



Institut für Wirtschaftsforschung

Monatsbericht

Flexibilität des Arbeitsmarktes und Weiterbildung in den Betrieben

Auswertung des IAB-Betriebspanels Bremen 2003

Helma Landsberg, Walter Wehling*

Ansätze zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes:

- Erwerbstätigenanteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten unter 60 %;
- 4 von 10 Neueinstellungen befristet; aber ca. 60 % später in Dauerbeschäftigung übernommen;
- geringfügige Beschäftigung und Midi-Jobs (401 bis 800 €) auf kleinere Betriebe konzentriert;
- jeder 4. Midi-Job in Vollzeitbeschäftigung;
- Leiharbeit in Großstädten und größeren Betrieben häufiger, aber vor allem kurzfristig und auf geringere Qualifikationen beschränkt;
- Ausgleich von Produktionsschwankungen vorwiegend durch Urlaub und Überstunden;
- Personalsuche von Zeitungsanzeigen und Mund-zu-Mund-Propaganda dominiert.

Potenziale der betrieblichen Weiterbildung:

- Anteile weiterbildender Betriebe und weitergebildeter Arbeitskräfte deutlich gestiegen, aber
- höhere Priorität im europäischen Ausland;
- jeder 10. Betrieb bildet grundsätzlich nicht weiter;
- jeder 4. Betrieb sieht kein Qualifizierungsbedarf;
- betriebliche Weiterbildung bei Kurzarbeit und für gekündigte Beschäftigte wenig genutzt;
- gering Qualifizierte und Ältere in betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert;
- betriebliche Weiterbildung im EDV-Bereich in Bremen auch dank t.i.m.e. intensiviert.

1 Einleitung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden in Deutschland seit 1993 (neue Bundesländern seit 1996) alljährlich vom Umfrageinstitut TNS Infratest im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit repräsentative Betriebsbefragungen zu „Beschäftigungstrends“ durchgeführt. Im Jahr 2000 erfolgte im Land Bremen eine Aufstockung der Stichprobe, um länderspezifische Auswertungen vornehmen zu können, die im April 2003 für weitere drei Jahre verlängert wurde.

Das BAW wertet das Panel des Landes Bremen im Auftrag des Senators für Arbeit, Gesundheit, Frauen, Jugend und Soziales sowie des Senators für Wirtschaft und Häfen mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Arbeitsagentur Niedersachsen-Bremen aus. Der Schwerpunktsetzung des Fragebogens folgend wurde die Auswertung des IAB-Betriebspanels 2003 auf die Themen „Weiterbildung“ sowie „Beschäftigungsformen, Personalfluktuations- und -suche“ konzentriert und in separaten (Teil-) Berichten präsentiert, deren wichtigste Ergebnisse in diesem Monatsbericht zusammenfassend dargestellt werden.¹

* Helma Landsberg und Walter Wehling sind wissenschaftliche Mitarbeiter im BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH.

¹ Landsberg, H., Wehling, W., Beschäftigungsformen, Personalfluktuations- und -suche - Auswertung des IAB-Betriebspanel 2003 des Landes Bremen, September 2003 sowie Betriebliche Weiterbildung - Auswertung des IAB-Betriebspanel 2003 des Landes Bremen, September 2003.

2 Flexibilisierung der Beschäftigung

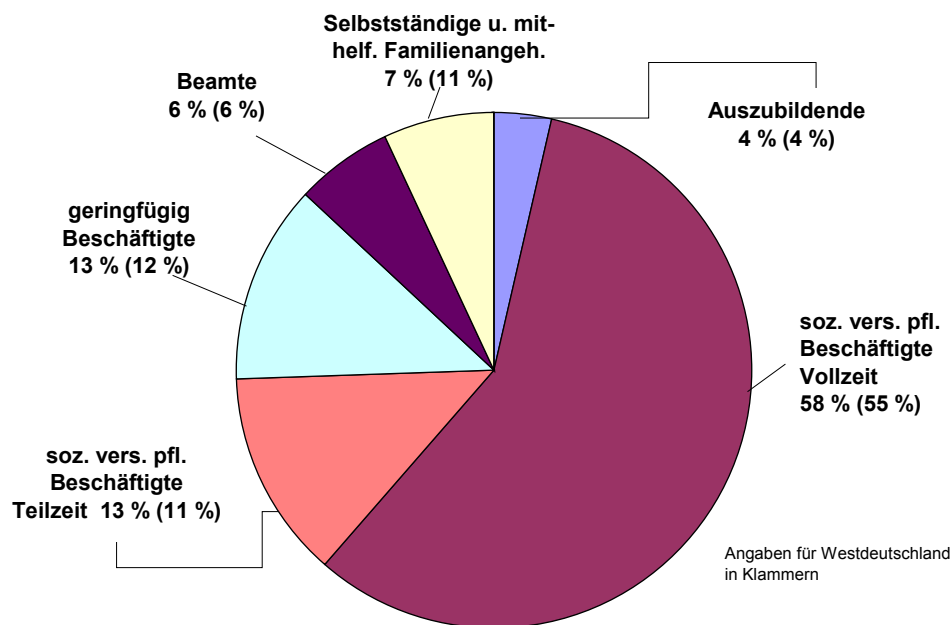
2.1 Beschäftigungsformen

Der Strukturwandel der Erwerbstätigkeit ist allgemein durch eine Flexibilisierung bzw. Auflösung traditionel-

Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse belief sich Mitte 2003 in Bremen wie in Westdeutschland auf rund 5 % der Beschäftigten. Das Ausmaß der befristeten Arbeitsverträge wird erst bei den Neueinstellungen deutlich, von denen inzwischen in Bremen 44 % befristet erfolgen, in Westdeutschland ist der

Anteil mit 37 % etwas geringer (Tabelle 1). Die Bedeutung der befristeten Beschäftigung nimmt zu, ihr Anteil ist in Bremen von 30 % in 2001 um 14 %-Punkte gestiegen (Westdeutschland von 29 % um 8 %-Punkte). Die höhere Intensität ist allerdings nicht auf eine Zunahme der Zahl der befristeten Verträge, sondern vielmehr auf einen Rückgang der Neueinstellungen zurückzuführen.

Abbildung 1: Struktur der Erwerbstätigen 2003



Quelle: Statistische Landesämter, Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit

ler Beschäftigungsformen gekennzeichnet. Nur noch gut die Hälfte (Bremen 58 %, Westdeutschland 55 %) aller Erwerbstätigen sind sozialversicherungspflichtige Arbeiter/-innen und Angestellte, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Teilzeitjobs und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben bei einem Beschäftigtenanteil von rund einem Viertel eine relativ hohe Bedeutung erlangt (Abbildung 1).

Das IAB-Betriebspanel 2003 - liefert über die amtliche Statistik hinaus - aus der Sicht der Betriebe Einschätzungen und Daten zu verschiedenen Beschäftigungsformen (befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, Midi-Jobs), kennzeichnet anhand der Personaleinstellungen und -abgänge die Dynamik des Arbeitsmarktes und informiert über die betrieblichen Reaktionen auf Produktionsschwankungen sowie über die Formen der Personalsuche.

2.1.1 Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

Die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt wird auch durch die Möglichkeit der zeitlich begrenzten Beschäftigung von Arbeitskräften erhöht.

