

B1 Beteiligungsstrukturen

B1.1 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

Nach den Ergebnissen des Adult Education Survey (AES) 2012 hat in den letzten 12 Monaten vor der Befragung fast die Hälfte (49 %) der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung in Deutschland eine Weiterbildung gemacht. Im Vergleich zum AES 2007 ist die Teilnahmequote an Weiterbildung um 5 Prozentpunkte angestiegen und erreicht den bislang höchsten je gemessenen Wert (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013²⁴⁷). Besonders ausgeprägt ist der Anstieg bei der betrieblichen Weiterbildung; auch die neuesten Zahlen des Continuing Vocational Training Survey (CVTS4) zeigen einen Anstieg bei der Teilnahme der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung (vgl. Kapitel B1.2.2). Aussagen zur *berufsbezogenen* Weiterbildung der Bevölkerung auf Basis der AES-Erhebungen 2007 und 2010 finden sich im BIBB-Datenreport 2012, Kapitel B1.1.²⁴⁸

In den folgenden Kapiteln wird auf Basis von Mikrozensusdaten die Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung im Zeitraum von 2005 bis 2010 aufgezeigt (Kapitel B1.1.1) und die Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsaktivitäten älterer Erwerbstätiger (Kapitel B1.1.2) anhand der Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 betrachtet.

B1.1.1 Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung

Einführung und Datengrundlage

Durch die demografische Entwicklung in Deutschland wird sich in Zukunft die Zahl der Erwerbspersonen

verringern und das Durchschnittsalter erhöhen. Der Bedarf an Weiterbildung wird dadurch zunehmen (vgl. Müller/Jacob 2008). Dies umso mehr, je schneller die technologische Entwicklung verläuft und je geringer die Zahl junger Fachkräfte ist, die aktuelles Wissen in die Betriebe transportieren. Fehlender Nachwuchs und alternde Belegschaften machen es notwendig, Weiterbildungsangebote stärker zu nutzen, um international konkurrenz- und anschlussfähig zu bleiben.

Eine berufliche Erstausbildung kann nicht die Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Erwerbsphase hinweg garantieren. Neue und weiterentwickelte Produktionsschritte, Produktionsanlagen und organisatorische Abläufe müssen beherrscht werden. Hierzu ist ein hohes Maß an Know-how, Sachkenntnis und Kompetenz notwendig. Dies macht die elementare Notwendigkeit deutlich, den (Weiter-)Bildungsprozess über den ersten berufsqualifizierenden Abschluss hinweg aufrechtzuerhalten. Die berufliche Weiterbildung wird somit zu einem funktionalen Erfordernis moderner und dynamischer Ökonomien.

Der folgende Beitrag zeichnet anhand von Mikrozensusdaten **E** der Jahre 2005 bis 2010 ein differenziertes Bild der Weiterbildungsbeteiligung **E** von Erwerbstätigen in Deutschland. Im Unterschied zu anderen Analysen werden hier ausschließlich *Erwerbstätige in Deutschland* untersucht **E**. Dadurch können Differenzen zu anders berechneten Beteiligungsquoten entstehen (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel B1.1; Leszczensky u. a. 2009). Ursache hierfür sind starke Differenzen, die zutage treten, wenn die Beteiligungsquoten getrennt nach dem Erwerbsstatus betrachtet werden. Zudem wird hier ausschließlich berufliche Weiterbildung fokussiert, woraus sich eine weitere, definitorische Abgrenzung zu anderen Beiträgen über das Weiterbildungsverhalten ergibt.

E Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamtes über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Jedes Jahr nehmen etwa 1 % aller Haushalte in Deutschland an der Befragung teil (laufende Haushaltsstichprobe). Insgesamt beteiligen sich rund

247 Siehe BMBF-Pressemitteilung 24/2013 vom 26.03.2013 unter: <http://www.bmbf.de/press/3429.php>.

248 Da die AES-Daten 2012 erst zu einem späten Zeitpunkt zur Verfügung standen, konnten vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung für die vorliegende Ausgabe des Datenreports vor Redaktionsschluss keine Auswertungen mehr vorgelegt werden. Es ist geplant, die Indikatorik zur *berufsbezogenen* Weiterbildung der Bevölkerung im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 auf der Grundlage des AES 2012 fortzuschreiben.

390.000 Haushalte mit 830.000 Personen an der Befragung. Im Gegensatz zu den meisten Befragungen besteht beim Mikrozensus eine gesetzliche Auskunftspflicht. Daher beantworten ca. 96 % der Befragten die Pflichtfragen im Mikrozensus. Diese Tatsache und die Anzahl der befragten Personen machen ihn zur wichtigsten Repräsentativbefragung in Deutschland.

Erfassung der Weiterbildung im Mikrozensus

Im Rahmen der Mikrozensusbefragung werden alle teilnehmenden Personen, die mindestens das 15. Lebensjahr erreicht haben, nach ihren Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der zurückliegenden 12 Monate befragt sowie danach, ob diese eher privaten oder beruflichen Zwecken dienen.

Untersuchungsgesamtheit

Für die vorliegenden Analysen wurden ausschließlich erwerbstätige Personen im Alter von 20 bis einschließlich 64 Jahren betrachtet. Darüber hinaus bleiben Personen unberücksichtigt, wenn für sie keine Angaben zu den relevanten Merkmalen (Weiterbildungsteilnahme, höchster Schul- oder Berufsabschluss) vorliegen.

Bei Personen in Ausbildung, Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden kann anhand der Frageformulierung nicht zweifelsfrei identifiziert werden, ob bei einer positiven Antwort Aktivitäten ausschlaggebend waren, die zur Ausbildung beziehungsweise zum Schul- oder Universitätsbesuch zu zählen sind. Um diese Unschärfen auszuschließen, wird die Personengruppe nicht in die Analyse einbezogen.

Aufgrund der hier gewählten Abgrenzung der Untersuchungsgesamtheit ergibt sich möglicherweise eine Einschränkung der Vergleichbarkeit mit anderen Beiträgen zur Weiterbildungsbeteiligung, in denen eine weniger starke Eingrenzung der Untersuchungspopulation zugrunde gelegt wird. Insbesondere das Einbeziehen von Nichterwerbspersonen führt zu deutlich anderen Weiterbildungsquoten.

Aufgrund einer genaueren Abgrenzung der Personen in Ausbildung ergeben sich insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen geringfügige Abweichungen zu den im BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.1.2 dargestellten Ergebnissen.

Allgemeine Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung 2005 bis 2010

Seit dem Jahr 2005 haben sich die Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung insgesamt um mehr als 2 Prozentpunkte auf 20,1 % erhöht → **Tabelle B1.1.1-1**. Im Jahr 2008 wurde mit durchschnittlich 20,6 % die bisher höchste Beteiligung erreicht. In den darauf folgenden Jahren ist dagegen ein leichter Rückgang zu beobachten. Im gesamten Beobachtungszeitraum sind deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu erkennen. Erwerbstätige Frauen nutzen berufliche Weiterbildung demnach um durchschnittlich 1,3 Prozentpunkte häufiger als erwerbstätige Männer.

Weitbildungsbeteiligung in verschiedenen Altersgruppen

Die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsaktivitäten ist eng an das Alter gekoppelt → **Tabelle B1.1.1-1**. Dieser Zusammenhang ist nicht linear; die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit dem Alter erst leicht an und sinkt dann ab etwa 40 Jahren zunehmend ab. Die Beteiligungsquoten der 30- bis 39-Jährigen liegen in der Regel leicht über denen der jüngeren Kohorte.

Dieser Befund gilt jedoch nur, wenn nicht zwischen den Geschlechtern unterschieden wird. Werden Männer und Frauen getrennt betrachtet, zeigt sich eine erstaunliche Differenz – sowohl das Niveau als auch die Trends betreffend: Während weibliche Erwerbstätige faktisch in jedem Jahr und in jeder Altersgruppe höhere Weiterbildungsquoten aufweisen als die jeweiligen Vergleichsgruppen bei den Männern, ist der Unterschied in der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen besonders ausgeprägt. Seit 2006 übertreffen 20- bis 29-jährige Frauen ihre Altersgenossen um mehr als 25 % – mit zunehmender Tendenz. In keiner der restlichen Altersgruppen ist der Geschlechterunterschied auf ähnlich hohem Niveau – auch wenn dieser allgegenwärtig ist.

In allen Altersgruppen steigt das durchschnittliche Beteiligungsniveau im Zeitraum von 2005 bis 2010 deutlich an. Während die Quoten bei den 20- bis 49-Jährigen jeweils um etwa 10 % zunehmen, wobei

Tabelle B1.1.1-1: **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen 2005 bis 2010 nach Alter und Geschlecht (in %)**

		Berichtsjahr						Gesamt
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	
20–29 Jahre	Männlich	16,6	15,9	16,8	17,8	18,4	17,7	17,2
	Weiblich	21,3	21,8	23,7	24,9	25,0	24,1	23,5
	Gesamt	18,8	18,6	20,0	21,1	21,5	20,7	20,1
30–39 Jahre	Männlich	20,1	20,3	21,5	22,9	22,7	22,0	21,5
	Weiblich	20,1	21,1	22,7	23,5	23,8	23,1	22,3
	Gesamt	20,1	20,6	22,1	23,2	23,2	22,5	21,9
40–49 Jahre	Männlich	18,2	18,3	20,0	20,9	20,9	20,6	19,8
	Weiblich	18,6	18,5	20,0	21,3	21,1	21,1	20,1
	Gesamt	18,4	18,4	20,0	21,1	21,0	20,8	20,0
50–64 Jahre	Männlich	14,9	14,9	16,2	17,3	17,4	17,1	16,4
	Weiblich	14,3	15,0	16,5	18,0	17,6	17,6	16,6
	Gesamt	14,7	14,9	16,4	17,6	17,5	17,3	16,5
Gesamt	Männlich	17,6	17,5	18,9	19,9	19,9	19,4	18,9
	Weiblich	18,3	18,8	20,3	21,4	21,3	20,9	20,2
	Gesamt	17,9	18,1	19,5	20,6	20,5	20,1	19,5

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2010, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

die Frauen meist den größeren Anteil an der positiven Entwicklung haben, erhöhen sich die Quoten der 50- bis 64-Jährigen überdurchschnittlich stark um fast 20 %. Auch hier tragen die Frauen mehr zu der Entwicklung bei als die Männer. Sie allein erhöhen ihre Weiterbildungsaktivität um 23 %, während diese bei den Männern bis 2010 um etwa 15 % ansteigt.

Diese Entwicklung ist insofern positiv, als besonders die älteren Erwerbstätigen Boden gut machen, indem sie ihre Weiterbildungsaktivitäten – mehr als alle anderen Altersgruppen – erhöhen. Weniger erfreulich ist die Entwicklung bei den jungen Männern. Ihre Weiterbildungsbeteiligung stagniert während die der gleichaltrigen Frauen zunimmt.

Bei Betrachtung der einzelnen Berichtsjahre zeigt sich eine kontinuierliche Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung im Zeitraum von 2005 bis 2008.

Im Jahr 2009 stagnieren die Weiterbildungsquoten und 2010 gehen sie teilweise wieder leicht zurück. Es bleibt abzuwarten, ob sich der insgesamt erkennbare Trend einer höheren Weiterbildungsbeteiligung in den Folgejahren fortsetzt.

