



## Joachim Möller: „Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung hat zugenommen“

Mehr als die Hälfte, genau gesagt: 53 Prozent der Betriebe in Deutschland förderten im Jahr 2016 Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter. Das geht aus den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels hervor, einer repräsentativen Befragung von rund 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen. Seit dem Beginn des neuen Jahrtausends ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe damit deutlich angestiegen. Im Jahr 2001 beteiligte sich mit 36 Prozent nur etwas mehr als ein Drittel der Betriebe an der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Über die Jahre hinweg ist ein klarer Aufwärtstrend zu erkennen, der nur nach dem Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise im Herbst 2008 kurzzeitig unterbrochen wurde. In den letzten fünf Jahren stagniert allerdings der Anteil der Betriebe, die sich in der Weiterbildung engagieren – wenn auch auf einem vergleichsweise hohen Niveau.

Im Zeitverlauf angestiegen ist auch der Anteil der Mitarbeiter, die in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden. Im Jahr 2016 haben 35 Prozent aller Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Im Jahr 2001 waren es im Vergleich dazu nur rund halb so viele Mitarbeiter, nämlich 18 Prozent. Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten hatten wir auch in den letzten Jahren noch leicht steigende Zahlen: 2011 waren es erst 31 Prozent, also noch vier Prozentpunkte weniger als in 2016.

Warum aber investieren immer mehr Betriebe in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten? Die betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und den Qualifikationsbedarf zu decken. Durch Weiterbildung können die Motivation und die Produktivität der Beschäftigten gestärkt werden, und das Unternehmen kann sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dies ist gerade vor dem Hintergrund zunehmender Engpässe in Teilbereichen des Arbeitsmarkts wichtig. Die Weiterbildung hat aus betrieblicher Sicht aber auch deshalb eine zentrale Bedeutung,

# Statements

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



weil sie eine Anpassung der Qualifikationen der Mitarbeiter an den technischen und organisatorischen Wandel ermöglicht.

In diesem Zusammenhang spielt die fortschreitende Verbreitung moderner Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien in den Betrieben eine wichtige Rolle – Stichwort: Industrie 4.0. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels beschäftigt sich ein Fünftel der Betriebe bereits heute intensiv mit derartigen Technologien. Ähnlich hoch ist der Anteil der Betriebe, der für sich hier ein großes Einsatzpotenzial sieht. Und ebenfalls ein Fünftel der Betriebe ist der Ansicht, dass der eigene Betrieb im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche gut ausgestattet ist mit modernen Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien. Dabei sind derartige Technologien für größere Betriebe eher ein Thema als für kleinere.

Nutzen Betriebe moderne Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien, so geht dies oftmals mit veränderten Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter einher. Gefragt sind unter anderem IT-Wissen, aber auch Fähigkeiten wie Kreativität oder Problemlösungskompetenz. Durch Weiterbildung können das Wissen, die Fähigkeiten und die Fertigkeiten der Beschäftigten an die Neuerungen in der Arbeitswelt angepasst werden.

Dass ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz moderner Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien und der Weiterbildung besteht, bestätigen auch unsere Analysen. So sind Betriebe, die sich mit dem Thema Digitalisierung beschäftigen bzw. moderne Technologien bereits nutzen, sehr viel stärker in der Weiterbildung engagiert als Betriebe, auf die dies nicht zutrifft. Fördern jeweils rund 70 Prozent der Betriebe, die sich intensiv mit modernen Technologien beschäftigen, hier ein großes Einsatzpotenzial sehen bzw. nach eigener Ansicht bereits gut damit ausgestattet sind, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, gilt dies nur für 40 Prozent der Betriebe, die in diesem Bereich eher schlecht aufgestellt sind. Dieser Zusammenhang lässt sich für Betriebe aller Branchen und aller Größenklassen beobachten.

Betriebe mit modernen Technologien bilden aber nicht nur häufiger weiter, sondern beziehen auch größere Belegschaftsanteile in die Weiterbildung ein. So liegt die

# Statements

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



Teilnahmequote an Weiterbildung in Betrieben, die sich intensiv mit dem Thema Digitalisierung bzw. Automatisierung beschäftigen oder die hier gut aufgestellt sind, bei rund 40 Prozent. In den anderen Betrieben werden dagegen weniger als 30 Prozent der Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen.

# Statements

## **Ulrich Walwei: „Die Weiterbildungsaktivitäten unterscheiden sich ganz erheblich zwischen verschiedenen Betrieben und Beschäftigtengruppen“**

Wie Joachim Möller gerade dargestellt hat, haben sich Betriebe insgesamt deutlich mehr im Bereich der Weiterbildung engagiert als dies zu Beginn des Jahrtausends der Fall war. Dies gilt sowohl für die Zahl der Betriebe wie auch für die in Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten. Wie aber stellt sich die Weiterbildung in den verschiedenen Betriebstypen dar? Und wie gestaltet sich die Teilnahme einzelner Beschäftigtengruppen? Auf diese Fragen möchte ich im Folgenden eingehen.

