

Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Eine Analyse der Daten des
IAB-Panels für 2001

Günther Seeber u.a.

Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Eine Analyse der Daten des IAB-Panels für 2001

Verfasser:

Amberger, Martin	König, Mathias
Bauer, Matthias	König, Wolfgang
Bernatz, Stefanie	Martin, Carolin
Beutelt, Marc	Molter, Michael
Breutmann, Annika	Philipsen, Saskia
Feller, Katharina	Sand, Gregor
Feß, Sven	Schmid, Sonja
Fritz, Stéphanie	Schmitt, Eric
Giehrl, Beate	Seeber, Günther
Havelka, Katharina	Stalter, Volker
Hermwille, Katrin	Wallberg, Jennifer
Hillenbrand, Silke	
Ilginer, Sedef	

Schriften der Wissenschaftlichen Hochschule Lahr

Herausgeber:	Michael Lister
	Martin Reckenfelderbäumer
	Dirk Sauerland
	Günther Seeber

ISBN: 3-937727-68-X

© Copyright 2005 WHL Wissenschaftliche Hochschule Lahr
Hohbergweg 15-17
77933 Lahr
info@whl-lahr.de
www.whl-lahr.de

Alle Rechte vorbehalten

Schriften der Wissenschaftlichen Hochschule Lahr GmbH

Bisher erschienen:

- Heft 1:** Günther Seeber, Helmut Keller
Kooperatives Marketing in Bildungsträgernetzwerken
Januar 2003, 37 Seiten, ISBN 3-937727-00-0
- Heft 2:** Martin Reckenfelderbäumer, Michael Welling
Fußball als Gegenstand der Betriebswirtschaftslehre.
Leistungstheoretische und qualitätspolitische Grundlagen
März 2003, 87 Seiten, ISBN 3-937727-01-9
- Heft 3:** Sabine Boerner, Diether Gebert, Ralf Lanwehr, Joachim G. Ulrich
Belastung und Beanspruchung von Selbständigen und Angestellten
August 2003, 19 Seiten, ISBN 3-937727-02-7
- Heft 4:** Dirk Sauerland, Sabine Boerner, Günther Seeber
Sozialkapital als Voraussetzung von Lernen und Innovation
Dezember 2003, 64 Seiten, ISBN 3-937727-03-5
- Heft 5:** Helmut Keller, Peter Beinborn, Sabine Boerner, Günther Seeber
Selbstgesteuertes Lernen im Fernstudium.
Ergebnisse einer Studie an den AKAD Privathochschulen
September 2004, 61 Seiten, ISBN 3-937727-04-3
- Heft 6:** Günther Seeber u. a.
Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz.
Eine Analyse der Daten des IAB-Panels für 2001
September 2005, 44 Seiten, ISBN 3-937727-68-X

Alle Hefte stehen auch kostenlos als pdf-Dateien zum Download zur Verfügung
unter: www.whl-lahr.de/schriftenreihe.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	2
2	Einleitung	3
3	Zum Stand der Weiterbildungsstatistik.....	5
4	Empirische Untersuchung zum Stand der betrieblichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz.....	8
4.1	Fragestellungen	8
4.2	Erhebungsinstrument: Das IAB-Betriebspanel.....	9
4.2.1	Die Datenerhebung	9
4.2.2	Das Lehrforschungs- und Studienprojekt „Klimaindex Weiterbildung“.....	10
4.3	Fallzahlen, Themen und Anlässe betrieblicher Weiterbildung	11
4.4	Branchen- und Betriebsgrößengliederung der befragten Unternehmen.....	15
4.4.1	Weiterbildung nach Branchen.....	15
4.4.2	Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen.....	18
4.5	Umsatz, Kammerzugehörigkeit, Ausstattung mit IKT, Arbeitnehmervertretung und betriebliche Weiterbildung	22
4.6	Weitere vermutete Faktoren der Weiterbildungsförderung	27
5	Diskussion der Ergebnisse	35
	Literatur	39
Anhang 1	Auszug aus dem Fragekatalog der Beschäftigungstrends 2001....	40
Anhang 2	Daten zur betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg...	42

Zusammenfassung

Eine konzise Darstellung zur betrieblichen Weiterbildungssituation in einer ausgewählten Region ist eigentlich nur über eine eigenständige Erhebung möglich, da die publizierten Statistiken wenig kompatibel sind und außerdem in der Regel keine Regionalisierung ermöglichen. Eine Ausnahme stellt das IAB-Panel dar. Das vorliegende Papier greift darauf zurück und wertet die Daten für Rheinland-Pfalz aus. Dieses Vorgehen ist zwar einigen Restriktionen unterworfen, bietet aber dennoch einen guten Überblick über den Stand der betrieblichen Weiterbildung in diesem Bundesland. Die Auswertung beruht auf den Daten von 2001.

1 Vorbemerkung

Der vorliegende Text ist das Ergebnis eines Seminars mit Studierenden des Diplomstudienganges Sozialwissenschaften an der Universität in Landau. Ein wesentliches Ziel der Veranstaltung war es, die Studierenden selbstorganisiert eine empirische Untersuchung zum Stand der betrieblichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz durchführen zu lassen. Die organisatorischen Rahmenbedingungen ließen keine eigenständige Erhebung zu. Es erwies sich deshalb als sinnvoll, auf bereits vorhandene, aber nicht auf regionaler Ebene ausgewertete Daten zurückzugreifen. Dazu wurden unter Mithilfe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die relevanten Ergebnisse des IAB-Panels ausgewertet.

Die Studierenden arbeiteten in Teams und erstellten selbständig die notwendigen Syntaxdateien, die vom IAB ausgewertet wurden. Auf Grund unterschiedlicher Herangehensweisen der Bearbeiter finden sich in den Abschnitten 4.5 und 4.6 einmal Ergebnisse, die einen linearen Zusammenhang nach Pearson herstellen und ein anderes Mal wird der Kontingenzkoeffizient Cramer's V verwendet. Da im Vordergrund das Erkennen grundsätzlicher Zusammenhänge stand und diese für die Leser trotz der fehlenden methodischen Einheitlichkeit nachvollziehbar bleiben, haben die Autoren die Ausführungen im Text belassen.

2 Einleitung

Im Kontext der Diskussion um die Notwendigkeit lebenslangen Lernens, angesichts der demographischen Entwicklung und nicht zuletzt vor dem Hintergrund der ökonomischen Bedeutung von Bildung als Standortfaktor hat die Weiterbildung als Thema öffentlicher und wissenschaftlicher Diskurse an Bedeutung gewonnen. Damit geht eine wachsende Zahl von Forschungsarbeiten (Bellmann/Leber 2005: 29) und eine seit Jahrzehnten steigende Weiterbildungsteilnahme einher. Nach den Angaben des Berichtssystems Weiterbildung verdoppelte sich die Weiterbildungsteilnahme von 1979 bis 1997 von 23% der Befragten auf 48%. Im Jahr 2000 war die Teilnahmequote dann erstmals wieder auf 43% gesunken (BMBF 2003a: 199). Dabei weist der Verlauf der Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung einen parallelen Anstieg aus: 1979 betrug die Quote 10%, 1997 30% und 2000 29% (BMBF 2003b: 41).

Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf die betriebliche Weiterbildung, für welche die Datenlage eher bescheiden, zumindest aber sehr heterogen ist. Bei dem oben zitierten Berichtssystem Weiterbildung handelt es sich zum Beispiel um eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, die wenig Aufschlüsse über die Einflussfaktoren betrieblicher Maßnahmen zulässt. Als Betriebs- und Unternehmensbefragungen stehen die Daten der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS, der Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und das IAB-Betriebspanel zur Verfügung. Beispielhaft für die fehlende Vergleichbarkeit selbst bei ähnlichen Fragestellungen sind die Tatsachen, dass die CVTS (Continuing Vocational Training Survey) nur Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten einbezieht, das IW nur kammerzugehörige Betriebe befragt und betriebliche Weiterbildung durch den Einbezug informeller Aktivitäten umfassender definiert als beispielsweise das IAB-Panel (Bellmann/Leber 2005: 33 ff.). Dessen Daten beruhen auf einer Mehrthemenbefragung, die deshalb auch nicht so viele detaillierte Informationen zur Verfügung stellen kann, wie es für eine tiefergehende Erfassung der betrieblichen Weiterbildung wünschenswert wäre.

Die Verfasser haben sich dennoch für die Verwendung des IAB-Panels entschieden, da es im Gegensatz zu den anderen Erhebungen eine regionale Auswertung zulässt. Die im Folgenden dargestellten Daten liefern den Unternehmen in Rheinland-Pfalz einen ersten Überblick über den Stand der betrieblichen Weiterbildung in ihrem Bundesland. So ist ihnen eine grobe Einordnung der eigenen Weiterbildungsaktivitäten möglich, die durch Kenngrößen wie Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße oder Umsatz erleichtert wird.

Zusätzlich lassen sich Vergleiche mit anderen Unternehmen ziehen im Hinblick auf die Weiterbildungsförderung in Abhängigkeit von der erwarteten Beschäftigungsentwicklung, dem Investitionsverhalten oder der Kammerzugehörigkeit. Hierzu bietet der folgende Text einen Überblick über prozentuale Quantitäten und über statistische Zusammenhänge.

3 Zum Stand der Weiterbildungsstatistik

Bereits in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre kam es zu einer ersten Welle von Weiterbildungserhebungen in Deutschland. Entscheidungen über die Zukunft von Erwachsenenbildung sollten demnach fundiert getroffen werden können. Für die allgemeine Weiterbildung fand sich nach einigen Rückschlägen schließlich eine statistische Leitlinie, die im Bereich der betrieblichen Weiterbildung jedoch noch fehlte. Anfang der 1980er Jahre „stand zwar ein brauchbares statistisches Instrumentarium bereit, doch der Einsatz erfolgte eher zurückhaltend“ (Tippelt 1999: 365). Das lag zum einen an der Verschiebung bildungspolitischer Interessen, zum anderen aber auch an den angespannten öffentlichen Haushalten. Einzig das Berichtssystem Weiterbildung, „das sich als verlässliche und kontinuierlich zur Verfügung stehende Datenquelle für den Weiterbildungsbereich durchgesetzt hatte“ (Tippelt 1999: 365), deckte dieses Gebiet annähernd ab.

Bereits dieser kurze Abriss der geschichtlichen Entwicklung lässt den schwierigen Stand der heutigen Weiterbildungsstatistik erahnen: Die Bedeutung von Weiterbildung hat in den letzten Jahren immens zugenommen. So herrscht allgemeiner Konsens darüber, dass „der schnelle technologische Fortschritt, der gesellschaftliche Wandel und die Veränderungen des Arbeitsmarktes (...) für alle Menschen und die Gesellschaft insgesamt das 'Lebensbegleitende Lernen' immer wichtiger“ (<http://dip.bundestag.de>) machen.

Aus diesem Bedeutungszuwachs resultiert ein steigender Informationsbedarf im Hinblick auf die Weiterbildungslandschaft in Deutschland selbst, aber auch im Bezug auf den internationalen Vergleich, „nicht nur für die Anbieter und Nutzer von Weiterbildung im Sinne einer größeren Markttransparenz, sondern auch für den Staat und seine Organe in Bund, Ländern und Kommunen im Sinne einer größeren Gestaltungsaufgabe“ (<http://dip.bundestag.de>).

Eine Weiterbildungsstatistik, aus der sich im Laufe der Zeit bestimmte Analysen und Handlungskonsequenzen ziehen lassen, muss also den Kriterien der Vollständigkeit, der Vergleichbarkeit, der Transparenz sowie der Aktualität unbedingt entsprechen (vgl. <http://dip.bundestag.de>). Doch nur ein kurzer Blick in die Literatur macht das Problem der Weiterbildungsstatistik schon relativ schnell deutlich: Der Zustand der aktuellen Statistik steht im krassen Gegensatz zur wachsenden Bedeutung des Themenfeldes Weiterbildung. So ist von einer problematischen Datenlage die Rede, die vorhandenen Erhebungen seien ungenügend und nur zum Teil kompatibel. Speziell der Stand der Statistiken zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland ist „ausgesprochen defizitär“ (Kuwan et al. 1991: 281).

Das Problem liegt u. a. in der Vielzahl der Erhebungen. Sie dienen alle unterschiedlichen Zielen, eine Tatsache, die vor allem eine mögliche und nötige Kompatibilität enorm einschränkt, sondern auch „ein Gesamtbild lässt sich aus den vorliegenden Teilstatistiken kaum erstellen“ (Tippelt 1999: 360). Neben den verschiedenen Zielen der bereits existierenden Einzelstatistiken sind auch die unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen und begrifflichen Abgrenzungen ein wesentlicher Grund für die Unvereinbarkeit der Statistiken. Ein adäquater Vergleich der gewonnenen Ergebnisse ist somit unmöglich und es scheint nicht verwunderlich, dass bis zum heutigen Zeitpunkt keine „bundesweite, 'amtliche' Weiterbildungsstatistik“ (Kuwan et al. 1991: 279) vorliegt. Zurückzuführen ist die Vielzahl der voneinander unabhängigen Einzelstatistiken auf die gesetzlichen Regelungen der Zuständigkeit für den Bereich der Weiterbildung. In der Bundesrepublik fehlt, bedingt durch die föderalistische Struktur, eine zentrale Anlaufstelle für dieses Gebiet. Die Kompetenzen sind auf Bund und Länder verteilt, wodurch ein Überblick über die Gesamtsituation der Weiterbildung in Deutschland erschwert wird. Die Transparenz des Weiterbildungsstandes in der Bundesrepublik ist demnach durchaus verbesserungsbedürftig (vgl. Kuwan et al. 1991: 278).

Eine weitere Hürde besteht in den allzu traditionellen Erfassungsmethoden, die den neuen Entwicklungen in der Weiterbildungslandschaft nicht oder nur ungenügend gerecht werden können. So sind der Zugang und die Erfassung von Bildungsprozessen z. B. durch die Verlagerung von Weiterbildung in die Freizeit der Arbeitnehmer erschwert. Oft sind auch „die Ansprechpartner für statistische Erhebungen im Weiterbildungsbereich (...) nicht mehr so eindeutig identifizierbar wie früher“ (Tippelt 1999: 371). Zudem erfährt das selbst organisierte bzw. selbst gesteuerte Lernen neuen Zulauf. Daraus folgt, „dass nur noch Fragmente von Weiterbildungsprozessen in institutionalisierter Form, und damit statistisch leicht erfassbar, stattfinden“ (Tippelt 1999: 371). Um eine Verbesserung der Datenlage zu erzielen, ist es also dringend notwendig, die statistischen Verfahren regelmäßig zu prüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren.

Die stark angebotsbezogene Hauptkomponente der Weiterbildungsstatistik ist ein weiterer Grund für Kritik. Laut der Experten ist es an dieser Stelle besonders problematisch, „dass kaum Informationen über das betriebliche Anbieter- und Nachfrageverhalten, sowie über die regionale Streuung des Angebots, der Programme und Nachfrage vorliegen“ (Mudra et al. 2004: 3).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Stand der Weiterbildungsstatistik in Deutschland zwar in den letzten Jahren Fortschritte zu verzeichnen hatte, was vermutlich auf die wachsende Bedeutung des Themas zurückzuführen ist, die gesamte deutsche Weiterbildungsstatistik jedoch durchaus noch lückenhaft und verbesserungsbedürftig ist. Diese Verbesserung des aktuellen Stands der Weiterbildungsstatistik ist allerdings nur dann möglich, wenn die empirischen Gegebenheiten an neue Entwicklungen angepasst werden. Des Weiteren ist es wichtig, die verschiedenen Statistiken vergleichbar und kompatibel zu gestalten, um so das erwünschte Gesamtbild der Weiterbildungslandschaft auf nationaler und internationaler Ebene zu erreichen.

4 Empirische Untersuchung zum Stand der betrieblichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

4.1 Fragestellungen

Die folgende Untersuchung basiert auf den 2001 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Rahmen des Betriebspanels erhobenen Daten. Eine detaillierte Beschreibung des Panels liefert Kapitel 4.2. Das Panel beruht auf der Befragung von mehreren tausend deutschen Betrieben und bietet einen Einblick in deren Weiterbildungsaktivitäten. Es umfasst Daten der gesamten Bundesrepublik, wobei bisher auf eine Differenzierung zwischen den einzelnen Bundesländern verzichtet wurde. Das Forschungsinteresse des vorliegenden Berichtes konzentriert sich dagegen auf die Darstellung und Analyse der Weiterbildungssituation im Bundesland Rheinland-Pfalz.