Bildungsniveau und Weiterbildungsbeteiligung

Nicht nur das Alter, sondern in ganz besonderem Maße auch das Bildungsniveau hat einen Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten. Der enge Zusammenhang zwischen dem beruflichen Ausbildungsniveau und dem Weiterbildungsverhalten geht aus → **Tabelle B1.1.1-2** hervor. Während Erwerbstätige ohne Ausbildung eine mittlere Beteiligungsquote von 5,8 % und Personen mit Anlernausbildung eine mittlere Beteiligungsquote von 9,7 % aufweisen, erreichen Erwerbstätige mit beruflicher Ausbildung eine mittlere Beteili-

Tabelle B1.1.1-2: **Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen 2005 bis 2010 nach Berufsabschluss und Geschlecht (in %)**

		Berichtsjahr						
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	Gesamt
Anlernausbildung	Männlich	7,8	8,0	8,4	8,6	11,5	11,0	9,1
	Weiblich	8,7	9,9	9,6	10,9	11,5	12,1	10,3
	Gesamt	8,2	9,0	9,0	9,8	11,5	11,6	9,7
Duale Berufsausbildung	Männlich	13,3	13,3	14,4	15,2	15,3	15,2	14,5
	Weiblich	13,9	14,5	16,2	16,9	16,5	16,3	15,8
	Gesamt	13,6	13,9	15,3	16,0	15,9	15,7	15,1
Berufsfachschulabschluss	Männlich	20,4	21,8	22,4	26,8	27,9	25,8	23,4
	Weiblich	25,5	27,2	29,0	32,5	31,4	31,7	29,1
	Gesamt	23,5	25,1	26,7	30,7	30,3	29,8	27,1
Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss	Männlich	26,3	26,3	29,0	29,9	29,1	27,6	28,0
	Weiblich	34,0	34,9	38,5	39,0	38,4	35,8	36,8
	Gesamt	29,3	29,7	32,8	33,5	33,0	30,9	31,5
Hochschule/Fachhochschule	Männlich	32,4	32,9	34,9	36,0	35,0	33,5	34,2
	Weiblich	36,9	37,2	38,4	39,8	38,6	37,7	38,1
	Gesamt	34,2	34,6	36,3	37,6	36,5	35,3	35,8
ohne Ausbildung	Männlich	6,2	6,0	6,1	6,1	6,0	6,2	6,1
	Weiblich	5,2	5,6	5,4	5,8	5,9	5,5	5,6
	Gesamt	5,7	5,8	5,8	6,0	5,9	5,8	5,8

Quelle: Mikrozensus 2005 bis 2010, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

gungsquote von 15,1 %. Bei einer durchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von 19,5 % (bezogen auf alle Personengruppen und betrachteten Berichtsjahre → **Tabelle B1.1.1-1**) zählen folglich auch Personen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung zu den in Bezug auf berufliche Weiterbildung sehr unterrepräsentierten Ausbildungsgruppen. Personen mit einer berufsfachschulischen Ausbildung erreichen demgegenüber mit 27,1 % im Mittel einen sehr viel höheren Wert. Bei den nächsthöheren Ausbildungsstufen findet sich nicht noch einmal ein solch großer Abstand. Unter den Erwerbstätigen mit Meister-/Techniker- und Fachschulabschlüssen beteiligen sich im Mittel 31,5 % an Weiterbildungsaktivitäten. Bei den Akademikern und Akademikerinnen liegt

die mittlere Beteiligungsquote mit 35,8 % nochmals erkennbar über denen der Absolventen und Absolventinnen von Fachschulabschlüssen.

In nahezu allen Ausbildungsgruppen steigen die Beteiligungsquoten von 2005 bis 2010 an. Von diesem Trend sind lediglich Personen ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung ausgenommen. Bei ihnen ist kaum eine Veränderung zu erkennen. Personen mit Anlernausbildung steigern ihre Beteiligungsquoten auf niedrigem Niveau von 8,2 % (2005) auf 9,8 % (2008) und 11,6 % (2010). Zu dieser Entwicklung tragen bis 2008 hauptsächlich die Frauen bei. Bei ihnen steigt die Beteiligungsquote in diesem Zeitraum um 2,2 Prozentpunkte, während es bei den Männern

vergleichsweise geringe 0,8 Prozentpunkte sind. Ab 2009 erfahren die Männer mit Anlernausbildung allerdings einen deutlichen Zuwachs in der Weiterbildungsbeteiligung. Entgegen der leicht zurückgehenden Gesamtentwicklung von 2009 bis 2010 steigt die Weiterbildungspartizipation der Frauen mit Anlernausbildung in diesem Zeitraum erkennbar an.

Ein ähnliches Bild auf einem etwas höheren Niveau ergibt sich bei den Absolventen und Absolventinnen einer beruflichen Ausbildung. Auch hier tragen die Frauen etwas mehr zur Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten bei, wobei der Anstieg insgesamt durchschnittliche Steigerungsraten aufweist. Die höchsten Steigerungsraten lassen sich bei den Absolventen und Absolventinnen berufsfachschulischer Ausbildungen finden. Bei ihnen erhöht sich der Anteil weiterbildungsaktiver Personen von 23,5 % im Jahr 2005 um etwa 25 % auf 29,8 % im Jahr 2010. Auch wenn bei den Männern das Niveau deutlich unter dem der Frauen liegt, so trägt auch ihre Entwicklung zum Gesamttrend bei. Männer und Frauen haben ähnlich hohe Steigerungsraten im Zeitverlauf. Diejenigen mit Berufsfachschulausbildung weisen im Vergleich zu allen sonstigen Personengruppen die dynamischste Entwicklung auf.

Unter den Erwerbstätigen mit Meister-/Techniker- und Fachschulabschlüssen nehmen die Differenzen zwischen Männern und Frauen leicht zu. Auffällig ist hier das sehr viel höhere Niveau, auf dem die Quoten der Frauen verlaufen. Im Mittel sind 36,8 % von ihnen weiterbildungsaktiv, während es bei den Männern im Mittel 28,0 % sind. Im Verlauf von 2005 bis 2010 bauen die Frauen den relativen Abstand zu den Männern zusätzlich noch etwas aus. Ab dem Jahr 2009 gehen die Quoten vergleichsweise stark zurück, wobei sie 2010 mit 27,6 % und 35,8 % das Niveau von 2007 wieder unterschreiten.

Die im Vergleich höchsten Quoten weisen die Akademiker/-innen aus. Im Schnitt sind sie zu 35,8 % weiterbildungsaktiv. Von 2005 bis 2010 steigt ihre Beteiligungsquote von 34,2 % auf 35,3 %. Im Unterschied zu den restlichen Personengruppen wird der Abstand zwischen Männern und Frauen im Zeitverlauf geringer. Von 2005 bis 2008 verringert sich die Differenz von anfangs 4,5 Prozentpunkten auf

3,8 Prozentpunkte, danach steigt sie jedoch wieder auf 4,2 Prozentpunkte im Jahr 2010 an. Genauso wie in den zuvor genannten Ausbildungsgruppen ist ab 2009 eine Trendumkehr zu beobachten, so dass die Quoten 2010 die aus dem Jahr 2007 unterschreiten.

Zusammengefasst ist vor allem die meist sehr viel geringere Weiterbildungsbeteiligung der erwerbstätigen Männer auffallend. Sie weisen gegenüber den erwerbstätigen Frauen in vielen Fällen eine geringere Beteiligung an Weiterbildung auf und lassen zudem im Zeitverlauf nur wenig Aufwärtsdynamik erkennen.

(Manuel Schandock)

B1.1.2 Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsaktivitäten älterer Erwerbstätiger

Der demografische Wandel verändert zunehmend die Zusammensetzung der potenziellen Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen. Daher wurde in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 die berufliche Situation und Integration älterer Erwerbstätiger als ein Schwerpunkt in die Befragung mit aufgenommen. Die folgenden Ergebnisse basieren auf den Auswertungen von 11.523 Befragten im Alter von 45 bis 65 Jahren zum Thema Weiterbildung **E**.

E BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

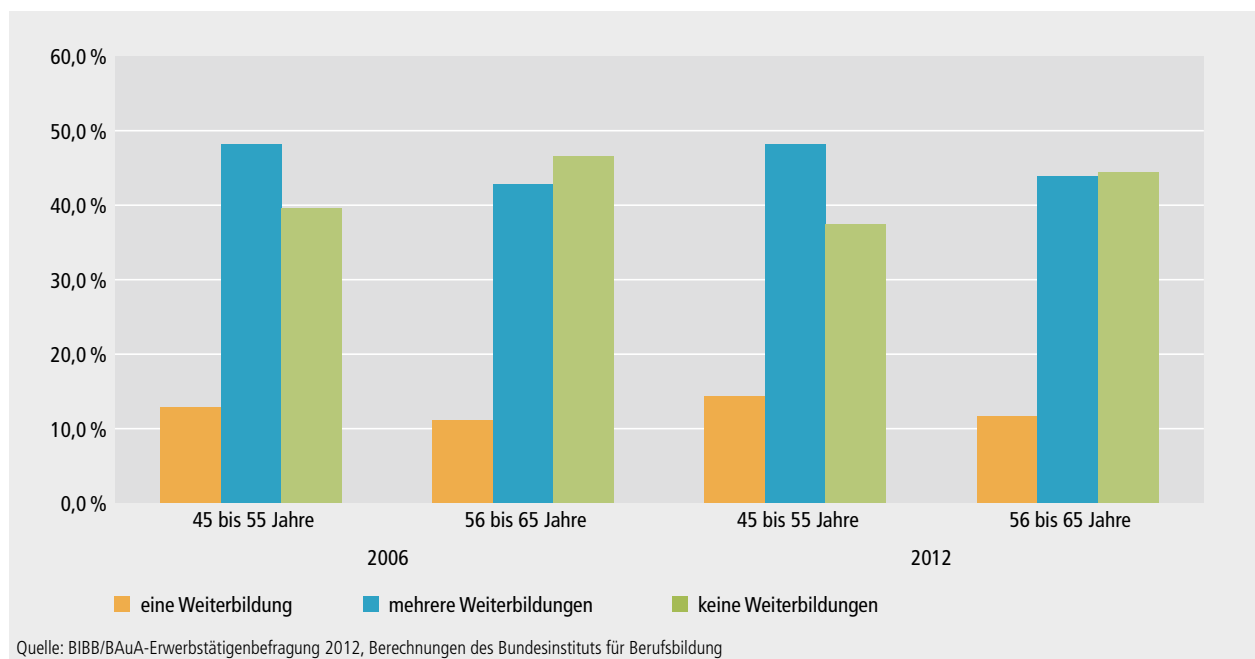
In der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt, wurden ca. 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche in Deutschland befragt, wobei mit Erwerbstätigkeit eine mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit gemeint ist (vgl. **E** in Kapitel A9.2). Die

Erhebung wurde zwischen 1979 und 1999 vom BIBB in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und seitdem in Kooperation mit der BAuA durchgeführt. Sie stellt der Berufs- und Qualifikationsforschung und der Arbeitsschutzberichterstattung differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze zur Verfügung. Die Erwerbstätigenbefragung ist im Kern inhaltlich und methodisch kongruent mit der letzten Befragung 2005/2006, hat aber Erweiterungen erfahren. So gibt es einen neu aufgenommenen Auswertungsschwerpunkt zur beruflichen Situation und Integration älterer Erwerbstätiger.

Weiterbildung als Bestandteil des lebenslangen Lernens steht in direktem Zusammenhang mit beruflichen Zielen. Sie dient dazu, die eigene berufliche Position zu halten, zu verbessern oder auszubauen, indem sie berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten weiterentwickelt und erweitert. Weiterbildung kann höhere Einkommenspfade sichern und die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

Untersuchungen zeigen, dass die Weiterbildungsaktivitäten älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestiegen sind (Institut für Arbeitsmarkt- und

Schaubild B1.1.2-1: Weiterbildungsteilnahme Älterer 2006 und 2012



Berufsforschung 2012). Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 bestätigt den Trend für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme, vergleicht man die Aussagen aus der Befragung 2005/2006. So hatten 2006 12,1 % der 45- bis 65-Jährigen angegeben, in den letzten 2 Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Im Jahr 2012 bestätigten 13,3 % eine solche Teilnahme. Mehrere Weiterbildungen absolvierten 2006 46,6 % der 45- bis 65-Jährigen. Ein sehr geringer Anstieg (46,7 %) war in der Befragung 2012 festzustellen.

Differenziert nach Altersgruppen zwischen 45 bis 55 und 56 bis 65 Jahren bestätigt sich dieser Trend. Sowohl die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme als auch an mehreren Weiterbildungen ist angestiegen. 41,3 % der befragten 45- bis 65-Jährigen gaben 2006 an, an keiner Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Bei der Befragung 2012 reduziert sich die Nichtteilnahme dieser Altersgruppe auf 39,9 % → **Schaubild B1.1.2-1**.