Sehen wir uns die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Betriebsgrößen an, zeigt sich: Die Teilnahmequoten der Beschäftigten an Weiterbildung unterscheiden sich gar nicht so sehr zwischen den Betrieben der verschiedenen Größenklassen. Bei den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nahmen im Jahr 2016 29 Prozent der Beschäftigten an einer Weiterbildung teil, die vom Betrieb unterstützt wurde. Bei den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten waren es 35 Prozent der Beschäftigten, bei den Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten waren es 37 Prozent und bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 39 Prozent der Beschäftigten.

Die Zahlen belegen klar: Kleinere Betriebe sind keineswegs als „weiterbildungsabstinent“ zu bezeichnen.

Deutlich unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung dagegen zwischen den Betrieben der verschiedenen Branchen. Hier spielt eine ganze Reihe von Faktoren eine Rolle: Unterschiede in der Größenstruktur der Betriebe in den einzelnen Wirtschaftszweigen, Unterschiede in den Qualifikationsanforderungen, aber auch rechtliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen. Besonders stark in der Weiterbildung engagiert sind Betriebe aus den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Mit einer Teilnahmequote von rund 50 Prozent wurden hier überdurchschnittlich große Belegschaftsanteile in die Weiterbildung

# Statements

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



einbezogen. Weit unterdurchschnittlich war die Weiterbildungsbeteiligung dahingegen im Bereich Beherbergung und Gastronomie. In dieser Branche nahmen 14 Prozent der Beschäftigten an betrieblich unterstützten Qualifizierungsmaßnahmen teil.

Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikationsniveau, zeigt sich eines ganz klar: Höherqualifizierte partizipieren sehr viel häufiger an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung als Geringqualifizierte. Im Jahr 2016 nahmen 44 Prozent der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten an betrieblich geförderter Weiterbildung teil. Bei Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten waren es 20 Prozent. Als qualifizierte Tätigkeiten gelten dabei solche, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium erfordern. Zwar hat mit der allgemein steigenden Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten zugenommen. So betrug im Jahr 2011 die Weiterbildungsbeteiligung bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten zwölf Prozent gegenüber 33 Prozent bei den Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. Dennoch muss man festhalten: Auch im Jahr 2016 sind die Unterschiede zwischen beiden Gruppen beträchtlich. Bei einer stärkeren Beteiligung von Geringqualifizierten an der betrieblichen Weiterbildung würden sich deren berufliche Entwicklungs-, Einkommens- und Beschäftigungschancen verbessern.

Eine andere Beschäftigtengruppe, die unterdurchschnittlich an der betrieblichen Weiterbildung teilhat, sind die Älteren. Während die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten im Jahr 2016 insgesamt ja bei 35 Prozent lag, lag die Weiterbildungsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer mit 27 Prozent deutlich darunter. Unter „ältere Arbeitnehmer“ sind hier alle Arbeitnehmer über 50 zu verstehen.

Gerade vor dem Hintergrund bereits erkennbarer Fachkräfteengpässe können Unternehmen durch die stärkere Berücksichtigung Älterer und Geringqualifizierter bei der Weiterbildung zusätzliche Potenziale erschließen. Teilweise tun sie das auch schon. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Betriebe dann stärker in der Weiterbildung Älterer und Geringqualifizierter engagiert sind, wenn sie Engpässe bei der

# Statements

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



Rekrutierung bereits erfahren mussten. So nehmen in Betrieben mit Rekrutierungsschwierigkeiten 22 Prozent der Geringqualifizierten an Weiterbildung teil, in Betrieben ohne derartige Schwierigkeiten sind es nur 15 Prozent. Etwas geringer fallen die Unterschiede aus, wenn man die Teilnahmequote Älterer betrachtet: Diese liegt in Betrieben mit Rekrutierungsschwierigkeiten bei 28 Prozent, gegenüber 25 Prozent in Betrieben, die keine Probleme haben, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden.

Allerdings kann die Weiterbildung der Geringqualifizierten und der Älteren nicht alleine den Betrieben aufgebürdet werden. Denn hinter der betrieblichen Weiterbildung steckt eine ökonomische Logik. Betriebe bilden ihre Beschäftigten weiter, wenn es sich für sie absehbarer Zeit lohnt. Wollte man systematisch Un- und Angelernte nachqualifizieren, ist dies eine im Wesentlichen gesamtgesellschaftliche und damit öffentlich zu finanzierende Aufgabe.

Schließlich möchte ich noch einen Aspekt erwähnen, bei dem wir nur einen sehr kleinen Unterschied sehen. Hinzu kommt, dass sich dieser geringe Unterschied vielleicht auch anders herum darstellt, als mancher spontan erwarten würde. Von den Beschäftigten in Ostdeutschland haben im Jahr 2016 37 Prozent an einer betrieblich unterstützten Weiterbildung teilgenommen, bei den Beschäftigten in Westdeutschland waren es 35 Prozent.