Ein erstes Ziel ist es, einen Überblick über den Stand der betrieblichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Dazu präsentiert der Bericht die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe zunächst ganz allgemein und benennt Fallzahlen, Themen und Anlässe betrieblicher Weiterbildung. In einem zweiten Schritt sollen spezielle Faktoren, wie die Betriebsgröße oder die Branchenzugehörigkeit eines Unternehmens mit der Weiterbildungsaktivität verknüpft werden. Neben der rein deskriptiven Erfassung soll festgestellt werden, inwieweit Zusammenhänge zwischen diesen Faktoren und der Weiterbildungsaktivität existieren. Unter den gegebenen Restriktionen des vom IAB erstellten Fragebogens wurden zusätzliche Faktoren identifiziert, bei denen ein Einfluss auf das Ausmaß der Weiterbildungsförderung erwartet werden konnte. Hierzu zählen die Unternehmensgröße und -art, die Rechtsform, die Ertragssituation eines Betriebes, die erwartete Veränderung der Beschäftigtenzahl, die getätigten Investitionen, die Neueinstellungsquote, die gezahlten Durchschnittslöhne, die Ertragslage der Unternehmen sowie die Beschäftigung mit Forschung und Entwicklung. Auf der Grundlage der so gewonnenen Daten können möglicherweise Weiterbildungsbedarfe erkannt werden. Die Verfasser haben sich bei der Auswertung auf Rheinland-Pfalz konzentriert. Parallel dazu hat das Zentrum für angewandte Weiterbildungsforschung (ZAWF) an der Wissenschaftlichen Hochschule Lahr Daten für Deutschland und Baden-Württemberg ausgewertet. Sofern die vom ZAWF vorgenommenen Klassifizierungen und Abfragen es zuließen, wurde ein Vergleich der Daten angestellt, der eventuell weitere Rückschlüsse auf die spezifisch rheinland-pfälzische Weiterbildungssituation zulässt.

In einer Fortführung dieser Untersuchung soll die Verbindung der regionalen Daten mit dem Hinweis auf die ökonomische Bedeutung von Weiterbildung die Unternehmen vor Ort für das Thema sensibilisieren. In einem späteren Schritt soll

dann die Weiterbildungssituation in den Unternehmen selbst erhoben werden, um auf der Basis einer genügenden Zahl von Erhebungen ein regionales Weiterbildungsbarometer als Index darzustellen, das für die Unternehmen einen Benchmark liefert. Die unternehmensspezifischen Daten liefern gleichzeitig ein Weiterbildungsprofil und Anhaltspunkte für eine strategische Gestaltung der Weiterbildungsaktivitäten.

4.2 Erhebungsinstrument: Das IAB-Betriebspanel

4.2.1 Die Datenerhebung

Das IAB-Betriebspanel ist ein Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Dabei handelt es sich um eine ausgewählte Stichprobe von Unternehmen, die jährlich zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt werden. Im Jahre 1993 wurde mit der Befragung von Betrieben in Westdeutschland begonnen. Seit 1996 werden auch Betriebe aus den neuen Bundesländern und Ost-Berlin einbezogen. Als Grundgesamtheit der Stichprobe gelten alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Insgesamt werden derzeit bundesweit circa 15.800 Betriebe aller Branchen und Größen zu beschäftigungspolitischen Themen befragt. Für die Auswahl der Betriebe zieht die Bundesanstalt für Arbeit ihre Betriebsdatei, die rund 2,15 Millionen Betriebe enthält, heran. Aus dieser Datei werden die Betriebe per Zufallsstichprobe gezogen. Im Jahre 2003 waren dies ca. 15.800 in Deutschland, davon 5.800 in Ostdeutschland. Sie werden in 223 Wirtschaftszweigen gruppiert und weiter eingeteilt in 20 Branchen und 10 Betriebsgrößenklassen. Da die Klassifikation im Jahre 2000 von 16 auf 20 Branchen erweitert wurde, ist eine eindeutige Übertragung der vorangegangenen auf die neuen Daten nicht mehr möglich (vgl. <http://betriebspanel.iab.de/infos.htm#Wasist> und <http://fdz.iab.de/pageText.asp?PageID=21>).

Die Umfragen bei den Betrieben werden in Form persönlicher Interviews von beauftragten Instituten durchgeführt. Aus Gründen des Datenschutzes werden alle Daten nach der Erfassung und Aufbereitung mit einem speziellen Verfahren anonymisiert. Zusätzlich wirken die Länderministerien und Forschungsinstitute bei der Erstellung des Fragebogens und der Datenerhebung mit (vgl. <http://betriebspanel.iab.de/infos.htm#Wasist>).

Die gewonnenen Ergebnisse sollen helfen, die Tätigkeit der Bundesagentur für Arbeit zu optimieren, indem Vermittlung und Beratung besser auf betriebliche Belange abgestimmt werden können. Die Betriebe selbst können die Daten nutzen, um zu sehen, wie sie sich im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche oder Größe einordnen. Der Wissenschaft dienen die Daten zur Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes (vgl. <http://betriebspanel.iab.de/infos.htm#Wasist>).

Es werden sowohl betriebliche Strukturen und Probleme als auch betriebliche Stimmungslagen und Entwicklungen erfragt. Dazu zählen neben der Beschäftigungsentwicklung (Produktion, Umsatz, Arbeitszeiten, Investitionen, Auslastung) auch die Personalnachfrage und die Beschäftigungserwartungen (Vakanzen, offene Stellen, Fluktuation, betriebliche Beschäftigungspolitik), der Stand und die Entwicklung der Technik und Organisation und deren Auswirkungen auf Arbeitsplätze, verschiedene Einflussgrößen auf die Produktivität (z. B. technische, organisatorische und betriebswirtschaftliche Faktoren), sowie biographische Daten von Betrieben, Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen und deren Wirkungen auf die Beschäftigung und Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung (vgl. <http://betriebspanel.iab.de/infos.htm#Wasist>).

4.2.2 Das Lehrforschungs- und Studienprojekt „Klimaindex Weiterbildung“

Ziel des Lehrforschungsprojektes ist es, Aspekte des betrieblichen Aus- und Weiterbildungsklimas in Rheinland-Pfalz zu erarbeiten. Dazu wurde auf die Daten des IAB zu insgesamt 726 Betrieben in Rheinland-Pfalz zurückgegriffen. Da in manchen Branchen nur wenige Unternehmen vertreten waren, wurden diese vom IAB anderen Branchen zugeordnet. Demnach entstanden für Rheinland-Pfalz aus den ursprünglich 20 Branchen neun Branchengruppen, die wie folgt eingeteilt werden: Land- und Forstwirtschaft und Bergbau/Energie/Wasser; Verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; Handel und Reparatur; Verkehr/Nachrichten; Kredit/ Versicherungen; Dienstleistung überwiegend für Unternehmen; sonstige Dienstleistungen; und öffentlicher Sektor (vgl. http://doku.iab.de/fdz/iabb/fb_2001_email.pdf).

Bei der Untersuchung des Betriebsklimas werden mehrere Faktoren gebündelt, die mit dem Bereich Aus- und Weiterbildung zu tun haben und unterschiedlich gewichtet. Somit können Aussagen darüber gemacht werden, ob und wie intensiv in den einzelnen Branchen aus- und weitergebildet wird. Anhand der Angaben der Betriebe können Aus- und Weiterbildungsquoten ermittelt werden. Somit lassen sich Rückschlüsse auf die zukünftige Entwicklung von Aus- und Weiterbildung und auf die Übernahme von Auszubildenden schließen. Außerdem ermöglichen die Angaben eine Übersicht über das betriebliche Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen, das Qualifikationsniveau der Weiterbildungsteilnehmer, über die Formen der Weiterbildung und die Gründe für Weiterbildung.

Wir nehmen dazu eine Querschnittsuntersuchung vor. Sie bezieht sich auf das Jahr 2001. Eine Längsschnittuntersuchung ist nicht sinnvoll, da seit dem Jahr 2000 neue Branchenklassen entwickelt wurden, die Daten zur Weiterbildung nur alle zwei Jahre erhoben werden¹ und die Daten für 2003 vom IAB noch nicht für externe Nutzer freigegeben sind. Aus diesen Gründen beziehen wir uns in unserer Untersuchung ausschließlich auf die Daten von 2001. Um die Anonymität zwingend zu wahren, liefert das IAB bei zu geringen Fallzahlen, beispielsweise in ei-

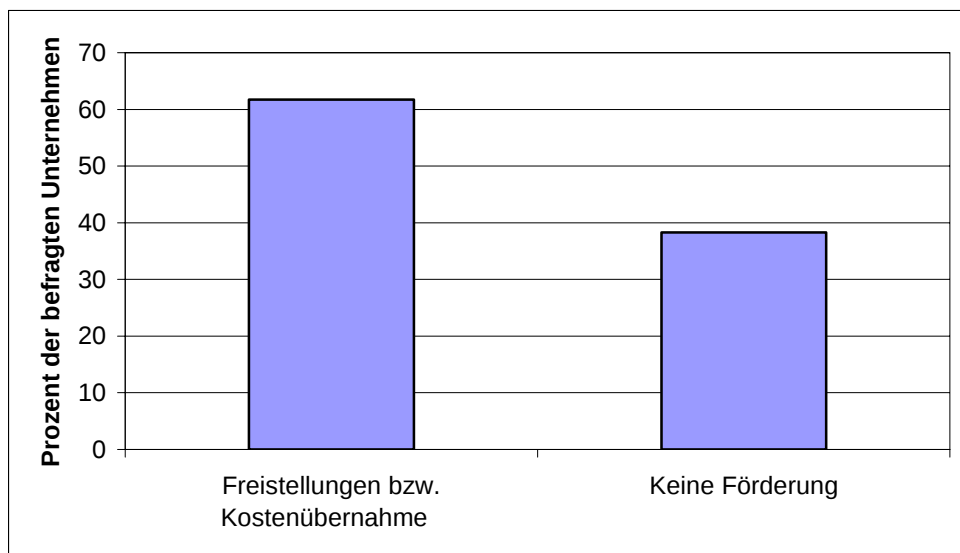
¹ Die Fragen des Panels, die sich auf den Weiterbildungsbereich beziehen und von uns verwendet wurden, finden sich im Anhang wieder.

ner Branche, keine detaillierten Daten. Die entsprechenden Lücken in unserer Erhebung sind an passender Stelle gekennzeichnet.

4.3 Fallzahlen, Themen und Anlässe betrieblicher Weiterbildung

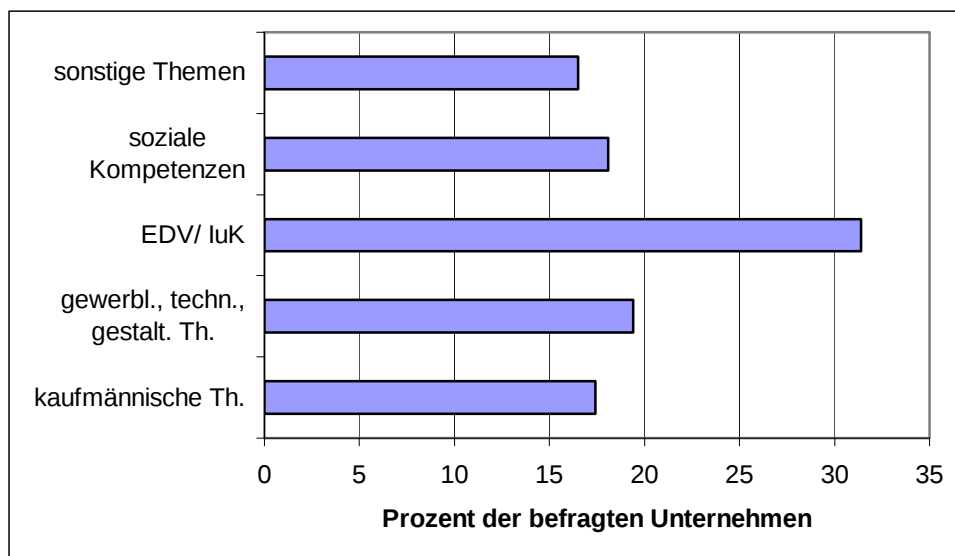
Aus dem IAB-Betriebspanel lassen sich die rheinland-pfälzischen Daten teilweise mit den für die Bundesrepublik und Baden-Württemberg vom Zentrum für angewandte Weiterbildungsforschung in Lahr erhobenen Daten vergleichen. Zunächst bilden weiterbildende Unternehmen mit ihren Weiterbildungsthemen den Mittelpunkt der folgenden Analyse. Anschließend werden die Anlässe der Weiterbildung betrachtet.

Abbildung 1: Weiterbildungsförderung im ersten Halbjahr 2001 in Rheinland-Pfalz in % (N=725)



In der Bundesrepublik geben 63,1% der 15.537 befragten Unternehmen an, Weiterbildung zu fördern. In Rheinland-Pfalz unterstützten 61,7% der Unternehmen im ersten Halbjahr 2001 betriebliche Weiterbildung (vgl. Abbildung 1), was also ungefähr dem deutschlandweiten Durchschnitt entspricht. Im Vergleich dazu fördern die Unternehmen in Baden-Württemberg mit 68,3% die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter bereitwilliger.

Abbildung 2: Die wichtigsten Themen der Weiterbildung im ersten Halbjahr 2001 in Rheinland-Pfalz (N=443)



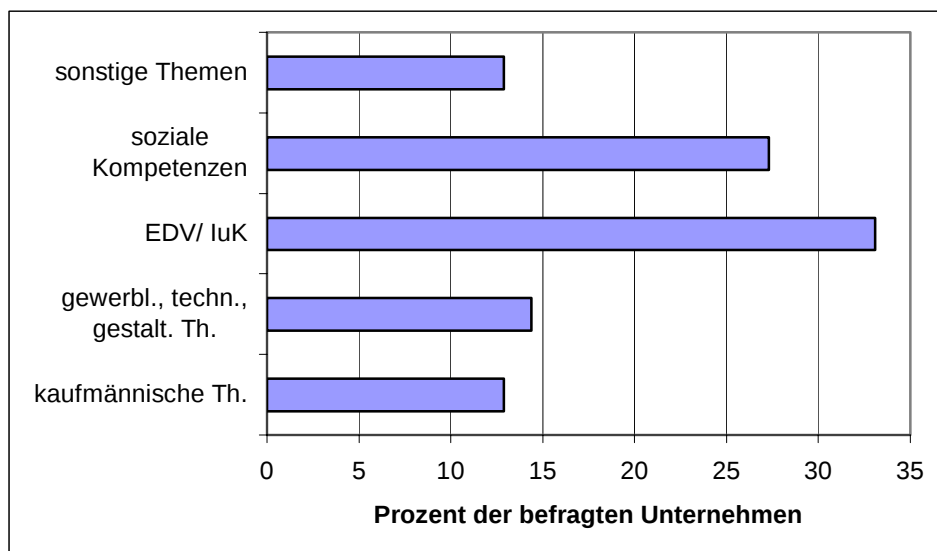
Die Unternehmen wurden nach den thematischen Schwerpunkten der geförderten Weiterbildung befragt (Frage 36, Anhang 1). Sie konnten unter fünf Bereichen wählen und sollten außerdem entscheiden, welcher Bereich der wichtigste und welcher der zweitwichtigste war. Die Vorgaben des IAB lauteten: kaufmännischen Themen, gewerblich/technisch/gestalterische Themen, EDV/ Informations- und Kommunikationstechnik (IuK), soziale Kompetenzen sowie sonstige Themen.

In Rheinland-Pfalz erreichten kaufmännische, gewerblich/technisch/gestalterische Themen sowie das Thema soziale Kompetenzen unter den wichtigsten Weiterbildungsthemen jeweils etwas unter 20% und waren damit in etwa gleich wichtig (vgl. Abbildung 2). Die Spitzenposition nahm der Themenbereich EDV/IuK mit 31,4% ein. In Baden-Württemberg zeigt sich ein ähnliches Bild. Hier erreichen EDV/IuK 33,5%, die gewerblich/technisch/gestalterischen Themen 27,5% und das Thema soziale Kompetenzen 19,1% (n= 734).