Betrachtet man die Ergebnisse getrennt nach Frauen und Männern, so erhöhte sich die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bei den Frauen in beiden Altersgruppen (2006: 13,0 %, 2012: 13,9 % bei den 45- bis 55-Jährigen; 2006: 9,7 %, 2012: 11,0 % bei den 56- bis 65-Jährigen). Bei den Männern findet sich ein Anstieg bei der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen (2006: 11,9 %, 2012: 14,2 %), während bei den 56- bis 65-Jährigen ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist (2006: 12,0 %; 2012: 11,6 %). Die Teilnahme an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen ist sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Befragten rückläufig.

Sich für die Berufstätigkeit in den nächsten 2 Jahren weiterzubilden planen 50,9 % der befragten 45- bis 65-Jährigen. Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich erwartungsgemäß, dass der Anteil einer geplanten beruflichen Weiterbildung bei den 45- bis 55-Jährigen mit 58,3 % deutlich höher liegt als bei den 56- bis 65-Jährigen mit 36,3 %.

Als besonders wichtig erachten 66,2 % der über 45- bis 65-Jährigen den Ausbau und die Erweiterung des berufsfachlichen Wissens. Für die 45- bis

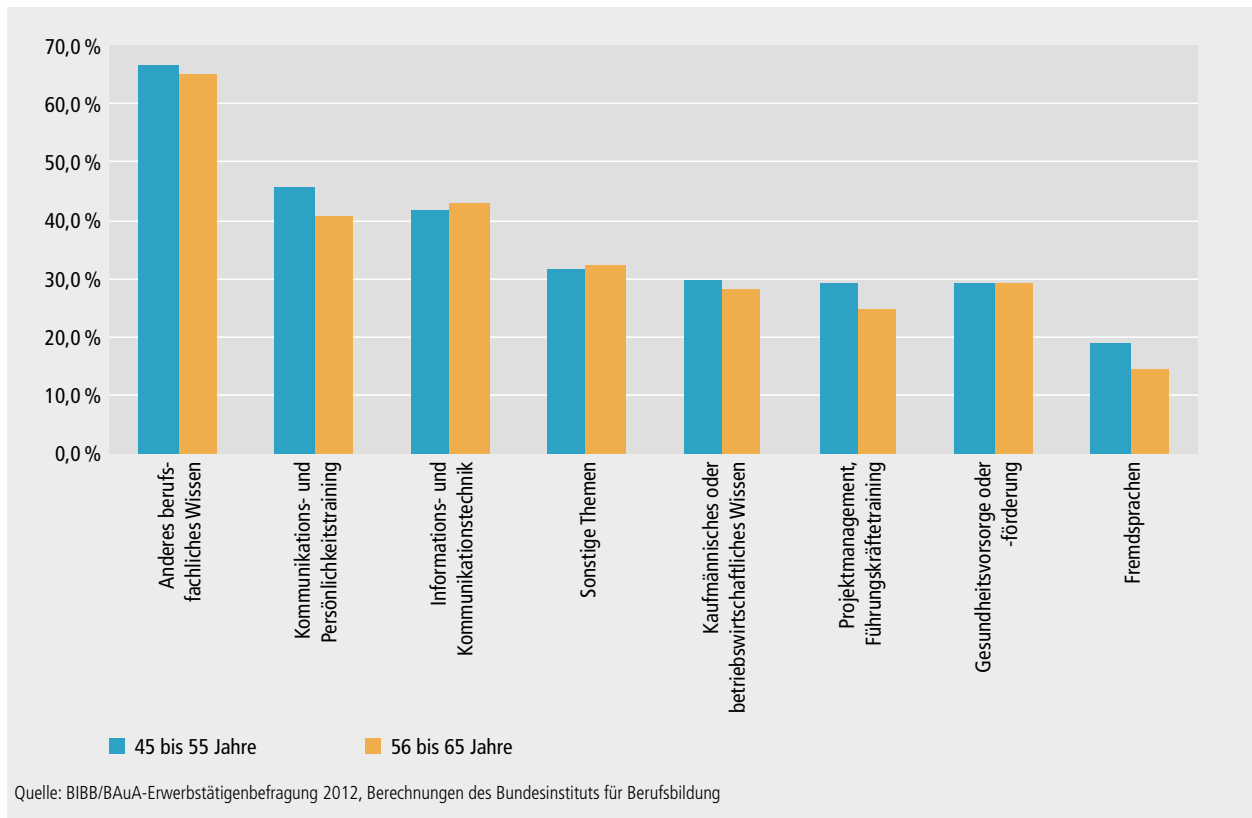
55-Jährigen ist dies wichtiger (66,6 %) als für die 56- bis 65-Jährigen (65,1 %). Ein Kommunikations- und Persönlichkeitstraining erachten die 45- bis 55-Jährigen als besonders wichtig (45,6 %); bei den 56- bis 65-Jährigen stimmen einem solchen Training 40,7 % als wesentlich zu. Differenziert man nach Frauen und Männern, so ist das Interesse für dieses Thema bei den Frauen beider Altersgruppen (46,3 % bei den 45- bis 55-Jährigen und 43,8 % bei den 56- bis 65-Jährigen) ausgeprägter als für die männlichen Befragten in den Altersgruppen (40,4 % der 45- bis 55-Jährigen und 34,2 % der 56- bis 65-Jährigen). An dritter Stelle folgt die Informations- und Kommunikationstechnik, die 42 % der 45- bis 65-Jährigen als wichtig erachten. 43,1 % der 56- bis 65-Jährigen beabsichtigen, sich in diesem Schwerpunkt weiterzubilden, bei den 45- bis 55-Jährigen planen 41,6 % eine Weiterbildung in diesem Bereich. Wie zu erwarten, zeigen Männer in beiden Altersgruppen ein größeres Interesse an einer solchen Weiterbildung (bei den 45- bis 55-jährigen Männern 42,9 % und 43,8 % bei den 56- bis 65-jährigen gegenüber 35,8 % der 45- bis 55-jährigen und 40,7 % der 56- bis 65-jährigen Frauen). Die Relevanz einer Weiterbildung im Bereich der Gesundheitsvorsorge wird in beiden Altersgruppen gleich bewertet (29,2 %). Allerdings zeigt sich, dass Frauen in beiden Altersgruppen (36,5 % der 45- bis 55-Jährigen und 35,5 % der 56- bis 65-Jährigen) einen viel größeren Wert auf dieses Weiterbildungsthema legen als Männer (22,0 % der 45- bis 55-Jährigen und 23,7 % der 56- bis 65-Jährigen) → **Schaubild B1.1.2-2**.

Die geplante Weiterbildung soll vorrangig dazu dienen, beruflich auf dem Laufenden zu bleiben. Wichtig ist dies vor allem für die 56- bis 65-Jährigen (96,1 %), auch die 45- bis 55-Jährigen bestätigen diese Planung mit 91,4 %. Die Übernahme einer neuen Tätigkeit haben 8,6 % der 45- bis 55-Jährigen und 3,9 % der 56- bis 65-Jährigen im Blick. Ein nennenswerter Unterschied zwischen Frauen und Männern in beiden Altersgruppen ist nicht festzustellen.²⁴⁹

Ob spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere Effekte auf die relative Produktivität haben, ist

249 „Anderer Zweck, und zwar ...“ sowie „Weiß nicht“ und „Keine Angabe“ nicht aufgeführt.

Schaubild B1.1.2-2: Thematischer Schwerpunkt der geplanten beruflichen Weiterbildung



umstritten (Institut der deutschen Wirtschaft 2012). Effektiver ist die Integration Älterer in altersspezifische Weiterbildung, verbunden mit erwachsenenpädagogischen Prinzipien und unter Berücksichtigung, dass Ältere anders lernen als Jüngere (Stamrov-Roßnagel 2011; Zimmermann 2009). Gibt es überhaupt bei den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Wunsch nach Qualifizierung und Weiterbildung, die sich gezielt an ältere Beschäftigte richten? Über die Hälfte der 45- bis 65-jährigen Befragten (56,4 %) lehnen altersspezifische Weiterbildungsangebote ab. Besonders die 56- bis 65-Jährigen verneinen den Wunsch nach speziellen Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere (61,1 %); bei den 45- bis 55-Jährigen sind es 54,1 %. Eine Differenzierung in Frauen und Männer zeigt, dass sich die Altersgruppe der 45- bis 55-jährigen Männer häufiger (50,4 %) eine altersspezifische Weiterbildung wünscht als gleichaltrige Frauen (44,8 %) → **Tabelle B1.1.2-1**.

Tabelle B1.1.2-1: Wunsch nach gezielter altersspezifischer Weiterbildung nach Geschlecht und Altersgruppen

Geschlecht/Alter	Wunsch nach gezielter altersspezifischer Weiterbildung		
	Ja	Nein	Gesamt
Männlich			
45 bis 55 Jahre	50,4 %	49,6 %	3.063
56 bis 65 Jahre	38,6 %	61,4 %	1.259
Weiblich			
45 bis 55 Jahre	44,8 %	55,2 %	2.701
56 bis 65 Jahre	39,8 %	60,2 %	1.015

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Gruppe der 56- bis 65-jährigen Frauen wünschen sich etwas häufiger (39,8 %) als die Männer (38,6 %) dieser Altersgruppe eine solche Weiterbildung.

(Brigitte Seyfried, Sabrina Weller)

B1.2 Betriebliche Weiterbildung

In Zeiten globalen Wirtschaftens und des (zum Teil damit einhergehenden) Strukturwandels erhöht sich die Komplexität vieler Arbeitsprozesse, was zur Folge hat, dass einfache Tätigkeiten durch qualifizierte verdrängt werden. Qualifizierungsprozesse und insbesondere die betriebliche Weiterbildung erlangen daher sowohl für die Arbeitskräfte als auch für die Betriebe einen enormen Bedeutungszuwachs, da der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit ohne lebenslanges Lernen nicht zu realisieren ist. Die Beurteilung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten erfolgt seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**Kapitel B1.2.1**) und der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (**Kapitel B1.2.2**).

B1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das IAB-Betriebspanel²⁵⁰ stellt seit 1995 Informationen zur betrieblichen Weiterbildung für das gesamte Bundesgebiet bereit. Im Folgenden wird neben der Beteiligung der Betriebe auch der Anteil der in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogenen Mitarbeiter betrachtet. Wurden diese Daten bis zum Jahr 2007 in zweijährigem Rhythmus erhoben, werden die Basisinformationen (außer Weiterbildungsquote nach Qualifikationsniveau) ab 2008 in jedem Jahr erfragt. Ergänzende Informationen (z. B. Analysen nach Wirtschaftszweigen) und methodische Erläuterungen sind der diesem Kapitel zugrunde liegenden Expertise des IAB zu entnehmen (vgl. **Kapitel A4.11.2**).²⁵¹

Das IAB-Betriebspanel definiert Weiterbildungsbetriebe als Betriebe, die formelle oder informelle Weiterbildungsmaßnahmen fördern, indem sie ihre Beschäftigten dafür von der Arbeitszeit freistellen oder die Kosten für die Maßnahmen teilweise oder ganz übernehmen. Anhand der Weiterbildungsbeteiligung und der Weiterbildungsquote **E** liefern die Daten einen Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten deutscher Betriebe.

E Weiterbildungsbeteiligung

Der Indikator Weiterbildungsbeteiligung bezieht die Anzahl der Betriebe, die gemäß einer Frage des IAB-Betriebspanels im 1. Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

Weiterbildungsquote

Der Indikator Weiterbildungsquote wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen partizipierenden Mitarbeiter im ersten Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Weiterbildungsbeteiligung

Im Jahr 2011 beteiligt sich jeder zweite deutsche Betrieb (53 %) an der Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen. Gegenüber dem Vorjahr kommt dies einem Anstieg um 9 Prozentpunkte gleich – seit dem Start des IAB-Betriebspanels ist dies der höchste Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe. Nicht nur der wirtschaftliche Strukturwandel und der Übergang geburtenstarker Jahrgänge in rentennahe Altersgruppen forcieren den Weiterbildungsbedarf, auch die vergleichsweise zurückhaltende Investition in Weiterbildungsaktivitäten der letzten Jahre trägt zur Erklärung des Anstiegs im Jahr 2011 bei (vgl. die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels in **Kapitel B1.2.3**).²⁵² Dabei wird unter Berücksichtigung der Regionen ersichtlich, dass sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern eine deutliche Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten zu verzeichnen ist → **Tabelle B1.2.1-1**. Der Zuwachs ist in fast allen Betriebsgrößen ersichtlich – sieht man von den Großbetrieben ab, deren Weiterbildungsengagement bereits im Vorjahr bei nahezu 100 % lag. Während sich der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen um 9 bzw. 10 Prozentpunkte erhöhte und in den alten Bundesländern 2011 43 % und in den neuen Bundesländern 48 % betrug, war auch bei kleinen (10 bis

250 Für nähere Informationen vgl. Fischer u. a. 2008.

251 Die Expertise ist unter <http://www.bibb.de/datenreport> einsehbar.

252 Während der Finanzkrise wurde die positive Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung kurzzeitig unterbrochen, konnte jedoch dann ihren Aufwärtstrend fortsetzen. Ausführliche Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung finden sich in Bechmann u. a. 2012.

