun nach Betriebsgröße und Branche differenziert für die Jahre 2007, 2011 und 2015 betrachtet. Dabei wird darauf eingegangen, welche Entwicklung die betriebliche Weiterbildung in verschiedenen Betriebsgrößen und Branchen genommen hat, um festzustellen, in welchem Bereich die Zunahme vorstättenging. Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, nimmt im gesamten Zeitraum mit der Betriebsgröße zu. Dabei zeigt sich, dass der Anstieg des Anteils der Weiterbildungsbetriebe zwischen 2007 und 2011 hauptsächlich auf kleine Betriebe zwischen 1 und 99 Beschäftigten zurückzuführen ist. Hier ist der stärkste Anstieg zu verzeichnen. Die Weiterbildungsquote ist in verschiedenen Betriebsgrößenklassen nahezu gleich. Hier ist ein starker Anstieg zwischen 2007 und 2015 in allen Betriebsgrößenklassen zu verzeichnen. Die Weiterbildungsintensität ist in allen Jahren besonders ausgeprägt in Klein- und Kleinstbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten. Der Anstieg der Weiterbildungsintensität betrifft alle Betriebsgrößenklassen bis zu 499 Beschäftigten gleichermaßen. Bei Großbetrieben lässt sich indes ein deutlicherer Anstieg feststellen.

Tabelle 2.1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2015, nach Betriebsgröße und Branche, in %

	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)			Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)			Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben		
	2015	2011	2007	2015	2011	2007	2015	2011	2007
Baden-Württemberg	35	27	21	42	35	29	57	57	44
1-19 Beschäftigte	33	27	19	54	47	43	51	52	38
20-99 Beschäftigte	35	28	21	41	33	29	82	83	73
100-249 Beschäftigte	33	23*	21	35	25*	24*	97	95	91
250-499 Beschäftigte*	31*	28*	23*	33*	28*	24*	95*	100*	95
500 u. mehr Beschäftigte*	42*	32*	19*	42*	33*	20*	100*	99	98*
Verarbeitendes Gewerbe	36	25	16	40	32	22	61	55	32
Schlüsselbranchen	38	28	20	41	33*	23*	71	62	46
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	32	22	11	38*	31*	20*	53	50	25
Baugewerbe*	34*	28*	19*	45*	43*	33*	51*	50*	33*
Handel, Reparatur von Kfz	36	24	20	42	31*	29	55	56	43
Dienstleistungen	36	30	24	45	38	33	59	60	49
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	31	26	26	41	34*	34*	62	51	50
Gesundheits- u. Sozialwesen	47	42*	35*	50	45*	42*	82	90	65
Sonstige DL	32	27	17	43	37	27*	48	54	39
Öffentlicher Dienst u.a *	29*	29*	23*	31*	33*	26*	57*	52*	64*
Handwerk	37	29	21	44	37	33	65	60	43

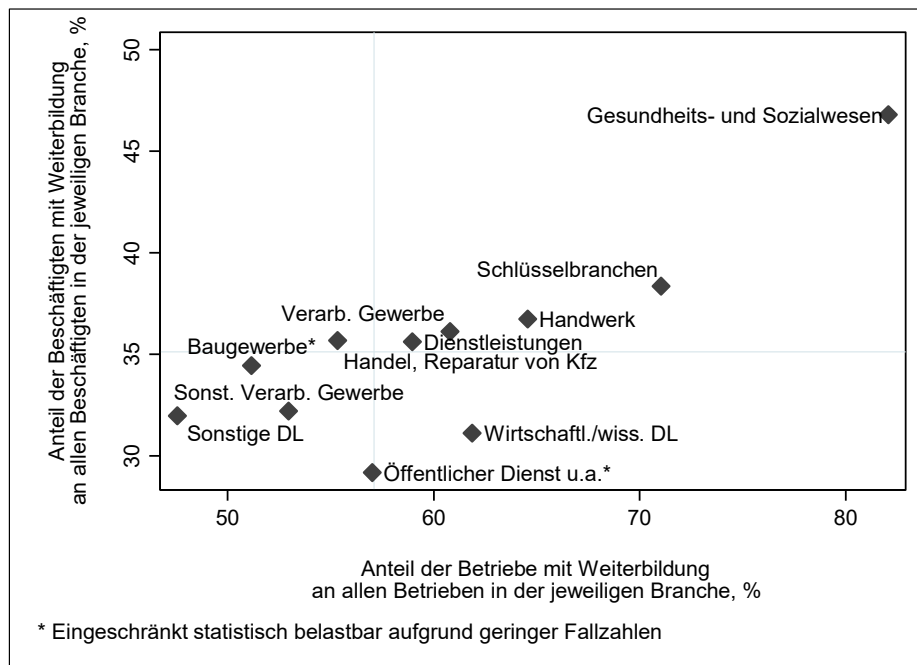
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, 2011 und 2007, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe unterscheidet sich im Jahr 2015 auch stark zwischen den Branchen (siehe Tabelle 2.1 und Abbildung 2.3). In den Dienstleistungen ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit 59 % im Jahr 2015 leicht niedriger als im Verarbeitenden Gewerbe mit 61 %. Dabei überholte das Verarbeitende Gewerbe die Dienstleistungen seit 2007: Im Jahr 2007 war die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe noch deutlich geringer als in den Dienstleistungen. Im Handwerk liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe anteilig deutlich höher als in den Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe. Auch hier nahm sie im Laufe der Jahre deutlich zu. Den höchsten Anteil an Weiterbildungsbetrieben weisen die Schlüsselbranchen mit 71 % und das Gesundheits- und Sozialwesen mit 82 % auf. Die Weiterbildungsquoten liegen im Verarbeitenden Gewerbe und in den Dienstleistungen im Jahr 2015 mit 36 % gleichauf. Dabei hat die Weiterbildungsquote besonders im Verarbeitenden Gewerbe seit 2007 deutlich zugenommen, in den Dienstleistungen ist der Anstieg geringer. Auch im Handwerk hat sie zugenommen und liegt nunmehr bei 37 %. Die höchsten Weiterbildungsquoten sind in den Schlüsselbranchen mit 38 % und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 47 %. Auch die Weiterbildungsintensität nahm im Verarbeitenden Gewerbe deutlicher zu als in den Dienstleistungen, liegt aber im Jahr 2015 immer noch leicht zurück. Besonders hoch ist die Weiterbildungsintensität im Gesundheits- und Sozialwesen.

Abbildung 2.4 stellt den Anteil der Weiterbildungsbetriebe dem Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in einer jeweiligen Branche für das Jahr 2015 gegenüber. Deutlich überdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung besonders im Gesundheits- und Sozialwesen – aber auch in den Schlüsselbranchen und im Handwerk. Eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung liegt hingegen im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und in den Sonstigen Dienstleistungen vor. Der Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen weist eine unterdurchschnittliche Beteiligung der Betriebe an der Weiterbildungsförderung, aber eine hohe Weiterbildungsquote auf. Die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen haben einen hohen Anteil an Weiterbildungsbetrieben, aber einen geringen Anteil an weitergebildeten Beschäftigten. Die Weiterbildungsaktivität liegt im Verarbeitenden Gewerbe leicht oberhalb jener in den Dienstleistungen.

Abbildung 2.4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2015 nach Branchen, in %

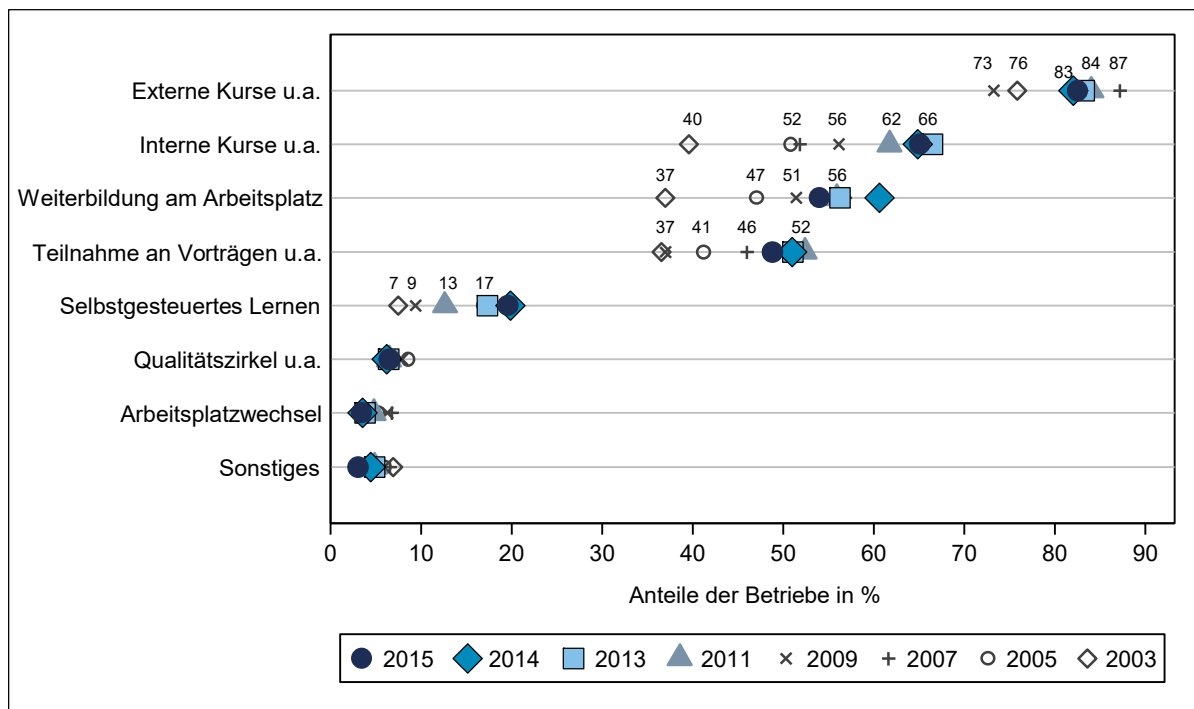


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.
Die vertikale und die horizontale blaue Linie zeigen den Durchschnitt über alle Sektoren an.

2.2 Arten der betrieblichen Weiterbildung

Die Betriebliche Weiterbildungsaktivität lässt sich im IAB-Betriebspanel auch nach verschiedenen Arten der Weiterbildung betrachten. Dabei wird ein breites Spektrum sowohl inner- als auch außerbetrieblicher Maßnahmen mit unterschiedlichem Formalisierungsgrad der Weiterbildungsangebote erfragt. Danach werden Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch im Jahr 2015 wie schon in den Vorjahren am häufigsten angewendet. Mit 82,5 % der Weiterbildungsbetriebe, die diese Art der betrieblichen Weiterbildung nutzten, nahm diese Form der betrieblichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr leicht zu (2014: 82,0 %). Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare werden als zweithäufigste Art der betrieblichen Weiterbildung genannt. Insgesamt geben 65,1 % der Betriebe an, diese Maßnahme anzubieten. Dies ist leicht mehr als noch im Vorjahr (2014: 64,8 %).

Abbildung 2.5: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr, Anteil der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 bis 2015, IAW-Berechnungen.

Die Weiterbildung am Arbeitsplatz als dritt wichtigste Form der betrieblichen Weiterbildung nahm gegenüber dem Vorjahr deutlich ab. Waren es im Jahr 2014 noch 60,6 % der Betriebe, die diese Weiterbildungsform wählten, so waren es im Jahr 2015 nur noch 54,0 % der Betriebe. Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen u.Ä. ist die vierthäufigste Art der betrieblichen Weiterbildung. Auch sie hat im Jahr 2015 mit 48,7 % gegenüber dem Vorjahr 2014 mit 51,0 % leicht abgenommen. Das Selbstgesteuerte Lernen ist mit 19,6 % im Vergleich zu den ersten vier genannten Weiterbildungsformen deutlich weniger verbreitet. Auf gleichbleibend niedrigem Niveau werden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen sowie Arbeitsplatzwechsel und Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen angegeben. Die zuletzt genannten Maßnahmen fallen in ihrer Bedeutung deutlich gegenüber den erstgenannten zurück. Bei den letztgenannten Maßnahmen ist über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg auch keine Steigerung zu erkennen, während bei den erstgenannten Maßnahmen eine deutlich häufigere Nutzung festzustellen ist.

Tabelle A1a im Anhang zeigt in den ersten beiden Zeilen, die unterschiedliche Nutzung von den vier am häufigsten genannten Formen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und in Baden-Württemberg. In Deutschland insgesamt werden Externe Kurse u.a. im Jahr 2015 häufiger genutzt als in Baden-Württemberg und Interne Kurse u.a. seltener. Weiterbildung am Arbeitsplatz findet in Deutschland weniger Anwendung als in Baden-Württemberg und Teilnahme an Vorträgen u.a. hingegen häufiger.

Zudem unterscheiden sich die praktizierten Arten der betrieblichen Weiterbildung stark nach Betriebsgrößen und Branchen. Tabelle A1a im Anhang differenziert dabei die vier am häufigsten genannten Arten der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche für die Jahre 2007,

2011 und 2015. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass alle Weiterbildungsformen mit wachsender Betriebsgröße an Bedeutung zunehmen. Dabei sind alle der Weiterbildungsformen in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten im Jahr 2015 fast flächendeckend vertreten. In Klein- und Kleinstbetrieben schwankt der Verbreitungsgrad der verschiedenen Formen im Jahr 2015 stark: Externe Kurse u.a. verwenden 80 % der Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten, interne Kurse u.a. 59 %, Weiterbildung am Arbeitsplatz verwenden nur noch 47 % der Betriebe mit bis 19 Beschäftigte und Teilnahme an Vorträgen 44 %. So greifen kleinere Betriebe deutlich seltener auf interne Kurse u.a. zurück, auf externe Kurse u.a. hingegen deutlich häufiger. Dies liegt vermutlich daran, dass diese nicht die Ressourcen besitzen, um interne Kurse anzubieten.