Befristung wird insbesondere von Großbetrieben genutzt. Gut 80 % der Großbetriebe nehmen Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen vor, aber nur rund 10 % der Kleinbetriebe. Ebenso ist der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse an den Neueinstellungen in Großbetrieben (48 %) fast doppelt so hoch wie in Kleinbetrieben (26 %).²

Tabelle 1: Befristete Beschäftigung

Region/ Betriebsgrößen- klasse	Anteil Be- triebe mit befrist. Be- schäftigten	Anteil befrist. Beschäftig- te*	Anteil befrist. Neu- einstellun- gen*
Bremen	14 %	4,8 %	44 %
Westl. Großstädte	13 %	4,6 %	34 %
Westdeutschland	13 %	4,6 %	37 %
kleine	11 %	3,2 %	26 %
mittlere	63 %	5,8 %	45 %
große	83 %	5,8 %	49 %

* Anteil an allen Beschäftigten bzw. allen Neueinstellungen

² Differenzierungen nach Größenklassen sowie nach Branchen beziehen sich auf Grund der größeren Fallzahl auf Westdeutschland.

Betriebe nutzen befristete Arbeitsverträge nicht nur zum vorübergehenden Einsatz von Arbeitskräften, sondern auch als Übergangsform in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Rund 50 % bis knapp 60 % der mit Zeitverträgen eingestellten Arbeitnehmer/-innen werden später vom Betrieb übernommen.

2.1.2 Leiharbeit

Leiharbeit stellt für Betriebe eine besonders flexible Form der Personalwirtschaft dar. Personal wird nicht mehr selbst vorgehalten, sondern bei Bedarf entliehen.

Die Zahl der Leiharbeiter/-innen hat sich in Deutschland in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt, der Beschäftigtenanteil liegt aber nur bei 1 %.³

In Bremen ist der Einsatz von Leiharbeitskräften ebenso wie in anderen Großstädten verbreiteter als in Westdeutschland. 8 % der bremischen Betriebe (bzw. 6 % in westlichen Großstädte) haben im 1. Halbjahr 2003 Leiharbeiter/-innen eingesetzt, aber nur 3 % der westdeutschen Betriebe (Tabelle 2).

Die Entleihung von Arbeitskräften wird vor allem von größeren Betrieben praktiziert. Während 38 % der Großbetriebe Leiharbeiter/-innen einsetzen, arbeiten 2 % der Kleinbetriebe mit Leiharbeitskräften.

Tabelle 2: Leiharbeit

Region/Betriebsgrößenklasse	Anteil Betriebe mit Leiharbeitskräften
Bremen	8 %
Westliche Großstädte	6 %
Westdeutschland	3 %
kleine	2 %
mittlere	22 %
große	38 %

Der Schwerpunkt der Leiharbeit liegt im Bereich der Lohnarbeit. Entsprechend ist der Anteil der Betriebe, die Leiharbeiter/-innen einsetzen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe mit jeweils 10 % wesentlich höher als in den Dienstleistungsbereichen mit Anteilen von 1 % bis 3 %.

Arbeitnehmerüberlassung ist nicht auf reine Verleihbetriebe beschränkt. So verfügen fast 10 % aller Großbetriebe neben ihrem eigentlichen Produktionszweck über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlas-

sung. Allerdings werden über 90 % der Leiharbeitskräfte von kommerziellen Leiharbeitsfirmen entliehen. Leiharbeitsverhältnisse dienen häufig zur Überbrückung eines kurzfristig auftretenden Personalbedarfs. So arbeiten knapp die Hälfte der Leiharbeitskräfte weniger als 6 Wochen in dem Einsatzbetrieb und nur jedes 25. Leiharbeitsverhältnis dauert länger als ein Jahr.

Der Einsatz von Leiharbeitskräften konzentriert sich auf weniger qualifizierte Tätigkeiten. 55 % der Leiharbeiter/-innen erledigen in den Betrieben Tätigkeiten für un- bzw. angelernte Arbeiter/-innen, insgesamt haben un- und angelernte Arbeiter/-innen aber nur einen Beschäftigtenanteil von 22 %.

Leiharbeit führt selten zur dauerhaften Übernahme durch den entleihenden Betrieb. Auf 20 Leiharbeitsverhältnisse kommt eine Neueinstellung eines ehemaligen Leiharbeiters im entleihenden Betrieb.

2.1.3 Midi-Jobs

Seit April 2003 gelten für die so genannten Midi-Jobs (monatlicher Bruttoverdienst zwischen 401 € und 800 €) ermäßigte Steuersätze, um den Übergang von geringfügiger in Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Rund jeder vierte Betrieb meldet Midi-Jobs. Midi-Jobs haben aber in Bremen wie auch in Westdeutschland mit einem Beschäftigtenanteil von rund 3 % noch eine deutlich geringere Bedeutung (Tabelle 3) als geringfügige Beschäftigung (13 bzw. 12 %). Inwieweit die steuerliche Sonderbehandlung zu einer stärkeren Inanspruchnahme dieser „Beschäftigungsform“ führt, wird erst in den nächsten Jahren festgestellt werden können.

Tabelle 3: Midi-Jobs

Region/Betriebsgrößenklasse	Anteil Betriebe mit Midi-Jobs	Anteil Midi-Jobs*	Anteil Midi-Jobs in Betrieben mit Midi-Jobs*
Bremen	25 %	3,5 %	14,1 %
Westliche Großstadt	24 %	2,6 %	11,0 %
Westdeutschland	25 %	3,2 %	12,9 %
kleine	25 %	5,1 %	20,6 %
mittlere	35 %	2,1 %	6,1 %
große	44 %	1,4 %	3,1 %

* Anteil an allen Beschäftigten bzw. an allen Beschäftigten in den Betrieben mit Midi-Jobs

Midi-Jobs sind ebenso wie geringfügige Beschäftigung in Kleinbetrieben verbreiteter. Hier liegt der

³ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungsstatistik im Internet sowie Zeitarbeit - Teil 1 Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, IAB-Kurzbericht 20/2002.

Anteil der Midi-Jobs bei 5,1 % und der der geringfügig Beschäftigten bei 16,9 %, in Großbetrieben haben diese Beschäftigungsformen lediglich Anteile von 1,4 % bzw. 3,9 % (Tabelle 4). Teilzeit ist dagegen in allen Betriebsgrößenklassen ziemlich gleich verteilt (Kleinbetriebe 11,6 % Großbetriebe 13,9 %).

Tabelle 4: Midi-Jobs, geringfügige Beschäftigte und Teilzeit nach Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Anteil der jeweiligen Beschäftigtenart an allen Beschäftigten		
	Midi-Jobs	geringfügig Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte*
kleine	5,1 %	16,9 %	11,6 %
mittlere	2,1 %	8,0 %	13,3 %
große	1,4 %	3,9 %	13,9 %

* ohne geringfügig Beschäftigte

Der Beschäftigtenanteil der Midi-Jobs ist zwar absolut niedrig, in den Betrieben mit Midi-Jobs kann ihnen aber eine relativ große Bedeutung zukommen. In Kleinbetrieben mit Midi-Jobs hat im Durchschnitt fast ein Fünftel der Beschäftigten einen solchen, bei den mittleren und großen Betrieben haben diese mit 6 % bzw. 3 % eine nicht so hohe Bedeutung.

Vier Fünftel bis drei Viertel der Beschäftigten, die zwischen 401 € und 800 € verdienen, gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Daher handelt es sich bei rund einem Fünftel bis einem Viertel der Beschäftigten in dieser unteren Einkommensklasse um entsprechend gering vergütete Vollzeitverhältnisse.

Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen für Midi-Jobs hat es nur im geringen Ausmaß gegeben. Lediglich 3 % der bremischen und 2 % der westdeutschen Betriebe meldeten, dass sie offene Midi-Jobs nicht besetzen konnten, demgegenüber stehen 12 %, die im Jahr 2000 Probleme bei der Besetzung von Stellen angegeben hatten. Wobei allerdings davon auszugehen ist, dass Midi-Jobs vielfach durch Umwandlung bisheriger Vollzeitstellen entstehen und es sich somit häufig nicht um Neueinstellungen handelt.