Tabelle B1.2.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Alte Länder								
1 bis 9 Beschäftigte	27	33	33	36	39	36	34	43
10 bis 49 Beschäftigte	56	58	62	62	68	62	62	69
50 bis 499 Beschäftigte	80	84	84	86	87	82	84	92
500+ Beschäftigte	97	98	97	95	98	97	98	98
Gesamt	36	41	42	45	49	44	44	52
Neue Länder								
1 bis 9 Beschäftigte	29	37	38	41	44	39	38	48
10 bis 49 Beschäftigte	58	63	62	67	67	61	61	70
50 bis 499 Beschäftigte	82	87	85	86	90	82	84	90
500+ Beschäftigte	96	94	96	97	97	92	99	100
Gesamt	37	44	45	48	51	45	45	55
Bundesgebiet								
1 bis 9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35	44
10 bis 49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	62	69
50 bis 499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84	91
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98	98
Gesamt	36	42	43	45	49	45	44	53

Weiterbildungsbeteiligung: Anteil der Betriebe, die (in-)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2011, hochgerechnete Angaben

Tabelle B1.2.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, alte und neue Länder (in %)

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Alte Länder								
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9		12	–	14
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	–	33	–	39
Gesamt	18	22	20	21	25	25	25	29
Neue Länder								
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	–	16	–	20
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	–	35	–	43
Gesamt	19	26	25	27	30	29	30	35
Bundesgebiet								
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	–	12	–	15
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	–	32	–	40
Gesamt	18	23	21	22	26	25	26	31

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2011, hochgerechnete Angaben

49 Beschäftigte: +7 bzw. +9 Prozentpunkte) und mittleren Betrieben (50 bis 499 Beschäftigte: +8 bzw. +6 Prozentpunkte) eine deutliche Zunahme sichtbar. Damit ist der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in den neuen Bundesländern (55 %) höher als der Anteil in den alten Bundesländern (52 %).

Im Allgemeinen gilt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb weiterbildungsaktiv ist, mit der Betriebsgröße zunimmt. Dies ist leicht nachzuvollziehen, wenn man bedenkt, dass kleine Betriebe größere Schwierigkeiten bzgl. des personellen und finanziellen Aufwandes, der für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen

men notwendig ist, als große Betriebe haben. Zudem sehen sich große Betriebe ungleich häufiger mit Personalanpassungen konfrontiert, die eine Einarbeitung, einen Arbeitsplatzwechsel o. Ä. zur Folge haben.

Weiterbildungsquote

Nachdem die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in 2011 deutlich höher ausfällt als in den vergangenen Jahren, stellt sich die Frage, ob dies auch Auswirkungen auf den Anteil der in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogenen Mitarbeiter/-innen hat. Dies kann eindeutig bestätigt werden: Nahm die Weiterbildungsquote seit dem Jahr 2001 einen positiven Verlauf, befand sie sich von 2008 bis 2010 auf etwa 26 % und stieg in 2011 um 5 Prozentpunkte an. Damit nimmt 2011 nahezu jede/-r dritte Mitarbeiter/-in an Weiterbildungsmaßnahmen teil → **Tabelle B1.2.1-2**. Unterscheidet man nach einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, zeigt sich vor allem eine Zunahme an weiterbildungsaktiven Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Wie bereits in diversen Studien nachgewiesen, profitieren qualifizierte Beschäftigte häufiger von Weiterbildungsmaßnahmen als Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten. Im Vergleich zum Jahr 2009 fallen die Weiterbildungsquoten im Qualifiziertenbereich 2011 8 Prozentpunkte höher aus, bei einfach Beschäftigten dagegen lediglich um 3 Prozentpunkte.

Weiterhin trägt eine regionale Differenzierung zur Beschreibung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens bei. Wurde bereits in den vergangenen Jahren eine höhere Weiterbildungsquote für die neuen Bundesländer ermittelt, so hat sich die regionale Differenz in 2011 noch leicht erhöht. In den alten Bundesländern wurden etwa 29 % der Beschäftigten weitergebildet, in den neuen Bundesländern traf dies auf etwas mehr als jede/n Dritte/n zu (35 %). Der Zuwachs wurde in beiden Landesteilen vorwiegend durch eine verstärkte Teilnahme von Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten verursacht. Nahmen 2011 in den alten Bundesländern 39 % (+6 Prozentpunkte) der qualifiziert Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil, waren dies in den neuen Bundesländern 43 % (+8 Prozentpunkte). Bei einfach Beschäftigten war ebenfalls ein Zuwachs zu verzeichnen, der jedoch mit 2 bzw. 4 Prozentpunkten geringer ausfiel.

Unterscheidet man die Weiterbildungsquote zusätzlich nach der Betriebsgröße, zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang → **Tabelle B1.2.1-3 Internet**. Insgesamt kann festgestellt werden, dass kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zwar eine deutlich geringere Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen aufweisen, hinsichtlich des Anteils einbezogener Mitarbeiter/-innen jedoch auf dem Niveau der Großbetriebe liegen. Der Fakt, dass sich ein Großteil der Weiterbildungsmaßnahmen auf qualifiziert Beschäftigte bezieht, wird durch die Ergebnisse aller Betriebsgrößenklassen untermauert.

(Silke Hartung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

B1.2.2 Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich

Erste Ergebnisse der vierten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung CVTS4

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. 2011 wurde die vierte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS4 – Continuing Vocational Training Survey) **E** durchgeführt, die europäisch vergleichende Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten für das Jahr 2010 zur Verfügung stellt. Die grundlegenden Definitionen und Variablen, die schon in den Vorgängererhebungen genutzt wurden, blieben erhalten, sodass die Vergleichbarkeit zu früheren Erhebungen grundsätzlich sichergestellt ist. An einigen Stellen wurde der Fragebogen jedoch modifiziert, um die Zahl der Fragen und damit die Belastung der befragten Unternehmen zu reduzieren. In Deutschland wurde die Erhebung vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Landesämtern durchgeführt.

Die Ergebnisse der beteiligten Länder werden auf der Eurostat-Datenbank²⁵³ veröffentlicht. Im März 2013

253 Siehe: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> (Abrufdatum: 20.02.2013).

liegen Ergebnisse für 25 Länder²⁵⁴ vor. Hierbei handelt es sich um vorläufige Daten, die noch einer eingehenden Datenprüfung bedürfen. Die Datenbank wird in den nächsten Monaten mit den Ergebnissen der noch fehlenden Länder und weiteren Tabellen ergänzt.

Nachfolgend werden die ersten Ergebnisse aus CVTS4 anhand 4 zentraler Indikatoren beschrieben und Entwicklungen und Veränderungen zum Jahr 2005 (CVTS3) aufgezeigt:

- **Inzidenz:** Unternehmen, die Weiterbildung in irgendeiner Form (Kurse und/oder andere Formen) anbieten (in % aller Unternehmen)
- **Teilnahme:** Beschäftigte, die an Weiterbildungskursen teilnehmen (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)
- **Intensität:** Stunden in Weiterbildungskursen in Relation zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten aller Unternehmen (je 1.000 Arbeitsstunden)
- **Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung:** Direkte Kosten für Weiterbildungskurse zuzüglich des Saldos aus Umlagen/Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen

E Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) stellen für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (und weiterer interessierter Staaten) vergleichbare Daten zu den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen zur Verfügung. Unter betrieblicher Weiterbildung wird dabei vorausgeplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Erfasst werden Angaben zur Weiterbildungspolitik der Unternehmen und zu den verschiedenen Formen der Weiterbildung (Lehrveranstaltungen in der Form von Kursen und Seminaren sowie andere Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte und andere Beschäftigte, Weiterbildung durch Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln, durch selbstge-

steuertes Lernen, durch Jobrotation oder Austauschprogramme/Abordnungen und durch den Besuch von Informationsveranstaltungen).

Bisher wurden 4 europäische Weiterbildungserhebungen durchgeführt: An CVTS1 (1993) beteiligten sich 12 Länder, an CVTS2 (1999) 25 Länder, an CVTS3 (2005) 28 Länder, und CVTS4 wird voraussichtlich Informationen für 29 Länder liefern. Befragt wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen verarbeitendes Gewerbe, Handel, unternehmensnahe und sonstige öffentliche Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Baugewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung und dem Gastgewerbe. Die Ergebnisse der 3 letzten CVTS-Erhebungen sind auf der Eurostat-Datenbank abrufbar (vgl. Fußnote 253). Bei der Interpretation der europäischen Vergleichsdaten sollten stets die Datenqualität, die nationalen Rahmenbedingungen und die historisch gewachsenen Strukturen berücksichtigt werden – ein unreflektiertes Ranking kann zu falschen Folgerungen führen. Für CVTS3 prüfte das BIBB (gemeinsam mit Céreq [Marseille] und Isfol [Rom] im Auftrag von Cedefop) die Datenqualität und legte inhaltliche Analysen vor (Cedefop 2010). Ein ähnliches Projekt – wiederum von Cedefop finanziert – wird 2013/2014 für CVTS4 durchgeführt. Das BIBB beteiligt sich gemeinsam mit weiteren Partnern an dieser Evaluation.

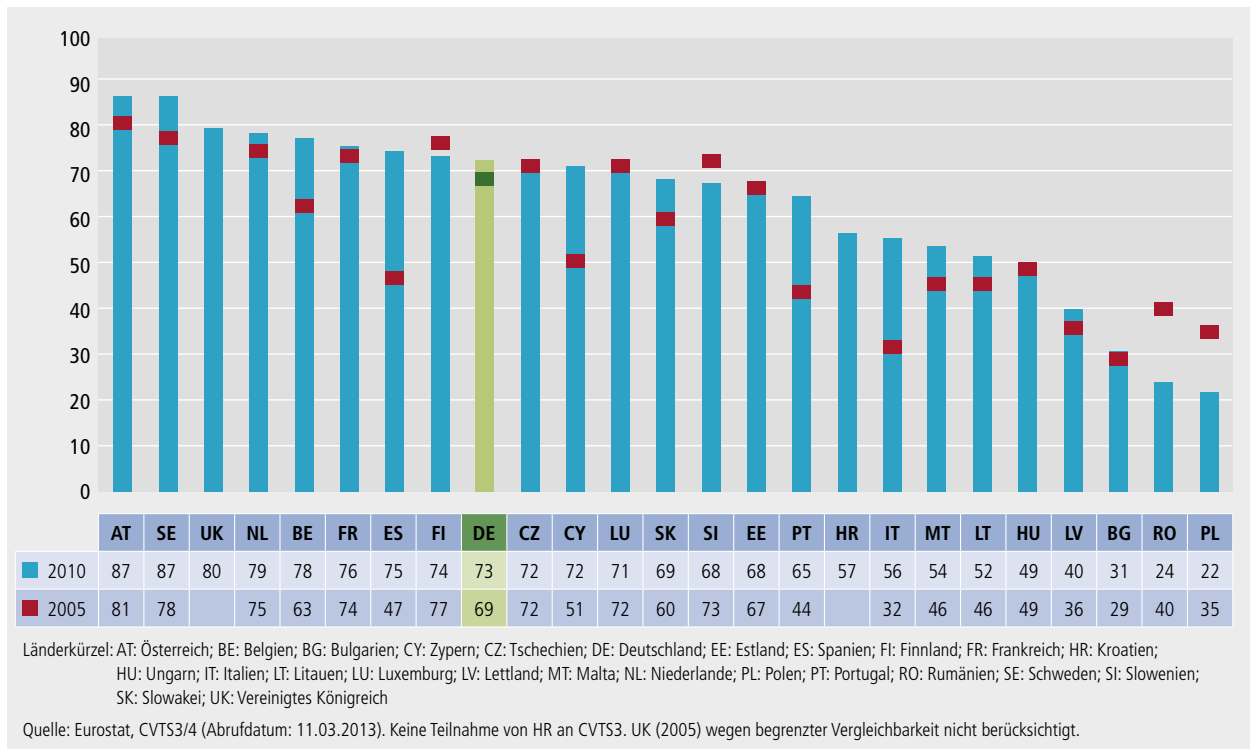
Betriebliches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen (Inzidenz)

In Deutschland haben im Jahr 2010 73 % der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung in Form von Kursen und/oder anderen Formen angeboten. Insgesamt reicht der Anteil der weiterbildenden Unternehmen in den 25 Ländern, für die bisher Ergebnisse vorliegen, von 87 % in Österreich und Schweden bis zu 22 % in Polen → **Schaubild B1.2.2-1**. Deutschland liegt dabei wie bereits 2005 im Mittelfeld der Länder. Allerdings weisen fast alle nord- und westeuropäischen Länder eine höhere Quote auf, und auch Spanien konnte an Deutschland vorbeiziehen.

