

Fördern Weiterbildungsvereinbarungen die Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigten?



KATHRIN WEIS
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
weis@bibb.de

Betriebliche Weiterbildung ist gleich in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Zum einen ist sie ein wichtiges Instrument für Betriebe, um ihren Qualifikationsbedarf zu decken, zum anderen leistet sie einen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen. Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildung ungleich verteilt. Dabei spielen auch Faktoren auf betrieblicher und institutioneller Ebene eine Rolle. Im Beitrag wird mit den repräsentativen Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) untersucht, ob Weiterbildungsvereinbarungen die Weiterbildungsteilnahme für Beschäftigte steigern und ob dies für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen gilt.

Fachkräftebedarf und betriebliche Weiterbildung – der Ausgangspunkt

In Zeiten, in denen Betriebe insgesamt zunehmend mit Fachkräftengpässen konfrontiert sind, steigt die Bedeutung betrieblicher Qualifizierung. Neben der betrieblichen Ausbildung ist Weiterbildung eine wichtige Strategie zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung – gerade auch um auf sich schnell ändernde Anforderungen und Tätigkeiten reagieren zu können. Nicht alle Beschäftigten nehmen jedoch in gleichem Umfang an Weiterbildungen teil. So sind z. B. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die üblicherweise keine Berufsausbildung erfordern, bei betrieblichen Weiterbildungen unterrepräsentiert (vgl. NIMCZYK 2024). Dies ist problematisch, da Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit leisten kann. Aus betrieblicher Sicht stellen Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten zudem ein wichtiges Potenzial dar, um zukünftig qualifiziertere Tätigkeiten zu übernehmen.

Auch auf der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Agenda steht Weiterbildung weit oben. Sie insgesamt zu stärken und strukturelle Ungleichheiten im Zugang zu reduzieren sind u. a. auch Ziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie.¹ In dieselbe Richtung zielt auch das Arbeit-von-Morgen-Gesetz (Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung),² das Weiterbildungsmöglich-

keiten durch verschiedene Maßnahmen stärkt, um die Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel zu erhalten. In Bezug auf die Weiterbildungsförderung ergänzt es das Qualifizierungschancengesetz und erweitert die Fördermöglichkeiten für Beschäftigte. So räumt es u. a. höhere Fördersätze in Betrieben ein, in denen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge mit Qualifizierungselementen vorliegen.³ In diesem Zusammenhang ist auch auf die Verantwortung der Sozialpartner hinzuweisen.

Doch können über entsprechende tarifliche und betriebliche Vereinbarungen die Weiterbildungsteilnahmen der Beschäftigten tatsächlich erhöht werden und trifft dies für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen zu? Der Beitrag legt bei der Beantwortung dieser Fragen den Fokus auf tarifliche Vereinbarungen zur Weiterbildung. Auf Basis der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels liefert er empirische Ergebnisse dazu, ob Vereinbarungen zur Förderung der Weiterbildung der Beschäftigten, die im Rahmen des Tarifvertrags gelten (im Folgenden: Weiterbildungsvereinbarungen; vgl. Infokasten, S. 24) mit mehr Teilnahmen der Beschäftigten des Betriebs an kursförmigen Weiterbildungen einhergehen.

Ein kurzer Überblick: Forschungsstand und institutionelle Rahmenbedingungen

Bislang beschränken sich empirische Analysen auf den Zusammenhang von Tarifbindung und der Weiterbildung der Beschäftigten. Diese zeigen insgesamt einen positiven Zusammenhang zwischen betrieblicher Tarifbindung und betrieblicher Weiterbildung (vgl. CZEPEK u. a. 2015). Sie

¹ vgl. www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html

² vgl. www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeits-von-morgen-gesetz.html

³ vgl. Infografik auf www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Infografiken/arbeits-von-morgen-gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Tarifliche Vereinbarungen zur Weiterbildung

Qualifizierungsregelungen in Tarifverträgen werden – im Fall eines Branchentarifvertrags – zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband verhandelt und gelten für alle Unternehmen der Branche, die dem Arbeitgeberverband angehören.* Welche Inhalte geregelt werden, obliegt den Verhandlungsparteien und ist durch das Recht auf Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie geschützt (Art. 9 Abs. 3 GG). Geschlossene Tarifverträge müssen in das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geführte Tarifregister eingetragen werden (vgl. § 6 Tarifvertragsgesetz).

