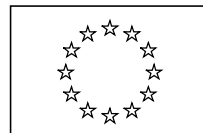




Institut für Wirtschaftsforschung

IAB-Betriebspanel Bremen 2003

Betriebliche Weiterbildung



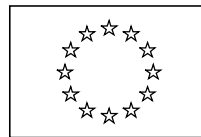
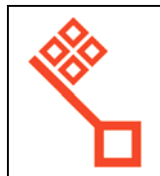
Helma Landsberg

Walter Wehling

IAB-Betriebspanel Bremen 2003

Betriebliche Weiterbildung

Auswertung im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales und des Senators für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Arbeitsagentur Niedersachsen-Bremen



Helma Landsberg / Walter Wehling

BAW Institut für Wirtschaftsforschung GmbH
Wilhelm-Herbst-Str. 5
28359 Bremen
Tel: 0421/206 99-0
Fax: 0421/206 99-99

Leitung:
Prof. Dr. Frank Haller

Prokurist:
Michael Meyer-Kornblum

Wissenschaftliche Mitarbeiter:
Helma Landsberg, Dr. Petra Meurer, Thilo Ramms, Dr. Matthias Schönert,
Dr. Gero Stenke, Isabel Sünner, Walter Wehling, Dr. Werner Willms

Gliederung

1	IAB-Betriebspanel als wichtige Informationsquelle zu betrieblicher Weiterbildung	1
2	Umfang, Struktur und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung	3
2.1	Weiterbildungsintensität der bremischen Betriebe auf westdeutschem Niveau	3
2.2	Weiterbildungspotenziale in der Beteiligung kleiner Betriebe und in der Intensität großer Betriebe	4
2.3	Trend zu mehr betrieblicher Weiterbildung	5
3	Weiterbildende versus nicht weiterbildende Betriebe	8
3.1	Jeder zehnte Betrieb bildet grundsätzlich nicht weiter	8
3.2	Betriebe sehen häufig keinen Weiterbildungsbedarf	11
3.3	Weiterbildung steht häufig im Zusammenhang mit Beschäftigungsveränderung aber nicht mit Fachkräftemangel	13
4	Arten der Weiterbildung	16
4.1	Vielfältige Formen der Weiterbildung - externe und interne Kurse aber noch die Hauptform	16
4.2	E-Learning in Bremen relativ stark verbreitet	19
5	Weiterbildung in besonderen Situationen	22
5.1	Kurzarbeitszeiten werden selten für Weiterbildung genutzt	22
5.2	Gesetzlicher Anspruch auf Freistellung zur Qualifizierung bei Kündigung selten eingefordert	22

Gliederung

6	Weiterbildung nach Personengruppen	24
6.1	Höher qualifizierte Beschäftigte profitieren eher von betrieblicher Weiterbildung	24
6.2	Weiterbildungsanteil der Frauen trotz teilweise entgegenstehender Beschäftigungsmerkmale überdurchschnittlich	28
6.3	Ältere häufig nicht in Weiterbildung einbezogen	31
7	Zusammenfassung	34
Anhang		
	Methodische Hinweise	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebliche Weiterbildung (weiterbildende Betriebe und weitergebildete Beschäftigte) im regionalen und zeitlichen Vergleich	3
Tabelle 2: Betriebliche Weiterbildung (weiterbildende Betriebe und weitergebildete Beschäftigte) im ersten Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland	5
Tabelle 3: Ursachen, warum Betriebe keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen	12
Tabelle 4: Arten der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland	17
Tabelle 5: Arten der Weiterbildung nach Branche in Westdeutschland	18
Tabelle 6: Verbreitung und Formen des E-Learnings	20
Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ausbildung und Geschlecht in Deutschland	29
Tabelle 8: Branchengliederung im IAB-Betriebspanel 2003	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Weiterbildende und grundsätzlich nicht weiterbildende Betriebe in Bremen und Westdeutschland	8
Abbildung 2:	Grundsätzlich nicht weiterbildende Betriebe nach Größenklassen	9
Abbildung 3:	Grundsätzlich nicht weiterbildende Betriebe nach Branchen	10
Abbildung 4:	Weiterbildung im Zusammenhang mit Beschäftigtenentwicklung	14
Abbildung 5:	Arten der Weiterbildung	16
Abbildung 6:	Weiterbildende Betriebe nach Qualifikationsstruktur der Betriebe	25
Abbildung 7:	Weiterbildungsquoten nach Qualifikation	26
Abbildung 8:	Beteiligung an betrieblicher, individueller und öffentlich geförderter, beruflicher Weiterbildung nach Qualifikation	27
Abbildung 9:	Weiterbildungsquoten nach Geschlecht	29
Abbildung 10:	Qualifikationsstruktur nach Geschlecht	30
Abbildung 11:	Einbeziehung ältere Arbeitnehmer/-innen in die Weiterbildungsmaßnahmen	32

1 IAB-Betriebspanel als wichtige Informationsquelle zu betrieblicher Weiterbildung

Das schlechte Abschneiden Deutschlands im Pisa-Test hat die bildungspolitischen Debatten wieder belebt. Aber Lernen hört nach der schulischen und beruflichen Bildungsphase in der Jugend nicht auf. Angesichts des raschen technologischen und organisatorischen Wandels bei zunehmender Internationalisierung darf auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des von den Unternehmen zunehmend beklagten Fachkräftemangels das Konzept des lebenslangen Lernens, welches bereits vor rund 40 Jahren entwickelt wurde, nicht vernachlässigt werden. Der Weiterbildung kommt sowohl aus persönlicher Sicht zur Wahrung der individuellen Lebens- und Arbeitschancen als auch aus betrieblicher Sicht zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit eine große Bedeutung zu.

Aufgrund der Vielfältigkeit der Formen beruflicher Weiterbildung, die neben formalisierter Weiterbildung innerhalb und außerhalb der Betriebe auch informelle Weiterbildung am Arbeitsplatz einschließt, ist die definitorische Abgrenzung und insbesondere die statistische Erfassung schwierig. Es sind drei unterschiedliche Arten von Datenquellen zur Weiterbildung zu unterscheiden:

- Trägerstatistiken,
- Befragungen von Individuen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten und
- Befragungen von Betrieben zu den Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Trägerstatistiken enthalten genaue Angaben zu Teilnehmerzahlen, decken aber nur das Teilsegment der externen Fortbildung durch spezielle Weiterbildungsanbieter ab. Das Weiterbildungsverhalten von Individuen wird im Mikrozensus (Haushaltsbefragung u.a. zur Weiterbildung) als amtliche Statistik sowie durch repräsentative Personenbefragungen durch Institute erfasst. Hier sind insbesondere das im dreijährigen Turnus durchgeführte Berichtssystem Weiterbildung (Infratest im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung), die Repräsentativ-Erhebung bei Erwerbstätigen des BiBB und des IAB sowie das sozioökonomische Panel zu nennen. Während Personenbefragungen das gesamte Spektrum der Weiterbildung abdecken können, sind zur Analyse des Beitrags der Betriebe zur beruflichen Qualifikation ihrer Mitarbeiter/-innen insbesondere Betriebsbefragungen geeignet.

Das IAB-Betriebspanel stellt mit über 15.000 auswertbaren Interviews, davon rund 900 im Land Bremen¹, die größte Betriebsbefragung in Deutschland dar, die in regelmäßigen Ab-

¹ Für das Land Bremen wird im Folgenden synonym auch der Begriff Bremen verwendet.

ständen Fragen zum Weiterbildungsverhalten der Betriebe beinhaltet. Im Rahmen der amtlichen Statistik wird unregelmäßig, zuletzt 1999 europaweit eine Unternehmensbefragung zum Weiterbildungsverhalten (rund 3.000 auswertbare Interviews in Deutschland) vorgenommen. Daneben führt das IW mit dreijähriger Periodizität eine Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung durch (mit etwa 1.000 beteiligten kammerzugehörigen Unternehmen).

Das Spektrum der Fragen im IAB-Betriebspanel zum Teilthema Weiterbildung kann zwar nicht ganz so umfangreich sein wie bei den spezifischen Befragungen zur Weiterbildung, besondere Vorzüge liegen jedoch außer in der Regionalisierbarkeit der Ergebnisse bis auf Landesebene und in der Möglichkeit von Zeitvergleichen insbesondere in der Verknüpfung der Analyse der Weiterbildungsaktivitäten mit anderen allgemeinen betriebswirtschaftlichen Merkmalen.

Das IAB-Betriebspanel 2003 hat ebenso wie bereits das Panel 2001 einen Themenschwerpunkt im Bereich Weiterbildung gesetzt. Durch die Wiederaufnahme der grundlegenden Fragen können Entwicklungstendenzen analysiert werden. Ansonsten setzt das Panel 2003 innerhalb des Themenkomplexes Weiterbildung neue Akzente. Während im Panel 2001 der Schwerpunkt auf die Themen der Weiterbildungsmaßnahmen sowie Weiterbildung im Zusammenhang mit Innovationen gelegt wurde, stehen im Panel 2003 die Ursachen für das Unterbleiben von Weiterbildung, die Art der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen sowie Weiterbildung in besonderen Situationen (Weiterbildung in Zeiten der Kurzarbeit und Weiterbildung von gekündigten Arbeitskräften) im Vordergrund.

2 Umfang, Struktur und Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht aufgrund seiner umfangreichen Stichprobe eine Einschätzung des Weiterbildungsengagements der bremischen Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland und zu anderen westdeutschen Großstädten. Das Ausmaß der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten - wie viele Betriebe bilden wie viele Mitarbeiter/-innen weiter - lässt sich grob abschätzen. Mittels des Vergleichs mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2001 wird analysiert, ob sich die Bereitschaft der Betriebe, in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter/-innen zu investieren, in den letzten zwei Jahren erhöht oder verringert hat.

2.1 Weiterbildungsintensität der bremischen Betriebe auf westdeutschem Niveau

Knapp die Hälfte der im IAB-Betriebspanel befragten bremischen Betriebe gibt 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 1).

Tabelle 1: Betriebliche Weiterbildung (weiterbildende Betriebe und weitergebildete Beschäftigte) im regionalen und zeitlichen Vergleich

	1. Halbjahr 2003	1. Halbjahr 2001
Anteil weiterbildender Betriebe		
Bremen	46 %	38 %
Westdeutschland	41 %	36 %
Westliche 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.

Danach haben im Vergleich zu Westdeutschland in Bremen in 2003 überdurchschnittlich viele Betriebe in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter/-innen investiert. So liegt der Anteil der im ersten Halbjahr 2003 weiterbildenden Betriebe in Bremen mit 46 % etwas über dem westdeutschen Durchschnitt von 41 % und dem der westlichen Großstädte von 43 %. Dies ist auf die höhere Weiterbildungsbereitschaft der kleineren Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten zurückzuführen. Die ausschlaggebenden Beweggründe der Betriebe dafür, ob sie fortbilden oder nicht, werden im anschließenden Kapitel näher betrachtet.

Die bremischen und die westdeutschen Betriebe, in denen im ersten Halbjahr 2003 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt wurden, haben im Durchschnitt etwa ein Drittel ihrer Beschäftigten² in die Fortbildungsaktivitäten einbezogen.

Bezieht man die Zahl der von den Betrieben weitergebildeten Beschäftigten auf alle Beschäftigten, d.h. berücksichtigt auch die Beschäftigten in den Betrieben, die nicht weitergebildet haben, ergibt sich, dass im ersten Halbjahr 2003 in Bremen sowie auch in Westdeutschland etwa ein Viertel bis ein Fünftel aller Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert wurden. Geht man davon aus, dass das erste Halbjahr 2003 hinsichtlich der Qualifizierungsaktivitäten repräsentativ war, so wird im Durchschnitt jeder Beschäftigte alle zwei bis zweieinhalb Jahre im Rahmen von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen fortgebildet. Wie sich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auf bestimmte Personengruppen verteilen wird in Kapitel 6 analysiert.

2.2 Weiterbildungspotenziale in der Beteiligung kleiner Betriebe und in der Intensität großer Betriebe

Beim Weiterbildungsverhalten ergeben sich erwartungsgemäß Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße³ (Tabelle 2). 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 um so seltener werden zwar Fortbildungsmaßnahmen gefördert, aber wenn Fortbildung betrieben wird, profitiert ein größerer Teil der Belegschaft davon. So haben im ersten Halbjahr 2003 95 % der westdeutschen Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt und in diese im Durchschnitt 28 % ihrer Mitarbeiter/-innen einbezogen. Zum Vergleich: 24 % der Kleinstbetriebe (mit einem bis zu vier Beschäftigten)⁴ haben in dieser Zeit im Durchschnitt 56 % ihrer Be-

² Zum Teil haben die Betriebe keine Angaben zur Zahl der weitergebildeten Personen, sondern zur Anzahl der Teilnahmefälle gemacht. In diesen Fällen hat das IAB eine Umrechnung auf weitergebildete Personen vorgenommen, wozu Umrechnungsfaktoren nach Referenzklassen gebildet wurden.

³ Differenzierte Strukturanalysen zu Teilmengen (Betriebe nach Branchen bzw. Betriebsgrößen) erfolgen aufgrund der großen Fehlertoleranz bei kleinen Fallzahlen auf der Basis des westdeutschen Datenmaterials.

⁴ Einbezogen werden in das IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

schäftigten weiterqualifiziert. Der Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten beträgt damit in Kleinstbetrieben im ersten Halbjahr 2003 nur 15 %, während sich bei den Klein- (5 - 19 Beschäftigte), Mittel- (20 - 250 Beschäftigte) und Großbetrieben mit Anteilswerten zwischen 21 % und 24 % nur geringe Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zeigen. Mitarbeiter/-innen in Kleinstbetrieben haben damit geringere Chancen, in Weiterbildung einbezogen zu werden.

Tabelle 2: Betriebliche Weiterbildung (weiterbildende Betriebe und weitergebildete Beschäftigte) im ersten Halbjahr 2003 nach Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Anteil weiterbildender Betriebe	Teilnehmerquote* in den weiterbildenden Betrieben	Anteil weitergebildeter Beschäftigter an allen Beschäftigten
1-4 Beschäftigte	24 %	56 %	15 %
5-9 Beschäftigte	45 %	45 %	21 %
10-19 Beschäftigte	54 %	39 %	21 %
20-49 Beschäftigte	67 %	34 %	23 %
50-249 Beschäftigte	83 %	28 %	23 %
250 u. mehr Beschäftigte	94 %	28 %	24 %
insgesamt	41 %	32 %	22 %

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

2.3 Trend zu mehr betrieblicher Weiterbildung

Das Weiterbildungsengagement der bremischen und der westdeutschen Betriebe hat gegenüber 2001 deutlich zugenommen. Der Anstieg der Intensität betrieblicher Weiterbildung - gemessen am Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter/-innen an allen Beschäftigten - resultiert sowohl aus einem Anstieg des Anteils weiterbildender Betriebe als auch aus einer Erhöhung des Anteils weitergebildeter Mitarbeiter/-innen in den weiterbildenden Betrieben (Tabelle 1). Gegenüber 2001 lässt sich in Bremen ein Anstieg des Anteils der weiterbildenden Betriebe von 38 % auf 46 % (Westdeutschland von 36 % auf 41 %) und gleichzeitig in den weiterbildenden Betrieben eine Zunahme des Anteils der in die Weiterbildungsmaßnahmen einbezogenen Mitarbeiter/-innen von 22 % auf 33 % (Westdeutschland 25 % auf 32 %) feststellen. Insgesamt hat sich somit der Anteil der Beschäftigten, die im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert wurden, um 5 bis 9 Prozentpunkte erhöht. Wobei durch die höhere bremische Steigerungsrate eine Angleichung erreicht wurde. Dabei handelt es sich um eine allgemeine Tendenz der Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten, die nicht auf einzelne Wirtschaftsbereiche und Größenklassen beschränkt ist.

