

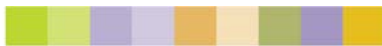
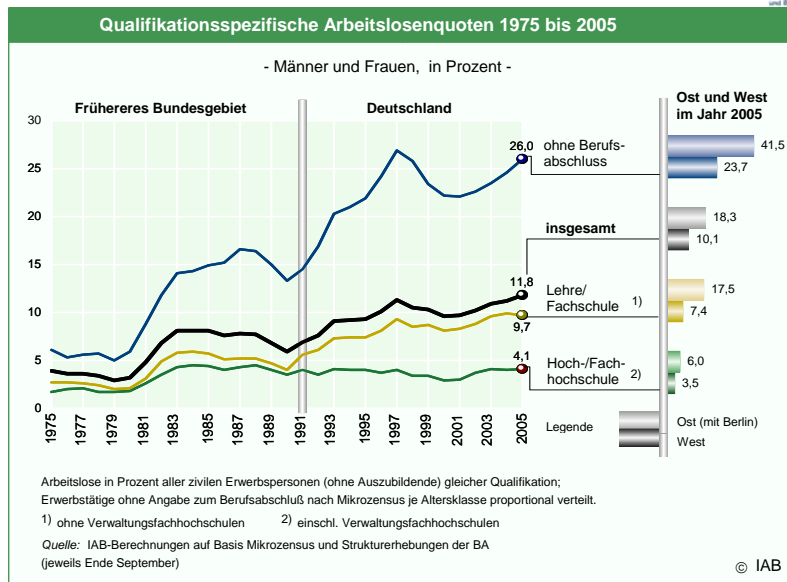
Dr. Ute Leber, IAB

## Betriebliches Weiterbildungsengagement - Stand und Perspektiven

Vortrag auf der Fachtagung „Fachkräfte für morgen –  
Betriebliche Qualifikationsanforderungen und –bedarfe“  
in Bremen am 5. Mai 2009



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Postfach 20 04 • 90478 Nürnberg • www.iab.de



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Webfögenstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

## Qualifikationsniveau als Standortfaktor



- Gefragt nach der Bedeutung einzelner Standortfaktoren, liegt aus Sicht der deutschen Betriebe die „Qualität des Fachkräfteangebots“ nach der „Kundennähe“ an zweiter Stelle.
- Für mehr als 90 % der Betriebe ist die Qualität des Fachkräfteangebots als Standortfaktor wichtig, für ca. 50 % sogar „sehr bis äußerst wichtig“.
- Insgesamt bewerten die deutschen Betriebe das Fachkräfteangebot mit der Note 2,5; nur 3 % vergeben ein Ungenügend oder ein Mangelhaft.

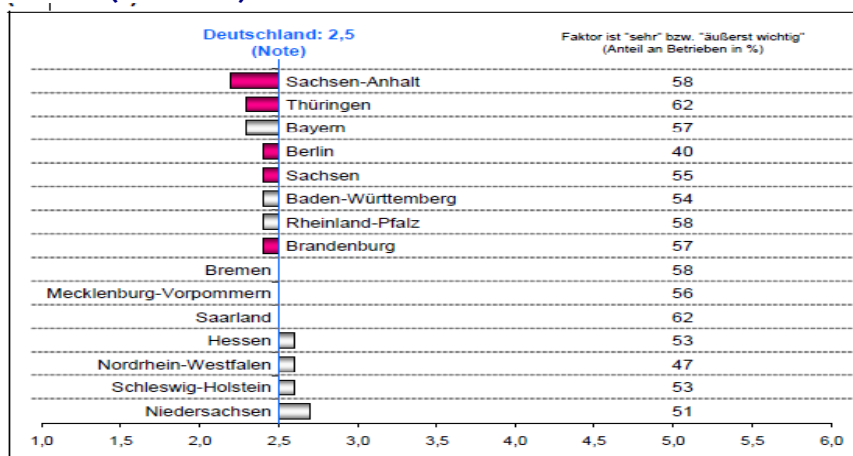
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

3

## Bewertung des Fachkräfteangebots nach Ländern (in Noten)



Basis:  
Betriebe der Privatwirtschaft, für die der jeweilige Faktor „nicht unwichtig“ ist  
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006

