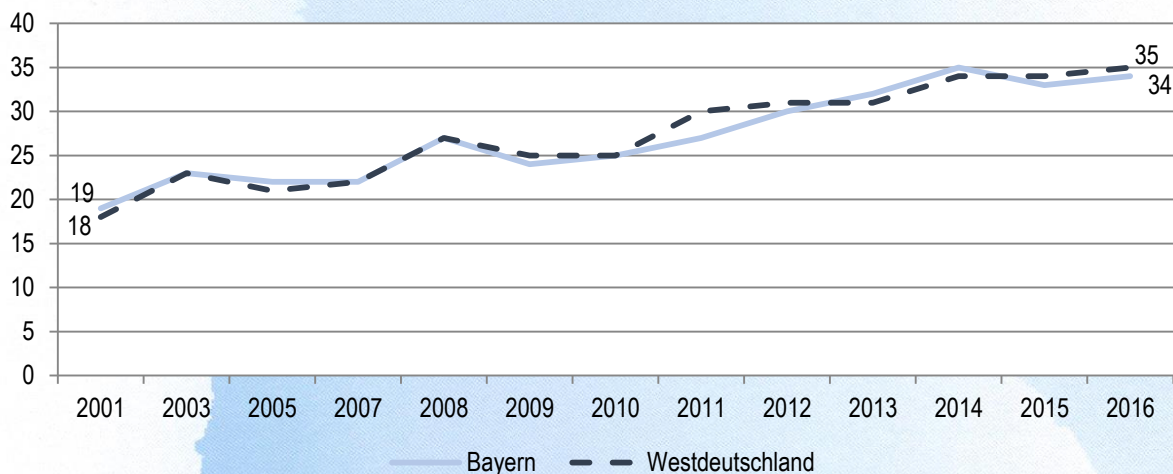


Betriebliche Weiterbildungsförderung

Kurzbericht 17/1

an das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration
und die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit
zum IAB-Betriebspanel Bayern 2016

Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Weiterbildungsförderung in den
Jahren 2001 bis 2016 (Angaben in Prozent)



Verfasser: Prof. Dr. Ernst Kistler, Dipl. soz. Constantin Wiegel (INIFES)
in Kooperation mit
Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller M. A. (IAB-Bayern)

Stadtbergen, März 2017

INIFES, Haldenweg 23, 86391 Stadtbergen, Tel. 0821/24 36 94-0, e-Mail: info@inifes.de

Inhalt

Darstellungsverzeichnis	1
1. Zur Datengrundlage des vorliegenden Berichts	1
2. Betriebliche Weiterbildung(-sförderung)	3
2.1 Zur Bedeutung der Weiterbildung	3
2.2 Entwicklung des Anteils in der Weiterbildung engagierter Betriebe	3
2.3 Weiterbildungsformen	5
3. Weiterbildungsbeteiligung	7
4. Gruppenspezifische Weiterbildungsquoten	12
5. Zusammenfassung	15
Literatur	15

Darstellungsverzeichnis

Darstellung 1:	Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt 2001 bis 2016 (Angaben in Prozent)	4
Darstellung 2:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2005 bis 2016 (Angaben in Prozent).....	4
Darstellung 3:	Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2016 (Anteil in Prozent an Betrieben mit Weiterbildungsförderung)	5
Darstellung 4:	Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten 2001 bis 2016 (Angaben in Prozent).....	7
Darstellung 5:	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in Bayern 2009 bis 2016 (Angaben in Prozent)	7
Darstellung 6:	Weiterbildungsquoten 2001 und 2016 nach Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung in Bayern (Angaben in Prozent)	8
Darstellung 7:	Weiterbildungsförderung der Betriebe und Weiterbildungsquoten nach verschiedenen betrieblichen Voraussetzungen (Angaben in Prozent)	9
Darstellung 8:	Betriebliche Sicht auf Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und betriebliche Weiterbildungsförderung 2016 (Angaben in Prozent)	10
Darstellung 9:	Weiterbildungsquoten in gruppenspezifischer Differenzierung 2016 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent).....	12
Darstellung 10:	Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsgruppen 2016 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)	13
Darstellung 11:	Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsgruppen 2007 bis 2016 (Angaben in Prozent)	13

1. Zur Datengrundlage des vorliegenden Berichts

Der vorliegende Bericht beruht auf den Ergebnissen des IAB¹-Betriebspanels Bayern 2016. Diese bundesweite Befragung von jährlich knapp 16.000 Personalverantwortlichen wird in Bayern seit 2001 durch eine vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration finanzierte Aufstockungsstichprobe erweitert. Dadurch stehen für den Freistaat jährlich rund 1.200 Interviews zur Verfügung, die über die Jahre hinweg bei möglichst den gleichen Betrieben durchgeführt werden. Für Bayern sind die Ergebnisse repräsentativ für alle Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Die Fragen des insgesamt 24-seitigen Fragebogens bestehen zu einem größeren Teil aus sich jährlich wiederholenden Fragen. Hinzu kommen eine Reihe weiterer Fragen, die nach einem Modulkonzept zu Schwerpunktthemen in mehrjährigen Abständen gestellt werden, bzw. jeweils aktuelle Themen.

Seit 2001 wertet INIFES diese Befragungen aus und erstellt für das Bayerische Arbeitsministerium und für die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit einen Bericht.² Seit einigen Jahren wird dieser Bericht in zwei Teilen veröffentlicht. Seit 2017, also bezogen auf die Erhebung vom Spätsommer 2016, werden erstmals zusätzliche Kurzberichte im Vorfeld des Hauptberichts erstellt³, um für spezielle Themen zeitnäher zu den Erhebungen Ergebnisse vorzulegen. Von den Ergebnissen aus dem Befragungsjahr 2016 sind folgende Themen für Kurzberichte vorgesehen:

- Betriebliche Weiterbildungsförderung (vorliegend)
- Erwartete Personalprobleme, Personalbewegungen und offene Stellen
- Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitkonten

Der ausführliche Ergebnisbericht für das IAB-Betriebspanel Bayern 2016 wird im Frühsommer 2017 erscheinen. Er enthält weitere wichtige Hinweise zur Befragung und den Auswertungen.