Diese Verteilung passt sich in die Argumentation des Bundesinstituts für Berufsbildung (2001: 24) ein: „Innovative berufliche Qualifizierungskonzepte sind nicht nur auf die boomenden Bereiche Informationstechnik, Multimedia und Internet beschränkt. Gemeinsames Ziel ist die Vermittlung eines Dienstleistungs- und Servicebewusstseins.“ Dennoch lässt sich die herausragende Position von EDV/IuK vermutlich dadurch erklären, dass es gerade hier öfter und schneller als in den anderen Bereichen zu grundlegenden Veränderungen kommt. Unternehmen müssen sich diesen ständig veränderten Anforderungen anpassen, wenn sie in den Produktions- und Marktprozessen erfolgreich agieren wollen. Noch so moderne Produktions-, Informations- und Kommunikationstechnologien sichern den betrieblichen Erfolg nur, wenn das Unternehmen über Beschäftigte verfügt, welche die neuen technischen Geräte auch reibungslos zu bedienen wissen (vgl. Petersen 2000:

14f). Darauf lassen die schon erwähnten Ergebnisse bezüglich der Anlässe für Weiterbildung schließen.

Abbildung 3: Die zweitwichtigsten Themen der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz (N = 346)



Das IAB fragte sowohl nach den wichtigsten, als auch nach den zweitwichtigsten Themenbereichen. Auch bei den zweitwichtigsten Themen der Weiterbildung im ersten Halbjahr 2001 führten die Themen EDV/IuK mit 33,1%. Mit 27,3% lag die Weiterbildung im Bereich der sozialen Kompetenzen auf dem zweiten Platz bei den rheinland-pfälzischen Unternehmen, knapp hinter der Weiterbildung im Bereich der EDV/IuK (vgl. Abbildung 3).

Zusammengefasst stehen die Themen EDV/IuK sowohl bei den wichtigsten, als auch bei den zweitwichtigsten Themen an erster Stelle. Ihnen folgen die sozialen Kompetenzen (sowohl bei den wichtigsten, als auch bei den zweitwichtigsten Themen) als Weiterbildungsthema an zweiter Stelle. Das Ergebnis ist nicht nur für Baden-Württemberg ähnlich², sondern liegt – zumindest was EDV und Informationstechnik angeht – im deutschlandweiten und im europäischen Trend (Grünwald et al. 2003: 40 u. 85).

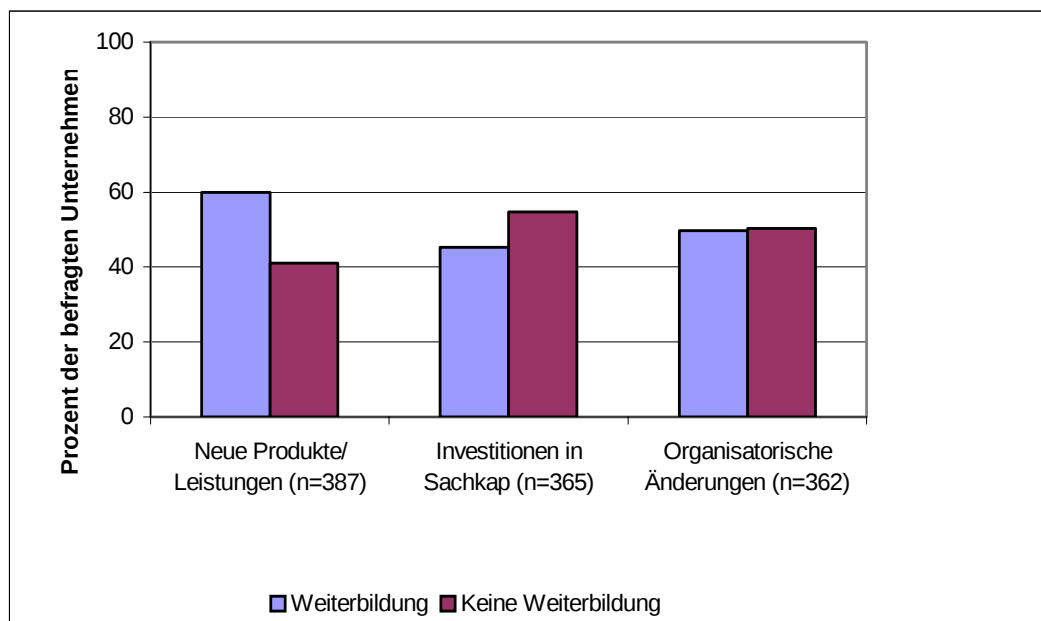
Ein Grund für die Wichtigkeit der sozialen Kompetenzen könnte auch ein Wandel der Arbeitsmethoden darstellen. So gewinnt das Prinzip der Gruppenarbeit und damit die Fähigkeit, in einem Team (auch abteilungsübergreifend) arbeiten zu können, seit mehreren Jahren an Bedeutung (vgl. Schmaling/Tenne/Wirbals 1996: 9 ff.).

² Im Schnitt nannten 32,7 % der befragten baden-württembergischen Unternehmen EDV/IuK als wichtigstes und zweitwichtigstes Thema. Die Themen der sozialen Kompetenz erreichten durchschnittlich 21,5 %.

Als nächstes wollten wir wissen, ob die Förderung der Weiterbildung mit der Einführung neuer Produkte oder Leistungen, Investitionen in Sachkapital oder organisatorischen Änderungen zusammenhängt (Frage 32, Anhang 1).

Mehr als die Hälfte (59,9%) der Unternehmen, die neue Produkte bzw. Leistungen eingeführt haben, sehen dies als Anlass (verstärkt) Weiterbildung zu betreiben. Demgegenüber ist das Bild bei organisatorischen Änderungen ausgeglichen: jeweils die Hälfte der Befragten sah dies als einen Anlass zu verstärkter Weiterbildung bzw. erkannte keine Notwendigkeit dazu. Investitionen in Sachkapital stellen bei 45,2% der befragten Unternehmen einen Anlass für Weiterbildungsmaßnahmen dar. Bei der Mehrheit (54,8%) der Betriebe folgte der Investition in Sachkapital keine Förderung des Humankapitals in Form von Weiterbildung (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Unterschiedliche Anlässe für Weiterbildung bei rheinland-pfälzischen Unternehmen (N=726)



4.4 Branchen- und Betriebsgrößengliederung der befragten Unternehmen

4.4.1 Weiterbildung nach Branchen

Von den 61% der Unternehmen in Rheinland-Pfalz, die Weiterbildung förderten, stammten die meisten aus dem Verarbeitenden Gewerbe (ca. 22,6%) und aus dem Bereich Sonstige Dienstleistungen (ca. 26,0%), wie z. B. Gaststättengewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen und Abfallbeseitigung. Tabelle 1 zeigt die Branchenzugehörigkeit der untersuchten Betriebe.

Tabelle 1: Branchenzugehörigkeit der weiterbildenden Unternehmen in Rheinland-Pfalz

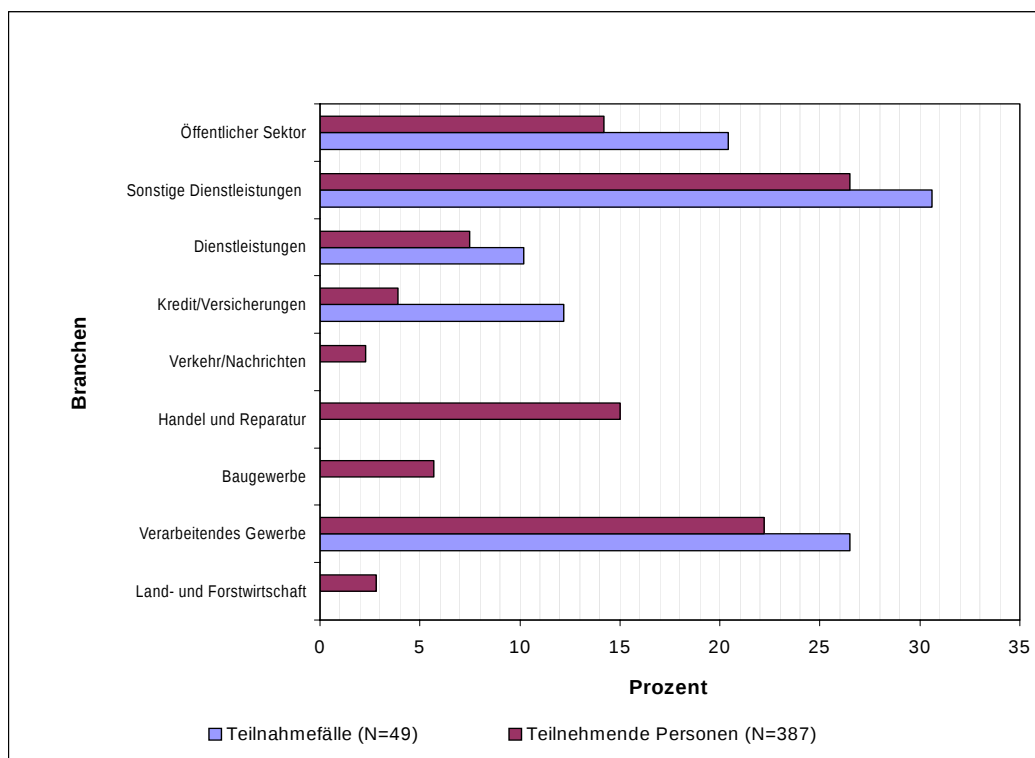
Branche	absolute Häufigkeit	Anteil
Land- und Forstwirtschaft	12	2,7%
Verarbeitendes Gewerbe	100	22,6%
Baugewerbe	23	5,2%
Handel und Reparatur	61	13,8%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	11	2,5%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	22	5,0%
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	34	7,7%
Sonstige Dienstleistungen	115	26,0%
Öffentlicher Sektor	65	14,7%
Insgesamt	443	100,2% (*)

(*) Dieser Wert ergibt sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Das IAB Panel untersucht in der Befragung unter anderem die Förderung von Weiterbildung in den Unternehmen der verschiedenen Branchen. Bei der Befragung wird teilweise zwischen Teilnahmefällen und teilnehmenden Personen (vgl. Fragen 34/35, Anhang 1) unterschieden. Dies ist in der folgenden branchenspezifischen Untersuchung zu sehen. Gegenstand der Untersuchung ist, ob Unternehmen einer bestimmten Branche ihren Mitarbeitern verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen und ob sich generell etwaige Trends in Bezug auf die Weiterbildungsquantität in den einzelnen Branchen zeigen.

Wie aus der folgenden Grafik (Abbildung 5) erkennbar ist, stellt die Branche Sonstige Dienstleistungen 15 der insgesamt 49 gültigen Teilnahmefälle. Diese Branche nimmt deshalb mit 30,6% die höchste Position auf der Liste der weiterbildenden Branchen ein, gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe mit 26,5% (13 Teilnahmefälle). Bei den Teilnahmefällen wird jeder Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme gezählt. Wenn eine Person, z. B. an drei Maßnahmen teilgenommen hat, werden auch drei Fälle gezählt. Bei teilnehmenden Personen werden nur die Personen gezählt. Wenn eine Person, z. B. fünf Weiterbildungsmaßnahmen besucht hat, wird sie trotzdem nur einmal gezählt. Insgesamt nahmen 387 Personen verschiedener Branchen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die meisten Teilnehmer stammen aus den beiden Branchen Sonstige Dienstleistungen und Verarbeitendes Gewerbe.

Abbildung 5: Weiterbildungsteilnahme in den verschiedenen Branchen in Prozent*

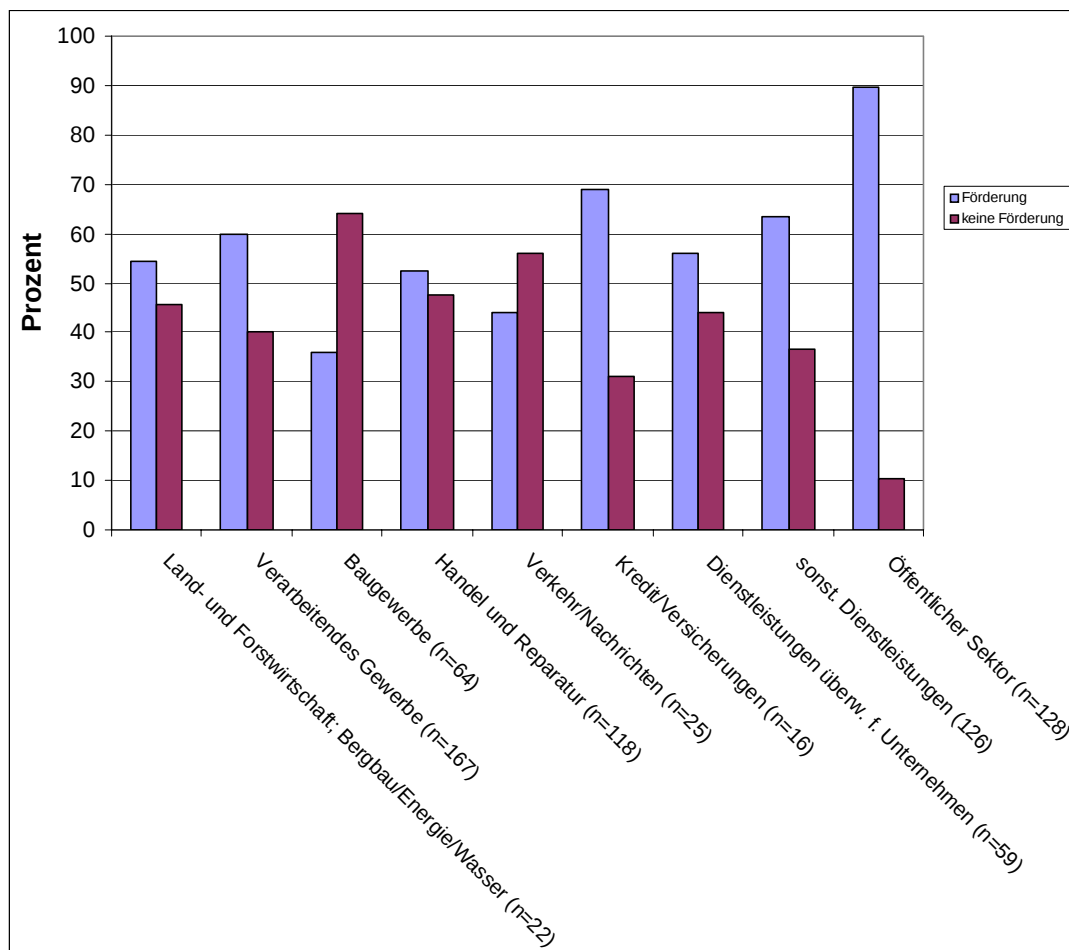


(*) In dieser Graphik fehlen die Teilnahmefälle der Kategorien Land- und Forstwirtschaft, Baugewerbe, Handel und Reparatur sowie Verkehr/Nachrichten. Die Teilnahmefälle dieser Branchen sind in der Berechnung ausgeschlossen. Die Teilnahmefälle der fehlenden Branchen belaufen sich insgesamt auf 7 Teilnahmefälle. Genauere Angaben sind aus dem vorliegenden Datenmaterial nicht zu entnehmen (Anm. d. Verf.).

Im Folgenden wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und der Branchenzugehörigkeit besteht. Förderung bedeutet in diesem Kontext, ob die Beschäftigten zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt wurden, bzw. ob die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Die Untersuchung bezieht sich auf das erste Halbjahr 2001.

In Abbildung 6 fällt auf, dass, mit Ausnahme der Bereiche Baugewerbe (35,9% Förderung) und Verkehr/Nachrichten (44,0% Förderung), alle Branchen in größerem Umfang förderten. Besonders auffällig ist der Öffentliche Sektor, der zu 89,8% Weiterbildung förderte, gefolgt vom Kredit/Versicherungs-Gewerbe (68,8% Förderung).