Beispielsweise enthält der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali), der zwischen Südwestmetall (Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg) und der IG Metall Baden-Württemberg geschlossen wurde, den Anspruch auf eine jährliche Feststellung des Qualifizierungsbedarfs und regelt den Prozess zur Vereinbarung der notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen (IG Metall 2021). Außerdem wird ein Verfahren für den Fall festgelegt, dass sich darüber keine Einigung erzielen lässt. Weitere Regelungen umfassen die Kostenübernahme und die Entgeltfortzahlung.

* vgl. www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag

basieren allerdings auf Daten, die lediglich Informationen zur Tarifbindung von Betrieben enthalten. Nicht bekannt ist, ob der jeweils geltende Tarifvertrag spezifische Vereinbarungen für die Förderung von Weiterbildungen enthält. Folglich können sie keine Aussagen zum Zusammenhang von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen und Weiterbildungsteilnahmen treffen.

Zu erwarten wäre, dass sich Weiterbildungsvereinbarungen positiv auf betrieblich geförderte Weiterbildung auswirken. Ganz generell beinhalten Vereinbarungen als Ergebnis kollektiver Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite Verbesserungen. Andernfalls kommt in aller Regel keine Einigung und infolgedessen keine Vereinbarung zustande (vgl. ELLGUTH/KOHAUT 2022). Im Kontext der Weiterbildungsförderung bedeutet dies, dass Weiterbildungsvereinbarungen z. B. den Zugang zur Weiterbildung für die Beschäftigten ermöglichen bzw. verbessern. Vor allem Beschäftigte mit geringerer, individueller Verhandlungsmacht, wie z. B. Geringqualifizierte, können dabei in besonderer Weise von kollektiv verhandelten Vereinbarungen profitieren (vgl. WOTSCHACK/SOLGA 2014). Im Weiterbildungskontext stellen diese gleichzeitig die Beschäftigtengruppe dar, die bisher bei der Weiterbildungsteilnahme unterrepräsentiert ist. Auch für die Arbeitgeberseite haben kollektive Vereinbarungen Vorteile. Im Vergleich zu individuellen Verhandlungen mit einzelnen Beschäftigten senken sie – unabhängig vom Thema – die Verwaltungs- bzw. Verhandlungskosten (vgl. ELLGUTH/KOHAUT 2022).

Messung von Weiterbildungsteilnahmen und Weiterbildungsvereinbarungen

Das BIBB-Qualifizierungspanel umfasst unterschiedliche Indikatoren zu betrieblich geförderter Weiterbildung. Darunter finden sich auch solche, die feststellen, ob der Betrieb Weiterbildungen in Form von internen oder externen Kursen oder Lehrgängen (im Folgenden: kursförmige Weiterbildungen) gefördert hat, d. h. mindestens ein Beschäftigter an einer betrieblich geförderten kursförmigen Weiterbildung teilgenommen hat (zum genauen Wortlaut dieser und der folgenden Fragen vgl. Tabelle 1 im electronic supplement).

Darüber hinaus wird die Anzahl der Teilnehmenden an kursförmigen Weiterbildungen erfasst. Hierbei werden Beschäftigte getrennt nach Tätigkeitsanforderungsniveau betrachtet und drei Beschäftigtengruppen unterschieden. Beschäftigte mit:

- einfachen Tätigkeiten, die üblicherweise keine Berufsausbildung erfordern;
- qualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern;
- hochqualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder einen Meister-, Techniker- oder vergleichbaren Abschluss erfordern.