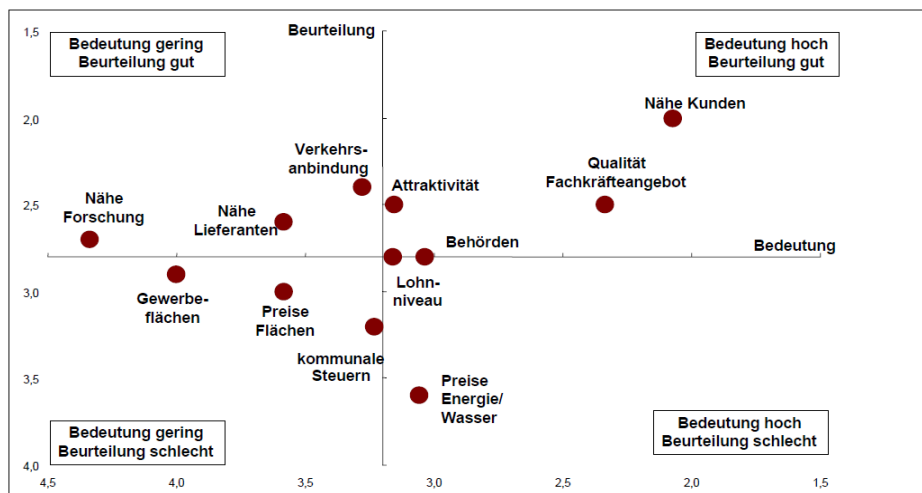


Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

4

## Bedeutung und Beurteilung der Standortfaktoren in Bremen

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
die Forschungsrichtung am Bundesagentur für Arbeit



Quelle: BAW (2007); Daten: IAB-Betriebspanel 2006



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

5

## Inhalt

- Hintergrund: Demografische Entwicklung und Fachkräftebedarf
- Strukturen der Weiterbildung
- Problembereiche der Weiterbildung
- Nutzen der Weiterbildung
- Ansatzpunkte zur Förderung der Weiterbildung

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
die Forschungsrichtung am Bundesagentur für Arbeit



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weddigenstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