Im Vergleich zum Jahr 2005 (siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1.2) ist in vielen Ländern eine positive Entwicklung beim Weiterbildungsangebot zu verzeichnen. In insgesamt 16 Ländern, unter ihnen

254 Es fehlen die Ergebnisse aus Dänemark, Griechenland, Irland und Norwegen. Europäische Durchschnittswerte lassen sich wegen der fehlenden Länder noch nicht zuverlässig schätzen.

Schaubild B1.2.2-1: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2010 und 2005 (in %)



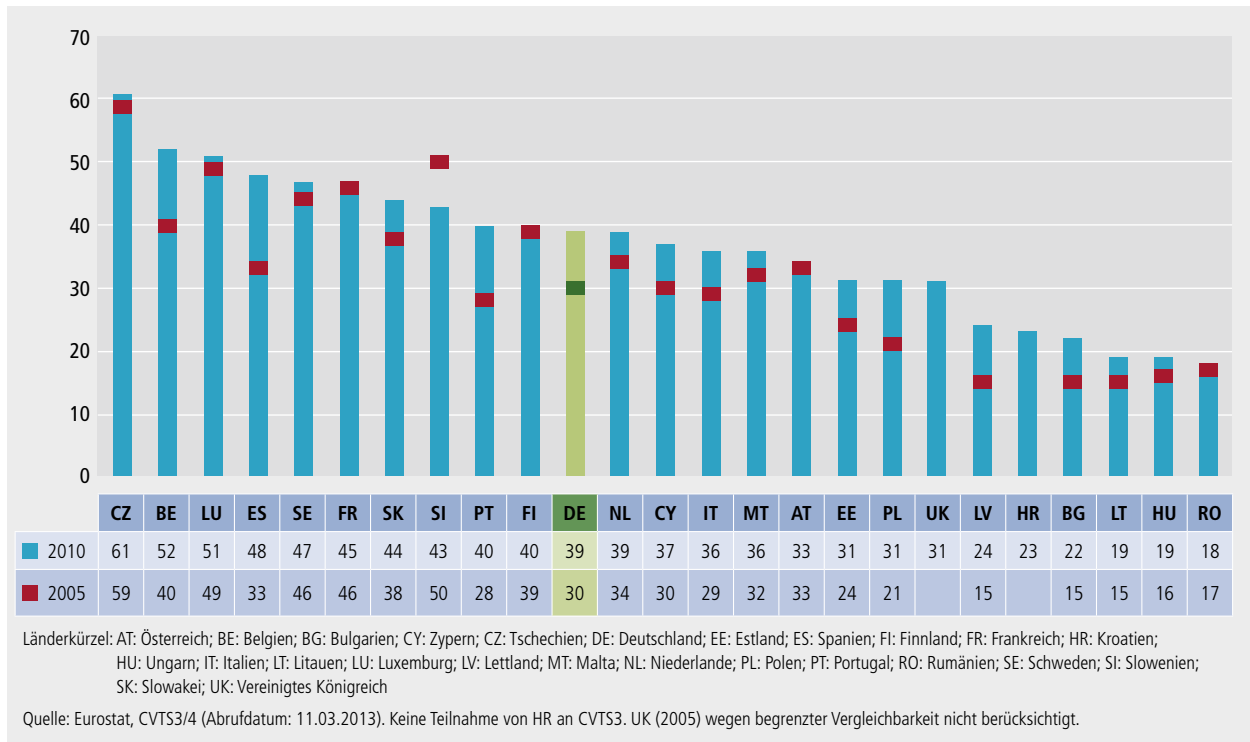
auch Deutschland, gab es Zuwächse, die mit Anstiegen von über 20 Prozentpunkten besonders stark in den südeuropäischen Ländern Spanien, Italien, Zypern und Portugal ausfielen. Auch in 6 nord- und westeuropäischen Ländern stieg das Weiterbildungsangebot. Belgien verzeichnete dabei mit +15 Prozentpunkten einen besonders starken Anstieg, in Deutschland betrug er 4 Prozentpunkte. In Osteuropa war die Entwicklung nicht einheitlich. Während in 4 Ländern das Angebot stagnierte bzw. es nur zu geringen Veränderungen kam, gab es in Lettland (+4 Prozentpunkte), Litauen (+6 Prozentpunkte) und der Slowakei (+9 Prozentpunkte) deutliche Zunahmen. Starke Rückgänge waren mit -13 Prozentpunkten in Polen und -16 Prozentpunkten in Rumänien in 2 Ländern zu verzeichnen, in denen bereits 2005 nur vergleichsweise wenige Unternehmen Weiterbildungsaktivitäten angeboten hatten.

Differenziert man zwischen dem Angebot an Kursen und anderen Formen, bietet sich im Jahr 2010 ein heterogenes Bild: In 13 Ländern überwiegen die Kurse, insbesondere in Frankreich, Spanien und Belgien, in 12 Ländern das Angebot an anderen

Formen. Deutlich höhere Anteile für andere Formen als Kurse werden in Slowenien, Zypern, dem Vereinigten Königreich, Malta und Portugal verzeichnet. In Deutschland ist der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen höher als der Anteil der Unternehmen mit Kursen. Der Abstand hat sich jedoch deutlich reduziert: Sowohl 2005 als auch 2010 lag der Anteil der Unternehmen, die andere Formen anbieten, bei 66%. Der Anteil der Unternehmen mit Kursangebot ist hingegen stark angestiegen von 54% auf 61%. Dennoch bleibt weiterhin die große Bedeutung der anderen Formen für das betriebliche Weiterbildungsangebot in Deutschland bestehen. Im Vergleich mit den anderen Ländern nimmt Deutschland bei den anderen Formen nach bisherigem Stand eine vordere Position ein, bei den Kursen jedoch nur einen Platz im Mittelfeld (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel B1.2.2, Behringer/Käpplinger 2011).

Im Vergleich zu 2005 hat in vielen Ländern sowohl das betriebliche Angebot an Kursen als auch an anderen Formen zugenommen. Nur in 6 Ländern reduzierte sich das Kursangebot, in 4 Ländern das Angebot an anderen Formen. Besonders starke

Schaubild B1.2.2-2: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen 2010 und 2005 (in % der Beschäftigten in allen Unternehmen)



Zuwächse (15 Prozentpunkte oder mehr) bei den kurs anbietenden Unternehmen gab es in Spanien, Belgien, Italien und der Slowakei, bei den Unternehmen mit anderen Formen in Zypern, Italien, Portugal, den Niederlanden und Spanien.

Teilnahme an Weiterbildungskursen

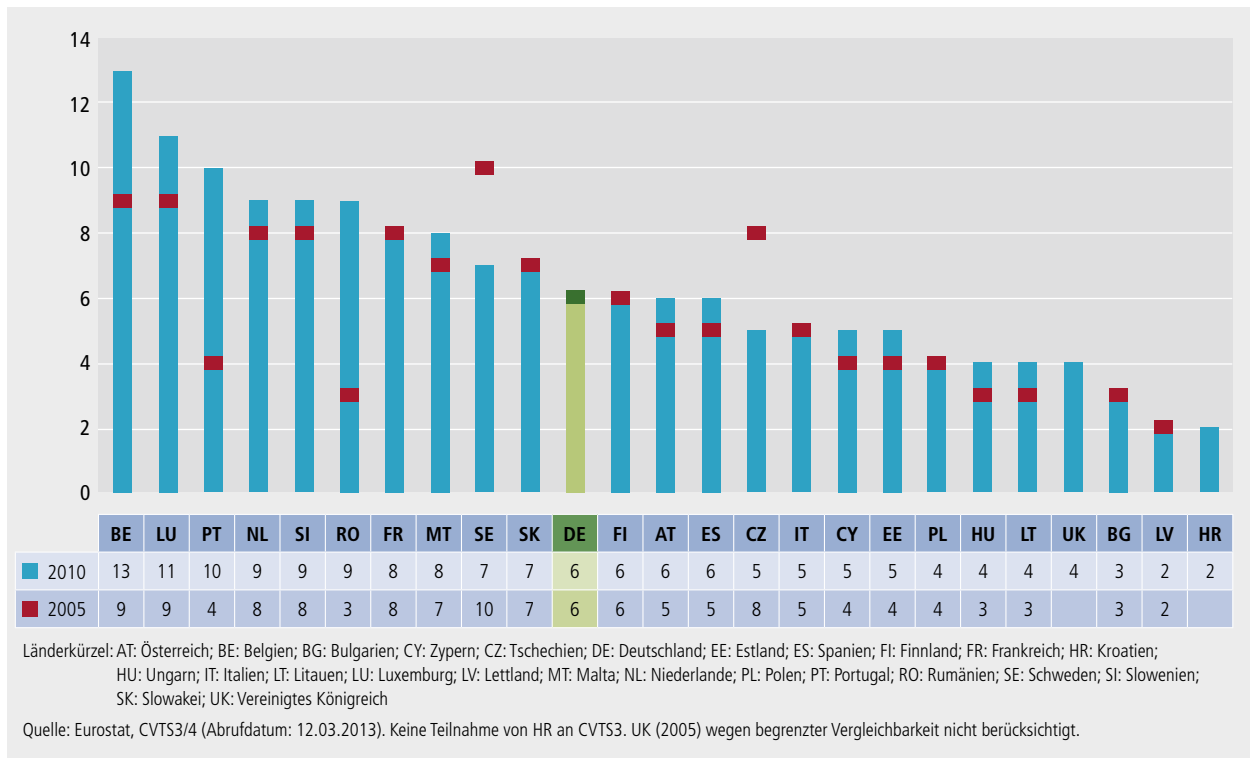
Eine Erhöhung der Beteiligung der Erwachsenen am lebenslangen Lernen ist ein wichtiges europäisches Bildungsziel. Die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen, gemessen als Anteil der teilnehmenden Beschäftigten in allen Unternehmen²⁵⁵, ist in fast allen Ländern gestiegen. Ausnahmen sind Österreich (2010 keine Veränderungen gegenüber 2005) und Frankreich (leicht verringerte Teilnahmequote; -1 Prozentpunkt) sowie Slowenien (-7 Prozentpunkte) → **Schaubild B1.2.2-2**. In allen anderen Ländern, für die bisher Daten vorliegen, kam es zu einem Anstieg, der besonders stark (+10 Prozentpunkte

oder mehr) in Spanien, Belgien und Portugal ausfiel, 3 Ländern, die bereits beim Weiterbildungsangebot große Zuwächse verzeichneten. Außerdem stieg in Polen die Teilnahmequote um 10 Prozentpunkte. Da es hier starke Rückgänge beim Weiterbildungsangebot gab, bedeutet dies, dass in den weiterbildenden Unternehmen ein höherer Anteil der Beschäftigten an diesen Angeboten teilnimmt. Insgesamt gibt es große Unterschiede zwischen den Ländern. Mit Tschechien, Belgien und Luxemburg hat nur in 3 Ländern, von denen bisher Daten vorliegen, mehr als die Hälfte der Beschäftigten 2010 an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen teilgenommen. In 9 Ländern, dem Vereinigten Königreich und 8 osteuropäischen, wurde jedoch nicht einmal ein Drittel aller Beschäftigten 2010 in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen.

