

Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in Rheinland-Pfalz 2019

Die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung in einer gewandelten Arbeitswelt

Die beruflichen Qualifikationen unterliegen einem stetigen Entwicklungsprozess. Die in der Ausbildung vermittelten Qualifikation stellen das erste Rüstzeug zur Berufsausübung dar. Mit zunehmender Berufserfahrungen nehmen die erlernten Qualifikationen zu und oftmals wächst auch der Grad der beruflichen Spezialisierung. Ergänzend zu der selbstständig erarbeiteten Berufserfahrung sollten die eigenen Qualifikationen permanent an die sich wandelnden beruflichen Anforderungen angepasst werden. Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Beschäftigten stellt hierfür eine hervorragende Möglichkeit dar. Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens wird heute insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt. Im Zuge dieses Prozesses drängen immer wieder neue Technologien auf den Markt und klassische Berufsfelder werden verändert. Der Fort- und Weiterbildung kommt damit eine zentrale Bedeutung in der modernen Arbeitswelt zu.

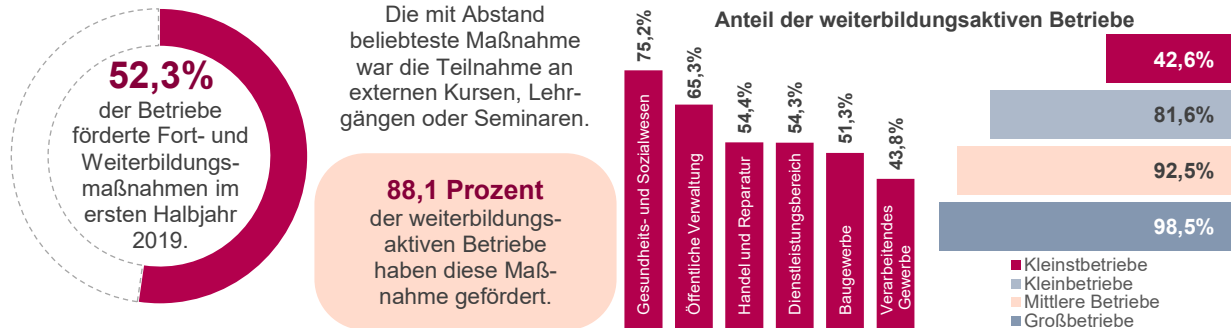
Die Verantwortung hierfür tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gleichen Maße. Arbeitnehmern wird die Bereitschaft zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen abverlangt und Arbeitgeber sind angehalten, entsprechende Maßnahmen zu fördern. Ob, und in welchem Umfang die Betriebe in Rheinland-Pfalz Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen, kann anhand der Ergebnisse der IAB-Betriebspanelbefragung beleuchtet werden. Im Folgenden wird auf Basis der Ergebnisse des Jahres 2019 neben der Weiterbildungsaktivität der Betriebe und der Struktur der Weitergebildeten auch ein Blick auf die Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz geworfen.¹ Zudem werden ausgewählte Merkmale weiterbildungsaktiver Betriebe gezeigt, die darauf hinweisen, dass in diesen Betrieben tendenziell bessere Arbeitsbedingungen vorliegen.

Die betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- > Die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen war 2019 unter den 103.000 Betrieben² in Rheinland-Pfalz weit verbreitet. Gut die Hälfte (52,3 Prozent) der Betriebe förderte entsprechende Maßnahmen. Bezieht man sich auf die Gesamtheit der westdeutschen Betriebe, hatten im gleichen Zeitraum 55 Prozent der Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert.³
- > Die mit Abstand häufigste Maßnahme, für die Beschäftigte freigestellt wurden bzw. eine betriebliche Beteiligung an den Kosten stattfand, ist die Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren. Insgesamt 88,1 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe hatten Beschäftigte hierfür freigestellt oder sich an den Kosten beteiligt. Danach folgte die Teilnahme an Vorträgen und Tagungen (52,1 Prozent) und die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren (45,6 Prozent). Während Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz (im Sinne von Unterweisungen und Einarbeitungen) von 35,5 Prozent der weiterbildenden Betriebe durchgeführt wurden, traf dies für das selbstgesteuerte Lernen bei 14,3 Prozent der Betriebe zu. Qualitäts- und Werkstattzirkel, Lernstätten und Beteiligungsgruppen wurden von 7,5 Prozent* der Betriebe genannt. Auf die Weiterbildungsmaßnahmen des Arbeitsplatzwechsels bzw. der Job-Rotationen entfielen Nennungen von 2,9 Prozent* der Betriebe.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Zentrale Ergebnisse zur betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen



Betriebsgröße

- > Die Betrachtung weiterbildungsaktiver Betriebe zeigt einen klaren Zusammenhang zur Beschäftigtenzahl eines Betriebes.⁴ Unter den *Kleinbetrieben* haben 42,6 Prozent im ersten Halbjahr 2019 Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Beinahe doppelt so hoch war der Anteil unter den *Kleinbetrieben* (81,6 Prozent). Von den *mittleren Betrieben* waren 92,5 Prozent und von den *großen Betrieben* 98,5 Prozent* als weiterbildungsaktive Betriebe zu betrachten.
- > Die übergeordnete Beliebtheit der Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren als Weiterbildungsmaßnahme ist auch auf Ebene der einzelnen Betriebsgrößenklassen zu erkennen. Die Förderung dieser Maßnahme wurde von wenigstens 84,7 Prozent (*Kleinbetriebe*) bis hin zu 98,5 Prozent (*mittlere Betriebe*) der weiterbildungsaktiven Betriebe bestätigt. In den *Großbetrieben* war die Teilnahme an externen und internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren mit jeweils gut 96 Prozent* gleichermaßen beliebt. Mit Ausnahme der *Großbetriebe* grenzten sich damit die jeweiligen Anteilswerte erkennbar von den anderen Maßnahmen ab. Bei den *Kleinbetrieben* und *Kleinbetrieben* war die zweitbeliebteste Weiterbildungsmaßnahme die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen (47,9 Prozent* und 54,7 Prozent). In *Kleinbetrieben* war die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren (55,4 Prozent) fast genauso weit verbreitet. Unter den *mittleren Betrieben* erfreuten sich nach der Teilnahme an externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen (72,1 Prozent), die Weiterbildung am Arbeitsplatz (71,4 Prozent) und die Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren (70,6 Prozent) einer etwa vergleichbaren Beliebtheit.

Wirtschaftszweige

- > Die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen offenbart bei einer Differenzierung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen zum Teil deutliche Unterschiede. Höhere Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe fanden sich im *Gesundheits- und Sozialwesen* und im *Öffentlichen Bereich*. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* waren drei Viertel (75,2 Prozent*) und im *Öffentlichen Bereich* fast zwei Drittel (65,3 Prozent*) der Betriebe im ersten Halbjahr 2019 weiterbildungsaktiv. Etwa die Hälfte der Betriebe förderte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im *Baugewerbe* (51,3 Prozent*), im *Handel* (54,4 Prozent*) und im *Dienstleistungsbereich* (54,3 Prozent). Das *Verarbeitende Gewerbe* kam auf einen Anteil von 43,8 Prozent*.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Unberührt von den Unterschieden in der Weiterbildungsaktivität zwischen den Wirtschaftszweigen bleibt die Beliebtheit der externen Kurse, Lehrgänge und Seminare. In jedem der betrachteten Wirtschaftszweige war diese Weiterbildungsmaßnahme die am häufigsten Geförderte. Dabei reichen die Häufigkeitsnennungen von 74,7 Prozent* (*Öffentlicher Bereich*) bis zu 97,6 Prozent* (*Verarbeitendes Gewerbe*). Auch für die Weiterbildungsmaßnahme mit den zweithäufigsten Nennungen liegt ein eindeutiges Bild vor. Für jeden betrachteten Wirtschaftszweig ist dies die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen. Diese Maßnahme wurde von 54,5 Prozent (*Dienstleistungsbereich*) bis zu 63,4 Prozent* (*Öffentlicher Bereich*) der weiterbildenden Betriebe genannt.