Bei der Interpretation des erstaunlich starken Anstiegs ist zu berücksichtigen, dass es sich um einen 2-Jahreszeitraum handelt. Zum Teil kann die beachtliche Zunahme der betrieblichen Weiterbildung darauf zurückzuführen sein, dass neben der klassischen Weiterbildung in Form von externen und internen Kursen verstärkt moderne Formen der Weiterbildung wie Teilnahme an Tagungen, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Arbeitsplatzwechsel, selbstgesteuertes Lernen, Qualitätszirkel usw. an Bedeutung gewinnen oder auch bewusster als Instrument der Weiterbildung eingesetzt werden. Um die Abgrenzung der weiterbildenden Betriebe nicht zu schwammig zu fassen, werden im IAB-Betriebspanel aber nur Betriebe als weiterbildend erfasst, die Beschäftigte für Weiterbildung freistellen bzw. die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Die höheren bremischen Zuwächse können zudem durch die Umstellung von vorwiegend schriftlich/postalischer auf mündliche Befragung begünstigt sein.

Unter Einbeziehung der Ergebnisse der ersten Befragungswellen des seit 1993 durchgeführten IAB-Betriebspanels, deren geringer Stichprobenumfang in den alten Bundesländern zunächst im Wesentlichen nur einen Ost-West-Vergleich zuließ, zeigt sich in Westdeutschland für die letzten zehn Jahre ein deutlicher Anstieg des Anteils der weiterbildenden Betriebe um über 10 Prozentpunkte.

In Bremen steht der Zunahme beim betrieblichen Weiterbildungsengagement eine Abnahme der Weiterbildungsaktivitäten der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen gegenüber. So ist nach der Statistik der Regelförderung anerkannter Weiterbildungseinrichtungen die Zahl der Teilnehmer von 2000 bis 2002 um 11 % und die der angebotenen Unterrichtsstunden um 20 % zurückgegangen. Für 2003 ist nach Einschätzung des Senators für Bildung und Wissenschaft von einem weiteren Rückgang auszugehen. Im Bereich der beruflichen Bildung ist der Rückgang der Unterrichtsstunden sogar mit -28 % noch etwas höher.⁵

Ebenfalls zeigt sich bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Arbeitsämter nach dem Sozialgesetzbuch III, die auf die Qualifizierung von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen sowie Personen ohne Berufsabschluss ausgerichtet ist,

⁵ Angaben des Senators für Bildung und Wissenschaft. Vergleichbare Angaben stehen auf Bundesebene leider nicht zur Verfügung. Die Regelförderung stellt eine nachträgliche Gewährung von Zuschüssen zu bestimmten Veranstaltungen von anerkannten Weiterbildungsträgern dar. In der Statistik der Regelförderung sind aber auch Veranstaltungen enthalten, die nicht unter die Regelförderung fallen, selbst solche, die nach anderen Gesetzen (z. B. Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, ESF) gefördert werden, da sich die Höhe der Zuschüsse des Landes zu den Personalkosten nach den insgesamt angebotenen Unterrichtsstunden richtet. Zu beachten ist allerdings, dass das Bildungsangebot der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen in dieser Statistik nicht vollständig erfasst wird, da sich nicht alle Einrichtungen an den aufwendigen Berechnungsverfahren beteiligen, z.B. wenn sie vorrangig mit überregionalen Stellen (so z.B. Bundesagentur für Arbeit) zusammenarbeiten und daher keinen Anspruch auf Landesförderung (Regelförderung und Zuschüsse zu Personalkosten) haben. Die Abnahme der Weiterbildungsaktivitäten der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen ist zum erheblichen Teil auf Änderungen bei der Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit zurückzuführen.

aktuell ein deutlicher Rückgang. So sind im Land Bremen 2003 ebenso wie in Westdeutschland die Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III um rund 40 % niedriger als im Vorjahr. Von 2001 auf 2002 hatte es allerdings einen Zuwachs gegeben, in Bremen um 24 %, in Westdeutschland um 5 %.⁶

Der Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten ist aber vor dem Hintergrund der Ergebnisse der europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung aus den Jahren 1993 und 1999 zu relativieren. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern lag Deutschland 1999 beim Anteil der weiterbildenden Betriebe nur an neunter Stelle in Europa, hinter allen skandinavischen Ländern sowie hinter Österreich, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden. Noch ungünstiger stellt sich die betriebliche Weiterbildungssituation in Deutschland im internationalen Vergleich dar, wenn die Chancen der Mitarbeiter/-innen betrachtet werden, an einer betrieblichen Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen zu können. Deutschland belegte beim Anteil der Mitarbeiter/-innen, die in Unternehmen mit Kursen und Seminaren dieses Angebot nutzten, nur knapp vor Österreich und Griechenland den drittletzten Platz innerhalb der EU. Hinsichtlich der Intensität (durchschnittliche Kursstunden interner und externer Lehrveranstaltungen) lag Deutschland in der EU sogar auf dem vorletzten Platz und auch unterhalb eines Teils der damaligen Bewerberländer. Außerdem zeigt sich auch in anderen Ländern ein Trend zu vermehrter Weiterbildung, so haben sich der Anteil der weiterbildenden Betriebe und die Teilnehmerquote gegenüber der Befragung von 1993 deutlich erhöht.⁷

⁶ Bundesagentur für Arbeit, Internet.

⁷ Grünewald, Moraal, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland - fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung.

3 Weiterbildende versus nicht weiterbildende Betriebe

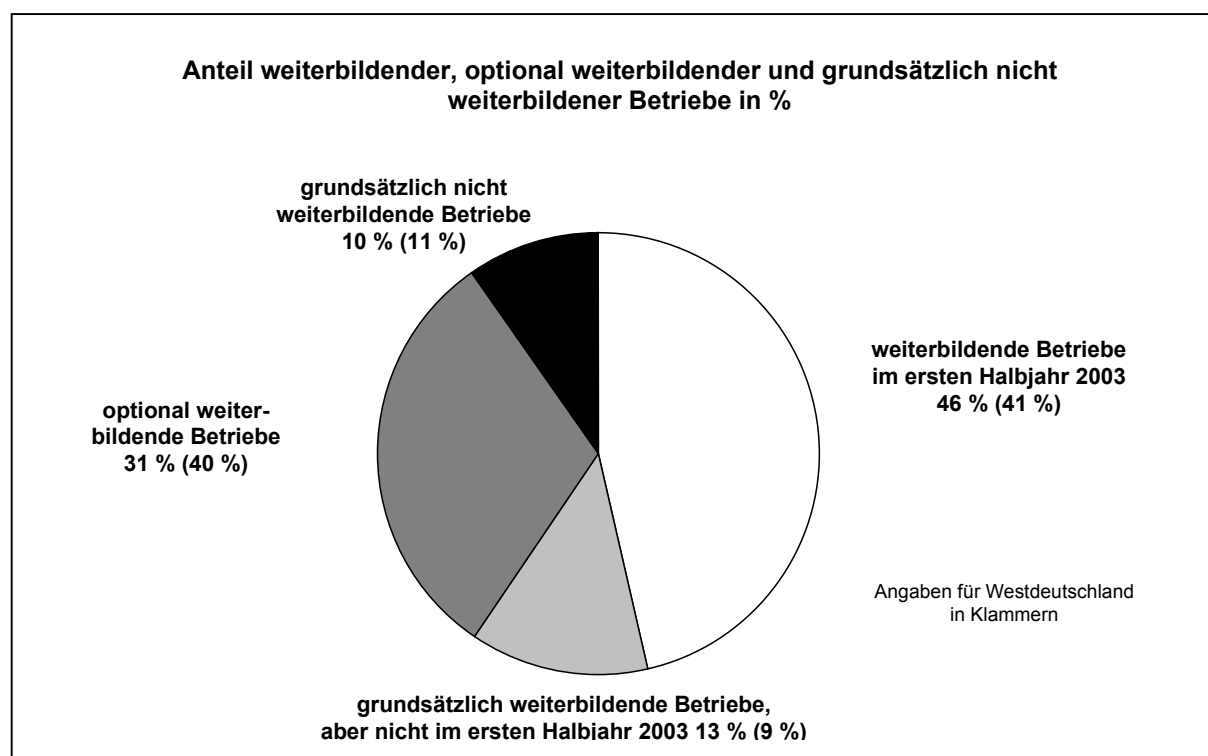
Die Analyse der Ursachen für die Nicht-Durchführung von Weiterbildung liefert Anhaltspunkte für die Möglichkeiten einer Stärkung und Förderung der betrieblichen Weiterbildung.

3.1 Jeder zehnte Betrieb bildet grundsätzlich nicht weiter

Zunächst soll betrachtet werden, in wie weit Mitarbeitern/-innen der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung grundsätzlich verwehrt ist, weil Betriebe generell keine betriebliche Weiterbildung anbieten.

Der Anteil der weiterbildenden Betriebe, definiert als Betriebe, die entweder im ersten Halbjahr 2003 tatsächlich Weiterbildung gefördert haben oder angaben, dass sie grundsätzlich weiterbilden, aber im ersten Halbjahr 2003 keine Weiterbildung anstand, liegt in Bremen mit 59 % (ebenso wie der Anteil der weiterbildenden Betriebe) etwas höher als in Westdeutschland und in den westdeutschen Großstädten, wo die Quote 50 % bzw. 52 % beträgt (Abbildung 1). Dabei haben sowohl in Bremen als auch in Westdeutschland rund vier Fünftel der grundsätzlich weiterbildenden Betriebe auch tatsächlich im ersten Halbjahr 2003 weitergebildet.

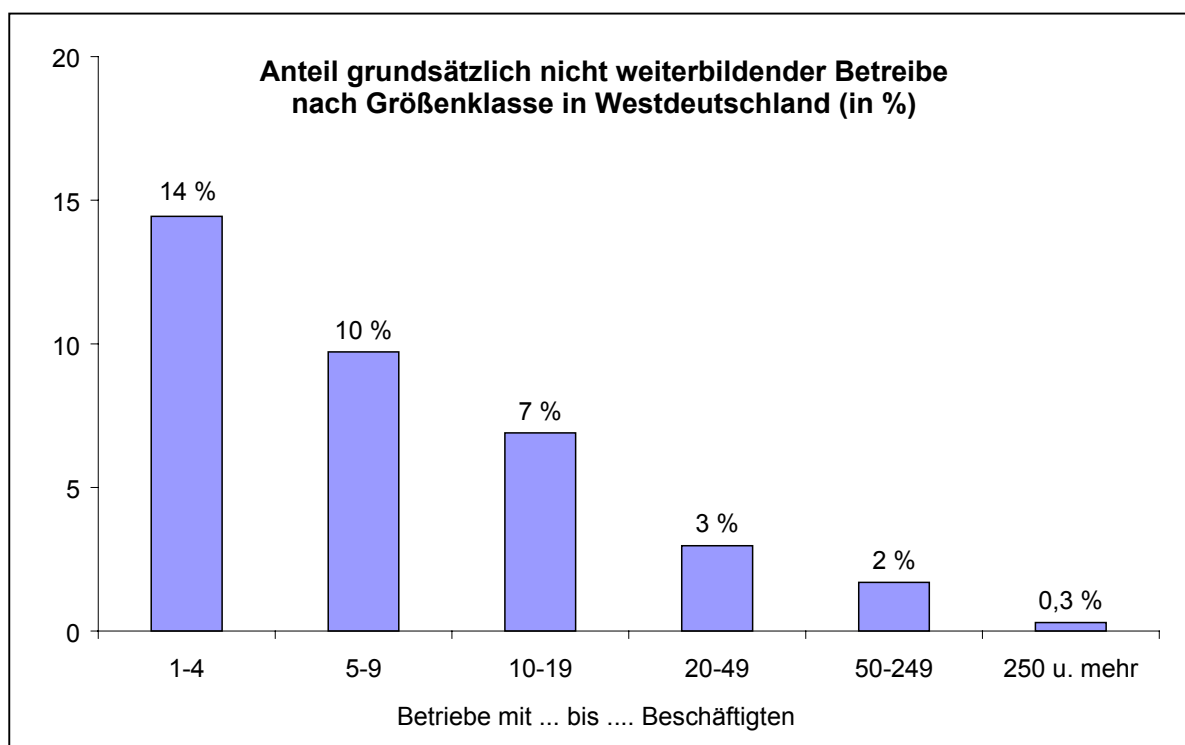
Abbildung 1: Weiterbildende und grundsätzlich nicht weiterbildende Betriebe in Bremen und Westdeutschland



Ein verhältnismäßig großer Anteil der Betriebe, und zwar 31 % aller bremischen bzw. 40 % aller westdeutschen Betriebe und 36 % der Betriebe in westdeutschen Großstädten, lässt sich weder in die Kategorie weiterbildend noch als grundsätzlich nicht weiterbildend einordnen. Diese Betriebe lassen sich am ehesten als optional weiterbildende Betriebe beschreiben. Sie haben angegeben, aktuell keine Weiterbildung vorgenommen zu haben, insbesondere weil derzeit kein Qualifizierungsbedarf bestand oder auch die Zeit bzw. finanzielle Mittel fehlten oder aber kein Interesse bei den Mitarbeitern an einer Weiterbildungsmaßnahme bestand.

Rund jeder zehnte Betrieb gibt an, seine Mitarbeiter/-innen grundsätzlich nicht weiterzubilden. Dies gilt sowohl für das Land Bremen, für Westdeutschland und westliche Großstädte. Bei den nicht weiterbildenden Betrieben handelt es sich fast ausschließlich um Kleinbetriebe (von 1 bis 50 Beschäftigten) (Abbildung 2).

Abbildung 2: Grundsätzlich nicht weiterbildende Betriebe nach Größenklassen

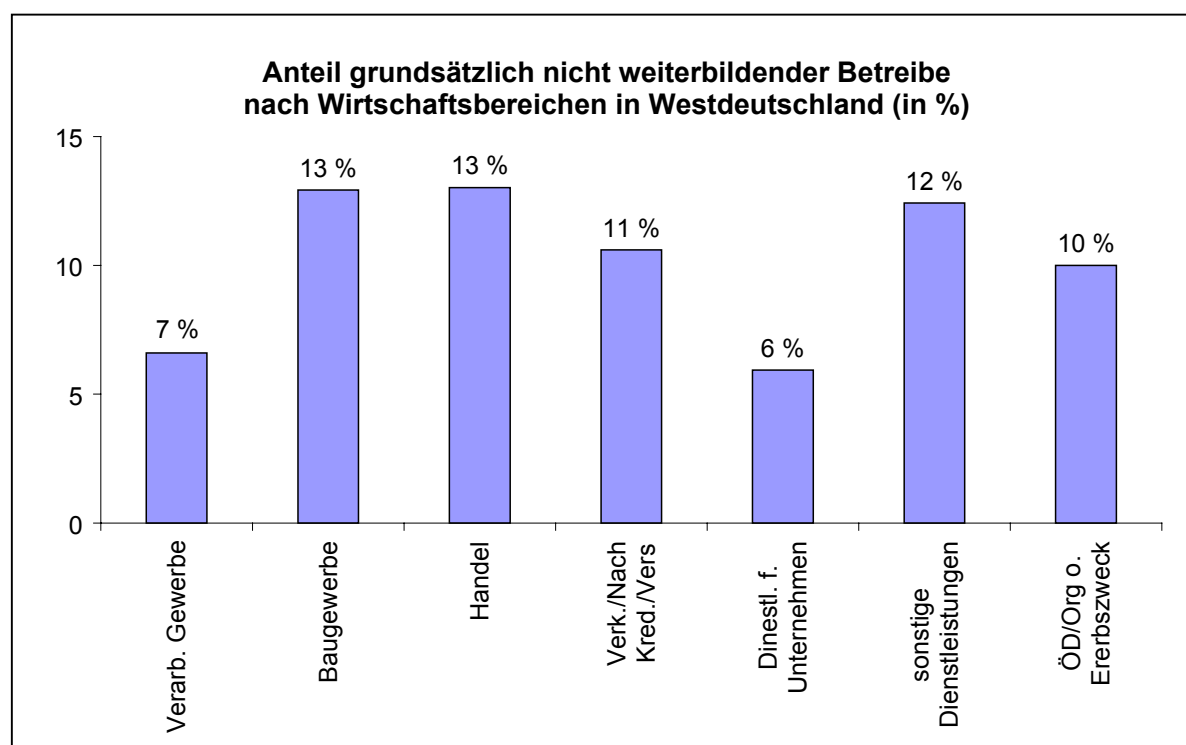


Bei den Kleinstbetrieben mit 1 bis zu 4 Beschäftigten bildet etwa jeder siebte westdeutsche Betrieb nicht fort, bei den Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten ist es jeder Zehnte, bei den Betrieben von 10 bis 20 Beschäftigten jeder 15. Betrieb und bei den Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten unterstützt nur noch jeder 30. Betrieb nicht die Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen. Bei den mittleren Betrieben (50-249 Beschäftigte) gibt nur etwa einer von 60 Betrieben an, grundsätzlich keine Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, bei den Großbetrie-

ben ist es nur einer von 300 Betrieben. Damit ist in Bremen etwa 3 % (Westdeutschland 4 %) der Beschäftigten der Zugang zu betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen verwehrt, da der Betrieb grundsätzlich keine Weiterbildung fördert.