In Deutschland beteiligten sich 39% der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen. Dies ist im Vergleich zu 2005 ein starker Anstieg um 9 Prozentpunkte. Dennoch liegt Deutschland wie bereits 2005 nur im Mittelfeld der 25 Länder, da auch die meisten anderen Länder Zuwächse verzeichneten.

²⁵⁵ Für den Anteil der Beschäftigten, die an anderen Formen der Weiterbildung teilgenommen haben, liegen vergleichbare Informationen nicht vor.

Schaubild B1.2.2-3: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen 2010 und 2005



Teilnahmestunden an Weiterbildungskursen

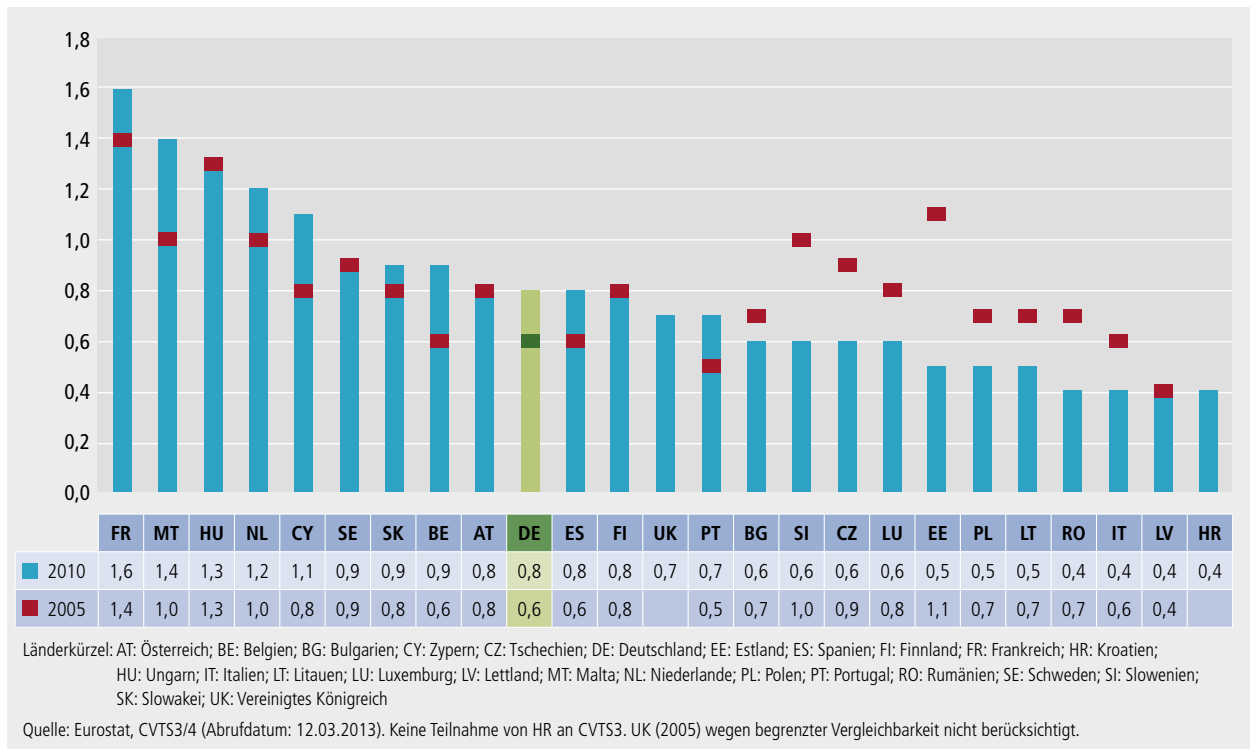
Als Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung werden die Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen betrachtet.²⁵⁶ Nicht nur die Teilnahmequote, auch die Intensität ist in vielen Ländern gestiegen → **Schaubild B1.2.2-3**. Dabei lag der Anstieg zumeist bei höchstens 2 Stunden, größere Zuwächse gab es in Belgien (+4 Stunden) sowie in Portugal und Rumänien (jeweils +6 Stunden). In 8 Ländern gab es keine Veränderungen. Tschechien und Schweden sind bei gegenwärtiger Datenlage die einzigen Länder, in denen sich die Stundenzahl verringert hat (jeweils -3 Stunden). In den nord- und westeuropäischen Ländern fällt das Vereinigte Königreich mit einer durchschnittlichen Stundenzahl von 4 Stunden gegenüber den anderen Ländern deutlich ab. Die meisten osteuropäischen Länder finden sich wie 2005 auf den hinteren Plätzen wieder. In 8 der 11 osteuropäischen

Länder liegt die durchschnittliche Kursstundenzahl je 1.000 Arbeitsstunden bei 5 Stunden oder weniger. In Deutschland beträgt die entsprechende Kursstundenzahl 6. Im Vergleich zu 2005 gab es keine Veränderungen. Wie auch bei den beiden anderen bisher betrachteten Indikatoren liegt Deutschland damit wieder im Mittelfeld der 25 Länder.

Bezieht man die Stundenzahl in Weiterbildungskursen auf die Beschäftigten in allen Unternehmen, ergibt sich für Deutschland 2010 ebenso wie 2005 ein Wert von 9 Stunden. Da in 15 Ländern die Stundenzahl gestiegen ist, rutscht Deutschland im Länderranking ab und findet sich im hinteren Mittelfeld wieder. Bezieht man die Kursstunden auf die Teilnehmenden an Weiterbildungskursen, zeigt sich für Deutschland eine negative Entwicklung. Die durchschnittliche Stundenzahl je Teilnehmenden sank von 30 Stunden in 2005 auf 23 Stunden in 2010. Damit liegt Deutschland im hinteren Feld. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass zwar mehr Beschäftigte in Weiterbildungskurse einbezogen wurden, die Kurse aber 2010 eine deutlich kürzere Dauer hatten als noch 2005.

²⁵⁶ Informationen über die Stunden, die für andere Formen der Weiterbildung aufgebracht wurden, liegen nicht vor.

Schaubild B1.2.2-4: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen 2010 und 2005



Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse

Unternehmen tragen Kosten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch die direkten Kurskosten (Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für internes Weiterbildungspersonal, Reisekosten, Kosten für Räume und Material), durch Umlagen oder Beiträge an Fonds und durch den Ausfall produktiver Arbeitszeit der Teilnehmenden. Gegenzurechnen sind Zuschüsse oder finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung, z. B. durch den Staat, die EU oder Stiftungen. Für den internationalen Vergleich wird hier ein Indikator genutzt, der einerseits die tatsächlichen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung abbildet und zugleich die national unterschiedlichen Finanzierungssysteme und die Unterschiede in der Kaufkraft berücksichtigt. Der Indikator setzt die direkten Kosten für Kurse zuzüglich der saldierten Umlagen, Beiträge an und Einnahmen aus Fonds und sonstige Zuschüsse in Relation zu den gesamten Personalaufwendungen. Die

investierte Arbeitszeit der Teilnehmenden schlägt sich nicht notwendigerweise in tatsächlichen Kosten für Weiterbildung nieder²⁵⁷, zudem kann sie nur mit ungenauen, möglicherweise verzerrten Schätzwerten in monetären Werten ausgedrückt werden. Sie wird daher in diesem Indikator nicht berücksichtigt.²⁵⁸

Im Gegensatz zu der Teilnahme an Kursen und der Intensität, die nur in wenigen Ländern rückläufig waren, ist die Tendenz bei den betrieblichen Ausgaben nicht eindeutig → **Schaubild B1.2.2-4**. Zwar sind sie in 9 Ländern in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen gestiegen, aber in ebenfalls 9 Ländern gesunken. Dabei waren insbesondere in den südeuropäischen Ländern (mit Ausnahme Italiens) sowie in einigen westeuropäischen Ländern Zunahmen zu verzeichnen, in nahezu allen osteuro-

257 Ein Ausfall an produktiver Arbeit ist beispielsweise dann nicht zu verzeichnen, wenn die Weiterbildung in Zeiten geringer Kapazitätsauslastung durchgeführt wird oder ausgefallene Arbeitszeit durch unbezahlte Mehrarbeit und/oder Übernahme anfallender Arbeiten durch Kolleginnen und Kollegen aufgefangen wird.

258 Die Ausgaben für die anderen Formen der Weiterbildung wurden nicht erfasst.

päischen Ländern jedoch Abnahmen. Die Kürzung der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in etlichen Ländern geht einher mit einer Zunahme der Weiterbildungsintensität in den meisten Ländern. Die betrieblichen Ausgaben je Kursstunde (in Kaufkraftstandards) sind jedoch in 12 Ländern im Durchschnitt gestiegen, in 10 Ländern gesunken.

Die Unternehmen in Deutschland haben 2010 0,8% der Gesamtarbeitskosten für betriebliche Weiterbildungskurse ausgegeben. Im Vergleich zu 2005 ist dies ein Anstieg um 0,2 Prozentpunkte. Deutschland konnte seine Position im Ländervergleich stark verbessern. Während 2005 nur 3 Länder einen noch geringeren Anteil an den Gesamtarbeitskosten in betriebliche Weiterbildung investiert haben, liegt Deutschland nun im Mittelfeld.

Fazit: Deutschland weiterhin im europäischen Mittelfeld

Die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen ist ein Kernelement der europäischen Beschäftigungsstrategie. Dabei kommt der betrieblichen Weiterbildung als dem bedeutendsten Weiterbildungssegment eine entscheidende Bedeutung zu. Nach den CVTS4-Ergebnissen sind bei den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in vielen Ländern Fortschritte erzielt worden. Insbesondere bei der Inklusion möglichst vieler Beschäftigter und der Intensität der Weiterbildung wurden in nahezu allen Ländern Steigerungen erzielt. Allerdings bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass die Unternehmen höhere Ausgaben hatten. Diese wurden in 9 der 25 Länder, für die bisher Daten vorliegen, im Verhältnis zu den Gesamtarbeitskosten reduziert. In den nord- und westeuropäischen Ländern kam es insgesamt zu einer Konsolidierung, in Belgien und den Niederlanden sogar zu Steigerungen bei allen 4 Kernindikatoren. Auch in Südeuropa gab es bemerkenswerte Fortschritte. Dort wurden in 4 der bisher berücksichtigten Länder bei allen 4 Indikatoren zum Teil beachtliche Zunahmen erzielt. Bei den osteuropäischen Ländern ist das Bild nicht eindeutig. Neben Zuwächsen sind in einigen Ländern Rückschritte zu erkennen. Insbesondere die betrieblichen Ausgaben wurden in vielen osteuropäischen Ländern reduziert. In Deutschland ist die Entwicklung bei fast allen

Indikatoren positiv: So boten 2010 mehr Unternehmen als 5 Jahre zuvor Weiterbildung in der Form von Kursen oder anderen Formen an. Mit einer Teilnahmequote von 39% haben deutlich mehr Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht, und auch die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung wurden erhöht. Allerdings sind diese Entwicklungen nicht mit einer Ausweitung der Lernzeit verbunden. Bezogen auf die Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden gab es in Deutschland eine Stagnation, bezogen auf die Weiterbildungsstunden je Teilnehmenden sogar einen deutlichen Rückgang. Im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern nimmt Deutschland wie bereits 2005 einen Platz im Mittelfeld ein.

