

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg

Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Günther Klee

**65. Ordentliche Bezirkskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg
am 4. Juni 2014
in Leinfelden-Echterdingen**

Das IAB-Betriebspanel

- Ein „Panel“-Datensatz, der auf der jährlichen Arbeitgeberbefragung mit dem Titel „**Beschäftigungstrends**“ beruht. Er wird seit 1993 für West- und seit 1996 auch für Ostdeutschland durch TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag der BA erhoben.
- Rund 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews deutschlandweit erlauben eine Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Umfang des Fragebogens: 24 Seiten, rd. 100 Fragen).
- Seit 2000 wird die Stichprobe in Baden-Württemberg aus Mitteln des Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe (2012: 1.186) aufgestockt. So sind auch landesspezifische Analysen möglich.

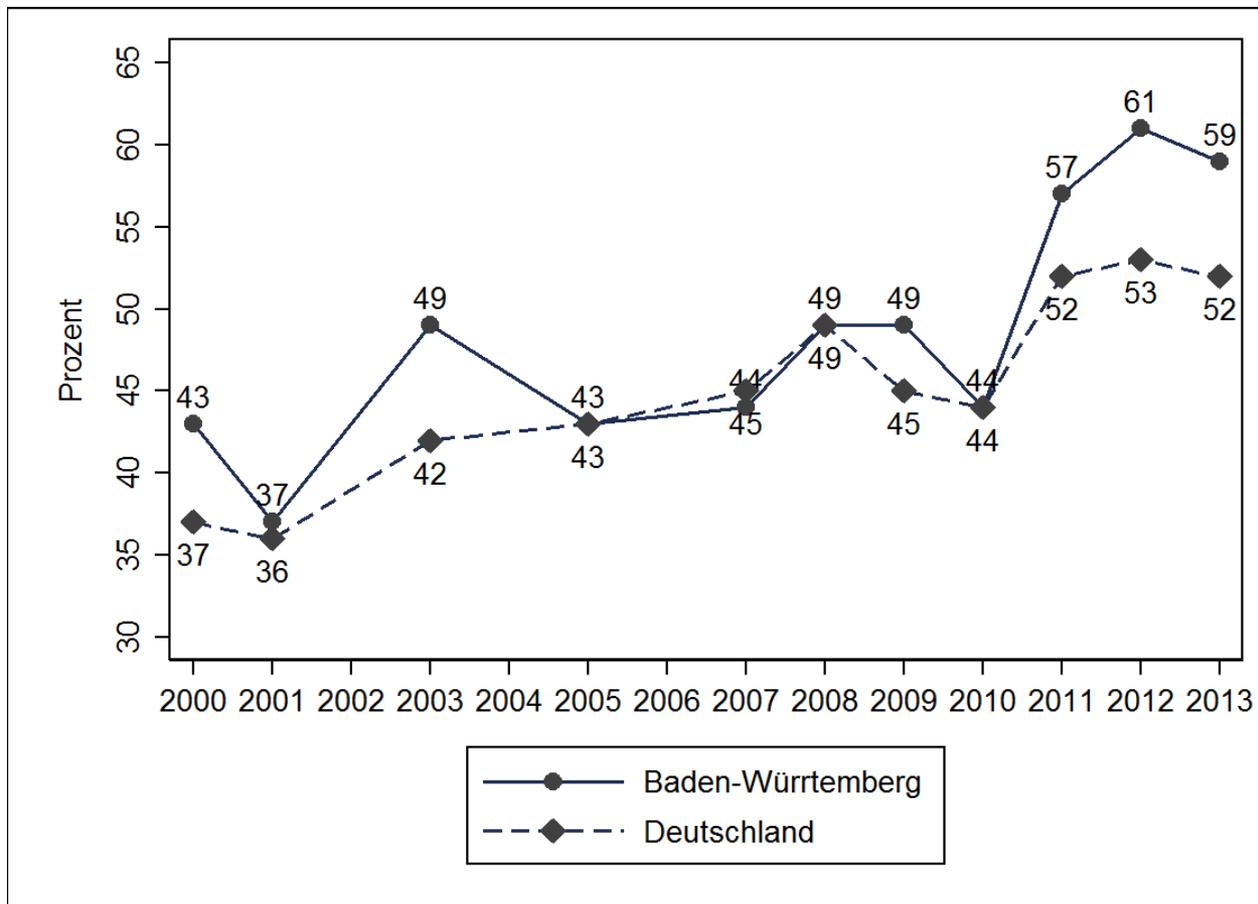
Aktueller Problemhintergrund aus betrieblicher Sicht

- Die steigende Nachfrage nach Fachkräften sowie das Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen („Mismatch“: technologischer und wirtschaftlicher Wandel stellen höhere Wissens- und Kompetenzanforderungen) führen bereits jetzt zu einem **partiellen Fachkräftemangel** (insbesondere bei MINT-Berufen), der sich mittel- und langfristig weiter verschärfen dürfte.
- Daher rückte in den letzten Jahren das Thema **Fachkräftesicherung** ganz hoch auf der beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Agenda.
 - In Baden-Württemberg wurde unter Vorsitz des Finanz- und Wirtschaftsministers die **Allianz zur Sicherung des Fachkräfteangebots** gegründet. Als ein wichtiger Lösungsansatz (2. von insgesamt 10 Zielen) wird auch der Ausbau der beruflichen Weiterbildung angeführt.

