

Aus- und Weiterbildung in Ost und West

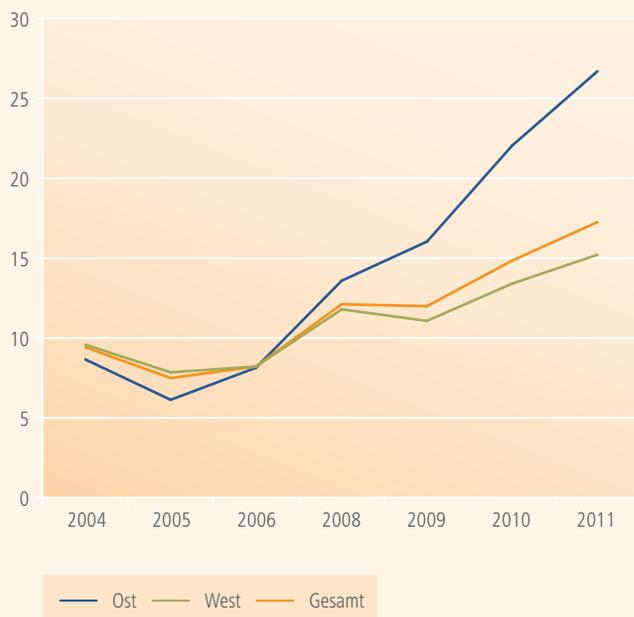
Stufe um Stufe mehrten Betriebe das Wissen ihrer Beschäftigten

Aus- und Weiterbildung sind wichtige betriebliche Instrumente, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern, Qualifikationen an technische oder organisatorische Änderungen anzupassen und Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten. In den letzten Jahren haben sich Unternehmen zunehmend in der Aus- und Weiterbildung engagiert. Allerdings bestehen Unterschiede sowohl zwischen verschiedenen Betriebs- und Beschäftigtengruppen als auch zwischen Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 1

Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen 2004 bis 2011

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Der Ausbildungsstellenmarkt hat sich in den letzten Jahren gerade in Ostdeutschland stark verändert. Während die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber lange Zeit deutlich über der Zahl der angebotenen betrieblichen Lehrstellen lag, klagten mittlerweile viele Unternehmen über Probleme, ihre Ausbildungsplätze besetzen zu können.

Im Jahr 2011 betrug der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsstellen deutschlandweit 17 Prozent, im Osten sogar 27 Prozent (vgl. Abbildung 1). Dies sind die höchsten Nichtbesetzungsquoten, die im Rahmen des IAB-Betriebspanels in den letzten Jahren gemessen wurden. Für diese Entwicklung sind vor allem die sinkenden Schulabgängerzahlen in den neuen Bundesländern verantwortlich, wie unter anderem Holger Seibert und Mirko Wesling in einem IAB-Kurzbericht aus dem Jahr 2012 zeigen.

Trotz der zum Teil gravierenden Stellenbesetzungsprobleme vieler Betriebe finden auf der anderen Seite nach wie vor viele Jugendliche nur schwer eine Lehrstelle. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Jugendliche ohne oder mit niedrigem Schulabschluss oder um sogenannte Altbewerber, die sich bereits in der Vergangenheit erfolglos um eine Ausbildungsstelle bemüht haben.