Mithilfe der Anzahl der Gesamtbeschäftigten bzw. deren Aufteilung auf die drei Gruppen können jeweils die Anteile der Beschäftigten berechnet werden, die an kursförmigen Weiterbildungen teilgenommen haben.

BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland. Befragt werden Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (im Folgenden »Beschäftigte«). Interviewpartner im Betrieb sind Personen, die mit Personal- und Ausbildungsfragen betraut sind, z. B. der/die Personal-, Ausbildungsleiter/-in oder der Geschäfts-führung.

In die Erhebungswelle 2015 wurde ein einmaliges Sondermodul zu betrieblicher Mitbestimmung integriert. Die folgenden Auswertungen basieren auf einer Teilstichprobe aus tarifgebundenen Betrieben (n = 2.142) und unterscheiden innerhalb dieser Teilstichprobe Betriebe mit und ohne Weiterbildungsvereinbarung.

Die Befragung wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem ifas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt und erfolgt über computergestützte persönliche Interviews (CAPI).

Weitere Informationen: www.qualifizierungspanel.de

Im Rahmen eines Sondermoduls des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. Infokasten) wurde zusätzlich zur Tarifbindung der Betriebe erhoben, ob der geltende Branchen- oder Haus- bzw. Firmentarifvertrag Vereinbarungen zur Förderung von Weiterbildungsteilnahmen enthält.

Wie verbreitet sind Weiterbildungsvereinbarungen?

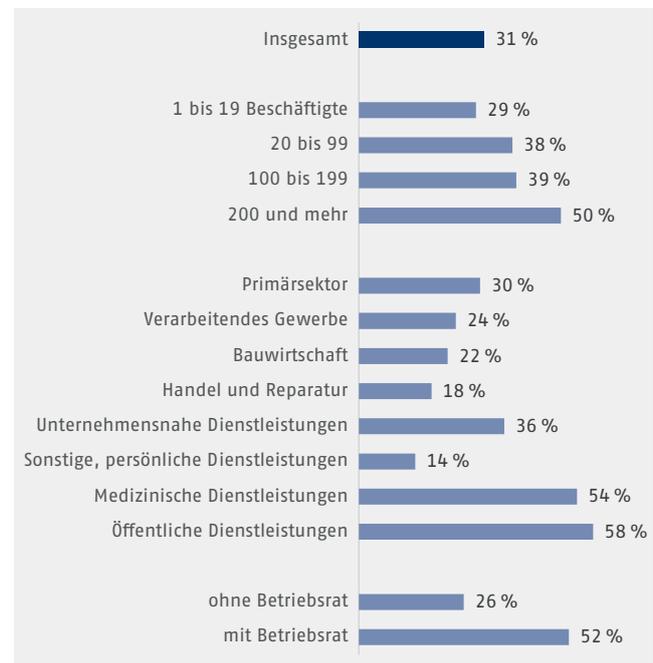
In ca. einem Drittel der tarifgebundenen Betriebe enthält der geltende Tarifvertrag eine Vereinbarung zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 1). Die Verbreitung variiert dabei z. B. nach Betriebsgröße und Branche. So sind Weiterbildungsvereinbarungen deutlich häufiger in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten (50%) bzw. in Betrieben der öffentlichen (58%) und medizinischen (54%) Dienstleistungen als in kleineren Betrieben bzw. Betrieben z. B. des Handels- und Reparaturgewerbes (18%) oder der Bauwirtschaft (22%) zu finden. In Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat gibt es sie doppelt so häufig wie in Betrieben ohne betriebliche Interessensvertretung (52% vs. 26%).

Höhere Weiterbildungsteilnahme in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung

In 79 Prozent der Betriebe mit Tarifbindung wird die Teilnahme der Beschäftigten an kursförmigen Weiterbildungen gefördert (vgl. Abb. 2). Dabei liegt der Anteil in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung nochmals höher als in Betrieben ohne Weiterbildungsvereinbarung (88% bzw. 76%).