In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist der Anteil der grundsätzlich nicht weiterbildenden Betriebe unterschiedlich (Abbildung 3). Am geringsten ist er im Verarbeitenden Gewerbe und bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit 7 % bzw. 6 %, während im Baugewerbe, im Handel und bei den sonstigen Dienstleistungen 12 % - 13 % der Betriebe überhaupt nicht fortbilden. Die hohen Anteile nicht weiterbildender Betriebe sind allerdings im Zusammenhang mit der Größenstruktur der Branchen zu sehen. So ist die durchschnittliche Betriebsgröße im Baugewerbe, im Handel und bei den sonstigen Dienstleistungen unterdurchschnittlich. Allerdings haben die unternehmensbezogenen Dienstleistungen trotz ihrer Kleinteiligkeit, den geringsten Anteil grundsätzlich nicht weiterbildender Betriebe. Der hohe Qualifizierungsbedarf bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zeigt sich nicht nur beim Weiterbildungsbedarf, sondern auch in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten am hohen Akademikeranteil. Der Zusammenhang zwischen Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsengagement der Betriebe wird in Kapitel 6.1 näher betrachtet.

Abbildung 3: Grundsätzlich nicht weiterbildende Betriebe nach Branchen



Da es aber auch im Baugewerbe, im Handel sowie bei den sonstigen Dienstleistungen vorrangig die kleinen Betriebe sind, die nicht fortbilden, ist der Anteil der Beschäftigten, die

grundsätzlich keine Möglichkeit haben an betrieblicher Fortbildung teilzunehmen, deutlich niedriger. So arbeiten 7 % der Beschäftigten im Baugewerbe bzw. 5 % der Beschäftigten im Handel und bei den sonstigen Dienstleistungsunternehmen in Betrieben, die grundsätzlich nicht weiterbilden.

Ein Ansatzpunkt für die Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe besteht darin, die generell nicht weiterbildenden vorwiegend Klein- bzw. Kleinstbetriebe von der Notwendigkeit bzw. Zweckmäßigkeit betrieblicher geförderter Weiterbildung zu überzeugen. Ein anderer Ansatzpunkt zur Förderung betrieblicher Weiterbildung liegt darin, der zahlenmäßig größeren Gruppe der grundsätzlich weiterbildungsbereiten aber aktuell nicht weiterbildenden Betriebe zu bewegen, das Qualifizierungsinstrument der betrieblichen Weiterbildung regelmäßig und intensiver zu nutzen.

3.2 Betriebe sehen häufig keinen Weiterbildungsbedarf

Im folgenden wird näher analysiert, welche Ursachen die Betriebe veranlassen, nicht in die Fortbildung ihrer Mitarbeiter/-innen zu investieren. Sehen sie gar keine Notwendigkeit einer betrieblichen Fortbildung ihrer Mitarbeiter/-innen oder verhindern betriebliche Faktoren die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen?

Ein zur Zeit ausreichendes Qualifikationsniveau der Mitarbeiter/-innen ist der Hauptgrund dafür, dass Betriebe im ersten Halbjahr 2003 keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben (Tabelle 3). So haben rund die Hälfte (Bremen 48 % und Westdeutschland 56 %) der Betriebe, die in der ersten Jahreshälfte 2003 nicht fortgebildet haben, dies mit der ausreichenden Qualifikation begründet. Umgerechnet auf alle Betriebe haben 25 % der bremischen Betriebe bzw. 33 % der westdeutschen Betriebe im ersten Halbjahr 2003 keine Fortbildung durchgeführt, weil sie das Qualifikationsniveau für ausreichend erachten. Trotz der sich immer rascher ändernden Arbeitsanforderungen hat damit jeder dritte bis vierte Betrieb bei keinem seiner Mitarbeiter/-innen innerhalb der ersten Jahreshälfte einen Weiterbildungsbedarf gesehen.

Das Fehlen von finanziellen Mitteln ist in Bremen relativ selten die Ursache für das gänzliche Unterbleiben von Fortbildungsmaßnahmen. So wird in Bremen nur von 8 % der nicht weiterbildenden Betriebe die Finanzlage als Grund angegeben, in Westdeutschland liegt der Anteil bei 15 %.

Tabelle 3: Ursachen, warum Betriebe keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführen

Ursachen	Anteil der Betriebe, die den jeweiligen Grund als (eine) Ursache für das Nicht-Weiterbilden angegeben haben,			
	an <u>nicht weiterbildenden Betrieben</u> in %		an <u>allen Betrieben</u> in %	
	Bremen	West-deutschland	Bremen	West-deutschland
grundsätzlich keine Weiterbildung	18	18	10	11
grundsätzlich Weiterbildung, aber nicht im 1. Hj. 2003	24	15	13	9
Qualifikationsniveau reicht zur Zeit aus	48	56	25	33
zeitliche Gründe	9	11	5	6
keine finanziellen Mittel	8	15	4	9
Qualifikationsbedarfe durch Neueinstellungen gedeckt	2	0	1	0
kein Interesse der Mitarbeiter/-innen	10	8	5	5
Sonstige Gründe	4	7	2	4
Summe (Mehrfachnennungen)	124	130	65	77

Kostenargumente werden eher von großen Betrieben (25 %) als von kleinen nicht weiterbildenden Betrieben (15 %) vorgebracht. Da aber fast alle Großbetriebe zumindest einen ihrer Beschäftigten weiterbilden, unterblieb die Weiterbildung im ersten Halbjahr 2003 aufgrund knapper Kassen nur in 1 % aller Großbetriebe vollständig, aber bei 11 % aller Kleinbetriebe. Finanzielle Engpässe gibt vor allem der Handel als eine Ursache für das Unterlassen von Weiterbildungsaktivitäten an. Am seltensten wird dieser Grund von Betrieben des Bereichs Verkehr/Nachrichten u. Kredit/Versicherungen und beim Öffentlichen Dienst genannt.

Rund jeder zehnte nicht weiterbildende Betrieb (Bremen 9 %, Westdeutschland 11 %) sah sich aus zeitlichen Gründen nicht in der Lage, Mitarbeiter/-innen für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Interessant ist, dass gerade nicht weiterbildende Kleinbetriebe, mit bis zu vier Beschäftigten, die bei Ausfall eines /einer Mitarbeiter-s/in eigentlich weniger Möglichkeiten haben, die Arbeit auf die Kollegen zu verteilen, sogar seltener als größere Betriebe (Kleinbetriebe 9 %, andere Betriebesgrößenklassen zwischen 11 % und 15 %) angegeben haben, dass sie Fortbildungsmaßnahmen aufgrund des anstehenden Arbeitspensums unterlassen mussten.

Ein fehlendes Interesse der Mitarbeiter/-innen wird von Betrieben etwa im gleichen Ausmaß als Grund angeführt, keine Weiterbildung durchzuführen, wie die hohe Arbeitsauslastung der Betriebe. In Bremen geben 10 % der nicht weiterbildenden Betriebe an, dass die Mitarbeiter/-innen nicht interessiert seien, in Westdeutschland sind es 8 %. Die denkbare Strategie, vollständig auf Weiterbildung zu verzichten und statt dessen Qualifizierungsdefizite über Neueinstellungen zu decken, hat nur eine geringe Bedeutung. Nur 2 % der Bremer Betriebe (Westdeutschland 0 %) geben diesen Grund an.

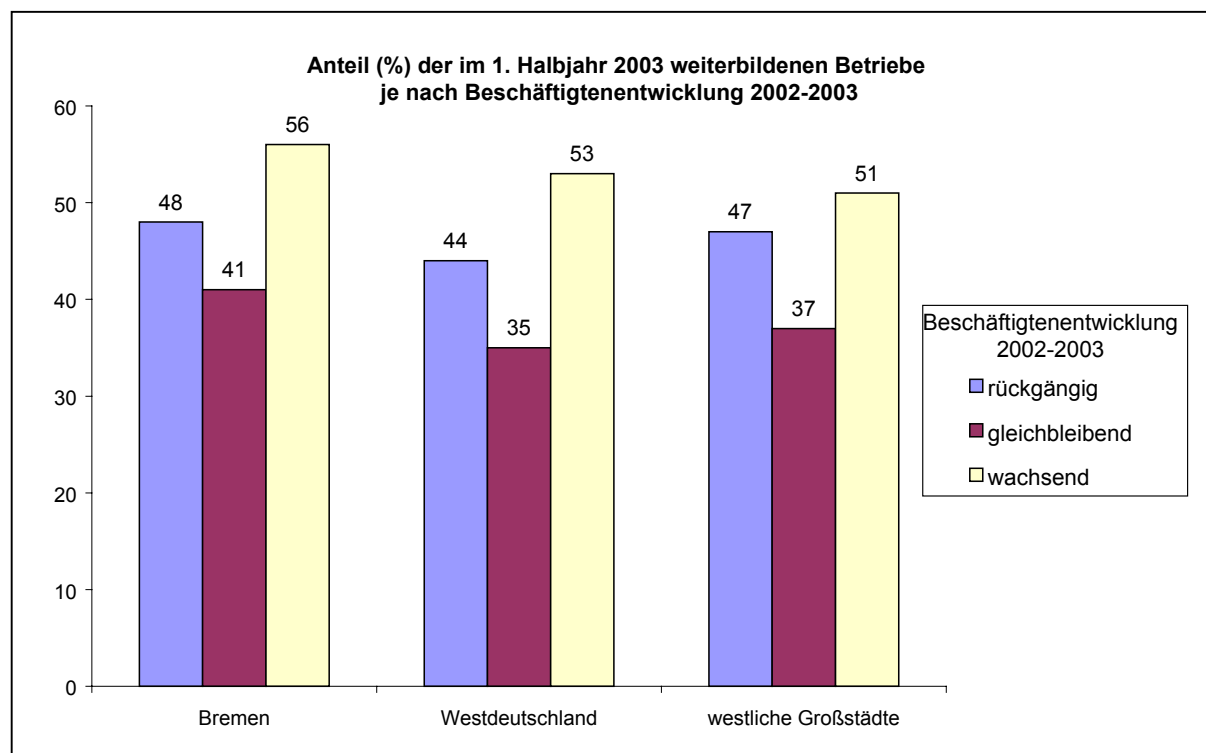
Der häufigste Grund, warum Betriebe nach eigenen Angaben keine Fortbildung durchführen, besteht also darin, dass sie das Qualifikationsniveau ihrer Mitarbeiter/-innen derzeit für ausreichend erachten. Betriebliche Gründe, wie kein Geld, keine Zeit und keine Interesse der Mitarbeiter/-innen, sind dagegen relativ selten als Gründe angegeben. Die Tatsache, dass Betriebe häufig gar keinen Qualifizierungsbedarf sehen bzw. diesen gegenüber anderen betrieblichen Belangen zurückstufen, 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.

3.3 Weiterbildung steht häufig im Zusammenhang mit Beschäftigungsveränderung aber nicht mit Fachkräftemangel

Das IAB-Betriebspanel befragt die Betriebe nicht nur nach den Gründen, warum sie keine Weiterbildung durchführen, sondern erlaubt auch Analysen zu Zusammenhängen zwischen betriebswirtschaftlichen Faktoren und Weiterbildungsverhalten.

Wie zu vermuten, führen überdurchschnittlich viele expandierende Betriebe, genauer Betriebe mit wachsender Beschäftigung (Beschäftigtenzunahme um mindestens 2 %), Weiterbildungsmaßnahmen durch, aber auch Betriebe, die ihre Beschäftigtenzahl reduziert haben, weisen einen überdurchschnittlichen hohen Weiterbildungsanteil auf. Dagegen bilden relativ wenige Betriebe mit konstanter Beschäftigung ihre Mitarbeiter/-innen fort (Abbildung 4). Hier zeigt sich, dass Beschäftigungsveränderungen häufig mit einem Bedarf an Qualifizierung einher gehen. Dies erscheint auch für den Fall des Beschäftigtenrückgangs plausibel, wenn dieser Folge von Rationalisierungsmaßnahmen ist.

Abbildung 4: Weiterbildung im Zusammenhang mit Beschäftigtenentwicklung



Um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, haben Betriebe, wenn keine entsprechenden Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (Fachkräftemangel), grundsätzlich die Möglichkeit, neue Arbeitskräfte in den benötigten Berufen auszubilden oder ihre Mitarbeiter/-innen über Fortbildungsmaßnahmen an die Qualifikationsanforderungen anzupassen.

Mit der Längsschnittanalyse steht im Rahmen des IAB-Betriebspanels eine Methode zur Verfügung, Zusammenhänge zwischen Personalmangel und Qualifizierungsverhalten der Betriebe im Zeitablauf genauer zu analysieren. In der mit Hilfe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Längsschnittanalyse (Westdeutschland ohne Gründungen und Schließungen) werden Betriebe mit Personalmangel definiert als Betriebe, die im ersten Halbjahr 2000 keine Einstellungen getätigt haben, aber gern Personal eingestellt hätten, sowie Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr, die gern noch weitere Einstellungen vorgenommen hätten. Angesichts des großen Angebotes gering qualifizierter Arbeitskräfte ist davon auszugehen, dass sich Probleme bei der Stellenbesetzung vor allem auf qualifizierte Tätigkeiten beziehen. Die Begriffe Personalmangel und Fachkräftemangel werden deshalb im Folgenden synonym verwendet.

Im Rahmen der Auswertungen des Panels 2002 war ein Zusammenhang zwischen Fachkräftemangel und Ausbildung festgestellt worden. Betriebe mit Personalmangel haben im

Gegensatz zu anderen Betrieben die Zahl der Auszubildenden und die Ausbildungsquote unabhängig von der Gesamtentwicklung der Beschäftigten erhöht. Langfristig ist aufgrund der demografischen Entwicklung infolge kleiner werdender Schulabgängerjahrgänge tendenziell mit einer Verknappung des nachwachsenden Arbeitskräfteangebots zu rechnen, wodurch die Möglichkeiten, durch betriebliche Erstausbildung einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, tendenziell eingeschränkt werden. Im Folgenden soll daher untersucht werden, ob ähnlich wie zwischen Fachkräftebedarf und Ausbildung auch ein Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarf und Weiterbildung besteht.