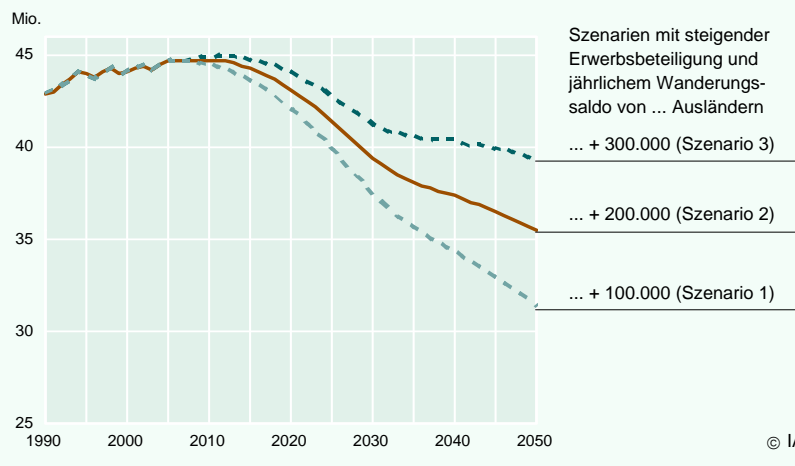
6

## Hintergrund: Demografische Entwicklung und Fachkräftebedarf



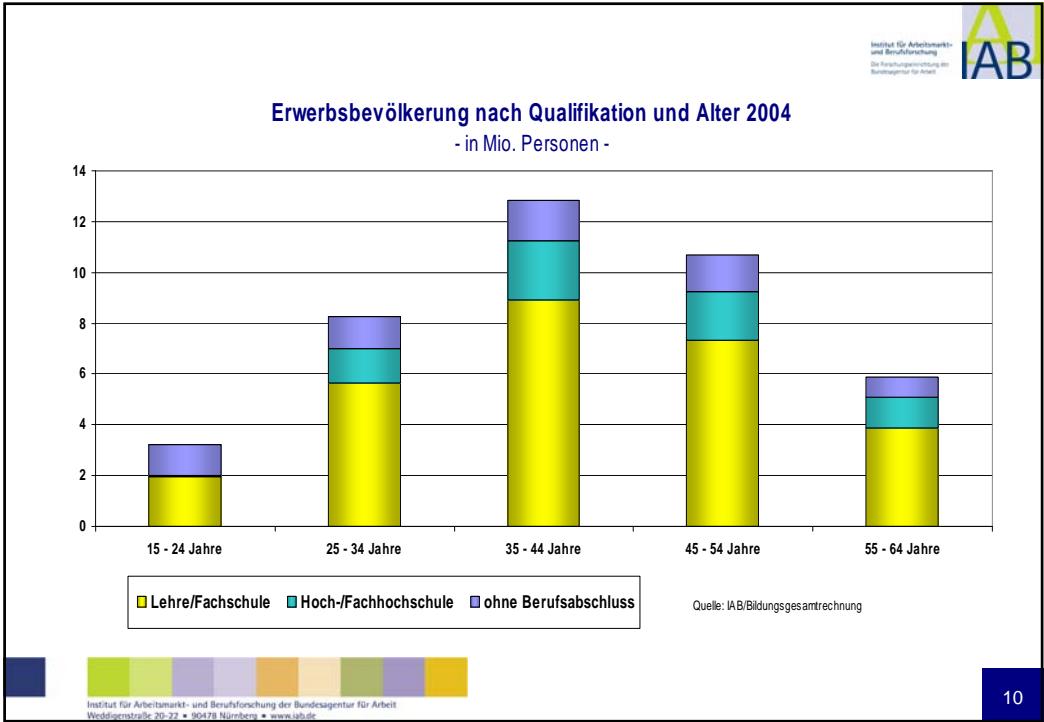
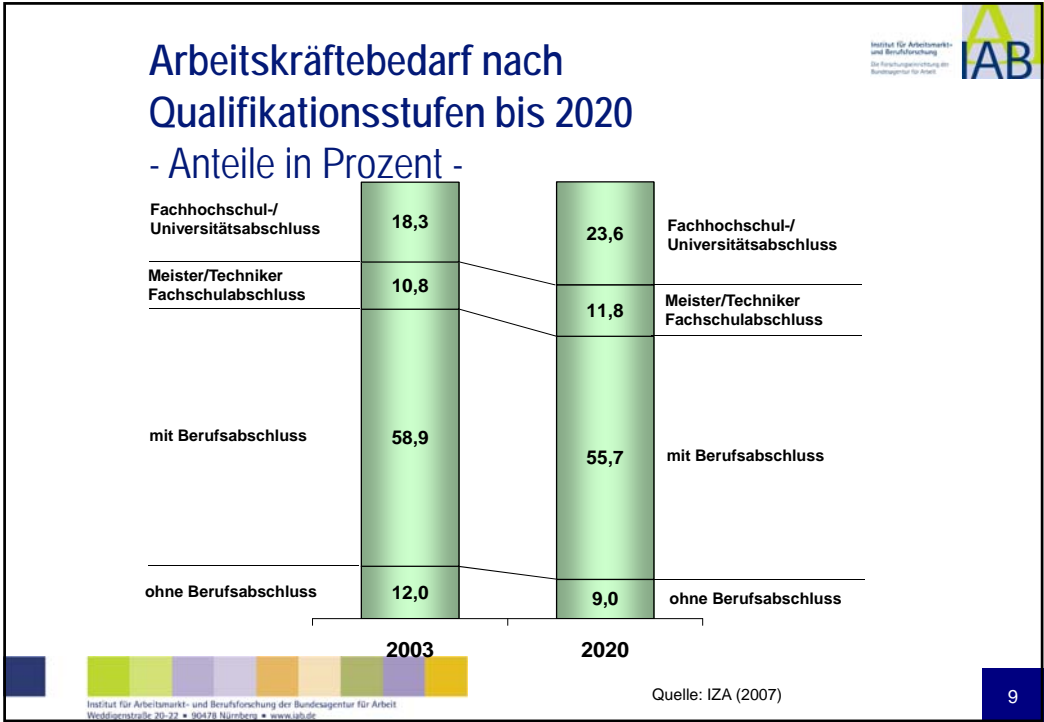
### Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050

