

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2013

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

**Charlotte Klemp
Günther Klee**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2013

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

Charlotte Klempt und Günther Klee*

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Fragestellung und Ziel des Berichts | 2 |
| 2. | Ausmaß und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg | 3 |
| 2.1. | Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung anhand verschiedener Indikatoren | 3 |
| 2.2. | Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche | 7 |
| 2.3. | Weiterbildungsaktivität und weitere betriebliche Charakteristika | 11 |
| 3. | Finanzierung und Arten der betrieblichen Weiterbildung | 13 |
| 3.1. | Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung | 13 |
| 3.2. | Arten der betrieblichen Weiterbildung | 19 |
| 3.3. | Themen der betrieblichen Weiterbildung | 27 |
| 4. | Sozio-demografische Aspekte betrieblicher Weiterbildung | 28 |
| 4.1. | Qualifikationsstruktur der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungs- maßnahmen | 28 |
| 4.2. | Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung | 34 |
| 5. | Zusammenfassung und Fazit | 39 |
| 6. | Literaturverzeichnis | 43 |
| 7. | Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen | 44 |
| 8. | Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg | 54 |

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

1 Fragestellung und Ziel des Berichts

Es scheint gleich aus mehreren Gründen sinnvoll und opportun, das Thema „betriebliche Weiterbildung“ kontinuierlich zu untersuchen. Zum einen gewinnen moderne, komplexe Qualifikationen in der Wissensgesellschaft grundsätzlich immer mehr an Bedeutung. Es ist daher essentiell, dass die Weiterentwicklung von beruflichen Fähigkeiten der Beschäftigten durch betriebliche Fort- und Weiterbildung permanent gefördert wird. Davon profitieren beiden Seiten, denn Weiterbildung bringt Vorteile sowohl für die Arbeitgeber, deren wirtschaftlicher Erfolg entscheidend vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten abhängt, als auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre beruflichen Erfolgchancen bzw. ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Zum anderen führen die steigende Nachfrage nach Fachkräften sowie das Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen insbesondere in Baden-Württemberg zu einem Fachkräftemangel, der sich aktuellen Prognosen zufolge weiter verschärfen dürfte. Angesichts dessen überrascht es nicht, dass das Thema Fachkräftesicherung auf der beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Agenda im Land inzwischen mit an oberster Stelle steht. Als eine wichtige Lösungsstrategie für Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt gilt die betriebliche Weiterbildung des bestehenden Personalbestands.

Dieser Bericht beleuchtet die Thematik aus der Perspektive der Betriebe, indem der betriebliche Beitrag zur beruflichen Fort- und Weiterbildung auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg analysiert wird. Dabei wird untersucht, in welchem Maße sich die Betriebe im Land – finanziell und/oder durch Freistellung – an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen¹ für ihre Beschäftigten beteiligen und welche Qualifikationsgruppen besonders davon profitieren. Der Fokus wird auch auf die inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen gerichtet, die bei der Weiterbildung zum Einsatz kommen. Des Weiteren erlauben die vorhandenen Daten auch Aussagen darüber, wie sich die Kosten der Weiterbildung – inklusive des zeitlichen Aufwands – zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufteilen. Zudem wird die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung im Zeitablauf betrachtet, teilweise auch auf einzelbetrieblicher Ebene. Dabei wird ein detaillierter Vergleich zwischen den Befragungswellen 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013, die jeweils einen ausführlichen Themenblock „Weiterbildung“ mit identischen Fragestellungen enthalten, vorgenommen. Im Einzelnen gliedert sich der Bericht wie folgt:

In Kapitel 2 werden das Ausmaß und die zeitliche Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg und ein möglicher Zusammenhang zwischen einer Reihe betrieblicher Charakteristika (z.B. Betriebsgröße, Branche, Ausbildungstätigkeit, Personalstruktur, Innovations- und Exportorientierung) und dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe untersucht.

Kapitel 3 widmet sich zunächst der Frage, ob, in welchem Ausmaß und in welcher Form sich die Betriebe an den Kosten der Weiterbildung beteiligen. Danach werden die Formen und der Verbreitungsgrad der jeweils geförderten Weiterbildungsmaßnahmen dargestellt. Dabei werden die meist-

¹ Die Frage „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr ... Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen?“ wird im Fragebogen wie folgt erläutert: „Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“ Auf der Basis dieser einheitlichen Definition sind die Angaben zur betrieblich geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aus den einzelnen Bundesländern und aus Gesamt- sowie aus Westdeutschland im Rahmen des IAB-Betriebspanels miteinander vergleichbar.

verbreiteten Maßnahmen näher beleuchtet und es wird eine Differenzierung nach inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen vorgenommen. Des Weiteren wird auch auf Themen und Inhalte der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eingegangen. Da dieser Aspekt jedoch nicht Gegenstand des IAB-Betriebspanels ist, wird diese Fragestellung nur kurz im Rahmen einer Aktualisierung der Literaturübersicht aus dem Vorjahresbericht behandelt.

In Kapitel 4 werden sozio-demografische Merkmale der betrieblichen Weiterbildung näher betrachtet. Hierbei wird nach Qualifikationsstruktur und Geschlechterverteilung der Teilnehmenden differenziert.

Schließlich werden in Kapitel 5 die wichtigsten Ergebnisse des Berichts noch einmal zusammengefasst.

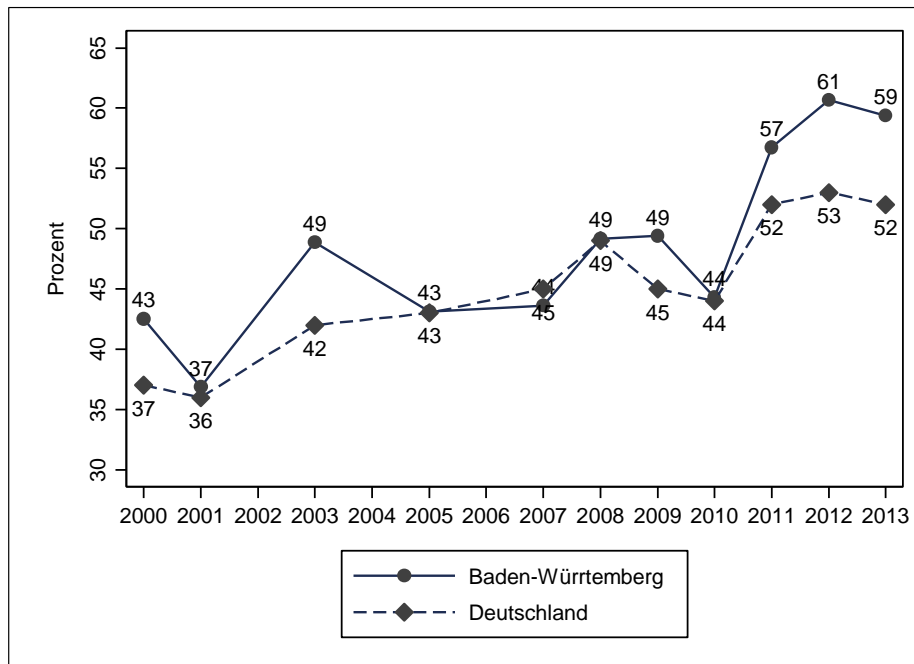
2 Ausmaß und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg

2.1 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsförderung anhand verschiedener Indikatoren

Abbildung 1 zeigt den Anteil an Betrieben, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Jahren 2000 bis 2013 in Baden-Württemberg und in Deutschland gefördert haben. Demnach stieg die betriebliche Weiterbildungsförderung in Baden-Württemberg wie in Deutschland stark an. Waren es im Jahr 2000 nur 43% der Betriebe im Land, die Weiterbildung förderten (Deutschland: 37%), stieg dieser Anteil auf 59% im Jahr 2013 (Deutschland: 52%). Baden-Württemberg weist dabei seit dem Jahr 2011 einen erheblichen Vorsprung im Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung gegenüber Deutschland auf. Allerdings ging der Anteil der Betriebe mit betrieblicher Weiterbildung mit 59% im Jahr 2013 gegenüber dem Vorjahr mit 61% leicht zurück. Auch in Deutschland ist ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu vermerken (von 53% im Jahr 2012 auf 52% im Jahr 2013).

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen auch, dass die betriebliche Weiterbildung im Zeitverlauf erheblichen Schwankungen unterworfen war. Hatten im Jahr 2001 noch 37% der Betriebe in Baden-Württemberg Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, stieg der Anteil bis 2003 auf 49% an. Bis 2005 ging dieser Anteil wieder leicht zurück, um in den darauffolgenden Jahren mit dem positiven Trend in Deutschland einherzugehen. Im Jahr 2010 sank die betriebliche Weiterbildungsförderung dann sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg wieder deutlich (auf 44%) ab. Dies deutet darauf hin, dass sich die Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 im Jahr 2010 negativ auf den Anteil der Weiterbildungsbetriebe ausgewirkt haben dürfte. In den Folgejahren 2011 bis 2013 hat sich der niedrige Anteil an Weiterbildungsbetrieben wieder erholt, um auf ein besonders hohes Niveau anzusteigen.

Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, jeweils 1. Halbjahr 2000, 2001, 2003, 2005, 2007- 2013, Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007- 2013, IAW-Berechnungen, Infratest.

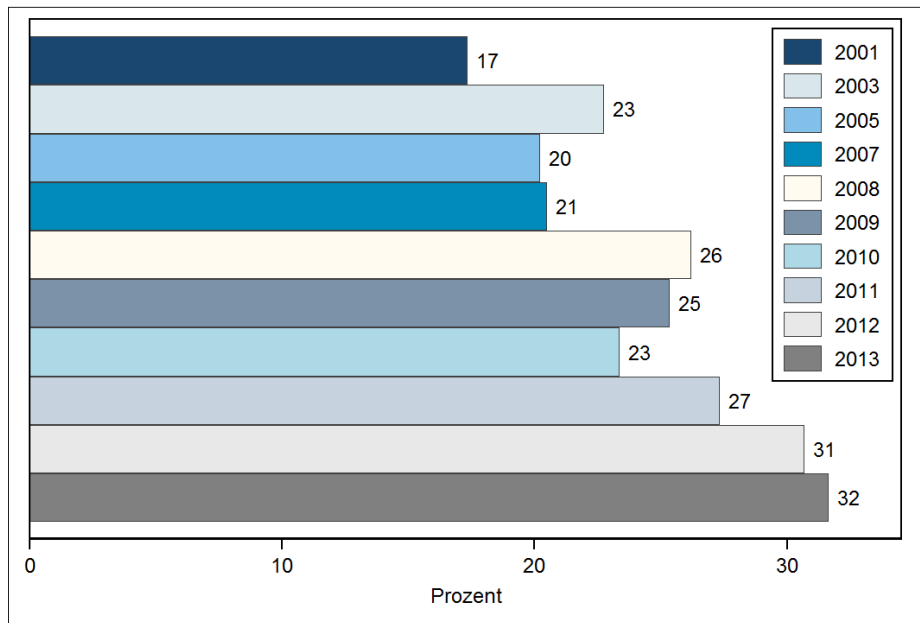
Neben dem Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, werden auch die aggregierten Weiterbildungsquoten als ein Maß der Verbreitung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung herangezogen. Dabei handelt es sich bei der Weiterbildungsquote einerseits um die Anteile der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten. Andererseits wird auch die Weiterbildungsintensität erfasst: Diese setzt die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ins Verhältnis zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben.

In Abbildung 2 werden die Weiterbildungsquote und Weiterbildungsintensität für die Jahre 2001 bis 2013 abgebildet. Wie die Abbildung 2a zeigt, erreicht die Weiterbildungsquote in Bezug auf alle Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2013 ihre stärkste Ausprägung. So haben im Jahr 2013 rund 32% der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch, wenn man die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer auf die Zahl der Beschäftigten in jenen Betrieben bezieht, die Weiterbildung gefördert haben. So war die Weiterbildungsquote in Weiterbildungsbetrieben im Jahr 2013 mit 39% der Beschäftigten auch höher als in den zurückliegenden Jahren. In Abbildung 1 und 2c zeigt sich, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Jahr 2013 gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken ist. Demgegenüber steht eine Zunahme des Anteils an weitergebildeten Beschäftigten an allen Betrieben und an allen Weiterbildungsbetrieben. Somit sank zwar der Anteil an Weiterbildungsbetrieben, aber in jenen Betrieben, die weiterbilden, stieg der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten.

Während die Weiterbildungsintensität und die Weiterbildungsquote in den Jahren 2011 und 2013 jeweils ein besonders hohes Ausmaß verzeichneten, fällt auf, dass die Weiterbildungsförderung der

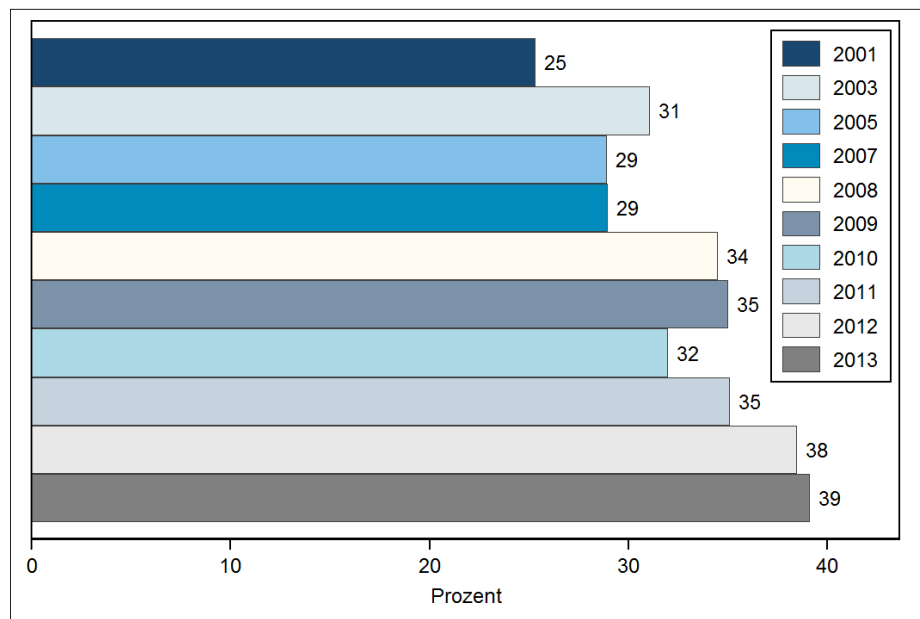
Betriebe in dieser aggregierten Betrachtung im Jahr 2010 gegenüber den Vorjahren 2008 und 2009 geringer ausfiel. Obwohl sich die wirtschaftliche Situation in vielen baden-württembergischen Betrieben in Folge der damaligen Finanz- und Wirtschaftskrise besonders im Jahr 2009 verschlechtert hatte, ging die Weiterbildungsförderung erst im Jahr 2010 merklich zurück, um sich danach aber wieder deutlich zu erholen.

Abbildung 2a: Weiterbildungsquoten aller Beschäftigten in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007-2013, in %



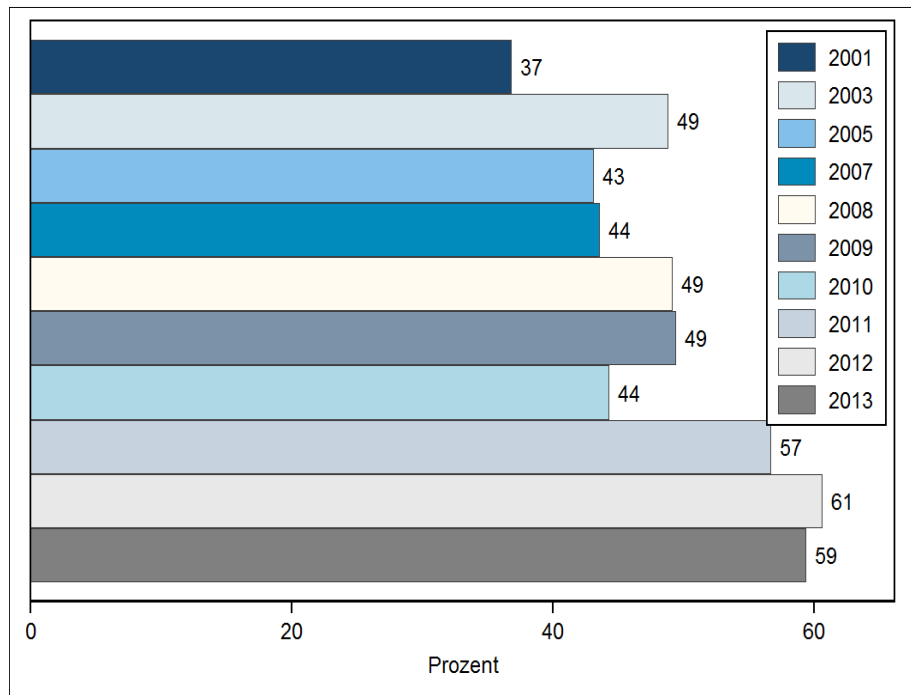
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2013, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2b: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007-2013, in %



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

Abbildung 2c: Anteil der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2013, in %

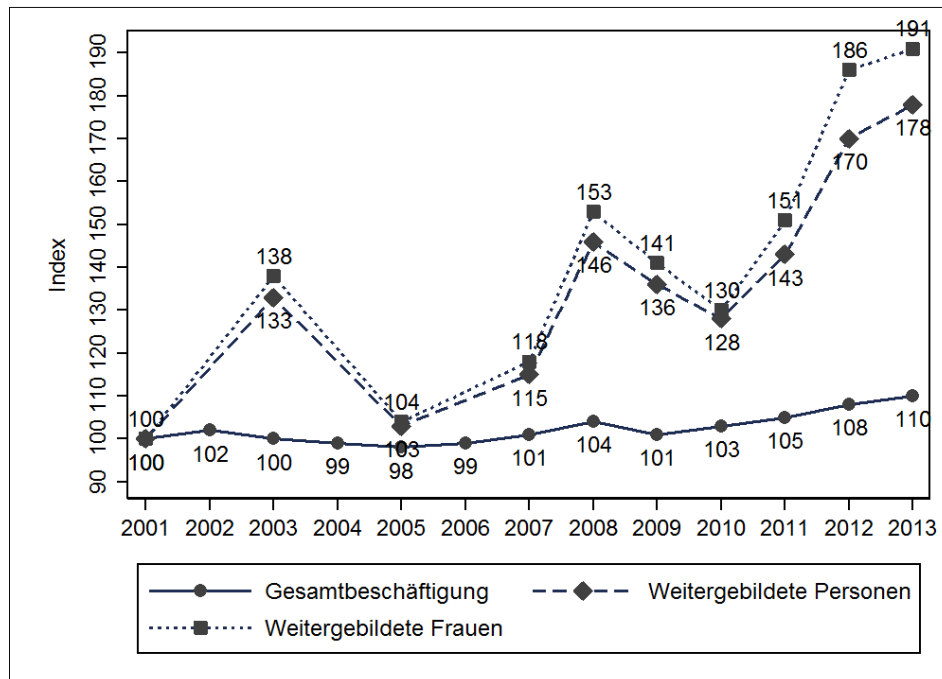


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2013, IAW-Berechnungen.