(Gudrun Schönfeld, Friederike Behringer)

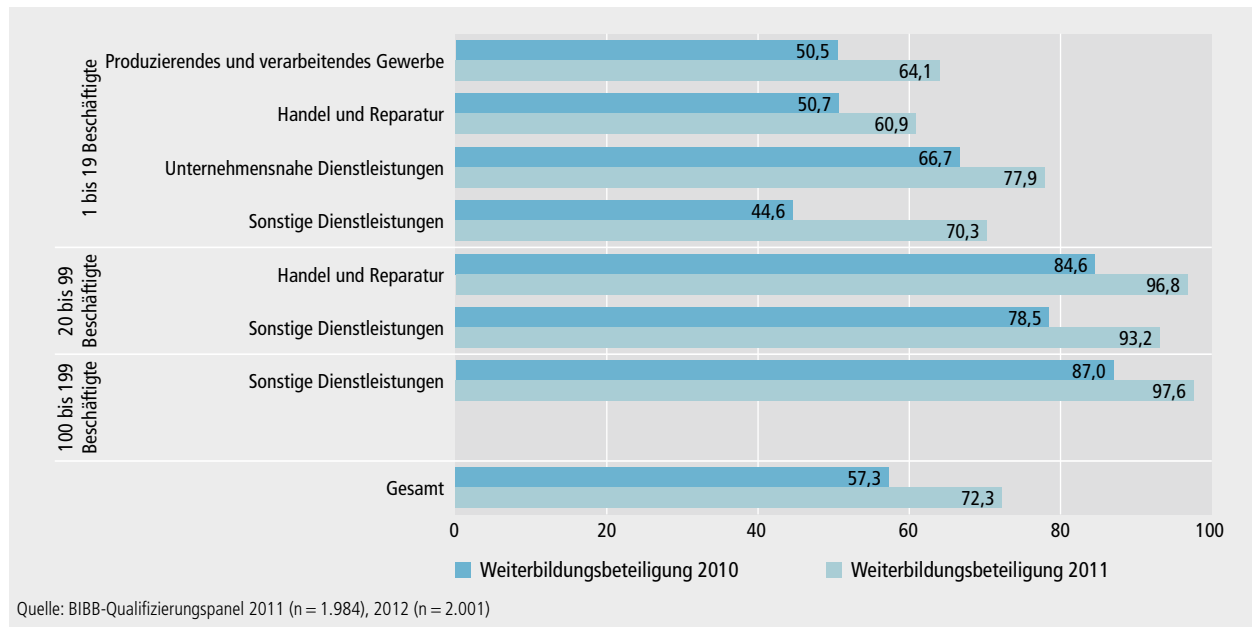
B1.2.3 Betriebliche Weiterbildung, Ausbildungsbeteiligung und externe Rekrutierung

Vor dem Hintergrund steigender Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen kommt der betrieblichen Weiterbildung eine zentrale Rolle bei der Deckung des betriebspezifischen Qualifizierungsbedarfs zu. Anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. Kapitel A4.11.4) zeigt der folgende Beitrag zunächst Entwicklungen bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung auf und untersucht anschließend den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildung und weiteren betrieblichen Strategien zur Personalbedarfsdeckung wie (a) der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung sowie (b) der Rekrutierung von Arbeitskräften auf dem externen Arbeitsmarkt.

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben

Als Indikator für das betriebliche Weiterbildungs-geschehen wird im folgenden Abschnitt die Weiterbildungsbeteiligung verwendet. Dieser Indikator gibt den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe, gemessen an allen Betrieben, wieder. Nach der im BIBB-Qualifizierungspanel verwendeten Definition wird nur dann von betrieblicher Weiterbildung gesprochen, wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder

Schaubild B1.2.3-1: Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben 2011 und 2010 nach ausgewählten Strukturmerkmalen (in %)



teilweise freistellen oder die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Dazu zählen Weiterbildungsaktivitäten wie die Teilnahme von Beschäftigten an Kursen sowie an informeller, nicht kursförmiger Weiterbildung. Beispiele informeller Weiterbildungsformen sind geförderte Qualitätszirkel, Informationsveranstaltungen, Weiterbildung am Arbeitsplatz über Unterweisungen oder reguläre Einarbeitung oder selbstgesteuertes Lernen mit speziellen Programmen. Weiterbildungsmaßnahmen von Auszubildenden, Praktikanten oder Volontären werden nicht berücksichtigt.

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels haben im Jahr 2011 fast drei Viertel (72,3 %) der etwa 2 Mio. Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert **E**. Die Weiterbildungsbeteiligung hat damit gegenüber dem Vorjahr deutlich zugenommen und liegt etwa 15 Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2010 (Christ/Gerhards/Mohr 2012).²⁵⁹

259 Eine vergleichbare Entwicklung zeigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels (vgl. Kapitel B1.2.1). Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Frageformulierung in der Erhebung im Jahr 2012 leicht verändert wurde.

E Methodische Hinweise zur Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung im BIBB-Qualifizierungspanel und im IAB-Betriebspanel

Das BIBB-Qualifizierungspanel und das IAB-Betriebspanel kommen bei der Weiterbildungsbeteiligung zu unterschiedlichen Ergebnissen (72 % bzw. 53 %, vgl. Kapitel B1.2.1). Diese Differenz ist in erster Linie auf Unterschiede beim Erhebungsdesign und den Referenzzeiträumen zurückzuführen. Beim BIBB-Qualifizierungspanel werden die Weiterbildungsmaßnahmen des *gesamten Jahres* berücksichtigt, während im IAB-Betriebspanel nur Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der *ersten Jahreshälfte* betrachtet werden. Betriebe, die ausschließlich in der zweiten Jahreshälfte Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, werden folglich beim IAB-Betriebspanel nicht als Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung erfasst.

Angesichts der starken Zunahme soll im Folgenden darauf eingegangen werden, bei welchen Betrieben sich die Weiterbildungsbeteiligung in besonderem Maße erhöht hat. → **Schaubild B1.2.3-1** stellt die Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben im Jahr 2011 gegenüber dem Jahr 2010 für ausgewählte betriebliche Strukturmerkmale dar.

Dargestellt werden betriebliche Strukturmerkmale, bei denen eine starke Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung festgestellt werden konnte. Der Vergleich macht deutlich, dass vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten einen überdurchschnittlichen Anstieg bei der Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Niveau der Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt und dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Großbetrieben (mit 200 und mehr Beschäftigten) sowie bei großen mittelständischen Betrieben (mit 100 bis 199 Beschäftigten) bereits im Jahr 2010 sehr hoch war. Auffällig ist zudem der massive Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in bestimmten Wirtschaftssektoren (vgl. **E** in Kapitel A4.11.4). Dies betrifft in besonderem Maße Betriebe aus dem Bereich sonstige Dienstleistungen, also beispielsweise Betriebe aus dem Gastronomiegewerbe oder dem Informations- und Kommunikationsgewerbe. Auch im Wirtschaftssektor Handel und Reparatur ist der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2011 im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen.

Weiterbildungsbeteiligung und betriebliche Ausbildung

Untersuchungen zu betrieblichen Bildungsaktivitäten zeigen, dass die betriebliche Ausbildung und die betriebliche Weiterbildung als komplementäre Strategien bei der Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs eingesetzt werden (Bellmann/Krekel/Stegmaier 2010). Die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels bekräftigen diesen Befund. Mit 86,4% führte im Jahr 2011 eine deutliche Mehrheit der Betriebe, die sich in der betrieblichen Ausbildung engagieren, auch Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten durch.²⁶⁰ Sehr viel geringer ist dagegen die Weiterbildungsbeteiligung bei den Betrieben, die nicht ausbilden – der entsprechende Anteil beträgt hier 68,3%.

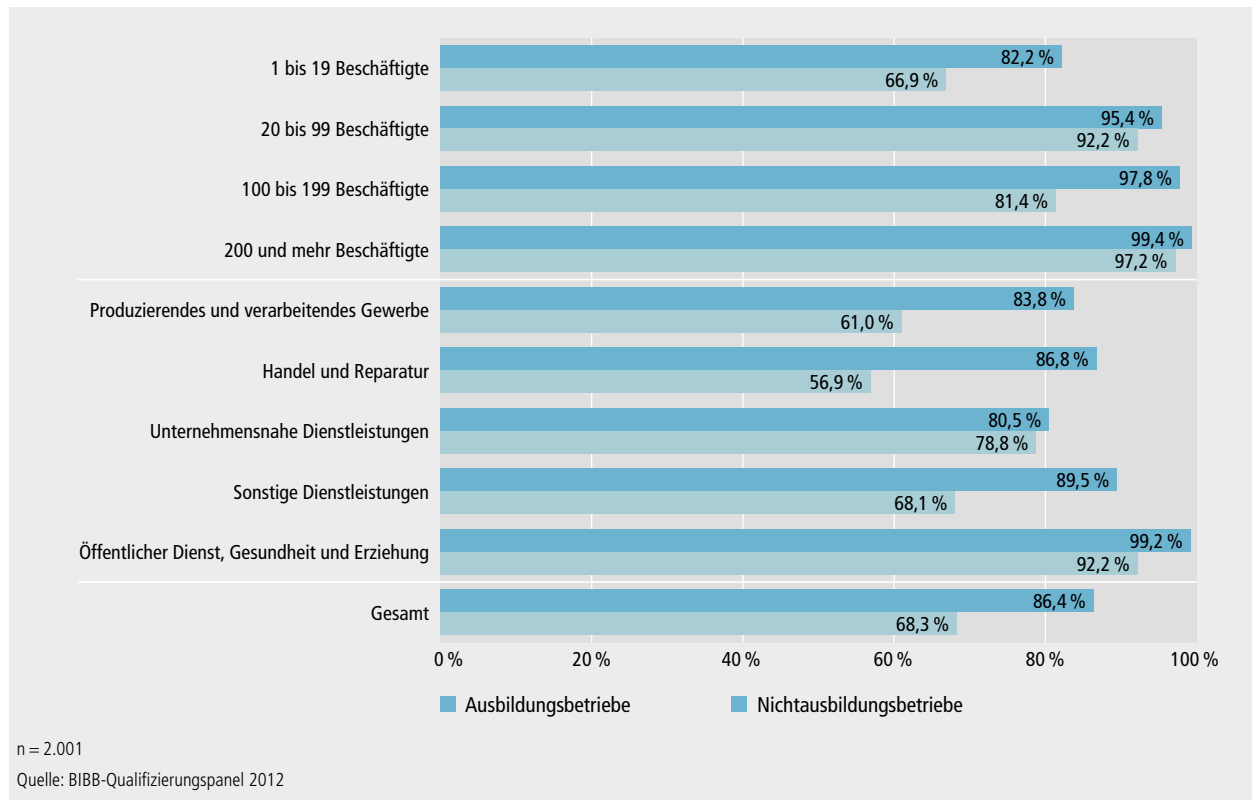
²⁶⁰ Etwa ein Viertel (22,1%) aller Betriebe in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hat zum Stichtag 31. Dezember 2011 Jugendliche und junge Erwachsene im Betrieb ausgebildet. Der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe lag dementsprechend bei 77,9% (vgl. Kapitel A4.11.4).

Die Differenzierung der Betriebe nach ausgewählten Strukturmerkmalen zeigt, dass die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben gegenüber Nichtausbildungsbetrieben je nach Wirtschaftssektor und Betriebsgrößenklasse unterschiedlich stark ausfällt → **Schaubild B1.2.3-2**. Für Betriebe der Branchen „Handel und Reparatur“ und „Produzierendes verarbeitendes Gewerbe“ zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Ausbildungsbetrieben um jeweils etwa 30 Prozentpunkte höher ausfällt als in der Gruppe der Betriebe, die nicht ausbilden. Auch im Wirtschaftssektor „Sonstige Dienstleistungen“ ist eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung der Ausbildungsbetriebe zu verzeichnen, während bei den „Unternehmensnahen Dienstleistungen“ praktisch keine Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben bestehen. Für die Branche „Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung“ zeigt sich, dass nicht nur die Ausbildungsbetriebe überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv (99,2%) sind, sondern auch die Nichtausbildungsbetriebe (92,2%). Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Betrachtung der Betriebsgrößenklassen. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten bilden 82,2% der Ausbildungsbetriebe ihre Beschäftigten im Jahr 2011 weiter, bei den Nichtausbildungsbetrieben liegt der entsprechende Anteil dagegen nur bei 66,9%. Auch bei den Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten sind große Unterschiede zwischen Aus- und Nichtausbildungsbetrieben zu verzeichnen. Bei Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten sind hingegen im Jahr 2011 über 97% der Ausbildungsbetriebe als auch der Nichtausbildungsbetriebe weiterbildungsaktiv.