Externe Kurse u.a. sind im Jahr 2015 häufiger in den Dienstleistungen vertreten als im Verarbeitenden Gewerbe, während es sich bei internen Kursen genau umgekehrt verhält: Hier hat das Verarbeitende Gewerbe einen Vorsprung gegenüber den Dienstleistungen. Im Handwerk sind auch externe Kurse u.a. besonders häufig vertreten und interne Kurse u.a. eher durchschnittlich häufig. Weiterbildung am Arbeitsplatz kommt häufiger im Verarbeitenden Gewerbe zum Tragen als in den Dienstleistungen und im Handwerk. Hingegen findet die Teilnahme an Vorträgen in allen drei Branchen gleichermaßen ihre Verwendung.

Die verschiedenen Formen der betrieblichen Weiterbildung lassen sich auch nach inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen für die Jahre 2007, 2011 und 2015 kategorisieren. Außerbetriebliche Maßnahmen wie Externe Kurse u.a. und Vortragsteilnahmen kommen in allen Jahren in baden-württembergischen Betrieben häufiger zum Einsatz als innerbetriebliche Maßnahmen. Außerbetriebliche Maßnahmen nahmen dabei über die Jahre 2007, 2011 und 2015 ab, während innerbetriebliche Maßnahmen in diesem Zeitraum zunahmen. Dabei greifen Kleinstbetriebe häufiger auf innerbetriebliche Maßnahmen zurück als auf außerbetriebliche, während bei Großbetrieben die Verwendung beider Maßnahmen fast flächendeckend ist. In den Dienstleistungen werden außerbetriebliche Maßnahmen häufiger genutzt als innerbetriebliche Maßnahmen; im Verarbeitenden Gewerbe werden diese beiden Maßnahmentypen gleichermaßen genutzt. Auch das Handwerk greift eher auf außerbetriebliche Maßnahmen zurück.

2.3 Kosten der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können als Investitionen in Humankapital verstanden werden. Dabei kann die Weiterbildung vom Arbeitgeber oder vom Weiterbildungsteilnehmenden getragen werden. Die Finanzierungskosten können aber auch aufgeteilt werden und/oder nur zum Teil übernommen werden.

Im IAB-Betriebspanel konnten Weiterbildungsbetriebe auch angeben, inwieweit sie ihre Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen. Dabei geht es um die direkten und indirekten Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme. Unter direkten Kosten versteht man die Kosten, die durch Kursgebühren, Reisekosten u.Ä. entstehen. Indirekte Kosten entstehen aufgrund des entgangenen Arbeits Einsatzes, wenn die Fort- und Weiterbildung in der Arbeitszeit stattfindet. Indirekte Kosten kann aber auch der Weiterbildungsteilnehmende übernehmen, denn es fallen bei ihm Opportunitätskosten aufgrund einer entgangenen Freizeitbeschäftigung an. Arbeitgeber können sich an beiden Arten der

Kosten beteiligen, indem sie weiterbildungsbezogene Ausgaben übernehmen und/oder Mitarbeiter für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen.

Wie Tabelle 2.2 entnommen werden kann, beteiligte sich im Jahr 2015 die Mehrheit der Betriebe (54 %) an den direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung. Darüber hinaus gibt es noch einen beträchtlichen Teil der Betriebe (17 %), die zwar die direkten Kosten nicht übernehmen, aber die Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen. Ein nicht unerheblicher Anteil der Betriebe (15 %) übernimmt die direkten Kosten komplett, während die indirekten Kosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt werden, indem Weiterbildung teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit stattfindet.

Tabelle 2.2: Anteile der Betriebe, in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten vollständig/teilweise/gar nicht beteiligt werden

Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten	Weiterbildung während Arbeits- oder Freizeit			
	Während Arbeitszeit	Teilweise Arbeitszeit/ Freizeit	In der Freizeit	Summe
Ja, vollständig	17	3	2	22
Ja, teilweise	1	2	0	4
Nein, gar nicht	54	15	2	72
Summe	74	21	4	100

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2015 förderten.

Hinweis: Aufgrund von Rundungsfehlern können geringfügige Abweichungen in den Summen entstehen.

Wie Tabelle 2.2 zeigt, führten fast drei Viertel der Betriebe (74 %) im Jahr 2015 die Weiterbildung ihrer Beschäftigten während der Arbeitszeit durch. Dabei ist eine komplette Verlagerung der Weiterbildungszeit auf die Freizeit insgesamt recht selten anzutreffen und betrifft nur 4 % der Betriebe. Tabelle 2.3 beleuchtet nun, inwieweit die Übernahme der indirekten Kosten sich im Hinblick auf Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit unterscheidet. Während Klein- und Kleinstbetriebe unterdurchschnittlich häufig die indirekten Kosten übernehmen, ist die indirekte Kostenübernahme bei Großbetrieben weitaus häufiger anzutreffen. Dementsprechend ist auch die teilweise Übernahme der indirekten Kosten und die komplette Verlagerung der Weiterbildungszeit auf die Freizeit der Arbeitnehmer häufiger in Klein- und Kleinstbetrieben verbreitet. Klein- und Kleinstbetriebe können vermutlich aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten seltener ihre Mitarbeiter freistellen. Im Verarbeitenden Gewerbe werden die indirekten Kosten deutlich häufiger übernommen als in den Dienstleistungen. In den Dienstleistungen sind die nur teilweise Übernahme der Kosten sowie keine Übernahme der indirekten Kosten deutlich häufiger und überdurchschnittlich während sie im Verarbeitenden Gewerbe seltener und unterdurchschnittlich ist. Im Handwerk werden indirekte Kosten durchschnittlich oft übernommen.

Tabelle 2.3: Weiterbildungsmaßnahmen in und außerhalb der Arbeitszeit, nach Betriebsgröße und Branche, Anteile der Betriebe in %

	Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt...			
	während der Arbeitszeit	teilweise Arbeitszeit/ Freizeit	ganz in der Freizeit	von Fall zu Fall unterschiedlich
Baden-Württemberg	74	21	4	1
1-19 Beschäftigte	70	24	5	1
20-99 Beschäftigte	85	13	2	0
100-249 Beschäftigte	80	19	0	1
250-499 Beschäftigte*	85	11	0	4
500 u. mehr Beschäftigte*	88	12	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	83	15	2	0
Schlüsselbranchen	83	13	4	0
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	84	16	0	0
Baugewerbe*	71	29	0	0
Handel, Reparatur von Kfz	74	21	3	1
Dienstleistungen	70	23	6	1
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	75	23	1	0
Gesundheits- u. Sozialwesen	75	18	7	0
Sonstige DL	62	25	9	3
Öffentlicher Dienst u.a. *	89	11	0	0
Handwerk	74	20	5	0

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Aus Tabelle 2.4. kann man entnehmen, dass eine deutliche Mehrheit der Betriebe (72 %) im Jahr 2015 die direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen trug. Aber auch die vollständige Übernahme der direkten Kosten durch die Weiterbildungsteilnehmenden ist relativ häufig (22 %). Dabei fällt auf, dass insbesondere Großbetriebe die Kosten unterdurchschnittlich oft übernehmen, während Betriebe von 1 bis 499 Beschäftigte diese ähnlich häufig übernehmen. Die vollständige Übernahme der Kosten durch die Weiterbildungsteilnehmenden ist hingegen überdurchschnittlich häufig in Klein- und Kleinstbetrieben. Auch hier liegt es wahrscheinlich an den mangelnden Ressourcen dieser Betriebe. Die direkten Kosten werden häufiger in den Dienstleistungen übernommen als im Verarbeitenden Gewerbe. Im Handwerk werden sie leicht überdurchschnittlich übernommen. Dementsprechend werden die direkten Kosten seltener vollständig von den Weiterbildungsteilnehmenden in den Dienstleistungen und im Handwerk übernommen als im Verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 2.4: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile der Betriebe in %

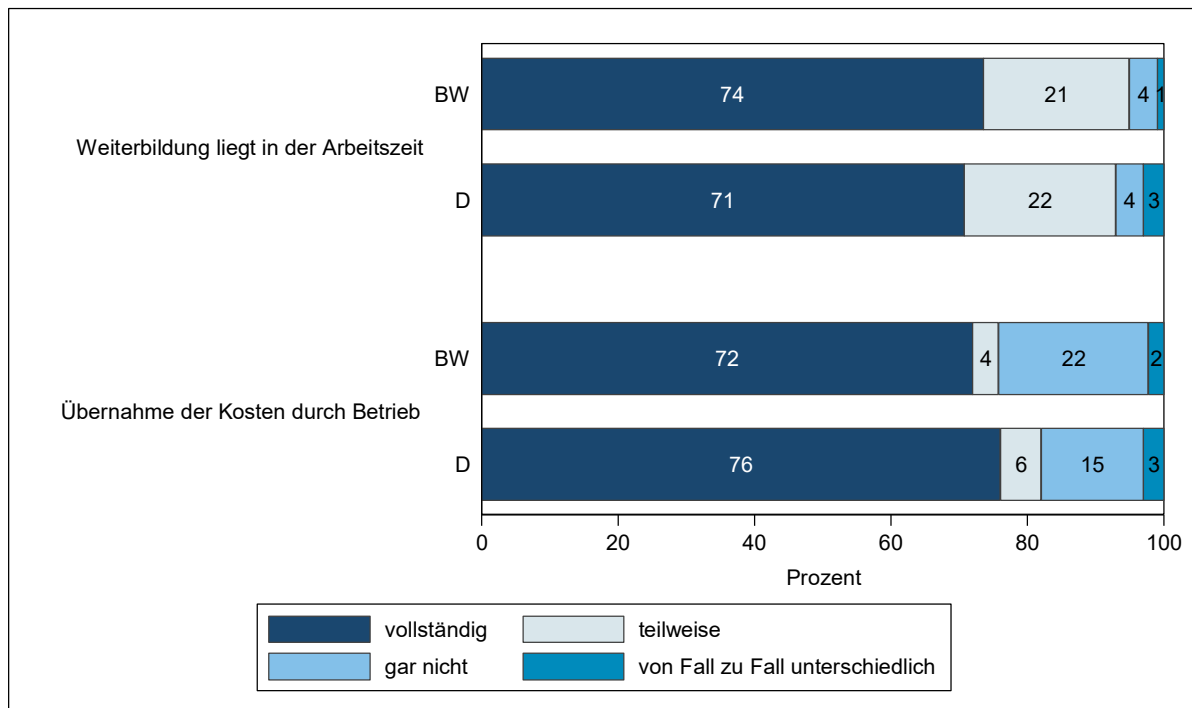
	Beteiligung an den direkten Kosten der WBM			
	vollständig	teilweise	gar nicht	von Fall zu Fall unterschiedlich
Baden-Württemberg	22	4	72	2
1-19 Beschäftigte	24	4	71	1
20-99 Beschäftigte	17	4	75	5
100-249 Beschäftigte	14	5	75	6
250-499 Beschäftigte*	8	11	76	5
500 u. mehr Beschäftigte*	21	10	59	11
Verarbeitendes Gewerbe	26	5	67	2
Schlüsselbranchen*	26	7	65	3
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	25	3	69	2
Baugewerbe*	31	0	69	0
Handel, Reparatur von Kfz*	20	4	75	1
Dienstleistungen	20	5	72	3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	20	5	70	6
Gesundheits- u. Sozialwesen*	9	6	85	1
Sonstige DL*	29	4	64	3
Öffentlicher Dienst u.a.*	25	0	73	2
Handwerk	23	3	73	1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Abbildung 2.6 zeigt, dass in Baden-Württemberg die indirekten Kosten im Jahr 2015 häufiger übernommen wurden als in Deutschland, die direkten Kosten hingegen seltener: Während 71 % der Betriebe in Deutschland ihre Mitarbeiter während der Weiterbildungszeit von der Arbeit freistellten, waren dies 74 % der Betriebe in Baden-Württemberg. 76 % der Betriebe beteiligten sich in Deutschland an den direkten Kosten, während es 72 % der Betriebe in Baden-Württemberg waren. Demnach beteiligten sich mehr Betriebe in Baden-Württemberg gar nicht an den direkten Kosten (22 %) als in Deutschland (15 %).