Abbildung 6: Zusammenhang zwischen Branchenzugehörigkeit und Weiterbildungsförderung im ersten Halbjahr 2001 (N = 726)

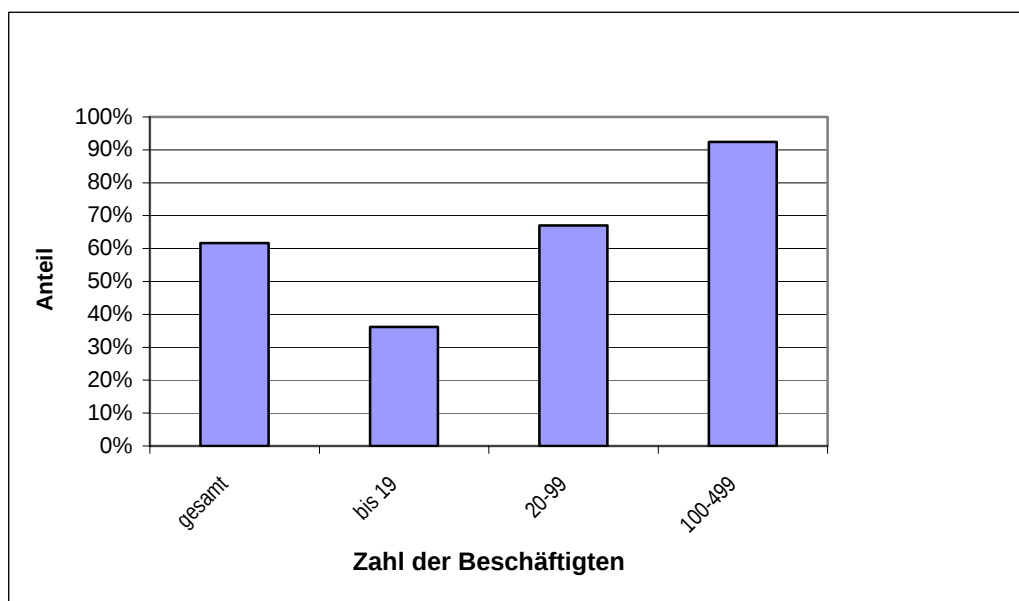


4.4.2 Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen

Die im Folgenden untersuchten Betriebsgrößenklassen wurden entsprechend der IAB-Vorgaben kategorisiert. Hierbei wurden die Betriebe in vier Betriebsgrößenklassen (BGK) aufgeteilt. Dabei bilden die Unternehmen mit 1 bis 19 Beschäftigten die BGK1, jene mit 20 bis 99 Beschäftigten die BGK2, Unternehmen mit 100 bis 499 die BGK3 und solche mit 500 und mehr Beschäftigten die BGK4.

Es zeigt sich, dass vor allem die größeren Unternehmen die Chance nutzen, das Humankapital ihrer Mitarbeiter aufzuwerten. Die Quote derjenigen Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführen bzw. fördern, steigt kontinuierlich mit der Betriebsgröße an. In der Betriebsgrößenklasse (BGK) 1 fördern nur 36,2%, in der BGK2 schon 67% und in der BGK3 92,4%. Für die BGK4 gibt es keine zuverlässigen Daten (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Förderung der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen ($N = 726$)³



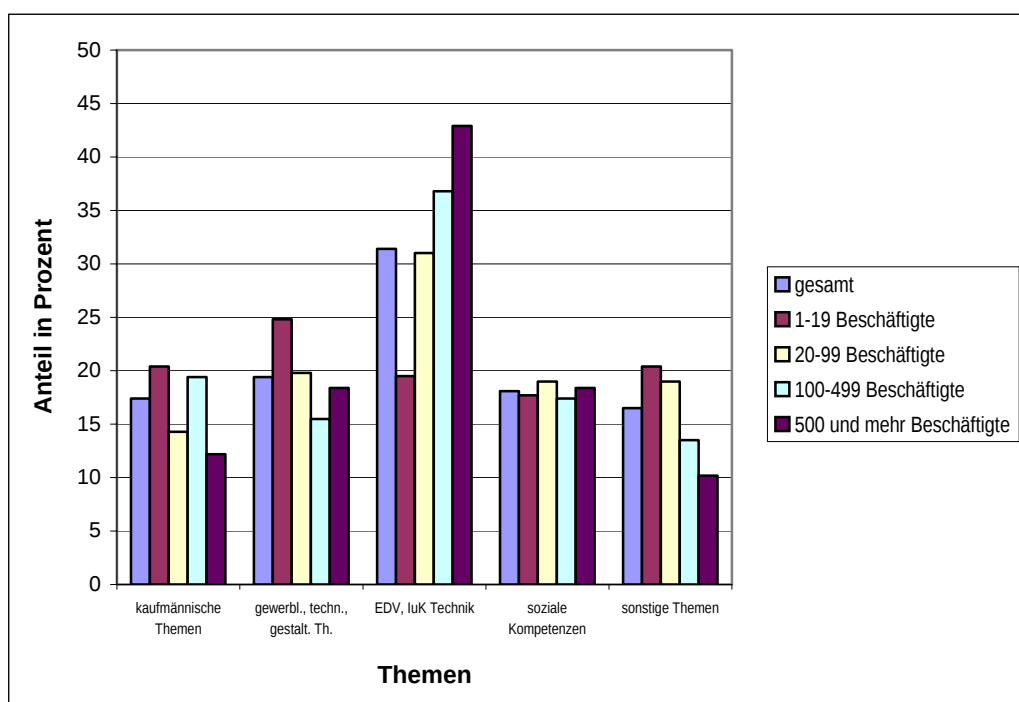
Die Themenschwerpunkte der Weiterbildung wurden ebenfalls im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen analysiert. Im Folgenden wird gezeigt, wie sich die insgesamt fünf Themenschwerpunkte auf die vier verschiedenen Betriebsgrößenklassen aufteilen. Um dabei etwas über die Inhalte der Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen aussagen zu können, werden die thematischen Schwerpunkte der Weiterbildung in fünf Kompetenzfelder unterteilt, was zu folgender grafischen Zusammenfassung der Ergebnisse führt (vgl. Abbildung 8).

³ * Zu der Betriebsgrößenklasse der Betriebe von 500 und mehr Beschäftigten lagen keine ausreichenden Angaben vor, um die Datenschutzbestimmungen aufrechterhalten zu können. Daher wurden diese Angaben nicht berücksichtigt.

Insgesamt weist die Verteilung der Themen über alle BGK eine gewisse Gleichmäßigkeit auf, die parallel zu der durchschnittlichen Verteilung verläuft (vgl. Kap. 4.3). Nur für die kleinste und die für die größte BGK lassen sich Auffälligkeiten feststellen.

Bei den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten fällt auf, dass sie als einzige nicht EDV/IuK-Maßnahmen an erster Stelle nennen, während diese bei allen anderen BGK den wichtigsten Themenschwerpunkt darstellen. Statt dessen machen in der BGK1 die gewerblichen, naturwissenschaftlich-technischen und gestalterischen Themen mit 24% den größten Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen aus. Lediglich 17% der Unternehmen in dieser BGK sehen den Ausbau der sozialen Kompetenzen als vorrangiges Ziel in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

Abbildung 8: Die Themenschwerpunkte der Weiterbildung in % (N = 726)

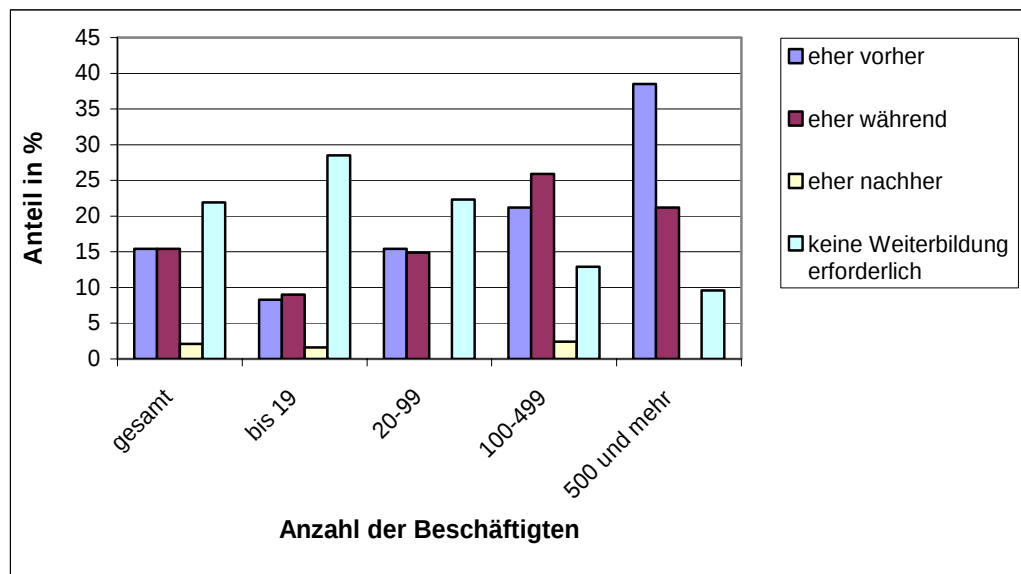


In den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hat der Themenbereich EDV/IuK einen noch deutlich über dem Schnitt liegenden Stellenwert. Hier geben ihn 42,9% als wichtigstes Thema an. Somit lässt sich sagen, dass mit zunehmender Größe des Unternehmens die Weiterbildung im Bereich der EDV und Informations- und Kommunikationstechnik ansteigt. Im Gegenzug nehmen die so genannten sonstigen Themen als Weiterbildungsinhalte kontinuierlich ab, je höher die Betriebsgrößenklasse ist.

Um etwas über die terminliche Ansetzung von Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen zu erfahren, wird ermittelt, ob diese eher vorher, eher während oder eher nach bestimmten Maßnahmen durchgeführt werden bzw. ob gar keine Weiterbildung in solch einem Zusammenhang erforderlich ist (vgl. Frage 32, Anhang

1). Die Maßnahmen, nach denen hierbei gefragt wird, sind die Einführung neuer Produkte oder Leistungen, größere Investitionen in Sachkapital und größere organisatorische Änderungen. Die folgende Abbildung 9 macht deutlich, welche Unternehmen, betrachtet nach Betriebsgrößenklassen, zu welchem Zeitpunkt bei der Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen Weiterbildung betreiben.

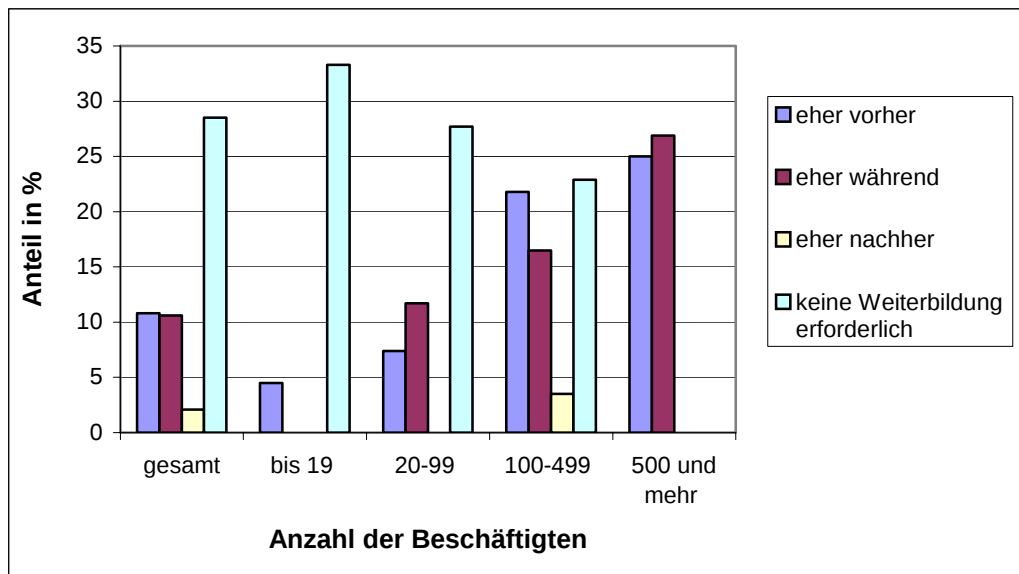
Abbildung 9: Zeitpunkt der Weiterbildung bei Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen nach Betriebsgrößenklassen (N=726).



Es fällt auf, dass innerhalb der vier Betriebsgrößenklassen ca. 33% der Unternehmen vor Einführung neuer Produkte Weiterbildungsmaßnahmen durchführten. Je größer die Unternehmen sind, desto eher wird Weiterbildung vor der Einführung neuer Produkte durchgeführt. Gleichzeitig gaben 29% der Unternehmen der Betriebsgrößenklasse von bis zu 19 Mitarbeitern an, dass keine Weiterbildung erforderlich sei. Im Vergleich zu den verbleibenden drei Klassen ist dies der größte Wert. Insgesamt lässt sich der Trend feststellen, dass mit abnehmender Größe Weiterbildung zunehmend als nicht erforderlich betrachtet wird. Des Weiteren spielt die Weiterbildung nach der Einführung neuer Produkte nahezu keine Rolle.

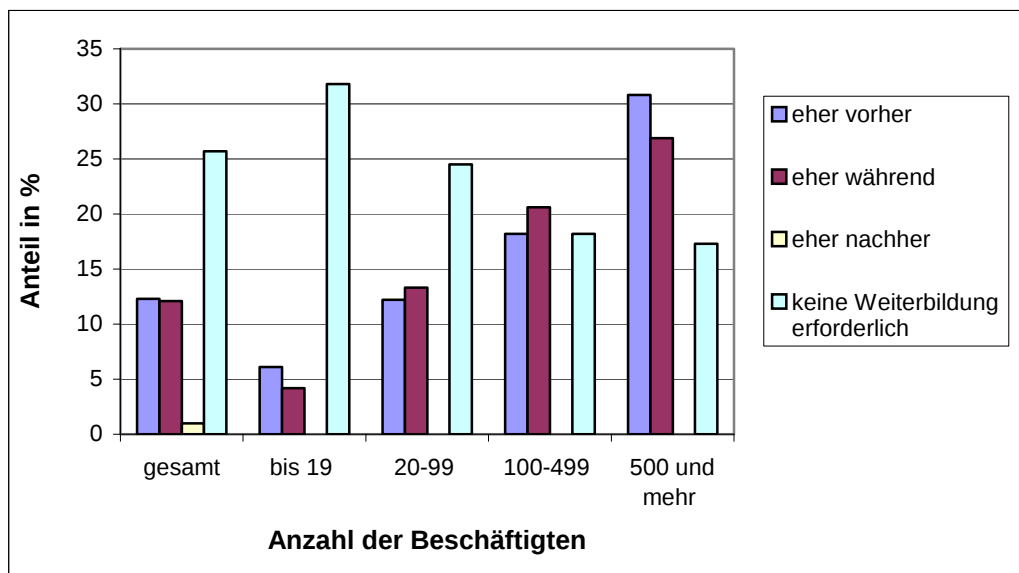
Bei der zeitlichen Durchführung von Weiterbildung in Bezug auf die Einführung größerer Investitionen in Sachkapital, fällt auf, dass die Unternehmen zu einem größeren Anteil (ca. 29%) weiterbildende Maßnahmen als nicht erforderlich ansahen. Lediglich 23% der Betriebe sahen Weiterbildungsmaßnahmen als notwendig an. Abbildung 10 zeigt, dass die Größe der Unternehmen eine Rolle bei der zeitlichen Durchführung der Weiterbildung spielt. Unternehmen der Betriebsgrößenklasse vier (500 und mehr Beschäftigte) bilden grundsätzlich weiter, wenn Investitionen in Sachkapital getätigt werden. Eine Tendenz, ob eher vorher oder eher während weitergebildet wird, ist nicht zu erkennen. Weiterbildende Maßnahmen nach größeren Investitionen in Sachkapital spielen überwiegend keine Rolle bei allen Betriebsgrößenklassen.

Abbildung 10: Zeitpunkt der Weiterbildung bei größeren Investitionen in Sachkapital nach Betriebsgrößenklassen (N=726).



Ein weiteres Untersuchungsfeld stellt der Zeitpunkt der Weiterbildung bei größeren organisatorischen Änderungen dar. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 11.

Abbildung 11: Zeitpunkt der Weiterbildung bei größeren organisatorischen Veränderungen nach Betriebsgrößenklassen (N=726).



Das Bild ähnelt stark jenem zur Weiterbildung mit Blick auf die Investitionen in Sachkapital: Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung nicht für erforderlich halten, ist relativ hoch. Je größer das Unternehmen ist, desto eher wird auch in diesem Zusammenhang Weiterbildung betrieben. Über die zeitliche Verteilung lässt sich lediglich aussagen, dass Maßnahmen nach der Investition keine Rolle

spielen und sich ansonsten die Weiterbildungen vor und während der Investition in etwa die Waage halten.

Bei allen vier Betriebsgrößenklassen ist die Tendenz bei der zeitlichen Durchführung von Weiterbildung in Bezug auf die Einführung neuer Produkte, größeren Investitionen in Sachkapital sowie organisatorischer Änderungen ähnlich: Je größer die Anzahl der Beschäftigten innerhalb der Betriebe, desto wichtiger ist die Weiterbildung. Zudem ließ sich keine eindeutige Tendenz feststellen, ob eher vor oder eher während einer Maßnahme weitergebildet wird. Durchgehend zeigen alle drei Abbildungen, dass die Weiterbildung nach einer Änderung in Sachkapital, der Organisation oder bei Produkten, bei allen vier Betriebsgrößenklassen keine Rolle spielt.