Die im folgenden Kasten genannten kurzen Hinweise sind bei der Interpretation der Ergebnisse in jedem Fall zu beachten.

Kurze berichtstechnische und methodische Hinweise

- Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Befragung. Trotz der relativ großen randomisierten Stichprobe gibt es daher immer einen statistischen Unsicherheitsbereich. Ergebnisunterschiede von einem oder zwei Prozent sollten daher nicht überinterpretiert werden.
- Wo die Ergebnisse für eine Teilgruppe nur auf 50 bis unter 100 Interviews beruhen, werden die Zahlen in () Klammer gesetzt. Bei Fallzahlen unter 50 Interviews werden die Ergebnisse nicht ausgewiesen, sondern durch / gekennzeichnet.
- Abgesehen von einigen abgeleiteten Kennziffern (z. B. errechneten Quoten) werden die Ergebnisse kaufmännisch auf ganze Prozentzahlen gerundet. Dadurch können sich bei Summen Abweichungen von 100 Prozent ergeben.
- Aus Platzgründen werden nicht alle im Text angesprochenen Ergebnisse auch mit Abbildungen oder Tabellen hinterlegt. Das gilt insbesondere für die Aufgliederung von Kreuztabellen nach zusätzlichen „unabhängigen“ Variablen.

¹ IAB: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

² Die Berichte können unter der [Webseite des Bayerisches Staatsministeriums](#) heruntergeladen werden.

³ Die Kurzberichte werden im Gesamtbericht nur noch in Form der kurzen Zusammenfassung wiedergegeben.

- Bei Zeitreihen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht immer alle Jahre wiedergegeben. Teilweise wechseln die verwendeten Jahre auch, da wegen des Modulkonzepts nicht alle Fragen für jedes Jahr zur Verfügung stehen. Außerdem werden Jahre mit interessanten Sonderentwicklungen aufgenommen (z. B. häufiger das Jahr 2009 wegen der Wirtschafts- und Finanzkrise).
- Es ist zu beachten, dass sich nicht alle Fragen/Ergebnisse am aktuellen Rand auf das Befragungsjahr (bzw. die ersten sechs Monate desselben) beziehen. Zum Teil wird nach Kennziffern gefragt, die sich auf das letzte abgeschlossene Geschäftsjahr beziehen – normalerweise also das Vorjahr, z. B. „Wie war die Ertragslage im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr?“.

2. Betriebliche Weiterbildung(-sförderung)

2.1 Zur Bedeutung der Weiterbildung

„Die weiterhin ungebrochen hohe Bedeutung der Weiterbildung für die sozialen, beruflichen und politischen Teilhabechancen verleiht der Beobachtung von Unterschieden in der Weiterbildungsbeteiligung nach personenbezogenen Merkmalen und Arten der Weiterbildung nach wie vor unvermindertes Gewicht...“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 144).

Zweifellos ist Lebenslanges Lernen in allen Bereichen wichtig und förderungswürdig. Kompetenzerhalt und Kompetenzerweiterung insbesondere im beruflichen Bereich spielen dabei gerade in Zeiten eines starken demographischen und technologischen Wandels eine herausragende Rolle. Es geht um die „Wettbewerbsfähigkeit“ der ganzen Volkswirtschaft, der Beschäftigten und der Betriebe.

Zur generellen Weiterbildungsteilnahme stellt der Bundesbildungsbericht eine in jüngster Zeit – nach einer langen Stagnationsphase und einem deutlichen Anstieg zwischen 2010 und 2012 – langsam weiterwachsende Weiterbildungsbeteiligung fest. Insbesondere die betriebliche Weiterbildung habe zugenommen, während die private berufliche Weiterbildung an Bedeutung verloren habe (vgl. ebenda). Die Gruppenspezifität des Weiterbildungsgeschehens zu überwinden⁴, werde dadurch wichtiger als eine schlichte Ausweitung der allgemeinen Weiterbildungsquote (vgl. ebenda, S. 143).

2.2 Entwicklung des Anteils in der Weiterbildung engagierter Betriebe

Im ersten Halbjahr 2016 haben sich nach eigenen Angaben knapp die Hälfte der Betriebe⁵ im Freistaat Bayern zumindest in einem gewissen Maß in der betrieblichen Weiterbildung engagiert. Gegenüber den 39 Prozent, die im IAB-Betriebspanel 2001 gemessen wurden, ist das eine beachtliche Steigerung. Allerdings muss auch betont werden (vgl. Darstellung 1), dass die 49 Prozent auch schon in den Jahren 2008 und 2015 erreicht und mit 52 Prozent im Jahr 2014 sogar schon übertroffen wurden. Darüber hinaus muss darauf hingewiesen werden, dass die Entwicklung seit 2001 in den bayerischen Betrieben verhaltener verlief als in West- und Ostdeutschland und dass die west- und ostdeutschen Durchschnittswerte am aktuellen Rand, 2016 und in den Vorjahren, höher sind als in Bayern.

⁴ Dazu gehören allerdings nicht nur individuelle soziodemografische Merkmale, sondern natürlich auch Charakteristika des Betriebes, in dem ein Mensch arbeitet (z. B. Betriebsgröße oder Branche).