- Personen in Mio., Inländerkonzept -

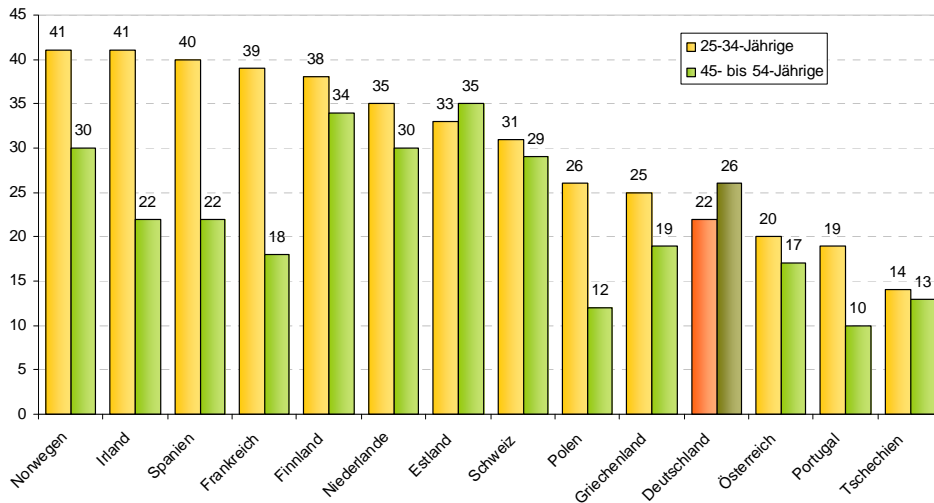


Quelle: Fuchs/Dörfler (IAB-Kurzbericht 11/2005)





## Anteil der Menschen mit Hochschulabschluss 2005



Quelle: Berlin-Institut

## Schlussfolgerungen

Stagnation der  
Bildungsentwicklung

Steigende Nachfrage nach  
(hoch)qualifizierten Arbeitskräften

Zukünftig steigender Fachkräftebedarf bei  
größer werdenden Fachkräfteproblemen

## Strategien gegen den Fachkräftebedarf

- Förderung von Zuwanderung und Integration
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Integration von älteren Arbeitnehmern
- Intensivierung der Bildungsleistungen, und dabei auch der Weiterbildung



## Weiterbildung wird immer wichtiger, denn

- ... aufgrund der demografischen Entwicklung können Betriebe ihren Qualifikationsbedarf künftig nicht mehr nur durch junge, frisch ausgebildete Fachkräfte decken, sondern müssen auch ältere Mitarbeiter aktiv in die Weiterbildung einbeziehen.
- ... technische und organisatorische Veränderungen machen eine ständige Anpassung der Qualifikationen erforderlich

