

# **Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg**

-

## **Eine empirische Bestandsaufnahme zur Struktur der weiterbildungsaktiven Betriebe**

**Arbeitspapiere zur Fachkräftesicherung  
im Land Brandenburg  
2/2015**

# Inhalt

1.	Einleitung .....	3
2.	Monitoring der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung – Vorbemerkungen .....	4
2.1.	Begriffsbestimmung .....	4
2.2.	Weiterbildungsbeteiligung als steuerungsrelevante Information im Rahmen eines Arbeitsmarktmonitorings .....	5
2.3.	Datenbasis .....	6
2.4.	Erklärungsansätze für betriebsspezifische Weiterbildungsaktivitäten .....	7
3.	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	8
3.1.	Überblick.....	9
3.2.	Leistungserbringung .....	10
3.3.	Ressourcen/Komplexität .....	14
3.4.	Personalstruktur .....	18
3.5.	Arbeitsnachfrage/Rekrutierung .....	19
3.6.	Arbeitsbeziehungen .....	21
4.	Fazit.....	22
	Literatur .....	24
	Impressum .....	25

# 1. Einleitung

In Brandenburg wird die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter von 2013 bis 2025 um etwa 257.000 Menschen bzw. 16,1 % zurückgehen. Damit setzt sich auch in Zukunft eine Entwicklung fort, die schon in der Vergangenheit zu einer Verkleinerung der Fachkräftebasis im Land geführt hat.<sup>1</sup> Die Ergebnisse der demografischen Entwicklung hatten in der Vergangenheit drastische Auswirkungen auf den Brandenburger Arbeitsmarkt und werden es auch in Zukunft haben. Aufgrund der im Vergleich geringeren Möglichkeiten, Fachkräfte von außen auf Basis von Einkommensanreizen anzuziehen, ist das Land stärker gezwungen, eine Fachkräftesicherung durch Fachkräfteentwicklung zu betreiben. Vor diesem Hintergrund besitzt die Entwicklung von endogenen, d. h. vor Ort zugänglichen, Arbeitsmarktpotenzialen für das Land Brandenburg eine große arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Weiterbildung kann in diesem Zusammenhang zur Fachkräfteentwicklung beitragen. Während Weiterbildung für den Arbeitsmarkt insgesamt durch die Qualifizierung gering- oder nichtqualifizierter Erwerbspersonen zur Verbreiterung der Fachkräftebasis führt, erhöht sie aus betrieblicher Perspektive die Chancen erfolgreich am Markt zu agieren bzw. die eigenen Betriebsziele zu erreichen.

Betriebliche Weiterbildung besitzt das Potenzial die Beschäftigungsfähigkeit<sup>2</sup> des Einzelnen zu erhöhen und kann für die Betriebe einen Beitrag zur Sicherung des eigenen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften liefern. Für eine zielgerichtete Weiterbildungspolitik ist eine empirische Bestandsaufnahme der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung notwendig. Ausgangspunkt der folgenden Untersuchung ist die These, dass sich zwischen weiterbildungsaktiven und -inaktiven Betrieben deutliche betriebstypische Unterschiede zeigen. Entsprechende Informationen liefern Hinweise auf mögliche Zielgruppen für eine aktive Förderung der Weiterbildungsbeteiligung. Vor diesem Hintergrund wurde vom Fachkräftemonitoring des Projektes Fach- und Arbeitskräfte in Brandenburg der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH eine Analyse der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg erarbeitet.<sup>3</sup> Die folgende Analyse bestätigt die Annahme betriebstypischer Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung und arbeitet entsprechende Unterschiede differenziert heraus.

Da die Begriffe „Weiterbildung“ und „Weiterbildungsbeteiligung“ in der öffentlichen Diskussion in vielfältiger Art genutzt werden, folgt in Abschnitt 2 zunächst eine Bestimmung dieser zentralen Begrifflichkeiten. Um die Bedeutung einer Analyse der Weiterbildungsbeteiligung für ein handlungsorientiertes Arbeitsmarktmonitoring zu verdeutlichen, wird aufbauend auf dieser Begriffsbestimmung das Erkenntnispotenzial einer differenzierten Analyse von Weiterbildungsaktivitäten skizziert. Anschließend erfolgt eine kritische Einschätzung der genutzten Datenbasis und eine kurze Erläuterung möglicher Erklärungsansätze betriebstypischer Unterschiede der Weiterbildungsaktivitäten. Diese Ausführungen sollen dazu dienen die in Abschnitt 3 folgenden empirischen Ergebnisse zu strukturieren. Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels wird in Abschnitt 3 die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg differenziert dargestellt. Dies betrifft z.B. Unterscheidungen nach Wirtschaftszweig, Be-

---

<sup>1</sup> Zu der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zählen die Menschen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Die Berechnung erfolgte auf Grundlage der Bevölkerungszahl am 31.12.2013 und der Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011 bis 2030. Quelle der verwendeten Daten ist das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

<sup>2</sup> Die Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Möglichkeiten eines Menschen, auf Grundlage der eigenen Kompetenzen erfolgreich am Arbeitsmarkt zu agieren. (vgl. Blancke, Roth, Schmid, 2000, S. 9)

<sup>3</sup> Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

triebsgröße, Exporttätigkeit, Personalstruktur, Probleme der Stellenbesetzung oder die Existenz eines Betriebsrates. Zum Abschluss werden in einem Fazit die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst.

## **2. Monitoring der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung – Vorbemerkungen**

Bevor im Abschnitt 3 empirische Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt werden, ist es sinnvoll einige Vorbemerkung zum theoretischen Rahmen und der genutzten Datenquelle zu machen. Zunächst werden die zentralen Konzepte „Weiterbildung“ und „betriebliche Weiterbildungsbeteiligung“ näher erläutert. Nach diesen Ausführungen zur Begriffsbestimmung folgt eine kurze Darstellung des Erkenntnispotenzials einer Analyse der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen eines Arbeitsmarktmonitorings. Danach werden einige Anmerkungen zu der genutzten Datenquelle gemacht. Zum Abschluss der Vorbemerkungen werden einige Erklärungsansätze für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten skizziert. Diese Beschreibungen dienen zur weiteren Strukturierung der empirischen Ergebnisse in Kapitel drei und geben somit eine Hilfestellung zur empirischen Ermittlung von weiterbildungsaktiven bzw. –inaktiven Betriebstypen.

### **2.1. Begriffsbestimmung**

#### *Weiterbildung*

Eine allgemein anerkannte Definition von Weiterbildung existiert nicht. (vgl. Käpplinger et al., 2013, S.14) Das Spektrum des Weiterbildungsverständnisses reicht von Formen der organisierten Weiterbildung bis hin zu allen Formen informellen Lernens. Eine grundlegende Definition des Begriffes „Weiterbildung“ wurde 1970 vom Deutschen Bildungsrat getroffen. Demzufolge ist Weiterbildung die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S.197). In vergleichbarer Art und Weise wird Weiterbildung im Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) definiert: „Weiterbildung [...] umfasst alle Formen der Fortsetzung, Wiederaufnahme oder Ergänzung organisierten Lernens außerhalb der Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen und der berufsbildenden Schulen [...]. Die Hochschul- und Berufsbildung fallen nicht unter dieses Gesetz.“ (BbgWBG §1, Abs.1) In dieser Definition kommt eine weitgehend formalisierte Bildungsdefinition zum Ausdruck. Dieser Begriffsbestimmung folgend geht es bei Weiterbildung um ein „organisiertes Lernen“. Entscheidende Kriterien sind die zeitliche Abfolge nach einer ersten Ausbildungsphase und die Organisationsform des Lernens. Damit werden informelle Formen des Lernens weitgehend ausgeschlossen.

Weiterbildung muss sich aber nicht auf formelle Formen beschränken, sondern kann auch Formen des Selbstlernens oder der informellen Unterweisung beinhalten. Dies entspricht einem relativ breiten Verständnis von Weiterbildung. Zur Identifikation von „weiterbildenden Betrieben“ ist zudem die Unterscheidung von formeller und informeller Weiterbildung nicht zweckdienlich, vielmehr bietet es sich an dafür an den betrieblichen Aufwendungen anzusetzen. (vgl. Baden, Schmid, 2008, S. 10 f.) Als „weiterbildende Betriebe“ gelten demnach Betriebe, die Weiterbildungen durchgeführt haben, die mit direkten oder indirekten Kosten für den Betrieb verbunden waren. Sowohl informelle als formelle Formen der Weiterbildung werden erfasst, sofern diese mit Kosten für den Betrieb verbunden waren.

## *Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung*

Die Definition der Weiterbildungsbeteiligung ist abhängig von der genutzten Datenquelle. Im Allgemeinen wird die Weiterbildungsbeteiligung über die Teilnahmequote gemessen. Zur Messung der individuellen Weiterbildungsbeteiligung wird demnach der Anteil der Menschen, die in einem bestimmten Zeitraum an einer Weiterbildung teilgenommen haben, wiedergegeben (vgl. Käßpflinger et al., 2013, S.9). Bezogen auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung bedeutet dies, dass die Anzahl der Betriebe, die in einem bestimmten Zeitraum weiterbildungsaktiv waren, auf die Gesamtzahl an Betrieben bezogen wird (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013, S.304). Im Folgenden ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung als Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe an allen Betrieben definiert.

## **2.2. Weiterbildungsbeteiligung als steuerungsrelevante Information im Rahmen eines Arbeitsmarktmonitorings**

Im Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz setzt sich das Land die Aufgabe, die Weiterbildung zu fördern (vgl. BbgWBG §4, Abs.1). Die Weiterbildung soll dabei zur Chancengleichheit beitragen und „zu selbstständigem, eigenverantwortlichen und kritischen Handeln im persönlichen, sozialen, politischen, kulturellen und beruflichen Leben befähigen“ (BbgWBG §2, Abs.2). Weiterbildung soll demnach auf individueller Ebene sowohl die persönliche Lebensführung als auch die gesellschaftliche Teilhabe in unterschiedlichen Bereichen verbessern. Aus betrieblicher Sicht kann Weiterbildung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, zur Anpassung an technisch-organisatorischen Wandel und zur Umsetzung von Innovationen und Produktivitätssteigerungen beitragen. Weiterbildung ist insofern nicht nur für die individuelle Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen von Bedeutung, sondern auch für die wirtschaftliche Leistungs- und Anpassungsfähigkeit von Unternehmen. Ein Großteil des Weiterbildungs geschehens wird daher auch im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung erbracht (vgl. Leven et al., 2013, S.44 f.). Für die effiziente und zielgerichtete öffentliche Förderung der Weiterbildung kann die Berichterstattung über Weiterbildung als ein politisches Steuerungsinstrument dienen und einen Baustein für eine evidenzbasierte Weiterbildungspolitik liefern. Als politische Steuerung kann in diesem Zusammenhang das zielgerichtete und strategische Einwirken von politischen Akteuren auf die Gesellschaft verstanden werden (vgl. Reichart/Müllheims, 2012, S. 30). Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung kann zwar nicht zur Steuerung hinsichtlich des Outputs des Weiterbildungssystems beitragen, kann aber über die Abbildung von Teilnahmequoten und Teilnahmestruktur einen differenzierten Überblick der Teilnehmenden von Weiterbildung, also hinsichtlich des Inputs des Weiterbildungssystems, geben (vgl. Reichart/Müllheims, 2012, S. 39).

Bisherige empirische Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Teilnahme an Weiterbildung zwischen verschiedenen Betriebstypen sehr stark nach Branchen und Betriebsgröße variiert (vgl. Baden, Schmid, 2008; Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013). In Verbindung mit der starken sozialen Selektivität der individuellen Weiterbildungsbeteiligung besteht die Gefahr, dass Weiterbildung bestehende soziale Strukturierungen und Benachteiligungen verfestigt und somit nicht zur Chancengleichheit beiträgt. Die Darstellung von betrieblichen Teilnahmestrukturen kann Hinweise auf die Zusammensetzung der weiterbildungsaktiven Betriebe liefern und damit auf spezifische Zielgruppen der Weiterbildungspolitik hindeuten.