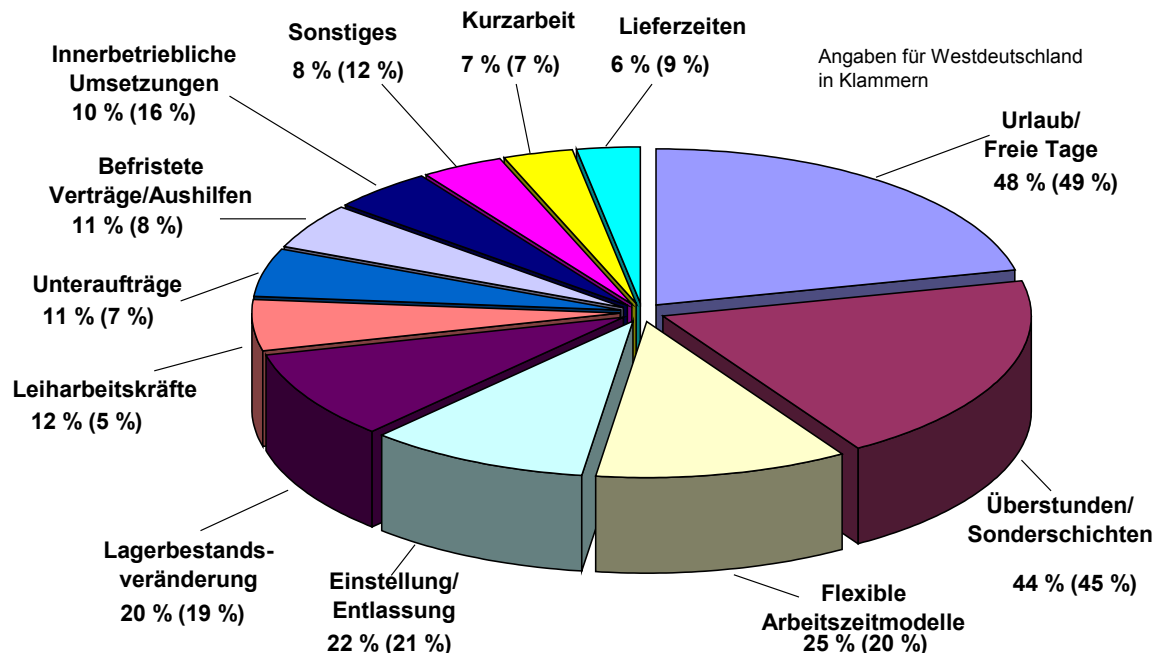
2.1.4 Reaktion auf Produktionsschwankungen

In der aktuellen arbeitsmarktpolitischen Debatte wird häufig eine Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes gefordert, um nicht zuletzt Schwankungen der Produktion und Geschäftstätigkeit ausgleichen und die Beschäftigung flexibel den sich ändernden Gegebenheiten anpassen zu können.

Relativ viele Betriebe gleichen Produktionsschwankungen bzw. Schwankungen in der Geschäftstätigkeit durch flexible Arbeitszeitgestaltung im Form von Ur-

Abbildung 2: Einsatz von Instrumenten um Produktionsschwankungen zu bewältigen

Anteil der Betriebe, die jeweiliges Instrument zur Bewältigung von Produktionsschwankungen genutzt haben, an allen Betrieben mit Produktionsschwankungen*



*Mehrfachnennungen

laub/freie Tage (48 %), Überstunden/Sonderschichten (44 %) und flexible Arbeitszeitmodelle (25 %) aus und nutzen somit die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitseinsatzes des vorhandenen Mitarbeiterstammes, um der unterschiedlichen Auslastung zu begegnen (Abbildung 2).

Demgegenüber kommt der Möglichkeit des zeitlich begrenzten Einsatzes von Arbeitskräften zum Ausgleich von Produktionsschwankungen eine nachgeordnete Bedeutung zu. Leiharbeit und Befristung von Arbeitsverhältnissen setzen nur 12 % bzw. 11 % der Betriebe ein. Da es sich hier zunächst um eine Erhöhung des Personalbestandes handelt, kommen diese Instrumente allerdings in konjunkturell schwierigeren Phasen weniger in Betracht.

2.2 Dynamik des Arbeitsmarktes

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zeigt sich nicht nur in der Ausgestaltung der Arbeitsverträge, sondern auch in der Personalfluktuation.

Hinter geringfügigen Veränderungen der Beschäftigtenzahl steht eine beachtliche Arbeitsmarktdynamik. Die beschäftigungsproportionale Betrachtung der Personaleinstellungen und -abgänge zeigt, dass die bestehenden bremischen Betriebe innerhalb eines Jahres rund 41.000 Abgänge und rund 38.000 Einstellungen vorgenommen haben (Tabelle 5). Dies

bedeutet, dass im Jahr 2003 12 % aller Arbeitsplätze in bestehenden Betrieben neu besetzt oder neu geschaffen wurden. Entsprechend haben 11 % der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz verlassen (müssen), sei es durch Abbau des Arbeitsplatzes oder im Zuge eines Personalwechsels. Jährlich findet damit ein Austausch von einem Neuntel des Personalbestandes in den existierenden Betrieben statt, während die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saldo aktuell nur um 1,4 % bzw. der Erwerbstätigen um 0,5 % zurückgegangen ist.

Tabelle 5: Personalbewegungen in bestehenden Betrieben

	Land Bremen		Westdeutschland	
	absolut	%	absolut	%
Betriebe mit				
Einstellungen	5.300	32 %	395.000	23 %
Abgängen	5.400	33 %	464.000	27 %
Zahl der				
Einstellungen	38.000	11 %	2,6 Mio.	9 %
Abgänge	41.000	12 %	2,8 Mio.	10 %

Im ersten Halbjahr 2003 lag der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen in den bestehenden bremischen Betrieben (ohne Berücksichtigung von Entlassungen bei Betriebsschließungen) mit 24 % aller Abgänge (Westdeutschland 30 %) fast genauso hoch wie der

Abbildung 3: Gründe für Personalfluktuation

Anteil der Beschäftigten, die den Betrieb aus jeweiligem Grund verlassen haben, an allen Personalabgängen