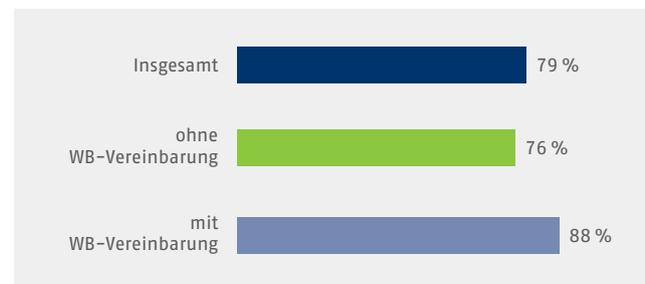
Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten, der an kursförmigen Weiterbildungen teilnimmt, zeigt sich auch hier, dass dieser in tarifgebundenen Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung höher ist als in jenen ohne Weiterbildungsvereinbarung (vgl. Abb. 3, S. 26). Dies trifft zumindest bei den Beschäftigten mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten zu. Bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten ist der Unterschied sehr gering und der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung sogar minimal niedriger als in Betrieben ohne Weiterbildungsvereinbarung. Analog zu Ergebnissen basierend auf anderen Datenquellen ist der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten, der an kursförmigen Weiterbildungen teilnimmt, insgesamt deutlich niedriger als bei den Beschäftigten mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten.

Abbildung 1
Anteil tarifgebundener Betriebe mit Weiterbildungsvereinbarung (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, n = 2.142, gewichtete Ergebnisse

Abbildung 2
Anteil der tarifgebundenen Betriebe, die kursförmige Weiterbildung fördern



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, n = 2.112, gewichtete Ergebnisse

Haben die positiven Zusammenhänge auch unter Kontrolle relevanter Betriebs- und Beschäftigtenstrukturmerkmale Bestand?

Um auszuschließen, dass die in Abbildung 2 und 3 dargestellten bivariaten Zusammenhänge auf dahinterliegenden Einflussfaktoren basieren, die jeweils positiv mit der Weiterbildungsteilnahme und einer Weiterbildungsvereinbarung zusammenhängen, z. B. der Betriebsgröße,

werden im Folgenden Ergebnisse von multivariaten Regressionsanalysen dargestellt (eine vollständige Liste der Kontrollvariablen findet sich im Anmerkungstext zu Abb. 4). Für das Modell der Weiterbildungsbeteiligung, also die Frage, »ob« kursförmige Weiterbildungen im Betrieb gefördert wurden, wird ein logistisches Regressionsmodell geschätzt, da die abhängige Variable nur die Werte 0 (= nein) oder 1 (= ja) annehmen kann. Für die Modelle der Weiterbildungsquote, also die Frage, »welcher Anteil« der Beschäftigten (getrennt nach drei Tätigkeitsanforderungsniveaus) an kursförmigen Weiterbildungen teilgenommen hat, werden lineare Regressionsmodelle geschätzt (vgl. ausführliche Darstellung in Tabelle 3 im electronic supplement). Abbildung 4 zeigt, dass Weiterbildungsvereinbarungen – auch unter Kontrolle umfassender Betriebs- und Beschäftigtenstrukturmerkmale – mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einhergehen, dass ein Betrieb kursförmige Weiterbildungen fördert (WB-Beteiligung, vgl. Abb. 4 dunkelblau).

Auch der Anteil der Beschäftigten, der an kursförmigen Weiterbildungen teilnimmt (Weiterbildungsquote), ist in Betrieben mit Weiterbildungsvereinbarung signifikant höher als in Betrieben ohne Weiterbildungsvereinbarung (vgl. Abb. 4, hellblau, hellgrün und grün). Weiterbildungsvereinbarungen gehen somit – auch unter Kontrolle relevanter Betriebs- und Beschäftigtenstrukturmerkmale –

mit signifikant höheren Weiterbildungsteilnahmen der Beschäftigten einher. Dies trifft grundsätzlich für Beschäftigte aller drei Tätigkeitsanforderungsniveaus zu. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (vgl. Abb. 4, hellblau) im Vergleich zu Beschäftigten mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten erneut weniger stark von Weiterbildungsvereinbarungen profitieren.