4.5 Umsatz, Kammerzugehörigkeit, Ausstattung mit IKT, Arbeitnehmervertretung und betriebliche Weiterbildung

Die meisten weiterbildenden Betriebe gehören entweder zu den vergleichsweise umsatzschwachen (Umsatz unter 850.000 DM) oder zu den umsatzstärksten (Umsatz über 30,3 Millionen DM) Unternehmen. Tabelle 2 erfasst die vom IAB eingeteilten Umsatzgruppen.

Tabelle 2: Umsatzhöhe der weiterbildenden Unternehmen in Rheinland-Pfalz (vom IAB gruppiert)

<i>Umsatzhöhe</i>	<i>absolute Häufigkeit</i>	<i>Anteil</i>
< 850.000 DM	138	31,2%
850.001 bis 5.207.300 DM	70	15,8%
5.207.301 bis 30.300.000 DM	107	24,2%
> 30.300.001 DM	128	28,9%
<i>Insgesamt</i>	443	100,0%(*)

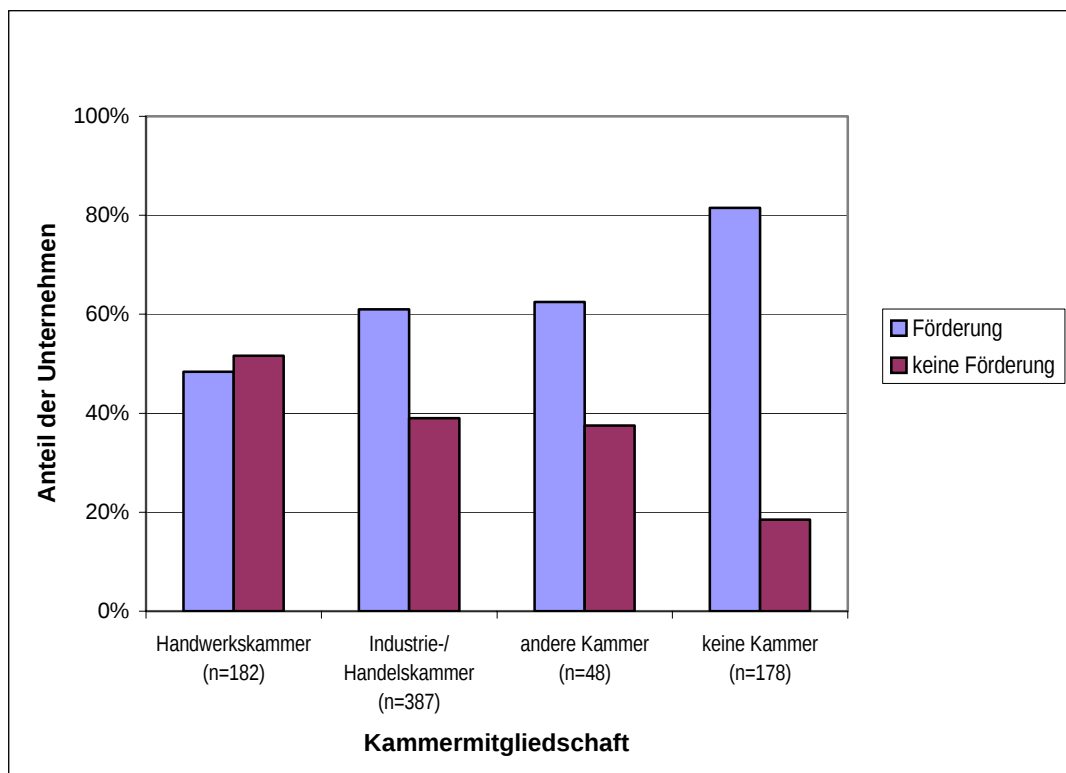
(*) Dieser Wert vernachlässigt Rundungsfehler.

Bei einem Blick auf die Teilnahmefälle zeigt sich ein anderes Bild. Die Unternehmen, die einen Umsatz bis zu 850.000 DM verbuchen, stellen 17,9% der gesamten Teilnahmefälle. Dagegen kommen 73,2% der Teilnahmefälle aus Unternehmen mit einem höheren Umsatz (ab 5.207.301 DM). Damit bestätigt sich die Vermutung, dass umsatzstarke Unternehmen ihren Mitarbeitern, im Vergleich zu Betrieben mit eher schwachen Umsätzen, verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen gestatten.

Eine weitere Annahme war, dass Unternehmen, die einer Kammer angehören (vgl. Frage 83, <http://fdz.iab.de/pageText.asp?PageID=21>), ihren Beschäftigten mehr Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen und eine Kammerzugehörigkeit sich somit positiv auf die Weiterbildungsaktivität des Unternehmens auswirkt.

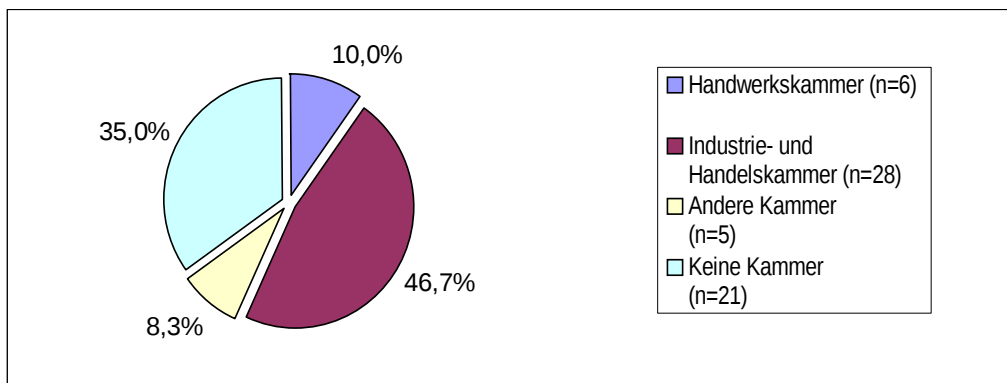
Abbildung 12 setzt die einzelnen Kammern in einen Zusammenhang mit der Förderung bzw. Nicht-Förderung von Weiterbildung.

Abbildung 12: Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu Kammern und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 (N=718)



Der Großteil der befragten Unternehmen ist der Industrie- und Handelskammer zugehörig (58,9%). Bei einem genaueren Blick auf diese Gruppe zeigt sich, dass 61% von Ihnen verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Die zweitgrößte Gruppe umfasst die Mitglieder in einer Handwerkskammer (25,4%). Das Verhältnis zwischen fördernden Handwerkskammermitgliedern und nicht fördernden Mitgliedern ist ausgewogen. Die nächstgrößere Gruppe von Unternehmen bilden diejenigen, die kein Mitglied in einer Kammer sind (24,8%). Diese Gruppe fördert Weiterbildungsmaßnahmen intensiv: vier Fünftel (81%) der befragten Unternehmen ohne Kammermitgliedschaft ermöglichen ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen. Auch bei Mitgliedern in sonstigen Kammern überwiegt der Anteil der Weiterbildung fördernden Unternehmen (62,5%). Festzuhalten ist, dass von den weiterbildenden Unternehmen 47% Mitglied der Industrie- und Handelskammer sind und etwa ein Drittel (n=21) der 56 Teilnahmefälle aus Unternehmen kommt, die keiner Kammer angehören (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Kammerzugehörigkeit und Teilnahmefälle (N=56, Mehrfachnennungen möglich)



Bei einer genaueren Betrachtung fällt auf, dass 84,8% der Arbeitnehmer aus Unternehmen, die Mitglieder der Industrie- und Handelskammer sind, Weiterbildungsangebote nutzen. Innerhalb der Unternehmen, die in der Handwerkskammer oder in einer anderen Kammer organisiert sind, sind es nur 40% bzw. 38,5%. Im Gegensatz dazu sind mindestens 87,5% der Unternehmen, die keiner Kammer angehören, in Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden.

Ähnliche Ergebnisse lassen sich im Hinblick auf die insgesamt 435 Personen, die Weiterbildungsmaßnahmen genießen, beobachten. Von ihnen sind 122 Personen in einem Unternehmen beschäftigt, das keiner Kammer angehört. Die Industrie- und Handelskammer verzeichnet insgesamt die größten Mitgliedszahlen und ist auch in Sachen Weiterbildung mit 47,4% an erster Stelle. Schlusslicht bildet die Gruppe derer, die einer anderen als der Handwerkskammer oder der Industrie- und Handelskammer angehören. Von ihnen werden lediglich 25 Personen von insgesamt 435 (und damit 5,7%) weitergebildet.

Es wurde die These aufgestellt, dass Betriebe, die mit Computern, Inter-/Intranetzugängen ausgestattet sind, einen höheren Bedarf an Weiterbildung im Bereich EDV/ Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) haben. Im Fragebogen wurden die Unternehmen gebeten anzugeben, wie viele ihrer Arbeitsplätze mit einem Computer bzw. Inter-/Intranet versehen sind (vgl. Frage 31, <http://fdz.iab.de/pageText.asp?PageID=21>). Dabei wurden die Kategorien „alle“ und „einige“ hervorgehoben und auf die für sie jeweils wichtigsten Weiterbildungsthemen untersucht.

Abbildung 14: Wichtigste Themen der Betriebe, bei denen „alle“ Arbeitsplätze mit Computern ausgestattet sind (N = 319)

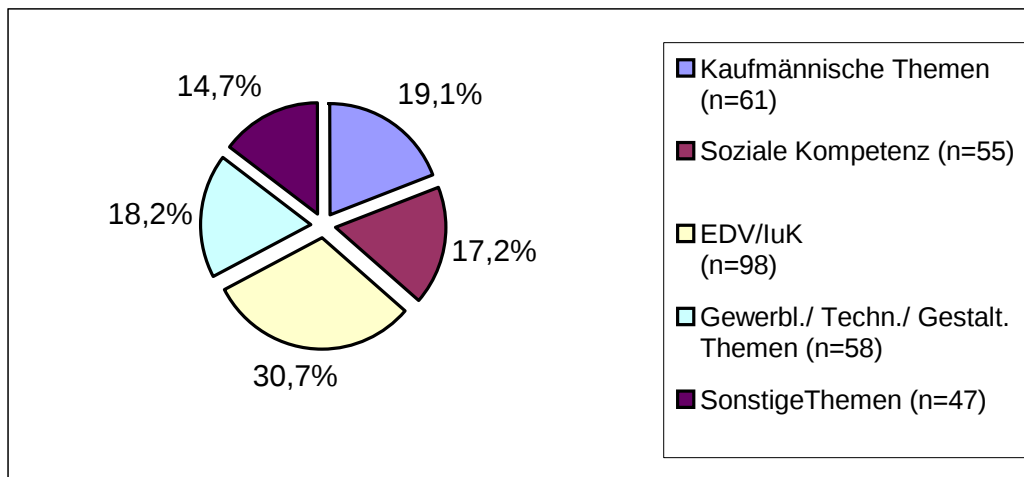
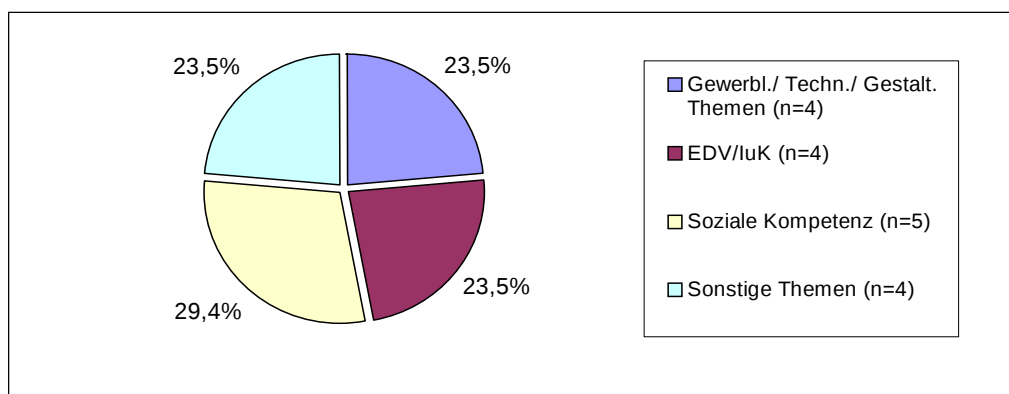


Abbildung 14 verdeutlicht, dass 98 (30,7%) der 319 Unternehmen, bei denen jeder Arbeitsplatz mit einem Computer ausgestattet ist, hauptsächlich im EDV/IuK Bereich weiterbilden. Um die vorangehende These zu überprüfen, ist im Folgenden der Vergleich mit den Betrieben notwendig, die nur „einige“ Computer pro Arbeitsplatz bereitstellen.

Abbildung 15: Die wichtigsten Weiterbildungsthemen der Betriebe bei denen „einige“ Arbeitsplätze mit Computern ausgestattet sind (N=17)



* Kaufmännische Themen sind nicht aufgeführt, da n=0.

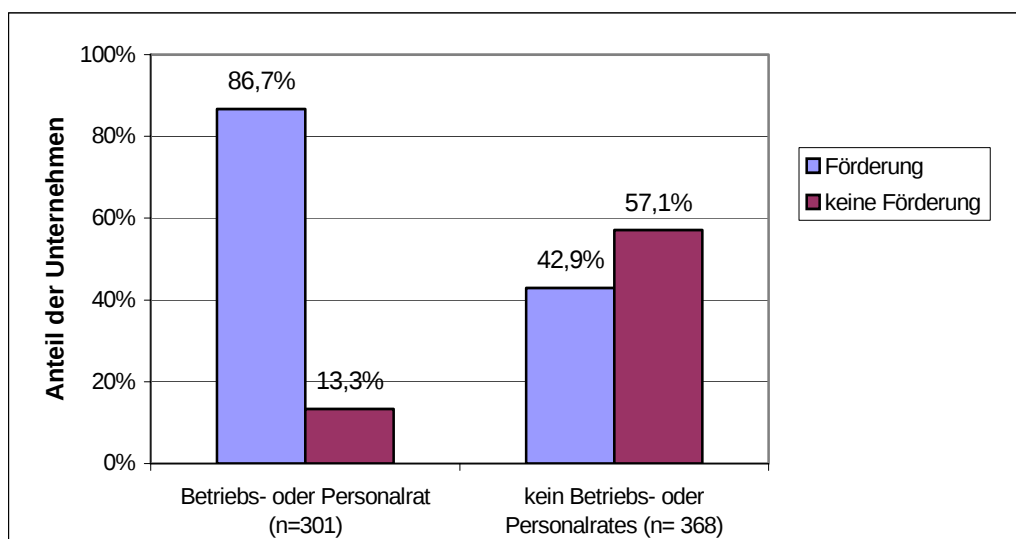
Der Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe, bei denen weniger als die Hälfte aller Arbeitsplätze über einen Computer verfügen, liegt mit 29,4% im Bereich der sozialen Kompetenz (vgl. Abbildung 15). Die in der Graphik aufgeführten Weiterbildungsthemen sind mit 24% alle gleich gewichtet. Kaufmännische Themen wurden in diesem Zusammenhang offensichtlich nicht nachgefragt.

Bei einem Vergleich der in Abbildung 14 und 15 aufgezeigten Daten wird deutlich, dass in Betrieben, die sehr gut mit Computern ausgestattet sind, tatsächlich häufiger Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich EDV/IuK gefördert werden. Allerdings ist die Quote mit 30,7% nahezu identisch mit der Gesamtquote (31,4%) der Betriebe, die EDV/IuK als wichtigsten Themenbereich angeben.

Im Gegensatz dazu hat die Zahl an Inter-/Intranetzugängen keine Auswirkungen auf die nachgefragten Weiterbildungsthemen. Von den 157 Unternehmen, die angaben, an jedem Arbeitsplatz einen solchen Zugang zu haben, nannten 49 (30,6%) EDV/IuK als wichtigstes Thema. Ähnliches gilt für die 113 Betriebe, die nur an „einigen“ Arbeitsplätzen einen Inter-/Intranetzugang haben: 36 (31,9%) Unternehmen fanden Weiterbildungen im EDV/IuK Bereich als die wichtigsten. Das Vorhandensein von Inter-/Intranet korreliert demnach nicht zwangsläufig mit einem erhöhten Bedarf an Weiterbildung in EDV/IuK.