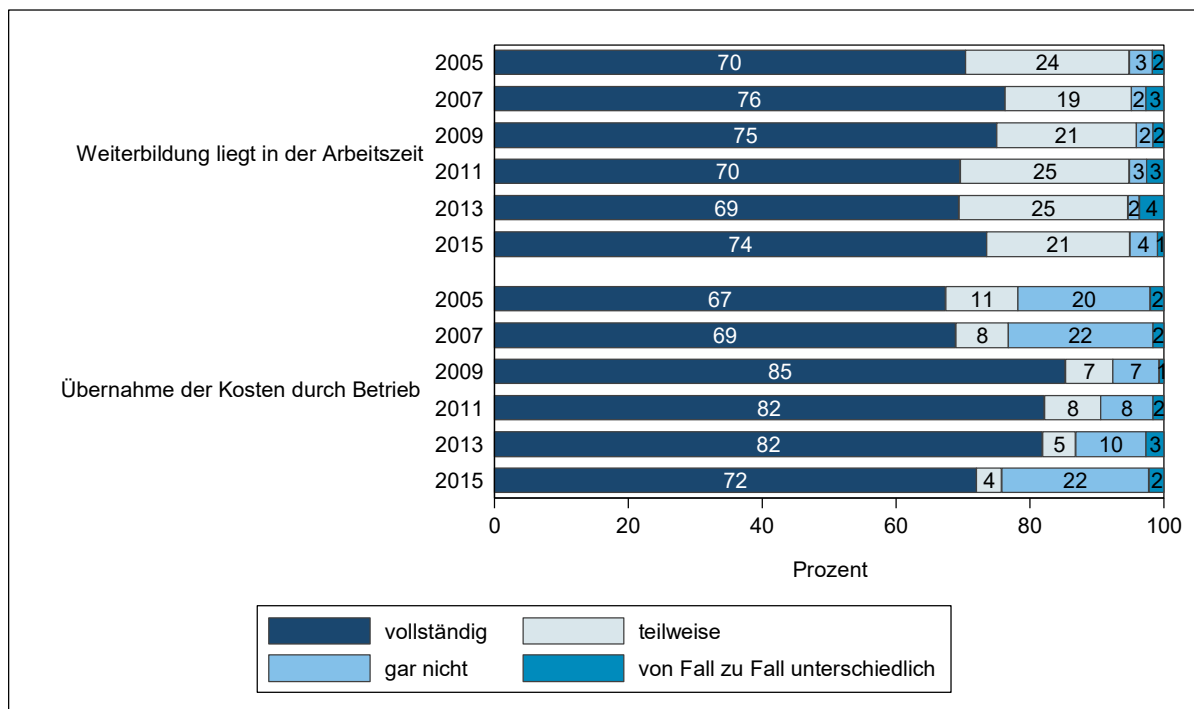
Abbildung 2.6: Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, 1. Halbjahr 2015, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.7 stellt die Entwicklung der Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten in Baden-Württemberg in den Jahren 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2015 dar. Dabei zeigt sich, dass die Übernahme der indirekten Kosten mit 74 % im Jahr 2015 einen höheren Wert aufweist als noch in den Jahren 2013 und 2011 und damit den Wert von 2009 und 2007 wieder fast erreicht. Im Jahr 2015 fand also die Weiterbildung wieder seltener in der Freizeit statt. Die direkten Kosten wurden hingegen im Jahr 2015 wieder seltener übernommen als noch zwei Jahre zuvor: Nur 72 % der Betriebe übernahmen diese Kosten im Jahr 2015 gegenüber 82 % im Jahr 2013. Betriebe engagieren sich dementsprechend seltener an Kosten wie Kursgebühren und Reisekosten u.Ä. Dabei war die Übernahme der direkten Kosten in den Jahren 2009, 2011 und 2013 sehr verbreitet mit über 80 %, um in 2015 wieder auf das Niveau von 2005 und 2007 abzufallen.

Abbildung 2.7: Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten in Baden-Württemberg jeweils in den Jahren 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2015, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 und 2015, IAW-Berechnungen.

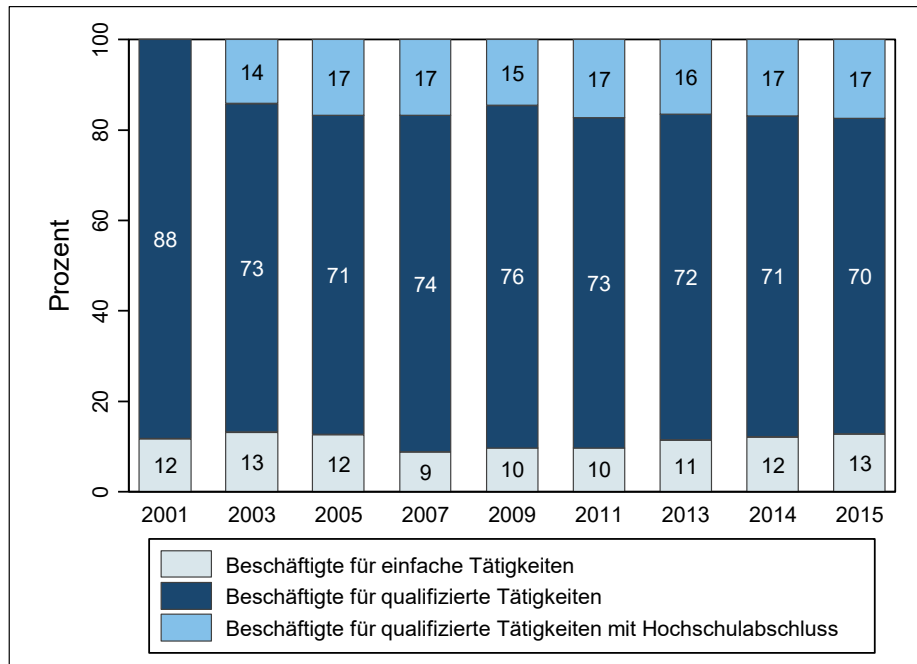
2.4 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Die Beteiligung von Beschäftigten sämtlicher Qualifizierungsniveaus an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ist wichtig, um die individuellen beruflichen Perspektiven der einzelnen Beschäftigten zielgerecht zu fördern. Keiner Beschäftigtengruppe sollte der Zugang zur Weiterbildung versperrt bleiben. Es wurde jedoch mehrfach belegt, dass Geringqualifizierte im Vergleich zu qualifizierten Beschäftigten seltener an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Dies erhöht nochmals zusätzlich den Unterschied zwischen der Qualifikation einzelner Beschäftigter und entzieht bestimmten Gruppen von Beschäftigten die Chance zur Weiterbildung. Die folgenden Abbildungen illustrieren die qualifikationsspezifische Weiterbildung und decken die neuesten Entwicklungen in diesem Bereich auf.

Wie aus Abbildung 2.8 hervorgeht, nehmen Geringqualifizierte deutlich weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teil. So waren es im Jahr 2015 nur 13 % der weiterbildungsteilnehmenden Beschäftigten, die einfachen Tätigkeiten nachgingen. Dies ist erheblich weniger als ihr Anteil an der Belegschaft (2015: 28 %). Die positive Nachricht ist, dass der Anteil der weiterbildungsteilnehmenden Beschäftigten, die einfachen Tätigkeiten nachgehen, seit 2007 wächst. Aber auch der Anteil der Geringqualifizierten an der Belegschaft ist so hoch wie noch nie seit 2007. Hingegen sind die Anteile der Qualifizierten unter den Weiterbildungsteilnehmenden deutlich höher als deren Anteile an der Belegschaft: So sind beispielsweise 17 % der Weiterbildungsteilnehmer Hochschulabsolventen, aber Hochschulabsolventen bilden „nur“ 14 % der Belegschaft. Sind dann wiederum 70 % der Weiterbildungsteilnehmer

menden Qualifizierte mit Ausbildung, so sind es nur 58 % der Belegschaft. Diese höheren Anteile der qualifizierten Weiterbildungsteilnehmenden im Vergleich zu deren Anteilen in der Belegschaft zeigen sich schon seit Jahren.

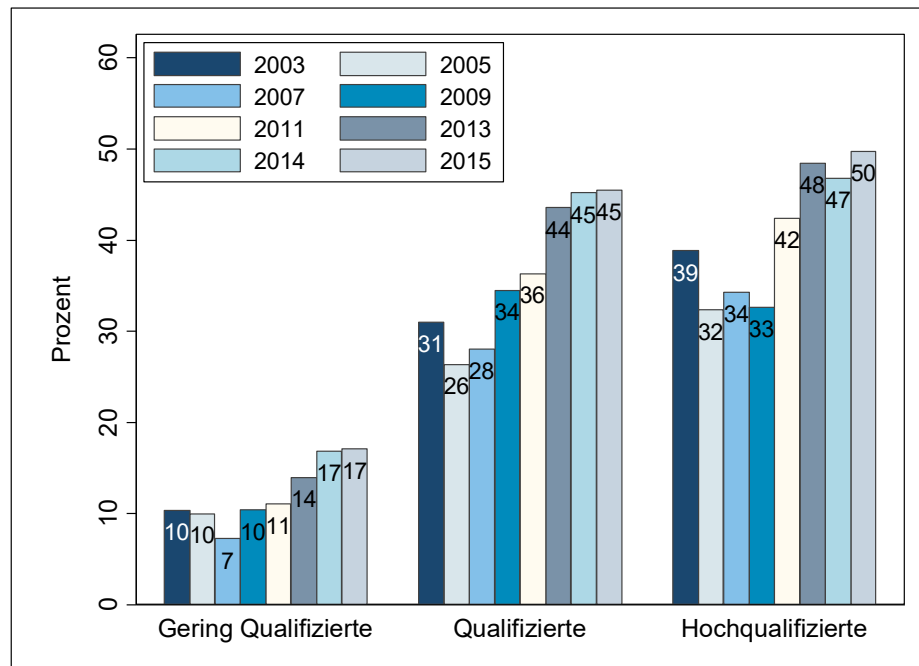
Abbildung 2.8: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden in baden-württembergischen Betrieben, in % aller Weiterbildungsteilnehmenden



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 bis 2015, IAW-Berechnungen.

Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten zeigen ein ähnliches Bild (siehe Abbildung 2.9). Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten zeigen beispielsweise den Anteil der Weitergebildeten an allen Geringqualifizierten bzw. Qualifizierten in der Belegschaft an. Zwar stieg der Anteil der Weitergebildeten unter den Geringqualifizierten von 10 % im Jahr 2003 auf 17 % im Jahr 2015 stetig an, dennoch hängt die Weiterbildungsquote weit hinter jener der Qualifizierten zurück. Es wurden 45 % aller Beschäftigter mit Berufsausbildung im Jahr 2015 weitergebildet und 50 % aller Hochschulabsolventen. Auch bei den Qualifizierten sind die Weiterbildungsquoten seit 2003 stark angestiegen: Waren es nur 31 % der Beschäftigten mit Berufsausbildung, die im Jahr 2003 weitergebildet wurden, so waren es im Jahr 2015 schon 45 %. Waren es nur 39 % der Hochschulabsolventen, die im Jahr 2003 weitergebildet wurden, waren es im Jahr 2015 schon 50 %. Die Zunahme der Weiterbildungsquoten gilt dementsprechend für alle Qualifikationsniveaus. Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben lassen sich in Abbildung A1 im Anhang ablesen. Auch hier sind ein kontinuierlicher Anstieg auf allen Qualifikationsstufen und eine vermehrte Qualifizierung Beschäftigter höherer Qualifikationsstufen zu verzeichnen.

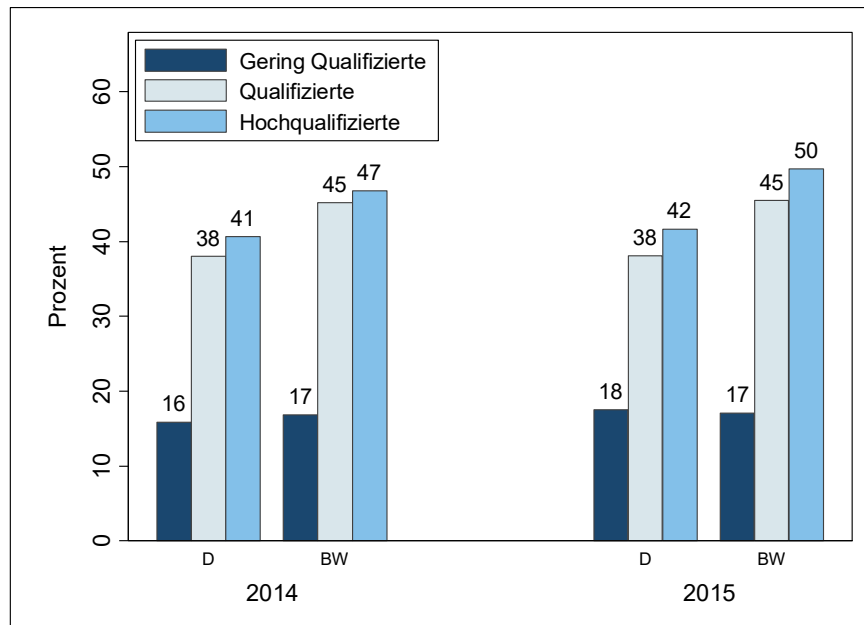
Abbildung 2.9: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im Zeitablauf, Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 bis 2015, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.10 gibt die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten für Baden-Württemberg und Deutschland für die Jahre 2014 und 2015 wieder. Es zeigt sich, dass in beiden Jahren qualifizierte Beschäftigte in Baden-Württemberg eher weitergebildet werden als in Deutschland. Waren es zum Beispiel in Deutschland im Jahr 2015 nur 42 % der Hochschulabsolventen, die weitergebildet wurden, so waren es in Baden-Württemberg 50 %. Waren es weiterhin nur 38 % der Beschäftigten mit Berufsausbildung, die in Deutschland weitergebildet wurden, so waren es in Baden-Württemberg 45 %. Dieser Unterschied in den Weiterbildungsquoten zeigt sich bei den Geringqualifizierten hingegen nicht. Baden-württembergische Betriebe engagieren sich zwar stärker in der Qualifizierung von Beschäftigten höherer Qualifikationsniveaus, nicht jedoch verstärkt auch für geringqualifizierte Beschäftigte.

Abbildung 2.10: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen und deutschen Betrieben für 2014 und 2015, Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2014 und 2015, IAW-Berechnungen.