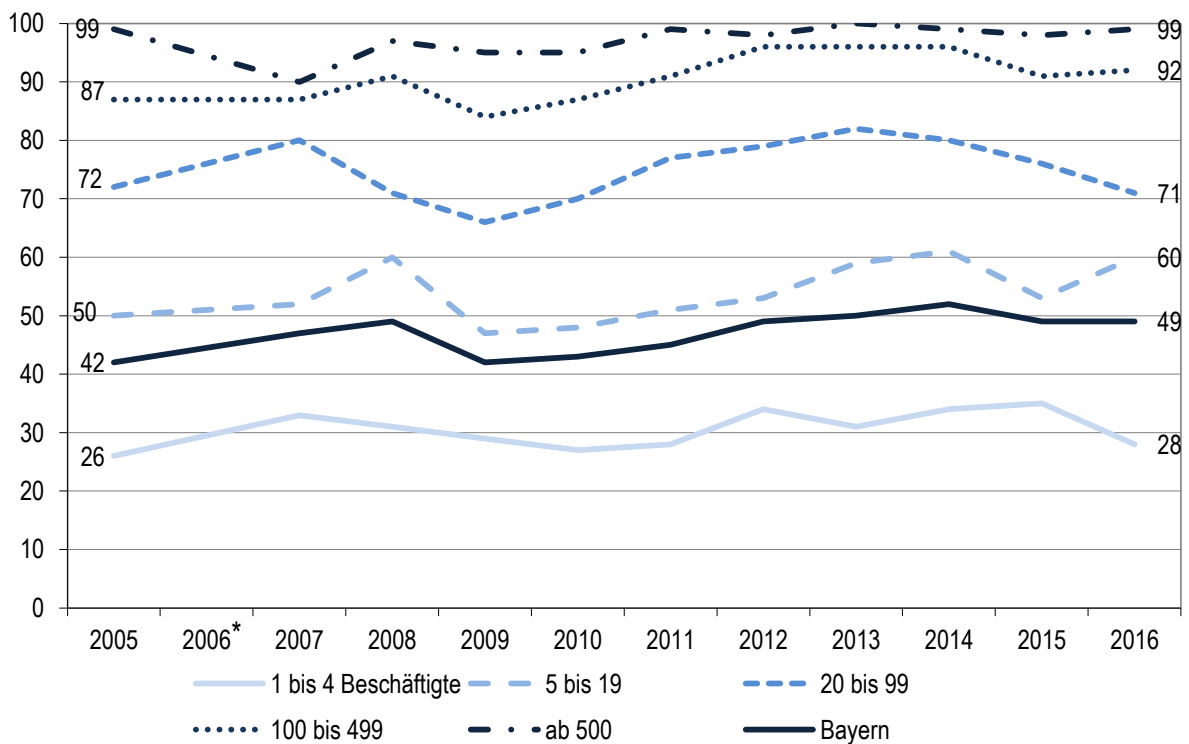
⁵ Die Ausgangsfrage des entsprechenden Moduls im Fragebogen lautet: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“ Damit ist beim Vergleich zu den Ergebnissen anderer Betriebs- aber auch Erwerbstätigenbefragungen zum Thema zweierlei zu beachten: a) Die Ergebnisse hängen in ihrem Niveau immer vom abgefragten Referenzzeitraum ab (hier also ein halbes Jahr); b) Mit dieser Frageformulierung gilt ein Betrieb bereits dann als in der Weiterbildung aktiv, wenn auch nur eine Person (und sei es der GeschäftsführerIn oder InhaberIn) auch nur teilweise eine solche Förderung erhalten hat.

Darstellung 1: Anteil der Betriebe mit Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen an den Betrieben insgesamt 2001 bis 2016 (Angaben in Prozent)

	2001	2008	2009	2011	2014	2015	2016
Bayern	39	49	42	45	52	49	49
Westdeutschland	37	49	44	52	53	52	53
Ostdeutschland	36	51	45	55	55	55	54
Deutschland	36	49	45	53	54	53	53

Der Anteil ist im Produzierenden Gewerbe (42 %) und im Bereich Handel und Reparatur (44 %) besonders niedrig, bei Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentlicher Verwaltung mit 70 Prozent besonders hoch. Noch deutlicher ist die Streuung in Bezug auf die Betriebsgrößenklassen (vgl. Darstellung 2).

Darstellung 2: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben im 1. Halbjahr 2005 bis 2016 (Angaben in Prozent)



* Werte für 2006 sind nicht erhoben worden.

Während die sehr großen Betriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) praktisch alle Weiterbildungsförderung betreiben, ist es bei den Kleinstbetrieben gerade einmal ein gutes Viertel, und das noch dazu mit einem im Jahr 2016 kaum höheren Wert als 2005. Am stärksten ist der Zuwachs mit plus 10 Prozentpunkten im Betrachtungszeitraum bei kleinen Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten.

2.3 Weiterbildungsformen

Die Erfassung der Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung ist im IAB-Betriebspanel breit angelegt. Erfasst werden dabei sowohl externe und interne Kurse als auch z. B. das „blended learning“ (mediengestütztes selbstgesteuertes Lernen) und die (oft sehr) informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz durch Unterweisungen, Einarbeitung etc. (vgl. Darstellung 3).