Es ist plausibel anzunehmen, dass die Unternehmen, die einen Betriebs- oder Personalrat haben, ihren Mitarbeitern verstärkt Weiterbildung ermöglichen. Demnach lautet unsere These, dass das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats sich positiv auf das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen und die Förderung der Mitarbeiter eines Unternehmens auswirkt.

Abbildung 16: Zusammenhang zwischen Existenz eines Betriebs- oder Personalrates und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 (N=669)



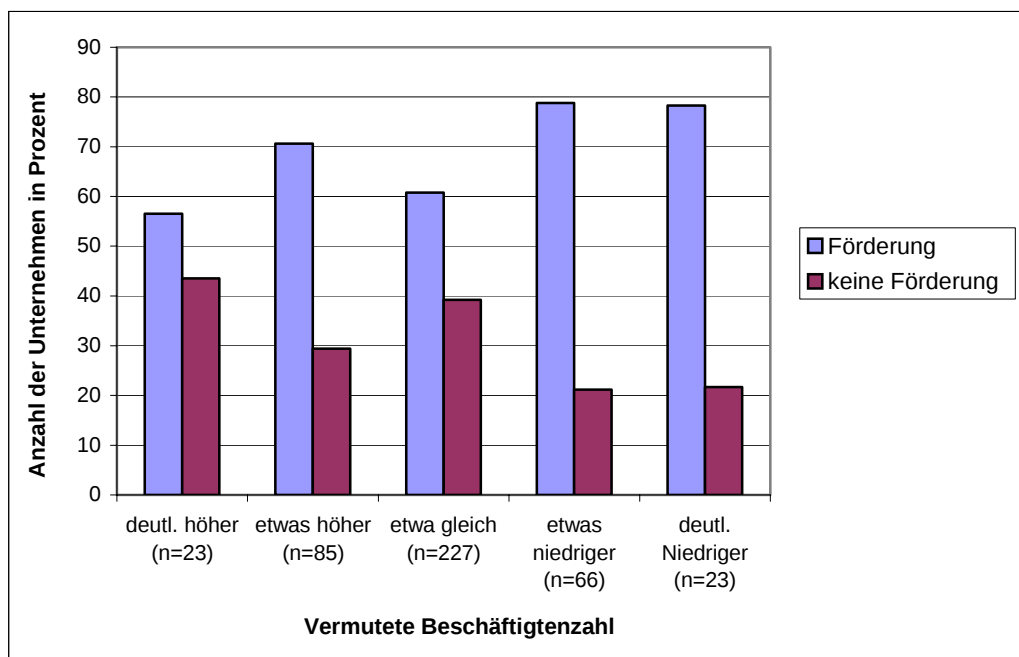
Von den 669 Unternehmen, die auf die Frage antworteten, gaben 301 an, einen Betriebs- oder Personalrat zu haben. 86,7% der Betriebe mit dieser Institution förderten Weiterbildung im Gegensatz zu solchen ohne Arbeitnehmervertretung, die nur zu 42,9% Weiterbildung förderten. Ein Wert von 0,45 bei Cramér's V deutet außerdem deutlich auf einen starken Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates und der Förderung von Weiterbildung hin. Zu beden-

ken bleibt, dass Unternehmen erst ab einer gewissen Größe über einen Betriebsrat verfügen und die Förderung von Weiterbildung mit der Unternehmensgröße allgemein zunimmt.

4.6 Weitere vermutete Faktoren der Weiterbildungsförderung

Die Verfasser isolierten aus dem IAB-Fragebogen weitere, insbesondere ökonomische Kennziffern, von welchen sie annahmen, dass zwischen ihnen und der Weiterbildungsförderung ein Zusammenhang bestehen könne. Das folgende Kapitel untersucht deshalb folgende Aspekte: Die erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahl, die Neueinstellungsquote, die gezahlten Durchschnittslöhne, die Ertragslage der Unternehmen, die Beschäftigung mit Forschung und Entwicklung, die Unternehmensinvestitionen, die Unternehmensart sowie die Rechtsform. Alle Faktoren wurden mit der Variablen ‚Weiterbildungsförderung im ersten Halbjahr 2001‘ korreliert. Im Folgenden werden die Ergebnisse erörtert und mögliche Ursachen in Thesen formuliert.

Abbildung 17: Zusammenhang zwischen der vermuteten Beschäftigtenzahl in fünf Jahren und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 (N=424)



Am stärksten – mit jeweils über 70% – förderten Unternehmen Weiterbildung, die ihre Beschäftigtenzahl in fünf Jahren „etwas höher“, „etwas niedriger“ oder „deutlich niedriger“ sehen (vgl. Abbildung 17). Cramér's V zeigt mit 0,166 einen mittelstarken Zusammenhang an. Das empirische Signifikanzniveau liegt bei 0,003. Der Zusammenhang ist damit hoch signifikant. Betriebe, die ihren Personalstand verringern möchten, förderten die Weiterbildung am meisten. Es ist jedoch noch darauf hinzuweisen, dass etwa 40% der Unternehmen nicht abschätzen konnten,

wie sich die Beschäftigtenzahl entwickeln würde. In dieser Gruppe förderten etwa die Hälfte (55%) der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen.

In Baden-Württemberg ergibt sich ein homogeneres Bild (vgl. Abbildung 23, Anhang 2). Hier förderten alle Gruppen zu 75 bis 85% Weiterbildungsmaßnahmen. Lediglich Unternehmen, die einen stabilen Personalbestand prognostizierten, förderten nur zu 60% Weiterbildungsmaßnahmen. Cramér's V weist hier einen Wert von 0,25 auf. Also gab es auch in Baden-Württemberg einen mittelstarken (sogar noch stärker als in Rheinland-Pfalz) Zusammenhang zwischen der vermuteten Beschäftigtenzahl in fünf Jahren und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001.

Eine hohe Zahl an Neueinstellungen könnte einen Einfluss auf die Neigung zur Weiterbildungsförderung von Unternehmen haben. Ausgehend von dieser Annahme wurde ein Quotient als neue Variable erstellt, der sämtliche Neueinstellungen zur Gesamtzahl der Beschäftigten in Beziehung setzt. Aufgrund der Nichtberücksichtigung von Mitarbeiterabgängen im Betriebspanel des IAB können keine Aussagen über den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsförderung und Fluktuation getroffen werden. Die erhaltenen Korrelationswerte zwischen der Weiterbildungsförderung und der Neueinstellungsquote zeigt folgende Tabelle:

Tabelle 3: Die Korrelation der Weiterbildungsförderung im ersten Halbjahr 2001 mit der Neueinstellungsquote

		Weiterbildung im 1. Hj. 2001 gefördert?	Neueinstel- lungsquote
Weiterbildung im 1. Hj. 2001 gefördert?	Korrelation nach Pearson	1	-,288(**)
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	725	407
Neueinstellungsquote	Korrelation nach Pearson	-,288(**)	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	407	407

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Von Beginn an fehlte eine eindeutige Vermutung darüber, ob die Korrelation aus der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen und der Neueinstellungsquote in Unternehmen negativ oder positiv ausfiele. Einerseits bestand die Vermutung, eine hohe Zahl an Neueinstellungen mache zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt erst notwendig. Andererseits könnte eine hohe Anzahl neuer Mitarbeiter die Bereitschaft reduzieren, Weiterbildung anzubieten, da die Beschäftigten zwar dadurch ihr persönliches Humankapital ausbauen, das Unternehmen aber möglicherweise nicht lange davon profitiere. Außerdem könnten die Unternehmen genau die benötigte Qualifikation auf dem externen Arbeitsmarkt eingekauft ha-

ben. Das Ergebnis der Korrelation weist eine mittlere, negative Korrelation von $r = -0,288$ aus. Somit wird impliziert, dass Weiterbildung tendenziell eher in Unternehmen mit wenigen Neueinstellungen angeboten wird. Dies könnte auch ein Indiz dafür sein, dass ein Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen die Fluktuation im Unternehmen auf einem geringen Niveau hält. Hierzu benötigt die Variable allerdings eine Erweiterung um die Zahl der Abgänge aus dem Unternehmen zur vollständigen Abbildung der Unternehmensfluktuation. Des Weiteren zu untersuchen wären Aspekte wie die Unternehmensgröße oder die gezahlten Löhne, was ebenfalls ursächlich für das Ergebnis sein könnten. Insbesondere eine erhöhte Fluktuation bei kleinen Unternehmen ist diesbezüglich nachgewiesen (vgl. Erlinghagen/Knuth 2001: 24f.). Außerdem könnte ein Zusammenhang zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bestehen: An Stelle des Weiterbildungsangebots könnte also auch der reine Beschäftigungszuwachs, zumindest teilweise über die Neueinstellungen erfasst, die ursächliche Variable für den konstatierten Zusammenhang sein (vgl. Erlinghagen/Knuth 2001: 24f.).

Wie in Abbildung 17 gezeigt wurde, fördern eher jene Unternehmen Weiterbildung, die mittelfristig mit einem Rückgang der Beschäftigtenzahlen rechnen. Demnach wäre zu untersuchen, ob der erkannte negative Zusammenhang zwischen der Neueinstellungsquote und der Weiterbildungsförderung durch den erkannten Trend zum Beschäftigungsabbau entsteht, oder ob zusätzlich auch der oben vermutete Zusammenhang zwischen Weiterbildungsförderung und niedriger Fluktuationsrate eine Rolle spielt. Der nachfolgenden Korrelation lag die Vermutung eines positiven Zusammenhangs zwischen der Weiterbildungsförderung und den an die Mitarbeiter gezahlten Löhnen zugrunde. Als Hilfsvariable wurde der Quotient aus der Bruttolohnsumme und der Mitarbeiterzahl erstellt, welcher mit der bekannten Variablen zur Weiterbildungsförderung korreliert wird (vgl. Tabelle 4).

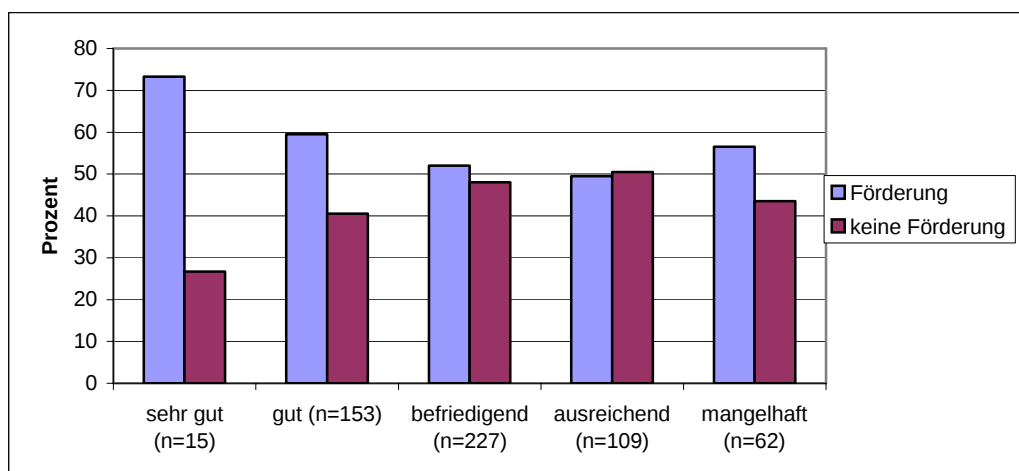
Tabelle 4: Die Korrelation der Weiterbildungsförderung im ersten Halbjahr 2001 mit den gezahlten Löhnen

		Weiterbildung im 1. Hj. 2001 gefördert?	Durchschnittslohn
Weiterbildung im 1. Hj. 2001 gefördert?	Korrelation nach Pearson	1	,294(**)
	Signifikanz (2-seitig)		,000
	N	725	591
Durchschnittslohn	Korrelation nach Pearson	,294(**)	1
	Signifikanz (2-seitig)	,000	
	N	591	591

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Eine mittelstarke Korrelation von $r = 0,294$ bestätigt die Ausgangsthese: Unternehmen, die höhere Durchschnittslöhne zahlen, fördern eher Weiterbildung. Mehrere Erklärungen sind denkbar: Nicht zu vernachlässigen ist erneut die Bedeutung der Betriebsgröße, welche u. U. auch für dieses Ergebnis verantwortlich sein könnte. Des Weiteren erscheint der höhere Qualifikationsbedarf der Mitarbeiter eine plausible Erklärung zu sein. Eine Schweizer Studie kommt in diesem Zusammenhang zu dem Ergebnis, dass bereits jene Mitarbeiter Gehaltsvorteile für sich vereinnahmen können, die sich an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen (vgl. Prey/Widmer 2003: 16). Dagegen sehen Jürges/Schneider (2004: 18) keine zusätzlichen Gehaltsvorteile; wohl aber ein verringertes Arbeitslosigkeitsrisiko für den einzelnen Mitarbeiter. Für den festgestellten Zusammenhang zwischen Bruttogehaltssumme und Weiterbildungsförderung bleibt daher noch die Überlegung eines insgesamt, also strukturell erhöhten Qualifikationsniveaus und -bedarfs in den Belegschaften: Unternehmen mit einer höher qualifizierten Belegschaft fördern eher Weiterbildung.

Abbildung 18: Zusammenhang zwischen der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2000) und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 (N=566)

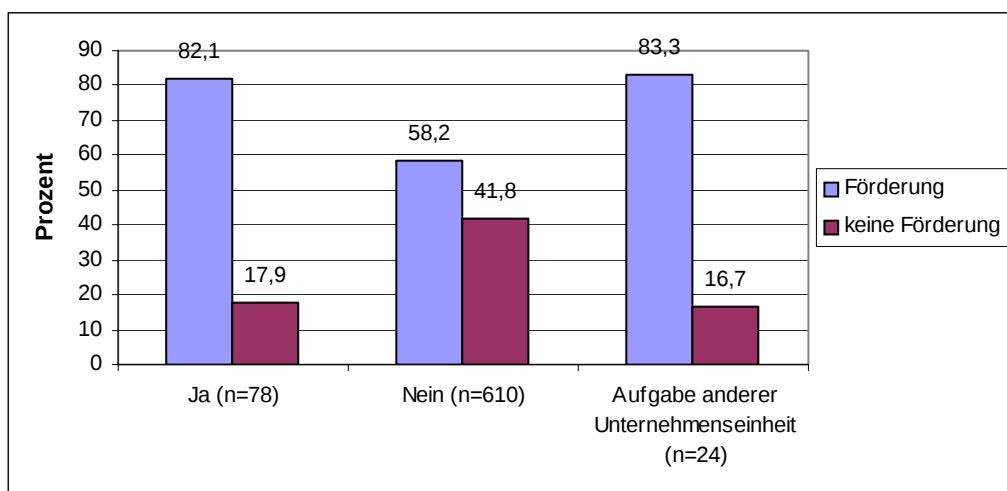


Aus Abbildung 18 ist zu entnehmen, dass von den Unternehmen mit „sehr guter Ertragslage“ 73,3% und damit deutlich über dem Durchschnitt (siehe 4.3) Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Der Wert von 0,3 für Cramér's V weist einen mittelstarken Zusammenhang zwischen der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr und der Förderung von Weiterbildung im ersten Halbjahr 2001 aus. Das empirische Signifikanzniveau liegt unter 0,0005. Der Zusammenhang ist damit höchst signifikant.

In Baden-Württemberg zeigt sich der Zusammenhang noch deutlicher. Dort förderten Unternehmen mit sehr guter bzw. guter Ertragslage zu 82 bzw. 70,4% Weiterbildungsmaßnahmen. In allen anderen Gruppen hielten sich Förderung und keine Förderung in etwa die Waage (mit leichter Tendenz zur Förderung), was dazu

führt, dass nur ein schwacher Zusammenhang besteht (Cramér's V beträgt 0,14). Die entsprechende Abbildung 24 findet sich in Anhang 2.

Abbildung 19: Zusammenhang zwischen der Befassung mit Forschung und Entwicklung und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 ($N=712$)



Ein weiterer Zusammenhang, der betrachtet werden soll, ist, ob speziell Unternehmen, die sich mit Forschung und Entwicklung beschäftigen, im ersten Halbjahr Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben. Auf den ersten Blick lässt sich in Abbildung 20 feststellen, dass eine deutliche Mehrheit von mehr als 80% der forschenden Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben. Gleiches gilt für jene Unternehmen, die sagen, die Beschäftigung mit Forschung sei „Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit“.

Cramér's V zeigt einen mittelstarken Zusammenhang von $V = 0,174$: Unternehmen, die sich mit Forschung und Entwicklung befassen, förderten auch Weiterbildung. (Das empirische Signifikanzniveau liegt unter 0,0005.) Möglicherweise sehen sich gerade diese Unternehmen auf Grund des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts „gezwungen“, ihre Mitarbeiter weiterzubilden. Weiterhin verfügen eher große Unternehmen über Forschungs- und Entwicklungseinheiten und somit dürfte folglich die Betriebsgröße in diesem Fall der determinierende Faktor sein.