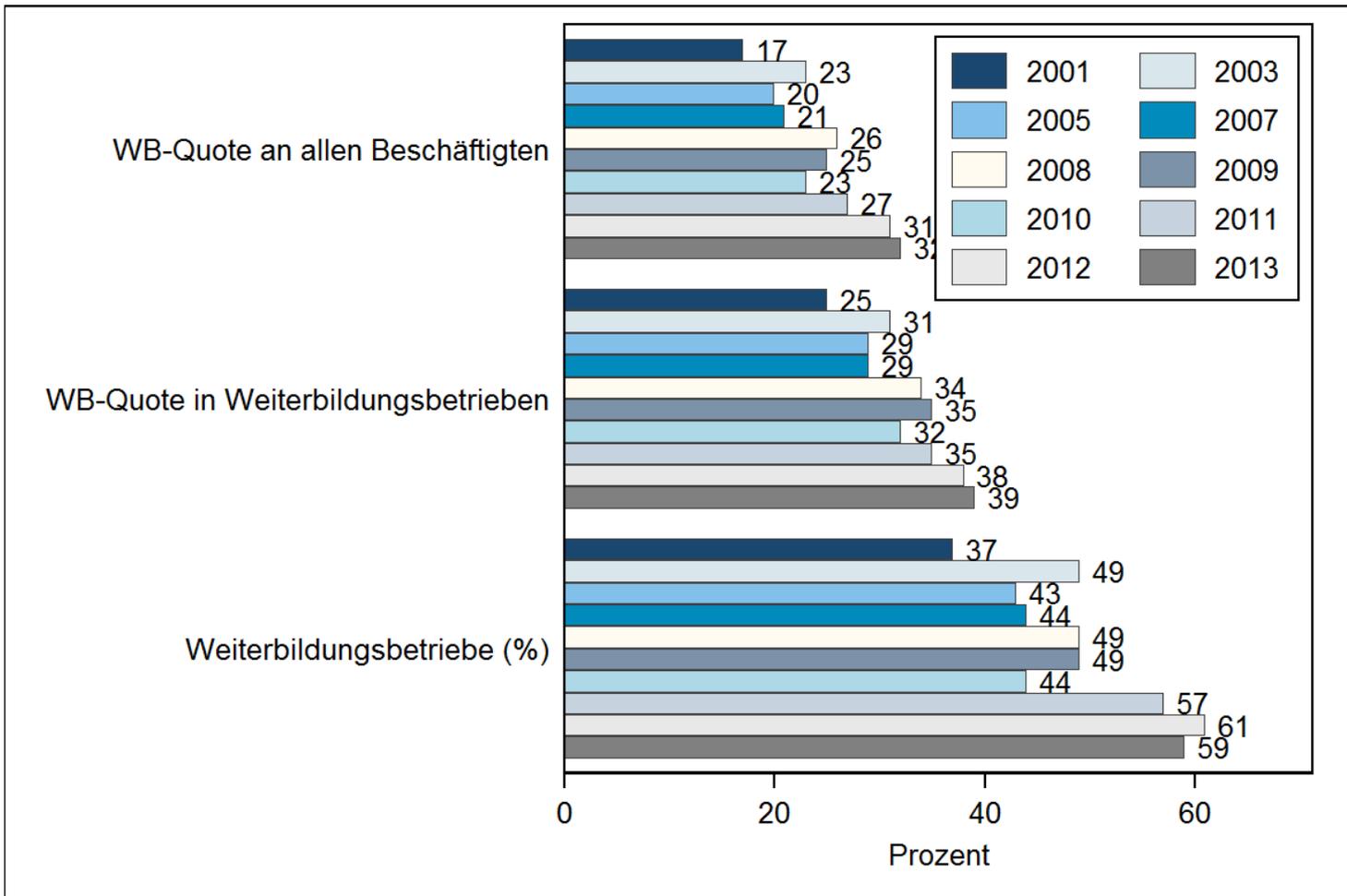
Fragestellungen der Untersuchung

1. In welchem Ausmaß fördern baden-württembergische Arbeitgeber die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten?
2. Welche Betriebsgrößenklassen und Branchen zeichnen sich durch eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung aus?
3. Durch welche weiteren betrieblichen Charakteristika zeichnen sich Weiterbildungsbetriebe aus?
4. Welche Weiterbildungsmaßnahmen ergreifen Betriebe? Welche Formen der Weiterbildung stehen im Vordergrund?
5. In welchem Ausmaß werden Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung finanziert?
6. Inwiefern werden Frauen, gering Qualifizierte und Ältere bei der Weiterbildungsförderung berücksichtigt?

Förderung betrieblicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2000 – 2013 (Anteil der Betriebe in %)



Weiterbildungsquoten 2001 – 2013



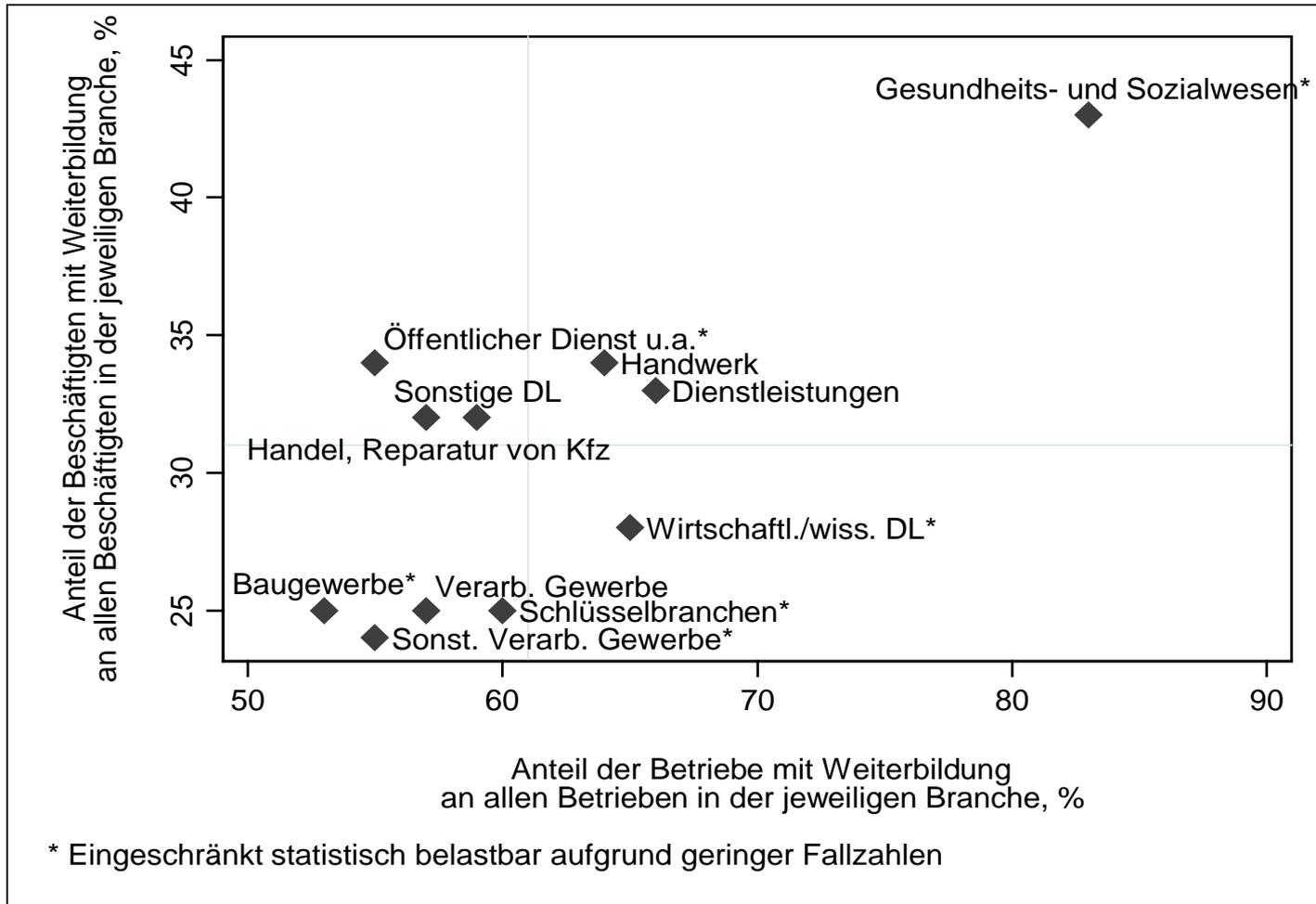
Weiterbildungsquoten nach Betriebsgröße 2012