Weiterbildungsbeteiligung und externe Rekrutierung von Arbeitskräften

Im Jahr 2011 hat fast jeder zweite Betrieb (43,7%) mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland nach neuen Fach- und Arbeitskräften gesucht und entsprechende Stellen angeboten. Eine zunächst naheliegende Annahme ist, dass diese Betriebe ihren Bedarf an qualifizierten Beschäftigten über die Rekrutierung extern ausgebildeter Fachkräfte abdecken und daher weniger in die Weiterqualifizierung ihres bereits vorhandenen

Schaubild B1.2.3-2: Weiterbildungsbeteiligung von Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2011



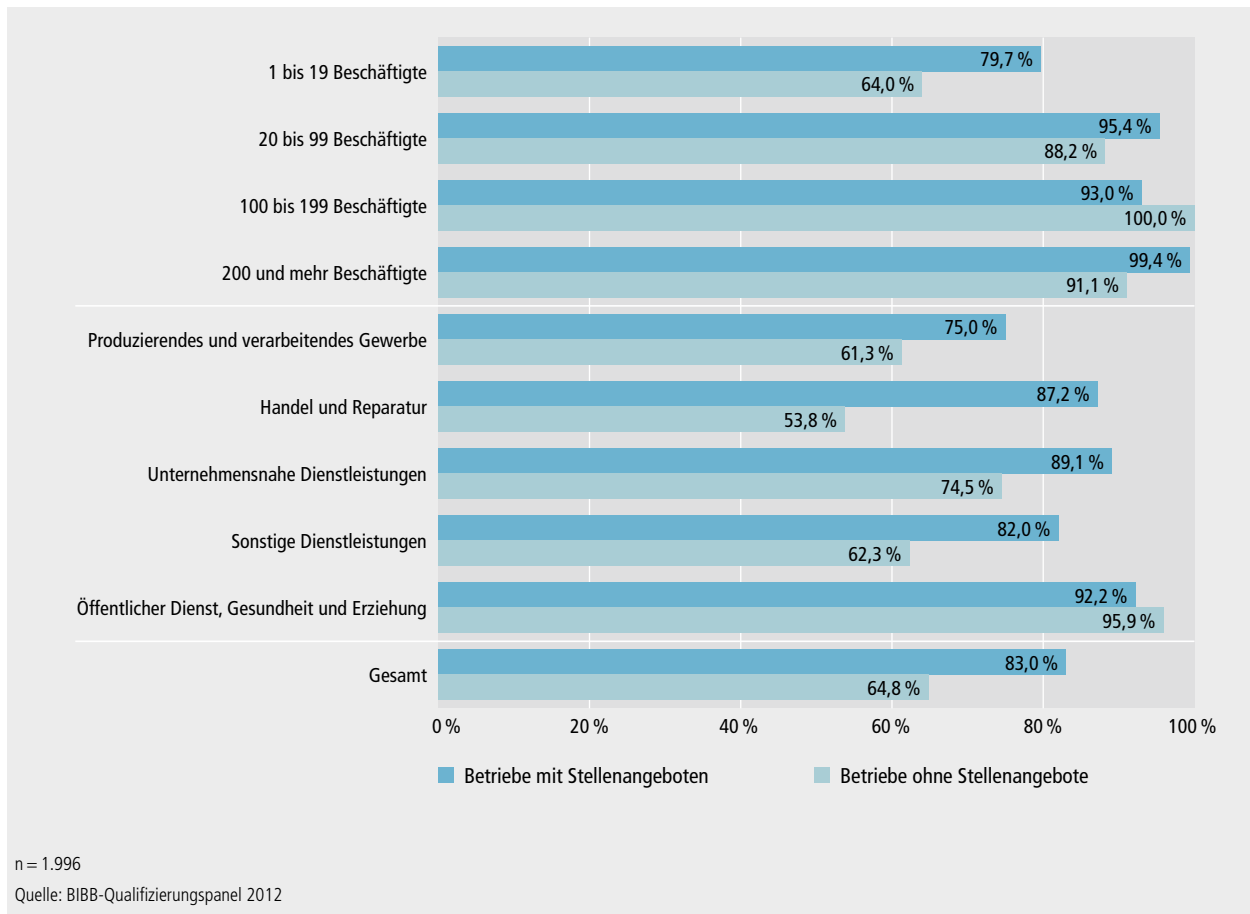
Personalbestandes investieren. Die Ergebnisse in → **Schaubild B1.2.3-3** entkräften allerdings diese Vermutung und zeigen vielmehr, dass Betriebe, die Stellen anbieten, häufiger weiterbildungsaktiv sind als Betriebe, die im Jahr 2011 keinen Bedarf an neuen Arbeitskräften haben. Insgesamt haben 83,0 % der Betriebe mit Stellenangeboten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter gefördert, während der Anteil bei den Betrieben ohne Rekrutierungsabsichten mit 64,8 % um fast 20 Prozentpunkte niedriger ausfällt.²⁶¹ Je nach Wirtschaftssektor und Betriebsgrößenklasse variieren jedoch diese Unterschiede. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl verringern sich die Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Rekrutierungsabsicht. Bei Kleinstbetrieben bis 19 Beschäftigte sind 79,7 % der Betriebe mit Stellenangeboten gegenüber 64,0 % der Betriebe ohne Stellenangebote weiterbildungsaktiv. Dagegen sind in größeren mittelständischen Betrieben (100 bis 199 Beschäftigte) sowie Großbetrieben (200 und mehr Beschäftigte) über 91 % aller Betriebe weiterbildungsaktiv, unabhängig davon ob sie neue Mitarbeiter gesucht haben oder nicht.

Im Branchenvergleich fällt der große Unterschied zwischen der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit und Betrieben ohne Arbeitsstellenangebote innerhalb der Branche „Handel und Reparatur“ auf: Betriebe mit Stellenangeboten bilden zu 87,2 % ihre Beschäftigten weiter, Betriebe ohne Stellenangebote dagegen nur zu 53,8 %. Auch in den Branchen „Sonstige Dienstleistungen“, „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ und im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe ist die Weiterbildungsbeteiligung höher, wenn Betriebe neue Mitarbeiter/-innen suchen. Im Wirtschaftsbereich „Öffentliche Verwaltung,

Öffentlicher Dienst, Gesundheit und Erziehung“ ist die Weiterbildungsbeteiligung höher, wenn Betriebe neue Mitarbeiter/-innen suchen. Im Wirtschaftsbereich „Öffentliche Verwaltung,

²⁶¹ Möglicherweise lässt sich dieses Ergebnis dadurch erklären, dass Betriebe aufgrund neu eingestellter Beschäftigter besonders häufig Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Einarbeitung durchführen (Gerhards/Mohr/Troltsch 2012).

Schaubild B1.2.3-3: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit und ohne Angebot an Arbeitsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2011 (in %)



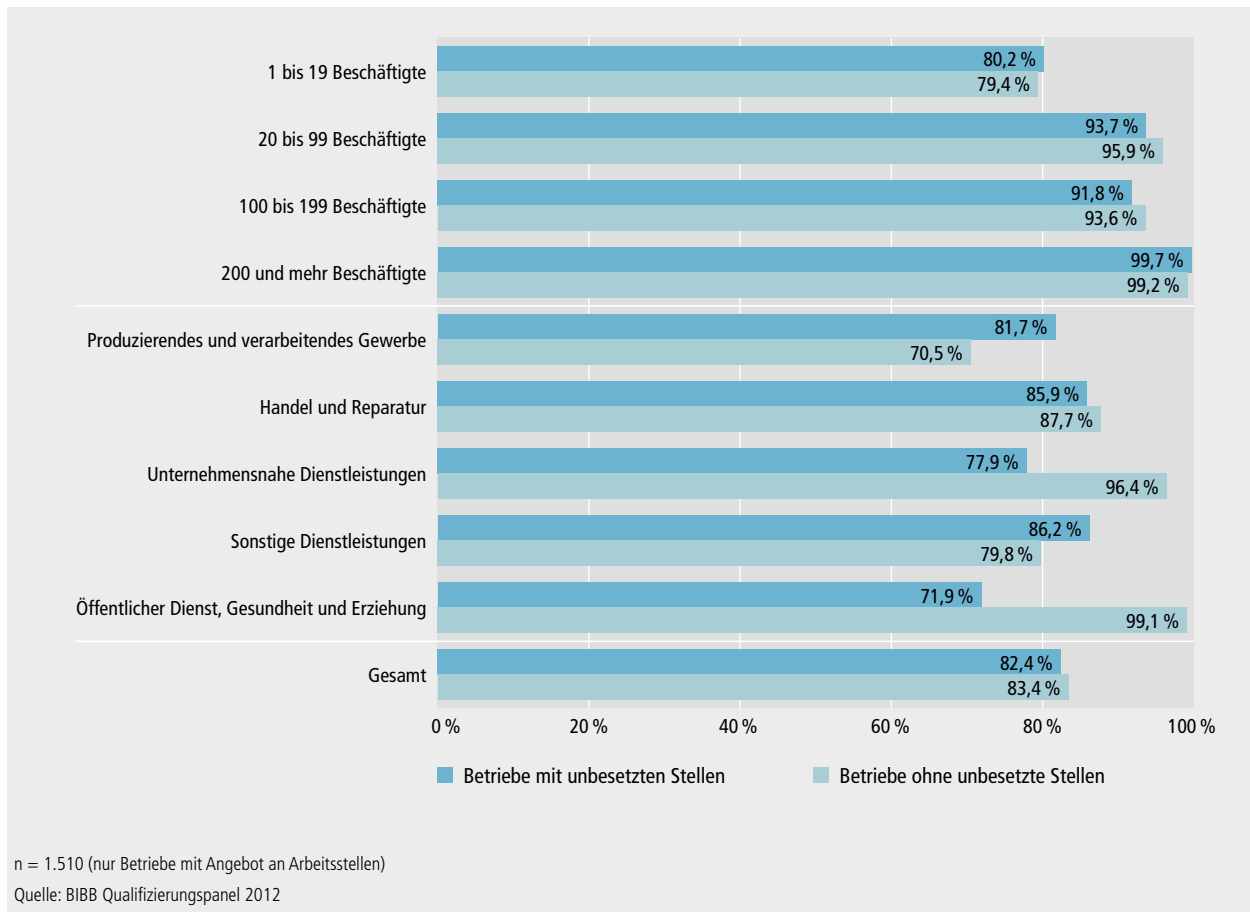
Gesundheit und Erziehung“ ist für die Weiterbildungsbeteiligung die Unterscheidung nach Betrieben mit Stellenangeboten und ohne Stellenangebote dagegen nicht bedeutsam. Hier sind alle Betriebe überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv.

Weiterbildungsbeteiligung und unbesetzte Arbeitsstellen

Die bisher dargestellten Ergebnisse zeigen, dass sowohl die betriebliche Ausbildungsbeteiligung als auch die Suche nach neuen Arbeitskräften über Stellenangebote mit einer erhöhten Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe einhergehen. Wie sieht es nun aus, wenn diese Betriebe ihren Bedarf an neuen Arbeitskräften nicht (oder nicht vollständig) decken können, d. h. Stellen nicht besetzen können? Eine Vermutung wäre,

dass solche Betriebe verstärkt weiterbilden, um so den nicht gedeckten Bedarf an neuen Arbeitskräften durch Weiterqualifizierung der bestehenden Belegschaft zu kompensieren (Düll/Bellmann 1998). Die Ergebnisse in → **Schaubild B1.2.3-4** können diese Vermutung jedoch nicht bekräftigen. Es gibt praktisch keinen Unterschied zwischen der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, die alle angebotenen Arbeitsstellen besetzen konnten (83,4 %), und Betrieben mit einer oder mehreren unbesetzten Stellen (82,4 %). Auch nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich keine bedeutenden Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit und ohne unbesetzte Stellen. Beim Vergleich zwischen Wirtschaftssektoren zeigen sich dagegen Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne unbesetzte Stellen. In den Branchen „Produzierendes Gewerbe“ sowie „Sonstige Dienst-

Schaubild B1.2.3-4: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit unbesetzten und ohne unbesetzte Arbeitsstellen nach ausgewählten Strukturmerkmalen im Jahr 2011 (in %)



leistungen“ haben die Betriebe mit unbesetzten Arbeitsstellen eine höhere Weiterbildungsbeteiligung. Umgekehrt verhält es sich in den Branchen „Öffentlicher Dienst, Gesundheit und Erziehung“ und „Unternehmensnahe Dienstleistungen“. Hier beteiligen sich Betriebe ohne unbesetzte Arbeitsstellen häufiger an der Weiterbildung als diejenigen, die für alle angebotenen Arbeitsstellen neue Mitarbeiter/-innen rekrutieren konnten.

(Sabine Mohr, Klaus Troltsch, Christian Gerhards)