Im Kontext eines sich verknappenden Arbeitsangebotes ist die Beobachtung und Analyse der Weiterbildungsbeteiligung von arbeitspolitischer Bedeutung. Weiterbildung kann einen sinnvollen Beitrag zur Entwicklung von Arbeitskräften leisten. In diesem Sinne hat Weiterbildung

das Potenzial, die Fachkräftebasis einer Region zu vergrößern und kann als Lösungsstrategie betrieblicher Fachkräfteengpässe betrachtet werden. Dabei steigert Weiterbildung auf der einen Seite die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen und führt auf der anderen Seite dazu, dass Unternehmen die passenden Arbeitskräfte im eigenen Betrieb entwickeln bzw. auf dem Arbeitsmarkt finden können. Die Darstellung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung ist daher auch für den Arbeitsmarkt von Relevanz, insbesondere aus der Perspektive der Fachkräftesicherung. Da der Großteil der Weiterbildung in einem betrieblichen Kontext erfolgt, sind differenzierte Informationen zur betrieblichen Teilnahmestruktur von Weiterbildung für eine aktive Arbeitspolitik steuerungsrelevant. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Frage von Bedeutung, welche Betriebstypen sich stärker bzw. schwächer an Weiterbildung beteiligen.

## 2.3. Datenbasis

Zur Analyse der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung bieten sich in Deutschland grundsätzlich drei verschiedene Betriebsbefragungen an (vgl. Baden, Schmid, 2008, S.19):

- Europäische Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS – Continual Vocational Training Survey),
- Betriebsbefragung des Institut für Wirtschaft (IW) in Köln,
- IAB-Betriebspanel.

Die CVTS ist eine europaweite Betriebsbefragung, in der zum Untersuchungszeitpunkt 2011 deutschlandweit ca. 3.000 Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten speziell zum Thema Weiterbildung befragt wurden (vgl. Statistisches Bundesamt, 2013). Aufgrund der Fallzahl lässt diese Erhebung keine Aussagen auf Bundeslandebene zu. Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten werden zudem aus der Erhebung ausgeschlossen. Dadurch kann die Weiterbildungsbeteiligung für diese Kleinstbetriebe nicht ermittelt werden.

Die Betriebsbefragung des Instituts für Wirtschaft (IW) in Köln zu Weiterbildungsaktivitäten erfasste zum Untersuchungszeitpunkt 2011 deutschlandweit ca. 2.200 Unternehmen. Die Befragung ist ebenfalls speziell auf das Thema Weiterbildung ausgerichtet (vgl. Seyda, Werner, 2012). Die Fallzahl erlaubt keine Aussagen auf Bundeslandebene. Eine Beschränkung der Betriebsgröße wird in der Erhebung nicht vorgenommen.

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich durchgeführte Betriebsbefragung in der deutschlandweit etwa 16.000 Betriebe zu unterschiedlichen Themenkomplexen befragt werden. Bis 2007 wurden die Fragen zum Thema Weiterbildung im zweijährigen Turnus abgefragt. Seit 2007 werden die Fragen zur Weiterbildungsaktivität jährlich abgefragt. Die Befragung ist nicht speziell zum Thema Weiterbildung und daher auch inhaltlich weniger detailliert als die CVTS oder die Betriebsbefragung des IW Köln. Die Fragen zur Weiterbildung beziehen sich nur auf das erste Halbjahr des entsprechenden Jahres. Die Definition der betrieblichen Weiterbildung erfolgt anhand des betrieblichen Kostenaspekts. Betriebe beteiligen sich demnach an Weiterbildung, wenn sie sich direkt an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligen oder Beschäftigte für die Weiterbildung freistellen. Die Befragung ist bis auf Bundeslandebene repräsentativ. Im Jahr 2012 wurden im Land Brandenburg 1.052 Betriebe befragt. Diese Fallzahl erlaubt eine differenzierte Auswertung von weiterbildungsaktiven Betrieben nach unterschiedlichen Merkmalen. Da das IAB-Betriebspanel eine Vielzahl an Themenkomplexen abfragt, kann die Weiterbildungsbeteiligung für eine Vielzahl unterschiedlicher Variablen des betriebsspezifischen Kontextes ausgewertet werden. Aufgrund der Fallzahlen eignen sich nur die Daten des IAB-

Betriebspanels für eine Untersuchung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg.

Diese Untersuchung beruht daher auf einer Auswertung des IAB-Betriebspanels.

## 2.4. Erklärungsansätze für betriebsspezifische Weiterbildungsaktivitäten

Die empirischen Ergebnisse in Abschnitt drei haben nicht den Zweck, eine kausale Erklärung der Weiterbildungsaktivität von Betrieben zu liefern. Die dargestellten Informationen haben einen deskriptiven Charakter. Für die Identifizierung von weiterbildungsaktiven Betriebstypen ist jedoch die Darstellung theoretischer Erklärungsansätze sinnvoll. Dadurch wird zum einen die Identifikation von Betriebstypen und zum anderen die Interpretation der Daten erleichtert. Die dargestellten deskriptiven Informationen erlauben zwar keine abschließende kausale Interpretation, können aber gleichwohl plausible Hinweise auf Wirkungszusammenhänge geben.

Zur Erklärung der Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten können verschiedene theoretische Erklärungsansätze herangezogen werden. In diesem Zusammenhang wird häufig auf humankapitaltheoretische<sup>4</sup> und transaktionskostentheoretische<sup>5</sup> Ansätze verwiesen (vgl. Behringer, Käßlinger, 2008, S.58; Baden, Schmid, 2008, S.15). Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ist jedoch ein hochkomplexes Phänomen, daher greifen monokausale Erklärungsansätze zu kurz (vgl. Behrends, Martin, 1999, S. 20 f.). Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden in Anlehnung an einen Erklärungsrahmen von Bellmann und Düll ein mehrdimensionaler Ansatz skizziert. Dabei werden die humankapital- und transaktionskostentheoretischen Überlegungen um weitere Erklärungsansätze ergänzt. Berücksichtigt werden sowohl externe Umweltfaktoren als auch interne Kontextfaktoren (vgl. Bellmann, Düll, 1998, S.207 ff.).

In Rückgriff auf eine funktionalistische Betrachtungsweise kann die *Leistungserbringung* als ein wesentlicher Faktor angesehen werden. Dabei erklärt sich die Weiterbildungsaktivität funktional aus den Anforderungen der Leistungserstellung. Düll und Bellmann heben diesbezüglich insbesondere auf die technisch-organisatorischen Anforderungen und Veränderungen ab. Ausgehend von den technischen-organisatorischen Anforderungen im Prozess der *Leistungserbringung* wird der Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf abgeleitet.

Ausgehend von „Economies-of-Scale“-Argumenten<sup>6</sup> kann unterstellt werden, dass die Ausstattung mit *Ressourcen* als Erklärungsfaktor betrachtet werden kann. Die Ressourcenausstattung eines Betriebes hängt jedoch nicht nur von der Betriebsgröße ab. Einzelne Betriebsstätten können Teil größerer Unternehmungen sein und dadurch ebenfalls Zugriff auf die Ressourcen des Gesamtunternehmens haben bzw. von deren Unternehmensstrategie abhängen.

---

<sup>4</sup> Dabei stellt die Weiterbildungsbeteiligung eine Investitionsentscheidung dar, die zur Erhöhung der zukünftigen Erträge beitragen soll. Während Arbeitnehmer demnach insbesondere ein Interesse an allgemein verwertbaren Qualifikationen haben müssten, dürften Betriebe dadurch einen Anreiz haben nur betriebsspezifische Qualifikationen zu unterstützen. (Vgl. Baden, Schmid, 2008, S.15)

<sup>5</sup> Die transaktionskostentheoretischen Überlegungen beziehen sich auf die Kontrollmöglichkeit der Leistungsbeiträge der Arbeitnehmer. Demnach dürften Betriebe keinen Anreiz besitzen Weiterbildungen zu unterstützen, bei denen es schwer möglich ist den entsprechenden Anteil am Leistungsbeitrag zu kontrollieren. (Vgl. Baden, Schmid, 2008, S.15)

<sup>6</sup> Nach „Economies-of-Scale“-Argumentation fallen die Fixkosten für Weiterbildungen für größere Unternehmen weniger ins Gewicht als für kleinere Unternehmen. Außerdem können größere Unternehmen aufgrund Ihrer Marktmacht des Umfangs an Weiterbildungsaufträgen bessere Konditionen erreichen. (Vgl. Bellmann, Krekel, Stegmaier, 2010, S. 43)

Die *Komplexität* der Eigentümerverhältnisse kann insofern im Zusammenhang mit den Ressourcen betrachtet werden.

Ausgehend von humankapitaltheoretischen Überlegungen kann die *Personalstruktur* als Erklärungsfaktor der betrieblichen Weiterbildungsaktivität herangezogen werden. Demnach müssten Betriebe insbesondere dann weiterbildungsaktiv sein, wenn Sie davon ausgehen können auch die Erträge Ihrer Investitionen zu erhalten. Betriebe müssten insbesondere dann aktiv sein, wenn Sie viele unbefristete Beschäftigte mit sehr spezifischen Qualifikationsanforderungen haben.

Es ist plausibel, dass Betriebe die externe Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften und die eigene Qualifizierung von Beschäftigten als funktionale Äquivalente betrachten. Daher wird davon ausgegangen, dass die *Arbeitsnachfrage/Rekrutierung* ebenfalls ein entscheidender Erklärungsfaktor für betriebliche Weiterbildungsaktivität ist.

Betriebliche Qualifizierungsstrategien hängen wahrscheinlich von überbetrieblichen Regulierungen und den Aushandlungsprozessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ab. Aus diesem Grund wird den betrieblichen *Arbeitsbeziehungen* ebenfalls eine Erklärungskraft für die Weiterbildungsaktivität von Betrieben zugeschrieben.

Aufbauend auf diesen fünf Erklärungsfaktoren werden in den empirischen Ergebnissen entsprechende deskriptive Statistiken vorgestellt. Dabei wird die Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach verschiedenen Variablen dargestellt, die in Tab. 1. den genannten fünf Erklärungsfaktoren zugeordnet sind.

Tab.1: Erklärungsfaktoren der Weiterbildungsaktivität

<b>Personalstruktur</b>	<b>Komplexität/Ressourcen</b>	<b>Leistungserbringung</b>	<b>Arbeitsnachfrage/Rekrutierung</b>	<b>Arbeitsbeziehungen</b>
Teilzeitquote	Betriebsgröße	Wirtschaftszweig	Problem der Fachkräftesicherung	Tarifbindung
Befristungsquote	Kammermitgliedschaft	Wettbewerbsdruck	Problem der Stellenbesetzung	Betriebsrat
	Rechtsform	Exportanteil		
	Zusammensetzung der GF	Schichtarbeit		
	Art der Betriebsstätte			

Quelle: Eigene Darstellung.