Unterdurchschnittlich häufig wurden Geringqualifizierte besonders in Kleinbetrieben bis 99 Beschäftigte im Jahr 2015 weitergebildet (siehe Tabelle A2 im Anhang). In größeren Betrieben ist die Weiterbildung Geringqualifizierter weitaus häufiger. Hingegen werden Hochschulabsolventen in Kleinbetrieben bis 99 Beschäftigte anteilig überdurchschnittlich häufig weitergebildet. Die Weiterbildung von Beschäftigten mit Berufsausbildung ist bei allen Betriebsgrößenklassen anteilig nahezu gleich und bewegt sich zwischen 40 % und 50 %. Im Verarbeitenden Gewerbe werden mehr Geringqualifizierte anteilig und weniger Qualifizierte weitergebildet als in den Dienstleistungen. Überdurchschnittlich ist auch die Weiterbildung von Qualifizierten im Handwerk, hingegen ist dort die Weiterbildung von Geringqualifizierten unterdurchschnittlich. Die Zunahme der Weiterbildungsquoten zwischen den Jahren 2007 und 2015 betrifft alle Betriebsgrößenklassen und Branchen gleichermaßen.

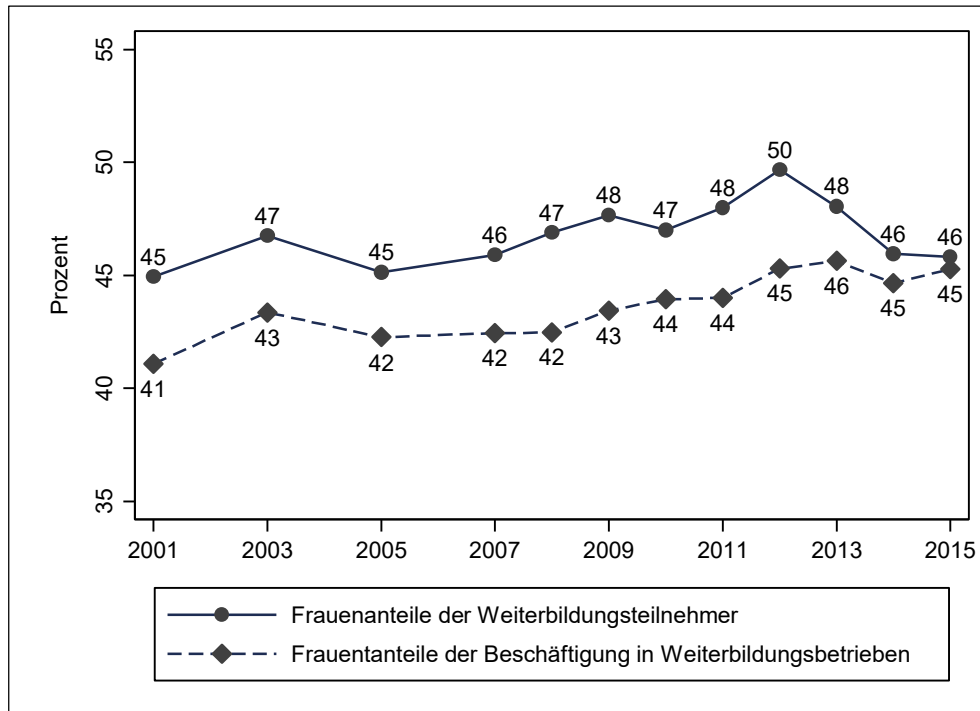
2.5 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

Neben der unterschiedlichen Weiterbildung von Beschäftigten je nach Qualifikation kann im IAB-Betriebspanel auch die geschlechterspezifische Weiterbildung betrachtet werden. Dabei steht der gleichberechtigte Zugang zur Weiterbildung von Frauen und Männern im Rahmen der Forderung nach Chancengleichheit im Fokus. In diesem Sinne soll die gleichberechtigte Nutzung durch beide Geschlechter mittels des IAB-Betriebspanels untersucht werden.

Laut Abbildung 2.11. waren im Jahr 2015 46 % der Weiterbildungsteilnehmenden weiblich. Dies ist zwar leicht mehr als deren Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben (45 %) und damit werden sie überdurchschnittlich häufig weitergebildet, aber dennoch hat sich die Weiterbildungsbe teiligung der Frauen seit 2012 deutlich verringert: Im Jahr 2012 waren noch 50 % der Weiterbildungs teilnehmenden weiblich, während es nur 45 % der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben waren.

Dennoch lag bisher im gesamten Beobachtungszeitraum der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen stets oberhalb des Frauenanteils in der Belegschaft.

Abbildung 2.11: Frauenanteile an allen weitergebildeten Personen und an allen Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils im 1. Halbjahr, in %

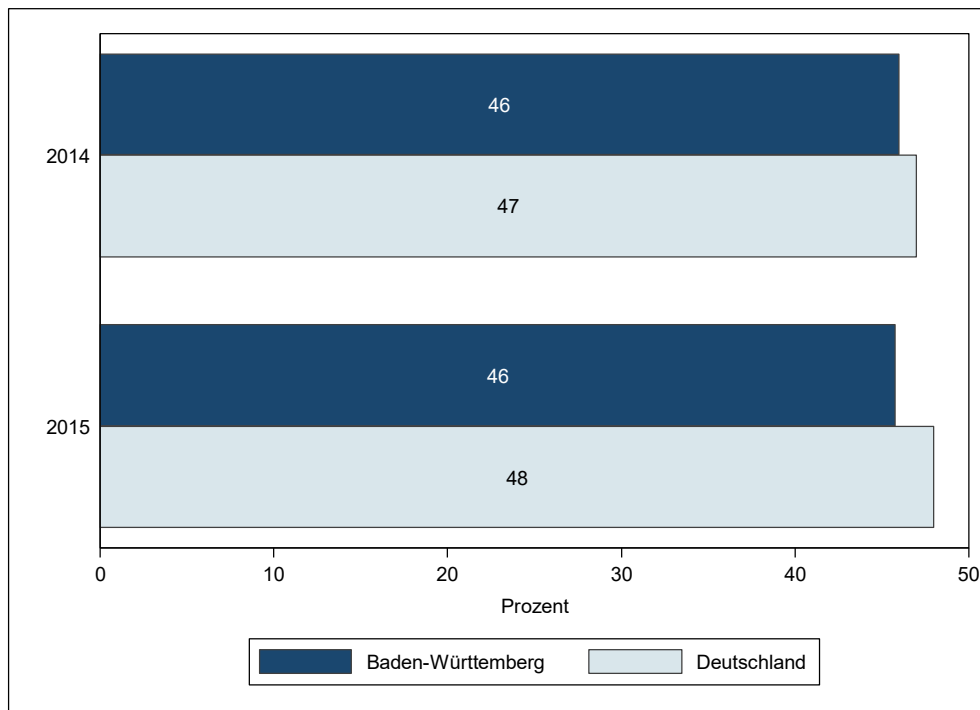


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2015, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

Abbildung 2.12 zeigt die Anteile der weiblichen Weiterbildungsteilnehmenden in Baden-Württemberg und in Deutschland für die Jahre 2014 und 2015. Dabei lässt sich erkennen, dass der Anteil der weiblichen Weiterbildungsteilnehmenden in Deutschland leicht oberhalb jenes Anteils in Baden-Württemberg liegt.

Abbildung 2.12: Frauenanteile an allen weitergebildeten Personen in baden-württembergischen und deutschen Betrieben, jeweils im 1. Halbjahr 2014 und 2015, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2015, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

Im Jahr 2015 war der Anteil der Frauen an den weitergebildeten Personen und deren Anteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in kleineren Betrieben bis 249 Beschäftigte überdurchschnittlich und in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigte unterdurchschnittlich (siehe Tabelle 2.5). Dabei lag nur in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden nicht oberhalb jenes Anteils an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben; in allen anderen Betriebsgrößenklassen schon. Großbetriebe bilden also Frauen unterdurchschnittlich weiter, obwohl diese über einen geringeren Frauenanteil verfügen. Dabei hat in Großbetrieben der Anteil der Frauen unter den Weiterbildungsteilnehmenden seit 2007 stark abgenommen, während in allen anderen Betriebsgrößenklassen dieser Anteil eher zugenommen hat.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben lag in den Dienstleistungen (56 %) im Jahr 2015 weitaus höher als im Verarbeitenden Gewerbe (28 %, siehe Tabelle 2.5). Dabei ist in den Dienstleistungen der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden höher als deren Anteil an den Beschäftigten, im Verarbeitenden Gewerbe verhält sich dies genau umgekehrt. Dementsprechend werden in den Dienstleistungen überdurchschnittlich viele Frauen weitergebildet und im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich. Das Handwerk hat einen leicht unterdurchschnittlichen Frauenanteil an der Belegschaft (42 %) und es werden dort anteilig leicht mehr Frauen weitergebildet als beschäftigt. Die Frauenanteile an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben haben dabei in den Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk zugenommen. Die Frauenanteile an den Weiterbildungsteilnehmenden waren insbesondere im Jahr 2011 in den drei Branchen hoch.

Tabelle 2.5: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2015, nach Betriebsgröße, in %

	Anteil der Frauen an weitergebildeten Personen, %			Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %		
	2015	2011	2007	2015	2011	2007
Baden-Württemberg	46	48	46	45	44	42
1-19 Beschäftigte	54	56	54	52	53	53
20-99 Beschäftigte	47	44	42	47	43	43
100-249 Beschäftigte	52	45*	43*	49	46	42
250-499 Beschäftigte	44*	39*	37*	42*	43*	40*
500 u. mehr Beschäftigte*	32*	44**	48*	38*	38	37*
Verarbeitendes Gewerbe	24	28	24	28	27	27
Schlüsselbranchen	17	21*	18*	22	24	21
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	38*	39*	34*	40*	36*	36*
Baugewerbe*	14*	13*	7*	17*	15*	13*
Handel, Reparatur von Kfz	48	48*	48*	47	47	49
Dienstleistungen	60	61	57	56	55	52
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	43	41*	32*	43	43*	38*
Gesundheits- u. Sozialwesen	79	86*	80*	75	78	77*
Sonstige DL	55	55	57*	51	49	47
Öffentlicher Dienst u.a. *	65*	61**	63*	66*	58*	56*
Handwerk	43	43	40	42	40	35

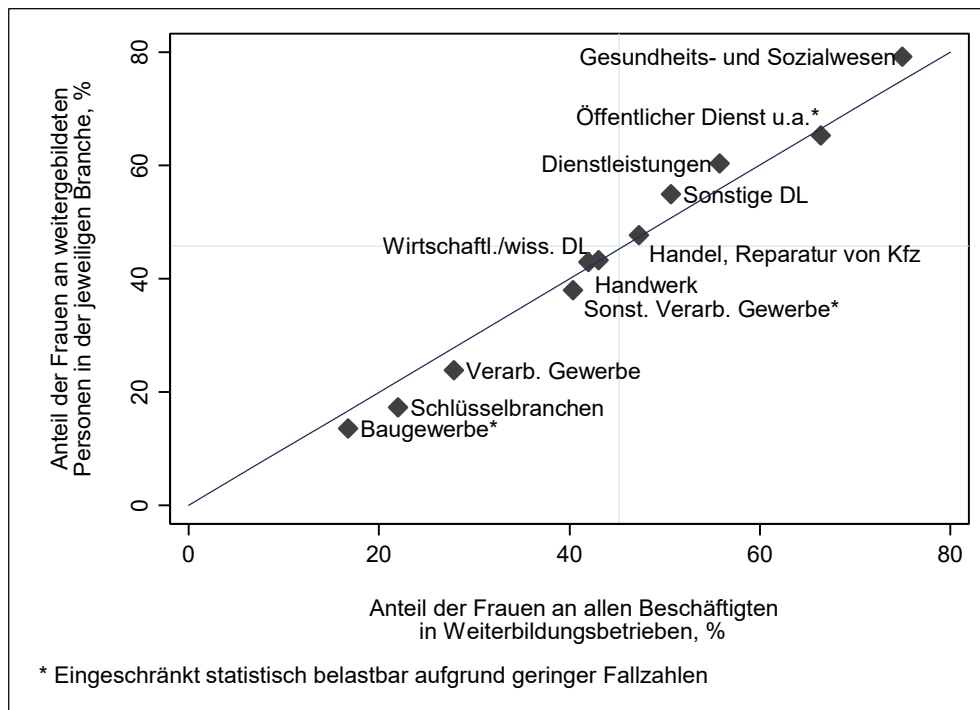
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

** Statistisch nicht belastbar aufgrund zu geringer Fallzahlen (N<30).

Neben Tabelle 2.5 veranschaulicht auch Abbildung 2.13 die Frauenanteile an den weitergebildeten Personen und an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben für das Jahr 2015 in verschiedenen Branchen und stellt diese gegenüber. Man kann erkennen, dass in den meisten frauendominierten Branchen (wie zum Beispiel das Gesundheits- und Sozialwesen, die Sonstigen Dienstleistungen, der Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen) mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen an der Belegschaft die Weiterbildung der Frauen überdurchschnittlich ist und gerade in den männerdominierten Branchen (wie zum Beispiel das Verarbeitende Gewerbe und die Baubranche) die Weiterbildung der Frauen unterdurchschnittlich. Im Handwerk sind zwar eher unterdurchschnittlich viele Frauen anteilig beschäftigt, dennoch ist hier die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen anteilig höher als deren Anteile an den Beschäftigten.