Nach den relativen Betrachtungen der betrieblichen Weiterbildungsförderung gehen wir nunmehr auf die absoluten Zahlen ein. In Abbildung 3 werden die Wachstumsraten der absoluten Anzahl aller weitergebildeten Beschäftigten, aller weitergebildeten Frauen und sämtlicher Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben abgebildet. Als Referenzjahr für die Wachstumsraten gilt das Jahr 2001. Es zeigt sich, dass die weitergebildeten Beschäftigten ein sehr viel stärkeres aber auch deutlich volatileres Wachstum aufweisen als die Gesamtzahl der Beschäftigten. So betrug im Jahr 2013 der Index der weitergebildeten Beschäftigten 178, während jener der Gesamtbeschäftigung nur bei 110 lag. Weiterhin ist ein deutlicher Einbruch in den Wachstumsraten der weitergebildeten Beschäftigten in 2005 sowie in 2009 und 2010 gegenüber den Vorjahren zu erkennen. Trotz dieser starken Schwankungen in den Wachstumsraten lässt sich aber dennoch ein starkes Wachstum der Anzahl der weitergebildeten Beschäftigten seit 2001 erkennen.

Die Abbildung 3 zeigt auch, dass die Anzahl der weitergebildeten Frauen stärker gewachsen ist als die Gesamtzahl der weitergebildeten Beschäftigten. Seit dem Jahr 2001 ist bei den weitergebildeten Frauen der Index auf 191 angestiegen, während er bei den weitergebildeten Beschäftigten insgesamt „nur“ auf 178 geklettert ist. Das heißt, die Zunahme der weitergebildeten Beschäftigten fiel bei den Frauen überdurchschnittlich aus. Eine weitere geschlechterspezifische Betrachtung der Weiterbildungsförderung findet sich in Kapitel 4.

Abbildung 3: Wachstumsraten der Gesamtbeschäftigung, der weitergebildeten Beschäftigten und weitergebildeten beschäftigten Frauen in den Jahren 2001-2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001-2013, IAW-Berechnungen.

Als Referenz für die Wachstumsraten dient das Jahr 2001 (=100).

2.2 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

Nachfolgend wird die betriebliche Weiterbildungsaktivität differenziert nach Betriebsgröße und Branche betrachtet. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit zunehmender Betriebsgröße steigt: Während sich im Jahr 2013 nur 54% der Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten an den direkten und/oder indirekten Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten beteiligten, förderten 85% der Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ab einer Betriebsgröße von 100 und mehr Beschäftigten beträgt der Anteil der Weiterbildungsbetriebe sogar über 90% und bei den Betrieben ab 250 Beschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitgeber – gemessen an den Anteilen der Betriebe mit mindestens einer Weiterbildungsbeteiligung – flächendeckend (vgl. Spalte 3 in Tabelle 1). Ab einer Betriebsgröße von 250 und mehr Beschäftigten wird also immer mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter je Betrieb weiterqualifiziert.

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013, nach Betriebsgröße, 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 |
|---------------------------|---|---|--|
| Baden-Württemberg | 32 | 39 | 59 |
| 1-19 Beschäftigte | 33 | 53 | 54 |
| 20-99 Beschäftigte | 30 | 36 | 85 |
| 100-249 Beschäftigte* | 30 | 31 | 97 |
| 250-499 Beschäftigte* | 21 | 21 | 100 |
| 500 u. mehr Beschäftigte* | 42 | 42 | 100 |

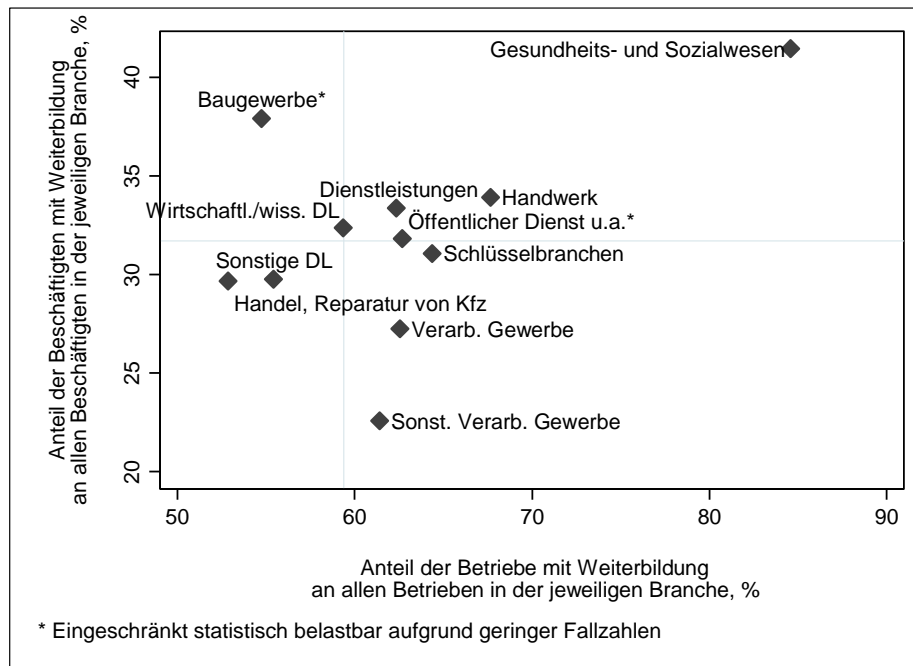
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Bei den Weiterbildungsquoten zeichnet sich hingegen weitgehend ein anderes Bild ab. Betrachtet man die Weiterbildungsintensität, so weisen die Kleinstbetriebe (bis zu 19 Beschäftigte) mit 53% den höchsten Wert auf. Mit steigender Betriebsgröße sinkt sie bis auf 21% in Großbetrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten ab. In Betrieben mit einer Größe von 500 und mehr Beschäftigten ist die Weiterbildungsintensität mit 42% wieder hoch. Dabei gibt es starke Änderungen gegenüber dem Vorjahr in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten: Hier fiel die Weiterbildungsintensität von 32% im Jahr 2012 auf 21% im Jahr 2013. In Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten stieg sie hingegen stark von 26% im Jahr 2012 auf 42% im Jahr 2013 an. Im Jahr 2013 hatten Beschäftigte in einem weiterbildenden kleineren Betrieb und in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten also eine höhere Chance, an Fort- oder Weiterbildungen teilzunehmen, als Beschäftigte in mittelgroßen weiterbildenden Betrieben.

Wenn man nun die Zahl der weitergebildeten Personen auf alle Beschäftigten einer Betriebsgrößenklasse bezieht (Weiterbildungsquote), so sinken auch hier die Anteile der Beschäftigten in Weiterbildung zunächst mit zunehmender Betriebsgröße (vgl. 1. Spalte in Tabelle 1). In den kleineren Betrieben mit weniger als 19 Beschäftigten beträgt die Weiterbildungsquote rund 33%. In den Betriebsgrößenklassen mit 250 bis 499 Beschäftigten fällt die Weiterbildungsbeteiligung mit 21% dann sehr viel geringer aus. Ab 500 Beschäftigten steigt die betriebliche Weiterbildungsquote wieder an und fällt mit 42% dann am höchsten aus.

Abbildung 4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013 nach Branchen, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Die vertikale und senkrechte blaue Linie zeigen den Durchschnitt über alle Sektoren.

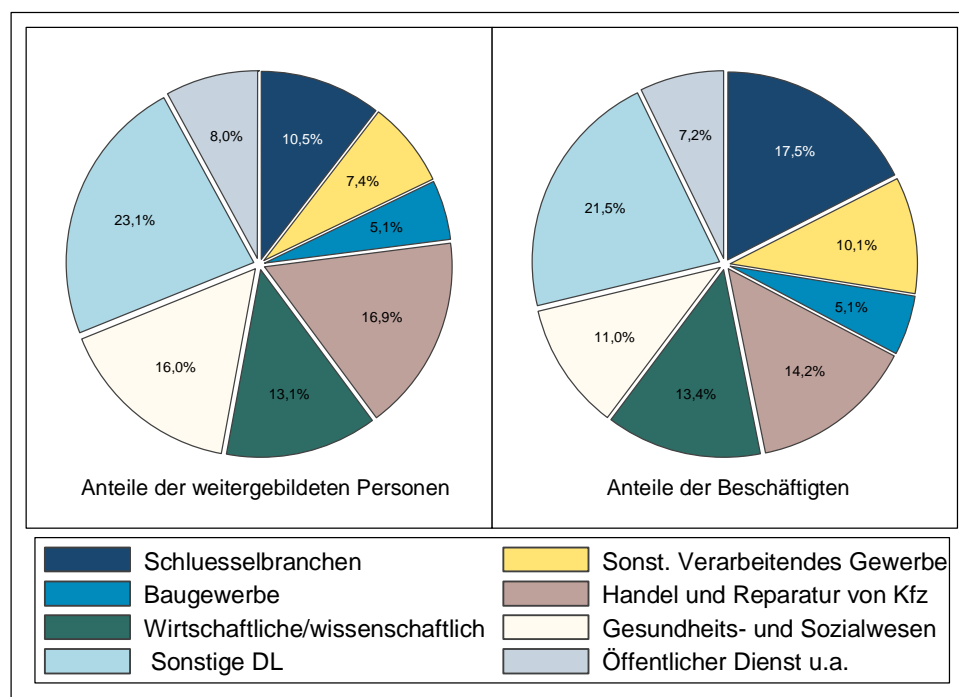
Nach den Betriebsgrößenunterschieden werden nun die Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität zwischen den Branchen untersucht. Hier bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsförderung. Abbildung 4 stellt den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung der Weiterbildungsquote in den verschiedenen Branchen gegenüber. Dabei zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, sowie die Weiterbildungsquote im Jahr 2013 im Gesundheits- und Sozialwesen besonders ausgeprägt sind (85% der Betriebe und 41% der Beschäftigten). Hier werden die meisten Beschäftigten weitergebildet. Aber auch der Dienstleistungsbereich, der Öffentliche Dienst und das Handwerk weisen eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote und einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben mit Weiterbildung auf. Im Verarbeitenden Gewerbe (in den Schlüsselbranchen² und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe) partizipieren unterdurchschnittlich viele Beschäftigte in der Weiterbildung (unter 32%), aber es gibt überdurchschnittlich viele Betriebe, die Weiterbildung fördern (über 59%). In den Sonstigen Dienstleistungen und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen ist der Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, sowie die Weiterbildungsquote im Jahr 2013 nur unterdurchschnittlich hoch. In den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Baugewerbe ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe unterdurchschnittlich; jedoch werden dort anteilig überdurchschnittlich viele Beschäftigte weitergebildet. Dabei fällt insbesondere beim Baugewerbe auf, dass nur wenige Betriebe

² Die Schlüsselbranchen umfassen die vier beschäftigungsstärksten industriellen Wirtschaftszweige in Baden-Württemberg, namentlich den Maschinen- und Kraftfahrzeugbau (inkl. Herstellung von Kraftwagenteilen), den Bereich der Elektrotechnik (inkl. Herstellung von Büromaschinen und DV-Geräten) sowie Herstellung von Metallerzeugnissen (inkl. Stahl und Leichtmetallbau).

Weiterbildungsmaßnahmen förderten (55%), aber ein hoher Anteil der Beschäftigten an Weiterbildung im Jahr 2013 teilnahmen (38%).

Es zeigen sich zum Teil starke Unterschiede in der Weiterbildungsquote und im Anteil der Weiterbildungsbetriebe nach Branchen im Vergleich zum Jahr 2012. Besonders hervorzuheben ist dabei das Baugewerbe und die Schlüsselbranchen: Hier lag im Jahr 2012 die Weiterbildungsquote noch deutlich unter dem landesweiten Schnitt (25% im Baugewerbe und 25% in den Schlüsselbranchen), um dann im Jahr 2013 auf einen deutlich höheren Wert anzusteigen (37% im Baugewerbe und 31% in den Schlüsselbranchen). Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a. stieg der Anteil der Weiterbildungsbetriebe (55% auf 61% bzw. 55% auf 63%) stark an.

Abbildung 5: Verteilung der Beschäftigten und weitergebildeten Arbeitskräfte nach Branchen im Jahr 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Abbildung 5 zeigt, in welchen Branchen die weitergebildeten Arbeitskräfte und alle Beschäftigten im Jahr 2013 tätig waren. So entfallen 10,5% der weitergebildeten Beschäftigten auf die Schlüsselbranchen, während 17,5% aller Beschäftigten in den Schlüsselbranchen tätig waren. Damit waren die weitergebildeten Beschäftigten in den Schlüsselbranchen deutlich unterrepräsentiert verglichen mit dem Anteil der dort insgesamt Beschäftigten. Dies ist auch der Fall im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe: Hier befanden sich 7,4% der Weiterbildungsteilnehmenden, aber 10,1% der Beschäftigten. Im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen ist der Anteil der dort weitergebildeten Personen an allen Weiterbildungsteilnehmenden ebenfalls leicht geringer als der Anteil an allen Beschäftigten. Etwa gleichauf ist der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden im Baugewerbe und in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen: Hier befinden sich 5,1% bzw. 13,1% aller weitergebildeten Personen und 5,1% bzw. 13,4% aller Beschäftigten. Leicht überrepräsentiert sind die Weiterbildungsteilnehmenden im Gesundheits- und Sozialwesen (16,0%), in den Sonstigen Dienstleistungen (23,1%)

und im Öffentlichen Dienst u.a. (8,0%). Hier gibt es relativ mehr Weiterbildungsteilnehmende als es ihrem Anteil an allen Beschäftigten entspricht: Beispielsweise sind „nur“ 11,0% aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, 21,5% in den Sonstigen Dienstleistungen und 7,2% im Öffentlichen Dienst u.a. tätig. Insgesamt zeigt sich jedoch ein relativ ausgewogenes Verhältnis zwischen den Weiterbildungsteilnehmenden in einer Branche und den dort insgesamt Beschäftigten. Weiterhin ist aus der Abbildung ersichtlich, dass der größte Teil der weitergebildeten Personen den Sonstigen Dienstleistungen zuzuordnen ist (23,1%), gefolgt von einem großen Teil im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (16,9%) und in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (16,0%).

2.3 Weiterbildungsaktivität und weitere betriebliche Charakteristika

Im diesem Abschnitt wird die Weiterbildungsaktivität der Betriebe in Abhängigkeit von weiteren betrieblichen Charakteristika dargestellt, um eventuelle Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Betriebe offenzulegen. Dazu werden wieder die gleichen Maße zur Beurteilung der Weiterbildungsaktivität herangezogen: die Weiterbildungsquote, die Weiterbildungsintensität sowie der Anteil an Weiterbildungsbetrieben. Dabei wird untersucht, ob sich die betrieblichen Weiterbildungsförderung in Abhängigkeit von Tarifgebundenheit, Ausbildungstätigkeit, Exporttätigkeit, Innovationstätigkeit, Unternehmensform sowie in frauendominierten Betrieben wesentlich unterscheidet. Zudem wird auch darauf eingegangen, ob die Betriebsgröße eine Rolle spielt: Es wird dabei zwischen Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten und größeren Betrieben unterschieden. Die folgenden Auswertungen möglicher Einflussfaktoren auf das betriebliche Weiterbildungsverhalten beruhen auf rein deskriptiven Analysen und erlauben daher nur Tendenzaussagen, die durch den Einsatz geeigneter multivariater Verfahren an anderer Stelle überprüft werden müssten.

Als erstes gehen wir auf den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und der Tarifgebundenheit ein. Abbildung A1 und Tabelle T1 im Anhang zeigen den Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, sowie die Weiterbildungsquote und die Weiterbildungsintensität in Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit. Mehr als drei Viertel aller tarifgebundenen Betriebe förderten Fort- und Weiterbildung im ersten Halbjahr 2013, während nur 52,2% der nicht tarifgebundenen Betriebe im gleichen Zeitraum weiterbildungsaktiv waren. Die Weiterbildungsquote beträgt 35% in tarifgebundenen Betrieben und 28% in Betrieben ohne tarifvertragliche Bindung. Die Weiterbildungsintensität ist dahingegen in tarifgebundenen und in nicht-tarifgebundenen Betrieben annähernd gleich. Somit scheint Tarifgebundenheit schon seit einigen Jahren in einem positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität in Betrieben zu stehen. Dieser könnte einerseits darauf zurückzuführen sein, dass in Tarifverträgen weiterbildungsrelevante Klauseln vorhanden sind, die Weiterbildung im Betrieb als notwendige Maßnahmen festhalten (vgl. Zickert 2007). Andererseits könnte eine höhere Weiterbildungsaktivität in tarifgebundenen Betrieben auch eine Folge der fehlenden Möglichkeit der untertariflichen Bezahlung sein: Die höheren tariflichen Entgelte können nur durch eine höhere Produktivität gewährleistet werden, die wiederum durch eine bessere Qualifikation der Mitarbeiter in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert wird.

Untersucht wird auch die Frage, ob ein Zusammenhang besteht zwischen Weiterbildungsmaßnahmen und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Die betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten zielt ja wie auch die betriebliche Ausbildung auf den Aufbau und die Weiterentwicklung des betrieblichen Humankapitals ab. Es könnte also sein, dass sich Ausbildungsbetriebe häufiger dafür entscheiden,

auch in die Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu investieren. Aus Abbildung A2 und Tabelle T2 im Anhang geht hervor, dass der Anteil der Weiterbildungsbetriebe und ebenso die Weiterbildungsquoten wie schon im Vorjahr beträchtlich höher ausfallen in Betrieben, die ausbilden, als in jenen Betrieben, die keine Berufsausbildung durchführen. Die Weiterbildungsintensität ist wie schon im Vorjahr jedoch in ausbildenden Betrieben geringer als in nicht-ausbildenden Betrieben. Wenn sich ein ausbildender Betrieb für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter entschieden hat, ist die Quote der Weiterbildung geringer als wenn sich ein nicht-ausbildender Betrieb für die Weiterbildung entschieden hat. Insgesamt scheinen aber auch im Jahr 2013 die Ausbildungs- und Weiterbildungstätigkeit in Betrieben im Zusammenhang zu stehen.