Betriebe, die im Panel 2000 angegeben haben, dass sie ihren Personalbedarf nicht auf dem Arbeitsmarkt decken konnten, bilden zwar häufiger Mitarbeiter/-innen weiter als Betriebe, die keine entsprechenden Personalprobleme genannt haben. Dies ist aber weniger Ausdruck eines stärker verbreiteten Weiterbildungsengagements aufgrund des Fachkräftemangels, sondern vielmehr schon durch die unterschiedliche Größenstruktur der Betriebe bedingt. Da größere Betriebe allein bedingt durch die natürliche Fluktuation häufiger Personal einstellen, haben sie auch eher Probleme bei der Personalsuche⁸ und ebenso bilden die meisten großen Betriebe, wie bereits erwähnt, laufend in irgend einer Art und Weise zumindest einzelne Mitarbeiter/-innen fort. Allerdings weisen die Betriebe, die im Jahr 2000 Personalmangel hatten, beim Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten und bei der Entwicklung dieser Quote keine deutlich höheren Werte auf. Und auch der Anteil der Betriebe, die ihren Anteil weitergebildeter Mitarbeiter/-innen erhöht haben, ist bei den Betrieben mit Fachkräftemangel nicht signifikant höher. Insgesamt lässt sich - anders als bei der Ausbildungsaktivität - aus diesen Analysen kein gesteigertes Weiterbildungsengagement im Zusammenhang mit Fachkräftemangel ableiten. Weiterbildung wird von Betrieben also anscheinend nicht oder noch nicht als Substitutionsmöglichkeit für den aufgrund von Fachkräftemangel nicht gedeckten Personalbedarf gesehen.

⁸ So hatte rund jeder Dritte westdeutsche Großbetrieb (ab 250 Beschäftigte) im Panel 2000 Personalprobleme angeben, aber nicht einmal jeder zehnte Kleinbetrieb (mit bis zu 4 Beschäftigten).

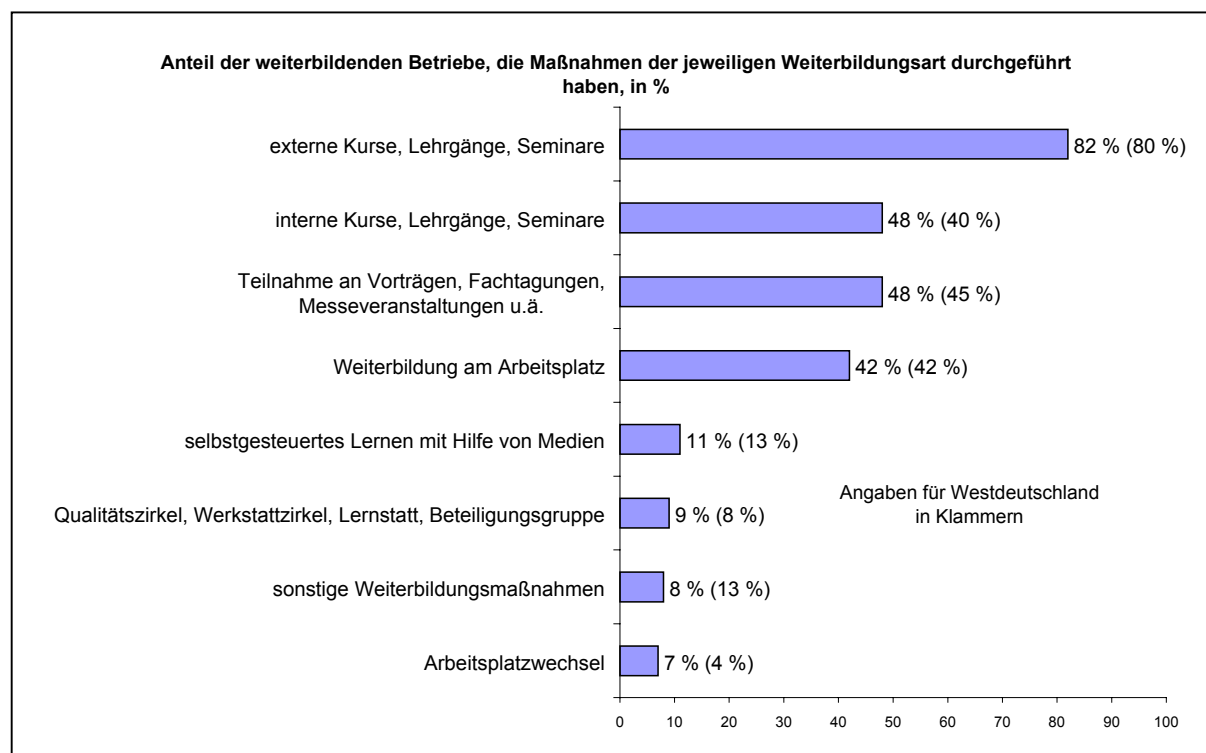
4 Arten der Weiterbildung

Weiterbildung kann auf sehr unterschiedliche Art und Weise erfolgen: formell in direkten Weiterbildungsveranstaltungen, die sowohl intern als auch extern durchgeführt werden können, oder informell z. B. durch Teilnahme an Tagungen oder auch selbstgesteuert mit Hilfe von Medien. Gesondert werden Fragen des E-Learning behandelt.

4.1 Vielfältige Formen der Weiterbildung - externe und interne Kurse aber noch die Hauptform

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 Qualifizierungsinstrumente 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.

Abbildung 5: Arten der Weiterbildung



Unter den Methoden zum selbständigen 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. Die anderen Formen des eigenverantwortlichen Lernens wie Lernen mit Hilfe von Medien (computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), moderne Formen (wie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt⁹ und Beteiligungsgruppen) oder Qualifizierung durch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotationen) sind dagegen deutlich weniger verbreitet; sie werden jeweils nur von etwa 10 % der Betriebe genutzt. Wobei der Einsatz von Methoden des selbständigen Lernens im Panel unterzeichnet sein könnte: Da nur Betriebe nach der vorgenommenen Weiterbildungsart befragt werden, die Mitarbeiter für Fortbildung freistellen und/oder zumindest teilweise die Kosten übernehmen, sind möglicherweise Betriebe von der Befragung ausgenommen, die ausschließlich eigenständige Lernmethoden unterstützen, diese Methoden aber nicht bzw. nicht bewusst mit Freistellung verbinden. Diese Einschränkung der Weiterbildungsdefinition im Panel hat aber andererseits den Vorteil, dass Weiterbildung nicht zu weich gefasst wird. Die bremischen Betriebe unterscheiden sich in den angewandten Formen der Weiterbildung praktisch nicht von den westdeutschen Betrieben insgesamt.

Tabelle 4: Arten der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland

Art der Weiterbildung	insgesamt	Betriebe mit ... bis ... Beschäftigten						
		1-4	5-9	10-19	20-49	1-49	50-249	=> 250
externe Kurse/Lehrgänge/Seminare	80	72	80	85	83	74	87	92
interne Kurse/Lehrgänge/Seminare	40	26	32	42	56	29	73	94
Weiterbildung am Arbeitsplatz	42	25	42	45	52	30	65	84
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u.ä.	45	37	41	47	52	39	64	81
Arbeitsplatzwechsel	4	1	2	6	5	1	11	26
selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	13	11	12	14	14	11	21	35
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	8	3	6	9	12	4	22	33
Sonst. Weiterbildungsmaßnahmen	13	12	11	12	14	12	19	33
Summe Mehrfachnennungen	246	188	226	259	287	202	362	478

⁹ Weiterbildung in Gruppen mit Selbstmoderation

Viele weiterbildende Betriebe praktizieren mehrere Weiterbildungsarten. Die meisten Großbetriebe haben sowohl externe Kurse, interne Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen angeboten. Selbst Kleinbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten haben, wenn sie Weiterbildungsmaßnahmen vornahmen (29 % aller bremischen Betriebe haben im 1. Halbjahr 2003 ihre Mitarbeiter/-innen weitergebildet), im Durchschnitt knapp zwei verschiedene Arten von Weiterbildung durchgeführt (Summe der Mehrfachnennungen 188).

Die Verbreitung der in den Betrieben angewendeten Form der Weiterbildung steht im Zusammenhang mit der Betriebsgröße (Tabelle 4). Erwartungsgemäß sind interne Kurse/Lehrgänge/ Seminare als eine den speziellen betrieblichen Anforderungen entsprechende, aber eher aufwendige Form der Weiterbildung ein typisches Instrument von Großbetrieben. 94 % der weiterbildenden westdeutschen Großbetriebe bieten diese interne Fortbildung an, bei den mittleren Betrieben sind es 73 %, dagegen nur jeder vierte weiterbildende Kleinstbetrieb mit bis zu vier Beschäftigten. In Bremen führt fast jeder dritte weiterbildende Kleinstbetrieb interne Kurse/Lehrgänge/ Seminare durch.

Tabelle 5: Arten der Weiterbildung nach Branche in Westdeutschland

Art der Weiterbildung	Branche						
	Verarb. Gewerbe	Bau	Handel	Verk./Nach. Kred./Vers.	Dienstl. f. Untern.	sonst. Dienstl.	ÖD/Org o. Erw.zweck
externe Kurse/Lehrgänge/ Seminare	83	82	78	71	84	86	64
interne Kurse/Lehrgänge/ Seminare	43	17	39	61	31	43	56
Weiterbildung am Arbeitsplatz	53	27	44	44	40	45	37
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranst. u.ä.	47	39	47	28	42	49	50
Arbeitsplatzwechsel	8	1	4	5	4	4	5
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	9	3	10	22	19	13	18
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppen	11	3	6	6	2	15	9
Sonst. Maßnahmen	16	10	12	16	11	12	8
Summe Mehrfachnennungen	270	182	238	253	235	266	246

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.

Auch in den einzelnen Wirtschaftsbereichen erfreuen sich verschiedene Weiterbildungsarten unterschiedlicher Beliebtheit (Tabelle 5). In allen Wirtschaftsbereichen sind externe Kurse/Lehrgänge/Seminare die am weitesten verbreitete Weiterbildungsart. In den Bereichen Öffentlicher Dienst sowie Verkehr u. Nachrichten/Kredit u. Versicherungen haben die internen Kurse allerdings eine ähnlich große Bedeutung wie externe Weiterbildungsangebote (Öffentlicher Dienst externe 64 %, interne 56 %, Verkehr u. Nachrichten/ Kredit u. Versicherungen externe 71 %, interne 61 % der weiterbildenden Betriebe). Im Baugewerbe spielen dagegen interne Kurse nur eine untergeordnete Rolle (17 % der weiterbildenden westdeutschen Betriebe). Die Bauwirtschaft ist aufgrund der Produktionstätigkeit auf Baustellen insgesamt stark auf externe Kurse ausgerichtet, nur vergleichsweise wenige Betriebe wenden andere Methoden an. Wobei davon auszugehen ist, dass die externen Kurse im Baubereich größtenteils in den von den Betrieben per Umlage finanzierten Weiterbildungszentren durchgeführt werden. Für Bremen gilt grundsätzlich das gleiche, wobei der Anteil der Betriebe mit internen Kursen im öffentlichen Dienst sogar den mit externen Kursen leicht übersteigt.

Während Weiterbildung am Arbeitsplatz und Qualifizierung durch Arbeitsplatzwechsel relativ stark im Verarbeitenden Gewerbe verbreitet ist, kommt die Methode des selbstgesteuerten Lernens mit Hilfe von Medien eher in den Bereichen mit einem hohen Anteil von Bürotätigkeiten zum Einsatz, so in den Bereichen Verkehr u. Nachrichten/ Kredit u. Versicherungen, Dienstleistungen für Unternehmen und Öffentlicher Dienst. Die moderneren Weiterbildungsmethoden wie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen sind am häufigsten bei den sonstigen Dienstleistern, im Verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst anzutreffen.

4.2 E-Learning in Bremen relativ stark verbreitet

Das Arbeiten am PC und auch die Nutzung des Internets gehören für viele Berufstätige zumindest im Büro heute zum Arbeitsalltag. Welche Rolle diese Medien in der Weiterbildung, im sogenannten E-Learning, spielen, wird mit speziellen Fragen im IAB-Betriebspanel erfragt. Der Begriff E-Learning wird im Panel allgemein als Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung definiert. In Bremen unterstützen mit 37 % aller Betriebe relativ viele Unternehmen die Nutzung von PC und Internet zum Zweck der Weiterbildung (Tabelle 6). In Westdeutschland liegt der Anteil mit 24 % und in den westdeutschen Großstädten mit 28 % niedriger. Rund jeder dritte bis vierte Betrieb misst somit diesen Medien eine Bedeu-

tung für die Qualifizierung seiner Mitarbeiter/-innen zu.¹⁰ Dies könnte (zum Teil) auch ein Erfolg des Landesprogramms "bremen in t.i.m.e." (Telekommunikation, Informationstechnologien, Multimedia, Entertainment) sein, welches allgemein die Entwicklung von IuK und auch speziell E-Learning im Land Bremen unterstützt. So fördert das t.i.m.e.-Programm E-Learning in der Schule, in der Ausbildung und in der beruflichen Weiterbildung durch eine verbesserte EDV-Ausstattung der Bildungseinrichtungen, umfassende Qualifizierungsprogramme und die Bereitstellung von Ausbildungsstrukturen. Auch schon vor dem t.i.m.e.-Programm hat das Land Bremen großen Wert auf E-Learning-Elemente in der Weiterbildungsförderung gelegt.

Tabelle 6: Verbreitung und Formen des E-Learnings

	Bremen	Westdeutschland
Anteil der Betriebe, die E-Learning unterstützen	37 %	24 %
Davon		
Bereitstellung von Selbstlernmaterialien/ Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen	56 %	50 %
Vereinbarte Lernzeiten	15 %	12 %
Verbindung anderer Bildungsangebote mit der Nutzung von PC und Internet	26 %	39 %
Sonstige Art und Weise	47 %	44 %
Keine Angabe	0 %	2 %
Summe (Mehrfachnennungen)	144 %	146 %

Eine detailliertere Analyse der bremischen Angaben zeigt, dass allerdings rund ein Viertel aller Betriebe, die nach eigenen Angaben E-Learning anwenden, weder Selbstlernmaterialien zur Verfügung stellt, noch andere Bildungsangebote mit PC- oder Internetnutzung verbindet, sondern lediglich E-Learning auf sonstige Art und Weise unterstützt. Hier liegt die Vermutung nahe, dass der Begriff E-Learning von den Betrieben sehr weit gefasst wird. Dies dürfte ebenso für Westdeutschland gelten, da hier der Anteil der Betriebe, die insgesamt sonstige Nutzungen angegeben haben, ähnlich hoch ist.

¹⁰ 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.

Auch von den Großbetrieben, bei denen davon auszugehen ist, dass alle Computer im Arbeitsalltag einsetzen, setzt nur rund jeder zweite den PC oder das Internet zur Weiterbildung ein. Allgemein erfreut sich der PC und das Internet als Instrument der Qualifizierung insbesondere bei den Unternehmensdienstleistern überdurchschnittlicher Beliebtheit.

Die meisten Betriebe, die E-Learning anbieten, stellen Selbstlernmaterialien bzw. Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen bereit, und zwar 50 % der Betriebe in Westdeutschland bzw. 56 % in Bremen und westlichen Großstädten. Wobei es größtenteils Aufgabe des/der Mitarbeiter-s/-in selbst sein dürfte, seine Fortbildung mit Hilfe des Computers im Arbeitsalltag zu organisieren; denn vereinbarte Lernzeiten sind relativ selten. Nur 12 % der westdeutschen und 15 % der bremischen bzw. 14 % der Betriebe in westdeutschen Großstädten schaffen einen zeitlichen Rahmen für Weiterbildung mit Hilfe des Computers.