Betriebliche Ausbildungsaktivitäten in Ost und West

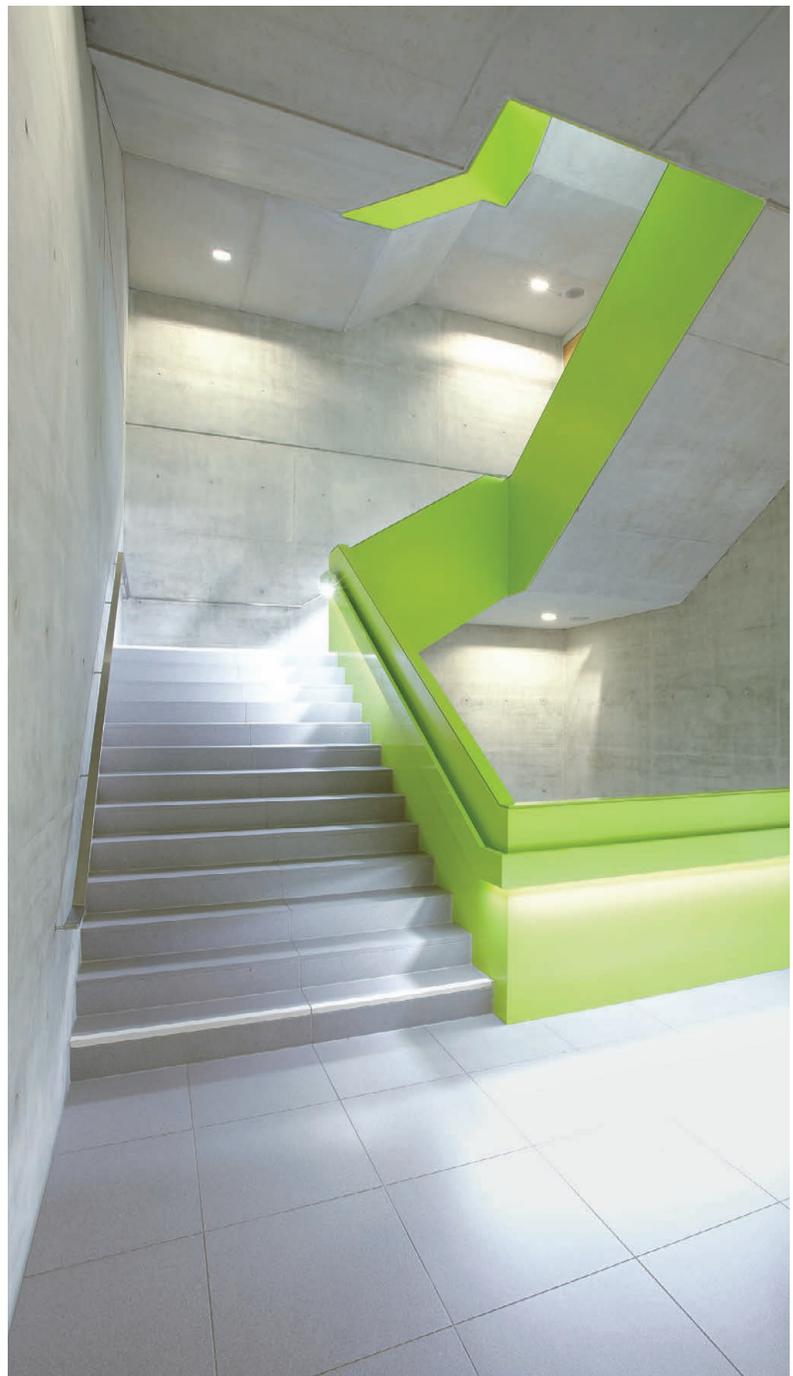
Nach den Daten des IAB-Betriebspanels hat im Jahr 2011 etwa jeder dritte Betrieb in Deutschland ausgebildet. Bezieht man die Zahl der ausbildenden Betriebe nur auf die ausbildungsberechtigten Betriebe, lag der Anteil bei knapp über 50 Prozent. Während die Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland im Zeitverlauf weitgehend stabil blieb, war sie im Osten in den letzten Jahren rückläufig. Der bereits seit Längerem zu beobachtende Abstand zwischen der Ausbildungsbeteiligung in west- und ostdeutschen Betrieben hat sich damit weiter vergrößert.

Mögliche Ursachen für diese Ost-West-Unterschiede liegen unter anderem in der ungleichen Branchen- und Größenstruktur der Betriebe. So finden sich in Ostdeutschland mehr kleinere Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich, die sich traditionell weniger stark in der Ausbildung engagieren als größere Betriebe oder Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist im Osten insgesamt zwar deutlich geringer als im Westen, doch die Ausbildungsquoten unterscheiden sich nur unwesentlich voneinander. Diese Quote, definiert als Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, beträgt in den alten wie in den neuen Bundesländern zwischen vier und fünf Prozent und hat sich im Zeitverlauf kaum geändert. Dass die Ausbildungsquote im Osten trotz der geringeren Ausbildungsbeteiligung der Betriebe annähernd so hoch ist wie im Westen, liegt vor allem an der hohen Bedeutung der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern.