Die Beschäftigungsreichweite der betrieblichen Fort- und Weiterbildung

- > Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2019 583.600 Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Bezogen auf die Zahl der insgesamt in Rheinland-Pfalz beschäftigten Personen, entspricht dies einer Weiterbildungsquote von 30,8 Prozent. Zieht man als Referenzgröße die Reichweite der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Westdeutschland heran, beträgt die Weiterbildungsquote für das erste Halbjahr 2019 insgesamt 32,7 Prozent.
- > Unter den Weitergebildeten war die Hälfte (50,8 Prozent) weiblich. Die Weiterbildungsquote bezogen auf die Gesamtzahl aller weiblichen Beschäftigten betrug in Rheinland-Pfalz 33,3 Prozent. Im Vergleich zur Weiterbildungsquote insgesamt (30,8 Prozent) haben Frauen folglich häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Auch in Westdeutschland war etwa die Hälfte aller Weiterbildungsteilnehmer weiblich (48,8 Prozent). Darüber hinaus war die Weiterbildungsquote westdeutscher Frauen mit 34,7 Prozent ebenfalls leicht überdurchschnittlich.
- > Eine weitere Dimension, nach der die Reichweite der Weiterbildung bestimmt werden kann, stellt das Qualifikationsniveau dar. Als Unterscheidungsmerkmal dient hier das Anforderungsniveau für die zu verrichtenden Tätigkeiten. Diese werden in drei verschiedene Typen unterschieden: einfache, qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten.⁵ Die Weiterbildungsteilnehmer konzentrierten sich stark auf Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten. Drei Viertel (74,2 Prozent) aller weitergebildeten Beschäftigten arbeitete auf Positionen, die ein qualifiziertes Anforderungsniveau voraussetzten.
- > Bestimmt man die Weiterbildungsquote in Bezug auf das Anforderungsniveau, wird offensichtlich, dass Beschäftigte für einfache Tätigkeiten am seltensten weitergebildet wurden. Während im ersten Halbjahr 2019 in Rheinland-Pfalz 40,5 Prozent der hochqualifizierten und 41,0 Prozent der qualifizierten Beschäftigten weitergebildet wurden, waren es lediglich 13,7 Prozent der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Auch in Westdeutschland war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten (39,9 und 42,0 Prozent) höher als die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (19,4 Prozent).

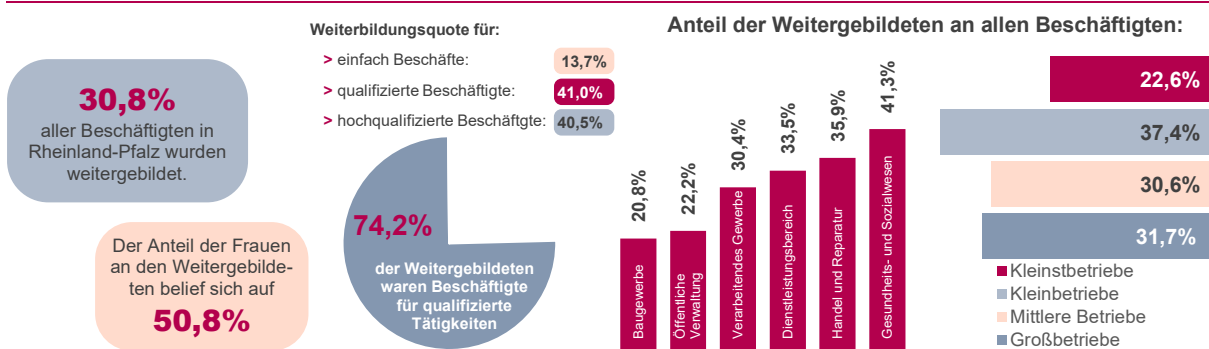
Betriebsgröße

- > Die Weiterbildungsquote zeigt in Abhängigkeit zur Größe eines Betriebes deutliche Unterschiede. In den *Kleinstbetrieben* wurde bei einer Weiterbildungsquote von 22,6 Prozent fast jeder vierte Beschäftigte weitergebildet. Die *Kleinbetriebe* erreichten eine Weiterbildungsquote von 37,4 Prozent. In den größeren Betrieben wurde jeweils gut ein Drittel aller Beschäftigten weitergebildet (*mittlere Betriebe*: 30,6 Prozent / *große Betriebe*: 31,7 Prozent*).