Eine nicht ganz so hohe Bedeutung hat die Verbindung anderer Bildungsangebote mit der Nutzung von PC und Internet, z.B. Kombination von externen und internen Kursen mit Selbstlernelementen am PC. Wobei in Bremen diese Kombinationsmöglichkeit vergleichsweise selten eingesetzt wird. In Bremen verbinden 26 % der Betriebe die Möglichkeiten des PC bzw. Internet mit anderen Methoden, in Westdeutschland sind es 39 % und den westlichen Großstädten 34 %.

5 Weiterbildung in besonderen Situationen

5.1 Kurzarbeitszeiten werden selten für Weiterbildung genutzt

Zeiten der Kurzarbeit bieten sich grundsätzlich für die Qualifizierung von Mitarbeitern an, werden von Seiten der Betriebe aber nur selten für Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung genutzt. Werden im Falle struktureller Kurzarbeit Beschäftigungs- bzw. Personalentwicklungsgesellschaften eingerichtet, besteht sogar eine gesetzliche Regelung, dass den Kurzarbeitern eine berufliche Qualifizierung ermöglicht werden soll. Von den kurzarbeitenden Betrieben haben aber im westdeutschen Durchschnitt nur 5 % diese Zeit für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter/-innen genutzt.

Im Verarbeitenden Gewerbe, in dem Kurzarbeit am stärksten verbreitet ist, nutzt kaum ein Betrieb diese Qualifizierungsgelegenheit, ihr Anteil liegt hier in der Größenordnung von nur 1 %. Nach Angaben der Betriebe im IAB-Betriebspanel werden Maßnahmen zur beruflichen Orientierung bzw. Qualifizierung überwiegend vom Betrieb allein finanziert und zu einem kleineren Teil öffentlich bezuschusst. Ausschließlich öffentliche Finanzierung spielt in der Praxis keine Rolle. Die Tatsache, dass die durch Kurzarbeit entstandene arbeitsfreie Zeit bisher relativ selten von Betrieben zur Fortbildung der Mitarbeiter/-innen genutzt wird, birgt ein zusätzliches Weiterbildungspotenzial, das durch Beratung oder auch durch finanzielle Anreize gefördert werden kann.

5.2 Gesetzlicher Anspruch auf Freistellung zur Qualifizierung bei Kündigung selten eingefordert

Im ersten Halbjahr 2003 wurde laut Panel in Bremen über 5.000 und in Westdeutschland über 400.000 Arbeitnehmern gekündigt (ohne Entlassungen aufgrund von Betriebsschließungen). Wird die Phase zwischen dem Aussprechen der Kündigung und dem Ausscheiden aus dem Betrieb für Qualifizierungen genutzt, um somit die Chancen der Betroffenen, auf dem Arbeitsmarkt einen neuen Arbeitsplatz zu finden, zu erhöhen? Nach einer Neuregelung im Arbeitsrecht 2003 sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer/-innen auf Verlangen für eine angemessene Zeit u.a. zur Teilnahme an einer Trainingsmaßnahme oder an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit von der Pflicht der Arbeitsleistung zu befreien (Freistellung).

Der Anteil der Betriebe, die gekündigte Personen für eine Teilnahme an Kursen/Lehrgängen bezahlt freigestellt haben, liegt in Bremen wie in Westdeutschland und in anderen westlichen Großstädten in der Größenordnung von 3 % bis 4 % der Betriebe, die Mitarbeitern gekündigt haben. Diese niedrige Quote zeigt, dass die neue gesetzliche Regelung erst langsam anläuft. Die Gründe dafür, dass diese Möglichkeit noch relativ selten genutzt wird, könnten so-

wohl in der Nicht-Bekanntheit des gesetzlichen Anspruchs, im mangelnden Engagement der betroffenen Arbeitskräfte oder auch im Mangel an kurzfristig verfügbaren Weiterbildungsangeboten liegen.

6 Weiterbildung nach Personengruppen

6.1 Höher qualifizierte Beschäftigte profitieren eher von betrieblicher Weiterbildung

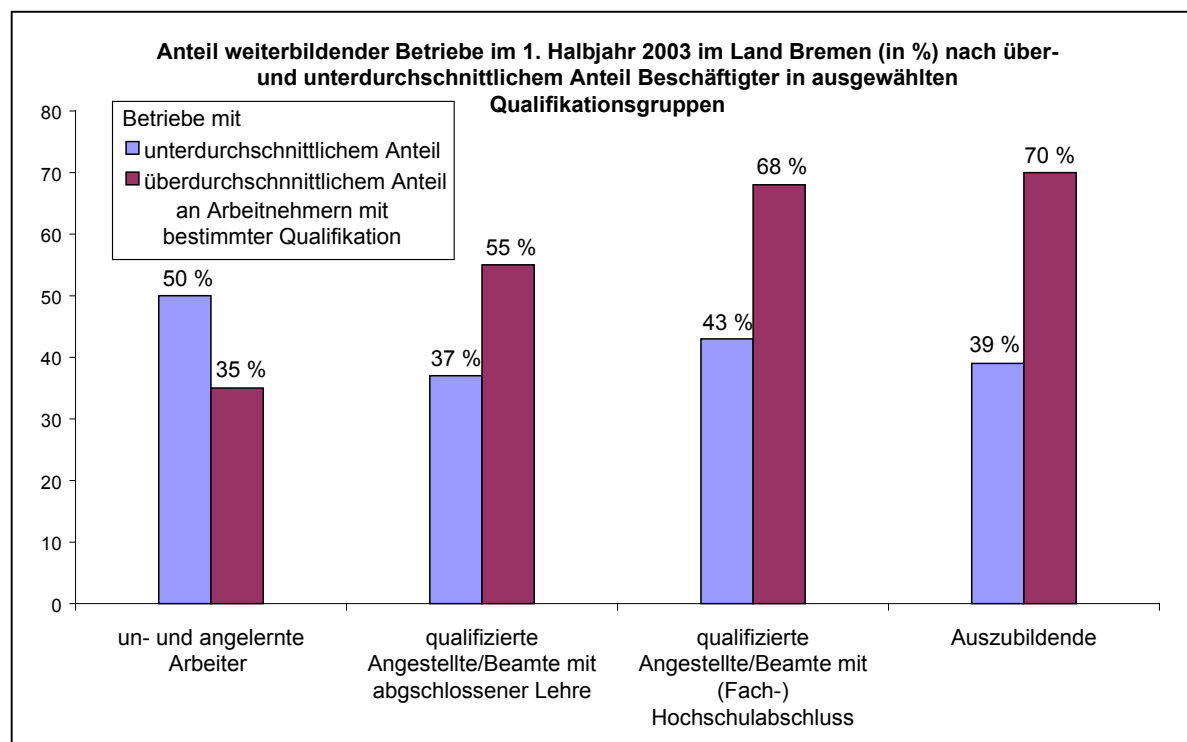
Im Folgenden soll untersucht werden, wie sich das betriebliche Weiterbildungsengagement auf die verschiedenen Qualifikationsgruppen verteilt. Sehen Betriebe die Notwendigkeit zur Weiterbildung aufgrund steigender bzw. sich ändernder Arbeitsanforderungen eher bei den geringer oder bei den höher qualifizierten Beschäftigten? Von gesellschaftlichem Interesse ist die Frage, ob das Qualifikationsniveau der Beschäftigten durch betriebliche Weiterbildung eher angeglichen wird, in dem vorrangig geringqualifizierte Mitarbeiter/-innen weitergebildet werden, oder vergrößert sich der Qualifikationsunterschied noch dadurch, dass vermehrt Mitarbeiter/-innen weitergebildet werden, die ohnehin schon relativ gut ausgebildet sind.

Zunächst einmal wird die Frage untersucht, ob sich Betriebe mit unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivität unterscheiden. Dazu werden die Betriebe jeweils in zwei Gruppen mit über- bzw. unterdurchschnittlichem Beschäftigtenanteil in der jeweiligen Qualifikationsgruppe eingeteilt und der Anteil der weiterbildenden Betriebe betrachtet. So beträgt der Anteil der weiterbildenden bremischen Betriebe bei denen, die überdurchschnittlich viele un- bzw. angelernte Arbeiter/-innen beschäftigen, im 1. Halbjahr 2003 nur 35 %, während Betriebe mit relativ wenig un- bzw. angelernten Arbeitskräften zu 50 % Weiterbildung fördern (Abbildung 6). Auch bilden Betriebe mit hohem Anteil qualifizierter Angestellter/Beamter zu 68 % fort, während der Anteil bei den Betrieben mit vergleichsweise wenigen Akademikern mit 43 % um 25 Prozentpunkte niedriger liegt. Bei den Betrieben mit hohem bzw. geringem Anteil qualifizierter Angestellten/Beamten mit abgeschlossener Lehre ist der Unterschied bei der Weiterbildungsbeteiligung mit knappen 20 Prozentpunkten etwas geringer.

Auch bestätigt sich der bei der Auswertung des Panels 2002 festgestellte Zusammenhang zwischen Ausbildung und Weiterbildung. Damals war dargelegt worden, dass Betriebe, die nicht ausbilden, häufig auch keine Weiterbildung fördern. Die aktuell durchgeführte Untersuchung zeigt, dass 70 % der Betriebe, die in Relation zu ihrer Beschäftigtenzahl viele Auszubildende haben, auch in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen investieren. In der Gegengruppe liegt der Anteil der weiterbildenden Betriebe nur bei 39 %.

Betriebe mit höheren Qualifikationsanforderungen bilden häufiger weiter als Betriebe, deren Tätigkeit weniger hohe Qualifikationen erfordert.

Abbildung 6: Weiterbildende Betriebe nach Qualifikationsstruktur der Betriebe



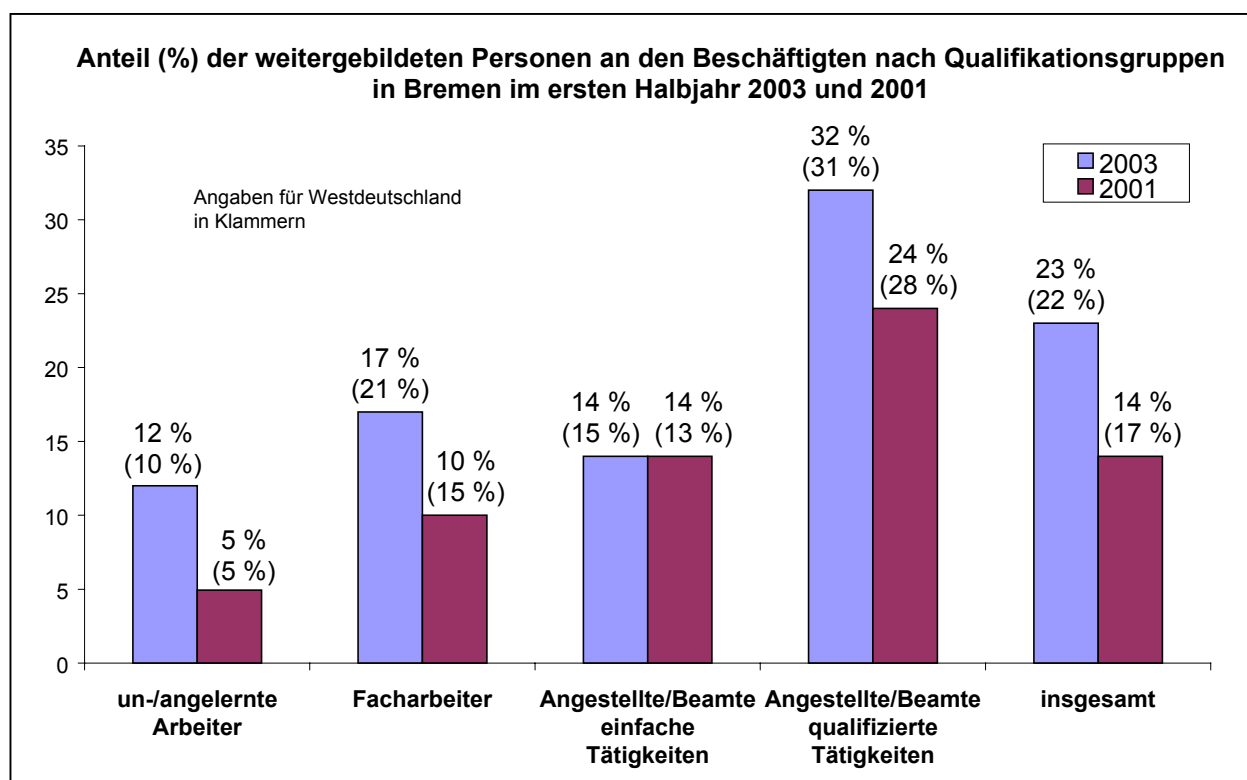
Die Weiterbildungsquoten, Anteil der weitergebildeten Personen an allen Beschäftigten, sind in den verschiedenen Qualifikationsgruppen sehr unterschiedlich (Abbildung 7).¹¹ Während im ersten Halbjahr 2003 in Bremen nur 12 % der un-/angeleitete Arbeiter/-innen vom Betrieb weitergebildet wurden, waren es immerhin 17 % der Facharbeiter/-innen. In Westdeutschland war der Unterschied mit 10 % zu 21 % noch etwas größer. Angestellte und Beamte werden deutlich häufiger fortgebildet als Arbeiter/-innen. Innerhalb der Gruppe der Angestellten und Beamten zeigt sich ebenso wie bei den Arbeitern, dass Personen mit höherer Qualifikation häufiger weitergebildet werden. 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. Betriebe sehen also bei ihren höher qualifizierten Arbeitskräften einen stärkeren Weiterbildungsbedarf als bei den geringer qualifizierten. Da geringer qualifizierte seltener fortgebildet werden als qualifizierte Arbeitskräfte, vergrößert

¹¹ Zum Teil haben die Betriebe keine Angaben zur Zahl der weitergebildeten Personen, sondern zur Anzahl der Teilnahmefälle gemacht. In diesen Fällen hat das IAB eine Umrechnung auf weitergebildete Personen vorgenommen, wozu Umrechnungsfaktoren nach Referenzklassen gebildet wurden.

betriebliche Weiterbildung also noch die beim Eintritt ins Erwerbsleben bestehenden Qualifizierungsunterschiede.

Es ist davon auszugehen, dass eine Qualifizierung geringer qualifizierter Beschäftigter für Tätigkeiten mit höheren Anforderungen nicht in größerem Maße stattfindet. Betriebliche Weiterbildung dürfte im Wesentlichen auf die Vermittlung von Zusatzqualifikationen qualifizierter Arbeitskräfte ausgerichtet sein. Weniger qualifizierte Arbeitskräfte werden als solche von den Betrieben eingestellt und kaum als potenzielle Fachkräfte gesehen. Eine Durchlässigkeit für geringer Qualifizierte in höhere Qualifikationsebenen ist somit eher nicht gegeben. Ein Beitrag der beruflichen Weiterbildung zum Abbau von Qualifikationssegmentierung ist nicht erkennbar.