Weiterhin wird die Frage behandelt, ob es in baden-württembergischen Betrieben mit Exportumsätzen eine höhere Weiterbildungsaktivität gibt als in nicht-exportierenden Betrieben. Exportierende Betriebe sind aufgrund ihrer globalen Tätigkeit tendenziell einem höheren Konkurrenzdruck ausgesetzt. Daher haben Betriebe auch einen größeren Anreiz zur Qualifizierung der Belegschaft, da sie damit deren Produktivität steigern können. Wir erwarten somit einen positiven Zusammenhang zwischen Exporttätigkeit und Weiterbildungstätigkeit der Betriebe. In Abbildung A3 im Anhang wird diese Annahme bestätigt: 68% der exportierenden Betriebe und nur 57% der nicht-exportierenden Betriebe sind weiterbildungsaktiv. Tabelle T3 zeigt jedoch, dass sich die Weiterbildungsquote in Export- und Nicht-Exportunternehmen nicht voneinander unterscheiden und dass die Weiterbildungsintensität bei Nicht-Exporteuren sogar höher ist. Eine ähnliche Beobachtung konnte schon im Vorjahr 2012 gemacht werden.

Im Folgenden wird beleuchtet, ob zwischen der Innovationstätigkeit und Weiterbildungsaktivitäten in baden-württembergischen Betrieben ein Zusammenhang besteht. Innovationstätigkeit setzt eine kontinuierliche Entwicklung des betrieblichen Humankapitals voraus. Die Qualifikation der Mitarbeiter ist dabei ausschlaggebend, um Neuerungen in den Wertschöpfungsprozess einbringen oder innerbetrieblich entwickeln zu können. Dabei kann die betriebliche Fort- und Weiterbildung zur Steigerung des Humankapitals beitragen. Nach dem IAB-Betriebspanel können Betriebe in unterschiedlicher Weise innovativ sein. So können Betriebe für das abgelaufene Geschäftsjahr Produkte/Leistungen verbessert oder völlig neu auf den Markt gebracht oder sie haben ein neues Verfahren eingeführt. Aus Abbildung A4 und Tabelle T4 im Anhang ist ersichtlich, dass der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung im Jahr 2013 gefördert haben, und die Weiterbildungsquote in innovativen Betrieben höher ausfällt als in nicht-innovativen Betrieben. Die Weiterbildungsintensität liegt allerdings wie schon in den Jahren zuvor in innovativen Betrieben leicht unterhalb jener in nicht-innovativen Betrieben. Dennoch deutet sich an, dass es auch im Jahr 2013 einen positiven Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivität und Innovationstätigkeit in Betrieben gab.

Nun wird analysiert, ob und inwieweit die Unternehmensform einen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten in Betrieben hat. Es wird angenommen, dass Mehrbetriebsunternehmen aufgrund ihrer Möglichkeit der gemeinsamen Weiterbildung im verzweigten Unternehmen mehr weiterbilden als unabhängige und eigenständige Unternehmen. Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, die Weiterbildungsquote und die Weiterbildungsintensität ist in Mehrbetriebsunternehmen deutlich höher als in unabhängigen eigenständigen Unternehmen (siehe Abbildung A5 und Tabelle T5 im Anhang). Dieser Trend zeigte sich schon im Vorjahr 2012. Somit scheinen die Möglichkeiten der Weiterbildung in eigenständigen unabhängigen Unternehmen weniger ausgeprägt zu sein als in Mehrbetriebsunternehmen.

Weiterhin wird untersucht, ob es in frauendominierten Betrieben eine höhere Weiterbildungsaktivität gibt als in männerdominierten Betrieben. Frauendominiert sind dabei Betriebe, die einen Frauenanteil von mehr als 50 Prozent der Beschäftigten aufweisen. Eine höhere Weiterbildungsaktivität in frauendominierten Betrieben würde darauf hindeuten, dass Frauen dort einen besseren Zugang zu Weiterbildungsaktivitäten haben. Mit 62% an Betrieben, die Weiterbildung förderten, liegt der Anteil der Betriebe in frauendominierten Betrieben leicht höher als in männerdominierten Betrieben (57%, siehe Abbildung A6). Weiterbildungsquote und -intensität liegen hingegen im Jahr 2013 in frauen- und männerdominierten Betrieben etwa gleich auf (siehe Tabelle T6). Dabei war im Vorjahr die Weiterbildungsquote und -intensität in frauendominierten Betrieben noch deutlich höher als in männerdominierten Betrieben. Somit ist eine höhere Weiterbildungsaktivität in frauendominierten Betrieben, wie sie sich schon seit Jahren gezeigt hat, im Jahr 2013 nicht mehr entsprechend vorzufinden. Anpassungsprozesse scheinen diesen Unterschied aufzuheben. Es bleibt abzuwarten, ob sich der Trend in den nächsten Jahren fortsetzt.

3 Finanzierung und Arten der betrieblichen Weiterbildung

3.1 Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung

Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können als Investitionen in Humankapital verstanden werden. Die (optimale) Aufteilung der Finanzierungskosten einer Weiterbildung zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsteilnehmenden hängt im Wesentlichen von der Art der Weiterbildung ab.

Im IAB-Betriebspanel machten die befragten Weiterbildungsbetriebe auch Angaben dazu, ob und inwiefern sie ihre Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen. Dabei ging es sowohl um die direkten Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme wie Kursgebühren, Reisekosten u. Ä., als auch um die Frage, ob die Weiterbildung während der Arbeitszeit oder in der Freizeit stattfindet. Mit der zweiten Frage wird die Aufteilung der indirekten Weiterbildungskosten erfasst: Für die in der Arbeitszeit stattfindende Fort- und Weiterbildung fallen z. B. Kosten eines entgangenen Arbeitseinsatzes an, während Weiterbildung in der Freizeit Opportunitätskosten einer entgangenen Freizeitbeschäftigung mit sich bringt. 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 entnommen werden kann, hat eine deutliche Mehrheit (59%) der baden-württembergischen Weiterbildungsbetriebe im Jahr 2013 sowohl die direkten Kosten der Weiterbildung komplett übernommen, als auch die Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt. Nur in 7% der Weiterbildungsbetriebe waren die Teilnehmer dagegen vollständig an den direkten Weiterbildungskosten beteiligt. Die komplette Überwälzung der indirekten Weiterbildungskosten auf die Beschäftigten trat relativ selten auf: Nur in 2% der südwestdeutschen Weiterbildungsbetriebe fanden Weiterbildungsmaßnahmen ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten statt. In 19% der Betriebe wurden die indirekten Kosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt, indem Weiterbildung teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit stattfand.

Tabelle 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 | 7 | 3 | 0 | 11 |
| Ja, teilweise | 2 | 2 | 0 | 5 |
| Nein, gar nicht | 59 | 19 | 2 | 84 |
| Summe | 69 | 25 | 2 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 förderten.

Aufgrund von Rundungsfehlern können Abweichungen in den Summen entstehen.

Wie Tabelle 2 zeigt, führte die überwiegende Mehrheit der Betriebe (69%) die Weiterbildung ihrer Beschäftigten während der Arbeitszeit durch. Allerdings gibt es hierbei einige Unterschiede im Hinblick auf die Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. Diese werden in Tabelle 6 genauer dargestellt.

Die Weiterbildung während der Arbeitszeit ist in allen Betriebsgrößen am stärksten verbreitet: Im Jahr 2013 ließen ca. zwei von drei Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen vollständig in der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Tabelle 3). Nur in Kleinbetrieben mit 1 -19 Beschäftigten liegt diese Zahl mit 67% zwei Prozentpunkte unter dem baden-württembergischen Mittel. Dafür liegt in dieser Betriebsgrößenklasse aber mit 26% auch der höchste Anteil der Betriebe, die Weiterbildungen teils während der Arbeitszeit, teils während der Freizeit anbieten. In den Betrieben mit 250-499 Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe, die von Fall zu Fall verfahren, mit 5% mit Abstand am höchsten. Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass in allen Branchen die Weiterbildung während der Arbeitszeit mit Abstand am häufigsten vorkommt. Aus Tabelle 3 wird deutlich, dass der Öffentliche Dienst u.a. bei dem Anteil der Betriebe, die während der Arbeitszeit Weiterbildungen anbieten, führend ist. Mit 87% liegt dieser weit über dem baden-württembergischen Durchschnitt von 69%. Mehr als sechsmal so hoch ist der Anteil der Betriebe in dieser Branche, die während der Arbeitszeit weiterbilden, im Vergleich zu den Betrieben, die andere Zeiten zur Weiterbildung nutzen. Auch im Baugewerbe bieten acht von zehn Unternehmen Weiterbildungen während der Arbeitszeit an. Die Dienstleistungsbranchen greifen am stärksten auf die Aufteilung des Zeiteinsatzes für die Weiterbildung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zurück. In den Wirtschaftlichen/Wissenschaftlichen Dienstleistungen wurden Maßnahmen zu Weiterbildung im Jahr 2013 in 32% der Weiterbildungsbetriebe teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit durchgeführt. Auch im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe werden hohe Werte erreicht. Der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung vollständig in der Arbeitszeit durchführten, liegt in diesen Branchen unter dem baden-württembergischen Durchschnitt. Weiterbildung ausschließlich in der Freizeit der Beschäftigten war mehr oder weniger die Ausnahme in allen baden-württembergischen Wirtschaftssektoren. So fanden aber immerhin in 6% der Betriebe im Gesund-

heits- und Sozialwesen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollständig in der Freizeit der Arbeitnehmer statt. Bei den restlichen Branchen liegt der Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung vollständig in der Freizeit durchführten, unter 2%. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes wurde überdurchschnittlich häufig (bei jeweils 7% der Betriebe) von Fall zu Fall entschieden, ob die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Tabelle 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 | 69 | 25 | 2 | 4 |
| 1-19 Beschäftigte | 67 | 27 | 2 | 4 |
| 20-99 Beschäftigte | 78 | 19 | 1 | 2 |
| 100-249 Beschäftigte | 76 | 23 | 0 | 1 |
| 250-499 Beschäftigte | 71 | 24 | 0 | 5 |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 72 | 24 | 0 | 4 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 68 | 26 | 1 | 5 |
| Schlüsselbranchen | 78 | 12 | 2 | 7 |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | 61 | 35 | 0 | 4 |
| Baugewerbe* | 80 | 16 | 0 | 4 |
| Handel, Reparatur von Kfz | 75 | 22 | 2 | 2 |
| Dienstleistungen | 64 | 29 | 2 | 4 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 64 | 32 | 0 | 4 |
| Gesundheits- u. Sozialwesen | 62 | 25 | 6 | 7 |
| Sonstige DL | 66 | 29 | 2 | 3 |
| Öffentlicher Dienst u.a * | 87 | 12 | 0 | 1 |
| Handwerk | 69 | 24 | 3 | 4 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Wie die Angaben in Tabelle 4 zeigen, wurden die Weiterbildungsteilnehmenden im Jahr 2013 bei der überwiegenden Mehrheit der Betriebe (82%) nicht an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahme beteiligt. Zudem ist festzuhalten, dass in allen Betriebsgrößenklassen weitaus die Mehrheit der Betriebe nicht die direkten Kosten auf die Weiterbildungsteilnehmenden umwälzen, sondern diese übernehmen. Dabei zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die die Kosten der Weiterbildungsmaßnahme komplett übernehmen, mit der Größe der Betriebe sinkt. Während in Kleinbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten noch überdurchschnittlich viele Betriebe (83%) sich an den direkten Kosten der Weiterbildung beteiligen, sinkt dieser Anteil der Betriebe auf 64% bei Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Hingegen ist die vollständige Übernahme der Kosten durch die Weiterbil-

dungsteilnehmenden jedoch überdurchschnittlich häufig in kleineren Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten und unterdurchschnittlich in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten verbreitet. Die Entscheidung, dass die direkten Kosten teilweise übernommen werden, wird überdurchschnittlich häufig in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten gefällt. Dies gilt auch für Entscheidungen, die von Fall zu Fall getroffen werden.

Auch bei Betrachtung nach Branchen gilt, dass in allen Branchen die Mehrheit der Betriebe, die direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen übernehmen. Leicht überdurchschnittlich im Vergleich zum landesweiten Schnitt von 82% werden im Sonstigen Verarbeiten Gewerbe (84%) und im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (86%) sowie in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (83%) und im Handwerk (85%) die direkten Kosten der Weiterbildung übernommen. Unterdurchschnittlich häufig, jedoch immer noch von mehr als drei Viertel der Betriebe, werden die direkten Kosten der Weiterbildung in den Schlüsselbranchen (78%), im Baugewerbe (81%), im Gesundheits- und Sozialwesen (80%), in den Sonstigen Dienstleistungen (78%) und im Öffentlichen Dienst u.a. (79%) übernommen. Die Finanzierung der direkten Kosten der Weiterbildung mussten Teilnehmende besonders häufig im Verarbeitenden Gewerbe (12%), in den Sonstigen Dienstleistungen (16%) und im Öffentlichen Dienst u.a. (12%) komplett übernehmen. Die gemeinsame Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer fand am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen (9%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (8%) statt. Von Fall zu Fall unterschiedlich wurde besonders häufig in den Schlüsselbranchen (8%) und im Gesundheits- und Sozialwesen entschieden (7%).

Tabelle 4: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile der Betriebe in %

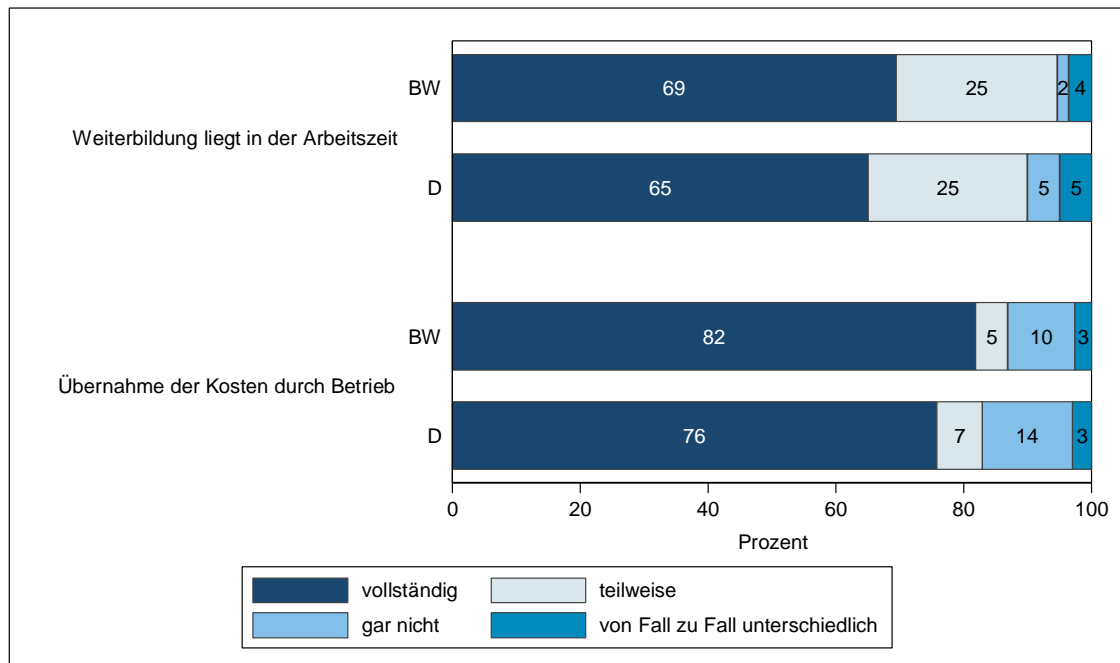
| | Beteiligung an den direkten Kosten der WBM | | | |
|---------------------------------------|--|-----------|-----------|----------------------------------|
| | Vollständig | Teilweise | Gar nicht | Von Fall zu Fall unterschiedlich |
| Baden-Württemberg | 10 | 5 | 82 | 3 |
| 1-19 Beschäftigte | 10 | 5 | 83 | 2 |
| 20-99 Beschäftigte | 11 | 4 | 81 | 3 |
| 100-249 Beschäftigte | 9 | 13 | 70 | 8 |
| 250-499 Beschäftigte* | 5 | 10 | 76 | 9 |
| 500 u. mehr Beschäftigte* | 5 | 19 | 64 | 11 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 12 | 3 | 82 | 4 |
| Schlüsselbranchen* | 11 | 2 | 78 | 8 |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe* | 12 | 3 | 84 | 0 |
| Baugewerbe* | 9 | 6 | 81 | 4 |
| Handel, Reparatur von Kfz* | 9 | 3 | 86 | 3 |
| Dienstleistungen | 11 | 6 | 80 | 3 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL* | 10 | 6 | 83 | 1 |
| Gesundheits- u. Sozialwesen* | 5 | 9 | 80 | 7 |
| Sonstige DL* | 16 | 4 | 78 | 2 |
| Öffentlicher Dienst u.a.* | 12 | 8 | 79 | 1 |
| Handwerk | 8 | 5 | 85 | 3 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Der Vergleich in Abbildung 6 zwischen Baden-Württemberg und Deutschland hinsichtlich der Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten zeigt, dass die Inanspruchnahme der Freizeit der Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg geringer ist. Der Anteil der Betriebe, in denen Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2013 ausschließlich in der Arbeitszeit stattgefunden haben, lag in Deutschland mit 65% deutlich unter dem entsprechenden Wert für Baden-Württemberg (69%). Gleich waren hingegen die Anteile jener Betriebe, in denen sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber an den indirekten Kosten des Zeiteinsatzes für die Weiterbildung beteiligt waren (D: 25%, BW: 25%). Leicht höher als in Baden-Württemberg war in Deutschland die fallweise unterschiedliche Zeitallokation (D: 5%, BW: 2%) sowie die Verlagerung der Weiterbildung ausschließlich in die Freizeit der Beschäftigten (D: 5%, BW: 4%). Betrachtet man die direkte Kostenübernahme durch die Betriebe genauer, so ist erkennbar, dass im Land Betriebe mit 82% die direkten Kosten deutlich öfter übernehmen als in Deutschland mit 76%. In Deutschland liegt diese Quote mithin 6 Prozentpunkte niedriger. Schließlich beteiligten sich 14% der Betriebe in Deutschland gar nicht an den Kosten der Weiterbildung, während dies in Baden-Württemberg nur für 10% der Betriebe der Fall war.