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > In fast allen Betriebsgrößenklassen haben Frauen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in den *Kleinstbetrieben* lag 2019 bei 51,8 Prozent – der Frauenanteil unter den Weitergebildeten bei 55,5 Prozent*. In den *Kleinbetrieben* stand dem Frauenanteil von 50,7 Prozent ein Anteil an weitergebildeten Frauen von 57,2 Prozent gegenüber. In den *mittleren Betrieben* betrug der Frauenanteil insgesamt 42,6 Prozent. Der Anteil der Frauen an den Weitergebildeten in diesen Betrieben war mit 50,0 Prozent folglich überdurchschnittlich. Eine Ausnahme bilden die *Großbetriebe*. Dort waren 41,8 Prozent* der Gesamtbelegschaft weiblich, der Frauenanteil unter den Weitergebildeten lag mit 39,4 Prozent* darunter. Dies spiegelt sich auch in den Weiterbildungsquoten wider. Die Weiterbildungsquote der Frauen lag in Großbetrieben bei 29,9 Prozent* und war damit niedriger als die Weiterbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten in Großbetrieben (31,7 Prozent*). In den kleineren Betriebsgrößenklassen lag die Weiterbildungsquote der Frauen über der Weiterbildungsquote bezogen auf alle Beschäftigten. Die Weiterbildungsquote der Frauen lag in den *Kleinstbetrieben* bei 24,2 Prozent, in den *Kleinbetrieben* bei 42,2 Prozent und in den *mittleren Betrieben* bei 36,0 Prozent.
- > Bei der betriebsgrößenbezogenen Betrachtung der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten nach dem Anforderungsniveau liegt ebenfalls eine starke Fokussierung auf die Weiterbildung von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten vor. Dabei zeigt diese Fokussierung mit zunehmender Betriebsgröße eine abnehmende Tendenz: Waren in den *Kleinst- und Kleinbetrieben* knapp 80 Prozent aller Weiterbildungsteilnehmer Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (79,0 und 79,2 Prozent), belief sich deren Anteil in den *mittleren Betrieben* auf 72,0 Prozent. In den *Großbetrieben* waren es noch 66,2 Prozent*. Anhand der Weiterbildungsquoten zeigt sich, dass in allen Betriebsgrößenklassen Beschäftigte für einfache Tätigkeiten am seltensten weitergebildet wurden. Während sich über die Betriebsgrößenklassen hinweg die Weiterbildungsquoten für Beschäftigte auf höher qualifiziertem Anforderungsniveau in einem Korridor zwischen 30,8 und 62,8 Prozent bewegten, lag sie bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten bei höchstens 18,4 Prozent* (mittlere Betriebe).

Zentrale Ergebnisse zur Beschäftigungsreichweite der betrieblichen Fort- und Weiterbildung