### 3. Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

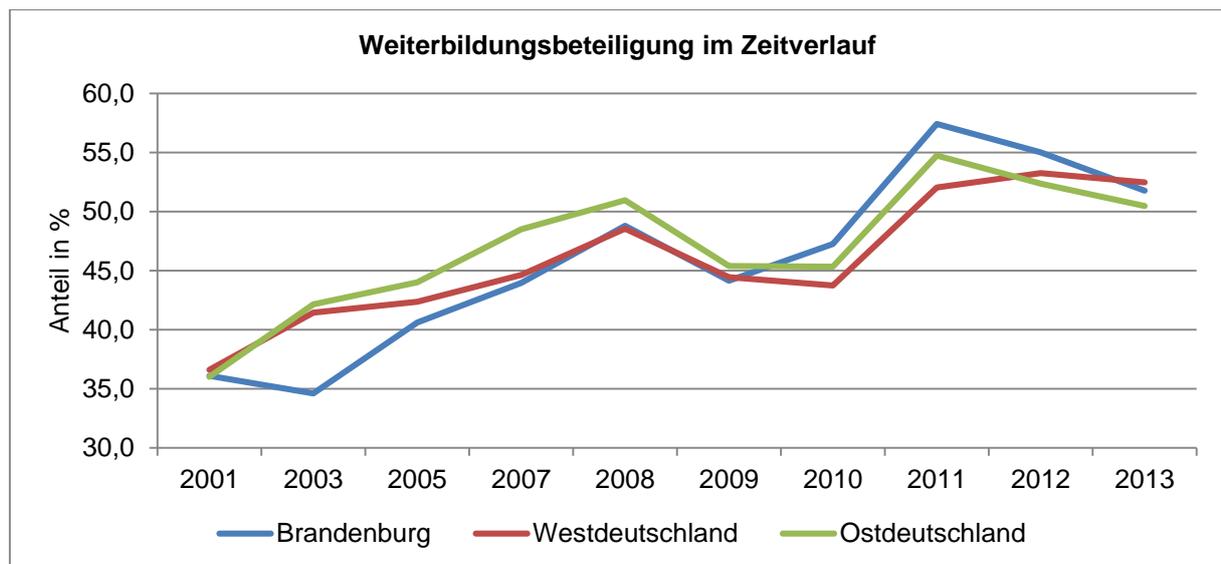
In den folgenden Abschnitten werden die empirischen Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg dargestellt. Zunächst wird ein kurzer Überblick gegeben, gefolgt von einer differenzierten Darstellung untergliedert nach unterschiedlichen Erklärungsfaktoren. In der Regel erfolgt die Darstellung als Vergleich zusätzlich für Ost- und Westdeutschland. Im Einzelnen ist es möglich, dass aufgrund der Fallzahl eine differenzierte Auswertung auf Ebene des Landes Brandenburg nicht möglich war. In diesem Fall erfolgt die Darstellung für Ostdeutschland insgesamt. Bisherige empirische Untersuchungen haben eine deutliche Variation der Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße erkennen lassen. (vgl.

Baden, Schmid, 2008; Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013). Aus diesem Grund wird, sofern die Fallzahlen dies zugelassen haben, im Folgenden für alle differenzierten Auswertungen die Betriebsgröße berücksichtigt.

### 3.1. Überblick

In Abbildung 1 ist die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf dargestellt. Die drei Kurven zeigen einen ähnlichen Verlauf. Dabei kam es zunächst zu einem deutlichen Wachstum der Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2001 und 2008. Im Zuge der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise ging die Quote von 2008 zu 2009 stark zurück und stieg dann wieder deutlich bis 2011. Seit 2011 sank die Quote in Brandenburg und Ostdeutschland wieder leicht, während sie in Westdeutschland stagnierte. Für Brandenburg lassen sich im Zeitverlauf verschiedene Besonderheiten feststellen. Entgegen der Entwicklung in Ost- und Westdeutschland insgesamt ist die Weiterbildungsbeteiligung von 2001 bis 2003 zunächst zurückgegangen. Der Anstieg der Quote nach der großen Wirtschafts- und Finanzkrise erfolgte in Brandenburg ein Jahr früher als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Zuletzt war der Rückgang seit 2011 in Brandenburg besonders ausgeprägt. Zwischen 2010 und 2012 lag die Beteiligung in Brandenburg über den Werten für Ost- und Westdeutschland. Im Jahr 2013 lag die Quote in Brandenburg mit 51,8% zwar über dem ostdeutschen Wert mit 50,5% aber unter dem westdeutschen Durchschnitt mit 52,5%.

Abb. 1.: Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf

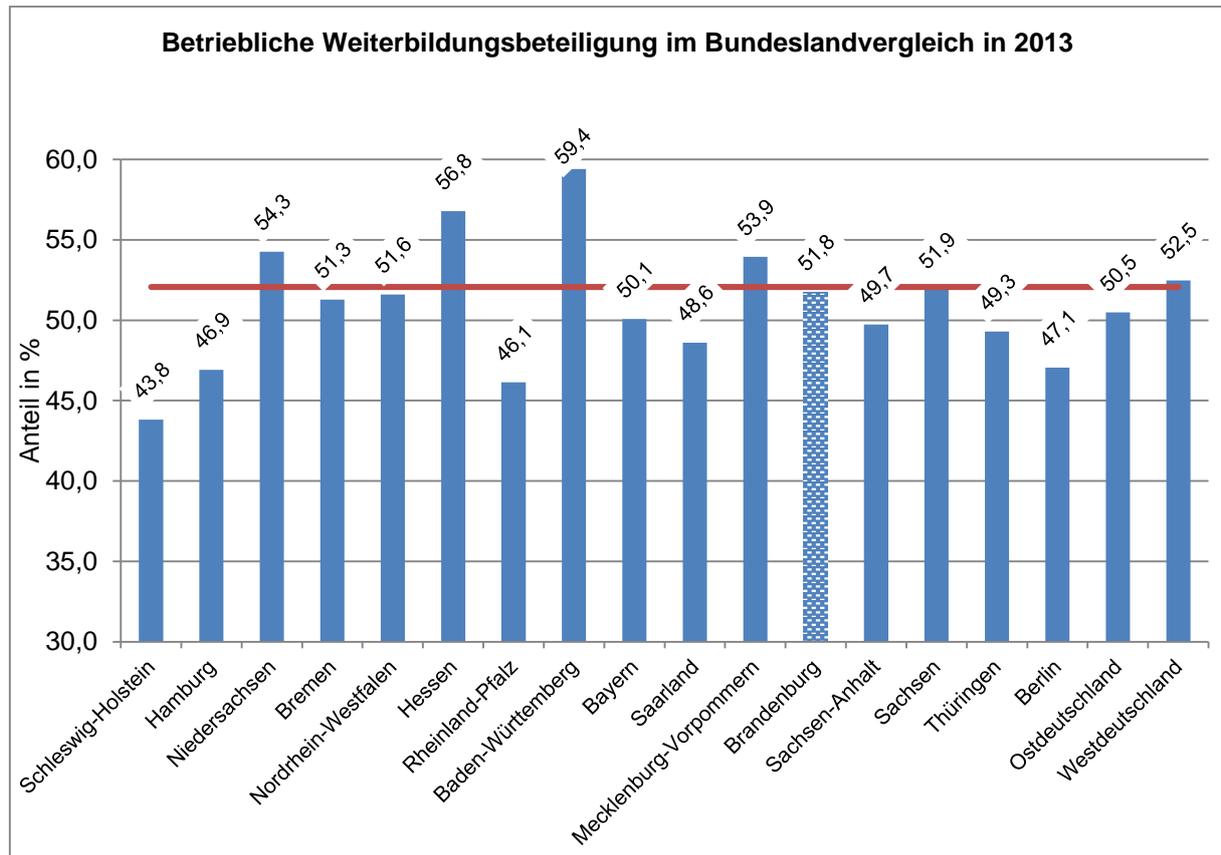


Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

In Abbildung 2 ist die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich aller Bundesländer dargestellt. Die rote Linie entspricht dem bundesweiten Durchschnitt von 52,1%. Die Quote in Brandenburg liegt über dem ostdeutschen aber unter dem westdeutschen Durchschnittswert. Insgesamt variiert die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland zwischen 43,8% in Schleswig-Holstein und 59,4% in Baden-Württemberg. In Ostdeutschland verzeichnete Mecklenburg-Vorpommern eine höhere Quote, Sachsen eine mit Brandenburg vergleichbare und Sachsen-Anhalt, Thüringen sowie Berlin eine niedrigere Quote. Zwar zeigte Westdeutschland im Schnitt eine höhere betriebliche Weiterbildungsbeteiligung, die Situation schwankte jedoch sehr stark zwischen den einzelnen Bundesländern. Besonders hohe Quoten zeigten Hessen und Baden-Württemberg, besonders niedrige Quoten bestanden in Schleswig-Holstein, Hamburg und Rheinland-Pfalz.

Insgesamt ist im Bundeslandvergleich ein leichter Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland zu erkennen. Dabei ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland etwas niedriger als in Westdeutschland. Ein darüber hinausgehendes geografisches Muster der Beteiligungsquote ist jedoch nicht zu erkennen. Hinsichtlich des Unterschiedes zwischen Ost- und Westdeutschland ist anzumerken, dass sich dieser Ost- West-Unterschied erst in jüngster Zeit umgekehrt hat. Bis zum Jahr 2011 lag die Beteiligungsquote in Ostdeutschland über dem Wert für Westdeutschland.

Abb. 2: Weiterbildungsbeteiligung im Bundeslandvergleich



Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

### 3.2. Leistungserbringung

Für die Ausprägung der Weiterbildungsbeteiligung ist davon auszugehen, dass die Form und Gestaltung der eigentlichen Leistungserbringung im Betrieb einen wesentlichen Einfluss auf die aktive Beteiligung des Betriebes an Weiterbildungsmaßnahmen hat. Demzufolge lassen sich aus einer differenzierten Betrachtung unterschiedlicher Variablen der Leistungserbringung entsprechende Informationen zur Konkretisierung von weiterbildungsaktiven bzw. -inaktiven Betriebstypen gewinnen. Zu diesem Zweck wird im Folgenden die Leistungserbringung anhand von vier Variablen genauer beschrieben. Dazu zählen die Wirtschaftszweigzugehörigkeit, der Wettbewerbsdruck, der Exportanteil und die Anwendung von Schichtarbeit.

#### *Wirtschaftszweigzugehörigkeit*

In Tabelle 2 ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen für Ost- und Westdeutschland dargestellt. In den Klammern ist der Rangplatz des jeweiligen Wirtschaftszweiges hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung wiedergegeben. Eine Darstellung

speziell für Brandenburg war aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich. Es zeigen sich deutliche Differenzen zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Die Spannweite der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung reicht in Ostdeutschland von 30,3% im Bereich übrige Dienstleistungen bis 80,2% im Bereich Erziehung und Unterricht. In Westdeutschland variieren die Quoten zwischen 30,4% für übrige Dienstleistungen und 89,6% für die Öffentliche Verwaltung. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland zeigen die Öffentliche Verwaltung und die durch den Gesetzgeber stark regulierten Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht sehr hohe Beteiligungsquoten. Diesen Bereichen folgen in Ostdeutschland einige Dienstleistungsbereiche, die Land- und Forstwirtschaft, der Bergbau und Versorgungsbereich sowie das Verarbeitende Gewerbe. Eine geringe Weiterbildungsbeteiligung zeigten in Ostdeutschland das Baugewerbe und die übrigen Dienstleistungen. In Westdeutschland folgten auf die Bereiche mit sehr hoher Beteiligung die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Bergbau und Versorgungsbereich. Vergleichbar zu Ostdeutschland kamen in der Rangfolge der Beteiligungsquoten dann einige Dienstleistungsbereiche und das Verarbeitende Gewerbe. Vergleichsweise geringe Werte zeigten sich in Westdeutschland in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft sowie Übrige Dienstleistungen.

Tab.2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen in 2013

	Ostdeutschland	Westdeutschland
Land- und Forstwirtschaft	50,9 (6)	39,2 (12)
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	48,6 (8)	72,3 (5)
Verarbeitendes Gewerbe	44,8 (10)	47,5 (10)
Baugewerbe	35,7 (11)	42,1 (11)
Handel und Reparatur	45,0 (9)	48,5 (8/9)
Verkehr, Information, Kommunikation	50,8 (7)	48,5 (8/9)
Finanz- und Versicherungsdienstleist.	*	72,8 (4)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56,1 (4)	55,8 (7)
Erziehung und Unterricht	80,6 (1)	82,4 (2)
Gesundheits- und Sozialwesen	79,2 (2)	80,2 (3)
Übrige Dienstleistungen	30,3 (12)	30,4 (13)
Organisationen ohne Erwerbszweck	52,0 (5)	57,6 (6)
Öffentliche Verwaltung	72,5 (3)	89,6 (1)
Insgesamt	50,5	52,5

Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

Neben einigen Gemeinsamkeiten sind sowohl im Niveau als auch in der Rangfolge deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland ersichtlich. Die Quote in der Öffentlichen Verwaltung ist in Ostdeutschland wesentlich geringer als in Westdeutschland. Möglicherweise führen in Ostdeutschland angespanntere Haushaltslagen zu einer geringeren Beteiligung an Weiterbildung. Im Bergbau und Versorgungsbereich ergaben sich ebenfalls sehr auffällige Unterschiede zwischen Ost und West. Die Beteiligung in Westdeutschland fiel wesentlich höher aus. Möglicherweise ist dies mit dem Strukturwandel und entsprechenden Anpassungsreaktionen in westdeutschen Bergbaubetrieben begründet. Deutliche Unterschiede waren zudem in der Land- und Forstwirtschaft zu erkennen. In diesem Bereich war die Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland höher. Eventuell ist dies durch die Umstrukturierung der ostdeutschen Landwirtschaft nach der Wiedervereinigung zu erklären. Dieser Prozess führte zu eher großbetrieblichen Strukturen.