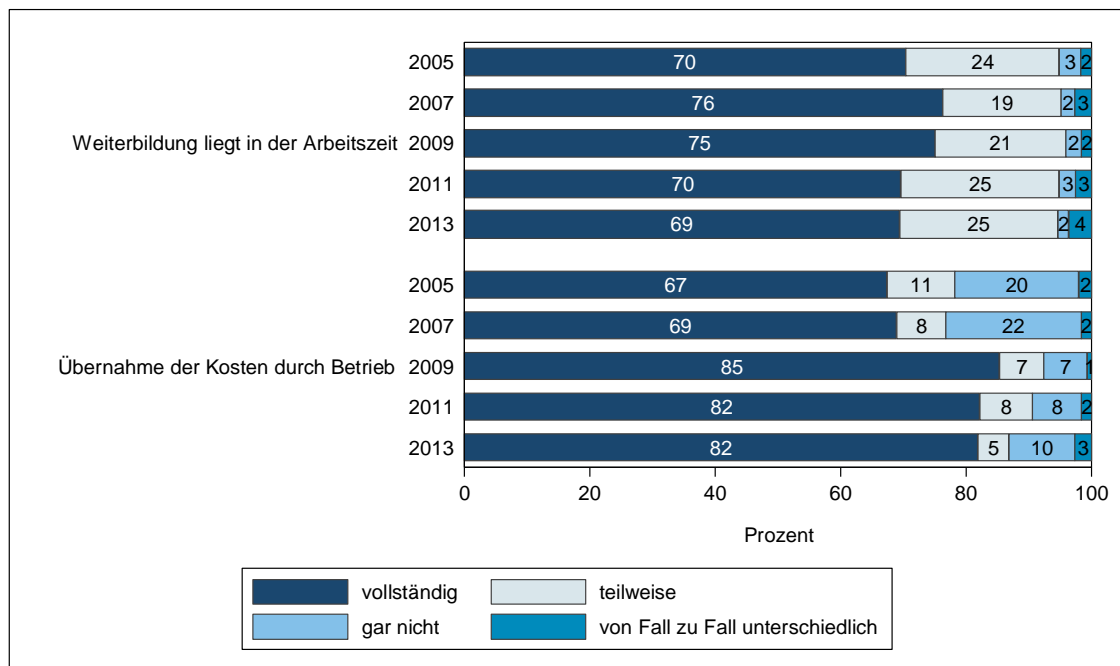
Abbildung 6: Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten in Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt, 1. Halbjahr 2013, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Abbildung 7 stellt die Entwicklung der Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten in Baden-Württemberg in den Jahren 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013 dar. Dabei zeigt sich, dass in den Jahren 2007 und 2009 seltener die Freizeit der Weiterbildungsteilnehmenden in Baden-Württemberg beansprucht wurde als noch im Jahr 2005 sowie in den Jahren 2011 und 2013. Dementsprechend führten in den Jahren 2011 und 2013 Teilnehmende häufiger ihre Weiterbildung teilweise in der Freizeit durch als noch in den Jahren 2007 und 2009. Die Übernahme der direkten Kosten durch den Betrieb stieg seit 2009 stark an: Waren es im Jahr 2005 und im Jahr 2007 noch deutlich unter 70% der Betriebe, die die direkten Kosten übernahmen, stieg der Anteil nach 2009 auf über 80% der Betriebe an, um im Jahr 2013 einen Wert von 82% der Betriebe zu erreichen. Dementsprechend mussten seit 2009 auch sehr viel weniger Teilnehmer/innen an Weiterbildungsmaßnahmen die direkten Kosten selber tragen: Im Jahr 2007 waren dies noch 22% der Betriebe, die ihre Mitarbeiter/innen selber die Kosten tragen ließen, während es im Jahr 2013 nur noch 10% der Betriebe waren.

Abbildung 7: Beteiligung der Betriebe an den direkten und indirekten Weiterbildungskosten in Baden-Württemberg jeweils in den Jahren 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013, Anteile der Betriebe in %



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

3.2 Arten der betrieblichen Weiterbildung³

Nunmehr wird der Fokus darauf gerichtet, welche Arten von Weiterbildungsmaßnahmen durch diese Betriebe gefördert wurden. Hierbei wird im IAB-Betriebspanel zwischen folgenden Arten der betrieblichen Weiterbildung unterschieden (Mehrfachnennungen möglich):

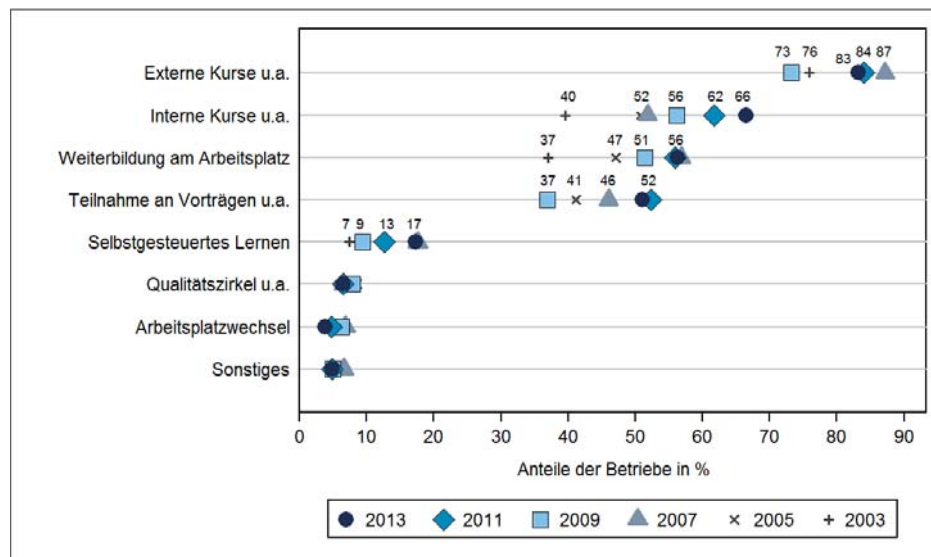
- Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)
- Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. Ä.
- Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
- Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)
- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

Es wird also ein relativ breites Spektrum sowohl inner- als auch außerbetrieblicher Maßnahmen mit unterschiedlichem Formalisierungsgrad der Weiterbildungsangebote abgebildet. Aus Abbildung 8 ist zu entnehmen, welchen Anteil die verschiedenen Arten der Weiterbildungsmaßnahmen in Weiter-

³ In diesem Kapitel beziehen sich die Auswertungen nur auf Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben. Vgl. auch die Hinweise unter den Abbildungen und Tabellen.

bildungsbetrieben im ersten Halbjahr 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013 ausgemacht haben. Zunächst ist zu erkennen, dass externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch im ersten Halbjahr 2013 die mit Abstand meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg waren. Diese Art von Maßnahmen wird von mehr als 83% aller Weiterbildungsbetriebe genutzt. Ihr Anteil in Weiterbildungsbetrieben ist seit 2009 um rund 14 Prozentpunkte auf 87% gestiegen und ist nun im Jahr 2013 wieder leicht rückgängig. Einen ebenfalls hohen Anteil haben betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen wie interne Kurse, Lehrgänge und Seminare (66%), Weiterbildung am Arbeitsplatz (56%) sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen (51%). Der Anteil der internen Kurse, Lehrgänge und Seminare war dabei seit dem Jahr 2010 leicht rückläufig, um danach im Jahr 2013 seine höchste Ausprägung zu erlangen. Der Verbreitungsgrad der Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie die Teilnahme an Vorträgen haben seit 2009 zugenommen, um im Jahr 2013 wieder leicht abzunehmen.

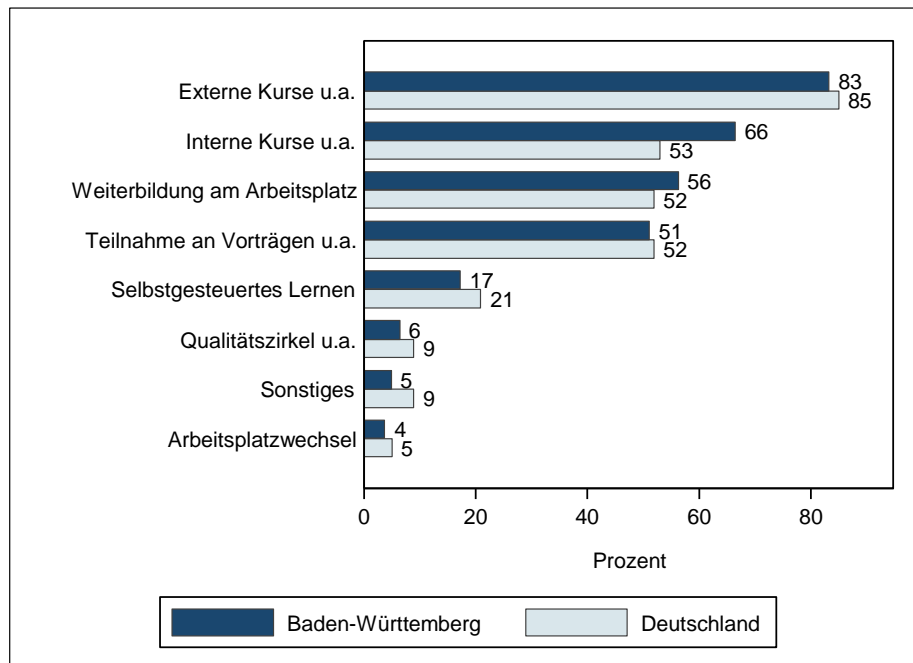
Abbildung 8: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013, IAW-Berechnungen.
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten. Mehrfachnennungen möglich.

Weiterhin eher selten werden in Baden-Württemberg selbstgesteuertes Lernen (17% der Weiterbildungsbetriebe), Qualitätszirkel u.a. (6%), Arbeitsplatzwechsel (4%) sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (5%) genutzt. Während die meisten dieser Maßnahmen über den betrachteten Zeitraum hinweg an Bedeutung verloren haben, haben die sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen wieder an Bedeutung gewonnen. Nachdem der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher) anwenden, zwischen 2007 und 2009 um rund acht Prozentpunkte zurückgegangen war, erreichte er im 1. Halbjahr 2012 wieder das Niveau von 2007. Im Jahr 2013 ist diese Maßnahme wieder leicht rückgängig.

Abbildung 9: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen und deutschen Betrieben ergriffen wurden, 1. Halbjahr 2013, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen, Infratest.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 gefördert haben. Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 9 zeigt die Nutzung der verschiedenen Arten von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2013 in Deutschland und Baden-Württemberg im Vergleich. Besonders interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) wurden in Baden-Württemberg häufiger angewandt. Der Anteil der Betriebe, die diese Maßnahmen im ersten Halbjahr 2013 ergriffen haben, liegt zwischen 4 und 13 Prozentpunkten über dem jeweils entsprechenden gesamtdeutschen Wert. Die externen Kurse, Lehrgänge und Seminare, die Teilnahme an Vorträgen, das selbstgesteuerte Lernen, Arbeitsplatzwechsel sowie die Qualitätszirkel u.a. wurden von den südwestdeutschen Arbeitgebern tendenziell weniger gefördert als in Deutschland. Eine in etwa gleiche Bedeutung hatte sowohl in Baden-Württemberg als auch in der gesamten Bundesrepublik die Teilnahme an Vorträgen. Im ersten Halbjahr 2012 wurden externe Kurse, Lehrgänge und Seminare in Baden-Württemberg noch häufiger gefördert als im gesamtdeutschen Raum. Durch die weniger starke Förderung dieser Weiterbildungsmaßnahme in Baden-Württemberg im Jahr 2013 im Vergleich zum Jahr 2012 ist diese Maßnahme im Jahr 2013 im gesamtdeutschen Raum stärker verbreitet als im südwestdeutschen Raum.

Von einem Betrieb können auch mehrere Formen der Weiterbildung gleichzeitig genutzt werden. Die Frage lautet, ob bei der Anwendung einer Weiterbildungsmaßnahme auch die Nutzung einer anderen Maßnahme naheliegt. Beispielsweise, ob die Nutzung von externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren auch mit der Nutzung von internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren einhergeht. Dazu gibt die Tabelle 5 die Korrelationskoeffizienten zwischen der Nutzung von verschiedenen Weiterbildungsmaßnahmen wieder. Bei einem Signifikanzniveau von 5% zeigt der Korrelationskoeffizient einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen der Nutzung von internen und externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Diese beiden Weiterbildungsformen treten also eher selten gemeinsam

in Betrieben auf. Alle anderen Weiterbildungsformen stehen hingegen in einem positiven, meist signifikanten Zusammenhang (nur Externe Kurse u.a. stehen in einem nichtsignifikanten negativen Zusammenhang mit Arbeitsplatzwechsel). Betriebe setzen beispielsweise oft gemeinsam auf die Nutzung von externen Kursen und von Weiterbildung am Arbeitsplatz, von Teilnahme an Vorträgen, von selbstgesteuertem Lernen und von Qualitätszirkeln.

Tabelle 5: Matrix der Korrelationskoeffizienten zwischen der Art der Weiterbildungsmaßnahmen, 1. Halbjahr 2013

| | Externe Kurse u.a. | Interne Kurse u.a. | Weiterbildung am Arbeitsplatz | Teilnahme an Vorträgen u.a. | Arbeitsplatzwechsel | Selbstgesteuertes Lernen | Qualitätszirkel u.a. | Sonstiges |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------------------|----------------------|-----------|
| Externe Kurse u.a. | | | | | | | | |
| Interne Kurse u.a. | -0,15* | | | | | | | |
| Weiterbildung am Arbeitsplatz | 0,07* | 0,36* | | | | | | |
| Teilnahme an Vorträgen u.a. | 0,18* | 0,11* | 0,20* | | | | | |
| Arbeitsplatzwechsel | -0,01 | 0,07* | 0,18* | 0,10* | | | | |
| Selbstgesteuertes Lernen | 0,08* | 0,14* | 0,27* | 0,26* | 0,16* | | | |
| Qualitätszirkel u.a. | 0,09* | 0,10* | 0,16* | 0,16* | 0,13* | 0,23* | | |
| Sonstiges | 0,06 | 0,08* | 0,12* | 0,17* | 0,10* | 0,21* | 0,24* | |

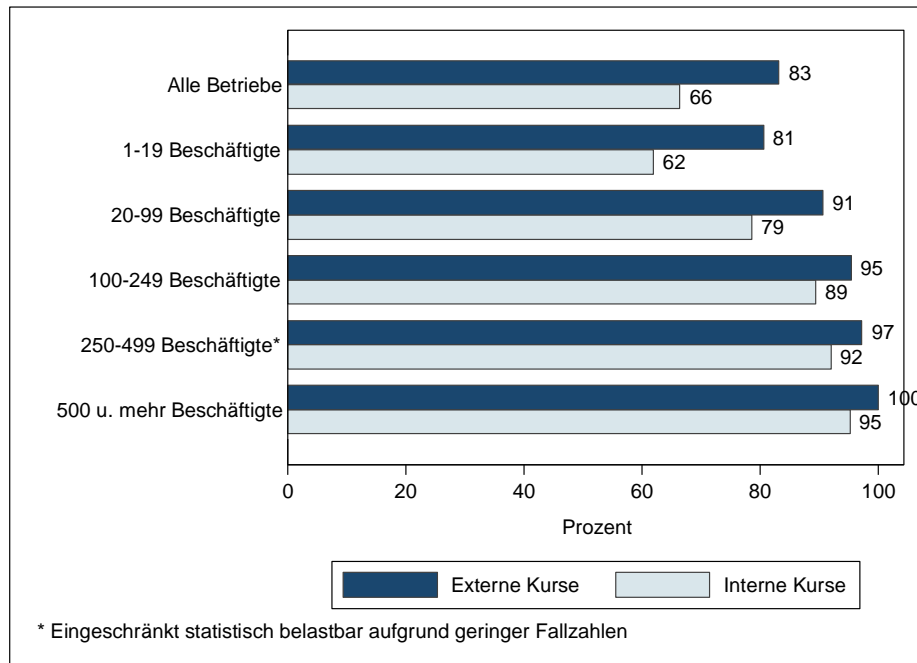
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg 2013, IAW-Berechnungen.

Anmerkung: * zeigt statistische Signifikanz auf dem 5%-Niveau an.

Nachfolgend werden die vier meist verbreiteten Weiterbildungsmaßnahmen – externe Kurse u.a., interne Kurse u.a., Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen u.a. – differenziert nach Betriebsgröße und Branche untersucht. Abbildung 10 zeigt die Nutzung von externen und internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren in ihrer Verteilung auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Dabei zeigt sich, dass der Verbreitungsgrad sowohl externer als auch interner Kurse mit der Betriebsgröße steigt. Das Ausmaß der Betriebsgrößenunterschiede ist im Bereich der externen Kurse u.a. jedoch weit weniger stark ausgeprägt. Bereits 81% aller weiterbildenden Kleinbetriebe nutzen diese Form der Weiterbildung. Somit liegt die Nutzung in Kleinbetrieben nur geringfügig unter dem baden-württembergischen Durchschnitt (83%). Dagegen bieten nur 62% der weiterbildenden Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten auch betriebsinterne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an. Dieser Anteil nimmt jedoch mit der Betriebsgröße stark zu. Ab einer Betriebsgröße von 100 und mehr Beschäftigten werden interne sowie externe Kurse u.a. fast flächendeckend von allen Weiterbildungsbetrieben genutzt (89% bis 95%). Für kleinere Betriebe scheinen interne Maßnahmen tenden-

ziell weniger attraktiv zu sein, da sie nicht über die entsprechenden Organisationsressourcen verfügen und nur eine geringe Beschäftigtenanzahl auch diese internen Veranstaltungen besuchen würde.