# Statements

## **Ute Leber: „Frauen nehmen häufiger an Weiterbildung teil als Männer“**

Wir haben uns nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf, nach Qualifikationen und nach Alter angesehen, sondern auch untersucht, ob Frauen und Männer in gleichem Umfang profitieren. Dabei zeigt sich: Frauen nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Männer. Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 38 Prozent der Frauen an betrieblicher Weiterbildung teil, bei den Männern waren es 33 Prozent. Im Zeitverlauf ist sowohl die Teilnahmequote der Frauen als auch die der Männer gestiegen. Seit dem Beginn unserer Zeitreihe zur Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2001 nahmen Frauen aber in jedem Jahr häufiger an Weiterbildung teil als Männer.

Die relativ hohe Weiterbildungsbeteiligung der Frauen ist maßgeblich darauf zurückzuführen, dass sie häufig in Branchen beschäftigt sind, die sich durch ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement auszeichnen. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich Erziehung und Unterricht, wo der Frauenanteil an den Beschäftigten zuletzt bei 75 bzw. 70 Prozent lag. Schaut man genauer hin, zeigt sich: Auch innerhalb dieser Branchen war die Beteiligung von Frauen an der Weiterbildung höher als die Beteiligung der Männer. In beiden Branchen nahmen im ersten Halbjahr jeweils 54 Prozent der Frauen an Maßnahmen der Weiterbildung teil, von den Männern waren es dagegen nur 43 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen bzw. 35 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht. Diese Ergebnisse haben damit zu tun, dass Frauen in den genannten Branchen die Kernbelegschaft stellen und vorrangig jene Tätigkeiten ausüben, die das wesentliche Beschäftigungsfeld der Unternehmen darstellen. Da Weiterbildungsaktivitäten in diesen Tätigkeitsfeldern aus betrieblicher Sicht besonders viel Sinn machen, erscheint es plausibel, dass Qualifizierungsmaßnahmen bei den betreffenden Beschäftigtengruppen besonders verbreitet sind.

Diese These bestätigt sich auch, wenn wir die geschlechtsspezifische Weiterbildungsbeteiligung in den eher männerdominierten Wirtschaftszweigen betrachten. In diesen Branchen haben die Männer bessere Chancen als Frauen, in

# Statements

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen zu werden. Dies gilt insbesondere für das Baugewerbe, wo der Männeranteil an den Beschäftigten im Jahr 2016 bei 85 Prozent lag. Hier nahmen zuletzt 29 Prozent der Männer an Weiterbildung teil, aber nur 19 Prozent der Frauen. Ähnlich stellt sich die Situation auch in der Produktions- und der Investitionsgüterindustrie dar, wo jeweils knapp 80 Prozent der Beschäftigten männlich sind. Auch hier übersteigt die Teilnahmequote der Männer relativ deutlich die der Frauen.

Klare Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich zudem zwischen Ost- und Westdeutschland. Besonders gut stellen sich die Weiterbildungschancen der Frauen im Osten dar. Hier nahmen im Jahr 2016 43 Prozent der Frauen an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil, gegenüber 33 Prozent bei den Männern. Zwar überstieg auch in Westdeutschland die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen die der Männer, doch waren die Unterschiede hier geringer ausgeprägt. So nahmen in den alten Bundesländern 37 Prozent der Frauen an Weiterbildung teil, bei den Männern waren es – wie im Osten – 33 Prozent. In diesen Befunden kommt die nach wie vor andere Rolle von Frauen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt zum Ausdruck. So stellen die Frauen in Ostdeutschland nicht nur einen etwas größeren Anteil an der Beschäftigung als in Westdeutschland, darüber hinaus gehen sie auch seltener als westdeutsche Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Übt in Westdeutschland im Jahr 2016 52 Prozent aller Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus, traf dies im Osten auf nur 44 Prozent zu. Da Teilzeitbeschäftigte, weil es ihnen aus organisatorischen Gründen schwerer fällt und wohl auch, weil es sich aus betrieblicher Sicht weniger lohnt, seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Vollzeitbeschäftigte, sind die Ost-West-Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zumindest zum Teil aus den unterschiedlichen Teilzeitquoten der Frauen in Ost- und Westdeutschland zu erklären.

Abschließend möchte ich noch auf folgenden interessanten Befund hinweisen: Die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen ist höher in den Betrieben, in denen mindestens eine Frau eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Führungsebene hat. In diesen Betrieben liegt die Teilnahmequote der Frauen bei 39 Prozent. Ist die oberste



# Statements

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit



Führungsebene in einem Betrieb hingegen rein männlich besetzt, beträgt die Teilnahmequote der Frauen an Weiterbildung nur 33 Prozent. Dabei ist zu beachten, dass weibliche Führungskräfte vor allem in der Branche Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu finden sind – also in jenen Bereichen, in denen die Frauen generell viel an Weiterbildung teilnehmen. Allerdings zeigt sich auch innerhalb dieser Wirtschaftszweige, dass Frauen dann häufiger an Weiterbildung teilnehmen, wenn der Betrieb von einer Frau geführt wird.