Abbildung 2.13: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2015, nach Branchen, in %

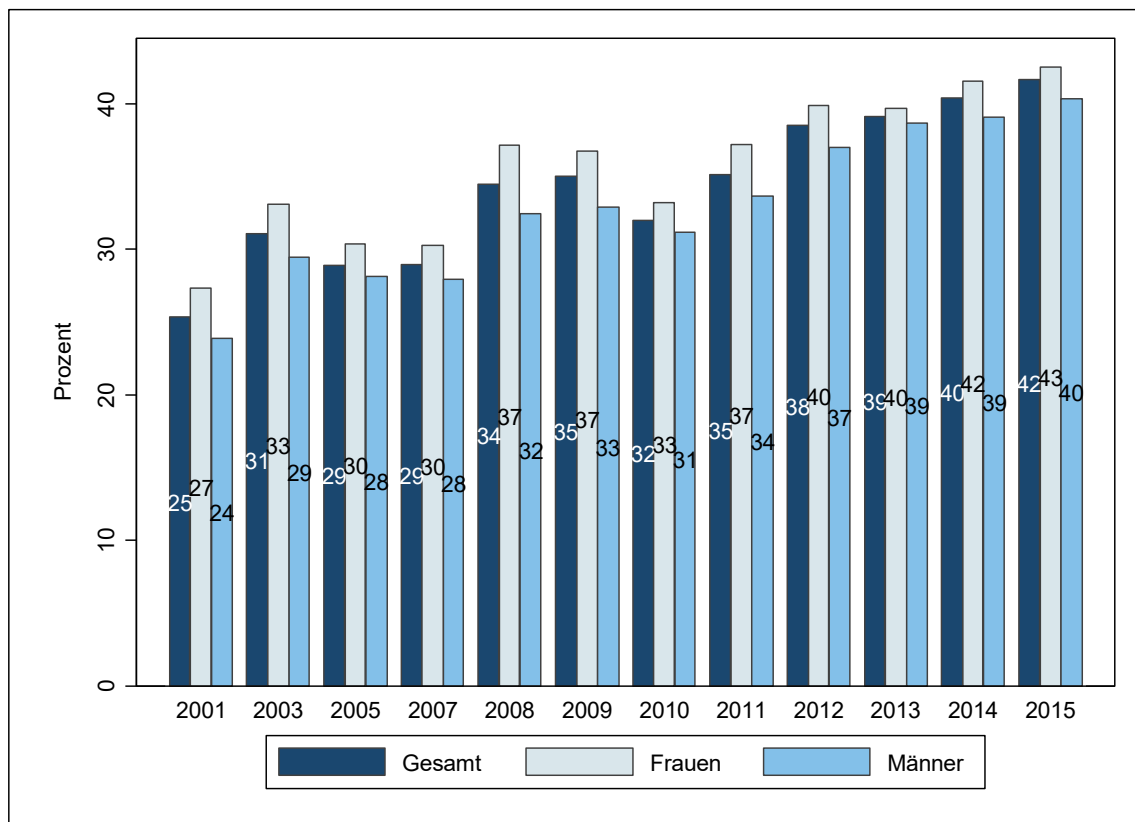


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2015 gefördert haben.

Nachfolgend werden die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet. In Abbildung 2.14 wird zum einen der Anteil der weitergebildeten Personen an den Frauen in der Belegschaft wiedergegeben, zum anderen der Anteil der weitergebildeten Personen an den Männern für die Jahre 2001, 2003, 2005 und 2007-2015. Man kann erkennen, dass die Weiterbildungsquote für beide Geschlechter seit dem Jahr 2010 stetig steigt: Waren es im Jahr 2010 noch 33 % der Frauen, die weitergebildet wurden, so sind es im Jahr 2015 schon 43 %. Waren es im Jahr 2010 noch 31 % der Männer, die weitergebildet wurden, so sind es im Jahr 2015 schon 40 %. Dabei lag die Weiterbildungsquote der Frauen im Jahr 2015 leicht oberhalb jener der Männer. Dies ist im gesamten Beobachtungszeitraum der Fall. Frauen haben dementsprechend einen leicht besseren Zugang zur Weiterbildung erhalten als ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 2.14: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht im Zeitablauf, jeweils im 1. Halbjahr, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2015, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

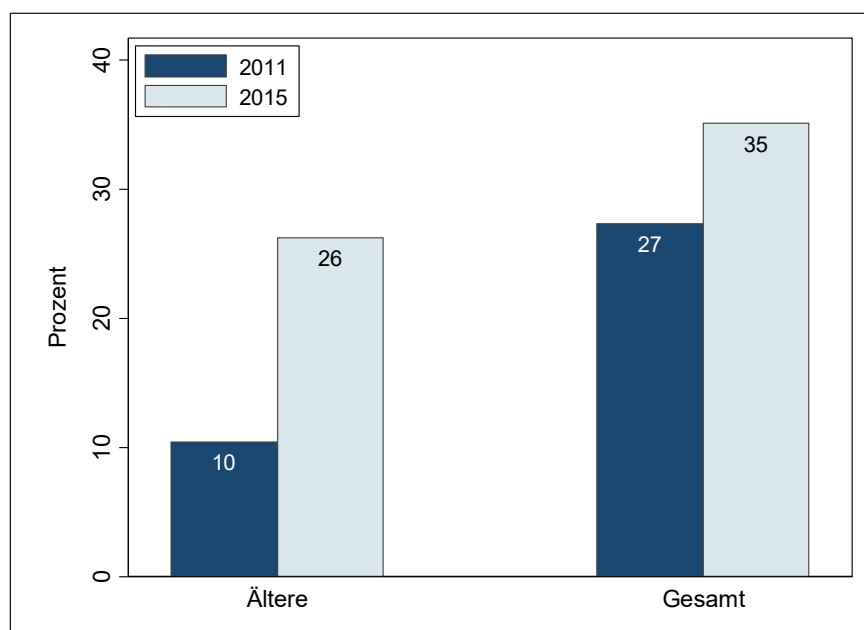
Die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten werden in Tabelle A3 im Anhang nach Betriebsgröße und Branche für die Jahre 2007, 2011 und 2015 dargestellt. Dabei sind die Weiterbildungsquoten für das Jahr 2015 bei den Frauen in fast allen Betriebsgrößeklassen höher als jene der Männer. Nur in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten verhält es sich genau umgekehrt. Hier werden Frauen wie bereits erwähnt unterdurchschnittlich weitergebildet. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist die Weiterbildungsquote der Frauen niedriger als jene der Männer. In den Dienstleistungen verhält es sich genau umgekehrt. Dieser Trend der höheren Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in den Dienstleistungen als im Verarbeitenden Gewerbe gibt es auch in den Vorjahren 2011 und 2007. Auch im Handwerk ist wie in den Dienstleistungen in allen betrachteten Jahren die Weiterbildungsquote der Frauen höher als jene der Männer.

2.6 Ältere und betriebliche Weiterbildung

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie es um die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter bestellt ist. Um ein lebenslanges Lernen zu gewährleisten, müssen Betriebe sich auch um ihre älteren Mitarbeiter und deren berufsbegleitende Qualifizierung bemühen. In den Jahren 2008, 2011 und 2015 wurde im IAB-Betriebspanel nach der Anzahl der weitergebildeten Beschäftig-

ten ab 50 Jahren im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres gefragt. Wie Abbildung 2.15 zeigt, sind die Weiterbildungsquoten älterer Beschäftigter ab 50 Jahren im Jahr 2011 als auch im Jahr 2015 jeweils deutlich niedriger als jene der Gesamtbeschäftigung. Dies mag daran liegen, dass die Investition in die Weiterbildung älterer Beschäftigter aufgrund der absehbar kürzeren Beschäftigungsperspektive Älterer als weniger lohnend angesehen wird. Aber es könnte auch eine mangelnde Lern- und Leistungsfähigkeit seitens älterer Beschäftigter vorliegen oder vermutet werden. Dennoch deutet Abbildung 2.15 diesbezüglich eine gewisse Veränderung in den Betrieben an. Waren es im Jahr 2011 nur 10 % der älteren Beschäftigten ab 50 Jahren, die weitergebildet wurden, so waren es im Jahr 2015 schon 26 %.

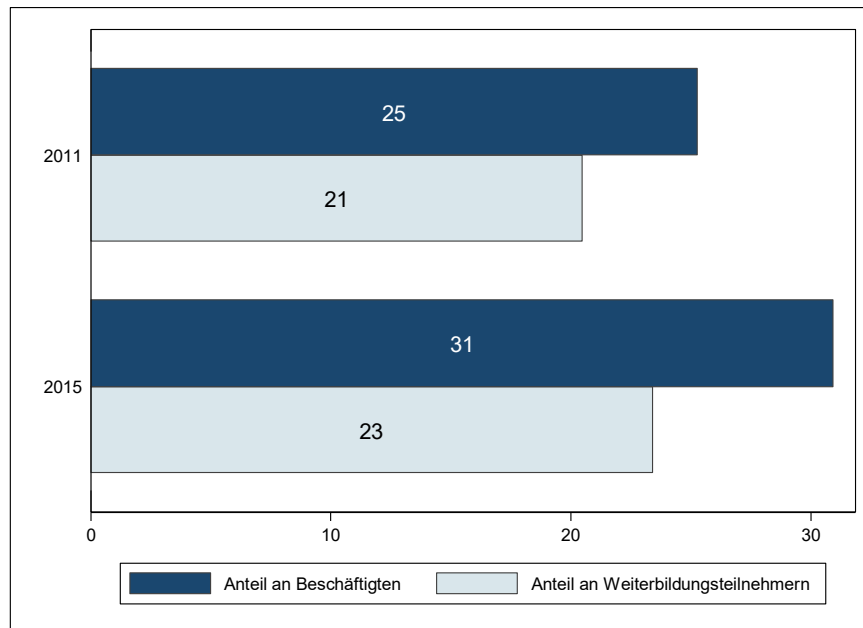
Abbildung 2.15: Anteil der Weitergebildeten an allen (älteren) Beschäftigten in den Jahren 2011 und 2015 in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

Wenn man den Anteil älterer Beschäftigter an den Weiterbildungsteilnehmenden mit dem Anteil der Älteren in der Belegschaft vergleicht, ist zu erkennen, ob die Weiterbildungsbeteiligung Älterer über- oder unterdurchschnittlich ist. Wie Abbildung 2.16 zeigt, sind die Anteile der Älteren an den Weiterbildungsteilnehmenden in den Jahren 2011 und 2015 deutlich niedriger als ihre Anteile an der Belegschaft. Zudem kann man feststellen, dass sowohl der Anteil der Älteren an der Belegschaft als auch an den Weiterbildungsteilnehmenden steigt. Waren es 2011 noch 21 % Ältere unter allen Weiterbildungsteilnehmenden, so waren es im Jahr 2015 schon 23 % (nachrichtlich: im Jahr 2008 waren es nur 17 %). Jedoch stieg der Anteil der Älteren in der Belegschaft mit sechs Prozentpunkten zwischen 2011 und 2015 deutlicher an als jener an den Weiterbildungsteilnehmenden mit nur zwei Prozentpunkten. Dabei sei hier auf Klempt und Klee (IAW-Kurzbericht 1/2016) verwiesen, wo die vorliegenden Angaben auch differenziert nach Betriebsgröße und Branche dargestellt sind.

Abbildung 2.16: Anteil der Älteren ab 50 Jahren an den Beschäftigten und an Weiterbildungsteilnehmenden in den Jahren 2011 und 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015, IAW-Berechnungen.

2.7 Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Weiterbildung von Beschäftigten mit dem Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU). Zielgruppe dieses Programms sind ungelernte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Dabei können Weiterbildungsteilnehmenden die Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet werden. Eine volle Übernahme der Lehrgangskosten erfolgt unabhängig von der Betriebsgröße, falls die Weiterbildung einem Beschäftigten ohne Abschluss einen Berufsabschluss vermittelt.

Das IAB-Betriebspanel enthält Angaben, welche Betriebe Förderung durch das Programm erhalten haben. Dabei zeigt Tabelle 2.6, dass in Baden-Württemberg nur 0,6 % der Betriebe Förderung über diese Programm erhalten haben. In Deutschland bewegen sich die Zahlen auf einem ähnlich niedrigen Niveau (1,0 % (gerundet)). Dabei steigt der Anteil der Betriebe mit Förderung mit der Betriebsgröße an. Sind es nur 0,4 % der Klein und Kleinstbetriebe, die diese Förderung nutzten, so sind es schon 5 % der Großbetriebe. Somit sieht es nicht danach aus als würde dieses Programm tatsächlich primär von kleinen und mittelständischen Betrieben genutzt werden. Überdurchschnittlich häufige Anwendung findet das Programm in den Dienstleistungen (0,6 %) und im Handwerk (0,9 %). Hingegen ist es im Verarbeitenden Gewerbe weniger häufig anzutreffen (0,2 %). Das IAB-Betriebspanel befragte Betriebe, die angaben, das Programm genutzt zu haben, auch danach, ob diese Weiterbildung auch ohne Fördermöglichkeit erfolgt wäre und von wem die Initiative zur Förderung kam. Aufgrund geringer Fallzahlen können diese Auswertungen allerdings für Baden-Württemberg nicht erfolgen. Jedoch können die Daten für Deutschland hier herangezogen werden. In Deutschland gaben 38 % dieser Betriebe an, dass die Weiterbildung auch ohne die Fördermöglichkeit erfolgt wäre. Wei-

terhin kam in Deutschland in 65 % der Fälle die Initiative zu dieser geförderten Weiterbildung von betrieblicher Seite, in 35 % der Fälle kam die Initiative von Seiten der Beschäftigten.