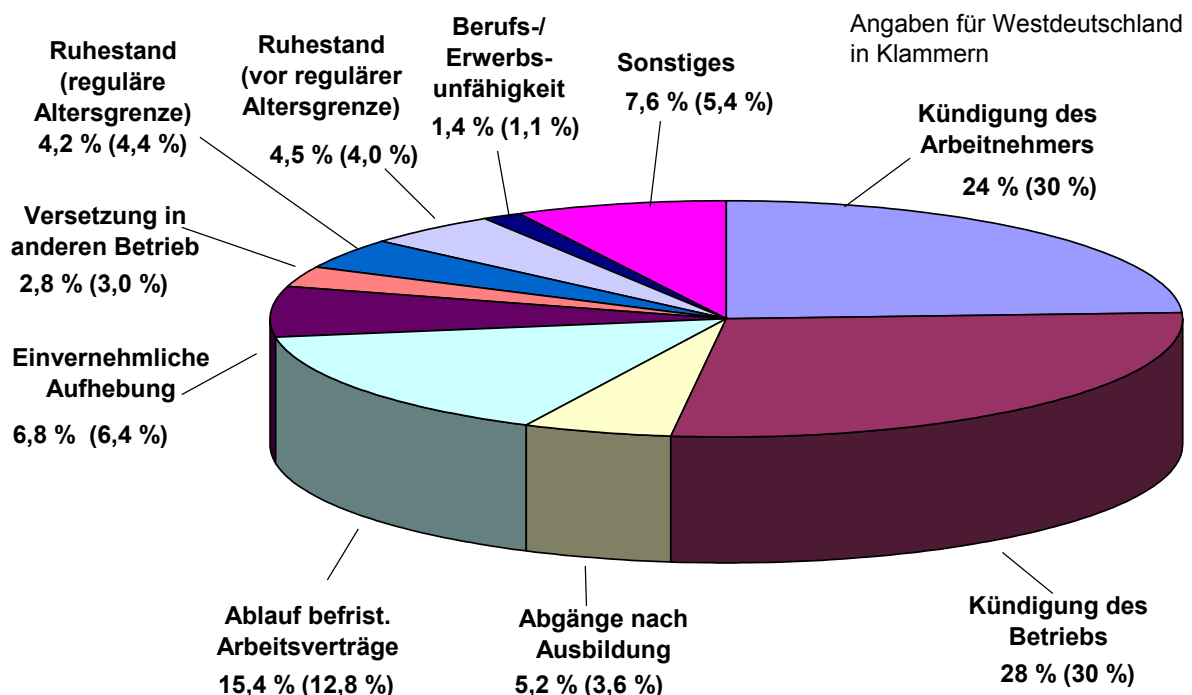
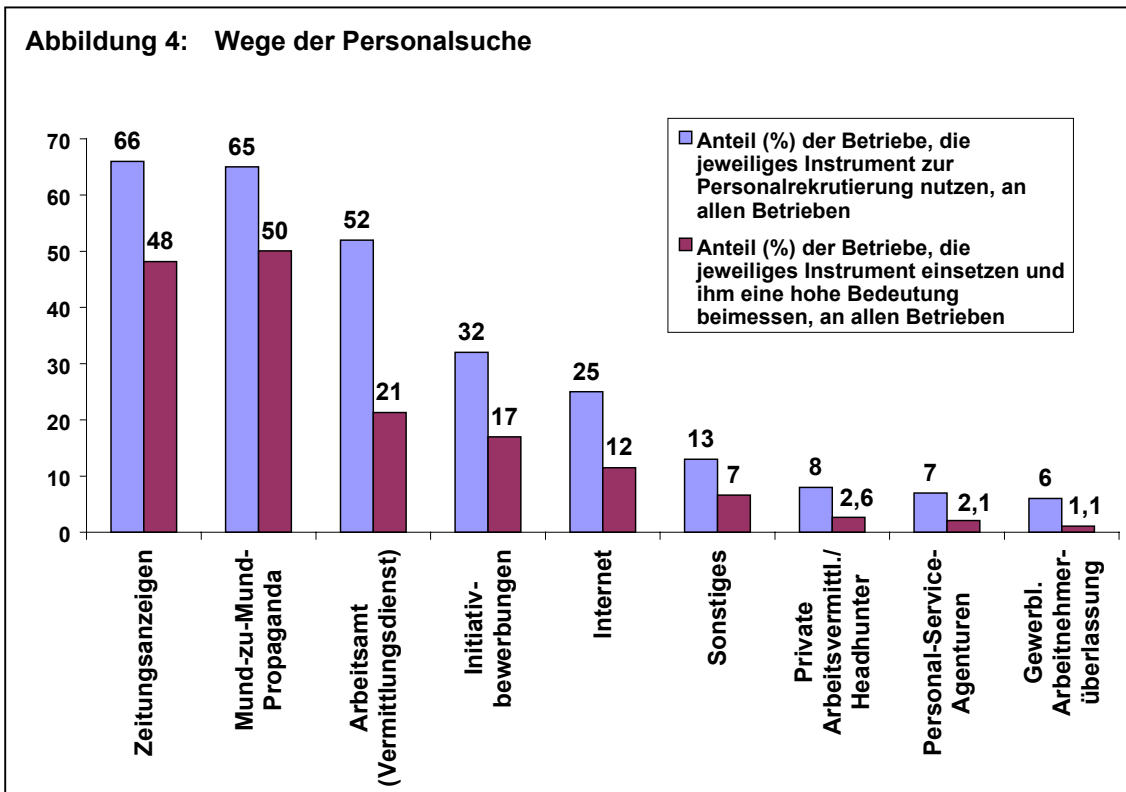


Abbildung 4: Wege der Personalsuche



diese Instrumente an und messen ihnen für die Personalsuche eine hohe Bedeutung zu (Abbildung 4). Mund-zu-Mund-Propaganda hat zwar in kleinen Betrieben einen höheren Stellenwert als in großen, aber auch in den Großbetrieben noch eine beachtliche Bedeutung. Immerhin

Anteil der von den Betrieben ausgesprochenen Entlassungen (28 % der Abgänge, Westdeutschland 30 %) (Abbildung 3).

Nicht nur Personaleinstellungen und -entlassungen unterliegen konjunkturellen Schwankungen, sondern auch Kündigungen von Seiten der Arbeitnehmer. Die Zahl der Kündigungen durch die Arbeitnehmer ist in Westdeutschland von 2000 bis 2003 um rund 40 % gesunken, dem gegenüber ist die Zahl der Kündigungen durch den Betrieb um 35 % angestiegen.

Auch das Auslaufen von befristeten Verträgen ist mit 15 % relativ häufig Ursache für das Ausscheiden von Mitarbeitern aus dem Betrieb.

Etwa 10 % der betrieblichen Personalabgänge sind auf das Ausscheiden von Arbeitskräften aus dem Erwerbsleben zurückzuführen. Wobei nur etwa die Hälfte der Mitarbeiter/-innen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden, das gesetzliche Rentenalter erreicht haben.

2.3 Personalsuche

Die Möglichkeiten der Personalrekrutierung haben sich verändert. So hat die Diskussion um die Arbeitsvermittlungsleistungen der Arbeitsämter zur Einrichtung von privaten Arbeitsvermittlungen und von Personal-Service-Agenturen geführt.

Zeitungsanzeigen und Mund-zu-Mund-Propaganda sind die wichtigsten Instrumente zur Personalsuche. Rund die Hälfte der bremischen Betriebe wenden

noch ein Drittel der Großbetriebe misst den Kontakten bei der Stellenbesetzung eine große Bedeutung bei. Arbeitsmarktpolitisch ist deshalb die Herstellung von Kontaktmöglichkeiten zwischen Arbeitssuchenden und potenziellen Arbeitgebern von großer Bedeutung (Praktika, Zeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Lohnkosten- und Gehaltszuschüsse u.a.).

Die Arbeitsämter werden zwar ebenfalls von relativ vielen Betrieben (52 %) für die Personalsuche genutzt, aber deutlich weniger Betriebe (21 %) messen ihnen eine hohe Bedeutung bei.

Die Betriebe geben im Land Bremen wie in Westdeutschland an, dass sie bei rund jeder zweiten Personalsuche die offene Stelle dem Arbeitsamt melden⁴, aber etwa jeder siebte Neueingestellte vom Arbeitsamt vermittelt wurde. Bei den Stellen für Akademiker greifen Betriebe selten auf den Vermittlungsservice der Arbeitsämter zurück. Bei der Einschätzung der Vermittlungsleistung ist zu bedenken, dass die Arbeitsämter anders als das über Zeitungen und

⁴ Von der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird der Einschaltungsgrad - Zugänge von offenen Stellen zu begonnenen soz. vers. pfl. Beschäftigungsverhältnissen - mit 35 % deutlich niedriger ausgewiesen. Die vom Panel und von der BA sehr unterschiedlich definierte und gemessene Einschaltungsquote sind nur sehr bedingt miteinander vergleichbar. So dürfte die Kategorie „zur sofortigen Einstellung derzeit gesuchte Arbeitskräfte“ von den befragten Betrieben enger interpretiert werden als die Bezugsgröße der BA „sämtliche begonnene Beschäftigungsverhältnisse“.