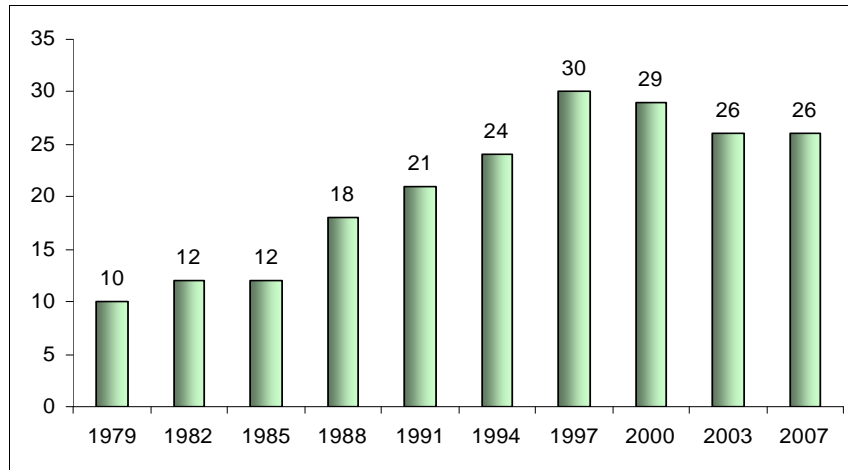


## Strukturen der Weiterbildung

## Zentrale Befunde zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

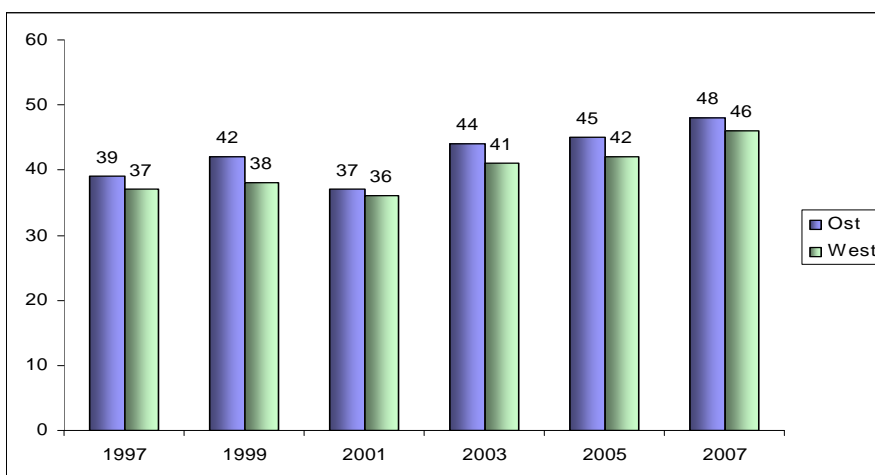
- Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist im Zeitverlauf gestiegen, stagniert in den letzten Jahren aber wieder bzw. ist wieder leicht zurückgegangen
- Im internationalen Vergleich ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nach wie vor unterdurchschnittlich
- Es gibt große Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personen- bzw. Betriebsgruppen

## Teilnahmequoten der beruflichen Weiterbildung 1979 - 2007 (in %)



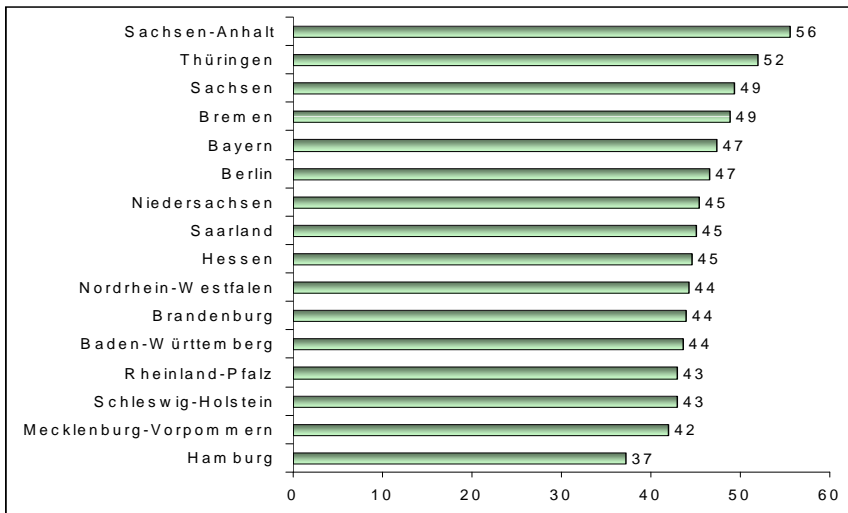
Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

## Betriebliches Angebot an Weiterbildung 1997 - 2007 (Anteil der weiterbildenden Betriebe in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel

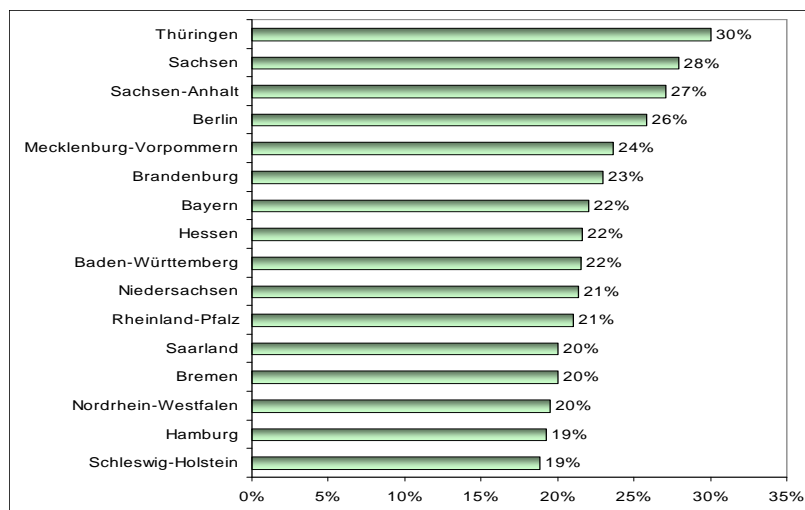
## Betriebliches Angebot an Weiterbildung 2007 nach Bundesländern (Anteil der Betriebe in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel

19

## Teilnahmequote der Weiterbildung 2007 (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten)



Quelle: IAB-Betriebspanel

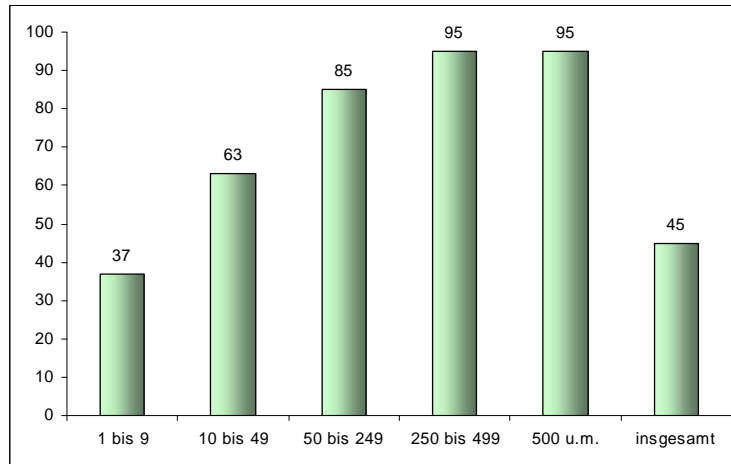
20

## Problembereiche der Weiterbildung

## Nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren

- ... auf der Betriebsebene: kleine und mittlere Unternehmen
- ... auf der Personenebene: Geringqualifizierte, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund, (teilzeitbeschäftigte) Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern
- Besonders problematisch wird es, wenn einzelne Bereiche der Weiterbildungsabstinenz aufeinander treffen!

## Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Betriebsgröße 2007 (in %)



Quelle: IAB-Betriebspanel



## Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung im 1. Halbjahr 2007 (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer in %)

	Teilnahmequote (alle Betriebe)	Teilnahmequote (Weiterbildungsbetriebe)
1 bis 9 Besch.	22	52
10 bis 49 Besch.	23	35
50 bis 249 Besch.	23	26
250 bis 499 Besch.	20	21
500 u.m. Besch.	20	20
Insgesamt	22	29

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007



## Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation und beruflicher Stellung 2003

Niedrige Schulbildung	16%
Mittlere Schulbildung	32%
Abitur	38%
Keine Berufsausbildung	11%
Lehre/Berufsfachschule	24%
Meister-, andere Fachschule	38%
Hochschulabschluss	44%
Arbeiter	19%
Angestellte	39%
Beamte	59%
Selbständige	34%

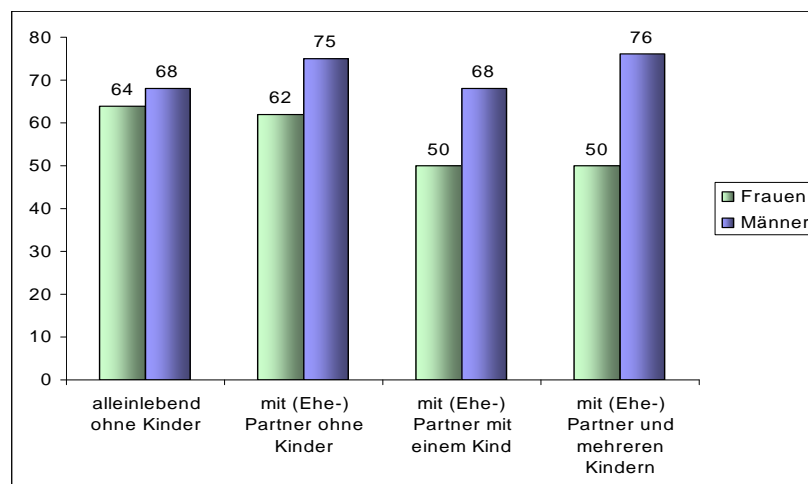
Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

25



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
 Weddigenstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

## Teilnahmequoten der beruflichen Weiterbildung nach Geschlecht und Haushaltskonstellation



Quelle: Beicht (2005)