Abbildung 20: Zusammenhang zwischen Investitionen und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 (N=705)

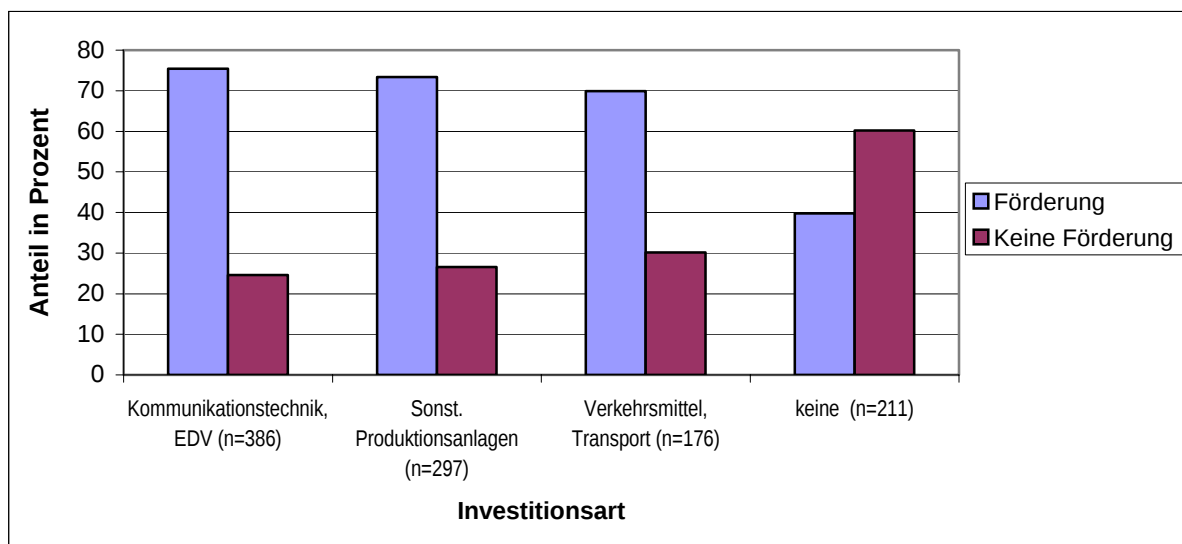


Abbildung 20 zeigt die Investitionen der Unternehmen in verschiedenen Bereichen in Verbindung mit der Förderung der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter im genannten Zeitraum. So förderten 75,4% der 386 Unternehmen, die in „Kommunikationstechnik/EDV“ investierten, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. 73,4% der 297 Unternehmen, die in „Sonstige Produktionsanlagen“ investierten, und 69,9% der 176 Unternehmen, die in „Verkehrsmittel und Transport“ investierten, förderten Weiterbildungsmaßnahmen. Dies macht deutlich, dass in allen Unternehmen, in denen investiert wird, auch Weiterbildung gefördert (im Mittel ca. 70% und damit deutlich über dem landesweiten Durchschnitt) wurde. Zur Verdeutlichung: Betriebe, die nicht investierten, förderten die Weiterbildung weniger: 39,8% der nicht investierenden 211 Betriebe förderten die Weiterbildung. Cramér's V beträgt 0,37 und weist somit einen starken Zusammenhang auf.

Abbildung 21: Zusammenhang zwischen der Unternehmensart und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 (N = 707)

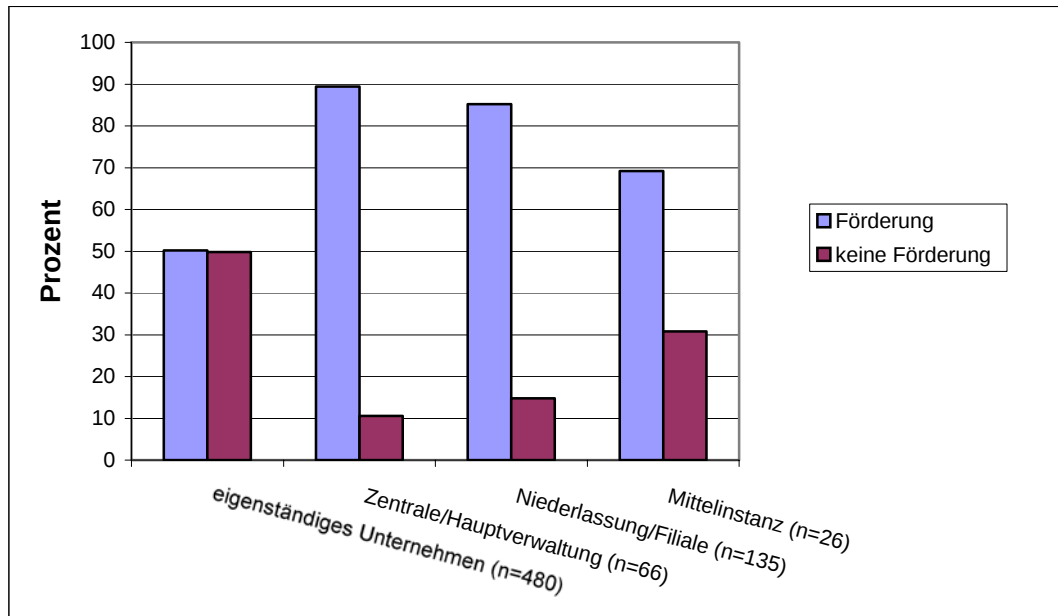


Abbildung 21 vergleicht verschiedene Unternehmensarten daraufhin, ob dort betriebliche Weiterbildung in den letzten 6 Monaten gefördert wurde oder nicht. Hierbei wird unterschieden nach eigenständigen Unternehmen ohne Niederlassungen, nach Zentralen oder Hauptverwaltungen eines Unternehmens mit weiteren Niederlassungen, nach den Niederlassungen/Filialen/Dienststellen eines Unternehmens/einer Einrichtung ohne Einbezug der Zentrale/Hauptverwaltung sowie nach regionalen oder fachlichen Mittelinstanzen einer verzweigten Unternehmung zw. Behörde/Einrichtung.

50,2% der 480 „eigenständigen Unternehmen“, 89,4% der 66 „Zentralen oder Hauptverwaltungen“, 85,2% der 135 „Niederlassungen bzw. Filialen“ und 69,2% der 26 „Mittelinstanzen“ förderten Weiterbildung. „Eigenständige Unternehmen“ förderten also im Vergleich am wenigsten. Dass eigenständige Unternehmen im Verhältnis am wenigsten Weiterbildungsmaßnahmen förderten, könnte auf die Betriebsgröße zurückzuführen sein. Der Zusammenhang zwischen der Unternehmensart und der Förderung von Weiterbildung wird durch Cramér's V bestätigt. Der Wert von 0,336 weist einen starken Zusammenhang auf, der höchst signifikant ist (das empirische Signifikanzniveau ist kleiner als 0,0005).

Abbildung 22: Zusammenhang zwischen der Rechtsform und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 (N = 520)

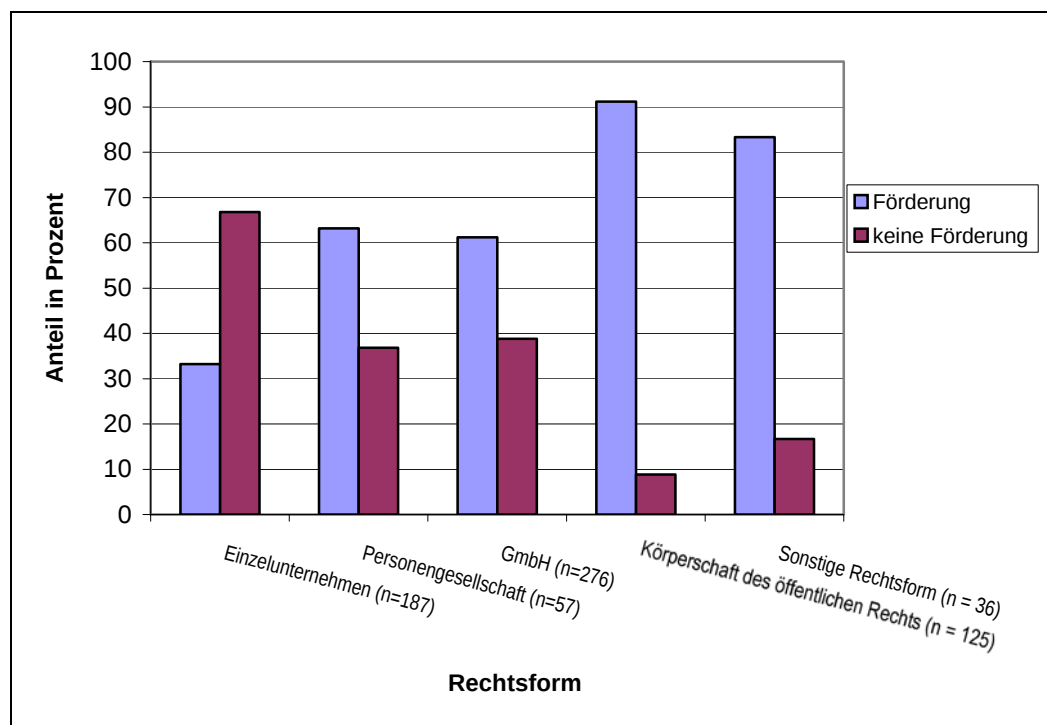


Abbildung 22 zeigt den starken und höchst signifikanten Zusammenhang zwischen der Rechtsform eines Unternehmens und dem Hang hin zu Weiterbildungsförderung (Cramér's V hat einen Wert von 0,434, das empirische Signifikanzniveau liegt unter 0,0005). Lediglich 33,2% der 187 Einzelunternehmen förderten im ersten Halbjahr 2001 Weiterbildungsmaßnahmen. Hingegen förderten ca. jeweils 60% der 57 Personengesellschaften und der 276 GmbHs Weiterbildung. Bei den 125 Körperschaften des öffentlichen Rechts bzw. den 36 Unternehmen mit sonstiger Rechtsform liegt der Anteil derer, die Weiterbildung im betreffenden Zeitraum förderten sogar bei über 80 bzw. 90%.

Auch an dieser Stelle dürften bei der Interpretation der Ergebnisse verschiedene Faktoren einfließen. Zum einen ist hier sicherlich die Betriebsgröße wiederum ein wichtiger Gesichtspunkt. Zum anderen spielt die Branche eine Rolle, da gewisse Branchen meist auch eine typische Rechtsform haben. Besonders zu erwähnen sind hier nochmals die Körperschaften des öffentlichen Rechts, die in hohem Maße Weiterbildung förderten. Darüber hinaus nimmt auch, wie in Kapitel 4.5 der vorliegenden Arbeit bereits aufgezeigt, der Umsatz eines Unternehmens Einfluss auf die Weiterbildungsförderung. Hier wurde aufgezeigt, dass vor allem Unternehmen mit höherem Umsatz ihren Mitarbeitern Weiterbildung anbieten.

5 Diskussion der Ergebnisse

Die vorhergehende Analyse zeigt, dass das Thema Weiterbildung aktuell auf der Agenda der Unternehmenspolitik steht. Mehr als die Hälfte der (befragten) Betriebe in Rheinland-Pfalz fördert Weiterbildung. Dabei zeichnet sich ein breites Spektrum der Weiterbildung ab, wobei sich ein Schwerpunkt im Bereich der EDV, Informations- und Kommunikationstechnik feststellen lässt. Es lässt sich darüber hinaus beobachten, dass mit zunehmender Größe des Unternehmens die Weiterbildung in diesem Kompetenzfeld ansteigt. Im Gegenzug nehmen die so genannten sonstigen Themen als Weiterbildungsinhalte kontinuierlich ab, je höher die Betriebsgrößenklasse ist. Aber auch soziale Kompetenzen scheinen immer mehr an Wichtigkeit zu gewinnen. Verantwortlich dafür könnte ein Wandel der Arbeitsmethoden sein. So gewinnt das Prinzip der Gruppenarbeit und damit die Fähigkeit, in einem Team (auch abteilungsübergreifend) arbeiten zu können, seit mehreren Jahren an Bedeutung (Baethge et al. 1998: 84 f.; Schmaling et al. 1996: 9 ff.). Zudem nimmt die Arbeitsorganisation, die ebenso in den Bereich der sozialen Kompetenzen fällt, einen immer größeren Stellenwert ein.

Eine Ursachenzuweisung für die Verteilung auf die Branchen ist mit den vorhandenen Daten nicht möglich. Es bieten sich zunächst einmal die folgenden Erklärungen an. So ist die geringe Förderung im Baugewerbe möglicherweise auf die weniger komplexen Arbeitsformen zurückzuführen. Ein anderer Grund kann aber auch die seit Jahren anhaltende branchentypische Konjunkturproblematik sein. Auffällig sind die Werte des öffentlichen Sektors und der Kredit/Versicherungsbranche. Denkbar ist hier der Einfluss weiterbildungs-freundlicher Tarifvereinbarungen im öffentlichen Dienst. Das Kreditgewerbe ist traditionell stark vertreten. Hier ergaben sich zudem in den letzten Jahren eine Reihe gesetzlicher Änderungen (z. B. Ratingvorschriften, internationale Bilanzierungsvereinheitlichungen u. a. m.), die zu einem Weiterbildungsbedarf geführt haben könnten. Außerdem wird im Kredit- und Versicherungswesen schon seit einigen Jahren viel Personal abgebaut. Um zu gewährleisten, dass das zahlenmäßig geringere Personal ebenfalls effizient arbeitet, ist es vermutlich nötig, die Mitarbeiter weiterzubilden. Solche Zusammenhänge ließen sich durch entsprechende Datenerhebungen feststellen oder falsifizieren. Vorliegend wurden dazu keine Untersuchungen gemacht.

Unabhängig von der Branchenzugehörigkeit gibt es andere Faktoren, die die Weiterbildungsaktivität der Unternehmen beeinflussen. An erster Stelle ist hier der Umsatz des Unternehmens zu nennen. Die Auswertung der Daten bestätigt die Vermutung, dass umsatzstarke Unternehmen ihren Mitarbeitern, im Vergleich zu Betrieben mit eher schwachen Umsätzen, verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen gestatten. Ein Wert von 0,45 bei Cramér's V deutet außerdem deutlich auf einen starken Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates

und der Förderung von Weiterbildung hin. Die Tatsache, dass ein Betriebs- bzw. Personalrats erst ab einer bestimmten Betriebsgröße existiert, zeigt, dass auch die Betriebsgröße einen starken Einfluss auf die Förderung von Weiterbildung hat. Im Gegensatz dazu, wird die anfängliche These, wonach sich eine Kammerzugehörigkeit positiv auf die Weiterbildungsaktivität eines Unternehmens auswirkt, widerlegt.

Es scheint plausibel, dass die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen ein Anlass zur Weiterbildung ist, denn gut ausgebildete und innovative Mitarbeiter sind meist die Basis für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen. Die Ursache für den mittleren Wert der Weiterbildungsquote bei organisatorischen Veränderungen lässt sich nur vermuten. Zum einen bedingen organisatorische Veränderungen, wie zum Beispiel die Neuorganisation von Abteilungen oder die Einrichtung oder Eingliederung von Stabsstellen, nicht unbedingt Weiterbildungsmaßnahmen und zum anderen wurde der höchste Wert bei der organisatorischen Änderung im Bereich „Verbesserung der Qualitätssicherheit“ gemessen. Hier sind 10% der Betriebe, die eine solche Veränderung durchgeführt haben, der Meinung, dass EDV/IuK das wichtigste Weiterbildungsthema ist. Doch verlieren diese 10% an Aussagekraft beim Vergleich mit den Unternehmen, die keine organisatorische Veränderung durchgeführt haben und ebenfalls mit 13,6% EDV/IuK als wichtigsten Weiterbildungsbereich anführen. Organisatorische Änderungen lassen demnach keine Rückschlüsse auf bestimmte Weiterbildungsthemen zu.