Mund-zu-Mund-Propaganda Klientel vorrangig auf die Vermittlung von Arbeitslosen ausgerichtet sind.

Private Arbeitsvermittlungen sowie Personal-Service-Agenturen, die Arbeitslose einstellen, um sie in den ersten Arbeitsmarkt zu entleihen, haben eine geringe Bedeutung, lediglich 8 % bzw. 7 % der Betriebe nutzen diese neueren Formen der Arbeitsvermittlung.

3 Weiterbildung

Neben der notwendigen Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt ist auch das Potenzial qualifizierter Arbeitskräfte für die wirtschaftliche Entwicklung ausschlaggebend. Die Schlüsselstellung von Bildungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsthemen für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung schlägt sich in der öffentlichen Diskussion in den Schlagworten PISA, Ausbildungsplatzabgabe, Innovationsoffensive, Fachkräftemangel oder „Wettbewerb der Köpfe“ nieder.

Das IAB-Betriebspanel ist mit über 15.000 auswertbaren Interviews, davon rund 900 im Land Bremen, die größte Betriebsbefragung in Deutschland, die in regelmäßigen Abständen Fragen zum Weiterbildungsverhalten der Betriebe beinhaltet.

3.1 Umfang, Struktur und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

Knapp die Hälfte der bremischen Betriebe (46 %) und damit etwas mehr als im westdeutschen Durchschnitt (41 %) geben an, im ersten Halbjahr 2003 Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Freistellung von Mitarbeitern zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen bzw. zumindest teilweiser Übernahme der Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu haben (Tabelle 6).

Im Durchschnitt haben die bremischen bzw. die westdeutschen weiterbildenden Betriebe etwa ein Drittel ihrer Beschäftigten fortgebildet. Bezogen auf alle Beschäftigten ergibt sich, dass in Bremen wie auch in Westdeutschland etwa ein Viertel bis ein Fünftel aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert wurden. Im Durchschnitt wird also jeder Beschäftigte alle zwei bis zweieinhalb Jahre im Rahmen der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen fortgebildet.

Fast alle Großbetriebe führen zwar laufend Weiterbildungsaktivitäten durch, in die allerdings jeweils zu meist nur ein relativ kleiner Teil der Belegschaft einbezogen wird. Je kleiner der Betrieb, desto seltener werden zwar überhaupt Fortbildungsmaßnahmen

gefördert, aber es profitiert ein größerer Teil der Belegschaft davon.

Tabelle 6: Weiterbildende Betriebe und weitergebildete Beschäftigte

	1. Halbjahr 2003	1. Halbjahr 2001
Anteil weiterbildender Betriebe		
Bremen	46 %	38 %
Westdeutschland	41 %	36 %
West. Großstädte	43 %	38 %
Teilnehmerquote* in den weiterbildenden Betrieben		
Bremen	33 %	22 %
Westdeutschland	32 %	25 %
Anteil weitergebildeter Beschäftigter an allen Beschäftigten		
Bremen	23 %	14 %
Westdeutschland	22 %	17 %

* Anteil der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten in den weiterbildenden Betrieben

Der Anteil der weitergebildeten Personen ist mit Ausnahme der Kleinstbetriebe (bis 4 Beschäftigte) mit 21 % bis 24 % von der Betriebsgröße unabhängig. Weiterbildungspotenziale liegen somit in der stärkeren Beteiligung kleiner Betriebe und der Erhöhung der Intensität bei größeren Betrieben.

Die betriebliche Weiterbildung hat seit 2001 in Bremen wie in Westdeutschland an Bedeutung gewonnen. Dabei geht ein wachsender Anteil weiterbildender Betriebe (Bremen um 8 %-Punkte auf 46 %, Westdeutschland um 5 %-Punkte auf 41 %) einher mit einer steigenden Quote weitergebildeter Beschäftigter in den Betrieben (Bremen um 11 %-Punkte auf 33 %, Westdeutschland um 7 %-Punkte auf 42 %), sodass der Anteil weitergebildeter Beschäftigter in Bremen von 14 % auf 23 % (Westdeutschland von 17 auf 22 %) angestiegen ist. Diese Entwicklung, die das Panel im Bundesgebiet bereits seit den 90er Jahren registriert, fällt im Vergleich der Jahre 2001 und 2003 im Land Bremen stärker aus als in Westdeutschland.⁵

Allerdings zeigen Umfragen der europäischen Weiterbildungserhebung der statistischen Ämter aus den

⁵ Die beachtliche Zunahme kann zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass neben der Weiterbildung in Form von Kursen verstärkt moderne Formen wie z.B. Weiterbildung am Arbeitsplatz an Bedeutung gewinnen oder bewusster eingesetzt werden. Die höheren bremischen Zuwächse können zudem durch die Umstellung von vorwiegend schriftlich/postalisch auf mündliche Befragung begünstigt sein.

Jahren 1993 und 1999, dass der betrieblichen Weiterbildung in den meisten EU-Ländern in den 90er Jahren eine deutlich höhere Priorität eingeräumt wurde. Dies kam in einem höheren Anteil weiterbildender Betriebe, vor allem jedoch in einer stärkeren Einbeziehung der Mitarbeiter/-innen sowie in einer dynamischeren Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zum Ausdruck.

Die Ausweitung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten deutet auf einen ansteigenden Qualifizierungsbedarf, der sich auch in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung niederschlagen und dem auch die öffentliche Weiterbildungsförderung Rechnung tragen müsste. Tatsächlich sind das Angebot und die Teilnehmerzahlen in anerkannten Weiterbildungseinrichtungen des Landes Bremen jedoch laut Statistik der Regelförderung insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung ebenso wie die bundesweit arbeitsmarktpolitisch geförderten Weiterbildungsaktivitäten für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen stark rückläufig.

3.2 Weiterbildende versus nicht weiterbildende Betriebe

Der Anteil der Betriebe, die grundsätzlich keine Weiterbildung betreiben bzw. fördern, ist in Bremen ebenso wie in Westdeutschland mit 10 % bzw. 11 % aller Betriebe vergleichsweise gering (Tabelle 7). Da es sich größtenteils um kleine Betriebe handelt, sind hier zur Erhöhung des Weiterbildungspotenzials spezifische Anreize erforderlich. Eine denkbare Strategie wäre die Verbindung von Weiterbildung und Existenzgründungsförderung.

Allerdings sah darüber hinaus jeder vierte bremische und jeder dritte westdeutsche Betrieb im 1. Halbjahr 2003 keinen aktuellen Qualifizierungsbedarf.

Die Tatsache, dass Betriebe häufig gar keinen Qualifizierungsbedarf sehen, wirft angesichts des im europäischen Vergleich geringen Weiterbildungsengagements und des allgemein beklagten Fachkräftemangels die Frage auf, wie die Betriebe für die Notwendigkeit und die Chancen von betrieblicher Weiterbildung sensibilisiert werden können.

Betriebliche Gründe, wie „kein Geld“, „keine Zeit“ und „kein Interesse der Mitarbeiter/-innen“, wurden dagegen relativ selten als Gründe für das Unterbleiben von Fortbildungsmaßnahme angegeben.

Das Fehlen von finanziellen Mitteln ist in Bremen mit 4 % relativ selten die Ursache für das gänzliche Un-

terbleiben von Fortbildungsmaßnahmen (Westdeutschland 9 %).