Abbildung 10: Externe und interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2013, nach Betriebsgröße, Anteile der Betriebe in %

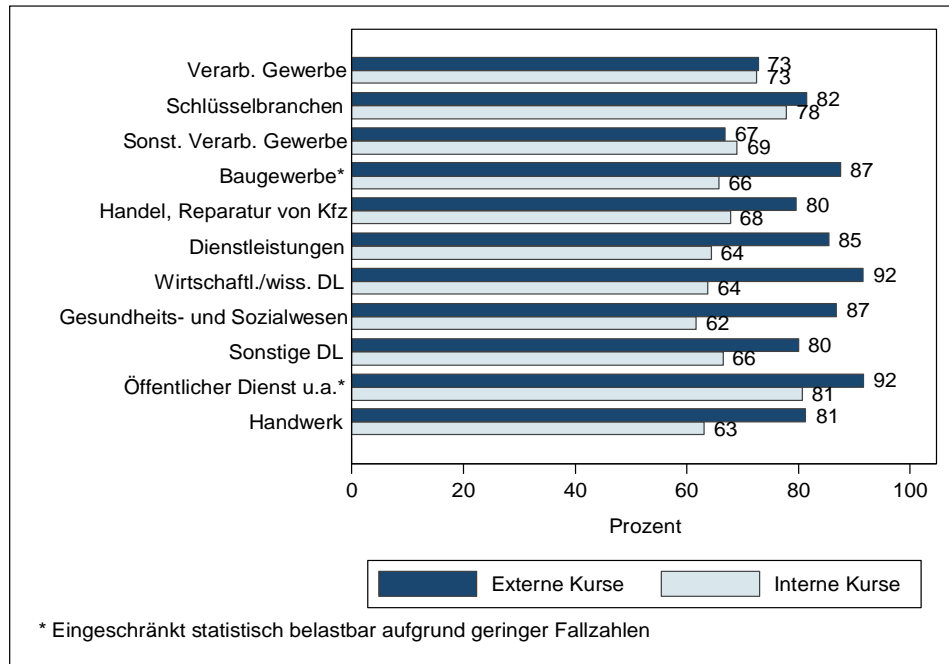


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen, Infratest.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 gefördert haben.

Abbildung 11 zeigt die Verteilung der Anteile von Betrieben, die beide Maßnahmenformen anwenden, über die Branchen. Dabei fällt zunächst auf, dass externe Kurse, Lehrgänge und Seminare in den meisten Branchen einen höheren Verbreitungsgrad haben als interne Kurse u.a. Nur im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe haben externe Kurse u.a. einen geringeren Verbreitungsgrad. Besonders hoch ist dabei die Diskrepanz zwischen der Nutzung externer und interner Kurse, Lehrgängen und Seminaren im Baugewerbe, im Dienstleistungssektor, in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen (der Unterschied beträgt über 20 Prozentpunkte). Weniger, aber auch stark ausgeprägt, ist der Unterschied in der Nutzung von internen und externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren im Handel, Reparatur von Kraftfahrzeugen, in den Sonstigen Dienstleistungen, im Öffentlichen Dienst u.a. und im Handwerk (der Unterschied beträgt zwischen 10 und 20 Prozentpunkte). Diese Branchen greifen demnach vorwiegend auf externe Kurse, Lehrgänge und Seminare zurück, um ihre Beschäftigten weiterzubilden, und weniger auf interne Kurse. Im Verarbeitenden Gewerbe werden externe Kurse etwa genauso häufig wie interne Kurse genutzt. In Relation zum Landesdurchschnitt von 66% war die Nachfrage nach internen Kursen u.a. im Verarbeitenden Gewerbe (73%) und im Öffentlichen Dienst u.a. (81%) überdurchschnittlich hoch. Dagegen wurden im Vergleich zum Landesdurchschnitt (83%) externe Kurse u.a. unterdurchschnittlich im Verarbeitenden Gewerbe (73%) genutzt.

Abbildung 11: Externe und interne Kurse in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2013, nach Branchen, Anteile der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen, Infratest.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 gefördert haben.

Eine andere weitverbreitete Weiterbildungsmaßnahme ist die Weiterbildung am Arbeitsplatz. In Baden-Württemberg gehört diese Maßnahme neben externen und internen Kursen u.a. zu den häufigsten. In 56% aller Betriebe wurde im ersten Halbjahr 2012 Weiterbildung am Arbeitsplatz als Weiterbildungsmaßnahme durchgeführt. Der Nutzungsanteil beträgt bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten 51% und stieg in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten auf einen Wert von über 80% (vgl. Spalte 1 in Tabelle 6). Auch zwischen den Branchen zeigen sich Unterschiede im Verbreitungsgrad dieser Weiterbildungsmaßnahme. In den Schlüsselbranchen wird mit 86% der Betriebe die Maßnahme mit Abstand am meisten genutzt. Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe findet die Maßnahme hingegen am wenigsten Verbreitung (56% der Weiterbildungsbetriebe). In den restlichen Branchen wird die Maßnahme mit 46% bis 64% der Betriebe ähnlich häufig genutzt.

Die nächste weitverbreitete Weiterbildungsmaßnahme ist die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen u.a. Diese Form ist mit 51% im ersten Halbjahr 2012 die am vierthäufigsten auftretende Maßnahme und hat eine etwas geringere Bedeutung als etwa Weiterbildung am Arbeitsplatz. Der Verbreitungsgrad dieser Maßnahme steigt mit der Betriebsgröße stark an. Ab 100 Beschäftigten sind es über 80% der Betriebe, die ihre Beschäftigten mittels Teilnahme an Vorträgen u.a. fort- und weiterbilden, in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten sogar 100% (vgl. Tabelle 6). Insbesondere im Bereich der Wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (59%), in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes (66%) sowie im Öffentlichen Dienst u.a. (58%), also in Branchen mit hohen Akademikeranteilen, ist die Nutzung dieser Weiterbildungsmaßnahme weit mehr verbreitet als in anderen Branchen. Eher weniger zu einem unterdurchschnittlichen Einsatz kommt diese Weiterbildungsmaßnahme im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (46%), im Gesundheits- und Sozialwesen (44%) sowie im Handwerk (46%). Insgesamt ist die Maßnahme in den ver-

schiedenen Branchen aber relativ ähnlich oft verbreitet und der Anteil der Betriebe, die diese Maßnahme förderten, weicht in den verschiedenen Branchen nicht stark voneinander ab.

Tabelle 6: Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2013, nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit, Anteile der Betriebe in %

| | Weiterbildung am Arbeitsplatz | Teilnahme an Vorträgen etc. |
|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Baden-Württemberg | 56 | 51 |
| 1-19 Beschäftigte | 51 | 47 |
| 20-99 Beschäftigte | 67 | 58 |
| 100-249 Beschäftigte | 88 | 84 |
| 250-499 Beschäftigte | 86 | 82 |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 95 | 100 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 68 | 54 |
| Schlüsselbranchen | 86 | 66 |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | 56 | 46 |
| Baugewerbe* | 64 | 48 |
| Handel, Reparatur von Kfz | 61 | 49 |
| Dienstleistungen | 51 | 52 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 58 | 59 |
| Gesundheits- u. Sozialwesen | 46 | 44 |
| Sonstige DL | 49 | 51 |
| Öffentlicher Dienst u.a. * | 61 | 58 |
| Handwerk | 57 | 46 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Im folgenden Abschnitt wird zwischen inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen unterschieden und diese auf ihren Verbreitungsgrad bezüglich Betriebsgröße und Branche untersucht. Außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wie externe Kurse oder Vortragsteilnahmen kommen in baden-württembergischen Betrieben im ersten Halbjahr 2013 häufiger zum Einsatz (88%) als innerbetriebliche⁴ Maßnahmen (78%, vgl. Tabelle 7). Dieser Unterschied ist jedoch weitgehend auf die Kleinbetriebe zurückzuführen, von denen 86% auf außerbetriebliche und nur 74% auf innerbetriebliche Maßnahmen zurückgreifen. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für die nächst höhere Betriebsgrößenklasse, wobei der Unterschied hier deutlich geringer ausfällt (93% vs. 88%). Ab einer Größenklasse von 100 und mehr Beschäftigten sind Unterschiede praktisch nicht mehr vorhanden. Hier wurden im ersten Halbjahr 2013 sowohl die außerbetrieblichen (99-100%) als auch die innerbetrieblichen (95-98%) fast flächendeckend genutzt. Kleinstbetriebe bis mittelgroße Betriebe nutzen wohl weniger innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, da ihnen die Ressourcen und die Organisationskapazitäten fehlen, um ihre Mitarbeiter/innen intern weiterzubilden.

⁴ Hierzu zählen interne Kurse/Lehrgänge/Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation, selbst gesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, Qualitätszirkel u.ä.m.

Tabelle 7: Verbreitung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2012, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)

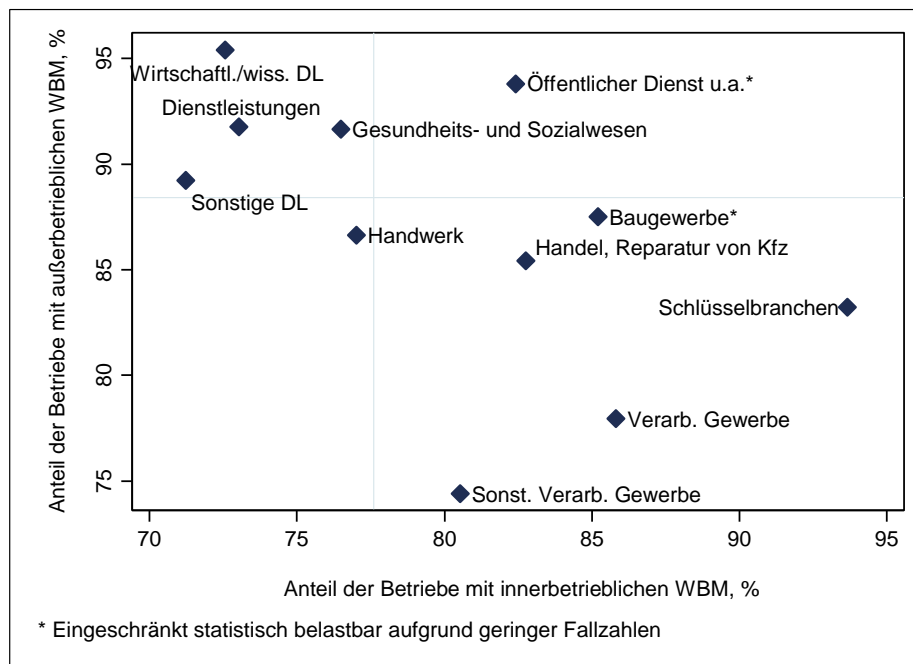
| in Prozent | außerbetriebliche Maßnahmen | innerbetriebliche Maßnahmen |
|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Baden-Württemberg | 88 | 78 |
| 1-19 Beschäftigte | 86 | 74 |
| 20-99 Beschäftigte | 93 | 88 |
| 100-249 Beschäftigte | 99 | 95 |
| 250-499 Beschäftigte* | 100 | 94 |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 100 | 98 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2010 gefördert haben.

Zwischen den Branchen gibt es wiederum einen größeren Unterschied im Verbreitungsgrad von betriebsinternen vs. -externen Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 12). Deutlich häufiger werden Arbeitskräfte in den Schlüsselbranchen (94% vs. 83%), im Verarbeitenden Gewerbe (86% vs. 78%) sowie im Bereich des Sonstigen Verarbeitenden Gewerbes (81% vs. 74%) innerbetrieblich als außerbetrieblich weitergebildet. In diesen Branchen gibt es einen überdurchschnittlichen Anteil an Betrieben die innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen durchführen und einen unterdurchschnittlichen Anteil an außerbetrieblichen Maßnahmen. In den Dienstleistungen (73% vs. 91%), in den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (73% vs. 95%), im Gesundheits- und Sozialwesen (76% vs. 92%) und in den Sonstigen Dienstleistungen (71% vs. 89%) gibt es weniger Betriebe, die inner- als außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. In diesen Branchen sind die Anteile der innerbetrieblichen Weiterbildungsförderung unterdurchschnittlich, während die außerbetriebliche im Vergleich zum landesweiten Schnitt im überdurchschnittlichen Bereich liegt. Im Baugewerbe (85% vs. 87%), im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (82% vs. 85%) sind inner- und außerbetriebliche Maßnahmen ähnlich häufig anzutreffen. Im Öffentlichen Dienst u.a. (82% vs. 87%) sind beide Maßnahmen überdurchschnittlich häufig anzutreffen im Vergleich zum landesweiten Schnitt.

Abbildung 12: Verbreitung der inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, 1. Halbjahr 2013, nach Branche, Anteile der Betriebe in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2012 gefördert haben.

3.3 Themen der betrieblichen Weiterbildung

Nachfolgend wird auf die Themenfelder eingegangen, mit denen die Beschäftigten sich in den Weiterbildungsmaßnahmen befassen. Da das IAB-Betriebspanel über die thematische Ausrichtung der Weiterbildungsmaßnahmen keine Auskunft gibt, wird daher eine Aktualisierung der Ergebnisübersicht aus der Literatur gegeben, die die Literaturrecherche aus dem Vorjahresbericht (Klempt und Klee, 2012) ergänzt.

In Bilger u.a. (2012) werden Themen der Weiterbildung auf der Grundlage des Adult Education Surveys (AES) ausgewertet, der eine Beschreibung der Weiterbildungsthemen nach der ISCED-Klassifikation vornimmt. Weiterbildung erfolgte demnach im Jahr 2012 in erster Linie im Themenbereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (33%), ein Bereich, der seit 2007 durchgängig leicht zugenommen hat. Daraufhin folgen die Themenbereiche „Natur, Technik, Computer“ (25%), „Gesundheit und Sport“ (19%) sowie „Sprachen, Kultur und Politik“ (13%). Weniger als ein Zehntel der Aktivitäten befasst sich mit Themen im Bereich „Pädagogik und Sozialkompetenz“ (8%). Der zuletzt genannte Bereich verlor seit 2010 relativ an Bedeutung (Rückgang um drei Prozentpunkte).

Bilger u.a. (2006) fanden bei ihrer Analyse der Betriebssystem-Weiterbildung-Befragungsdaten (BSW) in ihrem damaligen Bericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung ein sehr heterogenes Bild hinsichtlich der Verteilung der Teilnahmefälle nach Themen der betrieblichen Weiterbildung. Die bundesweite Befragung ergab, dass im Jahr 2003 bei zwölf von siebzehn Themengebieten der Anteilswert an den Teilnahmefällen bei 5% oder niedriger lag. Themengebiete mit Anteilen von über

5% waren „Erziehung, Pädagogik, Psychologie und Sozialpädagogik“ mit 10%, „Medizin und Gesundheitsfragen“ mit 9%, „EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich“ mit ebenfalls 9%, „Kaufmännische Weiterbildung (Personal-, Vertriebs-, Einkaufs-, Finanz-, und Rechnungswesen)“ mit 8% und „Führungstraining, Managementtraining, Selbstmanagement“ mit 7%.

4 Sozio-demografische Aspekte betrieblicher Weiterbildung

4.1 Qualifikationsstruktur der Teilnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

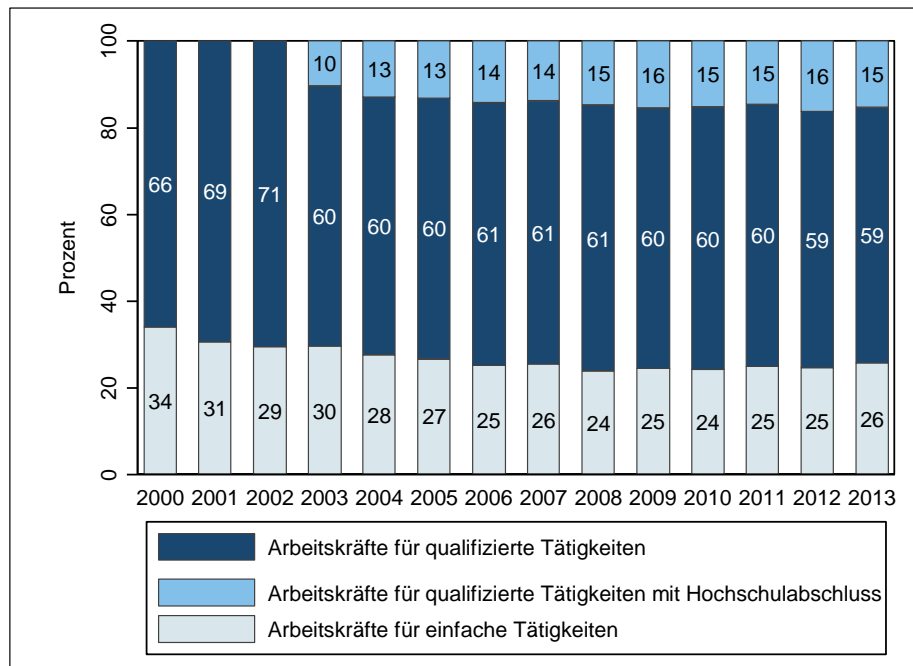
Im Zuge des Wandels zu einer Wissensgesellschaft wird eine fortlaufende Qualifizierung der Beschäftigten immer wichtiger. Betriebliche Fort- und Weiterbildung leistet hierzu einen äußerst wichtigen Beitrag und gewinnt mehr und mehr an Bedeutung. Dabei spielt aber auch das individuelle Qualifikationsniveau der Beschäftigten eine wesentliche Rolle, es entscheidet darüber, ob sie in ihrer beruflichen Laufbahn fort- und weitergebildet werden. So wurde mehrfach belegt, dass gering Qualifizierte im Vergleich zu qualifizierten Beschäftigten seltener die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Im Folgenden werden die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten insgesamt sowie die der Teilnehmer/innen an betrieblicher Weiterbildung dargestellt. Dabei soll zwischen drei Qualifikationsstufen differenziert werden:

- Einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern,
- Qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern,
- Qualifizierte Tätigkeiten, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Die Definition der Qualifikationsstufen im IAB-Betriebspanel ist also eng an formale Abschlüsse gebunden, setzt jedoch nicht zwingend ein Vorhandensein oder Fehlen dieser Abschlüsse bei Beschäftigten voraus. Vielmehr werden mit Hilfe dieser Klassifizierung allgemein nachvollziehbare Anforderungsniveaus der betrieblichen Stellenprofile beschrieben.