Chancen auf eine Übernahme nach der Ausbildung sind so gut wie nie zuvor

Viele Jugendliche haben heute nicht nur bessere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Auch die Aussichten, nach Abschluss der Lehre vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, sind gestiegen. Der Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen erfolgreichen Ausbildungsabsolventen lag im Jahr 2011 bei 66 Prozent und war damit so hoch wie nie zuvor. Seit Mitte der 2000er Jahre ist die Übernahmequote stetig gestiegen, abgese-



hen von einem Einbruch während der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2009. Damals hielten offenbar die unsicheren Geschäfts- und Beschäftigungserwartungen viele Unternehmen davon ab, ihre Auszubildenden längerfristig an sich zu binden.

Der Anteil der übernommenen Auszubildenden ist in Westdeutschland etwas höher als in Ostdeutschland. Zudem fällt auf, dass Ausbildungsabsolventen in größeren



Betrieben bessere Chancen auf eine Übernahme haben als Ausbildungsabsolventen in kleineren Unternehmen.

Relativ deutliche Unterschiede herrschen zudem zwischen den Wirtschaftszweigen: Der Anteil übernommener Auszubildender ist im Finanz- und Versicherungsgewerbe ebenso wie im Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich, in der Land- und Forstwirtschaft oder in Organisationen ohne Erwerbszweck dagegen unterdurchschnittlich. Da auf die beiden zuletzt genannten Bereiche nur ein geringer Anteil der Ausbildungsabsolventen entfällt, sind hiervon jedoch vergleichsweise wenige Jugendliche betroffen.

Betriebliches Angebot an Weiterbildung wächst stetig

Neben der Ausbildung ist die Weiterbildung die zweite wichtige Säule der betrieblichen Bildungsaktivität. Sie spielt vor dem Hintergrund technischer und organisatorischer Neuerungen sowie im Hinblick auf den demografischen Wandel eine wichtige Rolle: Weiterbildung befähigt die Beschäftigten, sich auf wandelnde Arbeitsanforderungen einzustellen und stellt damit ihre Beschäftigungsfähigkeit über den Erwerbsverlauf sicher.

Wie die Daten des IAB-Betriebspanels und andere Erhebungen zeigen, ist das betriebliche Weiterbildungsangebot langfristig gestiegen. Lediglich die Wirtschafts- und Finanzkrise unterbrach diesen positiven Trend kurzzeitig. Er setzte sich jedoch mit dem Abklingen der Rezession wieder fort. 53 Prozent aller Betriebe in Deutschland boten ihren Mitarbeitern im ersten Halbjahr 2011 Weiterbildungsmaßnahmen an – so viele wie nie zuvor.

Das Angebot an Weiterbildung ist zwischen den Betrieben ungleich verteilt. Es unterscheidet sich je nach Region, Branche und Größenklasse. Zunächst fällt auf, dass sich mehr ostdeutsche als westdeutsche Betriebe für Weiterbildungsmaßnahmen entscheiden. Differenziert nach Wirtschaftszweigen erweisen sich insbesondere die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht als überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv, wohingegen Betriebe des Baugewerbes ebenso wie der Gastronomie und des Beherbergungswesens ihre Mitarbeiter nur vergleichsweise selten qualifizieren.

Verschiedene Faktoren bestimmen das Weiterbildungsangebot der Betriebe. Hierzu zählen die Struktur der Beschäftigung, die technische und organisatorische Ausstattung, die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen zur Qualifizierung und vor allem die Betriebsgröße.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass große Betriebe deutlich häufiger Weiterbildung anbieten als kleinere. Dies dürfte daran liegen, dass sich betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl lohnen. Zudem lassen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in größeren Betrieben leichter für die Zeit der Weiterbildungsveranstaltungen freistellen. Darüber hinaus sind kleine Unternehmen oftmals nur unzureichend über externe Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.

Grundsätzlich ist allerdings anzunehmen, dass kleinere Unternehmen tatsächlich weiterbildungsaktiver sind, als es die vorliegenden Ergebnisse quantitativer Erhebungen wie dem IAB-Betriebspanel vermuten lassen. So dürften viele kleinere Betriebe auf eher arbeitsintegrierte, nicht formale Lernformen setzen, die empirisch nur schwer erfasst werden können.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten steigt

Ebenso wie das Weiterbildungsangebot der Betriebe ist auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten im Zeitverlauf gestiegen. Sie hat nach einem leichten Rückgang während der Wirtschafts- und Finanzkrise in der jüngsten Vergangenheit wieder zugenommen und erreichte im ersten Halbjahr 2011 einen Spitzenwert von 30 Prozent (vgl. Abbildung 2).