26



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
 Weddigenstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

## Weiterbildungsbeteiligung nach Alter und Nationalität 2003

19 bis 34 Jahre	29%
35 bis 49 Jahre	31%
50 bis 64 Jahre	17%
Deutsche	27%
Ausländer	13%

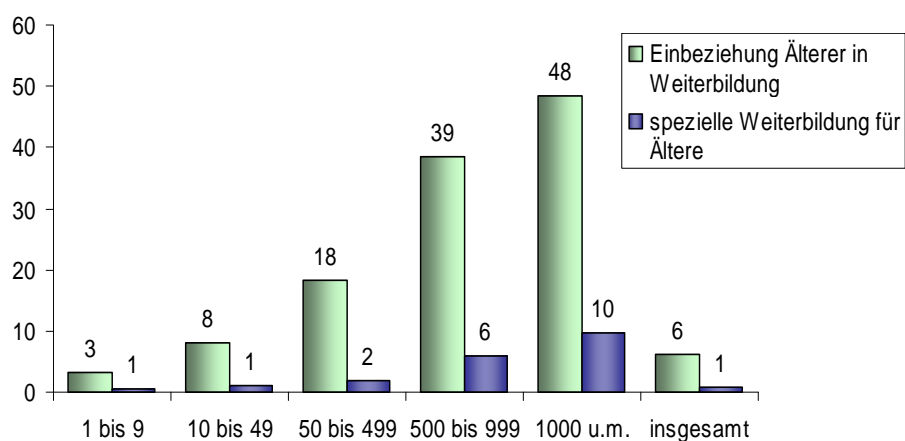
Quelle: Berichtssystem Weiterbildung



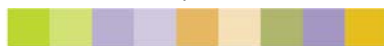
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weldingstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

27

## Weiterbildung für Ältere nach Betriebsgröße 2006 (Anteil der weiterbildenden Betriebe in %)



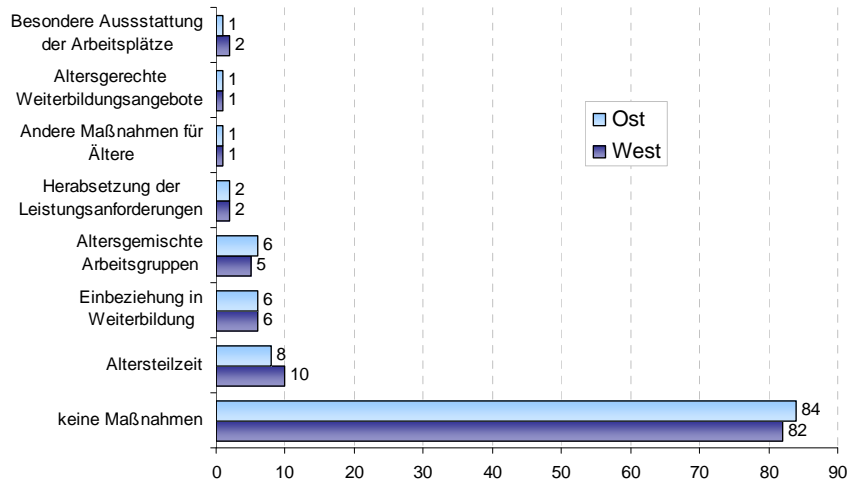
Quelle: IAB-Betriebspanel



Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Weldingstraße 20-22 • 90478 Nürnberg • www.iab.de