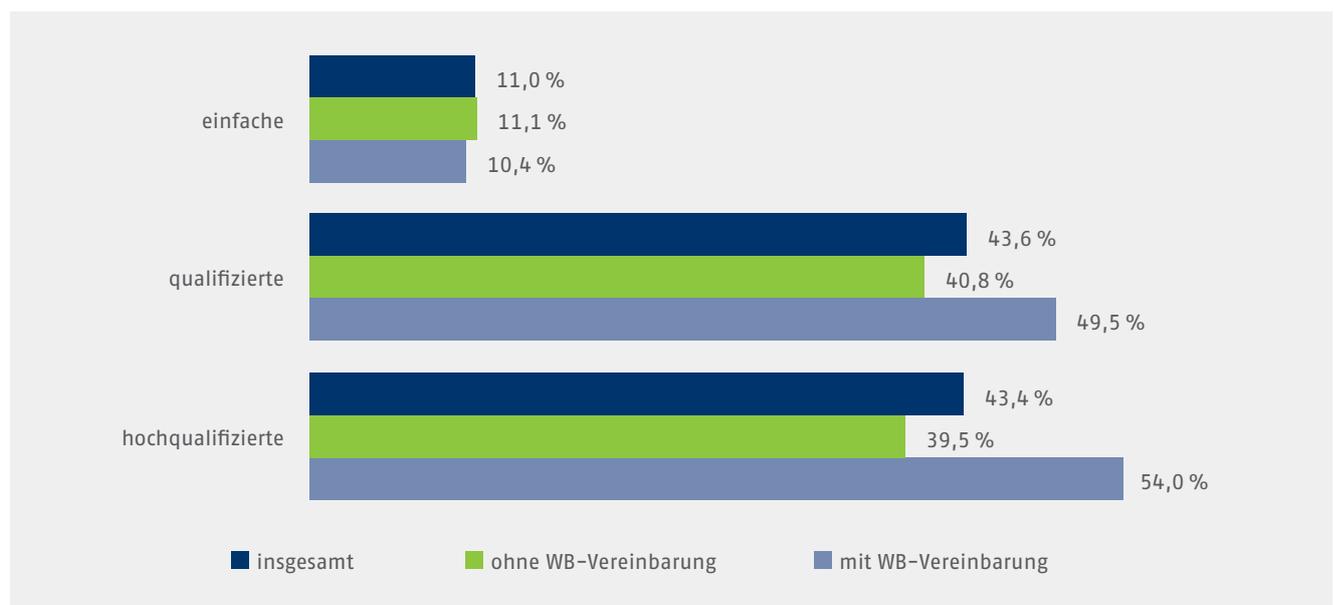
Weiterbildungsvereinbarungen stärken die Weiterbildungsteilnahme – für die einen mehr als für die anderen

Die Analysen zeigen positive Zusammenhänge von tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen und der Teilnahme an kursförmigen Weiterbildungen. Damit liefert der Beitrag Hinweise darauf, dass Weiterbildungsvereinbarungen ein geeignetes Instrument für die Stärkung von Weiterbildung sind und damit einen Beitrag zur Qualifikationsbedarfsdeckung von Betrieben leisten können.

Vor dem Hintergrund, dass Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten insgesamt seltener an kursförmigen Weiterbildungen teilnehmen als Beschäftigte mit qualifizierten oder hochqualifizierten Tätigkeiten, ist es als positiv zu bewerten, dass auch sie von Weiterbildungsvereinbarungen profitieren – wenn auch weniger stark. Inwiefern die