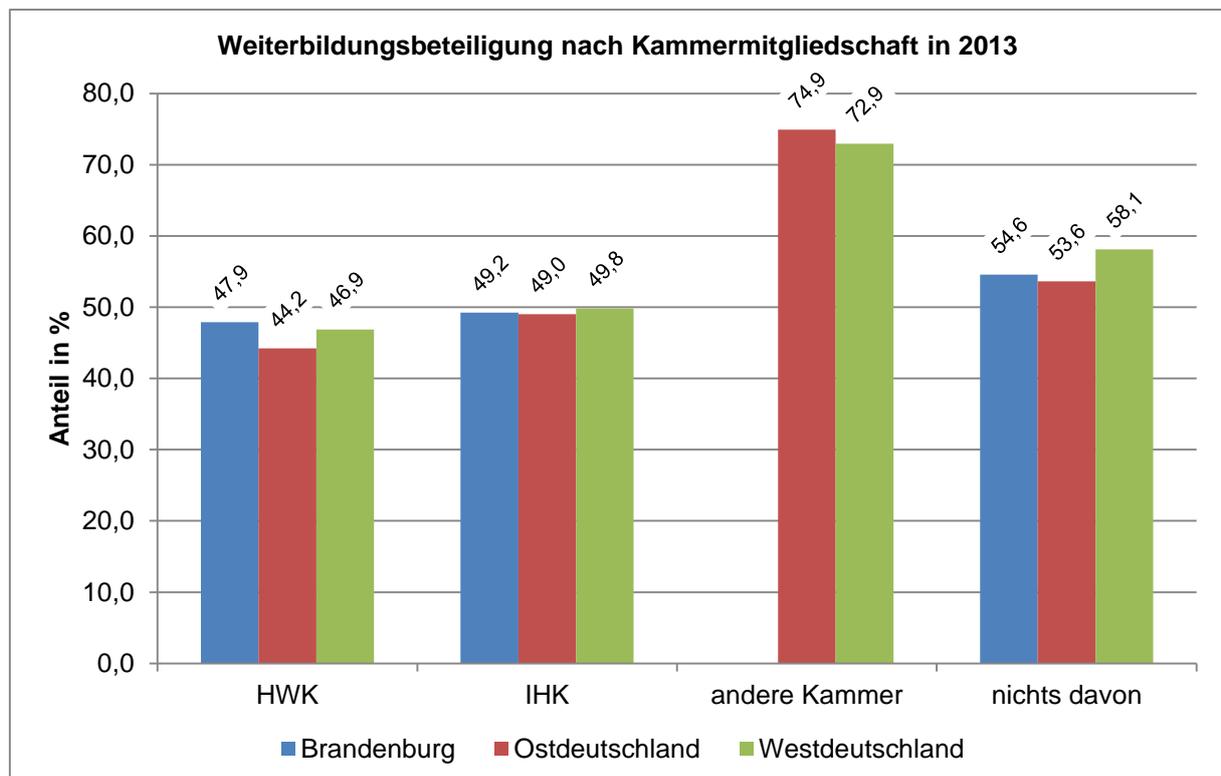
Insgesamt scheint ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsbeteiligung und dem Wirtschaftszweig eines Betriebes zu bestehen. Die Verteilung deutet darauf hin, dass der Öffentliche Dienst bzw. öffentlich stark regulierte Wirtschaftsbereiche überdurchschnittlich

stark an Weiterbildung partizipieren. Überwiegend privatwirtschaftlich organisierte Wirtschaftsbereiche beteiligen sich hingegen wesentlich weniger an Weiterbildung. Gleichwohl bestehen auch hier deutliche Differenzen zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen. Möglicherweise wird in privatwirtschaftlichen Bereichen stärker zwischen den Kosten und dem betrieblichen Nutzen von Weiterbildungen abgewogen. Es ist auch möglich, dass der Öffentliche Dienst eine längerfristige Personalplanung und -entwicklung verfolgen kann und dadurch stärker Weiterbildungen nutzt. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen lassen sich zudem vermutlich auch durch Qualifikationsanforderungen der Branchen erklären. Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen weisen einen hohen Anteil an Hochschulabsolventen auf. Diese wiederum beteiligen sich stärker an Weiterbildungen als gering – oder ausschließlich beruflich qualifizierte Beschäftigte. Demnach führen hohe Qualifikationsanforderungen in den einzelnen Branchen auch zu hohen Weiterbildungsbedarfen.

### Kammermitgliedschaft

Neben der Wirtschaftszweigzugehörigkeit kann auch die Kammermitgliedschaft als Indikator für die Art der Leistungserbringung in einem Betrieb interpretiert werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich die erstellten Güter oder Dienstleistungen und der entsprechende Produktionsprozess systematisch nach der Kammermitgliedschaft unterscheiden. Die Betrachtung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung unterschieden nach der Kammermitgliedschaft zeigt in Abbildung 3 deutliche Unterschiede zwischen der Mitgliedschaft in einer Handwerkskammer (HWK) oder Industrie und Handelskammer (IHK) auf der einen und der Mitgliedschaft in einer „anderen Kammer“. Zu den anderen Kammern zählen insbesondere die Kammern der freien Berufe, wie z.B. der Ärzte/innen oder Anwälte/innen. Aufgrund der hohen Qualifikationsanforderungen in diesen freien Berufen existiert in diesen Betrieben vermutlich ein hoher Weiterbildungsbedarf, der zu der vergleichbar hohen Weiterbildungsaktivität der Betriebe führt.

Abb. 3: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Kammermitgliedschaft

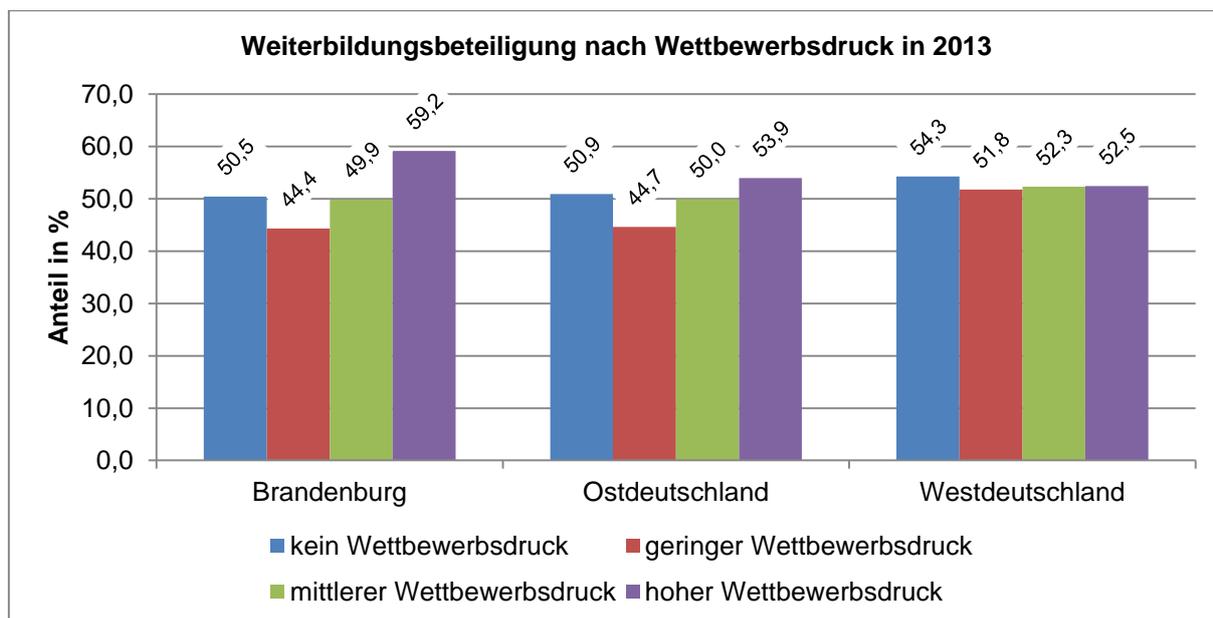


Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

## Wettbewerbsdruck

In Abbildung 4 ist die Weiterbildungsbeteiligung nach dem wahrgenommenen Wettbewerbsdruck der Betriebe abgebildet. Es zeigt sich für Brandenburg und Ostdeutschland ein vergleichbares Muster. Demnach beteiligen sich in Ostdeutschland insbesondere Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck etwas stärker an Weiterbildungen. In Westdeutschland zeigt sich hingegen ein konträres Bild. Betriebe ohne Wettbewerbsdruck beteiligen sich am stärksten an Weiterbildungen, die Unterschiede waren in Westdeutschland jedoch nicht sehr ausgeprägt. Es kann vermutet werden, dass der Einsatz von Weiterbildungen in unterschiedlicher Art und Weise von den Betrieben genutzt wird um mit Konkurrenzdruck umzugehen. Eventuell benutzen ostdeutsche und Brandenburger Betriebe die Weiterbildung als Mittel um aktiv mit akuten Konkurrenzsituationen umzugehen.

Abb. 4: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Wettbewerbsdruck



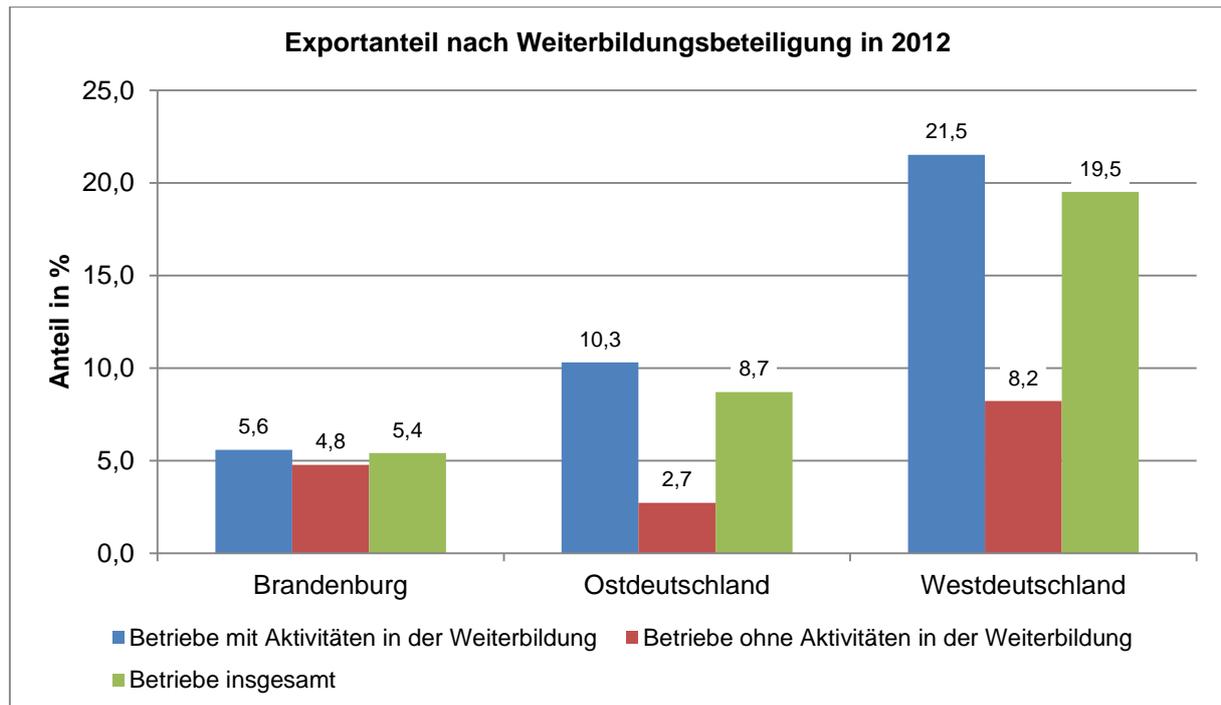
Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