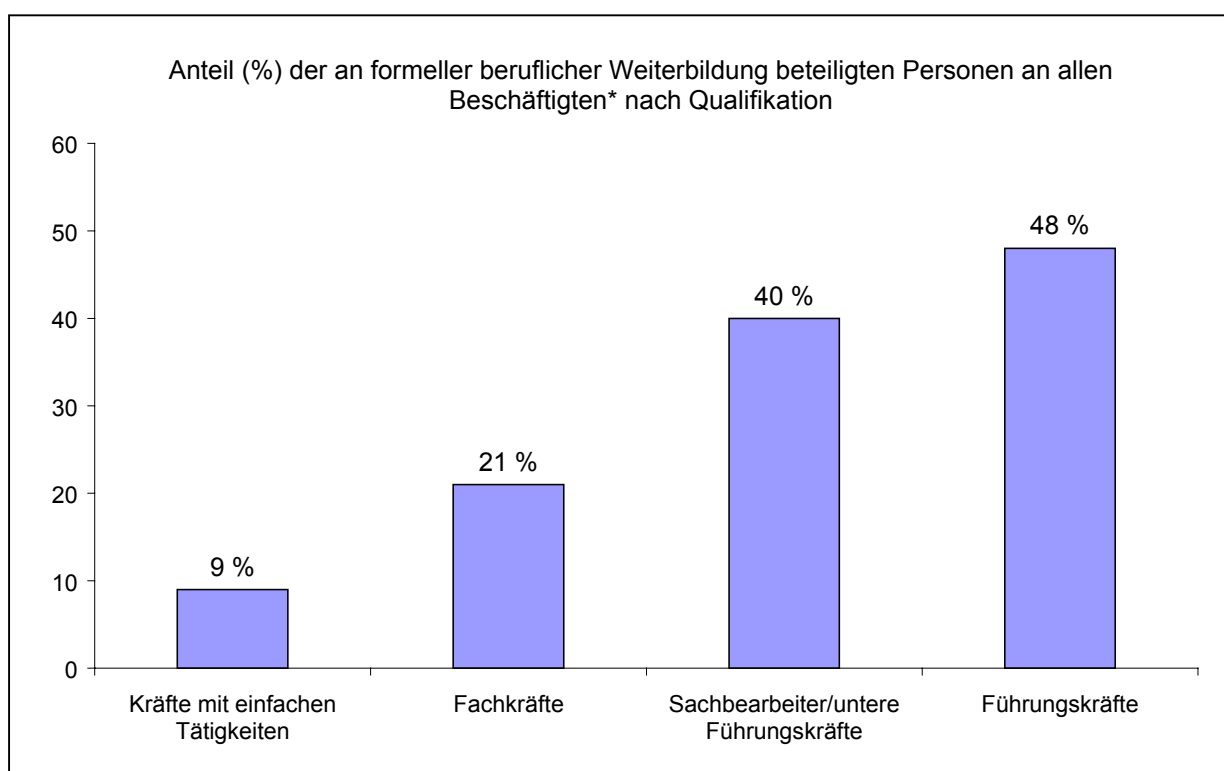
Abbildung 7: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation



Vom Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (siehe Kapitel 2.3: Trend zu mehr betrieblicher Weiterbildung) haben alle Personengruppen in Bremen mit Ausnahme der Angestellten/Beamten mit einfacher Tätigkeit profitiert. Die Weiterbildungsquote der einzelnen Qualifikationsgruppen ist um ca. 8 Prozentpunkte angestiegen. In der Gruppe der un- bzw.

angelernten Arbeiter/-innen ist der relative Anstieg wegen des niedrigen Ausgangsniveaus (2001: 5 %) am stärksten; auch in Westdeutschland ist die relative Veränderung in dieser Beschäftigtengruppe am größten. (von 5 % auf 10 %).¹² Daraus lässt sich ablesen, dass die betrieblichen Anforderungen auch an geringer qualifizierte Arbeitskräfte steigen und dass die Betriebe im Bereich geringer qualifizierter Mitarbeiter/-innen zunehmend - wenn auch erst in geringem Umfang - ein Potenzial zur Abdeckung des Bedarfs an qualifizierten Beschäftigten erkennen. So dürfte der vermehrte EDV-Einsatz auch bei den weniger qualifizierten Tätigkeiten zu einem vermehrten Fortbildungsbedarf geführt haben.

Abbildung 8: Beteiligung an betrieblicher, individueller und öffentlich geförderter, beruflicher Weiterbildung nach Qualifikation



* Teilnahme an formeller beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren; einbezogen wurden nur Arbeiter/-innen, Angestellte und Beamte, die im betrachteten Zeitraum eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung hatten (ohne geringfügig Beschäftigte).

Quelle: Wilkens, Ingrid und Leber, Ute, Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, MittAB 03/2003.

¹² Dieses Ergebnis sollte wegen der teilweise erforderlichen Umrechnung von Teilnahmefällen in geförderte Personen sowie wegen der Hochrechnungsproblematik bei absoluten Zahlen eher als deutlicher Anstieg, denn als Verdopplung interpretiert werden.

Berufliche Weiterbildung beschränkt sich aber nicht nur auf betriebliche Weiterbildung, sondern umfasst auch das eigene Weiterbildungsengagement der Erwerbspersonen außerhalb von Betrieben und die öffentlich geförderte Weiterbildung. Ein Vergleich mit den Ergebnissen des Sozio-Ökonomischen Panels 2000, eine jährliche Befragung privater Haushalte mit wechselnden Schwerpunktmodulen u.a. zum Thema Weiterbildung, zeigt, dass geringer qualifizierte Erwerbstätige nicht nur von den Betrieben weniger in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden, sondern insgesamt weniger an beruflicher Weiterbildung beteiligt sind als höher qualifizierte. Bei geringer qualifizierten Beschäftigten geht der niedrigere Weiterbildungsbedarf aus Sicht der Betriebe aber offensichtlich mit einem niedrigeren Weiterbildungsengagement der Arbeitnehmer einher.

6.2 Weiterbildungsanteil der Frauen trotz teilweise entgegengesetzter Beschäftigungsmerkmale überdurchschnittlich

Frauen arbeiten häufiger Teilzeit (Frauenanteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten 85 %), gehen häufiger einer geringfügigen Beschäftigung nach (Frauenanteil an den geringfügig Beschäftigten 69 %) und gelangen seltener in Führungspositionen (Frauenanteil an Führungspositionen der ersten Ebene: 5 %, im mittleren Management: 14 % und in der unteren Führungsebene: 19 %).¹³ Aus der Struktur der Erwerbstätigkeit der Frauen ließe sich vermuten, dass Frauen auch seltener von betrieblicher Weiterbildung profitieren, insbesondere da das Sozioökonomische Panel gezeigt hat, dass Teilzeitkräfte weniger häufig an Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren und Führungskräfte mit Abstand die höchste Weiterbildungsquote aufweisen¹⁴.

Die Qualifikationsstruktur nach Ausbildungsabschlüssen, die ebenfalls die Weiterbildungsneigung beeinflusst, ist dagegen bei Frauen und Männern ähnlich und stellt somit keine mögliche Ursache für eine evtl. geringere Einbeziehung von Frauen in die betriebliche Weiterbildung dar. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt mit 17,0 % nur einen halben Prozentpunkt höher als bei den Männern. Der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss bzw. Fachhochschulabschluss ist mit 7,1 % allerdings etwas geringer als bei den Männern mit 10,9 %.

¹³ Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2003, Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik im Internet, Ergebnisse einer europäischen Vergleichsstudie zu Frauen in Führungspositionen der Personalberatung Dr. Heimeier & Partner.

¹⁴ Wilkens, Ingrid und Leber, Ute, Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, MittAB 03/2003

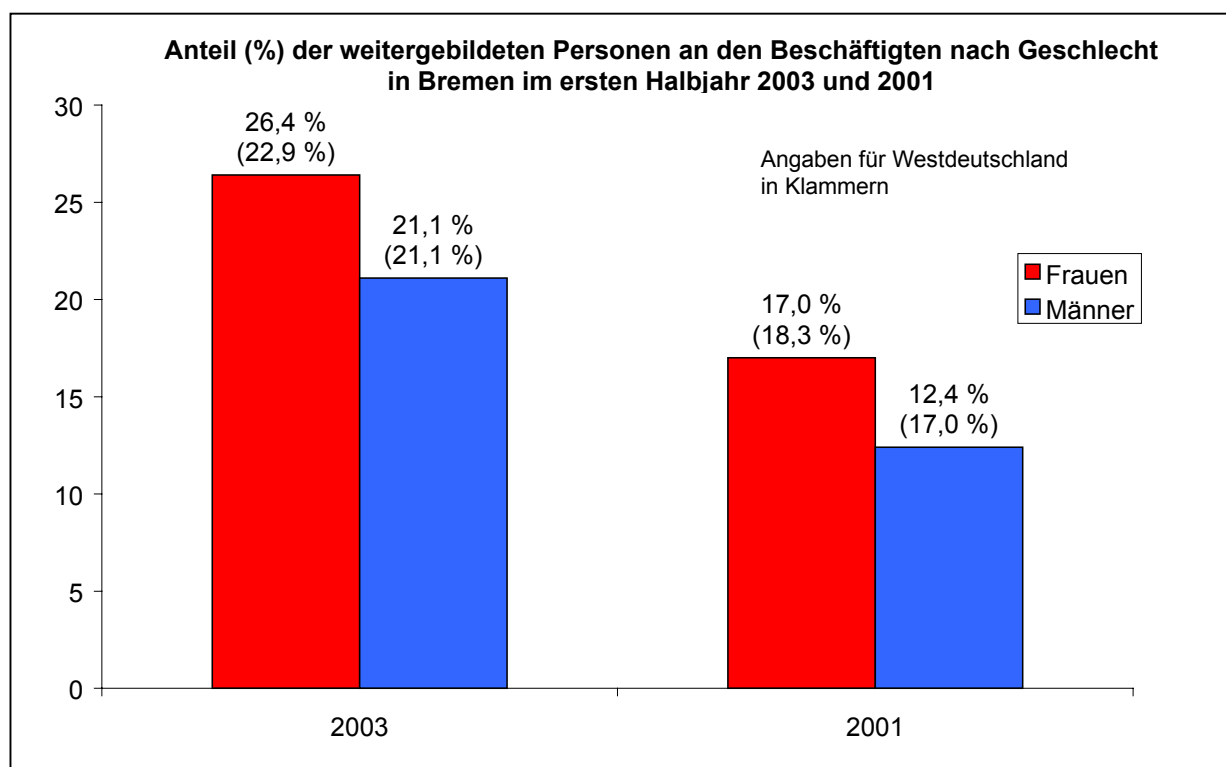
Tabelle 7: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Ausbildung und Geschlecht in Deutschland

Ausbildung	Frauen	Männer
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17,0 %	16,5 %
Abgeschlossene Berufsausbildung	62,5 %	60,4 %
Volks-/Hauptschulabschluss, mittlere Reife	72,6 %	71,8 %
Abitur	6,9 %	5,1 %
Fachhochschule, Hochschule/Universität	7,1 %	10,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie1, Reihe 4.2.1, Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2003

Die Panel-Sonderfrage nach dem Frauenanteil an den weitergebildeten Personen ergibt, dass Frauen etwas stärker in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden 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 % (Abb. 9). Diese Relation zeigt sich, wenn auch etwas weniger ausgeprägt, auch in Westdeutschland, 2001 war die Relation auf insgesamt niedrigerem Weiterbildungsniveau ähnlich.

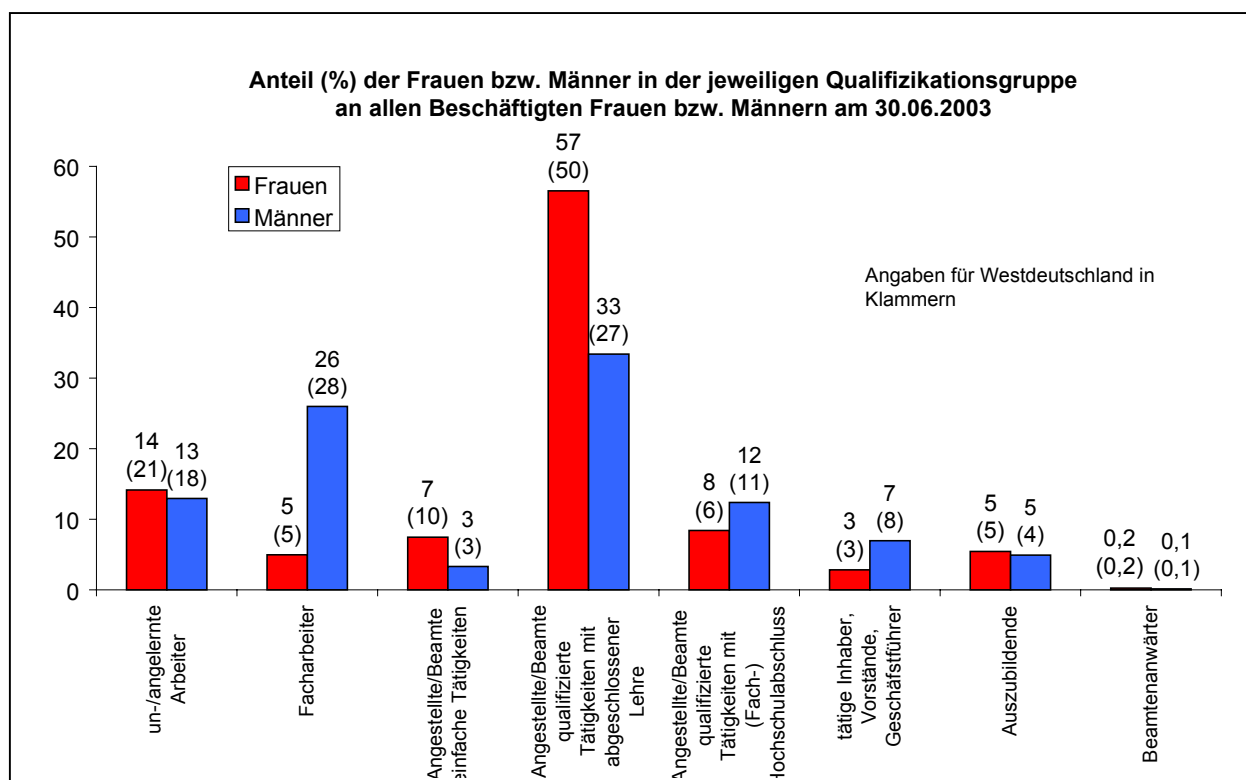
Abbildung 9: Weiterbildungsquoten nach Geschlecht



Die höhere Beteiligung der Frauen an der betrieblichen Weiterbildung ist vor allem auf die unterschiedliche Qualifikationsstruktur der beschäftigten Frauen und die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung der verschiedenen Qualifikationsgruppen (siehe vorherigen Abschnitt) zurückzuführen.

So gehen zwar 21% der beschäftigten Frauen und nur 16 % der Männer in Bremen einer Tätigkeit mit geringer Qualifikationsanforderung (un-/angelernte Arbeiter/-innen sowie Angestellte/Beamte mit einfacher Tätigkeit, die keine Berufsausbildung erfordert) nach, die niedrigere Weiterbildungsquoten aufweisen. Der Anteil der qualifizierten Beschäftigten als Facharbeiter/-in und Angestellte/-r/Beamter/-in mit qualifizierter Tätigkeit ist bei Frauen und Männern mit 70 % bzw. 71 % in Bremen fast gleich und in Westdeutschland bei den Frauen etwas geringer als bei Männern (61% zu 66 %). Aber innerhalb der Gruppe der qualifizierten Arbeitskräfte zeigt sich ein erheblicher Strukturunterschied zwischen Männern und Frauen. Männer sind zu einem Großteil als Facharbeiter tätig, deren Weiterbildungsbeteiligung unter dem Durchschnitt liegt, qualifizierte weibliche Beschäftigte sind dagegen fast alle Angestellte/Beamte, die eine sehr hohe Weiterbildungsquote aufweisen. Damit lässt sich aus dieser unterschiedlichen Qualifikationsstruktur eine leicht höhere Weiterbildungsquote der Frauen erklären. Insgesamt ist davon auszugehen, dass Frauen und Männern hinsichtlich der Einbeziehung in die betriebliche Weiterbildung in etwa gleich behandelt werden.