Tabelle 2.6: Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten durch das Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2014, Anteile der Betriebe in %

	Während der Arbeitszeit
Deutschland (gerundet)	1
Baden-Württemberg	0,6
1-19 Beschäftigte	0,4
20-99 Beschäftigte	1
100-249 Beschäftigte	2,9
250-499 Beschäftigte	3,5*
500 u. mehr Beschäftigte	5*
Verarbeitendes Gewerbe	0,2
Schlüsselbranchen	0,2
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0,3
Baugewerbe	1,7*
Handel, Reparatur von Kfz	0,4
Dienstleistungen	0,6
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0,1
Gesundheits- u. Sozialwesen	0,6
Sonstige DL	0,9
Öffentlicher Dienst u.a	0,2*
Handwerk	0,9

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

3 Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsförderung von Beschäftigten nach Qualifikation

Die deskriptiven Auswertungen in Kapitel 2 haben ergeben, dass die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten stark von deren Qualifikationsniveau abhängt. Dabei zeigte sich, dass insbesondere die Weiterbildungsquoten für Geringqualifizierte deutlich hinter jenen der Qualifizierten (Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit Berufsausbildung) zurückbleiben. Die nachfolgenden multivariaten Analysen sollen Aufschluss darüber geben, in welchen Betrieben mit (a) welcher Personalstruktur, (b) welchen industriellen Beziehungen und (c) welchen sonstigen betrieblichen Charakteristika die Weiterbildungsbeteiligung bestimmter qualifikationsspezifischer Gruppen in Baden-Württemberg besonders stark ausgeprägt ist. Die Ergebnisse sollen auch zeigen, welche betrieblichen Determinanten besonders die Weiterbildung von Geringqualifizierten unterstützen oder hemmen. Zum Vergleich wird dabei auch auf den Einfluss dieser betrieblichen Charakteristika auf die Weiterbildungsbeteiligung von Qualifizierten eingegangen. Die betrieblichen Determinanten die auf die qualifikations-spezifische Weiterbildungsbeteiligung Einfluss haben können, sind unter anderem die Innovations-,

Ausbildungs- und Exporttätigkeit des Betriebes sowie die Eigenständigkeit und die Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße. Zudem können auch die Qualifikationsstruktur und die Frauenquote im Betrieb das Ausmaß der qualifikationsspezifischen Weiterbildungsaktivität beeinflussen. Dabei soll aufgezeigt werden, welche Faktoren unterstützend oder hemmend auf die qualifikationsspezifische Weiterbildungsaktivität sich auswirken.

Die angesprochenen Faktoren werden mit Hilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen aufgegriffen. Es gibt fünf Modellvarianten mit fünf unterschiedlichen Ergebnisvariablen. Dazu zählen (a) fördert der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen; (b) die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten; (c) – (e) die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten.

3.1 Modellspezifikation und methodische Anmerkungen

In der ersten Modellvariante (Probit-Modell), die die Existenz der Weiterbildungsförderung im Betrieb betrachtet, nimmt die abhängige Variable den Wert Eins an, falls der Betrieb Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert. Tut er dies nicht, nimmt sie den Wert Null an. Dementsprechend wird geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die Tatsache begünstigen, dass Betriebe überhaupt Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Halbjahr gefördert haben. Die nachfolgenden Modellvarianten (Tobit-Modell) nutzen zudem die Information, welchen Anteil die Weiterbildungsteilnehmenden an der Gesamtbeschäftigung und an qualifikationsspezifischen Personengruppen (qualifikationsspezifische Weiterbildungsquote) stellen. Dabei wird zunächst die Weiterbildungsquote der Gesamtbeschäftigung betrachtet, danach jene der Geringqualifizierten, der Beschäftigten mit Berufsausbildung und jene der Hochschulabsolventen. Demnach wird geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten erhöhen oder verringern.

Die erklärenden Variablen, die in das Modell als Einflussfaktoren auf die Zielvariable eingehen, sind für alle Modellspezifikationen gleich. Die Einflussgrößen werden systematisch in Tabelle 3.1 dargestellt. Kontrollvariablen, die in die Modellspezifikation miteinfließen, sind beispielsweise die Existenz eines Betriebsrates oder die Tarifgebundenheit des Betriebes. Weitere betriebliche Faktoren sind der Frauenanteil im Betrieb, der Anteil der Geringqualifizierten an der Gesamtbelegschaft und an den offenen Stellen. Weitere Variablen wie Innovations- Export- und Ausbildungstätigkeit des Betriebes sowie dessen Eigenständigkeit und das Gründungsjahr, die auf die Weiterbildungsaktivität Einfluss nehmen können, fließen ebenfalls in die multivariaten Analysen mit ein.

Tabelle 3.1: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Förderung betrieblicher Weiterbildung zwischen 2007 bis 2014 anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Einflussgröße	Operationalisierung
Industrielle Beziehungen	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Existenz eines Betriebsrates	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Branchen- und Zeiteinflüsse	
Frauenanteil im Betrieb	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Geringqualifiziertenanteil	Anteil von Geringqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Anteil der Offenen Stellen für Geringqualifizierte	Anteil der Gesuchten Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten an allen gesuchten Arbeitskräften im ersten Halbjahr
Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck	1: Hoher bis mittlerer Wettbewerbsdruck 0: Kein bis geringer Wettbewerbsdruck
Innovationstätigkeit	1: Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr 0: Keine Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr
Exportierender Betrieb	1: Ein Teil des Geschäftsvolumens entfällt aufs Ausland 0: Gesamtes Geschäftsvolumen im Inland
Eigenständiges Unternehmen	1: Unabhängiger eigenständiger Betrieb 0: Mehrbetriebsunternehmen
Ausbildender Betrieb	1: Ausbildender Betrieb 0: Betrieb, der nicht ausbildet
Techn. Anlagen neu	Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben auf neuestem oder neuem Stand
Betriebsalter nach 90	Der Betrieb wurde nach 1990 gegründet
Log. Beschäftigtenzahl	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres
100 und mehr Beschäftigte	Gesamtbeschäftigung im 1. Halbjahr eines Jahres liegt oberhalb von 99 Beschäftigten
Branchenzugehörigkeit	Referenzkategorie: Fort- und Landwirtschaft - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen - Gesundheits- und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Öffentlicher Dienst u.a.
Jahresdummies	Referenzkategorie: je nach Treatment-Variable unterschiedlich - Wellen 2008-2014

Quelle: IAW-Darstellung.

Die Modellvarianten werden für die gesamte Stichprobe geschätzt. Die detaillierten Schätzergebnisse befinden sich in Tabelle A4 im Anhang; eine vereinfachte Darstellung der Ergebnisse wird in Tabelle 3.2 gegeben.

3.2 Ergebnisse der Panelschätzung

In Tabelle 3.2 werden die Ergebnisse überblicksartig zusammengefasst. Dabei wird mit „+“ oder „-“ die Richtung des Zusammenhangs (auf mindestens 10 %-Niveau) statistisch signifikanter Variablen angegeben und mit „0“ von Variablen ohne einen statistisch gesicherten Einfluss. Der Anhang (Tabelle A4) enthält die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten Koeffizienten und der Werte für die statistische Signifikanz.

Die industriellen Beziehungen (Existenz eines Betriebsrates und Tarifgebundenheit) stehen in den Modellspezifikationen in keinem statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität (Weiterbildungsbetrieb, qualifikationsspezifische Weiterbildungsquote) der Betriebe. Demnach beeinflussen industrielle Beziehungen die Qualifizierung von Mitarbeitern nicht in signifikanter Weise.

Der Frauenanteil im Betrieb steht im positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit Berufsausbildung. Der Anteil der Geringqualifizierten im Betrieb hat insgesamt eine negative Auswirkung darauf, ob ein Betrieb Weiterbildung fördert, und auf die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten. Da liegt wohl daran, dass Geringqualifizierte seltener weitergebildet werden und dass daher Betriebe mit vielen Geringqualifizierten sich weniger an Weiterbildung beteiligen. Betrachtet man die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten zeigt sich ein anderes Bild. Ein hoher Anteil an Geringqualifizierten im Betrieb hat eine positive Wirkung auf deren Weiterbildungsquote. Wenn viele Geringqualifizierte im Betrieb sind, erhöht das deren Chance auf Weiterbildung. Die Weiterbildungsquote für Hochschulabsolventen nimmt hingegen bei Betrieben mit einem hohen Anteil von Geringqualifizierten ab. Der Fokus in Sachen Weiterbildung in solchen Betrieben mit vielen Geringqualifizierten liegt demnach auf den Geringqualifizierten. Der Anteil der offenen Stellen für Geringqualifizierte hat kaum Auswirkungen auf die Weiterbildungsquoten – außer dass sich die Weiterbildungsquote für Geringqualifizierte bei vielen offenen Stellen für Geringqualifizierte im Betrieb erhöht. Demnach haben solche Betriebe mit vielen offenen Stellen für Geringqualifizierte sich auf die Bedürfnisse dieser Beschäftigtengruppe spezialisiert und bieten insbesondere für diese Weiterbildungsangebote an.

Der Wettbewerbsdruck hat keinerlei Auswirkungen auf die meisten der Weiterbildungsquoten. Nur die Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit Berufsausbildung verringert sich bei hohem Wettbewerbsdruck. Dementsprechend ist besonders die Weiterbildung von Beschäftigten mit Berufsausbildung gefährdet, wenn ein Betrieb unter hohem Wettbewerbsdruck steht. Hoher Wettbewerbsdruck hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf die Weiterbildung von Geringqualifizierten und von Hochschulabsolventen.

Wenn ein Betrieb ausbildet, dann führt dies zu einer Erhöhung aller aggregierter Weiterbildungsmaße. Ausbildende Betriebe sind zum einen eher weiterbildende Betriebe, aber auch ihre Weiterbildungsquoten sind erhöht – für alle Qualifikationsstufen. Ausbildungsbetriebe erkennen anscheinend ihre Verantwortung, die sie haben, für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Dabei setzen sie sich ein für die vermehrte Weiterbildung ihrer Mitarbeiter – unabhängig von deren Qualifikationsniveaus.

Tabelle 3.2: Vereinfachte Darstellung der Ergebnisse der multivariaten Analysen der Förderung von betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikation zwischen 2007 und 2014

Abhängige Variable	Weiterbil- dungsbe- trieb	Weiterbil- dungsquote	Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten		
			2007-2015		
		Alle Be- schäftigte	Einfach	Qualifiziert	Hoch
Industrielle Beziehungen					
Tarifgebundenheit	0	0	0	0	0
Betriebsrat	0	0	0	0	0
Betriebsspezifische Kontrollvariablen					
Frauenanteil im Betrieb	0	0	0	+	0
Geringqualifiziertenanteil	-	-	+	0	-
Anteil an offenen Stellen	0	0	+	0	0
Wettbewerbsdruck	0	0	0	-	0
Ausbildender Betrieb	+	+	+	+	+
Eigenständiger Betrieb	-	-	0	0	-
Innovationstätigkeit	+	+	0	+	+
Exportierender Betrieb	0	0	0	0	0
Techn. Anlagen neu	+	+	0	+	0
Betriebsalter nach 90	-	0	0	0	0
Log. Beschäftigtenzahl	+	0	+	-	0
Mehr als 100 Beschäftigte	0	0	0	0	0
Branchen- und Zeiteinflüsse					
Branchendummies	✓	✓	✓	✓	✓
Jahresdummies	✓	✓	✓	✓	✓

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007-2014, IAW-Berechnungen.

Ein eigenständiger Betrieb ist ein Unternehmen mit nur einem Betrieb. Im Gegensatz dazu können Betriebe auch zu einem Mehrbetriebsunternehmen gehören. Weiterbildung ist vermutlich in Mehrbetriebsunternehmen einfacher zu gestalten, da sie auf vergleichsweise größere Kapazitäten im Bereich der Weiterbildung zurückgreifen und Ressourcen bündeln können. Dementsprechend ist die Weiterbildung nach den multivariaten Analysen zufolge auch in eigenständigen Betrieben seltener anzutreffen als in Mehrbetriebsunternehmen. Es handelt sich seltener um einen Weiterbildungsbetrieb, wenn dieser eigenständig ist. Auch die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten ist reduziert. Wenn man die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet, zeichnet sich ab, dass insbesondere Hochschulabsolventen betroffen sind: Hier nimmt die Weiterbildungsaktivität ab. Die Weiterbildungsquoten anderer Qualifikationsniveaus sind weniger betroffen.

Innovationstätigkeit und neue technische Anlagen sind zwei Faktoren, die ein hohes Qualifikationsniveau der Mitarbeiter auf aktuellstem Stand der Kenntnisse voraussetzt. Es verwundert daher nicht, dass diese beiden betrieblichen Charakteristika mit einer erhöhten Weiterbildungsaktivität der Betriebe einhergehen: Es handelt sich häufiger um einen Weiterbildungsbetrieb und auch die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten ist erhöht. Betrachtet man die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten, so erkennt man, dass die erhöhte Weiterbildungsaktivität innovierender Betriebe nicht für alle Beschäftigtengruppen gilt. Geringqualifizierte stehen außen vor und werden nicht häufiger weitergebildet. Anscheinend setzen innovierende Betriebe auf die weitergehende Qualifizierung von schon Qualifizierten, um dadurch an die Grenzen des Knowhows vorzustoßen. Neue technische Anlagen verlangen vor allem ein großes Knowhow von denjenigen, die sie bedienen. Deswegen werden vermutlich insbesondere Beschäftigte mit Berufsausbildung in solchen Betrieben mit neuen technischen Anlagen vermehrt weitergebildet.