Wirtschaftszweige

- > In den verschiedenen Wirtschaftszweigen fiel die Weiterbildungsquote unterschiedlich aus. Gemessen an der Weiterbildungsquote insgesamt (30,8 Prozent), war sie im *Verarbeitenden Gewerbe* mit 30,4 Prozent* auf vergleichbarem Niveau. Im *Baugewerbe* lag die Weiterbildungsquote bei 20,8 Prozent* und im *Öffentlichen Bereich* bei 22,2 Prozent*. Im *Handel* und im *Dienstleistungsbereich* hatte etwa ein Drittel der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (35,9* und 33,5 Prozent*). Im *Gesundheits- und Sozialwesen* belief sich die Weiterbildungsquote auf 41,3 Prozent.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Im *Verarbeitenden Gewerbe* lag der Anteil der Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmern bei 16,5 Prozent*. Die Weiterbildungsquote der Frauen belief sich auf 21,0 Prozent. Mit 21,3 Prozent* unwesentlich höher war die Weiterbildungsquote der Frauen im *Öffentlichen Bereich*. Der Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmern belief sich dagegen auf 53,0 Prozent*. Ebenfalls über 50 Prozent lag der Frauenanteil im *Handel* (56,9 Prozent*) und im *Dienstleistungsbereich* (62,4 Prozent). Die Weiterbildungsquoten waren dort mit 39,1* bzw. 37,1 Prozent auf einem vergleichbaren Niveau. Einen Frauenanteil von 75,1 Prozent* und eine Weiterbildungsquote von 45,6 Prozent* war für das *Gesundheits- und Sozialwesen* festzustellen.⁶
- > Für die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten nach dem Anforderungsniveau kann auch für die einzelnen Wirtschaftszweige festgehalten werden, dass vorwiegend Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten weitergebildet werden. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* (62,2 Prozent*), im *Baugewerbe* (60,9 Prozent*) und im *Öffentlichen Bereich* (64,4 Prozent*) gehörten knapp zwei Drittel aller Weitergebildeten dieser Beschäftigtengruppe an. Im *Dienstleistungsbereich* und im *Verarbeitenden Gewerbe* waren es mehr als drei Viertel der Weiterbildungsteilnehmer (76,6 und 76,9 Prozent*). Im *Handel* traf dies auf 92,1 Prozent* der Beschäftigten zu.

Die Rahmenbedingungen betrieblicher Fort- und Weiterbildung

- > Für die Bewertung der betrieblichen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten ist nicht allein das Angebot entsprechender Maßnahmen von Belang. Ein wichtiges Bewertungskriterium ist auch, wann Weiterbildung stattfindet und von wem die dafür anfallenden Kosten getragen werden. In der Regel fand die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Rheinland-Pfalz während der regulären Arbeitszeit statt. Von allen weiterbildungsaktiven Betrieben bestätigten dies 76,8 Prozent. Weitere 15,3 Prozent* der Betriebe gaben an, dass die Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Freizeit für die Fort- und Weiterbildung aufzubringen hatten. Einzelfallentscheidungen oder eine vollständige Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten waren eher die Ausnahme (7,2 Prozent*).
- > Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist in den meisten Fällen mit Kosten in Form von bspw. Kursgebühren oder Reisekosten verbunden. Sofern derartige Kosten anfielen, übernahmen 60,4 Prozent der Betriebe die Kosten hierfür vollständig. Ein weiteres Drittel (33,2 Prozent) der Betriebe sah allein den Weiterbildungsteilnehmer in der finanziellen Verantwortung. Eine teilweise Übernahme der Kosten durch die Beschäftigten oder auch Einzelfallentscheidungen fanden sich in 5,8 Prozent* der Betriebe.

Betriebsgröße

- > Differenziert man die Betrachtungen zu den Zeitpunkten der Weiterbildungsmaßnahmen nach den Betriebsgrößen, decken sich die Ergebnisse weitgehend mit dem Befund für die Gesamtheit der Betriebe. In allen Betriebsgrößenklassen fanden die Weiterbildungsmaßnahmen überwiegend während der regulären Arbeitszeit statt. In *Kleinstbetrieben* war dies bei 71,7 Prozent der weiterbildenden Betriebe der Fall. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf 86,1 Prozent und bei den *mittleren Betrieben* auf 81,4 Prozent. In *Großbetrieben* fand die Weiterbildung in 79,2 Prozent* der Fälle während der Arbeitszeit statt.
- > Auch bei der Übernahme der Kosten bleibt das Bild über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen mit der Gesamtstruktur vergleichbar. In jeder Betriebsgrößenklasse hatte mehr als die Hälfte der Betriebe die Kosten vollständig übernommen (*Kleinstbetriebe*:

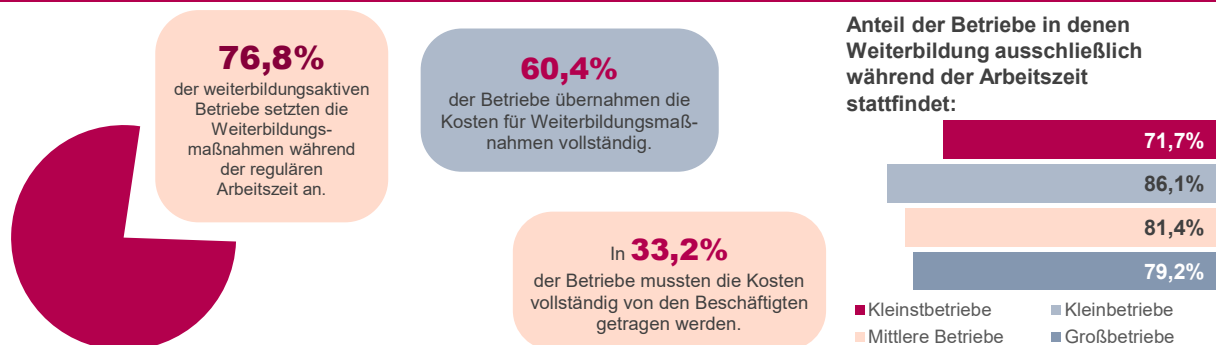
* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

55,8 Prozent* / *Kleinbetriebe*: 67,5 Prozent / *mittlere und große Betriebe*: 69,5 Prozent).⁷ Die nächstkleineren Anteile entfielen auf solche Betriebe, bei denen die Kosten vollständig durch die Beschäftigten getragen werden mussten (Kleinstbetriebe: 38,2 Prozent* / *Kleinbetriebe*: 26,5 Prozent* / *mittlere und große Betriebe*: 19,3 Prozent*).

Wirtschaftszweige

- > Für die ausgewählten Wirtschaftsbereiche ist ebenfalls festzustellen, dass die Weiterbildungsmaßnahmen überwiegend während der regulären Arbeitszeit stattfanden. Dennoch liegen die einzelnen Anteilswerte zum Teil deutlich auseinander. So erstrecken sich die Anteile der Betriebe, in denen die Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit durchgeführt wurden, von 59,5 Prozent* im *Gesundheits- und Sozialwesen* bis hin zu 94,8 Prozent* im *Öffentlichen Bereich*.
- > Die bisherigen Befunde zur Kostenübernahme durch die Betriebe haben auch für die verschiedenen Wirtschaftszweige Gültigkeit. In allen betrachteten Wirtschaftszweigen entfiel jeweils mehr als die Hälfte auf die Gruppe, bei denen die Kosten vollständig vom Betrieb übernommen wurden. Im Vergleich zu den Zeitpunkten der Weiterbildungsmaßnahmen bewegen sich die Anteile der Betriebe jedoch in einem engeren Korridor. Dieser reicht von 53,6 Prozent* (Verarbeitendes Gewerbe) bis 63,6 Prozent* (Öffentlicher Bereich).

Zentrale Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen betrieblicher Fort- und Weiterbildung