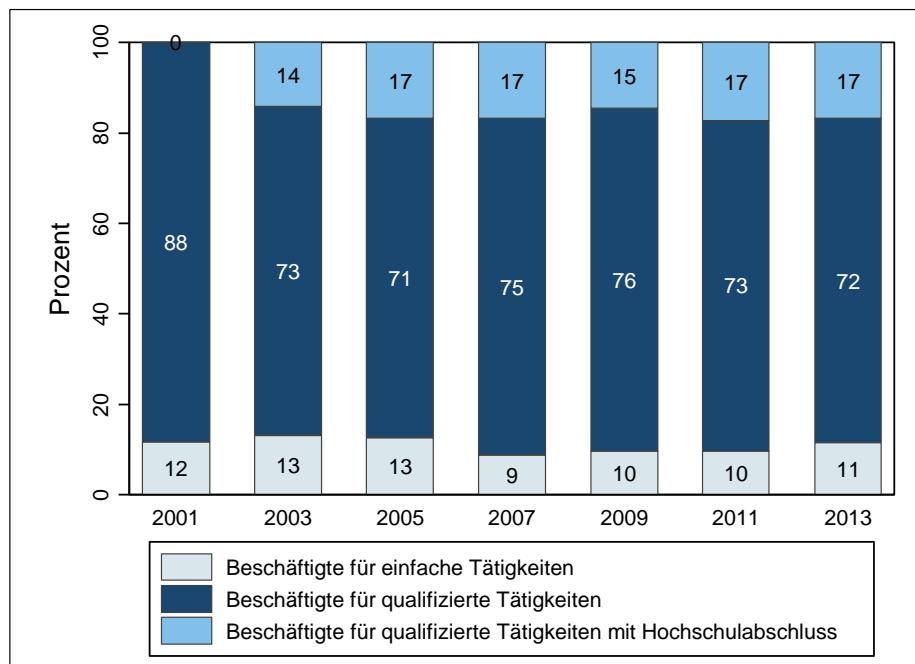
Abbildung 13: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben in den Jahren 2000 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2013, IAW-Berechnungen. Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

In Abbildung 13 wird die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben zur Mitte der Jahre 2000-2013 dargestellt. Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass 59% aller Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen, beschäftigt sind. Gut jeder vierte Beschäftigte in Baden-Württemberg (26%) übt jedoch eine Tätigkeit aus, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist. Beschäftigte, die für die Ausübung ihrer Tätigkeiten einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss benötigten, machen mit 15% den kleinsten Anteil aus. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der baden-württembergischen Beschäftigten ohne Hochschulabschluss oder Berufsausbildung zwar wieder leicht an, nimmt aber seit 2000 trotzdem stetig ab. Seit 2003 leicht gestiegen ist der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss, während der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung über den gesamten Beobachtungszeitraum nahezu konstant blieb.

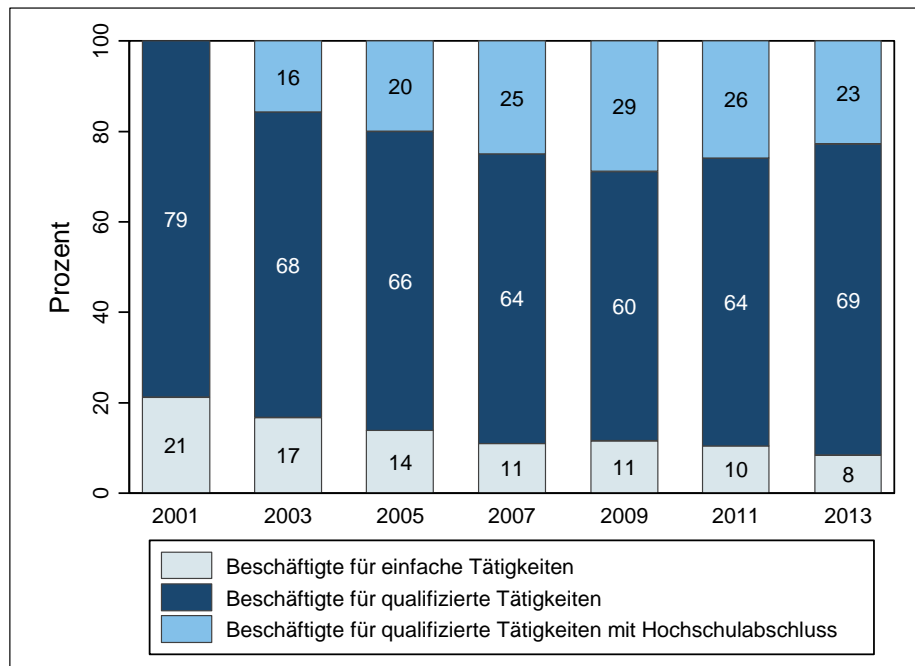
Abbildung 14: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013, in % aller Weiterbildungsteilnehmer



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Die Untersuchung der Qualifikationsstruktur derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, ist in Abbildung 14 dargestellt. Es zeigt sich, dass Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufsausbildung die mit Abstand größte Gruppe der Weiterbildungsteilnehmer stellen. 72% aller Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen gehörten im Jahr 2013 dieser Gruppe an. Wie im Jahr 2011 waren 17% Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Nur 11% aller Weiterbildungsteilnehmer waren im Jahr 2013 Beschäftigte in einfachen Tätigkeitsbereichen. Im Vergleich zum Beginn des Beobachtungszeitraums im Jahr 2003 nahm der Anteil der hochqualifizierten Weiterbildungsteilnehmer um 3 Prozentpunkte zu, während der Anteil geringqualifizierter Weiterbildungsteilnehmer um 2 Prozentpunkte abnahm.

Abbildung 15: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmer in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013, in % aller Weiterbildungsfälle

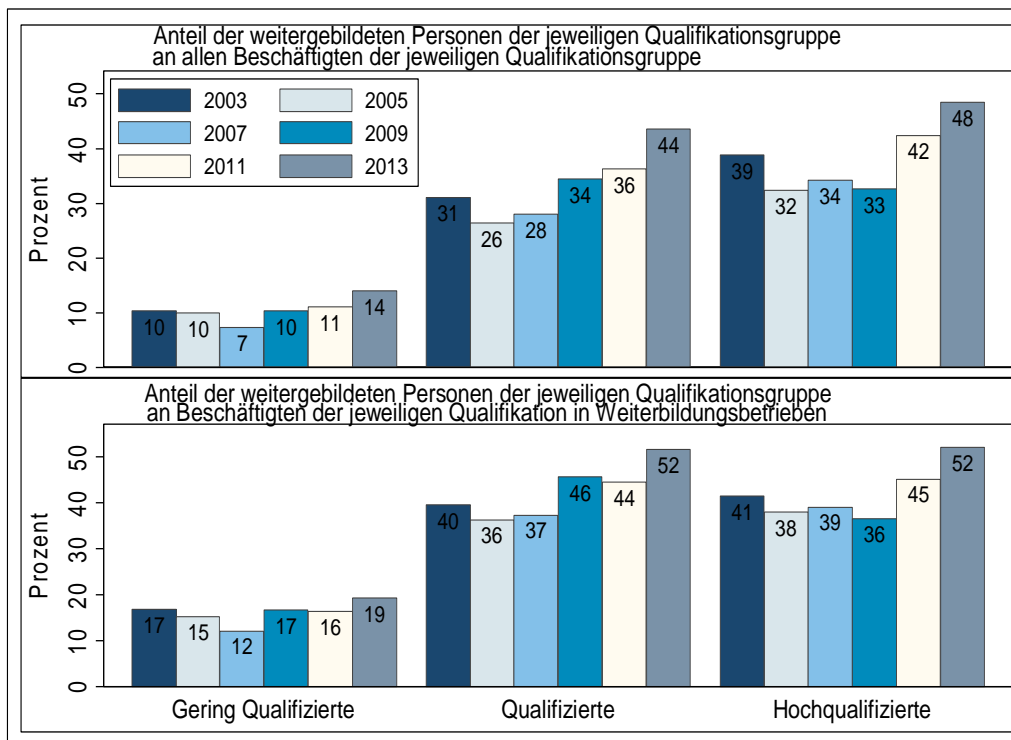


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2000-2013, IAW-Berechnungen.

Die in Abbildung 15 dargestellte Betrachtung der Weiterbildungsfälle⁵ nach Qualifikationsstruktur liefert ähnliche Resultate. Auch hier nehmen Beschäftigte, deren Tätigkeit eine Berufsausbildung erfordert, mit Abstand am häufigsten an einer Weiterbildungsmaßnahme teil (69% aller Weiterbildungsfälle), obwohl der Anteil im Vergleich zur obigen Abbildung leicht sinkt. Der Anteil der Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten mit Hochschulabschluss an allen Weiterbildungsfällen steigt dagegen im Vergleich zum Anteil an allen Weiterbildungsteilnehmern (23%); dies deutet darauf hin, dass diese Beschäftigten häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten liegt der Anteil bei 8% aller Weiterbildungsfälle. Damit setzt sich der Trend der letzten Jahre fort, wonach die Quote der Weiterbildungsfälle bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung über Jahre ständig abnahm. Auch die Quote der Weiterbildungsfälle bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss hat seit 2009 wieder leicht abgenommen, ist aber dennoch immer noch höher als im Jahr 2003. Die Quote der Weiterbildungsfälle bei Beschäftigten mit Berufsausbildung nahm im Vergleich zu 2011 wieder zu und liegt insgesamt in etwa auf dem Niveau von 2003.

⁵ Die Angabe von Weiterbildungsfällen impliziert, dass Personen, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt werden.

Abbildung 16: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 und 2013 Anteile in %



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

In Abbildung 16 werden die Unterschiede in den qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten von Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und in allen Betrieben dargestellt. Im Jahr 2013 betrug dieser Unterschied zwischen 4 Prozentpunkten bei Hochqualifizierten und 8 Prozentpunkten bei Qualifizierten. Der Jahresvergleich zeigt, dass der Anteil der weitergebildeten Personen in allen Qualifikationsgruppen und sowohl in Weiterbildungsbetrieben als auch in allen Betrieben weiter ansteigt. Sowohl in der Gruppe der Qualifizierten als auch bei Hochqualifizierten in Weiterbildungsbetrieben stieg der Anteil im Vergleich zum Vorjahr besonders stark an (8 bzw. 7 Prozentpunkte). Dabei werden auch im Jahr 2013 Geringqualifizierte zum kleinsten Anteil weitergebildet. Im Jahr 2013 wurden nur 19% der Geringqualifizierten in Weiterbildungsbetrieben weitergebildet; die Weiterbildungsquoten der Qualifizierten in Weiterbildungsbetrieben liegen mit 52% weitaus höher. Hier lässt sich aber auch ein positiver Trend in der Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten feststellen: Im Vergleich zum Vorjahr hat die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten in Weiterbildungsbetrieben um 3 Prozentpunkte zugenommen.

Tabelle 8: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2013

| | Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten | Arbeitnehmer für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss) | Arbeitnehmer für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss) |
|---------------------------------------|--|--|---|
| Baden-Württemberg | 14 | 44 | 48 |
| 1-19 Beschäftigte* | 10 | 51 | 53 |
| 20-99 Beschäftigte | 14 | 40 | 51 |
| 100-249 Beschäftigte* | 16 | 38 | 34 |
| 250-499 Beschäftigte* | 9 | 33 | 31 |
| 500 u. mehr Beschäftigte* | 35 | 45 | 53 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 15 | 35 | 49 |
| Schlüsselbranchen | 21 | 37 | 48 |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe* | 9 | 32 | 54 |
| Baugewerbe** | 10 | 57 | 27 |
| Handel, Reparatur von Kfz* | 13 | 41 | 49 |
| Dienstleistungen | 15 | 46 | 49 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL* | 12 | 44 | 54 |
| Gesundheits- u. Sozialwesen* | 26 | 55 | 46 |
| Sonstige DL* | 12 | 42 | 44 |
| Öffentlicher Dienst u.a. * | 10 | 44 | 46 |
| Handwerk* | 8 | 51 | 41 |

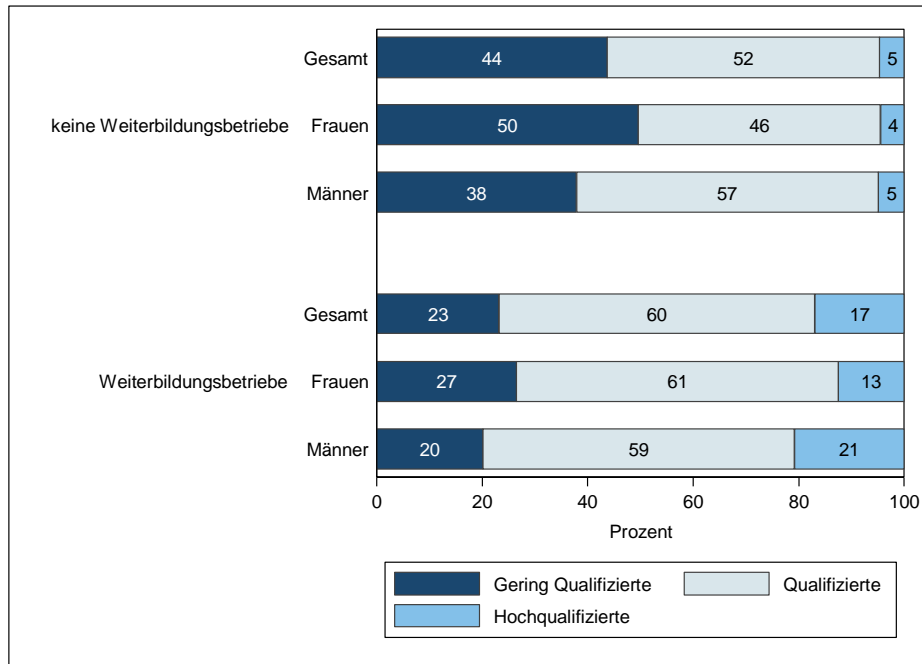
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Tabelle 8 gibt die Weiterbildungsquoten nach Qualifikation differenziert nach Beschäftigungsgrößenklassen und Branchen wieder. Bei der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass sowohl Kleinstbetriebe mit 1-19 Beschäftigten als auch Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten bei Hochqualifizierten aufweisen (53%), das gleiche gilt bei der Weiterbildung von Qualifizierten (51 bzw. 45%). Geringqualifizierte hingegen werden vor allem in Großbetrieben weitergebildet, die Weiterbildungsquote von 35% liegt hier weit über dem Landesdurchschnitt von 14%.

Auch differenziert nach Branchen lassen sich in den Weiterbildungsquoten nach Qualifikation Unterschiede feststellen. Bei Geringqualifizierten sind vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen (26%) sowie die industriellen Schlüsselbranchen (21%) Bereiche mit einer hohen Weiterbildungsquote. Neben dem Gesundheits- und Sozialwesen (55%) weist auch das Baugewerbe mit 57% eine sehr hohe Weiterbildungsquote bei qualifizierten Beschäftigten auf. Bei Hochqualifizierten stehen die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie das Sonstige Verarbeitende Gewerbe mit jeweils 54% an erster Stelle der Weiterbildungsquoten.

Abbildung 17: Qualifikationsstruktur in baden-württembergischen Betrieben im Jahr 2013, nach Weiterbildungsförderung und Geschlecht, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Ohne tätige Inhaber, Geschäftsführer, Auszubildende und Beamtenanwärter.

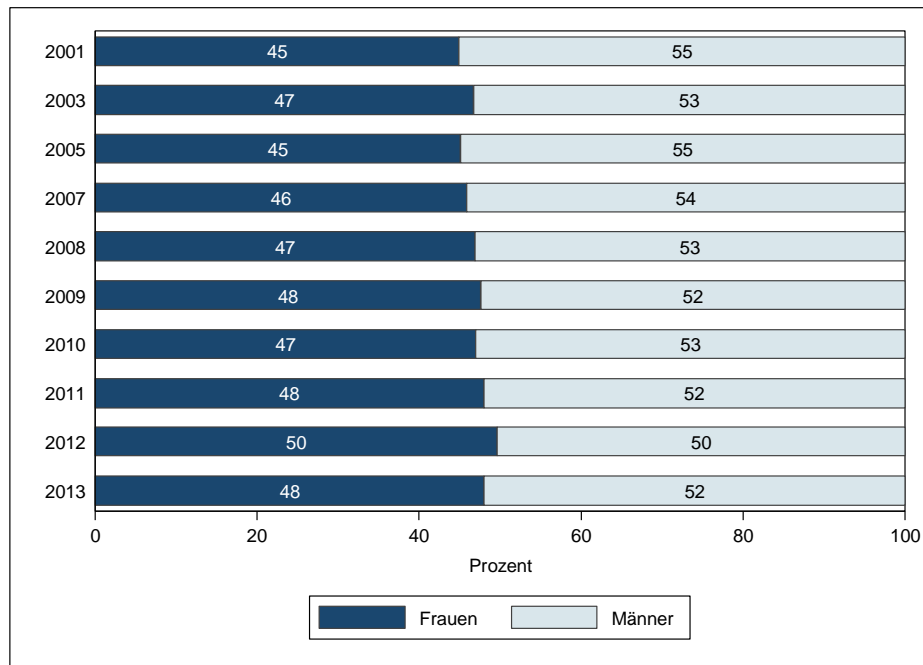
Abbildung 17 zeigt die Qualifikationsstruktur der Gesamtbeschäftigten in Weiterbildungsbetrieben und vergleicht sie mit der Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede. So haben Weiterbildungsbetriebe einen deutlich größeren Anteil sowohl an hochqualifizierten (17% der Belegschaft) als auch an qualifizierten Beschäftigten (60%) als andere Betriebe (5% bzw. 52%). Der Anteil Geringqualifizierter ist dagegen in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen mit 44% fast doppelt so hoch wie in Weiterbildungsbetrieben (23%). Dies macht es schwer für Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten, durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihre Qualifizierung zu verbessern, da sie oftmals in einem betrieblichen Umfeld arbeiten, in dem Weiterbildung überwiegend nicht gefördert wird.

4.2 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

Auswertungen des IAB-Betriebspanels sollen im Folgenden zeigen, wie sich die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen im Zeitverlauf entwickelte. Abbildung 19 stellt den Anteil von Frauen und Männern an den Weiterbildungsteilnehmenden in den Jahren 2001, 2003, 2005 sowie 2007-2013 dar. Knapp die Hälfte aller Frauen (48%) und damit etwas weniger als im Vorjahr nahm im ersten Halbjahr 2013 an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Der Anteil der Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen liegt somit im Jahr 2013 wieder oberhalb des weiblichen Beschäftigtenanteils in Weiterbildungsbetrieben, der im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 46% gestiegen ist. Obwohl der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen

Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte sank, kann in der Betrachtung seit 2001 dennoch ein positiver Trend ausgemacht werden.

Abbildung 18: Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007- 2013, in %



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

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

In Tabelle 9 wird der Frauenanteil an den weitergebildeten Personen sowie der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben differenziert nach Betriebsgröße dargestellt. Es zeigt sich, dass im ersten Halbjahr 2013 offenbar nur in Kleinstbetrieben mit 1-19 Beschäftigten und in Betrieben mit 100-249 Beschäftigten der Anteil der Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen oberhalb des Landesdurchschnitts von 53% liegt. In diesen Betriebsgrößenklassen liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben auch über dem Landesdurchschnitt von 46%. In allen anderen Betriebsgrößenklassen liegt der Anteil der Frauen an allen weitergebildeten Personen unter dem baden-württembergischen Durchschnitt, am niedrigsten ist der Anteil in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, wo nur 34% der weitergebildeten Personen in 2013 Frauen waren. Hier kommen weiterbildende Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten ebenfalls lediglich auf einen Frauenanteil von 40%.