Die Unterschiede im Weiterbildungsangebot von Betrieben verschiedener Branchen spiegelt sich auch in der Teilnahmequote der Beschäftigten wider: Im ersten Halbjahr 2011 bildeten sich besonders viele Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie aus dem Bereich Erziehung und Unterricht weiter, hingegen unterdurchschnittlich wenige aus der Branche Beherbergung und Gastronomie.

Im Gegensatz dazu scheint die Betriebsgröße nur das Angebot an Weiterbildung zu beeinflussen, nicht aber, ob Beschäftigte daran teilnehmen. So unterscheidet sich die Teilnahmequote zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nur unwesentlich – trotz des deutlich größeren An-

teils weiterbildender Betriebe im mittleren und oberen Größensegment. Dies deutet darauf hin, dass kleinere Betriebe vergleichsweise intensiv in Weiterbildung investieren, wenn sie sich für Bildungsmaßnahmen entschieden haben.

Wirft man einen Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Mitarbeitergruppen, wird deutlich, dass sich die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten vorrangig auf höherqualifizierte Mitarbeiter konzentrieren (vgl. Tabelle auf Seite 17). So war die Teilnahmequote der Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten, die einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern, im ersten Halbjahr 2011 mehr als dreimal so hoch wie die Teilnahmequote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten.

Neben geringqualifizierten Mitarbeitern lassen sich insbesondere Ältere nur unterdurchschnittlich betrieblich weiterbilden. Die Teilnahmequote der Älteren ist in den letzten Jahren zwar gestiegen, doch sie lag im ersten Halbjahr 2011 weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten.

Im Hinblick auf das Geschlecht schließlich fällt auf, dass Frauen etwas häufiger an einer Weiterbildung teil-

Abbildung 2

Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten 1999 bis 2011

in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel

©IAB

nehmen als Männer. Dabei stellen sich die Weiterbildungschancen der Frauen in Ostdeutschland deutlich besser dar als in Westdeutschland.

Die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass die Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, besonders weiterbildungsaktiv sind. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem gesetzliche Auflagen Betriebe zudem zu regelmäßigen Weiterbildungsangeboten verpflichten.

Fragt man nach den Gründen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung der genannten Personengruppen, machen Untersuchungen zum Beispiel von Ute Leber und Iris Möller aus dem Jahr 2008 die Bedeutung von angebots- und nachfrageseitigen Faktoren deutlich.

Einerseits liegt es im Entscheidungskalkül der Unternehmen begründet, dass Weiterbildung vor allem höherqualifizierten Mitarbeitern in jüngeren beziehungsweise mittleren Altersklassen angeboten wird, bei denen Investitionen ins Humankapital vergleichsweise lohnend erscheinen.

Andererseits haben viele Beschäftigte gewisse Hemmungen, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Dies ist oftmals gerade dann der Fall, wenn sie – etwa im Alter – längere Zeit nicht mehr gelernt oder mit dem Lernen schlechte Erfahrungen gemacht haben. Dies dürfte beispielsweise auf manche Geringqualifizierte zutreffen.

Zum Verhältnis von Aus- und Weiterbildung

Wie die Befunde gezeigt haben, bieten kleine und mittlere Betriebe seltener Aus- und Weiterbildung an als größere Betriebe. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob kleinere Unternehmen tatsächlich als „bildungsabstinent“ bezeichnet werden können, oder ob sie ihr geringeres Engagement auf eine Bildungsform konzentrieren.

Während Großbetriebe, die über vielfältige finanzielle und organisatorische Ressourcen verfügen und einen Bedarf an den unterschiedlichsten Qualifikationen haben, vermutlich sowohl in Aus- als auch in Weiterbildung investieren, ist bei kleineren Unternehmen eher eine Spezialisierung auf nur eine Bildungsform zu erwarten. Ob es sich hierbei um die Aus- oder die Weiterbildung handelt, dürfte insbesondere vom konkreten Qualifikationsbedarf, aber auch von den verfügbaren Ressourcen und der Ausbildungstradition abhängen.

Untersuchungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass über die Hälfte der Betriebe ihre Beschäftigten sowohl aus- als auch weiterbilden. Der Anteil der Betriebe, die beides verfolgen, ist dabei im Zeitverlauf gestiegen. Die übrigen Betriebe setzen entweder nur auf die Aus- oder die Weiterbildung oder bieten gar keine Bildungsform an. Letzteres traf im Jahr 2011 auf immerhin 14 Prozent der Betriebe zu (vgl. Abbildung 3).

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigt sich, dass fast alle größeren Betriebe beide Bildungsformen anbieten. Kleinere Betrieben entscheiden sich hingegen eher für eine Bildungsstrategie. Vor allem bei sehr kleinen

Abbildung 3

Anteil der Betriebe mit Aus- bzw. Weiterbildungsangebot 2000 – 2011

in Prozent



Anmerkung: Ein Betrieb gilt hier als ausbildungs- bzw. weiterbildungsaktiv, wenn es mindestens einen Auszubildenden bzw. mindestens einen weitergebildeten Beschäftigten in seiner Belegschaft gibt.

Quelle: IAB-Betriebspanel

© IAB

Betrieben ist zudem der Anteil der Betriebe, die weder Aus- noch Weiterbildung anbieten, vergleichsweise hoch. Daraus zu schließen, dass kleine Betriebe bildungsabstinent seien, ist jedoch verfehlt: Längsschnittanalysen von Sebastian Bechmann und anderen aus dem Jahr 2010 haben gezeigt, dass kleine Betriebe zwar in einzelnen Jahren auf Bildungsaktivitäten verzichten, über einen längeren Zeitraum hinweg jedoch in die Aus- und/oder Weiterbildung investieren. Ferner ist zu berücksichtigen, dass in kleineren Betrieben informelle Lernprozesse eine Rolle spielen, die in unseren Daten aber nur unzureichend wiedergegeben werden können.

Fazit

Die Aus- und Weiterbildung spielt in den meisten Betrieben eine große Rolle und hat insbesondere mit dem wirtschaftlichen Aufschwung wieder zugenommen. Große Betriebe sind zwar häufiger weiterbildungsaktiv, die Teilnahmequote unterscheidet sich aber nur unwesentlich von der in kleineren Betrieben. In Westdeutschland bilden außerdem mehr Betriebe Jugendliche aus als in Ostdeutschland, was nicht zuletzt auf die unterschiedliche Größen- und Branchenstruktur der Wirtschaft in beiden Landesteilen zurückzuführen ist.

Trotz der verstärkten Bildungsanstrengungen gibt es allerdings nach wie vor einzelne Gruppen, die nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Aus- und Weiterbildung teilhaben. Dazu zählen vor allem geringqualifizierte und ältere Beschäftigte, die stärker für die Weiterbildung gewonnen werden müssen. Daneben sind aber auch Betriebe und die Politik gleichermaßen gefordert nach Strategien zu suchen, um eine gleichmäßigere Bildungsbeteiligung zu erreichen.

Tabelle

Teilnahmequoten der betrieblichen Weiterbildung nach Mitarbeitergruppen 2011

in Prozent

	West	Ost
Insgesamt	29	35
Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten	17	13
Mitarbeiter für qualifizierte Tätigkeiten	39	37
Mitarbeiter für hochqualifizierte Tätigkeiten	53	45
Frauen	31	40
Männer	29	31
Ältere (über 50-jährige) Mitarbeiter	24	31

Quelle: IAB-Betriebspanel

©IAB

Literatur

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit. Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. IAB-Forschungsbericht Nr. 6.

Bellmann, Lutz; Krekel, Elisabeth M.; Stegmaier, Jens (2010): Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland. Report. Jg. 33, H. 1, S. 41-55.

Leber, Ute; Möller, Iris (2008): Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Jg. 128, H. 3, S. 405-429.

Seibert, Heiko; Wesling, Mirko (2012): Demografische Veränderungen in Ostdeutschland: Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort. IAB-Kurzbericht Nr. 16.

Die Autoren



Dr. Ute Leber

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.
ute.leber@iab.de



Dr. Jens Stegmaier

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung““ am IAB.
jens.stegmaier@iab.de