Tabelle 7: Ursachen, warum Betriebe keine Weiterbildung durchführen

Anteil der Betriebe, die jeweiligen Grund für das Nicht-Weiterbilden angegeben haben, an allen Betrieben		
	Bremen	Westdeutschland
grundsätzlich keine Weiterbildung	10 %	11 %
grundsätzlich Weiterbildung, aber nicht im 1. Hj. 2003	13 %	9 %
Qualifikationsniveau reicht zurzeit aus	25 %	33 %
zeitliche Gründe	5 %	6 %
keine finanziellen Mittel	4 %	9 %
Qualifikationsbedarfe durch Neueinstellungen gedeckt	1 %	0 %
kein Interesse der Mitarbeiter	5 %	5 %
Sonstige Gründe	2 %	4 %
Summe (Mehrfachnennungen)	65 %	77 %

Im Bereich der beruflichen Erstqualifizierung hat das Panel 2002 aufgezeigt, dass Betriebe, die Personaleinstellungswünsche nicht befriedigen konnten, ihre Ausbildungsaktivitäten entgegen dem Trend ausgeweitet haben. Dagegen konnte im Panel 2003 für den Bereich der Anpassung und Höherqualifizierung ein Zusammenhang zwischen Personal- bzw. Fachkräftemangel und betrieblicher Weiterbildung weder im Niveau noch in der Entwicklung der Anteilswerte weiterbildender Betriebe und weitergebildeter Mitarbeiter/-innen festgestellt werden.

Die betriebliche Weiterbildung wird demnach von den Betrieben nicht im gleichen Maß wie die Ausbildung als geeignet angesehen, einem Fachkräftemangel zu begegnen. Damit korrespondiert das Ergebnis, dass die betriebliche Weiterbildung bevorzugt qualifizierte Beschäftigte einbezieht (siehe 3.5) und nur in geringerem Maß dazu genutzt wird, gering qualifizierte Mitarbeiter/-innen für höherwertige Tätigkeiten zu befähigen und damit einem ungedeckten Fachkräftebedarf zu begegnen.

3.3 Arten der Weiterbildung

Externe Kurse/Lehrgänge/Seminare stellen die in den Betrieben am weitesten verbreitete Weiterbildungsart dar. 82 % der weiterbildenden bremischen Betriebe nutzen diese Möglichkeit zur Qualifikation ihrer Mitarbeiter/-innen (Abbildung 5). Weitere wichtige Qualifi-

zierungsinstrumente sind die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u.ä. sowie interne Kurse/Lehrgänge/Seminare. Diese Möglichkeiten werden jeweils von 48 % der bremischen weiterbildenden Betriebe genutzt.

Sowohl die Form des selbstgesteuerten Lernens als auch modernere Formen der Weiterbildung wie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstätten, Beteiligungsgruppen werden bisher nur in geringem Umfang genutzt.

Unter den Methoden zum selbstständigen Lernen kommt der Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) die größte Bedeutung zu. Mit 42 % der bremischen weiterbildenden Betriebe wenden diese Form fast ebenso viele Betriebe an, wie die interne Qualifizierung in Form von Kursen/Lehrgängen/ Seminaren.

Tabelle 8: E-Learning

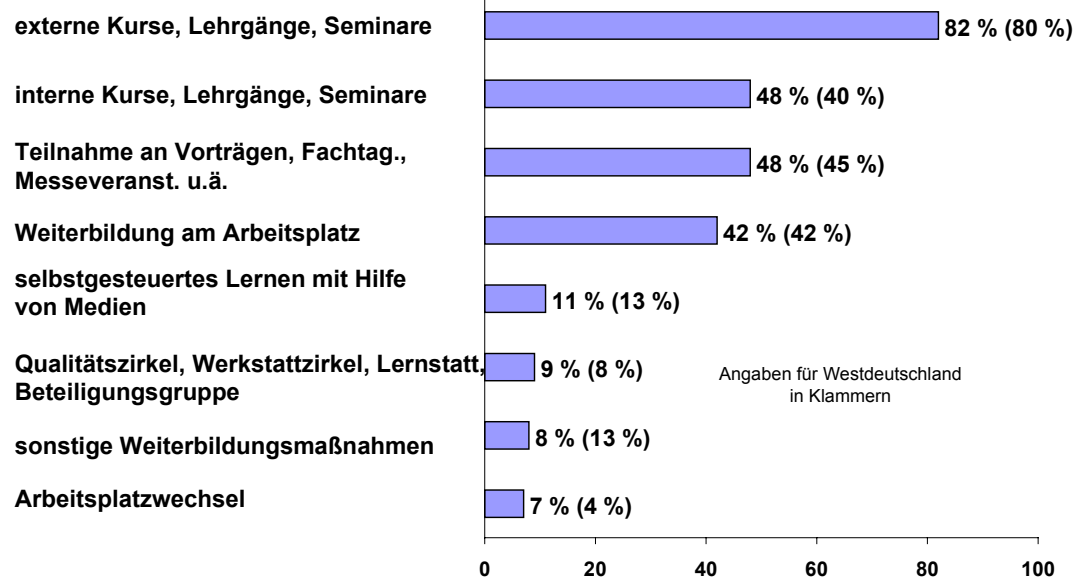
	Bremen	Westdeutschland
Anteil der Betriebe, die e-Learning unterstützen	37 %	24 %
Formen der Weiterbildung*		
Selbstlernmaterialien/Lernplattformen	56 %	50 %
Vereinbarte Lernzeiten	15 %	12 %
Verbindung PC/Internet mit anderen Bildungsangeboten	26 %	39 %
Sonstige Art und Weise	47 %	44 %
Keine Angabe	0 %	2 %
Summe (Mehrfachnennungen)	144 %	146 %

* Anteil der Betriebe, die e-Learning in der jeweiligen Form durchführen, an allen Betrieben, die E-Learning fördern.

Die anderen Formen des eigenverantwortlichen Lernens wie Lernen mit Hilfe von Medien (computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), moderne Formen (wie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt⁶ und Beteiligungsgruppe) oder Qualifizierung durch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotationen) sind dagegen deutlich weniger verbreitet; sie werden jeweils nur von um die 10 % der Betriebe genutzt. Die bremischen Betriebe unterscheiden sich in den an-

Abbildung 5: Arten der Weiterbildung

Anteil der weiterbildenden Betriebe, die Maßnahmen der jeweiligen Weiterbildungsart durchgeführt haben, in %



gewandten Formen der Weiterbildung praktisch nicht von den westdeutschen Betrieben insgesamt.

Beachtlich ist, dass jeder vierte weiterbildende Kleinbetrieb mit bis zu vier Beschäftigten interne Kurse/Lehrgänge/Seminare durchführt. Dies deutet auf eine relativ hohe Bedeutung der betriebspezifischen Anforderungen hin.