Darstellung 3: Inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2016 (Anteil in Prozent an Betrieben mit Weiterbildungsförderung)

	Anteile an Betrieben mit Weiterbildung;							
	Mehrfachnennungen							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Handel und Reparatur	87	62	70	57	4	28	8	6
Produzierendes Gewerbe	94	38	49	60	2	11	3	8
Dienstleistungen i. e. S.	87	57	52	53	3	27	13	9
Org. ohne Erwerb./ Öffentliche Verwaltung	(79)	(57)	(49)	(65)	(4)	(22)	(11)	(5)
1 bis 4 Beschäftigte	84	33	40	48	0	12	2	4
5 bis 19	87	55	52	56	1	26	10	7
20 bis 99	90	69	72	59	8	29	15	11
100 bis 499	94	91	89	74	22	38	26	22
ab 500	95	100	95	97	42	69	40	43
Nordbayern	85	55	49	55	3	24	12	8
Südbayern	89	54	60	56	3	24	9	8
Bayern	87	54	55	56	3	24	10	8
Westdeutschland	87	54	49	52	4	23	10	9

- A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)
- D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä.
- E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
- F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
- G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- H sonstige Weiterbildungsmaßnahmen

Wie Darstellung 3 zu entnehmen ist, war mit 87 Prozent auch 2016 die Weiterbildung in Form von „externen Kursen, Lehrgängen, Seminaren“ die dominante Form der betrieblichen Weiterbildung (zur zeitlichen Entwicklung der verschiedenen Weiterbildungsformen in Bayern: vgl. Kasten). Mit ungefähr den gleichen Anteilen zwischen 54 und 56 Prozent werden 2016 die Teilnahme an „Vorträgen, Fachtagun-

gen, Messen“, die „Weiterbildung am Arbeitsplatz“ sowie „interne Kurse, Lehrgänge und Seminare“ genannt.

Zur zeitlichen Entwicklung der verschiedenen Weiterbildungsformen

Die Bedeutung der verschiedenen Formen betrieblicher Weiterbildung schwankt über Zeit noch stärker als die Anteile der in der Weiterbildung engagierten Betriebe. In der Tabelle wird – gemessen am Anteil der genannten Weiterbildungsformen an allen Betrieben – dennoch deutlich, dass sich im Ranking der verschiedenen Weiterbildungsformen in den Jahren seit 2005 wenig verändert hat.

Tabelle A: Entwicklung der Bedeutung einzelner Weiterbildungsformen in der betrieblichen Weiterbildung 2005 bis 2016 (Anteile an allen Betrieben in Prozent)

	2005	2008	2009	2011	2014	2015	2016
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	33	41	34	41	45	43	43
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	23	23	21	24	36	25	26
Weiterbildung am Arbeitsplatz	23	28	19	26	26	24	27
Vorträge, Fachtagungen	22	28	19	28	29	26	27
Arbeitsplatzwechsel	2	3	2	4	3	3	2
Selbstgesteuertes Lernen	10	12	7	11	12	10	12
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt	5	4	3	5	5	5	5
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	6	7	4	6	5	4	4
Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	42	49	42	45	52	49	49

Basis: Alle Betriebe.

Am stärksten verbreitet waren damals und sind heute „externe Kurse, Lehrgänge und Seminare“. Auf den Rangplätzen danach folgen „Vorträge, Fachtagungen und Messebesuche“ (mit eher steigender Tendenz) sowie (ebenfalls mit einer Bedeutungszunahme) „interne Kurse, Lehrgänge und Seminare“ und die Weiterbildung am Arbeitsplatz, z. B. durch Unterweisungen/Einweisung etc.). „Selbstgesteuertes Lernen“ spielt mit ca. 10 Prozent der Betriebe schon eine deutlich geringere Rolle. Die anderen Weiterbildungsformen werden nur von einem kleinen Anteil der Betriebe genannt.

3. Weiterbildungsbeteiligung

Auch hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung ist – hier für die Zeit seit 2001 – von einer beachtlichen Zunahme der Weiterbildungsquote (d. h. Anteil der in die betriebliche Weiterbildung Einbezogenen (Geförderten) an allen Beschäftigten) zu berichten. Trotz leichter Rückgänge in den Jahren 2009 und 2015 ist die Quote von 34 Prozent im Jahr 2016 erheblich höher als die 19 Prozent im Jahr 2001. Die Quote im Freistaat ist in etwa so hoch (34 versus 35 %) wie in Westdeutschland. In Ostdeutschland werden nach Angaben der Betriebe prozentual etwas mehr Beschäftigte in der Weiterbildung gefördert (vgl. Darstellung 4).

Darstellung 4: Anteil der geförderten Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten 2001 bis 2016 (Angaben in Prozent)

	2001	2005	2008	2009	2011	2014	2015	2016
Bayern	19	22	27	24	27	35	33	34
Westdeutschland	18	21	27	25	30	34	34	35
Ostdeutschland	19	26	31	29	35	37	36	37
Deutschland	18	22	27	26	31	34	35	36

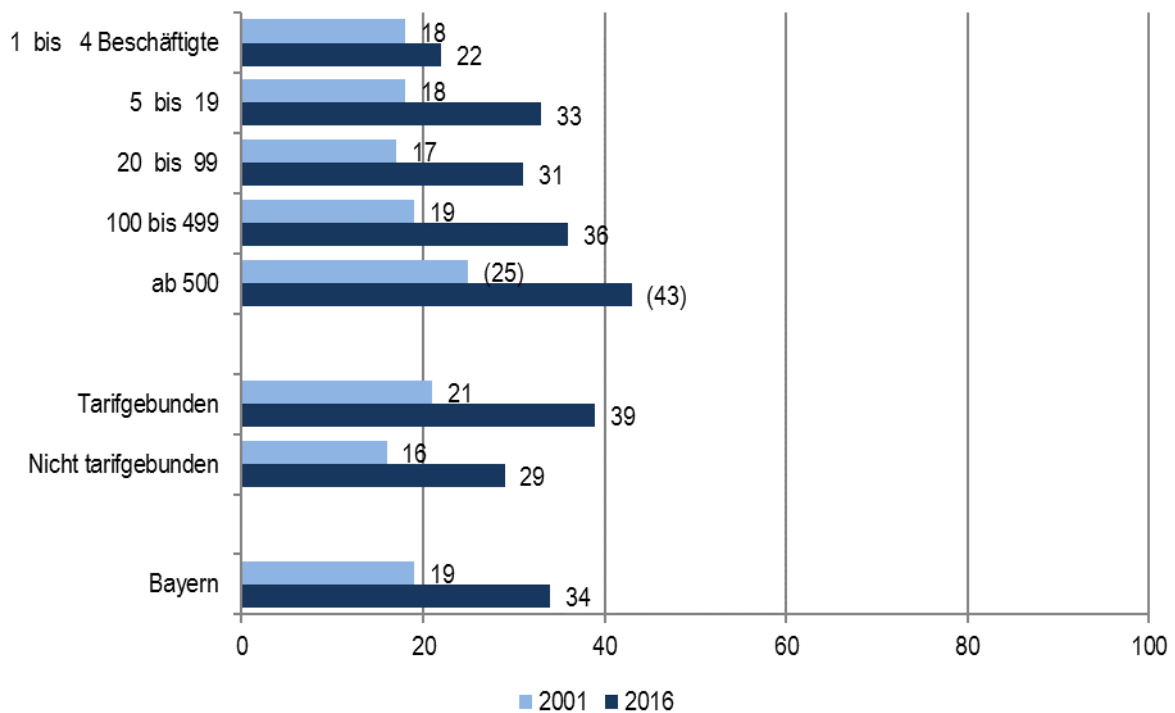
In der Differenzierung nach groben Wirtschaftszweigen zeigt sich für die Jahre seit 2009 (Umstellung der Wirtschaftszweigsystematik), dass die Weiterbildungsquote im Bereich Handel und Reparatur sowie im Produzierenden Gewerbe unterdurchschnittlich ist (vgl. Darstellung 5).