Die Exporttätigkeit der Betriebe hat keinerlei Einfluss auf deren Weiterbildungsaktivität. Betriebe, die nach dem Jahr 1990 gegründet wurden, sind hingegen seltener Weiterbildungsbetriebe. Es scheint, dass ältere Betriebe sich häufiger für Weiterbildung engagieren, vermutlich, weil sie als etablierte Unternehmen auch über mehr Ressourcen für Weiterbildung verfügen.

Schließlich ist auch die Variable Betriebsgröße bei der Betrachtung des Einflusses auf die Weiterbildungsaktivität von Interesse. Die (logarithmierte) Beschäftigtenzahl steht in einem positiven Zusammenhang mit der Existenz von Weiterbildung im Betrieb. Dies erscheint plausibel: Je größer ein Betrieb, desto wahrscheinlicher ist es, dass mindestens eine Person im Betrieb weitergebildet wurde. Die Betriebsgröße steht dabei in keinem gesicherten Zusammenhang mit der Weiterbildungsquote aller Beschäftigten, aber in einem positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten und in einem negativen Zusammenhang mit der Weiterbildungsquote der Beschäftigten mit Berufsausbildung.

4 Zusammenfassung

Ziel der Studie war es, die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Baden-Württemberg anhand der Daten des IAB-Betriebspanels zu beleuchten und dabei die zeitliche Dimension des Panels zu nutzen, um die in den letzten Jahren stattgefundenen Veränderungen der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten belastbar abzubilden. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe nahm im Jahr 2015 in Baden-Württemberg nochmals ab. Trotzdem liegt er nun seit vier Jahren immer noch deutlich oberhalb jenes Anteils in Deutschland. Der Anteil der Betriebe, die Fort und Weiterbildung förderten, erreichte in Baden-Württemberg im Jahr 2012 mit 61 % seinen Höchstwert und in Deutschland im Jahr 2014 mit 54 %. Im Jahr 2015 lagen die Anteile bei 57 % in Baden-Württemberg und 53 % in Deutschland.

Weiterbildungsquote wie Weiterbildungsintensität erreichten im Jahr 2015 in Baden-Württemberg ihren Höchstwert innerhalb des Beobachtungszeitraumes. Zudem lag die Weiterbildungsquote im Jahr 2015 in Baden-Württemberg rund zwei Prozentpunkte höher als in Deutschland. Während der Anteil der Weiterbildungsbetriebe seit 2012 in Baden-Württemberg stetig fällt, steigt die Weiterbil-

ungsquote und Weiterbildungsintensität seither stetig an. Dies bedeutet, dass der abnehmende Anteil der Weiterbildungsbetriebe sich stärker in Sachen Weiterbildung engagiert.

Größere Betriebe sind häufiger Weiterbildungsbetriebe. Die Weiterbildungsquote ist nahezu in allen Betriebsgrößenklassen gleich. Das Verarbeitende Gewerbe hat den Dienstleistungsbereich in Punkto Weiterbildungsaktivität überholt. Der Anteil der Betriebe, die 2015 Weiterbildung förderten, nimmt mit der Betriebsgröße zu. In den Dienstleistungen war der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit 59 % im Jahr 2015 etwas niedriger als im Verarbeitenden Gewerbe mit 61 %. In 2007 war der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung förderten, im Verarbeitenden Gewerbe noch deutlich geringer als in den Dienstleistungen. 2015 lagen die Weiterbildungsquoten im Verarbeitenden Gewerbe und in den Dienstleistungen mit 36 % gleichauf. Dabei hat die Weiterbildungsquote besonders im Verarbeitenden Gewerbe seit 2007 deutlich zugenommen, in den Dienstleistungen war der Anstieg geringer.

Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare wurden im Jahr 2015 wie schon in den Vorjahren am stärksten angewendet. Danach folgten Interne Kurse u.a., Weiterbildung am Arbeitsplatz, Teilnahme an Vorträgen u.a. und Selbstgesteuertes Lernen. Gut acht von zehn Betrieben nutzten Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare. Interne Kurse u.a. (65,1 %), Weiterbildung am Arbeitsplatz (54 %), Teilnahme an Vorträgen u.a. (48,7 %), und Selbstgesteuertes Lernen (19,6 %) wurden hingegen deutlich weniger häufig angewendet.

Sämtliche Weiterbildungsformen nehmen mit wachsender Betriebsgröße an Bedeutung zu und ihre Verwendung unterscheidet sich in verschiedenen Branchen zum Teil stark. Kleinere Betriebe greifen sehr viel seltener auf Interne Kurse u.a. als auf Externe Kurse u.a. zurück. Externe Kurse u.a. kamen im Jahr 2015 häufiger im Dienstleistungsbereich zum Einsatz als im Verarbeitenden Gewerbe, während es sich bei den internen Kursen genau umgekehrt verhält.

Die Mehrheit der Betriebe beteiligte sich im Jahr 2015 an den direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung. Ein Anteil von 54 % der Betriebe übernahm direkte wie indirekte Kosten. Ein Anteil von 17 % übernahm nur die indirekten Kosten und ein Anteil von 15 % übernahm die direkten Kosten komplett und die indirekten Kosten zum Teil.

Fast drei Viertel der Betriebe (74 %) führten im Jahr 2015 die Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit durch. Gut sieben von zehn Betrieben (72 %) trugen im Jahr 2015 die direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen. In Klein- und Kleinstbetrieben und in den Dienstleistungen wurden die indirekten Kosten der Weiterbildung unterdurchschnittlich häufig komplett übernommen. Hingegen war die Übernahme der indirekten Kosten in größeren Betrieben und im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich. In Großbetrieben und im Verarbeitenden Gewerbe wurden die direkten Kosten der Weiterbildung unterdurchschnittlich häufig komplett übernommen. Hingegen war die Übernahme der direkten Kosten in Betrieben mit 1 bis 499 Beschäftigten und in den Dienstleistungen höher.

In Baden-Württemberg wurden in 2015 die indirekten Kosten häufiger übernommen als in Deutschland, die direkten Kosten hingegen seltener. Die Übernahme der indirekten Kosten stieg gegenüber dem Vorjahr von 69 % auf 74 % der Betriebe im Jahr 2015 an, während die Übernahme der direkten Kosten gegenüber dem Vorjahr von 82 % auf 72 % der Betriebe abnahm.

Geringqualifiziert nehmen deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Qualifizierte mit Berufsausbildung und als Hochschulabsolventen. So waren es im Jahr 2015 nur 13 % der weiterbildungsteilnehmenden Beschäftigten, die einfachen Tätigkeiten nachgingen. Dies ist erheblich weniger als ihr Anteil an der Belegschaft (2015: 28 %). Auch die Weiterbildungsquote für Geringqualifizierte (17 %) fiel gegenüber jener für Qualifizierte mit Berufsausbildung (45 %) und jener von Hochschulabsolventen (50 %) deutlich zurück.

In Baden-Württemberg werden Qualifizierte eher weitergebildet als in Deutschland. Dies gilt für Geringqualifizierte nicht. In größeren Betrieben und im Verarbeitenden Gewerbe ist die Weiterbildung von Geringqualifizierten häufiger. Während in Deutschland im Jahr 2015 nur 42 % der Hochschulabsolventen und nur 38 % der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung weitergebildet wurden, waren es in Baden-Württemberg 50 % bzw. 45 %. Dieser Unterschied in den Weiterbildungsquoten zeigt sich bei den Geringqualifizierten nicht.

Frauen wurden im Jahr 2015 sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland überdurchschnittlich häufig weitergebildet. 46 % der Weiterbildungsteilnehmenden waren in Baden-Württemberg (Deutschland: 48 %) im Jahr 2015 weiblich, hingegen nur 45 % der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben. Die Weiterbildungsquote der Frauen in Baden-Württemberg lag mit 43 % im Jahr 2015 leicht oberhalb jener der Männer mit 40 %. In Großbetrieben und im Verarbeitenden Gewerbe wurden Frauen unterdurchschnittlich häufig weitergebildet. In kleineren Betrieben und im Dienstleistungsbereich ist eine überdurchschnittliche Weiterbildung der Frauen bemerkbar.

Die Weiterbildungsquote älterer Beschäftigter war in 2015 weiterhin deutlich niedriger als jene der Gesamtbeschäftigung, jedoch stieg sie seit 2011 deutlich an. Damit geht die Zunahme der Weiterbildungsquote zwischen 2011 und 2015 zum großen Teil auf die älteren Beschäftigten zurück. Waren es im Jahr 2011 nur 10 % der Beschäftigten ab 50 Jahren, die weitergebildet wurden, so waren es im Jahr 2015 schon 26 %. Die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten nahm von 26 % auf 35 % vergleichsweise weniger stark zu.

Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer ist gemessen am Anteil der Älteren an der Gesamtbeschäftigung weiterhin nur unterdurchschnittlich. Während der Anteil von Älteren an der Gesamtbeschäftigung von 25 % im Jahr 2011 auf 31 % im Jahr 2015 deutlich zunahm, stieg der Anteil von Älteren unter den Weiterbildungsteilnehmenden im gleichen Zeitraum nur um zwei Prozentpunkte von 21 % auf 23 % an.

Die Förderung der betrieblichen Weiterbildung durch das Programm WeGebAU haben in 2015 im Land nur weniger als ein Prozent (0,6 %) der Betriebe in Anspruch genommen. Auch in Deutschland ist der Anteil der durch das Programm geförderter Betriebe nur marginal (1 %). Dabei erhielten die Förderung eher größere Betriebe als kleinere Betriebe und auch im Handwerk und in den Dienstleistungen ist diese Förderung häufiger vertreten.

Betriebliche Charakteristika wie Innovations- und Ausbildungstätigkeit, Wettbewerbsdruck und Anteil der Geringqualifizierten stehen in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten. Dabei unterscheidet sich der Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsquoten für Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Berufsausbildung und Hochschulabsolventen. Der Anteil von Geringqualifizierten in der Belegschaft, der Anteil der offenen Stellen für Geringqualifizierte und die Ausbildungstätigkeit des Betriebes stehen in einem positiven

Zusammenhang mit der Weiterbildung Geringqualifizierter. Der Frauenanteil im Betrieb, die Ausbildungs- und Innovationstätigkeit sowie neue technische Anlagen im Betrieb stehen im positiven Zusammenhang mit der Weiterbildung von Beschäftigten mit Berufsausbildung. Ausbildungs- und Innovationstätigkeit stehen im positiven Zusammenhang mit der Weiterbildung von Hochschulabsolventen. Der Anteil von Geringqualifizierten und die Eigenständigkeit des Betriebes stehen im negativen Zusammenhang mit der Weiterbildung von Hochschulabsolventen.

Fazit

Während der Anteil der Weiterbildungsbetriebe seit 2012 in Baden-Württemberg stetig gesunken ist, stieg die Weiterbildungsquote und Weiterbildungsintensität stetig an. Dies bedeutet, dass der abnehmende Anteil der Weiterbildungsbetriebe sich immer mehr in Sachen Weiterbildung engagiert. Dabei wird häufiger auf außer- als auf innerbetriebliche Maßnahmen zurückgegriffen, da vermutlich die innerbetrieblichen Ressourcen (insbesondere von kleineren Betrieben) nicht für interne Weiterbildungsaktivitäten ausreichen. Weiterhin übernimmt ein Großteil der Betriebe die direkten wie die indirekten Kosten der Weiterbildung. Die Übernahme der indirekten Kosten stieg gegenüber dem Vorjahr an, während die Übernahme der direkten Kosten abnahm. Betriebe ermöglichten ihren Mitarbeitern dementsprechend häufiger die Weiterbildung während der Arbeitszeit, übernahmen aber Kursgelder und Fahrt- sowie Unterkunftskosten nicht mehr so häufig. Bereits seit Anfang des Beobachtungszeitraumes nehmen Geringqualifizierte deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Qualifizierte mit Berufsausbildung und Hochschulabsolventen. Auch wenn Geringqualifizierte sich deutlich häufiger weiterbilden als früher, bleibt die hohe Diskrepanz zwischen den Weiterbildungsquoten weiterhin bestehen. Während Frauen überdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung beteiligt sind, sind Ältere nur unterdurchschnittlich beteiligt. Allerdings stieg die Weiterbildung Älterer seit 2011 deutlich an.

5 Literaturverzeichnis

Bellmann, Lutz; Dummert, Sandra; Ebbinghaus, Margit; Krekel, Elisabeth und Leber, Ute (2015): Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. ZfW (2015) 38:287-301.

Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.