Tabelle 9: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2013, nach Betriebsgröße, in %

| | Anteil der Frauen an weitergebildeten Personen, % | Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, % |
|---------------------------|---|--|
| Baden-Württemberg | 48 | 46 |
| 1-19 Beschäftigte | 53 | 52 |
| 20-99 Beschäftigte | 48 | 44 |
| 100-249 Beschäftigte* | 53 | 49 |
| 250-499 Beschäftigte* | 45 | 45 |
| 500 u. mehr Beschäftigte* | 34 | 40 |

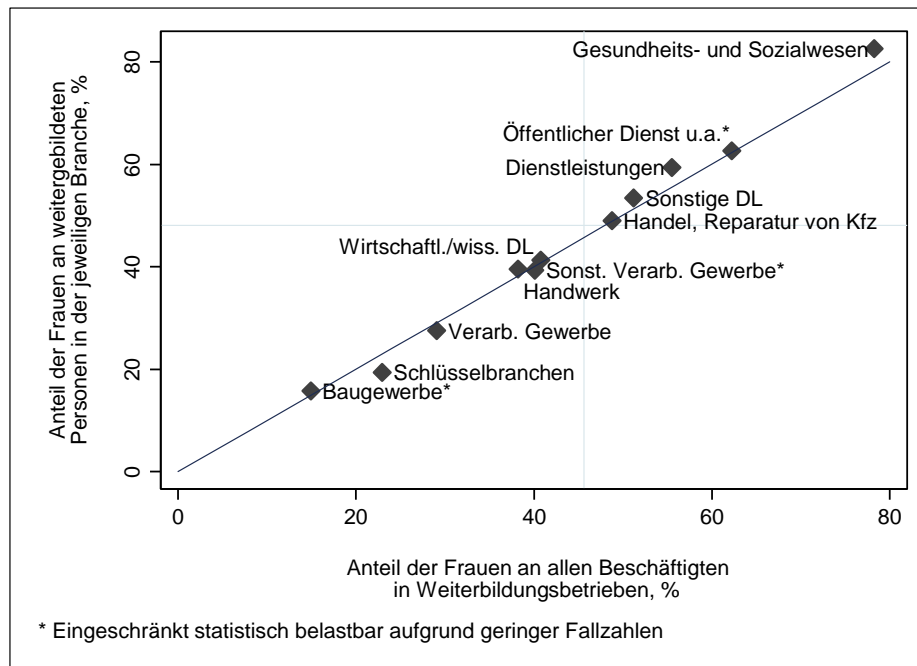
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 gefördert haben.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

In Abbildung 19 steht der Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in Weiterbildungsbetrieben gegenüber. Es wird deutlich, dass vor allem die Dienstleistungsbranchen und das Gesundheits- und Sozialwesen im ersten Halbjahr 2013 überdurchschnittlich viele Frauen in Relation zu ihrem Beschäftigtenanteil weitergebildet haben, eine Tendenz, die bereits im Vorjahr zu beobachten war. Erneut ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen am stärksten ausgeprägt, in dieser Branche ist allerdings auch der Frauenanteil an allen Beschäftigten am höchsten. Im Gegensatz zu den oben genannten Branchen liegen die Weiterbildungsanteile von Frauen in den oft männerdominierten Sektoren des verarbeitenden Gewerbes und des sonstigen verarbeitenden Gewerbes sowie in den industriellen Schlüsselbranchen unter dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung. Allerdings machen diese Abweichungen zwischen den Weiterbildungsanteilen von Frauen und dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung nur wenige Prozentpunkte aus, weshalb sich sagen lässt, dass die Qualifizierung von Frauen in den einzelnen Branchen nicht hinter der von Männern zurückliegt.

Abbildung 19: Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2013, nach Branchen, in %

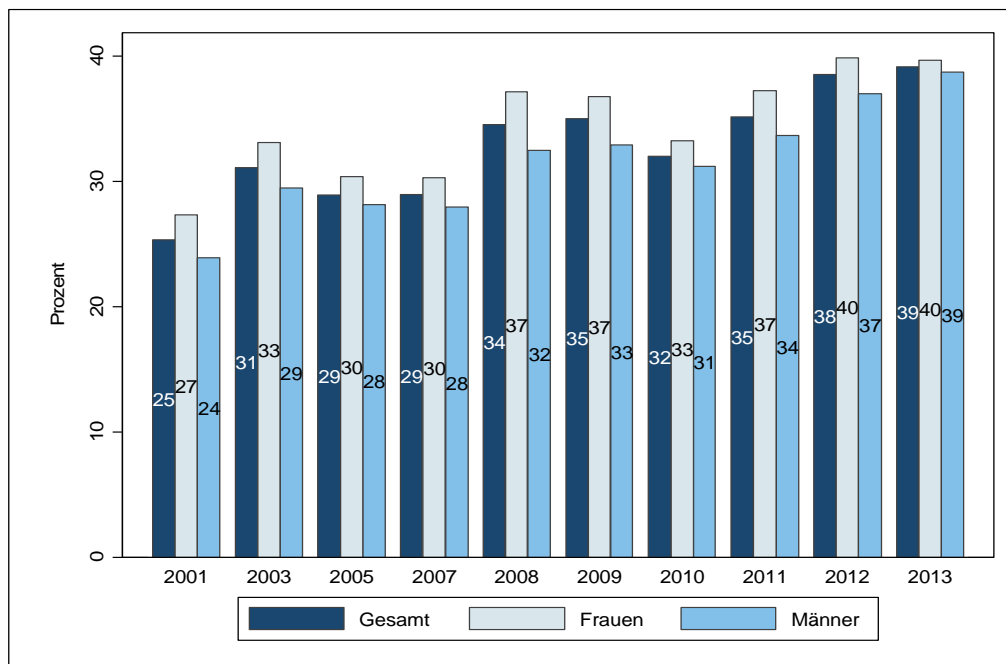


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 gefördert haben.

Der Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben kann als Weiterbildungsintensität bezeichnet werden und ist in Abbildung 20 getrennt nach Geschlecht und für die Jahre 2001, 2003, 2005 und 2007-2013 dargestellt. Es wird deutlich, dass die Weiterbildungsintensität für Frauen über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg etwas höher ist als die für Männer, was bedeutet, dass Frauen überproportional häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Im ersten Halbjahr des Jahres 2013 stieg der Gesamtanteil der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 39%. Während der Frauenanteil auf dem Wert des Vorjahres (40%) und damit dem höchsten Wert über den gesamten Beobachtungszeitraum verharrte, stieg der Anteil der Männer in Weiterbildungsmaßnahmen erneut auf nun 39%. Verglichen mit den Werten des Jahres 2001 sind eine deutliche Steigerung und ein positiver Trend zu erkennen.

Abbildung 20: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht im 1. Halbjahr 2001, 2003, 2005, 2007 – 2013, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen, 2001, 2003, 2005, 2007 – 2013, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Die Weiterbildungsintensität ist auch in Tabelle 10 dargestellt, hier wird zusätzlich zum Geschlecht auch nach Betriebsgröße und Branchen unterschieden. Für das Jahr 2013 zeigt sich, dass insbesondere Kleinbetriebe mit bis zu 19 Beschäftigten (53%) und Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (42%) Weiterbildungsquoten über dem Landesdurchschnitt von 39% aufweisen. Dabei ist in Kleinbetrieben auch der Anteil der Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen am größten (55%). Bei der geschlechtsspezifischen Betrachtung fällt außerdem auf, dass in Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten die Weiterbildungsquote von Frauen höher ist als die ihrer männlichen Kollegen, während in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten mehr Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Bei einer branchenspezifischen Betrachtung der Weiterbildungsquoten zeigt sich, was sich schon in Abbildung 20 angedeutet hatte: In Branchen mit hohen Frauenanteilen werden auch mehr Frauen als Männer weitergebildet. Die zeigt sich insbesondere im Dienstleistungssektor, wo 44% der weiblichen und nur 38% der männlichen Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Zum Dienstleistungssektor zählen auch die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (41% der Frauen vs. 40% der Männer), das Gesundheits- und Sozialwesen (48% der Frauen vs. 34% der Männer) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (43% der Frauen vs. 38% der Männer). In den männerdominierten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes (27% der Frauen vs. 35% der Männer), in den Schlüsselbranchen (31% der Frauen vs. 36% der Männer), im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (24% der Frauen vs. 33% der Männer) sowie im Baugewerbe (34% der Frauen vs. 52% der Männer) kehrt sich das Bild hingegen um und es lässt sich eine deutlich höhere Weiterbildungsquote der männlichen Beschäftigten in Baden-Württemberg beobachten.

Tabelle 10: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2013, in %

| | Gesamt | Frauen | Männer |
|---|--------|--------|--------|
| Baden-Württemberg | 39 | 40 | 39 |
| 1-19 Beschäftigte | 53 | 55 | 52 |
| 20-99 Beschäftigte | 36 | 39 | 34 |
| 100-249 Beschäftigte | 31 | 33 | 30 |
| 250-499 Beschäftigte* | 21 | 20 | 23 |
| 500 u. mehr Beschäftigte* | 42 | 34 | 48 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 32 | 27 | 35 |
| Schlüsselbranchen | 35 | 31 | 36 |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe* | 29 | 24 | 33 |
| Baugewerbe* | 49 | 34 | 52 |
| Handel, Reparatur von Kfz | 40 | 41 | 40 |
| Dienstleistungen | 41 | 44 | 38 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 40 | 41 | 40 |
| Gesundheits- u. Sozialwesen* | 45 | 48 | 34 |
| Sonstige DL | 40 | 43 | 38 |
| Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht* | 34 | 33 | 34 |
| Handwerk | 42 | 42 | 42 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2013 gefördert haben.

5 Zusammenfassung und Fazit

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse des Berichtes zusammengefasst und die wesentlichen Punkte herausgestellt:

- **Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen ist im Jahr 2013 leicht gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Er hält sich aber weiterhin auf einem hohen Niveau und der Vorsprung gegenüber Deutschland bleibt bestehen.** Gab es im Vorjahr noch einen Anteil von 61% der Betriebe, die Weiterbildung förderten, so lag dieser im Jahr 2013 nunmehr bei 59%. Insgesamt stieg die betriebliche Weiterbildungsförderung jedoch seit dem Jahr 2000 stark an. Baden-Württemberg weist dabei seit dem Jahr 2011 kontinuierlich einen erheblichen Vorsprung im Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung gegenüber Deutschland auf (61% versus 53% im Jahr 2012 und 59% versus 52% im Jahr 2013).
- **Der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten nimmt seit 2001 stetig zu und erreichte im Jahr 2013 sein Höchstmaß.** So haben im Jahr 2013 rund 32% der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen

und die Weiterbildungsquote in Weiterbildungsbetrieben war im Jahr 2013 mit 39% der Beschäftigten auch höher als in den zurückliegenden Jahren.

- **Die weitergebildeten Beschäftigten weisen ein stärkeres und volatileres Wachstum auf als die Gesamtbeschäftigung; die Anzahl der weitergebildeten Frauen wächst stärker als die Gesamtzahl der weitergebildeten Beschäftigten.** So betrug im Jahr 2013 der Index der weitergebildeten Beschäftigten gegenüber dem Jahr 2001 den Wert 178, während jener der Gesamtbeschäftigung nur bei 110 lag. Seit dem Jahr 2001 ist bei den weitergebildeten Frauen der Index auf 191 angestiegen und liegt damit deutlich höher als jener der weitergebildeten Beschäftigten insgesamt.
- **Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, steigt mit zunehmender Betriebsgröße; aber die Weiterbildungsquote und -intensität ist auch in kleineren Betrieben hoch.** Während in Kleinstbetrieben der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung im Vergleich zum landesweiten Schnitt von 59% mit 54% unterdurchschnittlich ist, liegt die Weiterbildungsquote in Weiterbildungsbetrieben mit 53% in dieser Betriebsgrößenklasse deutlich oberhalb des landesweiten Durchschnitts von 39%. Aber auch in Betrieben ab 500 Beschäftigten ist die Weiterbildungsquote überdurchschnittlich hoch.
- **Es bestehen große Unterschiede in der Weiterbildungsförderung zwischen den Branchen.** Besonders viel weitergebildet wird im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es zwar überdurchschnittlich viele Betriebe, die weiterbilden; aber die Weiterbildungsquote ist unterdurchschnittlich. Im Baugewerbe gibt es hingegen weniger Betriebe, die weiterbilden, aber eine hohe Weiterbildungsquote.
- **Betriebliche Weiterbildung ist besonders ausgeprägt in Betrieben, die tarifgebunden sind, die selbst ausbilden und die Innovationen vorantreiben. Frauendominierte und exportierende Betriebe zeichnen sich nicht uneingeschränkt durch eine höhere Weiterbildungsaktivität aus.** Tarifgebundenheit, Ausbildungstätigkeit und Innovationen im Betrieb weisen schon seit einigen Jahren auf einen positiven Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität der Betriebe (Anteil der Weiterbildungsbetriebe und Weiterbildungsquote) hin. Unter den exportierenden sowie den frauendominierten Betrieben ist zwar der Anteil mit Weiterbildungsmaßnahmen größer; jedoch ist die Weiterbildungsquote nicht erhöht.
- **Die Betriebe im Land übernehmen häufig die indirekten und direkten Kosten der Weiterbildung. Dabei steigt der Anteil der Betriebe, die die direkten Kosten übernehmen, an. Zudem werden indirekte und direkte Kosten der Weiterbildung eher in Baden-Württemberg als in Deutschland übernommen.** Eine deutliche Mehrheit (59%) der Weiterbildungsbetriebe im Land hat im Jahr 2013 sowohl die direkten Kosten der Weiterbildung vollständig übernommen, als auch die Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt. Waren es im Jahr 2005 und im Jahr 2007 noch deutlich unter 70% der Betriebe, die die direkten Kosten übernahmen, stieg der Anteil nach 2009 auf über 80% der Betriebe an, um im Jahr 2013 einen Wert von 82% der Betriebe zu erreichen. Der Anteil der Betriebe, in denen Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2013 ausschließlich in der Arbeitszeit stattgefunden haben, lag in Deutschland mit 65% deutlich unter dem entsprechenden Wert für Baden-Württemberg (69%). Auch der Anteil der Betriebe, die die direkten Kosten übernahmen, lag in Deutschland mit 76% unter dem südwestdeutschen Wert von 82%.

- **In allen Branchen und Betriebsgrößenklassen ist die Übernahme von direkten und indirekten Kosten durch den Arbeitgeber weit verbreitet.** Während besonders wenig Kleinbetriebe die indirekten Kosten übernehmen, sinkt die Übernahme der direkten Kosten mit steigender Betriebsgrößenklasse. Im Dienstleistungsbereich werden indirekte Kosten unterdurchschnittlich häufig übernommen; hier wird auch häufiger teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit weitergebildet.
- **Externe Kurse und Seminare stellen die häufigste Form der Weiterbildung in Baden-Württemberg dar, gefolgt von internen Kursen und Seminaren, Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen. Interne Kurse und Seminare werden in Baden-Württemberg deutlich häufiger genutzt als in Deutschland.** Diese Formen der Weiterbildung werden in Baden-Württemberg in mehr als der Hälfte der Betriebe angeboten. Weniger wichtig sind hingegen Formen wie Selbstgesteuertes Lernen, Qualitätszirkel, Arbeitsplatzwechsel und sonstige Weiterbildungsarten, die in weniger als 20% der Betriebe angeboten werden. Der Anteil der Betriebe, die interne Kurse und Seminare im Jahr 2013 in Baden-Württemberg durchgeführt haben, liegt 13 Prozentpunkten über dem entsprechenden gesamtdeutschen Wert.
- **Interne Kurse und Seminare werden selten gemeinsam mit externen Kursen und Seminaren genutzt; andere Weiterbildungsmaßnahmen treten hingegen häufig gemeinsam im Betrieb auf.** Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen der Nutzung von internen und externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren; die Nutzung anderer Formen der Weiterbildung steht hingegen in einem positiven Zusammenhang.
- **Interne Kurse und Seminare werden seltener von Klein- und Kleinstbetrieben genutzt; diese greifen häufiger auf externe Kurse und Seminare zurück. Externe Kurse und Seminare haben dabei einen stärkeren Verbreitungsgrad in fast allen Branchen als interne Kurse und Seminare.** In Kleinbetrieben werden Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen als Form der Weiterbildung unterdurchschnittlich häufig genutzt; die Nutzung dieser beiden Arten der Weiterbildung nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. In den industriellen Schlüsselbranchen wird die Weiterbildung am Arbeitsplatz besonders häufig genutzt (86%). Die Teilnahme an Vorträgen ist in verschiedenen Branchen ähnlich häufig.
- **Weiterhin werden Geringqualifizierte seltener weitergebildet als Qualifizierte und Hochqualifizierte. Allerdings ist ein positiver Trend in der Weiterbildung aller Qualifikationsniveaus feststellbar.** Während Geringqualifizierte 26% aller Beschäftigten ausmachen und Hochqualifizierte 15%, sind unter den weitergebildeten Teilnehmer/innen nur 11% Geringqualifizierte und 17% Hochqualifizierte. Die Weiterbildungsquote ist bei Geringqualifizierten mit 14% deutlich geringer als bei Qualifizierten (44%) und bei Hochqualifizierten (48%). Die Weiterbildungsquoten nehmen aber auf allen Qualifikationsniveaus seit dem Jahr 2003 zu.
- **In Weiterbildungsbetrieben haben Beschäftigte ein höheres Qualifikationsniveau als in Betrieben, die keine Weiterbildung anbieten.** So haben Weiterbildungsbetriebe einen deutlich größeren Anteil sowohl an hochqualifizierten (17% der Belegschaft) als auch an qualifizierten Beschäftigten (60%) als andere Betriebe (5% bzw. 52%).