Abbildung 10: Qualifikationsstruktur nach Geschlecht



Wie ein Blick auf die Ergebnisse des Sozio-Ökonomischen Panels zeigt, unterscheiden sich Frauen auch im beruflichen Weiterbildungsverhalten insgesamt (betriebliche, individuelle und öffentlich geförderte Weiterbildung) nicht von männlichen Erwerbstätigen.¹⁵

Da Frauen in ähnlichem 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.

6.3 Ältere häufig nicht in Weiterbildung einbezogen

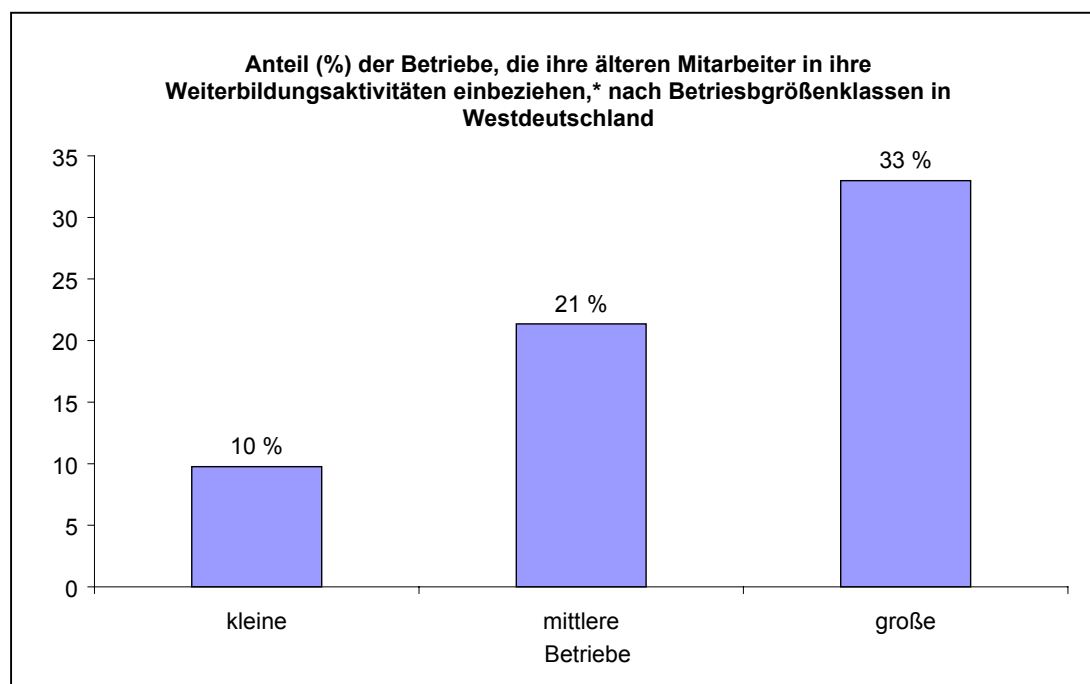
Angesichts des Mottos „Lebenslanges Lernen“ und vor dem Hintergrund der Probleme Älterer auf dem Arbeitsmarkt stellt sich die Frage, inwieweit ältere Mitarbeiter/-innen im Rahmen betrieblicher Fortbildungsaktivitäten weiterqualifiziert werden. Im Rahmen des Schwerpunktthemas Ältere Arbeitnehmer/-innen des Panels 2002 wurden die Betriebe nach den durchgeführten Maßnahmen gefragt, die sich speziell auf ältere Mitarbeiter/-innen (ab 50 Jahre) beziehen, (u.a. Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung bzw. spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere). Diese Fragen sollen hier noch einmal im Zusammenhang mit den Ergebnissen des Panels 2003 zum Thema Weiterbildung näher analysiert werden.

Die Gegenüberstellung der Anteile der Betriebe, die Ältere in die Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen, sofern bei ihnen ältere Beschäftigte tätig sind, und der Anteil der weiterbildenden Betriebe nach Größenklassen macht deutlich, dass insgesamt nur sehr wenige Betriebe ihre älteren Mitarbeiter/-innen fortbilden (Abbildung 11). 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 Kleinbetriebe mit älteren Mitarbeitern diese in die Weiterbildung ein, obwohl rund 40 % der Kleinbetriebe fortbilden. Dies bedeutet, dass nur etwa jeder zehnte Kleinbetrieb mit Weiterbildungsaktivitäten und älteren Mitarbeitern diese Personengruppe in die Qualifizierung einbezieht. Wie die Auswertungen des Panels 2002 mit dem Themenschwerpunkt ältere Arbeitnehmer/-innen gezeigt haben, sind spezielle Weiterbil-

¹⁵ Wilkens, Ingrid und Leber, Ute, Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, MittAB 03/2003.

dungsangebote für ältere Mitarbeiter/-innen selten; nur 2 % der westdeutschen Großbetriebe bieten diese an.¹⁶

Abbildung 11: Einbeziehung ältere Arbeitnehmer/-innen in die Weiterbildungsmaßnahmen



* Nur Betriebe, die weiterbilden und Ältere beschäftigten. Überschlägige Berechnung aus den Angaben zur Einbeziehung Ältere (ab 50 Jahren) in Weiterbildungsmaßnahmen aus dem Panel 2002 und zu den Weiterbildungsaktivitäten aus dem Panel 2003.

Da sich der betriebliche Weiterbildungsbedarf vor allem aus veränderten betrieblichen Produktionsbedingungen ergibt, müssten Arbeitnehmer/-innen aller Altersgruppen betroffen sein. Dass so wenige Betriebe Ältere weiterbilden, kann einerseits darauf zurückzuführen sein, dass aufgrund des großen Erfahrungswissens kein Bedarf zur Weiterbildung besteht bzw. nach Einschätzung der Betriebe und/oder auch der Mitarbeiter/-innen selbst kein Bedarf gesehen wird. Auch könnten Ältere tendenziell eine geringere Lernbereitschaft und -fähigkeit aufweisen¹⁷ oder Betriebe könnten eine Investitionen in die Qualifikation Älterer als nicht mehr lohnend ansehen. Dass die meisten Betriebe ältere Mitarbeiter/-innen nicht in die Wei-

¹⁶ Ergebnis der Auswertung des Panels 2002.

¹⁷ Nach Einsatz vieler Betriebe ist zumindest die Lernbereitschaft und -fähigkeit bei jüngeren Menschen höher, wie die Auswertung des IAB-Betriebspanels 2002 gezeigt hat. 31 % bzw. 22 % der Betriebe hatten 2002 angegeben, dass die Lernfähigkeit bzw. Lernbereitschaft eher bei jüngeren Menschen ausgeprägt ist, lediglich 3 % bzw. 5 % schreiben diese Qualitäten eher den Älteren zu. 63 % bzw. 70 % der Betriebe sehen keinen größeren Unterschied in der Lernfähigkeit und -bereitschaft älterer und jünger Mitarbeiter.

terbildung einbeziehen, zeigt wie weit wir noch von der Umsetzung des Konzeptes vom lebenslangen Lernen entfernt sind.

Wie das Sozio-Ökonomische Panel zeigt, werden ältere Arbeitskräfte nicht nur von den Betrieben weniger in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen, sondern Ältere sind insgesamt weniger an Weiterbildung (betriebliche plus individuelle und öffentlich geförderte Weiterbildung) beteiligt. Am stärksten bilden sich die 35-49 jährigen Arbeitskräfte fort, deren berufliche Ausbildung bereits länger zurück liegt und die noch längere Zeit erwerbstätig sein werden. Bei den jüngeren Arbeitskräften (19 bis 34 Jahre) haben sich in den vorherigen drei Jahren 31 % fortgebildet, bei den 35 und 49 Jährigen liegt der Anteil bei 38 % und bei Älteren (50 bis 64 Jahren) bei 22 %.¹⁸

Wenn der sich aktuell abzeichnende Paradigmenwechsel von der Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch vorgezogenen Ruhestand zwecks Senkung der Arbeitslosigkeit hin zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/-innen mit dem Ziel einer Entlastung der sozialen Sicherungssysteme und der Vermeidung von Fachkräftemangel vollzogen werden soll, stellt die Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung einen wichtigen Ansatzpunkt dar. Dazu sind jedoch noch erhebliche Korrekturen in der Bedarfseinschätzung und der Nachfrageintensität erforderlich.

¹⁸ Wilkens, Ingrid und Leber, Ute, Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels, MittAB 03/2003.

7 Zusammenfassung

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 2003 ermöglicht mit seinem Fragenschwerpunkt zur betrieblichen Weiterbildung die Analyse dieses zentralen Segments beruflicher Qualifizierung.

Die betriebliche Weiterbildung hat seit 2001 in Bremen wie in Westdeutschland an Bedeutung gewonnen. Dabei geht ein wachsender Anteil weiterbildender Betriebe einher mit einer steigenden Quote weitergebildeter Beschäftigter in den Betrieben. Diese Entwicklung, die das Panel im Bundesgebiet bereits seit den 90er-Jahren registriert, fällt im Vergleich der Jahre 2001 und 2003 im Land Bremen sogar stärker aus als im Westdeutschland.

Allerdings zeigen Umfragen der europäischen Weiterbildungserhebung der statistischen Ämter aus den 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.

Auch in Deutschland ist der Anteil der Betriebe, die angeben grundsätzlich keine Weiterbildung zu betreiben bzw. zu fördern, mit 10 % aller Betriebe (vorwiegend Kleinst- und Kleinbetriebe) vergleichsweise gering. Darüber hinaus sah jedoch jeder vierte bremische und jeder dritte westdeutsche Betrieb im 1. Halbjahr 2003 keinen aktuellen Qualifizierungsbedarf. Einschließlich der Betriebe, die der Weiterbildung gegenüber Zeitaufwand, Kosten und vermeintlichen Mitarbeiterinteressen nur nachrangige Bedeutung zumessen, haben damit im 1. Halbjahr 2003 54 % (Bremen) bis 59 % (Westdeutschland) der Betriebe keine Weiterbildung der Beschäftigten praktiziert. Der Bedarf an Weiterbildung wird von den Betrieben offensichtlich nicht so hoch eingeschätzt, wie es die Diskussion über den allgemeinen beruflichen Qualifizierungsbedarf erwarten lässt.

Im Bereich der beruflichen Erstqualifizierung hat das Panel 2002 aufgezeigt, dass Betriebe, die in 2000 Personaleinstellungswünsche nicht befriedigen konnten, ihre Ausbildungsaktivitäten entgegen dem Trend ausgeweitet haben. Dagegen konnte im Panel 2003 für den Bereich der Anpassungs- 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 und nur in geringerem Maß dazu genutzt wird, gering qualifizierte Mitarbeiter/-innen für höherwertige Tätigkeiten zu befähigen und damit einem ungedeckten Fachkräftebedarf zu begegnen.

Aus Sicht der Beschäftigten folgt daraus, dass sich Personen, die beim Eintritt in das Erwerbsleben keine höhere berufliche Qualifikation erworben haben, im System der betrieblichen Weiterbildung nur begrenzt Möglichkeiten bieten, diese nachzuholen. Dagegen können qualifizierte Beschäftigte durch Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen eher auf veränderte Arbeitsanforderungen reagieren und zur Sicherung des Arbeitsplatzes beitragen.

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

Potenziale zur Verstärkung der betrieblichen Weiterbildung bieten sich in verschiedener Hinsicht:

- Ein grundlegender Ansatzpunkt zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist die Aktivierung der Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe, die sich bisher ganz der Weiterbildung verschlossen haben. Da es sich hier größtenteils um sehr kleine Betriebe handelt, wären hier spezifische Anreize erforderlich. Eine denkbare Strategie wäre die Verbindung von Weiterbildung und Existenzgründungsförderung.
- Sowohl die Form des selbstgesteuerten Lernens als auch modernere Formen der Weiterbildung wie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstätten, Beteiligungsgruppen werden bisher nur in geringem Umfang genutzt. Die Förderung des E-Learning im Rahmen des t.i.m.e.-Programms könnte Anhaltspunkte für eine Förderung der vorgenannten Lernformen bieten.
- Ältere Mitarbeiter/-innen werden bisher nur in geringem Maße in Weiterbildungsaktivitäten einbezogen. Der Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik weg von der Verkürzung der Lebensarbeitszeit hin zur längeren Nutzung des vorhandenen Beschäftig-

tenbestands und des darin enthaltenen Qualifikationspotenzials erfordert im Sinne lebenslangen Lernens eine stärkere Einbeziehung älterer Mitarbeiter/-innen in die betriebliche Weiterbildung.

- Die betriebliche Weiterbildung geringer qualifizierter Mitarbeiter/-innen beinhaltet ein bisher weitgehend ungenutztes Potenzial zur Qualifizierung bis hin zur Gewinnung von Fachkräften.
- Kurzarbeitszeiten werden nur in geringem Umfang zur Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen genutzt.
- Die geringe Geltendmachung des gesetzlichen Anspruchs auf Teilnahme an beruflicher Weiterbildung durch gekündigte Beschäftigte weist darauf hin, dass eventuell - jenseits der bei Massenentlassungen praktizierten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften – arbeitnehmerseitig der gesetzliche Anspruch nicht bekannt ist und evtl. auch die Bedeutung der Qualifizierung im Allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung im Besonderen für die individuelle Beschäftigungsentwicklung unterschätzt wird und möglicherweise kurzfristig verfügbare, dem Weiterbildungsbedarf entsprechende Angebote fehlen.

Anhang

Methodische Hinweise zum IAB-Betriebspanel

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden in den alten Bundesländern seit 1993, in den neuen Bundesländern seit 1996 alljährlich vom Umfrageinstitut TNS Infratest im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit repräsentative Betriebsbefragungen zum Thema „Beschäftigungstrends“ durchgeführt. Um länderspezifische Auswertungen vornehmen zu können, beschloss das Land Bremen im Jahr 2000 für die IAB-Betriebspanel 2000-2002 eine Aufstockung der Stichprobe, die im April 2003 für weitere drei Jahre verlängert wurde. Das BAW wertet das IAB-Betriebspanel für das Land Bremen im Auftrag des Senators für Arbeit, Gesundheit, Frauen, Jugend und Soziales und des Senators für Wirtschaft und Häfen mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Arbeitsagentur Niedersachsen-Bremen aus.

Dem IAB-Betriebspanel kommt als bundesweite jährliche Befragung von Betrieben der gesamten Wirtschaft, deren Ergebnisse differenziert nach Ländern, Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen präsentiert werden, eine besondere Bedeutung zu. Erfasst werden nicht nur die ökonomischen Standardgrößen wie Beschäftigung, Umsatz und Investitionen, sondern auch Einschätzungen, Erwartungen, Motive, Gründe, Absichten und Reaktionen der Betriebe. Dabei werden jährlich oder im zwei bis dreijährigen Abstand Sonderthemen wie Personalprobleme, Erfahrungen mit älteren Arbeitnehmern, Fachkräftemangel (2000), Innovationen, Fort- und Weiterbildung, betriebliche Arbeitszeiten (2001) und die Rolle des Arbeitsamtes bei der Arbeitsvermittlung, Chancengleichheit, ältere Arbeitnehmer, Arbeitszeitkonten, Produktionsschwankungen sowie Leiharbeitskräfte/Aushilfen/freie Mitarbeiter (2002) abgefragt. Entsprechend der Schwerpunktsetzung des Fragebogens 2003 wurde die Auswertung des IAB-Betriebspanels 2003 auf die zwei Schwerpunktthemen „Weiterbildung“ sowie „Beschäftigungsformen, insbesondere Leiharbeit und Midi-Jobs, Personalfluktuations und Personalsuche“ konzentriert und in separaten (Teil-)Berichten präsentiert.