Bei der genaueren Analyse des Zusammenhangs zwischen der vermuteten Beschäftigtenzahl in fünf Jahren und der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen wurde ersichtlich, dass die Betriebe, die ihren Personalstand verringern möchten, die Weiterbildung am meisten förderten. Es lässt sich vermuten, dass das verbleibende Personal besser ausgebildet sein muss, um die geringere Anzahl an Mitarbeitern kompensieren zu können. Darüber hinaus kann eine neue Arbeitsverteilung mit Änderung der Organisationsabläufe den erhöhten Weiterbildungsbedarf erklären helfen. Die ausgewerteten Daten aus Baden-Württemberg bestätigten den Trend zur verstärkten Weiterbildung vor geplanten mittelfristigen Personalreduktionen, der Zusammenhang kann aufgrund der verwendeten Maße als mittelstark bezeichnet werden.

Wird die Weiterbildungsförderung mit der Neueinstellungsquote korreliert, lässt sich folgern, dass Weiterbildung tendenziell eher in Unternehmen mit wenigen Neueinstellungen angeboten wird. Dies könnte auch ein Indiz dafür sein, dass ein Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen die Fluktuation im Unternehmen auf einem geringen Niveau hält. Allerdings kann ein Drittvariablen-Problem an dieser Stelle nicht ausgeschlossen werden: Die Abgänge aus den Unternehmen wurden nicht erfasst, ebenso wenig Aspekte wie Unternehmensgröße oder die gezahlten Löhne. Ob hier auf Grundlage der vorhandenen Datenbasis auf einen Kausalzusammenhang zwischen Weiterbildungsangebot und Anzahl der Neueinstellungen geschlossen werden darf, muss bezweifelt werden. An Stelle des Weiterbildungs-

angebotes könnte also auch der reine Beschäftigungszuwachs, zumindest teilweise über die Neueinstellungen erfasst, die ursächliche Variable für den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsangebot und Anzahl der Neueinstellungen sein. Darüber hinaus bleibt die Frage zu klären, ob der erkannte negative Zusammenhang zwischen der Neueinstellungsquote und der Weiterbildungsförderung durch den konstatierten Trend zum Beschäftigungsabbau entsteht, oder ob zusätzlich auch der oben vermutete Zusammenhang zwischen Weiterbildungsförderung und niedriger Fluktuationsrate eine Rolle spielt.

Für die Annahme, dass Unternehmen, die höhere Durchschnittslöhne zahlen, tendenziell stärker Weiterbildung fördern, sind mehrere Erklärungen geliefert worden. Zum einen kann die Betriebsgröße für die Bestätigung dieser Arbeitshypothese mit verantwortlich sein. Zum anderen scheint der die Notwendigkeit einer höheren Qualifikation der Mitarbeiter eine plausible Erklärung zu bieten. Abschließend bleibt festzuhalten, dass für den festgestellten Zusammenhang zwischen Bruttogehaltssumme und Weiterbildungsförderung noch die Überlegung eines insgesamt strukturell erhöhten Qualifikationsniveaus und -bedarfs in den Belegschaften in Erwägung gezogen werden muss: Unternehmen, in denen viele Weiterbildungen stattfinden, bezahlen auch besser. Von den befragten Unternehmen mit „sehr guter Ertragslage“ förderten 73,3% Weiterbildungsmaßnahmen. Hierfür bieten sich zwei Erklärungsmodelle an. Entweder fördern die ertragsstarken Unternehmen mehr oder der Ertrag wird positiv durch die Weiterbildung beeinflusst. Da in der Abfrage der Ertragswert der vorangegangenen Periode aber die Weiterbildungsförderung der laufenden Periode ermittelt wurde, liegt es nahe anzunehmen, dass die Weiterbildung die abhängige Variable darstellt. Die Zahlen aus Baden-Württemberg stützen diese Argumentation: Dort förderten Unternehmen mit sehr guter bzw. guter Ertragslage zu 82 bzw. 70,4% Weiterbildungsmaßnahmen. In allen anderen Gruppen hielten sich Förderung und keine Förderung in etwa die Waage (mit leichter Tendenz zur Förderung), was dazu führt, dass ein schwacher Zusammenhang nachzuweisen ist (Cramers $V=0,14$).

Bei der Analyse des Zusammenhangs zwischen Forschung und Entwicklung und Weiterbildung fällt auf, dass ein mittelstarker Zusammenhang zwischen Forschung und Entwicklung und der Förderung von Weiterbildung besteht. Möglicherweise sehen sich gerade die forschenden Unternehmen gezwungen, aufgrund des wissenschaftlichen und technischen Fortschritts ihre Mitarbeiter verstärkt weiterzubilden. Weiterhin verfügen eher große Unternehmen über Forschungs- und Entwicklungseinheiten und somit dürfte folglich die Betriebsgröße in diesem Fall der determinierende Faktor sein.

75,4% der 386 Unternehmen, die in „Kommunikationstechnik/EDV“ investierten, förderten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. 73,4% der 297 Unternehmen, die in „Sonstige Produktionsanlagen“ investierten, und 69,9% der 176 Unternehmen, die in „Verkehrsmittel und Transport“ investierten, förderten ebenso Weiterbildungsmaßnahmen. Im Mittel fördern 70% der bundesdeutschen Unternehmen, die

investieren, auch Weiterbildungsmaßnahmen. Dieser Zusammenhang macht deutlich, dass in den meisten Unternehmen, in denen investiert wird, auch Weiterbildung gefördert wurde. Zur Verdeutlichung: Betriebe, die nicht investierten, förderten die Weiterbildung weniger (39,8% der nicht investierenden 211 Betriebe förderten die Weiterbildung). Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Investitionen meist mit der Weiterqualifizierung des Personals verbunden sind, um dieses mit neuen Geräten, Techniken oder Ähnlichem vertraut zu machen.

Wird der Zusammenhang zwischen der Rechtsform des Unternehmens und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen untersucht, fällt auf, dass wiederum die Betriebsgröße einen wichtigen Gesichtspunkt darstellt. Darüber hinaus scheint die Branche des Unternehmens eine Rolle zu spielen. Besonders erwähnenswert sind die Körperschaften des öffentlichen Rechts, die in hohem Maße Weiterbildung förderten. Erklärungsansätze liefern der hohe Einsatz von EDV, der entsprechend geschulte Mitarbeiter erfordert, sowie die sich häufig ändernden Gesetze und Verordnungen.

Literatur

- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker; Kupka, Peter (1998): Facharbeit – Auslaufmodell oder neue Perspektive?, in: SOFI-Mitteilungen, Nr. 26, S. 81-97.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2005): Berufliche Weiterbildungsforschung. Datengrundlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse, in: Forschungsmethoden. Report 2/2005. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 28. Jg., S. 29-40.
- BIBB (2001): Innovative Weiterbildung für die Qualifikation von morgen, in: Wirtschaft und Berufserziehung, 2/2001, S. 24-25.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hrsg.) (2003a): Berufsbildungsbericht 2003, o. O.
- BMBF (Hrsg.) (2003b): Berichtssystem Weiterbildung VIII – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn.
- Dokumentations- und Informationssystem für Parlamentarische Vorgänge/Drucksache 14/2511, <http://dip.bundestag.de/btd/14/025/1402511.pdf>, 11.07.2005.
- Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun (Hrsg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn.
- <http://betriebspanel.iab.de>, 26.07.2005.
- <http://dip.bundestag.de>, 26.07.2005.
- <http://fdz.iab.de/pageText.asp?PageID=21>, 26.07.2005.
- Jürges, Hendrik; Schneider, Kerstin (2004): Dynamische Lohneffekte beruflicher Weiterbildung – Eine Längsschnittdatenanalyse mit den Daten des SOEP, Frankfurt.
- Kuwan, Helmut et al (1991): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Weiterbildungsstatistik in Deutschland – Ausgangslage und zukünftige Anforderungen, 24. Jg./1991, in: http://doku.iab.de/mittab/1991/1991_2_MittAB_Kuwan_Gnahr_Seusing.pdf, 14.06.2005.
- Mudra, Peter et al. (2004): Weiterbildung – Studie zum Stand und der Weiterentwicklung betrieblicher Weiterbildung, Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein.
- Petersen, Thieß (2000): Handbuch zur beruflichen Weiterbildung – Leitfaden für das Weiterbildungsmanagement im Betrieb, Frankfurt a.M.
- Prey, Hedwig; Widmer, Rolf (2003): Betriebliche Weiterbildung in der Schweiz – Wirkungen, in: Die Volkswirtschaft – Das Magazin für Wirtschaftspolitik, 11/2003.
- Schmalzing, Nathalie; Tenne, Dietmar; Wirbals, Harald (1996): Vor Ort und Outdoor, Trainingskonzept zur Gruppenarbeit – erlebt und reflektiert, in: Behrendt, Erich; Giest, Gustav (Hrsg.): Gruppenarbeit in der Industrie, Göttingen, S. 9-26.
- Tippelt, Rudolf; Barz, Heiner (Hrsg.) (2004): Soziale und regionale Differenzierung von Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsinteressen, München.

Anhang 1

Auszug aus dem Fragekatalog der Beschäftigungstrends 2001

Fort- und Weiterbildung

Frage 32

- a) Wenn in den letzten zwei Jahren im Zusammenhang mit der Einführung neuer Produkte oder Leistungen Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich waren, wurden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die betroffenen Beschäftigten dann eher vor, eher während oder eher nach der Einführung qualifiziert? Oder waren keine Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich?

Eher vorher	☐	Keine Weiterbildung erforderlich	☐
Eher während	☐	Trifft nicht zu, da keine neuen	
Eher danach	☐	Produkte eingeführt wurden	☐

- b) Und wie war das bei größeren Investitionen in Sachkapital? Wurden die betroffenen Beschäftigten eher vor, eher während oder eher nach der Investition qualifiziert? Oder waren keine Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich?

Eher vorher	☐	Keine Weiterbildung erforderlich	☐
Eher während	☐	Trifft nicht zu, da keine neuen	
Eher danach	☐	Produkte eingeführt wurden	☐

- c) Und wenn es größere organisatorische Änderungen gab? Wurden die betroffenen Beschäftigten dann eher vor, eher während oder eher nach der Änderung qualifiziert? Oder waren keine Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich?

Eher vorher	☐	Keine Weiterbildung erforderlich	☐
Eher während	☐	Trifft nicht zu, da keine neuen	
Eher danach	☐	Produkte eingeführt wurden	☐

Frage 33

Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2001 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen?

Das heißt: Wurden Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?

- ☐ Ja, Beschäftigte wurden freigestellt bzw. Kosten wurden übernommen
☐ Nein, weder Freistellung noch Kostenübernahme ⇒ weiter mit Frage 37!

Frage 34

Wenn es um Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2001 geht: Können Sie Angaben eher über die Zahl der teilnehmenden Personen oder eher über die Teilnahmefälle machen?

- ☐ Personen ☐ Teilnahmefälle

Frage 35

a) Wie viele Teilnehmer (Personen) oder Teilnahmefälle hatten die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2001? Bitte sagen Sie mir die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die Beschäftigtengruppen auf der vorliegenden Liste.

b) Und wie viele von den Teilnehmern bzw. Teilnahmefälle insgesamt waren Frauen?

Frage 36

Wo lagen im 1. Halbjahr 2001 die thematischen Schwerpunkte der Weiterbildung? Bitte geben Sie an, welcher Themenbereich der wichtigste und welcher der zweitwichtigste war.

		wichtigster	zweitwichtigster
A	Kaufmännische Themen	☐	☐
B	Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen	☐	☐
C	EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	☐	☐
D	Soziale Kompetenz (z. B. Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)	☐	☐
E	Sonstige Themen	☐	☐

Anhang 2

Daten zur betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg

Abbildung 23: Zusammenhang zwischen der vermuteten Beschäftigtenzahl in fünf Jahren und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 in Baden-Württemberg (N=786)

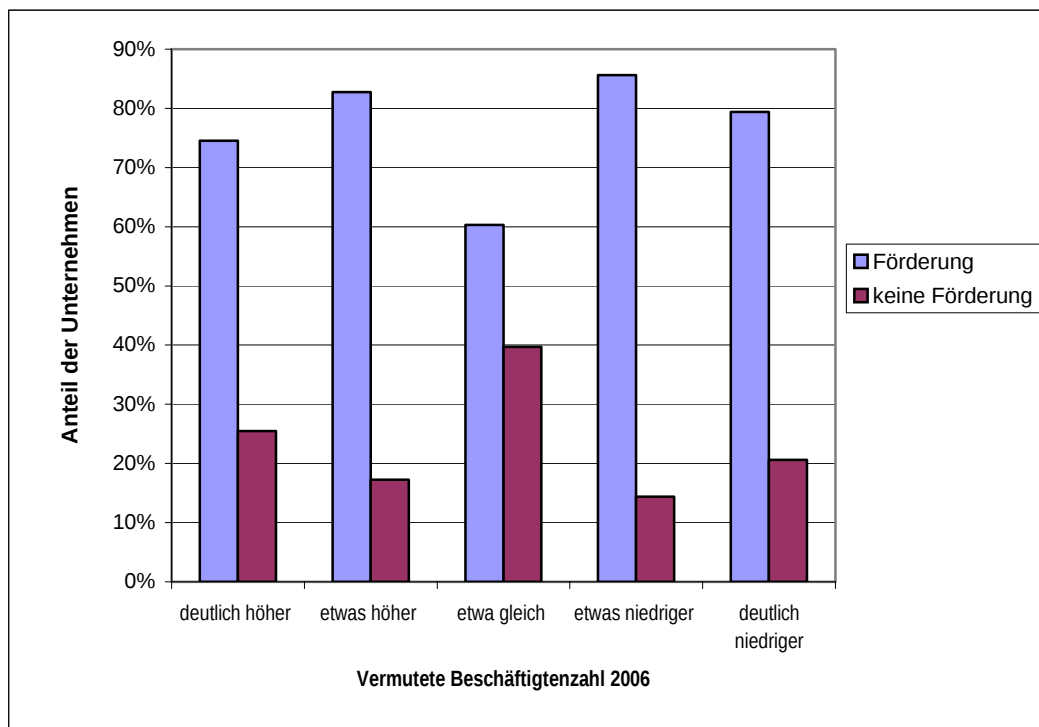
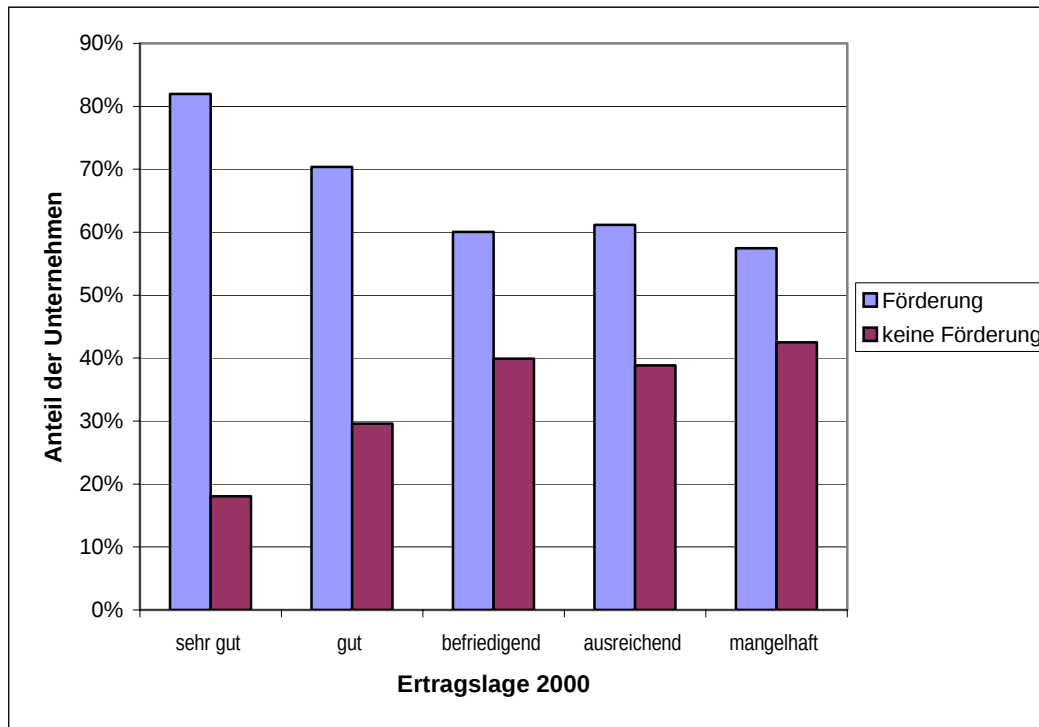


Abbildung 24: Zusammenhang zwischen der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr (2000) und der Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001 in Baden-Württemberg (N=900)





WHL Wissenschaftliche Hochschule Lahr

ISBN: 3-937727-68-x