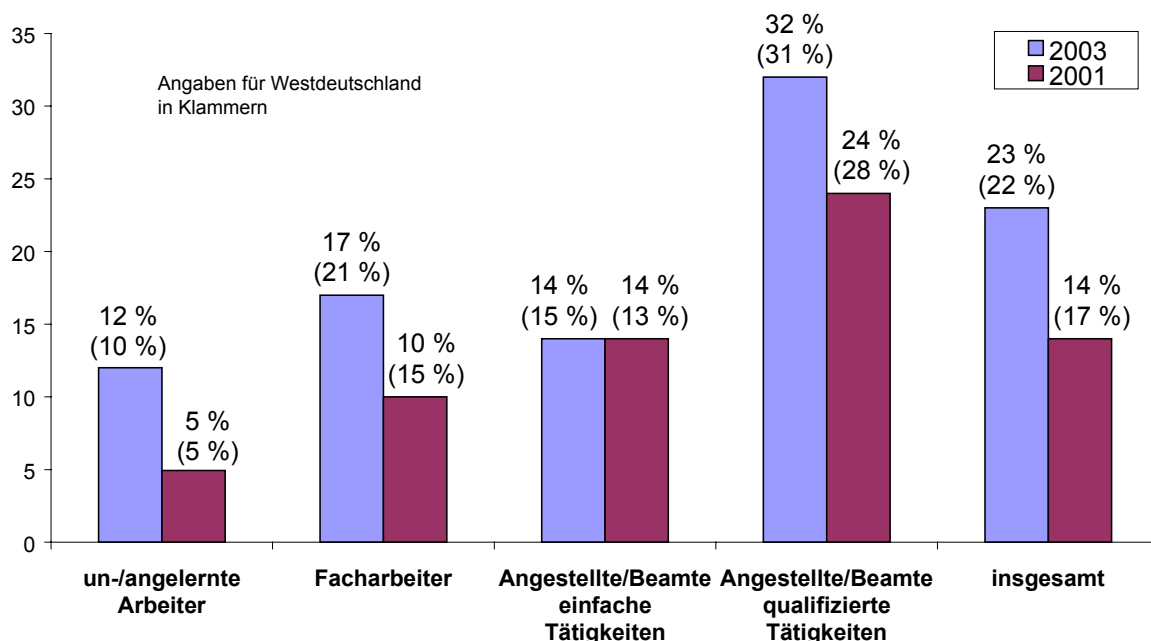
Aber nicht nur interne Kurse, die vom Ansatz her eher für Großbetriebe geeignet sind, sondern auch die selbstbestimmten Qualifizierungsmaßnahmen werden von relativ wenig Kleinbetrieben angewendet. Ein möglicher Ansatz, das Weiterbildungspotenzial kleiner Betriebe zu erhöhen, könnte also darin bestehen, die Sensibilität für die Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen zu erhöhen.

In Bremen unterstützen mit 37 % aller Betriebe relativ viele Unternehmen die Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung (Tabelle 8). In West-

⁶ Weiterbildung in Gruppen mit Selbstmoderation.

Abbildung 6: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation

Anteil (%) der weitergebildeten Personen an den Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen in Bremen im ersten Halbjahr 2003 und 2001



deutschland liegt der Anteil mit 24 % und in den westdeutschen Großstädten mit 28 % niedriger. Rund jeder dritte bis vierte Betrieb misst somit diesen Medien eine Bedeutung für die Qualifizierung seiner Mitarbeiter/-innen bei.⁷

Dieses könnte zu einem Teil dem Landesprogramm „bremen in t.i.m.e.“ (Telekommunikation, Informationstechnologien, Multimedia, Entertainment) zuzuordnen sein, welches allgemein die Entwicklung von IuK und auch speziell e-Learning im Land Bremen unterstützt. So fördert das t.i.m.e.-Programm durch eine verbesserte EDV-Ausstattung der Bildungseinrichtungen, umfassende Qualifizierungsprogramme und die Bereitstellung von Ausbildungsstrukturen e-Learning in der Schule, in der Ausbildung und in der beruflichen Weiterbildung. Und auch schon vor dem t.i.m.e.-Programm hat das Land Bremen großen Wert

auf e-Learning-Elemente in der Weiterbildungsförderung gelegt.

Die Förderung des e-Learning im Rahmen des t.i.m.e.-Programms könnte Anhaltspunkte für eine Förderung anderer moderner Lernformen bieten.

3.4 Weiterbildung in besonderen Situationen

Im ersten Halbjahr 2003 gab es in Bremen in über 200 Betrieben oder 1,4 % aller Betriebe Kurzarbeit (Westdeutschland über 30.000 Betriebe bzw. 2 % aller Betriebe mit rund 450.00 betroffenen Arbeitnehmern). Von den kurzarbeitenden Betrieben haben aber im westdeutschen Durchschnitt nur 5 % diese Zeit für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter/-innen genutzt.

Angesichts der Tatsache, dass die durch Kurzarbeit entstandene arbeitsfreie Zeit von den Betrieben relativ selten zur Fortbildung der Mitarbeiter/-innen genutzt wird, stellt sich die Frage, ob verstärkt Weiterbildungsmaßnahmen von Kurzarbeitern angeregt werden sollten, sei es durch Beratung oder auch durch finanzielle Anreize.

Der Anteil der Betriebe, die gekündigte Personen für eine Teilnahme an Kursen/Lehrgängen in der Zeit zwischen Kündigung und Ausscheiden - auf Basis des neu geschaffenen gesetzlichen Anspruches - bezahlt freigestellt haben, liegt in Bremen wie in West-

⁷ Der Anteil der Betriebe, die in der Sonderfrage angegeben haben, dass sie die Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung unterstützten, ist im Vergleich zum Anteil der Betriebe, die angegeben haben selbstgesteuertes Lernen mittels Medien zu unterstützen, sehr hoch (siehe Abbildung 5). Dies ist damit zu begründen, dass bei den Fragen zum Themenkomplex Weiterbildung nur Betriebe einbezogen werden, die ihre Mitarbeiter zum Zweck der Weiterbildung freistellen und/oder die Kosten der Weiterbildung übernehmen, während diese Vorauswahl bei der Frage zum e-Learning nicht vorgenommen wird und somit der Begriff e-Learning sehr weit ausgelegt werden kann.

deutschland und anderen westlichen Großstädten in der Größenordnung von 3 bis 4 % der Betriebe, die Mitarbeitern gekündigt haben.

Das langsame Anlaufen der neuen gesetzlichen Regelung zur Förderung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch gekündigte Beschäftigte weist darauf hin, dass eventuell - jenseits der bei Massentlassungen praktizierten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften - arbeitnehmerseitig der gesetzliche Anspruch nicht bekannt ist, evtl. auch die Bedeutung der Qualifizierung unterschätzt wird und möglicherweise kurzfristig verfügbare, dem Weiterbildungsbedarf entsprechende Angebote fehlen.

3.5 Weiterbildung nach Personengruppen

Die Weiterbildungsquoten, d.h. die Anteile der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten, sind in den verschiedenen Qualifikationsgruppen sehr unterschiedlich (Abbildung 6). Während im 1. Halbjahr 2003 in Bremen nur 12 % der un-/ angelernte Arbeiter/ -innen vom Betrieb weitergebildet wurden, waren es immerhin 17 % der Facharbeiter/-innen. Angestellte und Beamte werden deutlich häufiger fortgebildet als Arbeiter/-innen.

14 % der Angestellten/Beamten mit einfacher Tätigkeit wurden vom Betrieb weiterqualifiziert, bei den Angestellten und Beamten mit qualifizierten Tätigkeiten war es sogar fast jeder Dritte. Bei der Betrachtung der westdeutschen Daten zeigen sich ähnliche Unterschiede und Steigerungsraten.

Vom Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (siehe 3.1) haben alle Personengruppen in Bremen mit Ausnahme der Angestellten/Beamten mit einfacher Tätigkeit profitiert. Die Weiterbildungsquote der Qualifikationsgruppen ist um bis zu 8 %-Punkte angestiegen. Der Anteil der weitergebildeten un- bzw. angelernten Arbeiter/-innen ist zwar mit 12 % sehr niedrig, ist aber gegenüber 2001 (5 %) stark angestiegen. Auch in Westdeutschland zeigt sich der starke Anstieg der Weiterbildungsquote in dieser Beschäftigtengruppe (von 5 % auf 10 %).⁸ Dieser Anstieg könnte damit begründet sein, dass der weit verbreitete Einsatz von EDV auch bei weniger qualifizierten Arbeitskräften zu einen vermehrten Fortbildungsbedarf führt.