Darstellung 5: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftszweigen in Bayern 2009 bis 2016 (Angaben in Prozent)

	2009	2011	2013	2014	2015	2016
Handel und Reparatur	18	29	32	29	28	30
Produzierendes Gewerbe	19	22	32	32	31	30
Dienstleistungen i. e. S.	28	30	31	39	35	38
Org. ohne Erwerb/Öff. Verwaltung	(32)	(32)	(33)	(33)	(37)	(37)
Bayern	24	27	32	35	33	34

Darstellung 6 zeigt für den Zeitraum seit 2001, dass die Weiterbildungsquoten in größeren Betrieben erheblich höher als in Kleinbetrieben waren und (sogar mit zunehmendem Abstand) sind. Damit zusammenhängend ergibt sich auch ein deutlicher Niveauunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben in ihrem Weiterbildungsengagement.

Darstellung 6: Weiterbildungsquoten 2001 und 2016 nach Betriebsgrößenklassen und Tarifbindung in Bayern (Angaben in Prozent)



Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung ist außerdem in Betrieben höher, die (vgl. Darstellung 7)

- eine steigende Beschäftigtenzahl erwarten,
- im Vorjahr Investitionen getätigt haben,
- von sofort zu besetzenden Stellen (Vakanzen) berichten oder
- ihre Ertragslage im Vorjahr als gut oder sehr gut charakterisieren.

Darstellung 7: Weiterbildungsförderung der Betriebe und Weiterbildungsquoten nach verschiedenen betrieblichen Voraussetzungen (Angaben in Prozent)

	Anteil Betriebe mit Weiterbildungsförderung	Weiterbildungsquote
Beschäftigungserwartung		
steigend	65	40
gleichbleibend	45	32
fallend	40	43
Betriebe mit Investitionen im Vorjahr?		
mit	60	38
ohne	37	25
Betriebe mit vakanten Stellen?		
mit	70	38
ohne	43	30
Ertragslage im Vorjahr		
sehr gut/gut	54	36
befriedigend	40	29
ausreichend/mangelhaft	34	23

Bei der Weiterbildungsquote zeigen sich gleichgerichtete Unterschiede – wo beispielsweise der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung hoch ist, ist es auch die Weiterbildungsquote (einzige Ausnahme sind die Ergebnisse in der Differenzierung nach den Beschäftigungserwartungen, wo sowohl Betriebe mit fallender als auch solche mit steigender Erwartung überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten aufweisen).

Hinter diesen Unterschieden stehen weitere Einflussfaktoren (z. B. Branche, Berufs- bzw. Tätigkeitsstrukturen, Anteile besonderer Beschäftigungsformen), mit Sicherheit aber immer auch ein deutlicher Effekt der Betriebsgröße.

Eine weitere hier anzusprechende Differenzierung betrifft den Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Automatisierung/Digitalisierung (Stichwort: Industrie 4.0) und dem Weiterbildungsgeschehen. Im IAB-Betriebspanel 2016 wurden mit einem eher explorativen Charakter für weitere Fragebogenschwerpunkte in künftigen Befragungsjahren – drei Fragen zum Thema Automatisierung/Digitalisierung gestellt.⁶ Diese beschäftigten sich damit, ob der Betrieb bzw. die Dienststelle

- sich mit diesem Thema bereits intensiver beschäftigt habe,
- in solchen Technologien ein Potenzial für sich sieht und/oder
- sich im Vergleich zu anderen Betrieben seiner Branche als technologisch besser oder schlechter ausgestattet ansieht.

⁶ Nähere Ergebnisse dazu wird der Hauptbericht zum IAB-Betriebspanel 2016 enthalten.