## Exportaktivität

Die Exportaktivität von Betrieben unterscheidet sich sehr deutlich in Verbindung mit der Aktivität in der betrieblichen Weiterbildung. Die Abbildung 5 stellt den Anteil des im Ausland erzielten Umsatzes am Gesamtumsatz differenziert nach Betrieben mit Aktivitäten in der Weiterbildung, Betrieben ohne Aktivitäten in der Weiterbildung und Betrieben insgesamt dar. Für Ost- und Westdeutschland zeigen sich klare Unterschiede hinsichtlich des Exportanteils für weiterbildungsaktive bzw. -inaktive Betriebe. In Brandenburg fällt dieser Unterschied allerdings wesentlich geringer aus. Die Werte lassen zumindest für den Durchschnitt in Ost- und Westdeutschland einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Exportaktivität und der Weiterbildungsaktivität erkennen. Demnach zeigen weiterbildungsaktive Betriebe auch eine erhöhte Exportaktivität. Ob die Weiterbildungsaktivität die Exportaktivität befördert oder eine erhöhte Exportaktivität zu einem erhöhten Weiterbildungsbedarf führt, ist anhand der dargestellten Werte nicht zu beantworten. Es ist jedoch plausibel beidseitige Wechselbeziehung zu vermuten. Dabei könnten Unternehmen ihre Exportaktivitäten durch Weiterbildungen vorbereiten oder betriebliche Aktivitäten im Ausland können zu entsprechendem Weiterbildungsbedarf führen. An dieser Stelle ist auf einen deutlichen Betriebsgrößeneffekt hinzuweisen. Demnach

scheint die Exportaktivität bei weiterbildungsaktiven Betrieben erst ab einer bestimmten Betriebsgröße erhöht zu sein. Bei kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigte zeigt sich nur in Ostdeutschland ein leicht erhöhter Exportanteil. Bei mittelgroßen Betrieben bis 249 Beschäftigte und größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten ist der Exportanteil bei weiterbildungsaktiven Betrieben hingegen in Ost- und Westdeutschland deutlich größer als bei weiterbildungsinaktiven Betrieben. Der Betriebsgrößeneffekt kann bei der kleinbetrieblichen Struktur in Brandenburg auch die geringen Unterschiede im Exportanteil zwischen weiterbildungsaktiven und –inaktiven Betrieben erklären.

Abb. 5: Exportanteil nach betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung



Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

### 3.3. Ressourcen/Komplexität

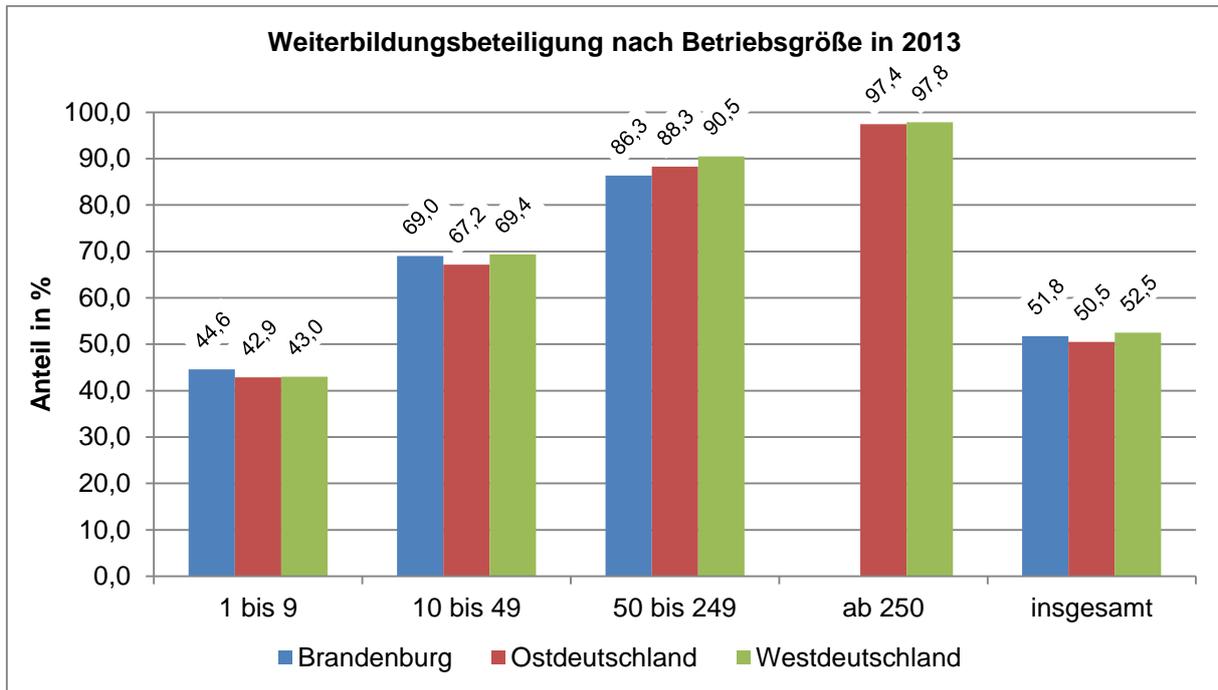
Die Entscheidung von Betrieben die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen aktiv zu unterstützen, hängt nicht nur vom Prozess der Leistungserbringung ab. Es ist auch davon auszugehen, dass die Ressourcenausstattung bzw. die Komplexität der Eigentumsverhältnisse einen wichtigen Beitrag hinsichtlich der Weiterbildungsaktivität von Betrieben besitzt. Ausgehend von dieser Annahme werden im Folgenden fünf verschiedene Variablen im Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung genauer dargestellt. Zu den untersuchten Variablen zählen: die Betriebsgröße, die Art der Betriebsstätte, die Rechtsform, die Zusammensetzung der Geschäftsführung und die Eigentümerherkunft.

#### *Betriebsgröße*

Die Betriebsgröße zeigt einen deutlichen Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung. In Abbildung 5 ist die Weiterbildungsbeteiligung nach der Betriebsgröße für Brandenburg, Ostdeutschland und Westdeutschland dargestellt. Es zeigt sich deutlich, dass die Werte mit zunehmender Betriebsgröße ansteigen. Während bei den kleinen Betrieben bis 9 Beschäftigte weniger als die Hälfte aktiv Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen, ist es bei den Großbetrieben ab 250 Beschäftigte fast jeder Betrieb. Der dargestellte Zusammenhang besteht sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. In Brandenburg beteiligen sich Kleinbetriebe etwas

häufiger an Weiterbildungen als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Bei den mittleren Betrieben ab 50 Beschäftigte ist die Quote in Brandenburg jedoch etwas geringer.

Abb. 6: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße



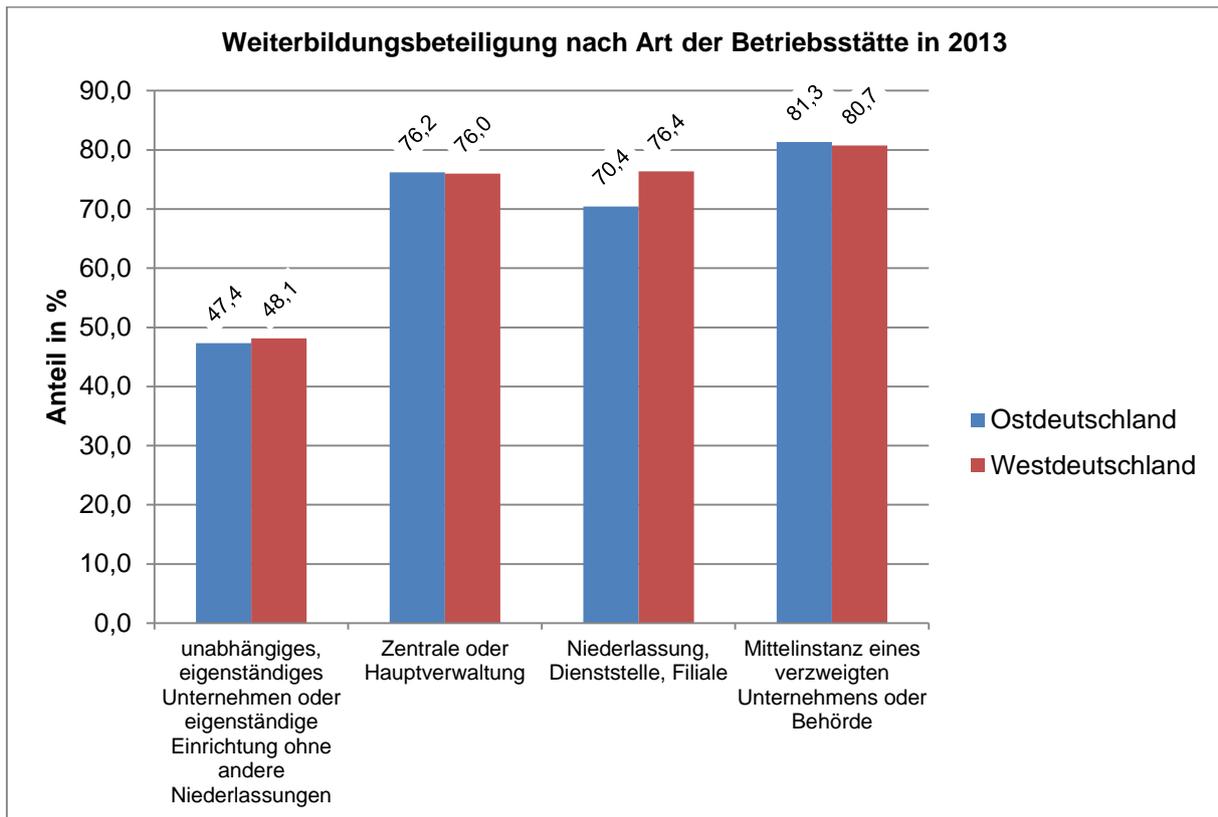
Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

Es ist davon auszugehen, dass größere Betriebe auf mehr Ressourcen zurückgreifen können. Daher können Sie finanziell eher Weiterbildungen aktiv unterstützen und zur Personalentwicklung nutzen. Zudem findet eine strategische Personalentwicklung in der Regel erst ab einer bestimmten Betriebsgröße statt. Dies dürfte ebenfalls dazu führen, dass größere Betriebe sich stärker an Weiterbildungen beteiligen. Aufgrund der größeren Personalkapazitäten können größere Betriebe auch eher Mitarbeiter für Weiterbildungen freistellen.

#### Art der Betriebsstätte

Neben der eigentlichen Betriebsgröße ist für die Ressourcenausstattung eines Betriebes auch entscheidend, ob der Betrieb eine völlig selbstständige Einheit darstellt oder Teil eines größeren Betriebes mit mehreren Betriebsstätten ist. Die Abbildung 7 stellt die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach der Art der Betriebsstätte dar. Es zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen selbstständigen Betrieben und Betrieben mit mehreren Betriebsstätten. Die Analyse der Weiterbildungsbeteiligung nach Art der Betriebsstätte und Betriebsgröße zeigte mit zunehmender Betriebsgröße geringere Unterschiede. Bei einer Betriebsgröße ab 250 Beschäftigten waren keine Unterschiede hinsichtlich der Art der Betriebsstätte zu erkennen. Für Betriebe unter 250 Beschäftigte zeigten sich jedoch klar erkennbare Differenzen. Dabei ist der Unterschied umso größer, je kleiner die Betriebsgröße ist. Demnach machte es für die Weiterbildungsaktivität eines kleinen Betriebes einen großen Unterschied, ob der Betrieb selbstständig ist oder nicht. Vermutlich können kleinere Betriebe, die Teil eines größeren Unternehmens bzw. größeren Verwaltung sind, entsprechend mehr Ressourcen für eine aktive Weiterbildungsbeteiligung nutzen, als kleine selbstständige Betriebe.