- **Im Jahr 2013 war knapp die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmenden weiblich und damit leicht weniger als im Vorjahr. Dennoch ist die Weiterbildungsintensität bei Frauen schon seit Jahren leicht höher als bei Männern und erreichte im Jahr 2013 ein vergleichbares Ausmaß.** Der Anteil der Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen liegt mit 48% im Jahr 2013 wieder oberhalb des weiblichen Beschäftigtenanteils in Weiterbildungsbetrieben, welcher im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkte auf 46% angestiegen ist. Während die Weiterbildungsintensität der Frauen auf dem Wert des Vorjahres (40%) und damit auf dem höchsten Stand über den gesamten Beobachtungszeitraum verharrte, stieg der Weiterbildungsintensität der Männer erneut auf nun 39% an.
- **Überdurchschnittlich werden Frauen in Klein- und Kleinstbetrieben und unterdurchschnittlich in Großbetrieben weitergebildet. Die Qualifizierung von Frauen liegt in den einzelnen Branchen nicht hinter der von Männern zurück; allerdings werden in Branchen mit hohen Frauenanteilen mehr Frauen als Männer ausgebildet und umgekehrt.** Die Abweichungen zwischen den Weiterbildungsanteilen von Frauen und dem Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung in verschiedenen Branchen machen nur wenige Prozentpunkte aus. Die Weiterbildungsquote der Frauen ist in frauendominierten Branchen größer als jene der Männer und in männerdominierten Branchen ist die Weiterbildungsquote der Männer größer als jene der Frauen.

Fazit

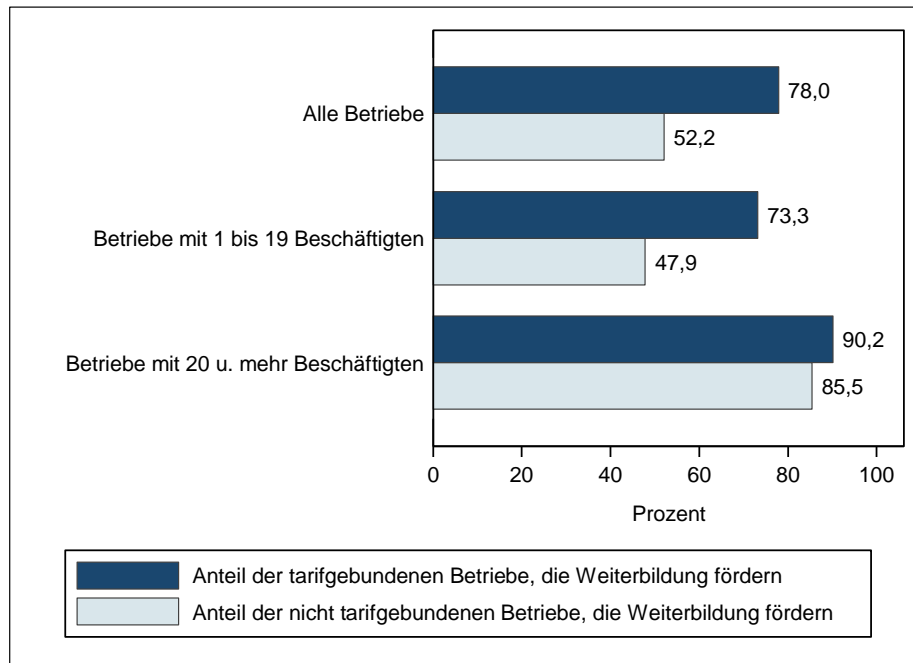
Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, hat in Baden-Württemberg in 2013 gegenüber dem Vorjahr leicht abgenommen, verbleibt aber dennoch auf hohem Niveau. Zudem hat er den auch in Gesamtdeutschland hohen Wert – wie schon seit einigen Jahren – erneut weit übertroffen. Der Anteil der Beschäftigten in Weiterbildung hat in 2013 seine stärkste Ausprägung erreicht und somit zeigt sich hier eine anhaltend positive Entwicklung im Land. Zudem ist positiv zu vermerken, dass die indirekten und direkten Kosten der Weiterbildung weiterhin sehr oft von den Betrieben übernommen werden. Demgegenüber fällt die Weiterbildung Geringqualifizierter im Vergleich zur Weiterbildung Qualifizierter immer noch zurück. Die Weiterbildung von Frauen ist weiterhin leicht überdurchschnittlich, jedoch holten die Männer im Jahr 2013 auf. Wenn auch noch nicht sämtliche Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, so scheinen die baden-württembergischen Betriebe insgesamt dennoch die Chancen eines lebenslangen Lernens ihrer Beschäftigten zunehmend wahrzunehmen und sich somit den Herausforderungen des technologischen und demografischen Wandels wie auch des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zu stellen.

6 Literaturverzeichnis

- Bellmann L. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv Nr. 86,2, S. 177-188.
- Bellmann, L.; Kohaut, S. und Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel – Ansatz und Analysepotentiale, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250, S. 13-20.
- Bilger, F.; Gnahs, D.; Hartmann, J.; Kuper, H. (2012): Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Surveys 2012.
- Bilger F.; Kuwan, H.; Seidel, S. und Gnahs, D. (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland.
- Klempt, C. und Klee, G. (2013): Betriebliche Fort und Weiterbildung 2012 – Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. IAW-Kurzbericht 2/2013.
- Zickert, K. (2007): Förderung der beruflichen Qualifizierung durch Weiterbildungs- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer Betriebsbefragung, in: IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2007, Nürnberg.

7 Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen

Abbildung A1: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Tarifgebundenheit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

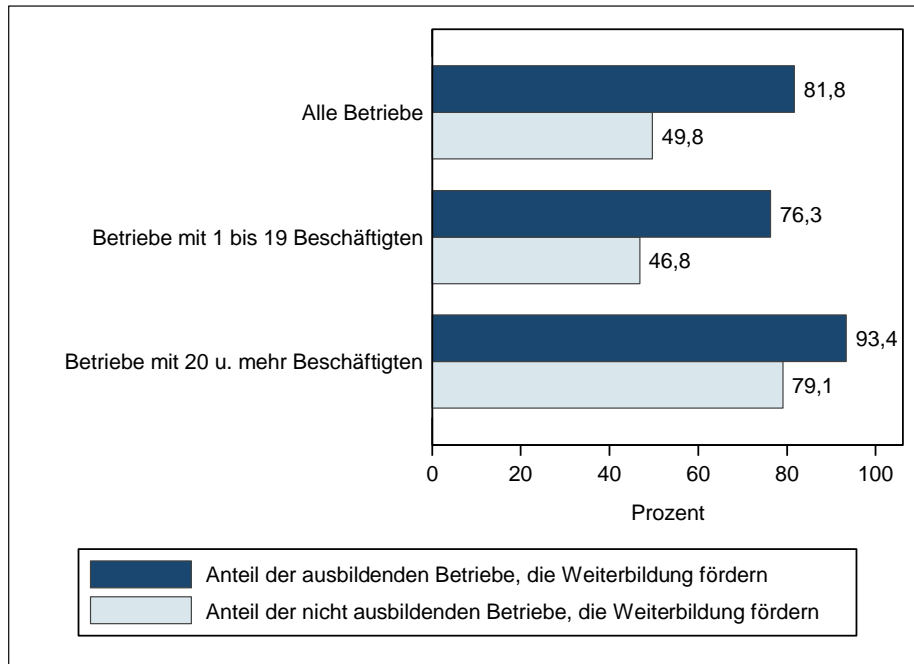
Tabelle T1: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Tarifgebundenheit und Betriebsgröße, in %

| | Alle Betriebe | |
|-------------------------------|--|--|
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 32 | 39 |
| tarifgebundene Betriebe | 35 | 38 |
| nicht tarifgebundene Betriebe | 28 | 40 |
| | Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 33 | 53 |
| tarifgebundene Betriebe | 42 | 53 |
| nicht tarifgebundene Betriebe | 28 | 53 |
| | Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 31 | 34 |
| tarifgebundene Betriebe | 33 | 35 |
| nicht tarifgebundene Betriebe | 29 | 33 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

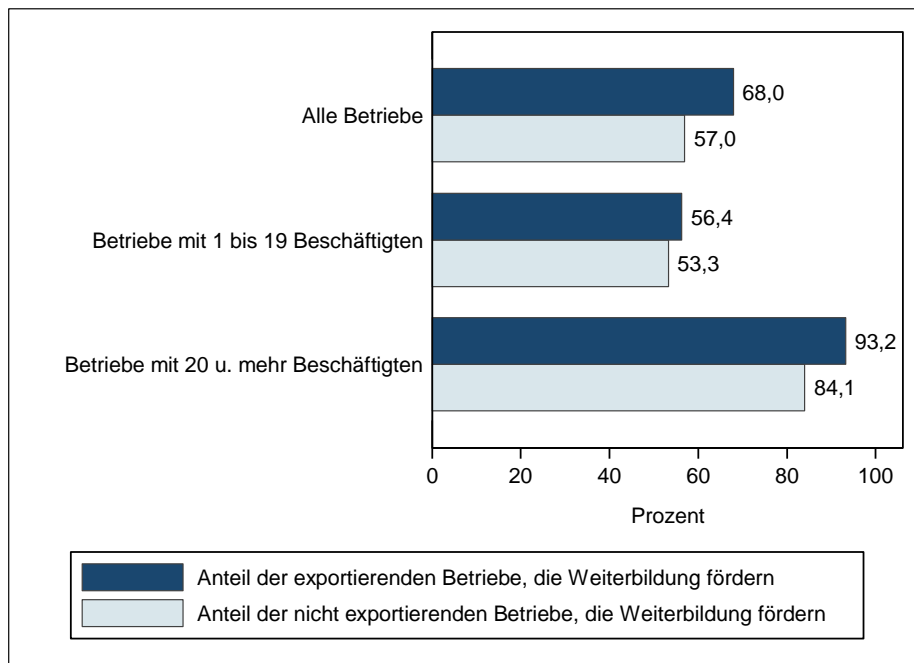
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Abbildung A2: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Abbildung A3: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Exporttätigkeit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Tabelle T2: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Ausbildungsbeteiligung und Betriebsgröße, in %

| | Alle Betriebe | |
|----------------------------|--|--|
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 32 | 39 |
| ausbildende Betriebe | 34 | 37 |
| nicht ausbildende Betriebe | 28 | 44 |
| | Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 33 | 53 |
| ausbildende Betriebe | 41 | 53 |
| nicht ausbildende Betriebe | 29 | 53 |
| | Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 31 | 34 |
| ausbildende Betriebe | 33 | 34 |
| nicht ausbildende Betriebe | 27 | 34 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2012, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

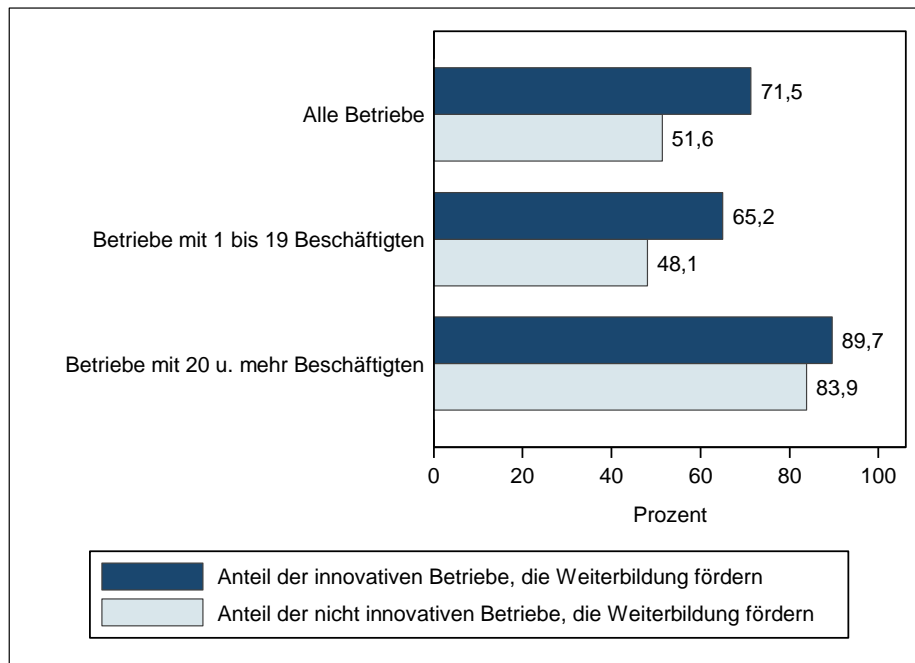
Tabelle T3: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Exporttätigkeit und Betriebsgröße, in %

| | Alle Betriebe | |
|----------------|--|--|
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 32 | 39 |
| kein Exporteur | 31 | 35 |
| Exporteur | 31 | 41 |
| | Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 33 | 53 |
| kein Exporteur | 28 | 46 |
| Exporteur | 32 | 53 |
| | Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 31 | 34 |
| kein Exporteur | 32 | 34 |
| Exporteur | 30 | 33 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

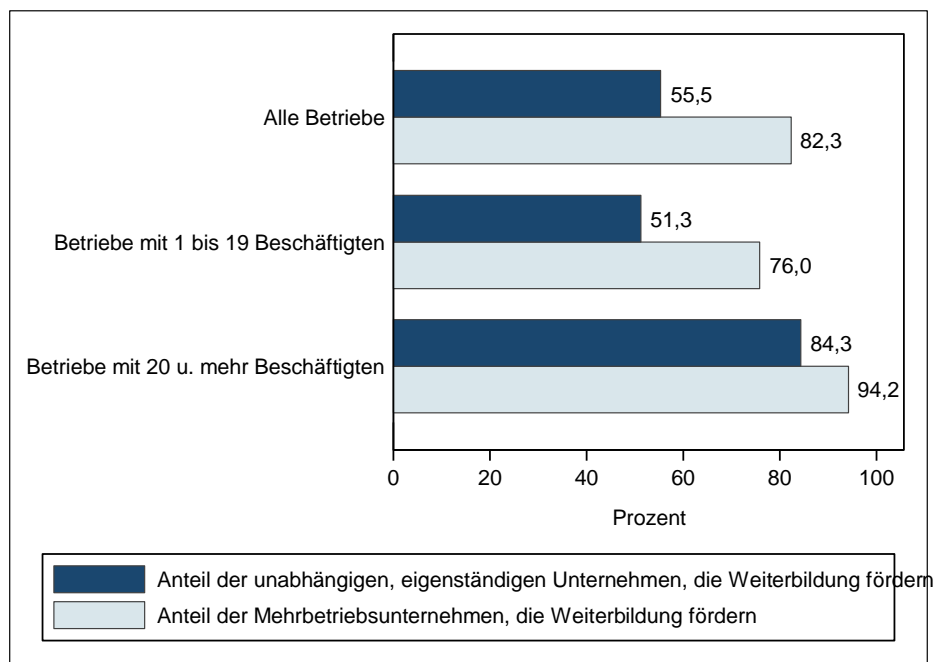
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen.

Abbildung A4: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Innovationstätigkeit, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Abbildung A5: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Unternehmensform, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Tabelle T4: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Innovationstätigkeit und Betriebsgröße, in %

| | Alle Betriebe | |
|---------------------------|--|--|
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 32 | 39 |
| innovative Betriebe | 34 | 38 |
| nicht innovative Betriebe | 29 | 40 |
| | Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 33 | 53 |
| innovative Betriebe | 36 | 54 |
| nicht innovative Betriebe | 31 | 53 |
| | Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 31 | 34 |
| innovative Betriebe | 33 | 35 |
| nicht innovative Betriebe | 27 | 32 |

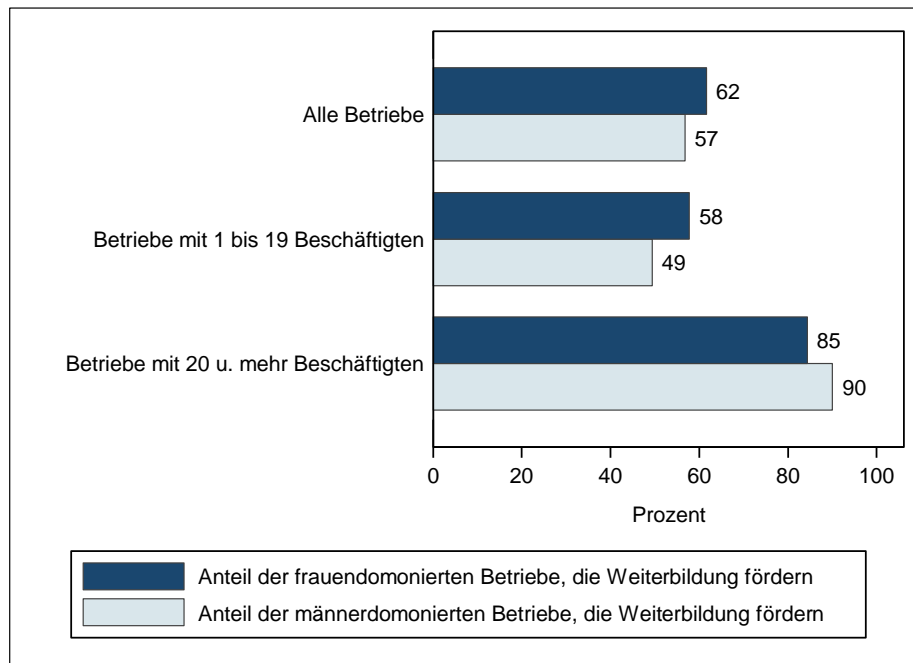
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Tabelle T5: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach Unternehmensform und Betriebsgröße, in %

| | Alle Betriebe | |
|--|--|--|
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 32 | 39 |
| Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen | 28 | 38 |
| Mehrbetriebsunternehmen | 39 | 41 |
| | Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 33 | 53 |
| Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen | 29 | 51 |
| Mehrbetriebsunternehmen | 55* | 65* |
| | Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 31 | 34 |
| Unabhängiges, eigenständiges Unternehmen | 28 | 31 |
| Mehrbetriebsunternehmen | 36 | 37 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Abbildung A6: Anteile der weiterbildenden Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach frauen- vs. männerdominierten Betrieben, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

Tabelle T6: Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im 1. Halbjahr 2013, differenziert nach frauen- vs. männerdominierten Betrieben und Betriebsgröße, in %

| | Alle Betriebe | |
|-----------------|--|--|
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 32 | 39 |
| Frauendominiert | 32 | 39 |
| Männerdominiert | 31 | 39 |
| | Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 33 | 53 |
| Frauendominiert | 35 | 55 |
| Männerdominiert | 30 | 51 |
| | Betriebe mit 20 u. mehr Beschäftigten | |
| | Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) |
| Gesamt | 31 | 34 |
| Frauendominiert | 30 | 33 |
| Männerdominiert | 32 | 35 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, IAW-Berechnungen.

8 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 über 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews aus dem Jahr 2013 eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann et al. 2002, Bellmann 2002). 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 Finanz- und 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 Ausnahmen⁶ 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.

6 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, Bauinstallation 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!)