Darstellung 8: Betriebliche Sicht auf Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und betriebliche Weiterbildungsförderung 2016 (Angaben in Prozent)

Themen mit Antwortkategorien*	Anteil Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben	Weiterbildungsquote
"Wie stark hat sich Ihr Betrieb bisher mit diesem Thema beschäftigt?"		
stark (1-3)	65	39
mittel (4-6)	57	37
wenig (7-9)	43	28
überhaupt nicht (10)	33	25
"Welches Potenzial sehen Sie, solche Technologien in ihrem Betrieb einzusetzen?"		
stark (1-3)	61	40
mittel (4-6)	59	35
wenig (7-9)	43	26
überhaupt nicht (10)	30	22
"Wie gut ist Ihr Betrieb im Vergleich zu anderen Betrieben Ihrer Branche mit diesen Technologien ausgestattet?"		
stark (1-3)	65	42
mittel (4-6)	53	34
wenig (7-9)	35	26
überhaupt nicht (10)	40	29

* Antwortkategorien aus einer zehnstufigen Antwortskala

Darstellung 8 zeigt dazu relativ klare Zusammenhänge: je stärker die bisherige Auseinandersetzung mit dem Thema Automatisierung/Digitalisierung war bzw. ist, ein je höheres Potenzial der Betrieb in diesen Entwicklungen für sich sieht und je besser sich der Betrieb branchenintern positioniert sieht – umso höher ist das selbst berichtete Engagement des Betriebes in der Weiterbildungsförderung und auch die Weiterbildungsquote.

Diese Zahlen bestätigen, dass Weiterbildung(-sförderung) durchaus von den Betrieben als eine zwingende Handlungsstrategie zur Bewältigung der fortschreitenden Automatisierung/Digitalisierung angesehen wird. Sie legen aber auch die Hypothese nahe, dass das Risiko einer weiteren qualifikatorischen Spaltung besteht: Weiterbildung eher in den Betrieben und für diejenigen Beschäftigten, die mit weniger Aufwand und höherer Rendite weitergebildet werden können.

Bezieht man den nachfolgenden Befund aus einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit ein (vgl. Kasten), so besteht am unteren Ende der Qualifikationskala nämlich die Gefahr einer weiteren „Entleerung“ der Anforderungen einfacher Tätigkeiten (Dequalifizierung). Die einfachen Tätigkeiten für geringer Qualifizierte brechen deswegen nicht (alle) weg, sie würden aber weiter entwertet und möglicherweise tendenziell unsicherer.

Unterschiedliche Folgen der Digitalisierung am Arbeitsplatz für verschiedene Beschäftigten- gruppen und ihre Weiterbildung

In einer integrierten Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2014/2015 wurde u. a. ermittelt, dass bei niedrig qualifizierten Beschäftigten ein Viertel von sinkenden Anforderungen an die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen berichten. „Beschäftigte, die eine Verringerung der Anforderungen erleben, haben eine um 7 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen...“. „78 Prozent der Beschäftigten sehen die Notwendigkeit, sich ständig weiterzuentwickeln ... Beschäftigte, die die Notwendigkeit zur Weiterentwicklung sehen, haben eine um 13 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, als andere Beschäftigte. Der Unterschied in der Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme steigt mit dem Ausbildungslevel.“
(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, S. 13 f.).

4. Gruppenspezifische Weiterbildungsquoten

Die Gefahr einer solchen Entwicklung, wie sie eben geschildert wurde, ist tatsächlich nicht von der Hand zu weisen. Bereits seit langem besteht eine große gruppenspezifische Diskrepanz in der Weiterbildungsbeteiligung bzw. -förderung.

Darstellung 9: Weiterbildungsquoten in gruppenspezifischer Differenzierung 2016 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)

	Insg. 2016	A	B	C	Männer	Frauen
1 bis 4 Beschäftigte	22	4	39	57	20	24
5 bis 19	33	6	43	76	29	36
20 bis 99	31	18	38	42	29	34
100 bis 499	36	23	40	51	34	37
ab 500	(43)	(37)	(48)	(43)	(43)	(42)
Nordbayern	35	19	43	55	34	37
Südbayern	34	19	41	48	32	36
Bayern	34	19	42	50	33	36
nachrichtlich 2015	33	18	39	53	32	33
Westdeutschland	35	20	44	50	34	37
Ostdeutschland	37	24	43	45	32	43
Deutschland	36	20	44	49	34	38

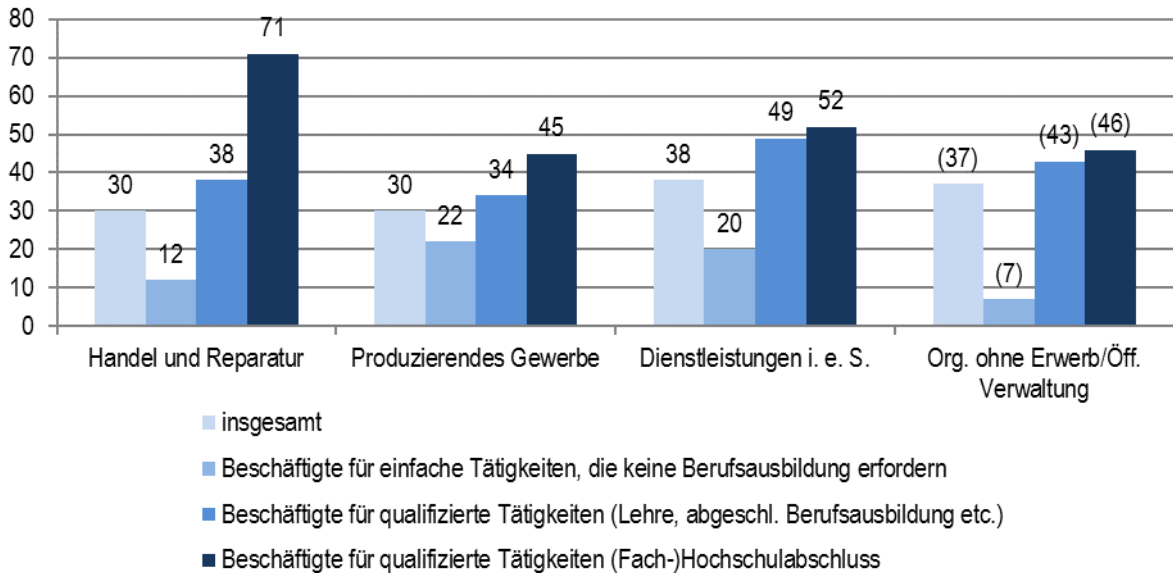
- A Beschäftigte für einfache Tätigkeiten (un- und angelernte Arbeiter und Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten)
- B Beschäftigte mit Berufsausbildung
- C Beschäftigte mit Hochschulabschluss