Abb. 7: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Art der Betriebsstätte

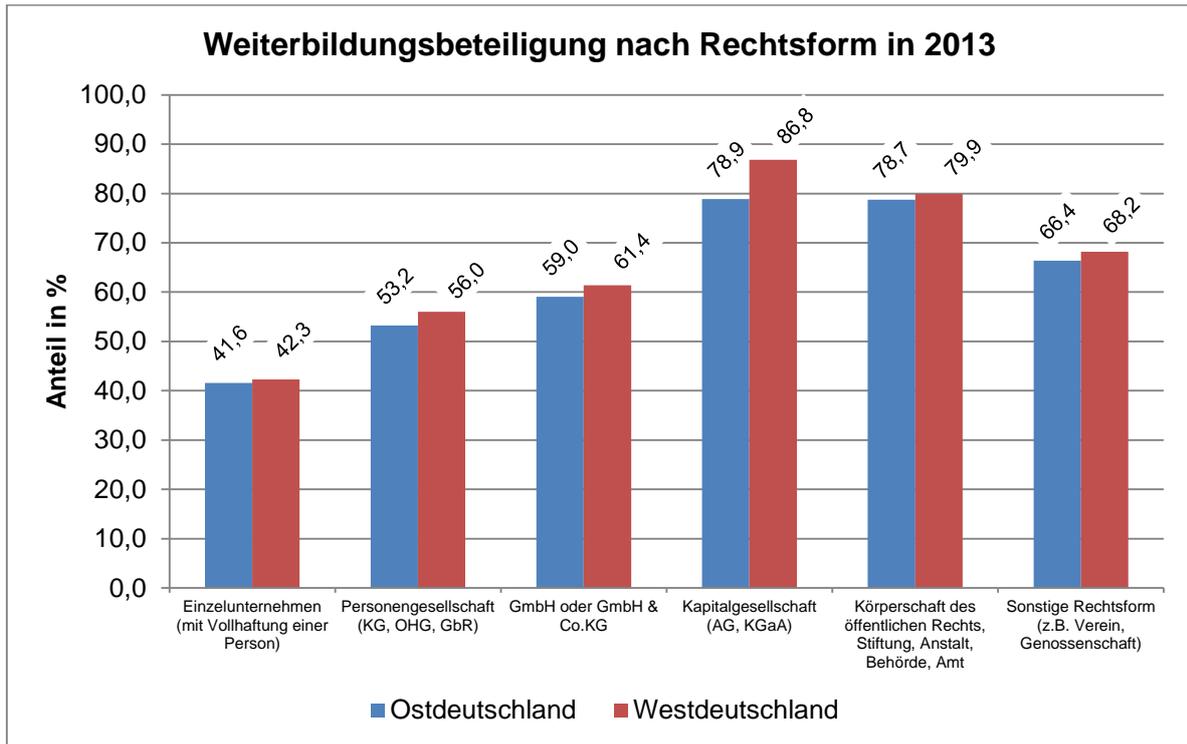


Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

### Rechtsform

Nach der Betrachtung der Betriebsgröße und der Art der Betriebsstätte, die sich überwiegend als Indikatoren für die Ressourcenausstattung eines Betriebes interpretieren lassen, kann die Rechtsform als ein Indikator für die Komplexität der Eigentumsverhältnisse interpretiert werden. Abbildung 8 bildet die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Rechtsform der Betriebe ab. Zwischen den einzelnen Rechtsformen ergeben sich demnach deutliche Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe. Am geringsten ist die Weiterbildungsbeteiligung in Einzelunternehmen. Am höchsten ist die Quote für Kapitalgesellschaften. Die Unterschiede können zu einem Teil durch einen Betriebsgrößeneffekt erklärt werden, aber auch innerhalb einzelner Betriebsgrößeklassen unterscheiden sich die Werte zwischen den verschiedenen Rechtsformen. Insbesondere die Einzelunternehmen zeigten eine geringere Weiterbildungsbeteiligung, während Kapitalgesellschaften und Verwaltungen relativ hohe Beteiligungsquoten zeigten. Worin sich die Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den einzelnen Rechtsformen begründen lassen, kann an dieser Stelle nur vermutet werden. Möglichweise bewerten die Inhaber von Einzelunternehmen den Nutzen von Weiterbildungen kritischer und unterstützen daher weniger intensiv die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter/-innen.

Abb. 8: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Rechtsform

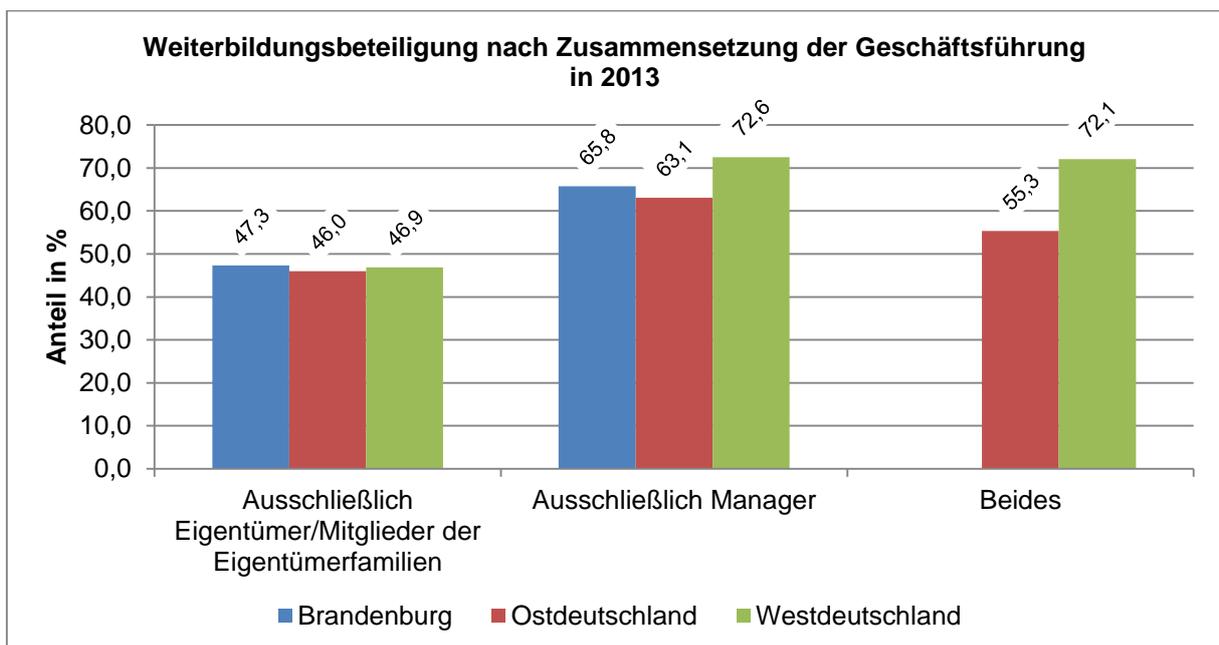


Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

### Zusammensetzung der Geschäftsführung

Analog zur Weiterbildungsaktivität der Betriebe nach Rechtsform zeigt sich auch bei der Betrachtung nach der Zusammensetzung der Geschäftsführung in Abbildung 9 ein deutlicher Unterschied zwischen ausschließlich eigentümergeführten und ausschließlich managergeführten Betrieben. Eventuell sind eigentümergeführte Betriebe zurückhaltender mit dem Einsatz betriebseigener Ressourcen und bewerten den Nutzen von Weiterbildungen etwas kritischer.

Abb. 9: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Zusammensetzung der Geschäftsführung



Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

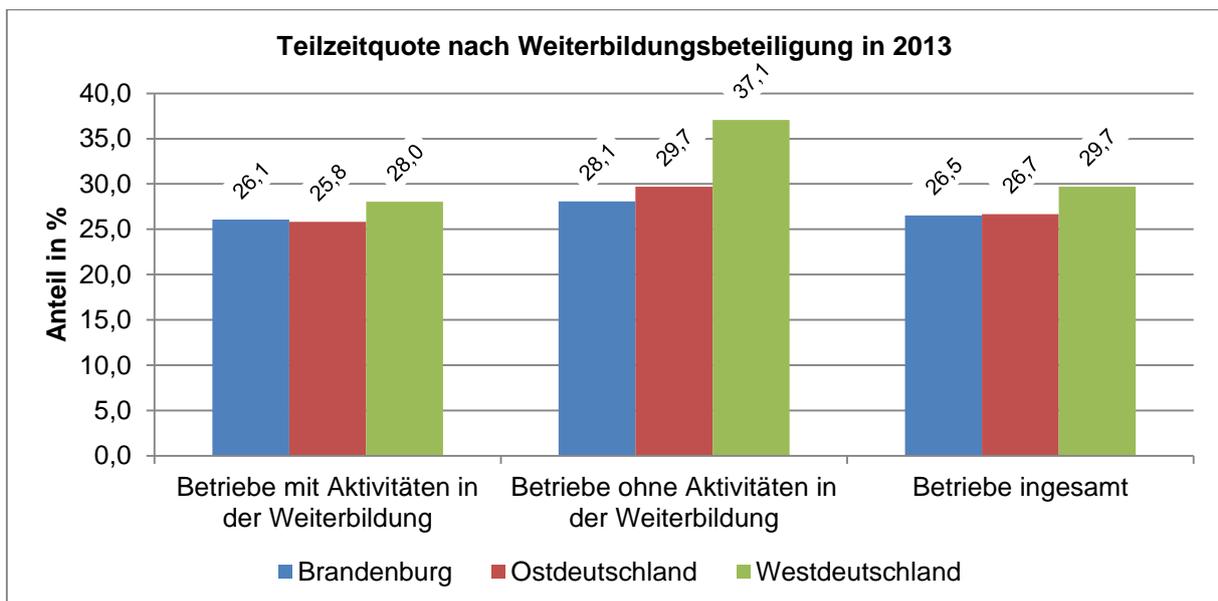
### 3.4. Personalstruktur

Hinsichtlich der Personalstruktur eines Betriebes kann davon ausgegangen werden, dass die Betriebe einen Anreiz haben Weiterbildungen dann aktiv zu unterstützen, wenn Sie die entsprechenden Erträge umfangreich und langfristig nutzen können. Dieser These folgend dürften Betriebe mit einem hohen Anteil an befristet Beschäftigten eine geringe Weiterbildungsbe teiligung zeigen. Bei einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten könnten die Betriebe ebenfalls zurückhaltender bei der Beteiligung an Weiterbildungen sein, da die Betriebe die Erträge der Weiterbildung aufgrund der Teilzeitarra ngements nur in begrenztem Umfang nutzen können.

#### *Teilzeitbeschäftigung*

In Abbildung 10 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung (Teilzeitquote) differenziert nach der Weiterbildungsaktivität abgebildet. Für Brandenburg und Ostdeutschland zeigt sich für Betriebe ohne Weiterbildungsaktivität eine leicht erhöhte Teilzeitquote. In Westdeutschland hingegen ist die Teilzeitquote in weiterbildungsinaktiven Betrieben deutlich höher. Insgesamt sprechen die Unterschiede nur für einen leichten Zusammenhang zwischen der Teilzeitquote und der Weiterbildungsbe teiligung. Neben den etwas geringeren Verwertungsmöglichkeiten der Weiterbildungserträge durch die Betriebe bei Teilzeitbeschäftigten, könnten auch die begrenzteren Möglichkeiten zur Freistellung bei Teilzeitbeschäftigten negativ auf die Weiterbildungsaktivität der Betriebe wirken.