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2012, nach Betriebsgröße, in %

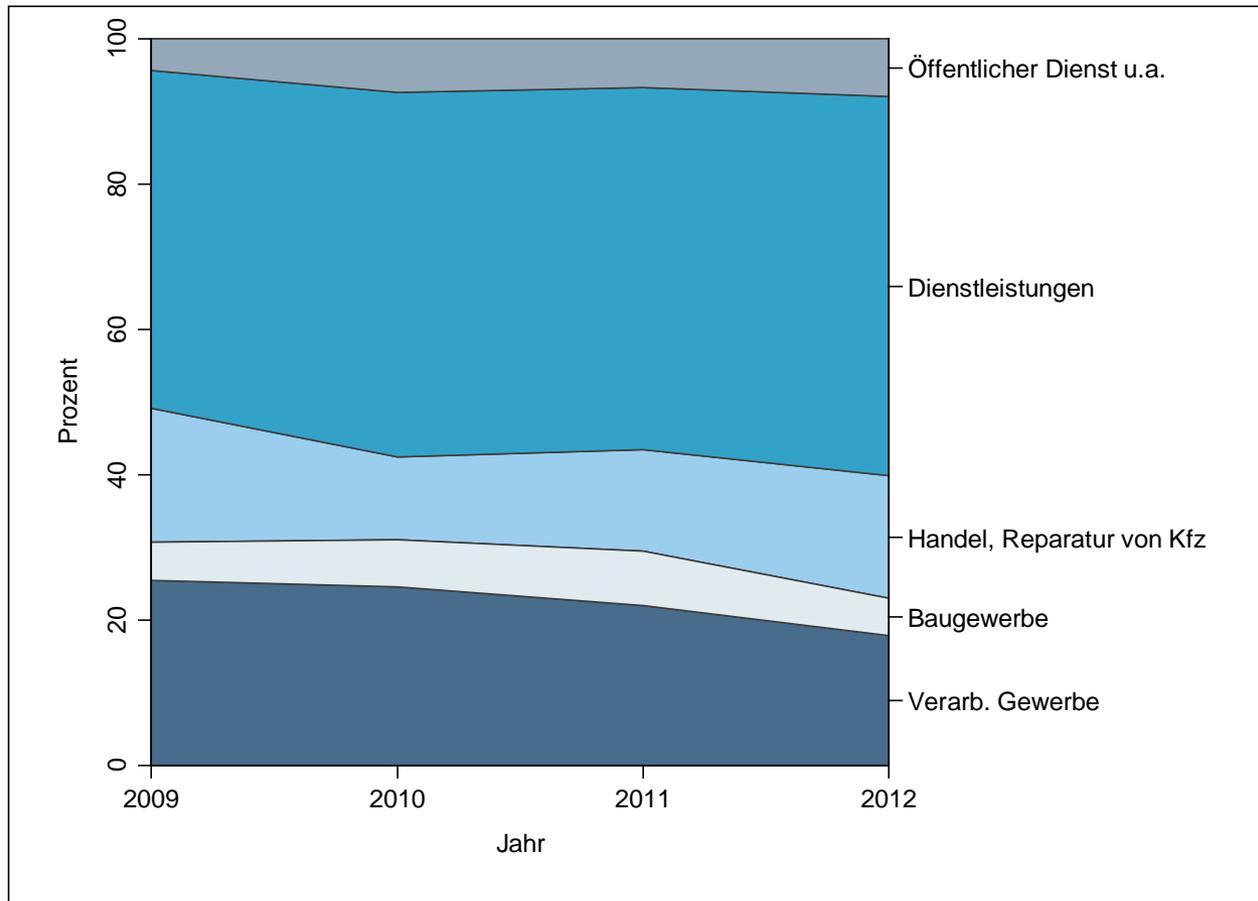
	Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)	Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)	Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben
Baden-Württemberg	31	38	61
1-19 Beschäftigte	29	48	56
20-99 Beschäftigte	34	40	84
100-249 Beschäftigte*	34	36	96
250-499 Beschäftigte*	32	32	100
500 u. mehr Beschäftigte*	26	26	100