Charakteristika der weiterbildungsaktiven Betriebe

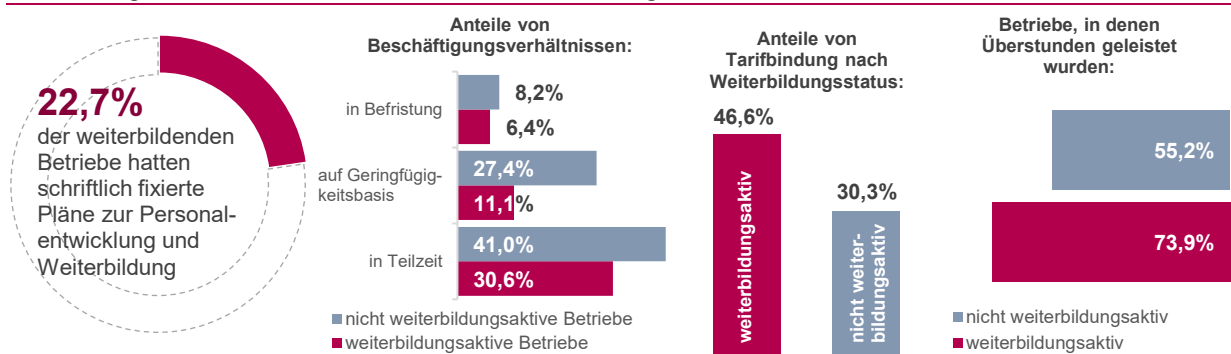
- > Die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Betriebe ist keine Selbstverständlichkeit, wie anhand des Anteils der weiterbildenden Betriebe insgesamt zu sehen ist. Daher könnte die Förderung von Weiterbildung auch als Indikator für tendenziell bessere Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen gesehen werden. Dies wirft die Frage auf, ob weiterbildungsaktive Betriebe unter Umständen weitere positive Charakteristika im Sinne von arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsbedingungen aufweisen. Mit Blick auf ausgewählte Merkmale zeigen die folgenden Abschnitte, dass dies bejaht werden kann.
- > Von allen Betrieben in Rheinland-Pfalz haben 52,3 Prozent Fort- und Weiterbildung gefördert. Fast ein Viertel dieser weiterbildenden Betriebe (22,7 Prozent) ging die Weiterbildung ihrer Beschäftigten mit einem gesteigerten Maß an Organisation an und hatte schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung.
- > Ebenso fällt mit Blick auf atypische Beschäftigungsformen auf, dass in weiterbildungsaktiven Betrieben Beschäftigungen in Teilzeit oder auch in geringfügiger und befristeter Beschäftigung weniger verbreitet sind als in nicht weiterbildenden Betrieben. So waren

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

in Betrieben, in denen Weiterbildung nicht unterstützt wurde, 41,0 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit tätig. In den weiterbildungsaktiven Betrieben waren es 30,6 Prozent. Bezogen auf die Anteile der geringfügig Beschäftigten waren es 27,4 Prozent in den Betrieben ohne Förderung von Weiterbildung und 11,1 Prozent in den Betrieben mit entsprechender Förderung. Der Anteil befristet Beschäftigter lag in den nicht weiterbildenden Betrieben bei 8,2 Prozent und bei 6,4 Prozent in den weiterbildenden Betrieben.

- > Darüber hinaus war von den weiterbildungsaktiven Betrieben fast die Hälfte (46,6 Prozent) an einen Branchen-, Firmen- oder Haustarif gebunden und in 15,5 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe gab es einen Betriebs- oder Personalrat. In den Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen waren weniger Betriebe (30,3 Prozent*) an eine Tarifvereinbarung gebunden. Zudem gab es den Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen lediglich im Ausnahmefall einen Betriebs- oder Personalrat. In 97,5 Prozent der nicht weiterbildenden Betriebe fand sich keine dieser beiden Formen der Mitarbeitervertretung.
- > Keine Unterschiede zeigen sich dagegen bei der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit. Diese lag unabhängig von der Förderung von Fort- und Weiterbildung bei 39,5 Stunden. Mit Blick auf den Anteil der Betriebe in denen Überstunden geleistet wurden, erwiesen sich die weiterbildungsaktiven Betriebe dagegen als anspruchsvoller. In 73,9 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe wurden Überstunden geleistet. Bei den nicht weiterbildenden Betrieben war es nur gut die Hälfte (55,2 Prozent).