Abb. 10: Teilzeitquote nach betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung



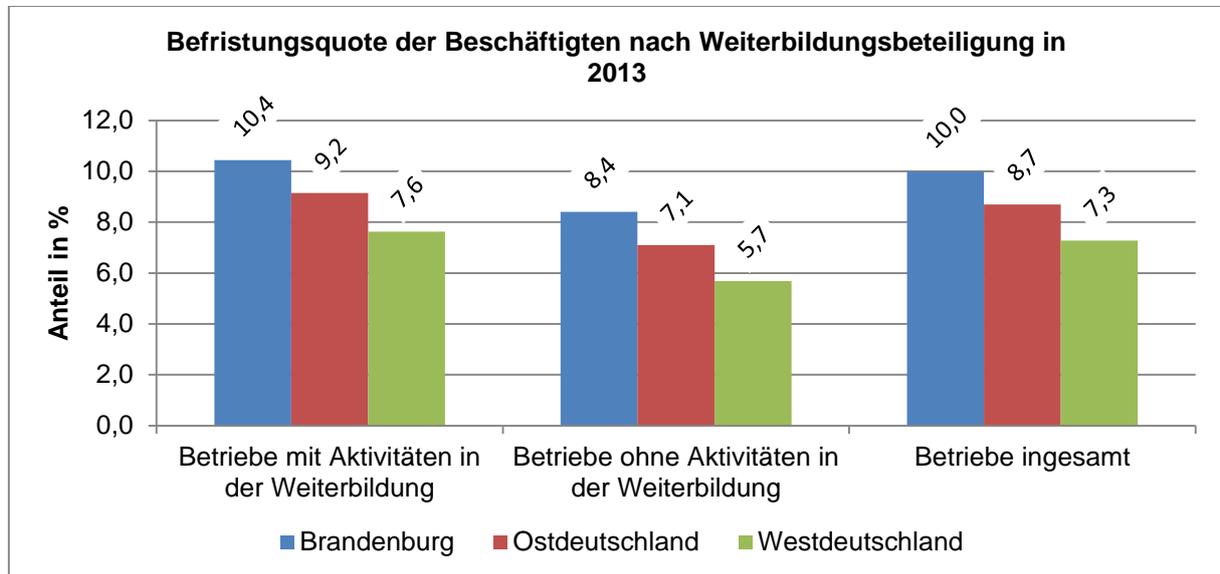
Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

#### *Befristete Beschäftigung*

Die Betrachtung des Anteils der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung (Befristungsquote) in Abhängigkeit von der Weiterbildungsaktivität in Abbildung 11 ergibt ein etwas überraschendes Bild. Demnach ist der Beschäftigungsanteil von befristet Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben etwas höher als in weiterbildungsinaktiven Betrieben. Eigentlich müssten Betriebe einen Anreiz haben, insbesondere dann weiterbildungsaktiv zu sein wenn Sie von den Erträgen der Weiterbildung langfristig profitieren können. Die dargestellten Werte

der Befristungsquote nach Weiterbildungsaktivität bestätigen diese Annahme nicht. Möglicherweise wird der Effekt dadurch überlagert, dass der Anteil befristeter Beschäftigter in Branchen mit einer hohen Weiterbildungsbeteiligung höher liegt als in Branchen mit einer niedrigeren Weiterbildungsbeteiligung. Insgesamt sind die Unterschiede der Befristungsquote zwischen weiterbildungsaktiven und -inaktiven Betrieben aber als relativ gering einzustufen.

Abb. 11: Befristungsquote nach betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung



Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

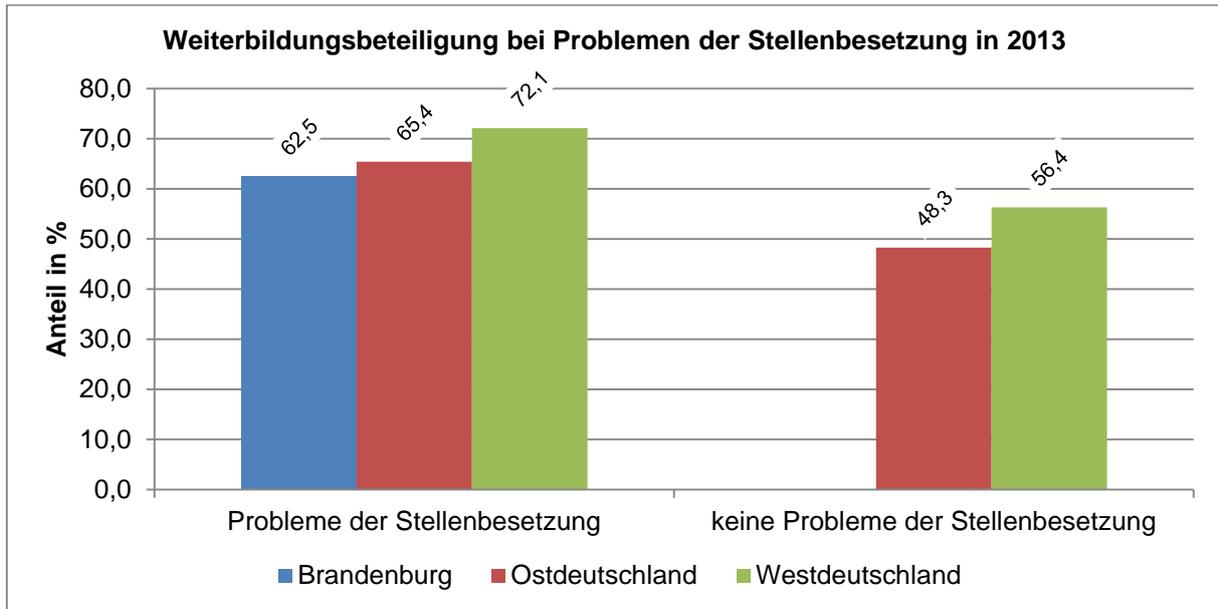
### 3.5. Arbeitsnachfrage/Rekrutierung

Aus der Perspektive der Betriebe können die externe Rekrutierung von entsprechend qualifizierten Arbeitskräften auf der einen Seite und die Weiterbildung des vorhandenen Personalbestandes auf der anderen Seite als funktionale Äquivalente betrachtet werden. Demzufolge ist zu erwarten, dass Betriebe verstärkt Weiterbildung zur eigenen Fachkräftesicherung einsetzen, die auf dem Wege der externen Arbeitsmarktrekrutierung Probleme haben.

#### *Probleme der Stellenbesetzung*

Die Unterscheidung der Weiterbildungsbeteiligung nach der Angabe zu Problemen bei der Stellenbesetzung in Abbildung 12 zeigt deutliche Differenzen. Die Weiterbildungsbeteiligung ist bei Betrieben mit Problemen bei der Stellenbesetzung deutlich höher als bei Betrieben ohne Probleme bei der Stellenbesetzung. Die Werte signalisieren einen klaren Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsbeteiligung und Problemen bei der Stellenbesetzung. Die Werte deuten darauf hin, dass die Betriebe Weiterbildungen einsetzen, um Rekrutierungsproblemen auf dem externen Arbeitsmarkt zu begegnen.

Abb. 12: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Problemen der Stellenbesetzung

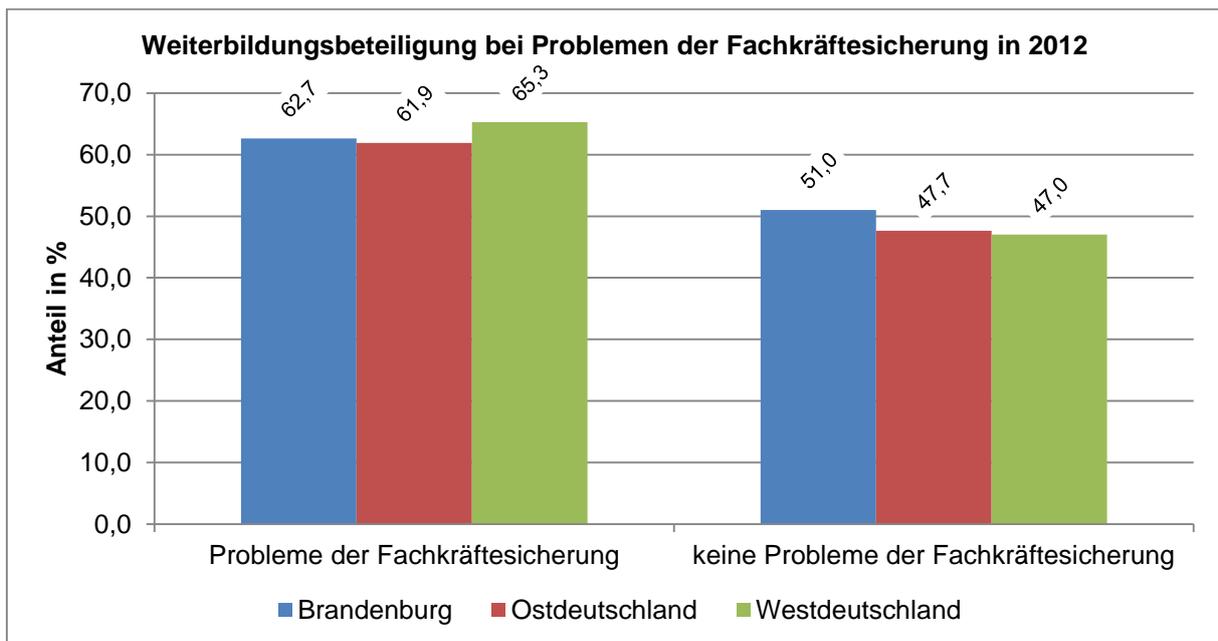


Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

### Probleme der Fachkräftesicherung

Eng verknüpft mit problematischen Stellenbesetzungsprozessen dürfte aus Sicht der Betriebe auch die Frage nach Problemen der Fachkräftesicherung sein. Auch hier ist zu vermuten, dass Betriebe die aktive Unterstützung von Weiterbildungen Ihrer Mitarbeiter/-innen als Strategie nutzen Problemen der Fachkräftesicherung zu begegnen. Die Abbildung der Weiterbildungsbeteiligung unterschieden nach Betrieben mit und ohne Probleme der Fachkräftesicherung in Abbildung 13 bestätigt die genannte These. Es zeigt sich ein klarer Unterschied der Werte, dabei beteiligen sich Betriebe mit Problemen der Fachkräftesicherung deutlich häufiger aktiv an Weiterbildungen als Betriebe ohne Probleme der Fachkräftesicherung.

Abb. 13: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Problemen der Fachkräftesicherung



Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

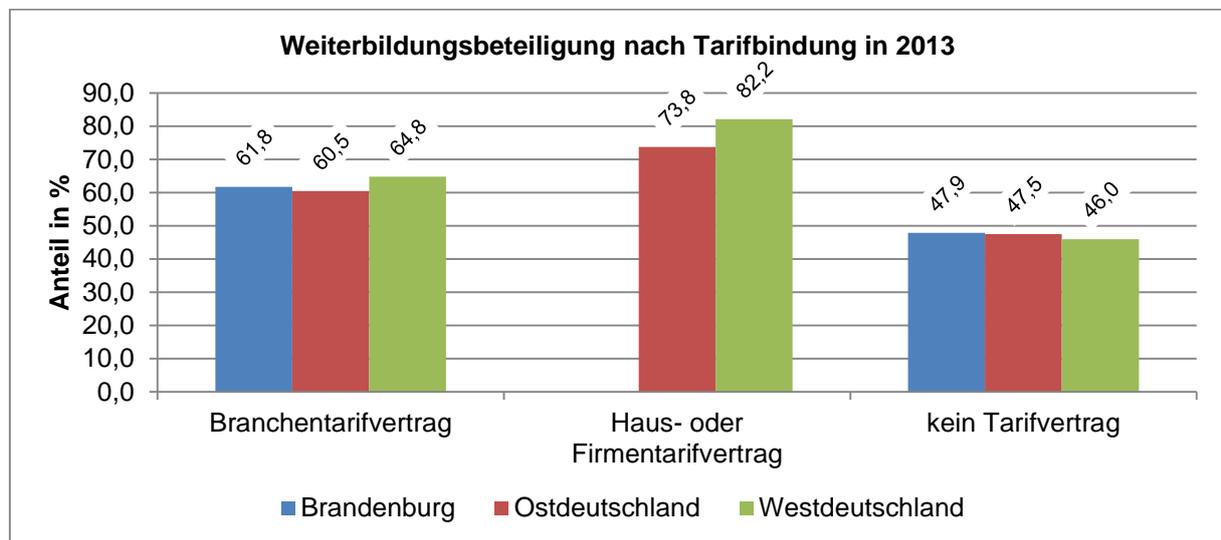
### 3.6. Arbeitsbeziehungen

Für die Weiterbildungsaktivität eines Betriebes ist es plausibel anzunehmen, dass diese von betrieblichen bzw. überbetrieblichen Aushandlungsprozessen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern mitbestimmt werden. Da die durch Weiterbildung erzielten Zuwächse an Humankapital immer an die einzelnen Mitarbeiter gebunden sind, dürfte die Arbeitnehmerseite daran interessiert sein möglichst viele und breit einsetzbare Weiterbildungen durch die Betriebe unterstützen zu lassen. Die Arbeitgeberseite hingegen müsste ein Interesse haben nur ausgewählte, für den Betrieb spezifische Weiterbildungen, zu unterstützen. Zur näheren Betrachtung des Zusammenhangs zwischen der Art der Arbeitsbeziehungen und der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung werden im Folgenden zunächst die Teilnahmequote differenziert nach der Tarifbindung und nach der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates wiedergegeben.