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

Weiterbildungsquoten nach Branche 2012



Weiterbildungsteilnehmende nach Branche 2009 – 2012

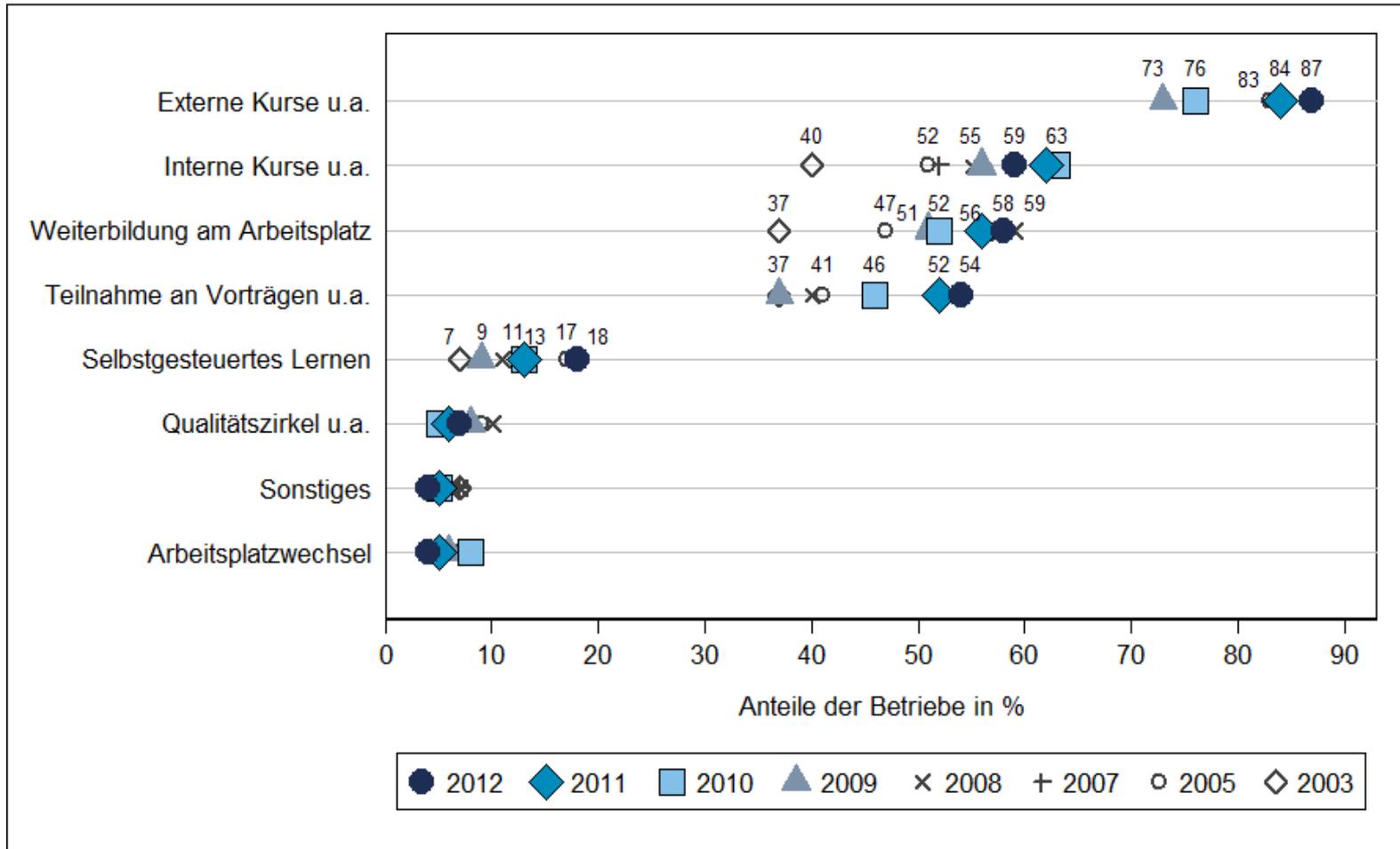


Weiterbildungsbetriebe: weitere Charakteristika

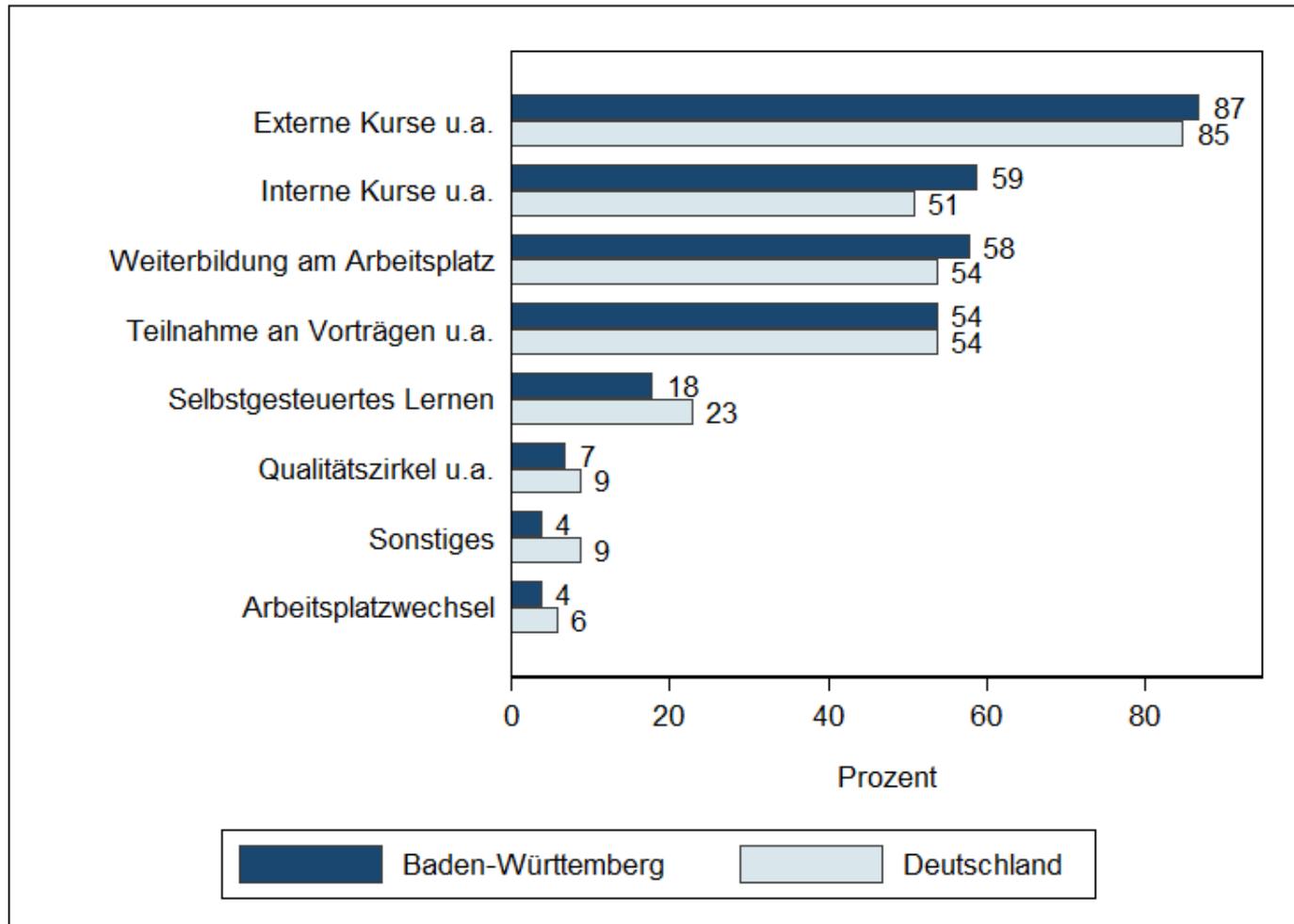
Die Weiterbildungstätigkeit von Betrieben steht nahezu durchgängig in einem positiven Zusammenhang mit deren:

- **Tarifbindung** Über 75 % aller tarifgebundenen Betriebe förderten Fort- und Weiter-bildung im ersten Halbjahr 2012, gegenüber 54 % der nicht tarifgebundenen Betriebe. Die Weiterbildungsquote beträgt 34 % in tarifgebundenen Betrieben versus 28 % in Betrieben ohne Tarifbindung.
- **Ausbildungstätigkeit** 81 % der ausbildenden Betriebe versus 53 % der nicht ausbilden-den Betriebe fördern Weiterbildung. Die Weiterbildungsquote beträgt in ausbildenden Betrieben 33 % und liegt um fünf Prozentpunkte höher als in Betrieben ohne Auszubildende.
- **Innovationstätigkeit** Unter innovativen Betrieben besteht eine wesentlich höherer Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben (69%) als unter den anderen Betrieben (55%).