28

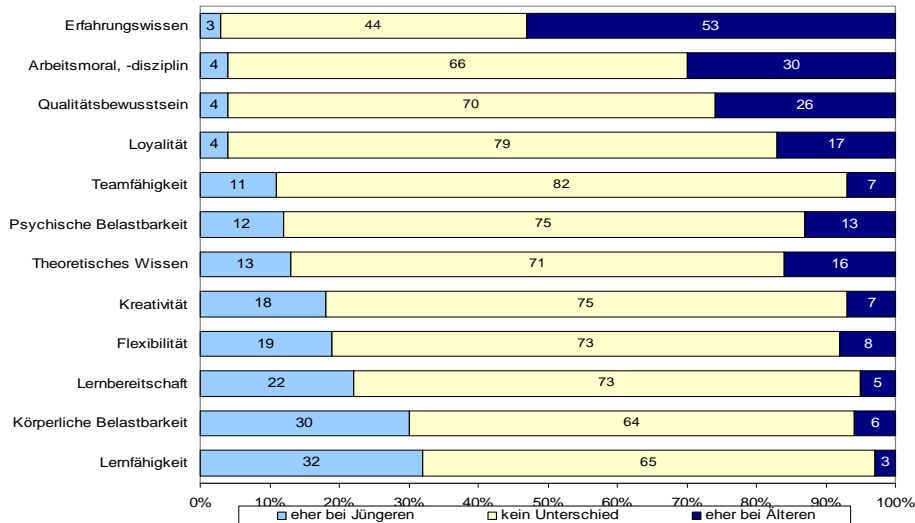
## Angebot an altersspezifischen Personalmaßnahmen 2006



IAB-Betriebspanel 2006



## Kompetenzen von Jüngeren und Älteren aus Sicht der Betriebe



## Gründe für unterdurchschnittliches Weiterbildungsengagement aus Sicht der Betriebe

- Hohe Weiterbildungskosten; eigene Weiterbildung lohnt sich nicht
- Organisatorische Probleme bei Freistellung der Mitarbeiter
- Fehlende Informationen über externe Weiterbildungsangebote
- Konzentration der Weiterbildung auf besonders „lohnende“ Mitarbeitergruppen



## Gründe für unterdurchschnittliches Weiterbildungsengagement aus Sicht der Beschäftigten

- Angst vor dem Lernen, vor Misserfolg, vor dem Medieneinsatz (gerade wenn länger nicht gelernt wurde)
- Organisatorische Probleme
- Zufriedenheit mit dem Erreichten
- Zeithorizont der Beschäftigung
- Mangelnde Informationen über Nutzen und Angebote der Weiterbildung



## Nutzen der Weiterbildung

## Effekte der Weiterbildung aus individueller Sicht

- Positive Auswirkungen auf Karriereverlauf und Beförderungswahrscheinlichkeit
- Verbesserung der Beschäftigungschancen und Verringerung des Arbeitslosigkeitsrisikos
- Intrinsische Motive (Spaß am Lernen, Kontakt zu Kollegen etc.)

## Nutzen beruflicher Weiterbildung aus individueller Sicht 2003 (Angaben in %)

Kann Arbeit besser als vorher erledigen	76
Verbesserung der beruflichen Chancen	60
Hilfe, im Alltag besser zurechtzukommen	41
Besseres Wissen über Zusammenhänge im Betrieb	37
Kollegen besser kennengelernt	36
Beruflich aufgestiegen	15
In höhere Gehaltsgruppe eingestuft	14
Hätte ansonsten Stelle verloren	13
Neue Stelle bekommen	9
Nichts davon	9



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung

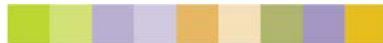
## Effekte der Weiterbildung aus betrieblicher Sicht

- Anpassung der Qualifikationen der Mitarbeiter an technische und organisatorische Änderungen
- Erhöhung der Flexibilität und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und damit der betrieblichen Produktivität
- Deckung des Bedarfs an Fachkräften
- Bindung der Mitarbeiter; Weiterbildung als Belohnung bzw. Anreiz



## Positive Folgen der Weiterbildung aus betrieblicher Sicht

Die Mitarbeiter sind den Anforderungen des Arbeitsplatzes besser gewachsen	94%
Die Arbeitsergebnisse werden verbessert	90%
Die Mitarbeiter sind motivierter	84%
Die Mitarbeiter werden an das Unternehmen gebunden	67%
Die Teilnehmer werden als Mitarbeiter besonders geschätzt	42%



Quelle: Forsa (2008)

## Ansatzpunkte zur Förderung der Weiterbildung



- Intensivierung von Beratungsleistungen zu Angeboten und Nutzen der Weiterbildung
- Weiterbildungsverbände, -netzwerke
- Spezielle Weiterbildungsangebote für bildungsferne Gruppen
- Ausbau arbeitsintegrierter, informeller Lernformen (geringere Zugangshürden, gerade auch für KMU und bildungsferne Gruppen?)
- Finanzielle Fördermaßnahmen, z.B. WeGebAU, Weiterbildungsprämie



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