#### *Tarifbindung*

Die Verteilung der Quoten zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung deutet auf einen deutlichen Einfluss eines Tarifvertrages auf die Weiterbildungsaktivitäten eines Betriebes hin. Betriebe mit einem Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag beteiligen sich deutlich öfter an Weiterbildungen Ihrer Mitarbeiter als Betriebe ohne Tarifvertrag (siehe Abbildung 14). Dabei liegen die Werte für Betriebe mit Haus- oder Firmentarifvertrag noch einmal klar über den Beteiligungsquoten für Betriebe mit Branchentarifvertrag. Eine klare Differenz bleibt mit Ausnahme von Großbetrieben über 250 Mitarbeiter auch bei der Kontrolle der Betriebsgröße bestehen. Die Werte scheinen die These zu bestätigen, dass eine organisierte Interessenvertretung der Arbeitnehmerseite eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe bewirken kann. Warum die Beteiligungsquoten für Betriebe mit Haus- oder Firmentarifvertrag über den Werten für Betriebe mit Branchentarifvertrag liegen, bedarf der Klärung.

Abb. 14: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Tarifbindung



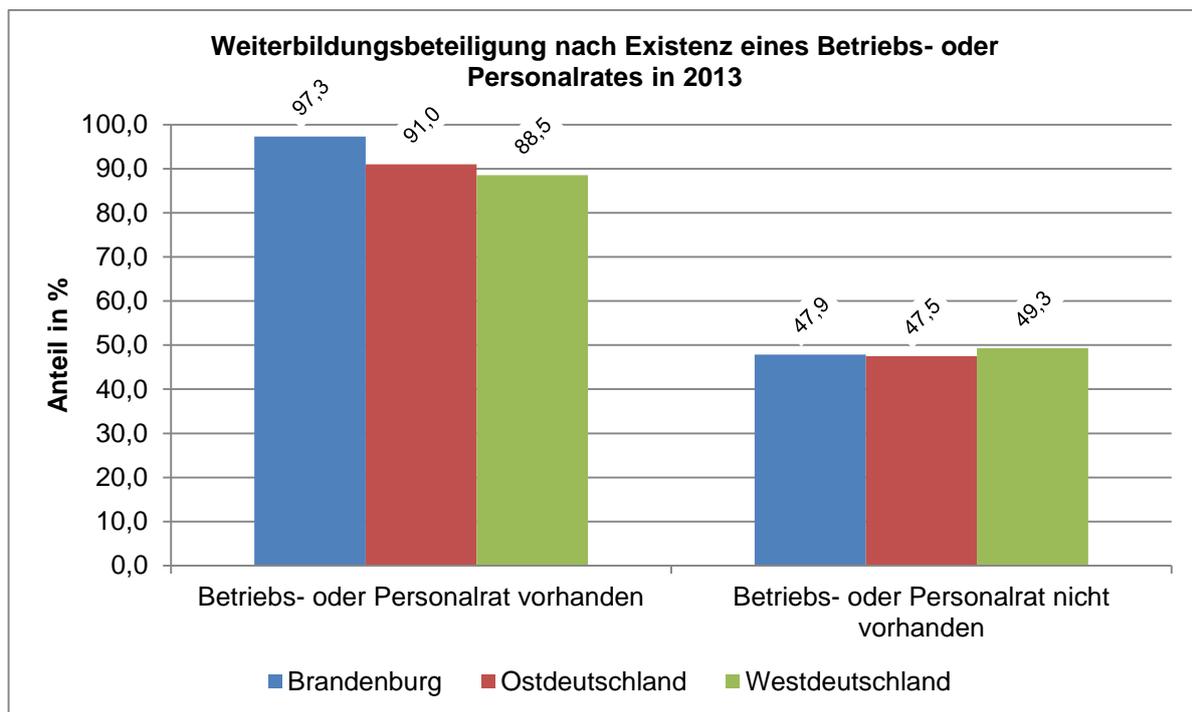
Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

#### *Existenz eines Betriebs- oder Personalrates*

Noch deutlicher als ein Tarifvertrag scheint die Existenz eines Betriebs- oder Personalrates auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten zu wirken. In Abbildung 15 ist zu erkennen, dass die Beteiligungsquoten von Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat weit über den Quo-

ten für Betriebe ohne Betriebs- oder Personalrat liegen. Der Unterschied zwischen beiden Betriebstypen ist noch wesentlich auffälliger als bei der Unterscheidung nach Tarifvertrag. Auffällig ist der hohe Wert für Brandenburg. Hier hat fast jeder Betrieb mit einem Betriebs- oder Personalrat aktiv die Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen unterstützt. Die hohen Beteiligungswerte für Betriebe mit Betriebs- oder Personalrat stehen im Einklang mit der Beobachtung, dass hinsichtlich der Tarifbindung insbesondere Betriebe mit Haus- oder Firmentarifvertrag die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter/-innen aktiv unterstützen. Anscheinend haben Aushandlungsprozesse auf betrieblicher Ebene für die Weiterbildungsaktivität der Betriebe eine hervorgehobene Bedeutung. Es ist zu vermuten, dass bei betrieblichen Regelungen im besonderen Maße betriebliche Qualifikationsbedarfe berücksichtigt werden. Die Unterschiede bleiben auch unter Kontrolle der Betriebsgröße bestehen.

Abb. 15: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Existenz eines Betriebs- oder Personalrates



Quelle: Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels, eigene Darstellung.

## 4. Fazit

Die Untersuchung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg ließ deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Betriebstypen erkennen. Das Muster der betriebs-spezifischen Unterschiede entsprach aber weitgehend dem Bild in Ost- und Westdeutschland insgesamt. Spezifische Charakteristika der Brandenburger Betriebe ließen sich hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung nicht erkennen.

In längerfristiger Perspektive ist die Weiterbildungsbeteiligung seit 2001 deutlich gestiegen. In den Jahren der Finanzkrise und 2012-2013 kam es jedoch zu sinkenden Beteiligungswerten. Im Bundeslandvergleich lag die betriebliche Weiterbildungsaktivität 2013 über dem ostdeutschen aber unter dem westdeutschen Durchschnittswert. Insgesamt liegt das Land Brandenburg bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich aller Bundesländer im Mittelfeld.

Die differenzierte Betrachtung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung ergab klare betriebstypische Unterschiede. Die Ausgangshypothese, wonach sich weiterbildungsaktive und weiterbildungsinaktive Betriebe anhand betriebstypischer Merkmale unterscheiden, konnte bestätigt werden. Bei der Leistungserbringung unterscheiden sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe deutlich nach Wirtschaftszweigzugehörigkeit und der Exportaktivität. Dabei waren insbesondere der öffentliche Dienst und die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen sehr weiterbildungsaktiv. Weiterbildungsaktive Unternehmen zeigten einen erhöhten Exportanteil. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dies insbesondere auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes zutrifft und weniger auf den Dienstleistungsbereich. Auch hinsichtlich der Ressourcenausstattung und der Komplexität der Eigentumsverhältnisse ergaben sich klare betriebstypische Differenzen. Dabei ist die Weiterbildungsbeteiligung höher, je größer ein Betrieb ist und bei selbstständigen Betrieben kleiner als bei Betriebsteilen größerer Unternehmungen. Bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften ist die Beteiligung kleiner als bei Kapitalgesellschaften. Analog dazu ist die Weiterbildungsaktivität bei eigentümergeführten Betrieben kleiner als bei managergeführten. Die Personalstruktur, gemessen über Teilzeit- und Befristungsquote, unterschied sich hingegen zwischen weiterbildungsaktiven und -inaktiven Betrieben nicht sehr deutlich. Betriebe, die Probleme bei der Personalrekrutierung und Fachkräftesicherung hatten, zeigten deutlich erhöhte Weiterbildungsaktivitäten. Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung variierte zudem hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen. Dabei ist die Weiterbildungsaktivität höher bei tariflich gebundenen Betrieben und bei der Existenz eines Betriebsrates.

Der Umstand, dass sich Betriebe mit Problemen der Personalrekrutierung und der Fachkräftesicherung deutlich häufiger an Weiterbildung beteiligen, belegt die Funktion der Weiterbildung als Mittel der Fachkräfteentwicklung und -sicherung. Vor diesem Hintergrund sollte eine aktive Weiterbildungspolitik auch in Zukunft Bestandteil einer Strategie zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg und seinen Regionen sein.

## Literatur

- Baden, Christian; Schmid, Alfons, Betriebliche Weiterbildung in Hessen. Bestandsanalyse und Möglichkeiten zur Etablierung eines „Informationssystems Weiterbildung“ in Hessen. Projektbericht. Frankfurt am Main 2008.
- Beherends, Thomas; Martin, Albert, Die empirische Erforschung des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen. In: Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, Heft 11, Lüneburg 1999.
- Behringer, Friederike; Käßplinger, Bernd, Betriebliche Weiterbildungsabstinenz in Europa: Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 03/2008. S. 57-67, Bielefeld 2008.
- Bellmann, Lutz; Düll, Herbert, Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels 1997. In: Mittelungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31.Jg./1998.
- Bellmann, Lutz; Krekel, Elizabeth M.; Stegmaier, Jens, Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland. In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 01/2010. S. 41 – 54. Bielefeld 2010.
- Blancke, Susanne; Roth, Christian; Schmid, Josef, Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. In: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg (Hg.), Arbeitsberichte der Akademie Nr.157/Mai 2000.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB (Hg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013.
- Deutscher Bildungsrat (Hg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970.
- Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) vom 15. Dezember 1993, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 09. November 2006.
- Käßplinger, Bernd; Kulmus, Claudia; Haberzeth, Erik; Weiterbildungsbeteiligung: Anforderungen an eine Arbeitsversicherung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2013.
- Leven, Ingo; Bilger, Frauke; Strauß, Alexander; Hartmann, Josef, Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen. In: Bilger, Frauke; Gnahn, Dieter; Hartmann, Josef; Kuper, Harm (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013.
- Reichart, Elisabeth; Müllheims, Kirsten, Bildungsberichterstattung als Steuerungsinstrument für die Weiterbildung? In: REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 2/2012. S. 30-42, Bielefeld 2012.
- Seyda, Susanne; Werner, Dirk, IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten. In: IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 39. Jg, Heft 1/2012. Köln 2012.
- Statistisches Bundesamt, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Vierte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS4). Wiesbaden 2013.

## Impressum

- Titel** Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg - Eine empirische Bestandsaufnahme zur Struktur der weiterbildungsaktiven Betriebe. Arbeitspapiere zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg 2/2015.
- Verfasser** Daniel Porep, ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH.
- Herausgeber** ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH  
Alle Rechte vorbehalten  
Juli 2015
- Gestaltung** ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
- Kontakt** ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH  
Steinstraße 104-106  
14480 Potsdam  
Tel.: +49 (0) 331 20029-132  
Fax: +49 (0) 331 20029-170  
Internet: [www.fis-brandenburg.de](http://www.fis-brandenburg.de)  
E-Mail: [daniel.porep@zab-brandenburg.de](mailto:daniel.porep@zab-brandenburg.de)