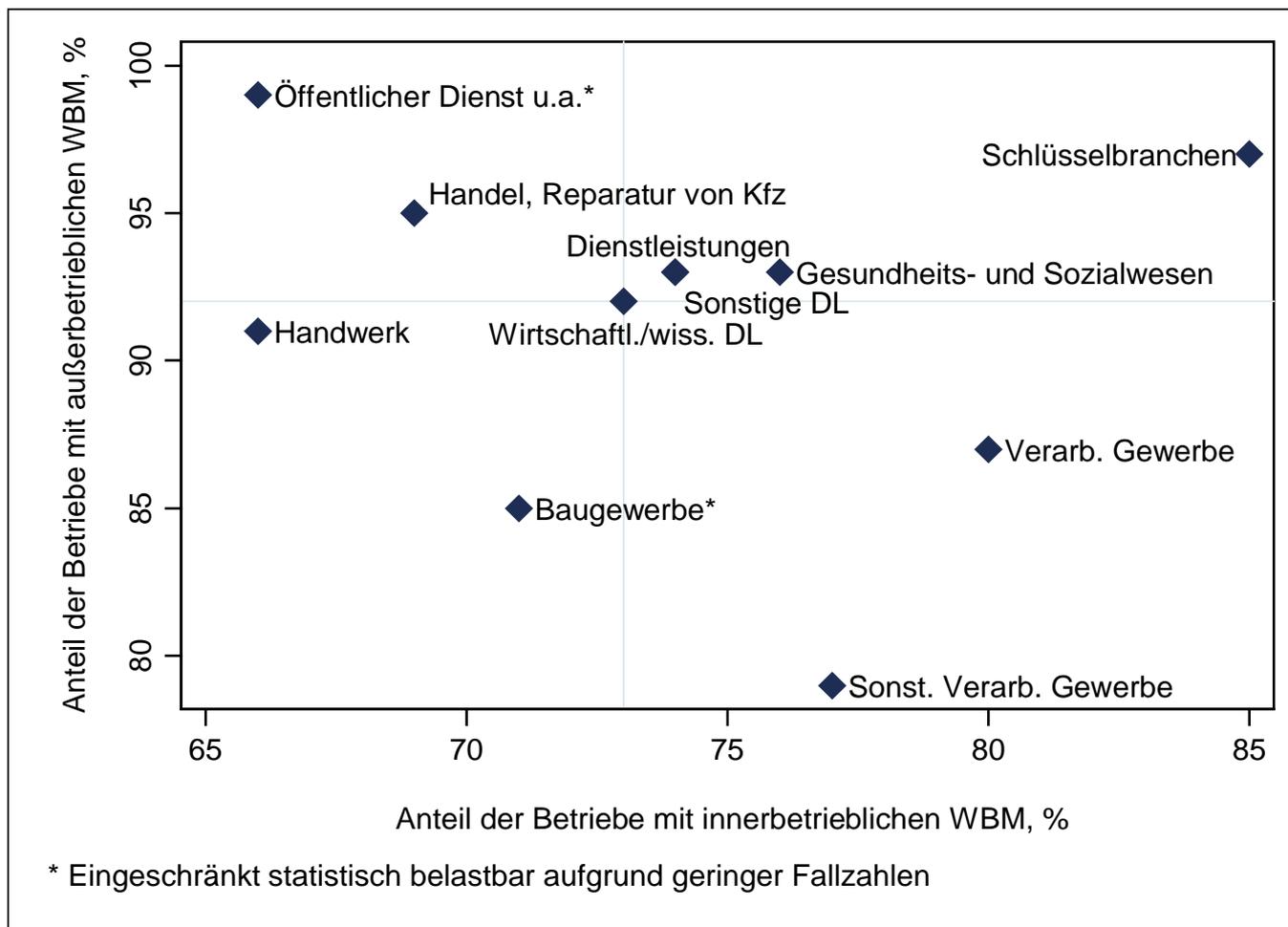
Formen betrieblicher Fort- und Weiterbildung (1)



Formen betrieblicher Fort- und Weiterbildung (2)