6 Anhang: Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Tabelle A1a: Art der betrieblichen Weiterbildung, die im Jahr 2015 von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, nach Branche, Anteile in %

	Externe Kurse u.a			Interne Kurse u.a			Weiterbildung am Arbeitsplatz			Teilnahme an Vorträgen u.a.		
	2015	2011	2007	2015	2011	2007	2015	2011	2007	2015	2011	2007
Deutschland	85	85	X	53	55	X	47	59	X	59	57	X
Baden-Württemberg	82	84	87	65	62	52	54	56	57	49	52	46
1-19 Beschäftigte	80	84	86	59	56	43	47	51	51	44	50	41
20-99 Beschäftigte	87	83	88	81	80	76	72	73	70	59	57	56
100-249 Beschäftigte	94	91	90	91	86	80	80	74	83	82	74	69
250-499 Beschäftigte	95*	94*	98*	92*	98*	93*	79*	92*	82*	76*	90*	83*
500 u. mehr Beschäftigte*	99*	97	100*	100*	95	99*	95*	94	88*	95*	90	91*
Verarbeitendes Gewerbe	77	78	95	74	64	53	68	76	61	46	54	64
Schlüsselbranchen	90	80	96	72	75	52	71	74	56	49	55	72
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	64*	77*	94*	77*	55*	53*	65*	78*	67*	43*	53*	56*
Baugewerbe*	77*	81*	84*	62*	55*	47*	56*	57*	63*	34*	63*	50*
Handel, Reparatur von Kfz	83	82	81	67	59	52	58	51	61	59	39	42
Dienstleistungen	84	86	90	64	65	50	49	55	54	47	56	44
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	86	86*	89*	54	62*	45*	42	63	50*	51	63*	51*
Gesundheits- u. Sozialwesen	86	89	92*	79	55	60*	54	45	58*	38	48	48*
Sonstige DL	80	84	89	63	73	48	53	56	55	48	56	35
Öffentlicher Dienst u.a. *	94*	96*	81*	53*	47*	56*	51*	32*	42*	73*	47*	47*
Handwerk	87	86	93	65	54	47	46	56	55	48	45	37

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

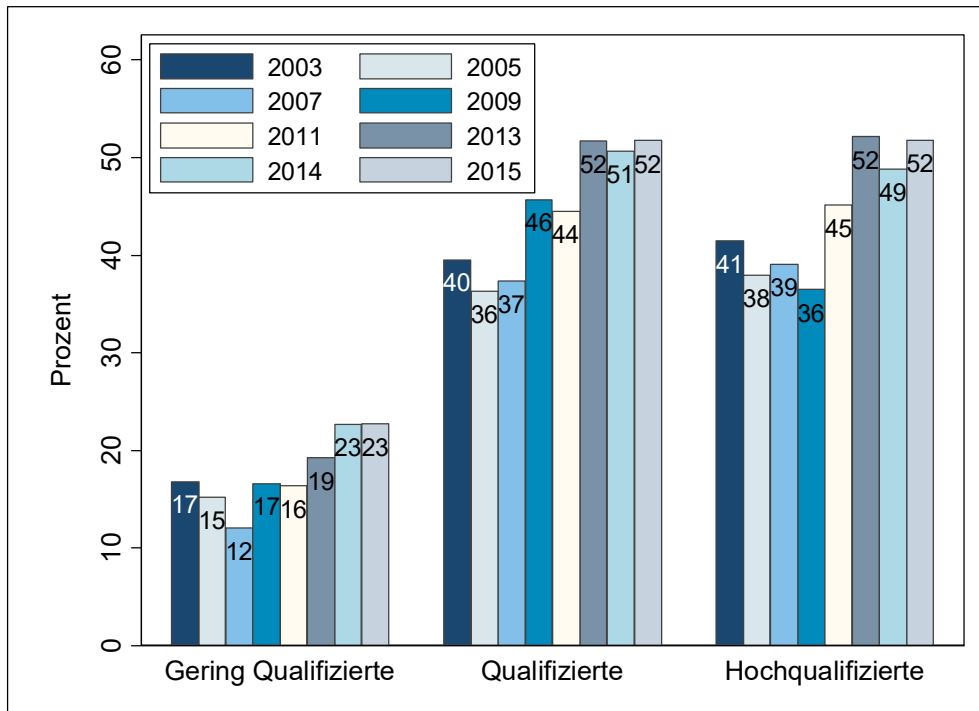
Tabelle A1b: Art der betrieblichen Weiterbildung, die im Jahr 2015 von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, nach Branche, Anteile in %

	Außerbetriebliche Maßnahmen			Innerbetriebliche Maßnahmen		
	2015	2011	2007	2015	2011	2007
Baden-Württemberg	88	89	91	74	77	69
1-19 Beschäftigte	87	89	90	69	74	62
20-99 Beschäftigte	90	89	92	86	90	90
100-249 Beschäftigte	99	93	94	95	91	92
250-499 Beschäftigte	96*	97*	100*	94*	99*	94*
500 u. mehr Beschäftigte*	99*	99	100*	100*	98	100*
Verarbeitendes Gewerbe	82	83	96	84	85	66
Schlüsselbranchen	92	89	97	82	84	61
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	72*	79*	94*	86*	86*	73*
Baugewerbe*	79*	90*	88*	83*	80*	68*
Handel, Reparatur von Kfz	93	85	85	77	79	75
Dienstleistungen	89	91	93	70	77	68
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	91	93*	95*	62	80*	63*
Gesundheits- u. Sozialwesen	89	92	93*	82	66	75*
Sonstige DL	87	90	92	69	83	66
Öffentlicher Dienst u.a. *	99*	97*	89*	66*	49*	61*
Handwerk	91	89	94	72	75	67

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Abbildung A1: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im Zeitablauf, Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013 bis 2015, IAW-Berechnungen.

Tabelle A2: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2015

	Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten			Arbeitnehmer für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)			Arbeitnehmer für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)		
	2015	2011	2007	2015	2011	2007	2015	2011	2007
Baden-Württemberg	17	11	7	45	36	28	50	42	34
1-19 Beschäftigte	9	9	4	50	41	31	66*	49*	39*
20-99 Beschäftigte	16	11	9	44	35	26	59	44	35
100-249 Beschäftigte	23	15*	8*	42	29*	29	35	26*	31*
250-499 Beschäftigte	14*	9*	11*	42*	38*	27*	47*	31*	34*
500 u. mehr Beschäftigte	31*	16*	6*	46*	34*	24*	42*	52*	31*
Verarbeitendes Gewerbe	22	15	8	45	32	21	44	39	22
Schlüsselbranchen	21	16*	13*	47	34	24	44	42*	24*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	23*	14	4	40	29	17	47*	33*	18*
Baugewerbe	14*	5*	15*	45*	41*	26*	56*	39*	26*
Handel, Reparatur von Kfz	18*	5*	5*	43	33	28	55*	41*	22*
Dienstleistungen	16	12	7	50	40	33	55	45	42
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	10*	4*	9*	44	35	28	56*	40*	54*
Gesundheits- u. Sozialwesen	30*	31*	14*	57	51*	46*	68*	54*	30*
Sonstige DL	13	9	4	48	37	26	48*	47*	27*
Öffentlicher Dienst u.a.	8*	5*	1*	35*	35*	29*	35*	37**	28*
Handwerk	15	7	9	48	41	30	67*	52*	41*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Tabelle A3: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2015, in %

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2015	2011	2007	2015	2011	2007	2015	2011	2007
Baden-Württemberg	42	35	29	43	37	30	40	34	28
1-19 Beschäftigte	54	47	43	56	49	44	53	44	43
20-99 Beschäftigte	41	33	29	41	35	28	41	32	29
100-249 Beschäftigte	35	25*	24*	35	25*	25*	31	25*	24*
250-499 Beschäftigte*	33*	28*	24*	34*	29*	21*	30*	28*	26*
500 u. mehr Beschäftigte*	42*	33*	20*	41*	33*	26*	43*	33*	16*
Verarbeitendes Gewerbe	40	32	22	34	30	19	42	33	22
Schlüsselbranchen	41	33*	23*	32	29*	20*	43	34*	24*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	38*	31*	20*	35*	30*	19*	39*	30*	20*
Baugewerbe*	45*	43*	33*	37*	36*	17*	46*	43*	36*
Handel, Reparatur von Kfz	42	31*	29*	43	32*	26*	39	30*	33*
Dienstleistungen	45	38	33	48	42	36	40	35	30
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	41	34*	34*	42*	32*	29*	40*	36*	38*
Gesundheits- u. Sozialwesen*	50	45*	42*	53	49*	44*	42*	28*	34*
Sonstige DL	43	37	27*	46	41	33*	40	35	22*
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	31*	33*	26*	30*	35**	28*	32*	31**	23*
Handwerk	44	37	33	45	40	37	41	36	31

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2014 gefördert haben.

Tabelle A4: Ergebnisse der panelökonometrischen Schätzung der Weiterbildungsquote in baden-württembergischen Betrieben und betrieblichen Indikatoren eines Fachkräftemangels

VARIABLES	Abhängige Variable				
	Tobit: Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Probit	Tobit	Tobit	Tobit	Tobit
Tarifbindung	0.092 (0.606)	-0.028 (0.174)	-0.067 (0.370)	-0.000 (0.995)	0.032 (0.622)
Existenz eines Betriebsrates	0.188 (0.433)	0.023 (0.353)	-0.032 (0.715)	0.010 (0.806)	0.050 (0.478)
Frauenanteil im Betrieb	0.278 (0.402)	0.050 (0.237)	0.098 (0.555)	0.144** (0.049)	-0.135 (0.352)
Geringqualifiziertenanteil	-1.386*** (0.000)	-0.260*** (0.000)	0.256* (0.079)	0.036 (0.585)	-0.345** (0.014)
Anteil an offenen Stellen	-0.169 (0.478)	-0.003 (0.907)	0.347*** (0.001)	-0.061 (0.212)	-0.020 (0.850)
Wettbewerbsdruck	0.058 (0.834)	-0.047 (0.132)	-0.082 (0.507)	-0.108* (0.058)	0.006 (0.954)
Ausbildender Betrieb	0.437*** (0.008)	0.056*** (0.007)	0.275*** (0.001)	0.194*** (0.000)	0.145** (0.043)
Eigenständiges Unternehmen	-0.320* (0.096)	-0.050*** (0.008)	-0.047 (0.502)	-0.044 (0.177)	-0.129** (0.020)
Innovationstätigkeit	0.491*** (0.001)	0.048*** (0.004)	0.064 (0.359)	0.070** (0.020)	0.158** (0.016)
Exportierender Betrieb	-0.064 (0.752)	0.017 (0.462)	0.089 (0.313)	0.044 (0.243)	-0.068 (0.343)
Techn. Anlagen neu	0.373** (0.016)	0.050*** (0.005)	-0.044 (0.540)	0.093*** (0.004)	0.091 (0.138)
Betriebsalter vor 90	-0.307* (0.074)	-0.026 (0.192)	0.014 (0.853)	-0.037 (0.285)	-0.024 (0.696)
Log. Betriebsgröße	0.586*** (0.000)	0.005 (0.592)	0.083** (0.020)	-0.037** (0.028)	-0.008 (0.766)
Mehr als 100 Beschäftigte	0.197 (0.442)	-0.028 (0.363)	0.068 (0.580)	-0.037 (0.489)	-0.022 (0.852)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-0.059 (0.847)	-0.020 (0.547)	0.040 (0.728)	-0.077 (0.187)	0.057 (0.541)
Baugewerbe	0.396 (0.297)	0.054 (0.244)	0.093 (0.594)	0.049 (0.528)	-0.062 (0.698)
Handel und Reparatur	-0.069 (0.825)	-0.008 (0.835)	-0.142 (0.335)	-0.042 (0.520)	-0.082 (0.525)

Wirtschaftl. /Wissenschaftl. DL	-0.167 (0.562)	0.023 (0.510)	-0.089 (0.528)	-0.080 (0.204)	-0.032 (0.767)
Gesundheits- und Sozialwesen	1.163*** (0.008)	0.144*** (0.001)	0.304* (0.052)	0.115 (0.124)	0.321** (0.016)
Sonstige Dienstleistungen	-0.423 (0.133)	-0.017 (0.618)	-0.124 (0.330)	-0.076 (0.189)	-0.010 (0.920)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.438 (0.474)	-0.016 (0.780)	-0.240 (0.276)	-0.131 (0.183)	0.009 (0.957)
Welle 2009	-0.090 (0.753)	-0.023 (0.368)	3.688 (0.977)	2.841 (0.942)	3.399 (0.972)
Welle 2010	-0.392 (0.117)				
Welle 2011	0.456* (0.082)	0.044** (0.034)	4.072 (0.975)	2.964 (0.940)	3.573 (0.970)
Welle 2012	0.758*** (0.004)				
Welle 2013	0.326 (0.185)	0.041** (0.038)	3.951 (0.976)	2.973 (0.940)	3.576 (0.970)
Welle 2014	0.436* (0.077)	0.077*** (0.000)	4.174 (0.974)	3.016 (0.939)	3.661 (0.969)
Welle 2015	0.568** (0.025)	0.085*** (0.000)	4.110 (0.975)	3.016 (0.939)	3.733 (0.969)
Constant	-0.844 (0.117)	0.264*** (0.000)	-5.024 (0.969)	-2.550 (0.948)	-3.366 (0.972)
Observations	2,682	2,088	1,202	1,450	854
Number of idnum	1,197	1,083	731	878	520
Wert der Log-likelihood Funktion	-577.5	-723.3	-827.7	-934.6	-756.2

P-Wert in Klammern

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008-2014, IAW-Berechnungen.

7 Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Panel-datensatz, der auf der Grundlage von rund 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann 2014). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der TNS Infratest Sozialforschung zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen² Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70% deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

Literatur zum IAB-Betriebspanel:

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 5-26.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 27-41.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung?. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 63-70.

² Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung , Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bau- installation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

Dienstleistungen, Verwaltung

24 Information und Kommunikation

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter
Telekommunikation
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

25 Beherbergung und Gastronomie

26 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

37 Erziehung und Unterricht

38 Gesundheits- und Sozialwesen

Sonstige Dienstleistungen

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Anders, und zwar:

(Bitte genau erläutern!)

--