⁸ Dieses Ergebnis sollte wegen der teilweise erforderlichen Umrechnung von Angaben zu Teilnahmefällen in geförderte Personen sowie der Hochrechnungsproblematik bei absoluten Zahlen eher als deutlicher Anstieg denn als Verdopplung interpretiert werden.

Betriebe sehen also bei ihren höher qualifizierten Arbeitskräften einen stärkeren Weiterbildungsbedarf als bei den geringer qualifizierten. Weiterbildung scheint im Wesentlichen auf die Vermittlung von Zusatzqualifikationen qualifizierter Arbeitskräfte ausgerichtet, eine Qualifizierung un-/ angelernter Arbeitskräfte bzw. Angestellter/Beamter mit einfacher Tätigkeit ist auf Grund des hohen Aufwandes eher die Ausnahme. Weniger qualifizierte Arbeitskräfte werden als solche von den Betrieben eingestellt und kaum als potenzielle Fachkräfte angesehen. Sie stellen somit ein bisher weitgehend ungenutztes Potenzial zur Qualifizierung bis hin zur Gewinnung von Fachkräften dar.

Frauen werden etwas stärker in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen als männliche Mitarbeiter. So liegt der Anteil der Frauen, die im ersten Halbjahr 2003 an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, an allen beschäftigten Frauen in Bremen bei 26 % und der entsprechende Wert der Männer bei 21 % (Abbildung 7). Diese Relation zeigt sich, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, auch in Westdeutschland und hat auch schon 2001 auf insgesamt niedrigerem Weiterbildungsniveau bestanden.

Die höhere Beteiligung der Frauen an der betrieblichen Weiterbildung ist vor allem in der unterschiedlichen Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen begründet (niedriger Anteil an den Facharbeitern mit (leicht) unterdurchschnittlicher Einbeziehung in die Weiterbildung und hoher Anteil an den Angestellten/Beamten mit qualifizierteren Tätigkeiten mit hoher Weiterbildungsbeteiligung).

Da Frauen im ähnlichen Ausmaß bzw. sogar etwas stärker als Männer in die betriebliche Weiterbildung einbezogen werden, ist kein allgemeiner Förderungsbedarf für die berufliche Weiterbildung von Frauen gegeben. Dennoch kann zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Förderung spezieller Weiterbildungsangebote für Frauen wie z.B. Qualifizierungsangebote für den beruflichen Wiedereinstieg nach der Kinderziehung oder zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sinnvoll sein.

Ältere Mitarbeiter/-innen werden bisher nur in geringem Maße in Weiterbildungsaktivitäten einbezogen. Obwohl fast jeder Großbetrieb weiterbildet und ältere Arbeitnehmer/-innen beschäftigt, qualifiziert nur rund jeder dritte Betrieb ältere Mitarbeiter/-innen weiter. Bei den mittleren und kleinen Betrieben ist die Relation noch schlechter. So beziehen nur 4 % der Klein-

Herausgeber:

BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

Wilhelm-Herbst-Str. 5

28359 Bremen

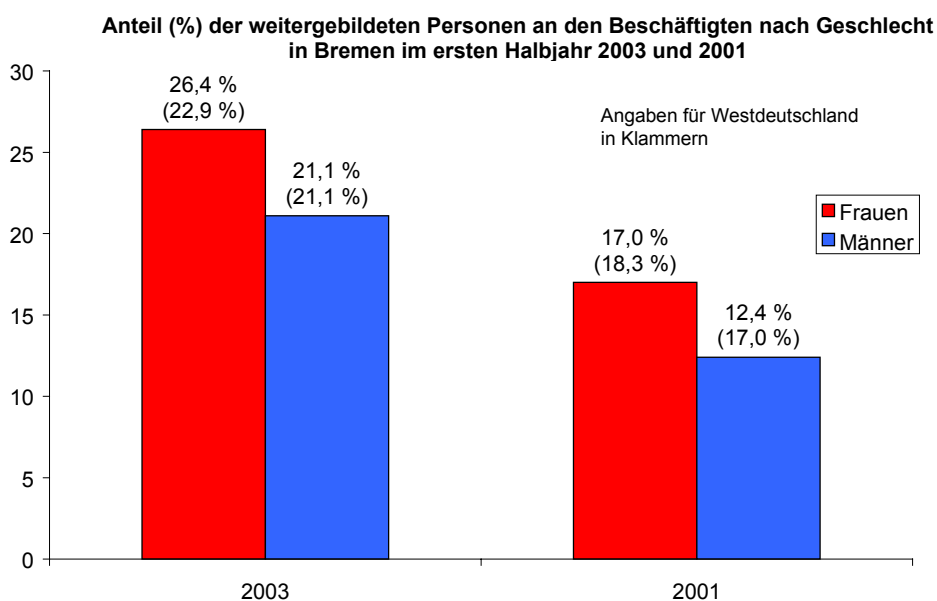
eMail: info@baw-bremen.de

Internet: <http://www.baw-bremen.de>

Vertrieb: (0421)20699-30, Fax: (0421)20699-99

Druck: Plenge-Druck, Bremen

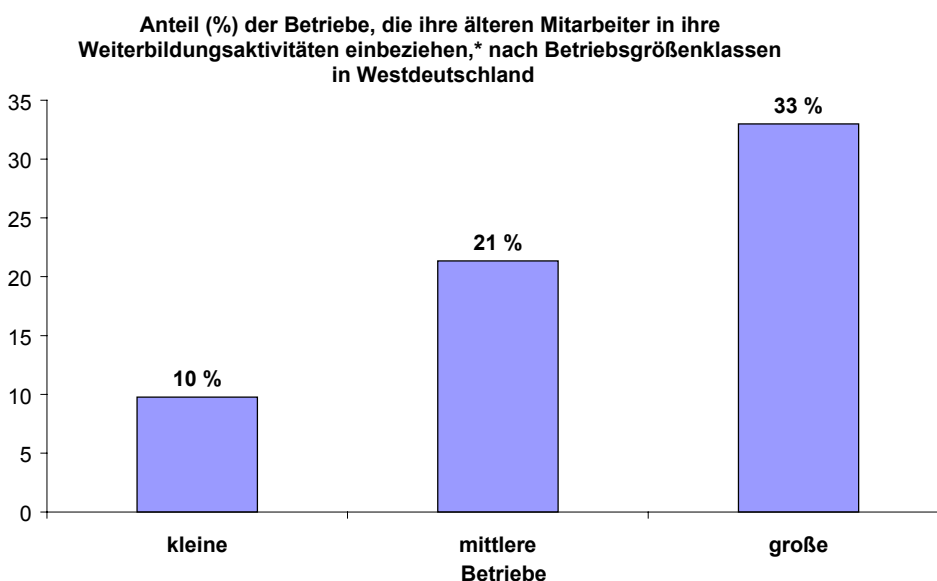
Abbildung 7: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht



betriebe mit älteren Mitarbeitern diese in die Weiterbildung ein, obwohl rund 40 % der Kleinbetriebe fortbilden (Abbildung 8). Dies bedeutet, dass nur etwa jeder zehnte Kleinbetrieb mit Weiterbildungsaktivitäten und älteren Mitarbeitern diese Personengruppe in die Qualifizierung einbezieht.

Der Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik weg von der Verkürzung der Lebensarbeitszeit hin zur längeren Nutzung des vorhandenen Beschäftigtenbestands und des darin enthaltenen Qualifikationspotenzials erfordert im Sinne lebenslangen Lernens eine stärkere Einbeziehung älterer Mitarbeiter/-innen in die betriebliche Weiterbildung.

Abbildung 8: Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen



* Nur Betriebe, die weiterbilden und in denen ältere Beschäftigte tätig sind