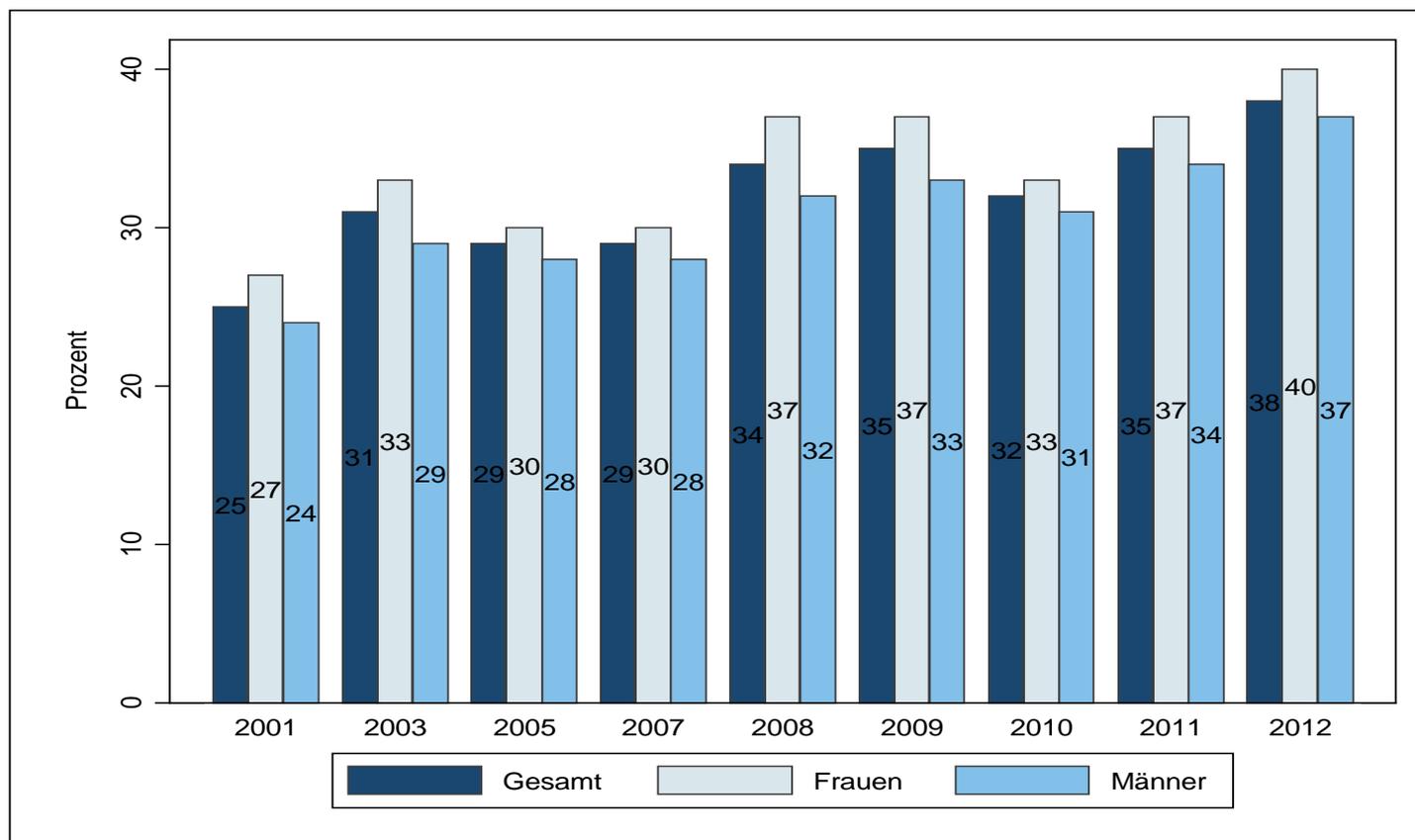


Formen betrieblicher Fort- und Weiterbildung (3)