Zentrale Ergebnisse zu den Charakteristika der weiterbildungsaktiven Betriebe



Einordnung der Befunde

Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Betriebe und die Bereitschaft die eigenen beruflichen Qualifikationen auf dem neuesten Stand zu halten, sind wesentliche Faktoren für den wirtschaftlichen und beruflichen Erfolg. Eine gut qualifizierte Belegschaft fördert die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes und ein zeitgemäßes Qualifikationsprofil der Beschäftigten schafft Beschäftigungssicherheit.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Insgesamt ist für Rheinland-Pfalz eine gesunde Einstellung zur Fort- und Weiterbildung festzustellen. Gut die Hälfte der Betriebe hat im Laufe des ersten Halbjahres 2019 entsprechende Maßnahmen gefördert. Besonderer Beliebtheit erfreuten sich externe Kurse, Lehrgänge und Seminare, die von fast allen weiterbildungsaktiven Betrieben gefördert wurden. Zudem konnte fast ein Drittel der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz im ersten Halbjahr 2019 von der betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen profitieren. Dabei verteilten sich die Weiterbildungsteilnehmer zu etwa gleichen Teilen auf die Geschlechter.

Dieses Bild wird bei einem Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung und der Beschäftigungsreichweite zwischen den Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen deutlich differenzierter. Zudem fällt insbesondere die starke Konzentration der Weiterbildung auf Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten auf. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten sind dagegen wesentlich seltener unter den Weiterbildungsteilnehmern anzutreffen. Allerdings kann an dieser Stelle nicht abschließend beurteilt werden, was diese starke Konzentration bedingt. Auf der einen Seite ist vorstellbar, dass die Betriebe es für weniger notwendig erachten, einfach qualifizierte Beschäftigte weiterzubilden. Auf der anderen Seite ist es aber auch möglich, dass die Weiterbildungsbereitschaft der einfach Qualifizierten nicht im gleichen Umfang gegeben ist, wie bei den höher Qualifizierten.

Deutlich wird, dass die Betriebe in der Regel Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit stattfinden lassen und sich größtenteils an den Kosten beteiligen. Dies erweckt den Eindruck, als hätten die Betriebe die Notwendigkeit von Weiterbildung verinnerlicht und die Durchführung entsprechender Maßnahmen wird als Zukunftsinvestition gesehen. Zudem scheinen weiterbildungsaktive Betriebe grundsätzlich Betriebe zu sein, die bessere Arbeitsbedingungen bieten. Hinweise hierauf lieferte der in diesen Betrieben niedrigere Anteil an atypischen Beschäftigten, sowie die höheren Anteile an tarifgebundenen Betrieben und Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat.

¹ Die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist im Sinne der Fragestellungen des IAB-Betriebspanel dann gegeben, wenn der befragte Betrieb im ersten Halbjahr 2019 Arbeitskräfte zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt oder sich an den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt hat. Im Text werden Betriebe, die Freistellungen oder Kostenbeteiligungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bestätigten, als Weiterbildung fördernde, als weiterbildende oder als weiterbildungsaktive Betriebe bezeichnet.

² Die über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl der Betriebe bezieht sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für „Unternehmen“ bzw. „Betriebe“. In die Umsatzsteuerstatistik werden auch nicht sozialversicherungspflichtige Einzelunternehmer oder Selbstständige einbezogen.

³ Für die auf Westdeutschland bezogenen Vergleichswerte können in der Regel bei prozentualen Angaben keine Dezimalstellen ausgewiesen werden.

⁴ Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in vier Kategorien unterteilt: Kleinbetriebe (bis zu 9 Beschäftigte), Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte).

⁵ Unter einfachen Tätigkeiten werden Tätigkeiten verstanden, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Qualifizierte Tätigkeiten betreffen Beschäftigte, die Tätigkeiten verrichten für deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung nötig ist. Hochqualifizierte Tätigkeiten beschreiben solche Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.

⁶ Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftszweig oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen wurden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.

⁷ Da die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der Großbetriebe für belastbare Aussagen nicht ausreichend war, wurden für diese Betrachtung mittlere und große Betriebe zu einer Kategorie zusammengefasst.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Alle Angaben basieren auf den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung. Die Datenbasis erlaubt Aussagen über die landesspezifische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung.

Die Auswertungen wurden von WifoS – Institut für Wirtschaftsforschung Saar im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) des Landes Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Kontakt MSAGD: York W. Scheile York.Scheile@msagd.rlp.de

Kontakt WifoS: Emanuel Bennewitz bennewitz.wifos@fitt.de

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100