Das gilt seit einigen Jahren nicht mehr hinsichtlich der Weiterbildungsquoten von Frauen (2016: 36 %) und Männern (33 %). Es gilt aber sehr wohl im Hinblick auf das Alter – über 50-Jährige erhalten wesentlich seltener eine betriebliche Weiterbildungsförderung als der Durchschnitt der Beschäftigten⁷. Von noch größerer Bedeutung ist jedoch die Differenz nach Qualifikationsgruppen. Während die Weiterbildungsquote der Hochqualifizierten bei 50 Prozent liegt, beträgt sie bei Geringqualifizierten gerade einmal 19 Prozent (vgl. Darstellung 9). Das Ergebnis ist ähnlich wie im westdeutschen Durchschnitt. Sehr groß ist die Differenz in Klein- und Kleinstbetrieben. Besonders ausgeprägt ist die gruppenspezifische Spreizung der Weiterbildungsquoten auch im Bereich Handel und Reparatur. Die ebenfalls auffälligen positiven Ergebnisse aus dem Bereich Organisationen ohne Erwerbscharakter/Öffentliche Verwaltung sind wegen zu geringer Fallzahlen jedoch statistisch unsicher, in vielerlei Hinsicht aber sehr plausibel

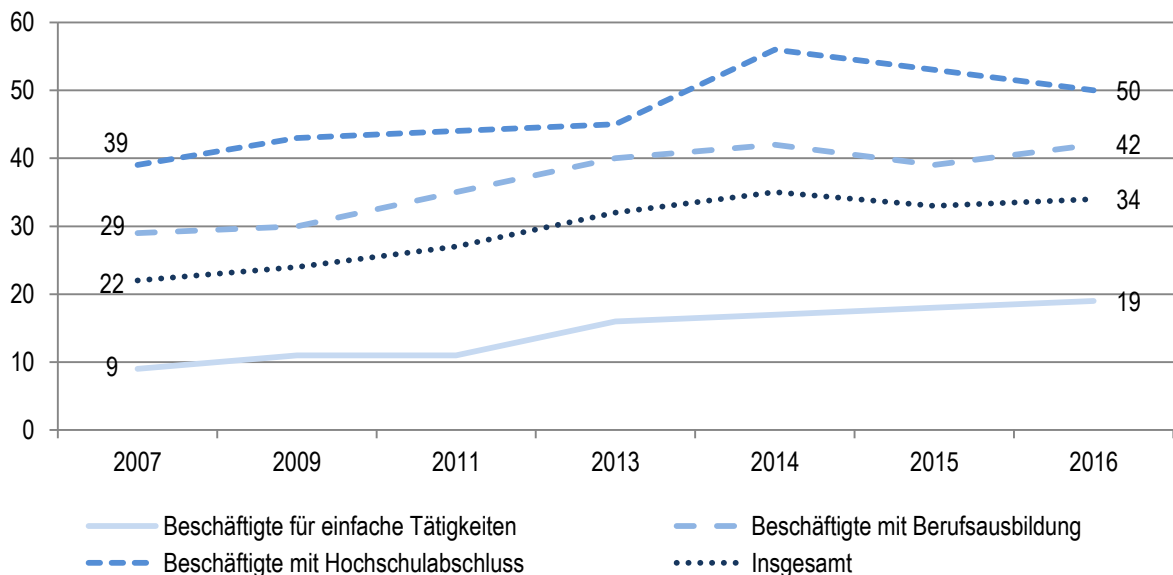
⁷ Im Bericht zum IAB-Betriebspanel Bayern 2015 (vgl. INIFES 2016, S. II-63) wurde festgestellt, dass die Weiterbildungsquote der ab 50-Jährigen bei 25 Prozent liegt; bei einem Gesamtdurchschnitt von 33 Prozent.

(vgl. Darstellung 10). Betriebe/Dienststellen im öffentlichen versus privaten Eigentum unterscheiden sich zwar im Niveau, aber nur wenig in der Gruppenspezifik der Weiterbildungsförderung.

Darstellung 10: Weiterbildungsquoten nach Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsgruppen 2016 (Angaben bezogen auf alle Betriebe in Prozent)



Darstellung 11: Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsgruppen 2007 bis 2016 (Angaben in Prozent)