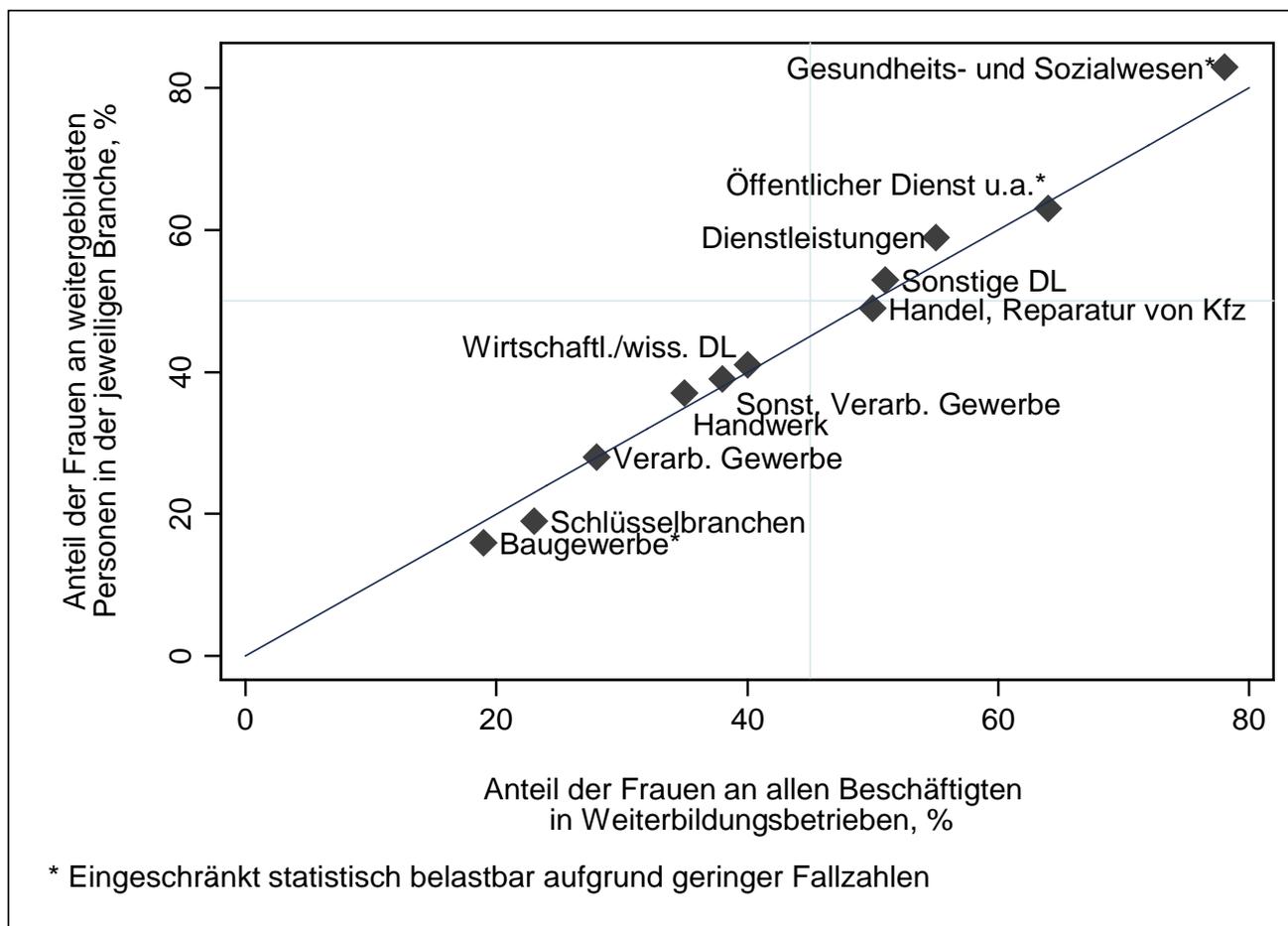


Beschäftigte in Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht

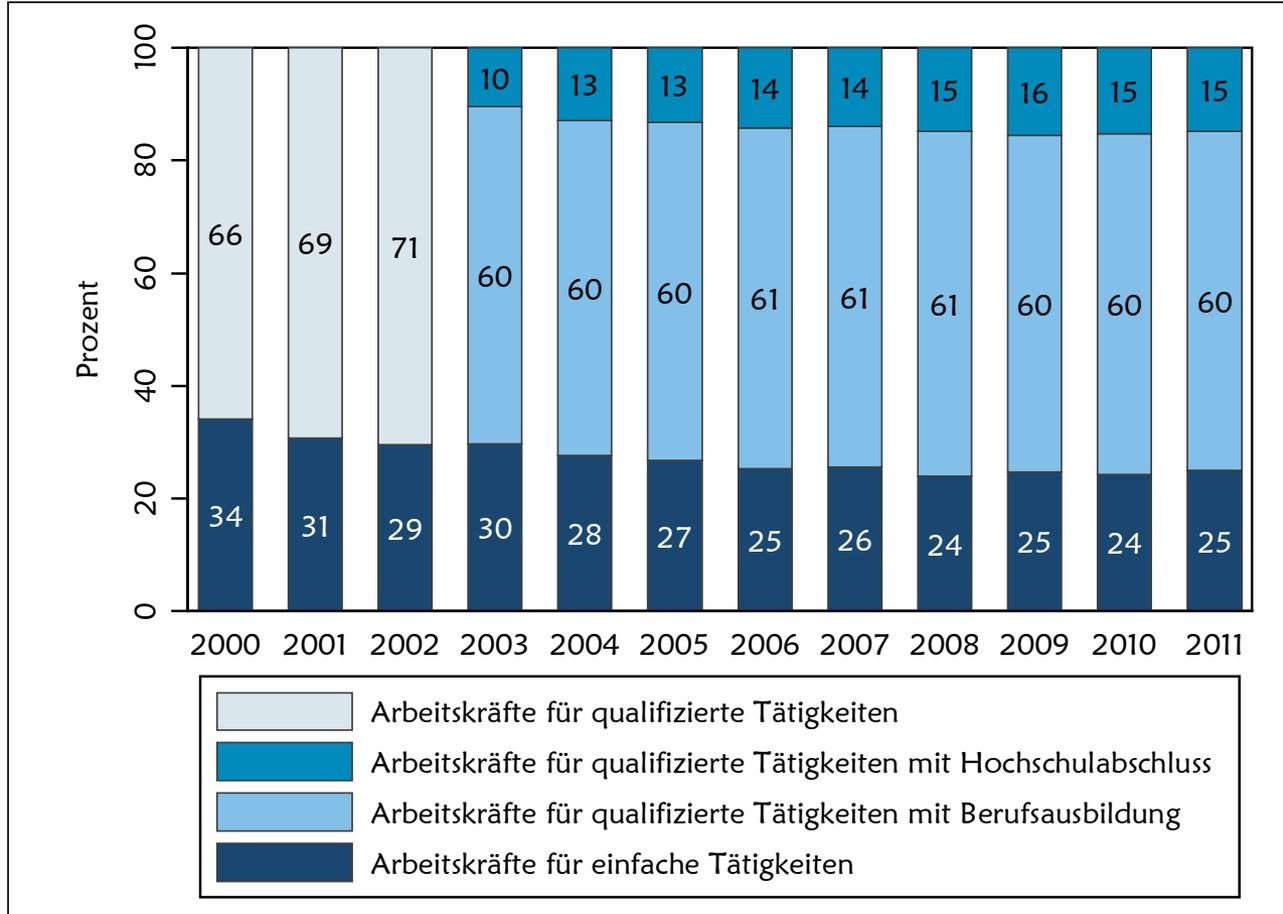
(Anteile an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben)



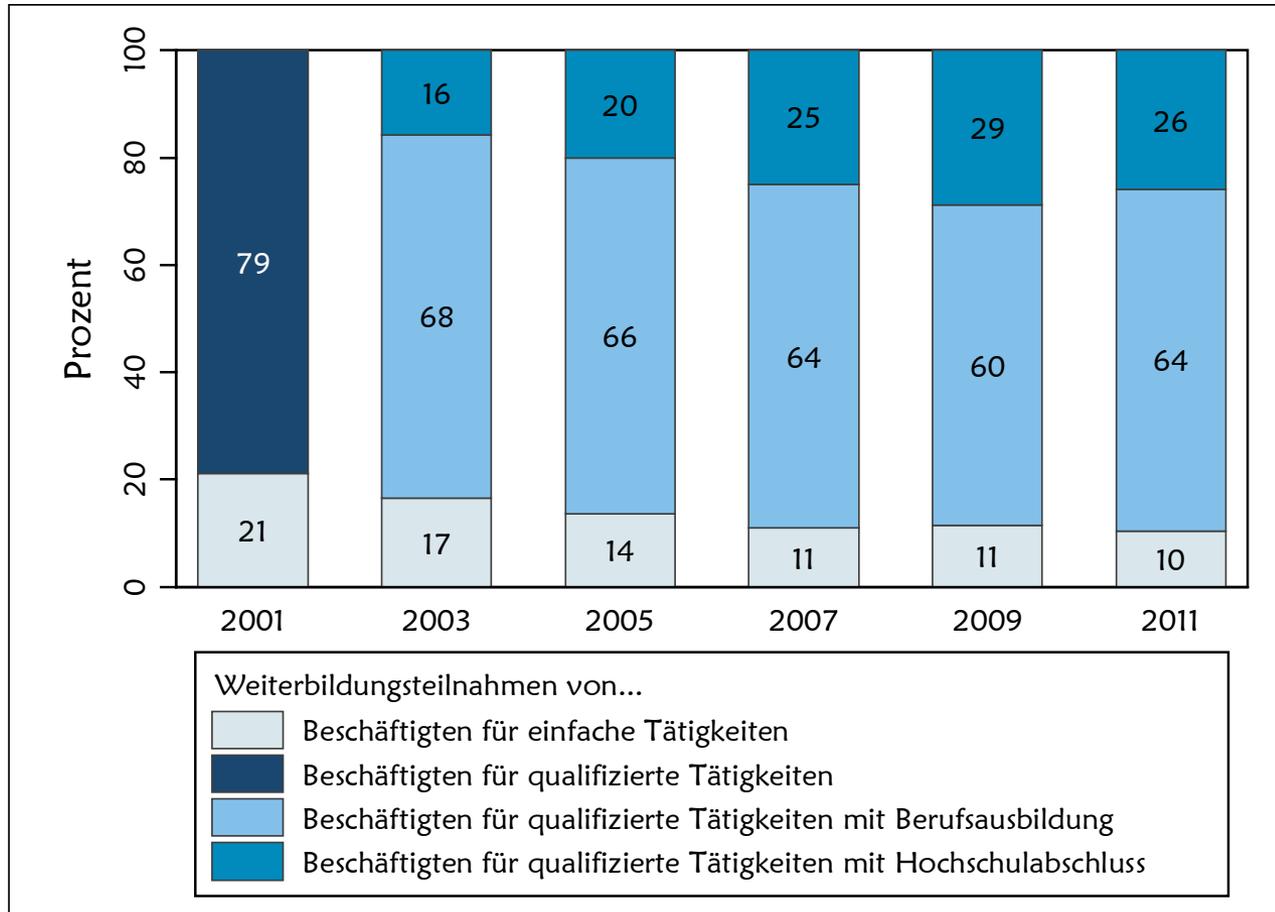
Frauenanteil an weitergebildeten Personen sowie an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben



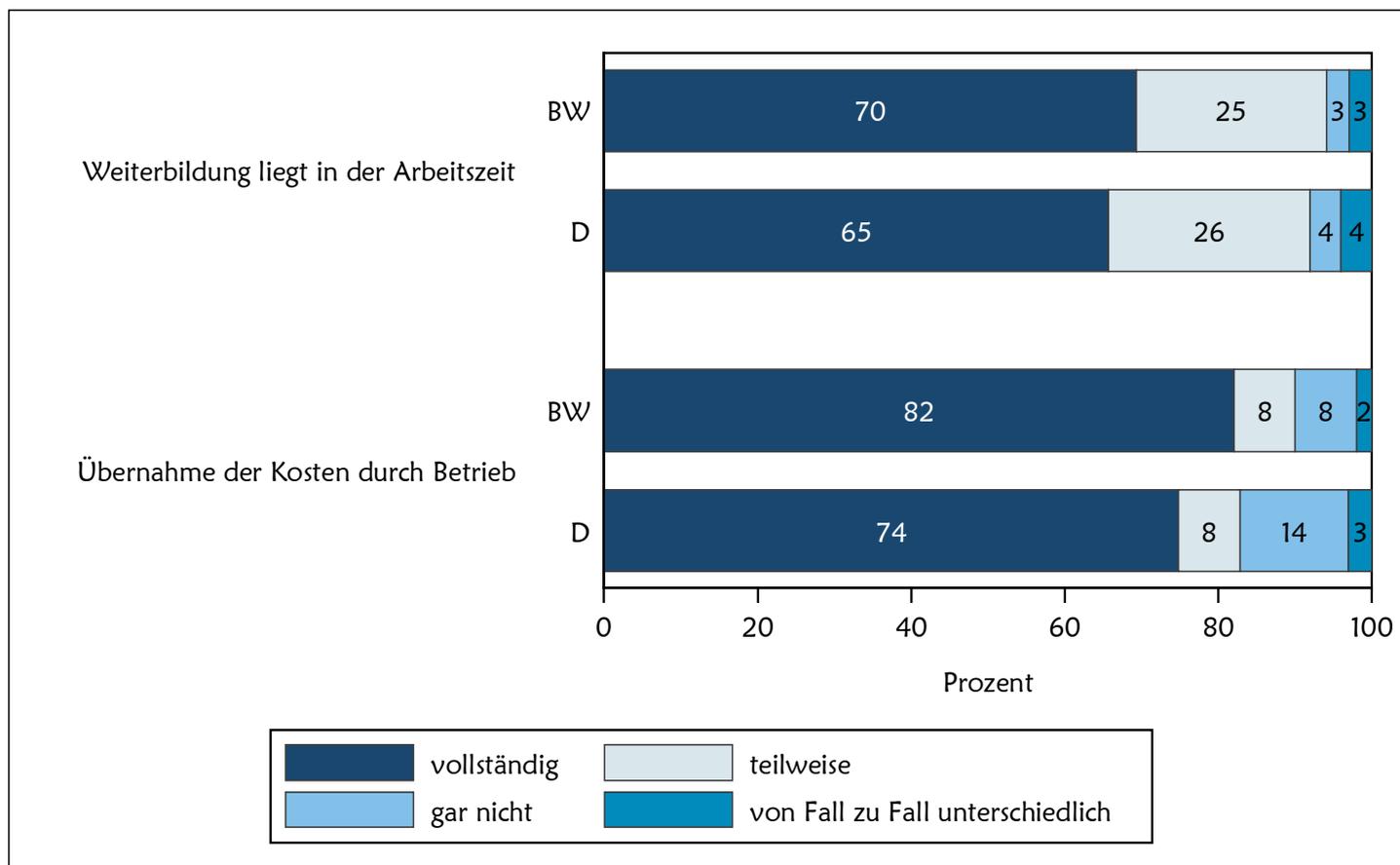
Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau



Beschäftigte in Weiterbildungsmaßnahmen nach Tätigkeitsniveau (Anteile an Weiterbildungsfällen)



Beteiligung der Betriebe an den Weiterbildungskosten



Zusammenfassung

1. Die geförderte betriebliche Weiterbildung stieg seit dem Jahr 2001 an und hat im Jahr 2012 ein Höchstmaß erreicht. Die Beteiligung der Betriebe im Land an Weiterbildung ist höher als im Bundesdurchschnitt.
2. Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, ist ab einer Größe von 250 Beschäftigten flächendeckend. Die Weiterbildungsintensität nimmt mit steigender Betriebsgröße jedoch ab.
3. Im Bereich der Dienstleistungen wird am meisten und überproportional weitergebildet (52 % vs. 46%). Im Verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil der Weitergebildeten hingegen deutlich geringer und auch unterproportional (18 % vs. 28%).
4. Die Weiterbildungsförderung ist in tarifgebundenen, in ausbildenden, in innovierenden Betrieben, in Betrieben mit mehr Hoch- und wenig Geringqualifizierten sowie in Mehrbetriebsunternehmen stärker ausgeprägt.

Zusammenfassung

5. Externe Kurse, Lehrgänge, und Seminare sind weiterhin am meisten verbreitet, gefolgt von internen Kursen, Lehrgängen, Seminaren, Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie Teilnahme an Vorträgen. Selbstgesteuertes Lernen, Qualitätszirkel, Arbeitsplatzwechsel sind im Land hingegen relativ wenig verbreitet.
6. Acht von zehn Arbeitgebern, die Weiterbildung fördern, tragen die kompletten Kosten der betrieblichen Weiterbildung (2009: 85%; 2007: 69%). Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Weiterbildung während der Arbeitszeit weit verbreitet und die Kostenübernahme durch Arbeitgeber ist überdurchschnittlich.
7. Teilnahme von Frauen an betrieblicher Weiterbildung ist überdurchschnittlich, jene Geringqualifizierter und Älterer (2011: 20%) hingegen ist weiterhin nur unterdurchschnittlich.

Weitere Ergebnisse auf der Basis des IAB- Betriebspanels Baden-Württemberg

Veröffentlichungsreihe: IAW-Kurzberichte

<http://www.iaw.edu/index.php/IAW-Kurzberichte/genre/IAW-Kurzberichte>