Das IAB-Betriebspanel bietet mit diesem umfangreichen Fragenkatalog vielfältige Möglichkeiten der Auswertung in Form von branchen- und betriebsgrößenbezogenen Untersuchungen sowie regionalen Vergleichen zur Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung, zur Personalpolitik und zum Arbeitsmarktgeschehen aus Sicht der Betriebe.

Die Panel-Stichproben werden aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit gezogen, die alle Betriebe im Bundesgebiet umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeldet haben. Von den am 30.06.2002 in der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit geführten rund 16.500 Betrieben des Bundeslandes Bremen wurden im IAB-

Betriebspanel 2003 insgesamt 1.865 Betriebe befragt. Die Rücklaufquote betrug 48 %. Das Panel 2003 hat somit für Bremen und Bremerhaven insgesamt 895 verwertbare Interviews geliefert. Mit den Antworten werden 5,4 % der bremischen Betriebe erfasst. Da größere Betriebe überproportional in der Stichprobe berücksichtigt werden, liegt der Erfassungsgrad bezüglich der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 19 % deutlich höher (Tabelle 1).

Tabelle Grundgesamtheit und Nettostichprobe im Land Bremen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (Anzahl der Betriebe)

Zeile 1: Grundgesamtheit (Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2002)									
Zeile 2: Nettostichprobe (Verwertbare Fragebögen im Betriebspanel, fett)									
Wirtschaftszweig	Betriebsgrößenklassen (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2002)								
	1 - 4	5 - 9	10 - 19	20 - 49	50 - 99	100 - 199	200 - 499	500 +	Summe
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	98	29	5	8	4	0	0	0	144
	4								4
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	2	7	6	3	0	3	2	0	23
	2								2
Verarbeitendes Gewerbe	598	271	237	153	70	40	24	19	1.412
	24	19	24	15	6	6	8		102
Baugewerbe	665	252	186	92	41	12	4	1	1.253
	23	15	12	14	4		3	0	71
Handel, Reparatur usw.	2.261	687	396	276	75	49	17	4	3.765
	93	40	42	22	3	6			206
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	634	227	168	143	55	30	18	6	1.281
	22	12	12	11	4	4			65
Kredit- und Versicherungsgewerbe	254	47	32	32	16	10	7	2	400
	5	3	4	3	3				18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.021	500	343	240	86	47	14	2	3.253
	55	25	29	33	6				148
Sonstige Dienstleistungen	2.696	708	305	199	70	44	28	20	4.070
	123	52	25	23	4	3	3	4	237
Öffentliche Verwaltung, Organ. o. E., priv. Haush.	619	82	53	46	38	30	26	3	897
	12	5	10	3	12				42
Summe	9.848	2.810	1.731	1.192	455	265	140	57	16.498
	358	174	158	124	22	10	31	18	895

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung

In den Erhebungswellen 2000 bis 2002 wurde die Befragung im Land Bremen nicht wie in den meisten anderen Bundesländern fast ausschließlich in Form persönlicher Interviews, sondern überwiegend schriftlich/postalisch durchgeführt. Die schriftliche Befragung hatte den Nachteil einer geringeren Rücklaufquote bei erstmaliger Befragung (schriftlich 18,8 %, mündlich 48,5 %) und insbesondere einer geringeren Ausschöpfungsquote bei Wiederholern (schriftlich 62,7 %, mündlich 83,2 %), die insbesondere für Längsschnittuntersuchungen wichtig ist. Zudem ist das Antwortverhalten nicht unabhängig von der Befragungsform, so dass unterschiedliche Erhebungsmethoden bisher die regionale Vergleichbarkeit eingeschränkt haben.

Daher hat sich das Land Bremen dafür eingesetzt, dass TNS Infratest ab der Befragungswelle 2003 auch im Land Bremen überwiegend persönliche Interviews durchführt. Aus umfragemethodischen/-technischen Gründen hat sich TNS Infratest entschieden, in die Stichprobenziehung für die mündliche Befragung 2003 nur Einheiten einzubeziehen, die bisher nicht im Rahmen des IAB-Betriebspanels schriftlich befragt wurden.

Auf Anregung des BAW wurden allerdings bisher befragte Großbetriebe wegen der geringen Zahl bremischer Großbetriebe wieder in die Stichprobenbasis einbezogen, um somit eine Repräsentativität der Großbetriebe zu gewährleisten. Die Ziehung einer neuen Stichprobe hat 2003 allerdings im Land Bremen auch bei größeren Betrieben (in der Stichprobenziehung ist die obere Größenklasse ab 500 Beschäftigte definiert) zu relativ geringen Fallzahlen geführt. Bei der Stichprobenziehung für die Welle 2004 hat TNS Infratest zugesagt, durch Modifikationen im Verfahren der Stichprobenziehung soweit möglich bei den mittleren und großen Betrieben höherer Besatzzahlen zu erreichen.

Die Neuziehung der Stichprobe hat zur Folge, dass in Bremen ab der Erhebung 2003 ein neuer Längsschnitt gebildet werden muss. Aufgrund des Wechsels der Befragungsform wäre ein durchgehender Längsschnitt aber ohnehin methodisch fragwürdig. Die Möglichkeit, Längsschnittanalysen mit dem westdeutschen Datenmaterial durchzuführen, steht aber weiterhin zur Verfügung.

Die ab dem Panel 2001 geänderte Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen im Tabellenband erlaubt Aussagen nach Betriebsgrößenklassen entsprechend der Definition der Europäischen Union:

- Kleinbetriebe (mit 1 bis unter 50 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (mit 50 bis unter 250 Beschäftigten),
- Großbetriebe (mit 250 und mehr Beschäftigten).

Ab dem Panel 2001 werden zudem im Tabellenband tiefer gegliederte Daten zum privaten Dienstleistungsbereich ausgewiesen (Tabelle 2). Um den strategisch wichtigen Wirtschafts-

zweig der Unternehmensdienstleistungen (dynamisch und zukunftssträftig) sowie die Sonstigen Dienstleistungen (darin enthalten wesentliche Tourismusbranchen) auswerten zu können, wurde der Dienstleistungssektor in folgende etwa gleich große und ausreichend besetzte Gruppen unterteilt (Betriebsanteile der Branchen):

- Handel und Reparatur
(Großhandel: 26 %, Einzelhandel: 63 %, Kfz-Handel 11 %)
- Verkehr/Nachrichtenübermittlung/Kredit-/Versicherungsgewerbe
(darunter Verkehrsbetriebe: 75 %, Kreditgewerbe: 7 %, Versicherungsgewerbe: 15 %)
Dieser Wirtschaftsbereich kann im Bedarfsfall getrennt ausgewertet werden, wobei die Aussagekraft für das bremische Kredit- und Versicherungsgewerbe wegen der geringen Fallzahl eingeschränkt ist.
- Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen
(darunter Beratungsberufe: 35 %, sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen: 39 %)
- Sonstige Dienstleistungen
(darunter Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen: 44 %, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe: 26 %)
- Öffentlicher Dienst/Organisationen ohne Erwerbscharakter
(Dienststellen der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung: 70 %, Interessenvertretungen/Verbände/religiöse Vereinigungen: 30 %)

Tabelle 8: Branchengliederung im IAB-Betriebspanel 2003

Schlüssel-Nr.	Branche**	WZ 93	Betriebsanteil*
	Landwirtschaft; Fischerei, Energie, Wasserversorgung		
01	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht	01,02,05	
02	Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden, Energie- u. Wasserversorgung	10-14,40,41	
	Verarbeitendes Gewerbe	D	100
03	Nahrungs- und Genussmittelherstellung	15-16	10
04	Textil- und Bekleidungsgewerbe, Ledergewerbe	17-19	2
05	Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	21-22	13
06	Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung)	20	3
07	Chemische Industrie, Kokerei, Mineralölverarb., Spalt- und Brutstoffe	23,24	4
08	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	25	0
09	Glasgewerbe, Keramik, Verarbeitung von Stein und Erden	26	2
10	Metallerzeugung und -bearbeitung	27	2
11	Recycling	37	0

12	Herstellung von Metallerzeugnissen, Stahl- und Leichtmetallbau	28	12
13	Maschinenbau	29	13
14	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	34	1
15	Sonst. Fahrzeugbau (Schiffe, Schienenfahrzeuge, Luft- u. Raumfahrzeuge, Fahrräder, Krafträder u.a.)	35	7
16	Elektrotechnik, Herstellung v. Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	30-32	6
17	Feinmechanik und Optik	33	13
18	Herstellung v. Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen	36	10
	Baugewerbe	F	100
19	Bauhauptgewerbe (vorbereitende Baustellenarbeiten, Hoch- und Tiefbau)	451,452	27
20	Bauinstallation und sonstiges Baugewerbe (Ausbaugewerbe)	453	73
	Handel und Reparatur	G	100
21	Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz, Tankstellen	50	11
22	Großhandel und Handelsvermittlung	51	26
23	Einzelhandel (ohne Kfz.), Reparatur von Gebrauchsgütern	52	63
	Verkehr / Nachrichtenübermittlung und Kredit- / Versicherungsgewerbe	I+J	100
	Verkehr und Nachrichtenübermittlung		
24	Verkehr	60-63	75
25	Nachrichtenübermittlung	64	2
	Kredit- und Versicherungsgewerbe		
26	Kreditgewerbe	65,671	7
27	Versicherungsgewerbe	66,672	15
	Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	K	100
28	Datenverarbeitung und Datenbanken	72	9
29	Forschung und Entwicklung	73	2
30	Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung	741,744	35
31	Grundstücks- und Wohnungswesen	70	15
32	Vermietung beweglicher Sachen, sonstige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	71,742,743, 745-748	39
	Sonstige Dienstleistungen		100
33	Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	55	26
34	Erziehung und Unterricht	80	7
35	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	85	44
36	Entsorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung	90	1
37	Kultur, Sport, Unterhaltung	92	8
38	Andere Dienstleistungen wie: Wäscherei, Reinigung, Friseurgewerbe, Kosmetik, Bestattungswesen, Bäder, Saunen, Solarien etc.	93	13
	Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentliche Verwaltung		100
39	Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche u. a. religiöse Vereinigungen	91	70
40	Private Haushalte	95	0
41	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	75,99	30

* Betriebsanteile: Panel Bremen 2003 ** grau/fett: Wirtschaftsbereiche im Infratest-Tabellenband

Seit dem Panel 2001 sind auch gebietstypenbezogene Analysen des Datenbestandes möglich, zum Beispiel der Vergleich mit einer fiktiven westlichen Großstadt, da TNS Infratest im Ergebnistabellenband für Westdeutschland auf Anregung Bremens Daten für die Kerne von Regionen mit über 500.000 Einwohnern ausweist. Ab dem Panel 2002 werden die Ergebnisse für die fiktive westdeutsche Großstadt auch gesondert in Untergliederung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen aufbereitet¹⁹. Für die Stadt Hamburg liegen ab dem Berichtsjahr 2002 keine Ergebnisse eines aufgestockten Panels vor.

Die Aufstockung des Länderpanels sichert dem Land Bremen den Zugriff auf das detaillierte bremische Datenmaterial, sodass Zusammenhänge zwischen verschiedenen Variablen analysiert werden können. Da das Datenmaterial für Westdeutschland aus datenschutzrechtlichen Gründen den Ländern nicht zur Verfügung steht, sind entsprechende Auswertungen auf Basis des westdeutschen Datensatzes, welcher aufgrund der größeren Fallzahl feinere Differenzierungen erlaubt, für besonders relevante Fragestellungen nur über das IAB möglich.

Das Panel basiert auf den Daten der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit und liefert damit nach Branchen und Betriebsgrößenklassen differenzierte Ergebnisse. Allerdings sind die hochgerechneten Panelergebnisse zu volkswirtschaftlichen Größen wie Beschäftigtenzahl und Umsatz auf Grund des Stichprobenverfahrens mit Ungenauigkeiten behaftet. Das Panel im Allgemeinen und die Länderpanels kleiner Länder im Besonderen können und wollen daher in diesen Bereichen nicht Informationen der amtlichen Statistik ersetzen oder mit diesen konkurrieren. Das Panel bietet vielmehr Trendaussagen für Bereiche, die in der amtlichen Statistik nicht oder erst relativ spät zur Verfügung stehen. Im Übrigen dienen die Daten zur Branchen- und Betriebsgrößenstruktur, ebenso wie Angaben zur Beschäftigtenstruktur und Beschäftigungsentwicklung, vor allem der Analyse von Zusammenhängen mit Ergebnissen zur Geschäfts- und Personalpolitik. Der Schwerpunkt der panelspezifischen Aussagen liegt im Bereich von qualitativen Einschätzungen, Erwartungen und Absichten.

Repräsentativbefragungen nach der Panel-Methode sind dadurch gekennzeichnet, dass ein im Wesentlichen gleichbleibender Adressatenkreis mit einem im Kern unveränderten Fragebogen über Jahre fortgesetzt befragt wird. Davon ausgehend, dass grundlegende Veränderungen im Auftritt der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt, im Aus- und Fortbildungsverhalten, in den Innovations- und Forschungsaktivitäten sowie im personalpolitischen Verhalten nicht kurzfristig eintreten, sondern längerfristigen Entwicklungstrends unterliegen, ist eine Durch-

¹⁹ Im IAB-Panel ist als Variable die Zugehörigkeit der Gemeinde, in der der Betrieb ansässig ist, zur BIK-Regionsgrößenklasse enthalten. BIK-Regionen werden auf Grund von Pendlerverflechtungen abgegrenzt. Die Abgrenzung des Kernbereichs innerhalb der Region erfolgt anhand der Einwohner-/Arbeitsplatzdichte. Die Angabe zur Einwohnerzahl bezieht sich auf die gesamte Region und nicht auf den Kern. Im Folgenden werden diese Kerne von Regionen in Westdeutschland mit 500.000 und mehr Einwohnern als westliche Großstädte bezeichnet.

führung des Länderpanels über einen längeren Zeitraum inhaltlich geboten. Nur dadurch kann auch gewährleistet werden, dass Fragenkomplexe, die in zwei- oder dreijährigem Abstand erfragt werden, einer Zeitreihenanalyse unterzogen werden können. Die Fortsetzung der länderbezogenen Aufstockung der Basisstichprobe um weitere drei Jahre bis 2005 ist daher konsequent.

Als probaten methodischen Ansatz für Längsschnittanalysen wendet das BAW Institut für Wirtschaftsforschung den auch von anderen auswertenden Instituten praktizierten Zeitreihenvergleich von Querschnittsdaten mehrerer aufeinander folgender Jahre an. Darüber hinaus wird der westdeutsche Längsschnittdatensatz 2000-2003 für die Analyse von Zusammenhängen genutzt, die Angaben zu Variablen aus verschiedenen Befragungswellen des Panels, z. B. Personalmangel und Weiterbildungsaktivität einbeziehen.

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht sowohl betriebsproportionale als auch beschäftigtenproportionale Aussagen. So ist z. B. die Unterscheidung des Anteils von Betrieben, die generell nicht weiterbilden, und des Anteils der Beschäftigten, die dadurch keine Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung haben, zweckmäßig. Denn es handelt sich bei den nicht weiterbildenden Betrieben überwiegend um Kleinbetriebe, die zwar 95 % der Betriebe ausmachen, aber nur 45 % der Beschäftigten haben. Somit ist der Anteil der nicht weiterbildenden Betriebe wesentlich größer als die Zahl der davon betroffenen Beschäftigten.