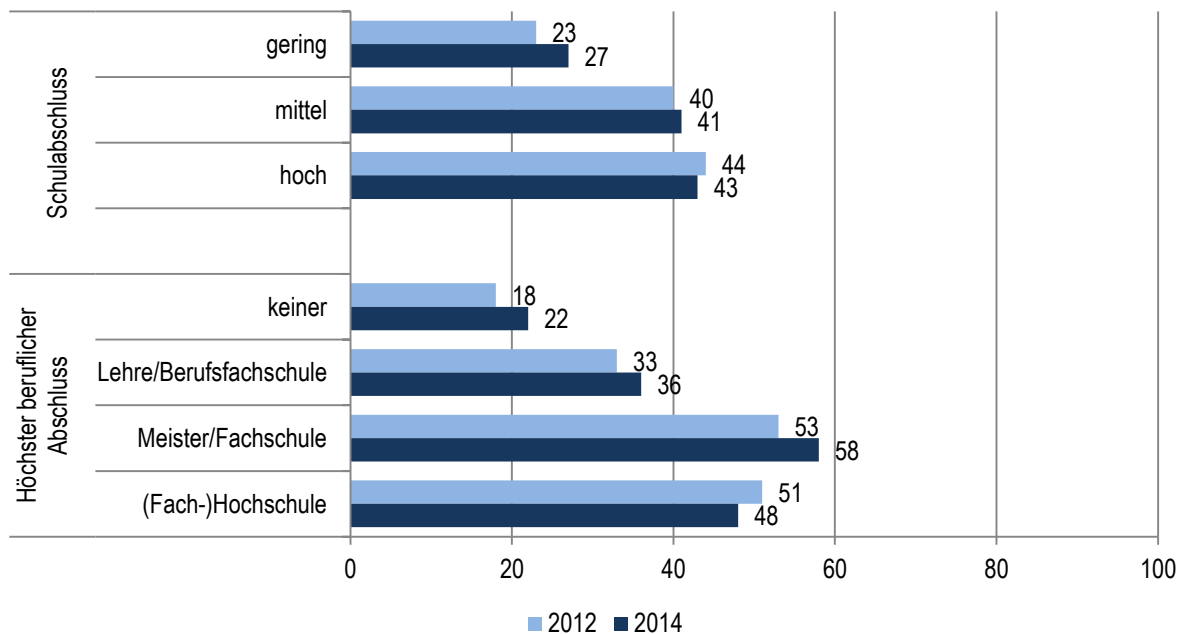
Darstellung 11 zeigt die zeitliche Entwicklung der gruppenspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsquote seit 2007. Zwar ist der Abstand zwischen der obersten Kurve (Beschäftigte mit Hochschulabschluss) und der untersten Kurve (Beschäftigte für einfache Tätigkeiten) seit 2014 etwas kleiner geworden. Mit einer Differenz von 31 Prozentpunkten im Jahr 2016 hat sich dieser Abstand im Vergleich zum Jahr 2007 aber sogar marginal erhöht (damals: 30 Prozentpunkte).

Der Befund einer hohen gruppenspezifischen Differenz aus dem IAB-Betriebspanel wird im Übrigen auch von Beschäftigten- bzw. Bevölkerungsbefragungen bestätigt (vgl. Kasten).

Das Matthäus-Prinzip gilt im betrieblichen Weiterbildungsgeschehen ungebrochen

Das betriebliche Weiterbildungsgeschehen unterliegt weiterhin dem sogenannten Matthäus-Prinzip („Wer hat, dem wird gegeben“). Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, zeigen die Ergebnisse aus Beschäftigtenbefragungen – hier die Befragungen „Adult-Education-Survey“ 2012 und 2014 – in die gleiche Richtung wie das IAB-Betriebspanel als Unternehmensbefragung.

Abbildung A: Beteiligung an der betrieblichen Weiterbildung nach Schulabschluss und beruflichem Abschluss in Deutschland 2012 und 2014 (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015, S. 33 f. (AES)

Bei diesen gruppenspezifischen Differenzen ist bemerkenswert, dass sie sich sowohl auf den höchsten erreichten allgemeinen Bildungsabschluss als auch gleichermaßen auf den höchsten erreichten beruflichen Abschluss beziehen. Dabei ist die Diskrepanz bezogen auf den beruflichen Abschluss noch ausgeprägter als in Bezug auf den Schulabschluss.

5. Zusammenfassung

- Der Anteil der in der Weiterbildungsförderung engagierten Betriebe und Dienststellen liegt 2016 mit 49 Prozent deutlich höher als im Jahr 2001 (39 %), stagniert aber in den letzten drei Jahren. Im Freistaat ist dieser Anteil in den meisten Jahren etwas niedriger als im west- bzw. ostdeutschen Durchschnitt (**Darstellung 1**).
- Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung steigt mit der Zahl der Beschäftigten (**Darstellung 2**). Er ist im Produzierenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur unterdurchschnittlich (**Darstellung 3**).
- Die wichtigste Weiterbildungsform sind „externe Kurse, Lehrgänge, Seminare“ (**Tabelle A**).
- Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der in die Weiterbildungsförderung einbezogenen Beschäftigten an allen Beschäftigten, liegt 2016 mit 34 Prozent deutlich höher als im Jahr 2001 (19 %), stagniert aber in den letzten drei Jahren (**Darstellung 4**). Die Weiterbildungsquote ist im Produzierenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur unterdurchschnittlich. Sie steigt mit der Beschäftigtenzahl der Betriebe an und ist bei Tarifbindung höher als in nicht tarifgebundenen Betrieben (**Darstellungen 5 und 6**).
- Zwischen dem wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe (im Vorjahr), ihrer Eingebundenheit in die moderne technische Entwicklung (Digitalisierung) und der Höhe der Weiterbildungsquoten besteht ein klarer positiver Zusammenhang. Betriebe mit Investitionen im Vorjahr und solche mit vakanten Stellen berichten von überdurchschnittlichem Engagement in der Weiterbildungsförderung (**Darstellungen 7 und 8**).
- Frauen haben keine geringere Quote bei der betrieblichen Weiterbildungsförderung – eher im Gegenteil. In der Differenzierung nach Qualifikationsstufen gibt es aber eine große Kluft: Beschäftigte für einfache Tätigkeiten werden viel seltener in die Weiterbildungsförderung einbezogen als Hochqualifizierte. Das gilt für alle Branchen und v. a. in Klein- und Kleinstbetrieben (**Darstellungen 9 und 10**).
- Die „Schere“ in den gruppenspezifischen Weiterbildungsquoten ist lange Zeit größer geworden, hat sich in den letzten beiden Jahren jedoch etwas verringert. Dennoch sind die Prozentwertdifferenzen zwischen den Qualifikationsgruppen 2016 fast gleich groß wie sie 2007 waren (**Darstellung 11**).

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung und Integration, Bielefeld.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendreport, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Berlin.

INIFES (2016): Beschäftigtentrends im Freistaat Bayern 2015, 2 Teile, Stadtbergen.