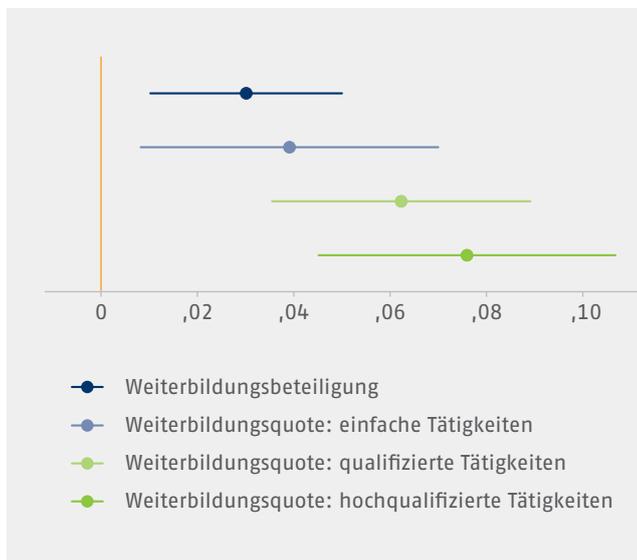
Abbildung 3

Anteil der Teilnehmenden an kursförmiger Weiterbildung an allen Beschäftigten (tarifgebundene Betriebe), differenziert nach Tätigkeitsanforderungsniveau



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, n = 1.456 (einfache Tätigkeiten), 1.947 (qualifizierte Tätigkeiten), 1.777 (hochqualifizierte Tätigkeiten), gewichtete Ergebnisse

Abbildung 4
Einfluss von Weiterbildungsvereinbarungen auf die Weiterbildungsbeteiligung und -quote in tarifgebundenen Betrieben (nach Tätigkeitsanforderungsniveau)



BIBB-Qualifizierungspanel 2015, Betriebe mit Tarifbindung, dunkelblau: WB-Beteiligung, n = 2.090, logistisches Modell, durchschnittliche marginale Effekte, hellblau, hellgrün und grün: WB-Quote Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (hellblau, n = 1.445), mit qualifizierten Tätigkeiten (hellgrün, n = 1.929), mit hochqualifizierten Tätigkeiten (grün, n = 1.763), lineare Modelle jeweils unter Kontrolle von: Größenklasse, Branche, Ausbildungsbetrieb, Betriebsrat, Standort, Anteil Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, mit hochqualifizierten Tätigkeiten, Technologieeinführung; jeweils 95 Prozent Konfidenzintervall.

Teilnahme an anderen, informellen Weiterbildungsformen durch Weiterbildungsvereinbarungen gestärkt wird und ob dort Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten stärker profitieren als andere Beschäftigtengruppen, kann aus Gründen der Datenverfügbarkeit in diesem Beitrag nicht untersucht werden. Generell ist und bleibt die Frage, wie der Zugang zu Weiterbildung unterschiedlicher Formen insbesondere für bisher benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen verbessert und sichergestellt

werden kann – eine relevante Frage für die zukünftige Forschung.

Die Ergebnisse basieren auf Daten eines einmalig erhobenen Sondermoduls aus dem Jahr 2015. Mit der gleichzeitigen Datenverfügbarkeit zu a) im Betrieb geltenden tariflichen Weiterbildungsvereinbarungen und b) der Teilnahme der Beschäftigten an kursförmigen Weiterbildungen ist dies für die im Beitrag untersuchte Fragestellung eine einmalige Datenquelle in Deutschland. Vor dem Hintergrund rückläufiger Tarifabdeckung und gleichzeitig wachsender Bedeutung von Weiterbildung wäre es ergänzend zu diesem Beitrag interessant, die gegenwärtige Situation mit aktuellen Daten abzubilden und zu prüfen, inwiefern sich die Ergebnisse bestätigen lassen oder sich verändert haben. ◀



Weitere Informationen zur Operationalisierung und der Regression finden sich im electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12247

LITERATUR

CZEPEK, J.; DUMMERT, S.; KUBIS, A.; LEBER, U.; MÜLLER, A.; STEGMAIER, J.: Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Bedarf, Engpässe und Rekrutierungsprozesse in Deutschland. Bielefeld 2015

ELLGUTH, P.; KOHAUT, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessensvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilung 75 (2022) 4, S. 328–337, DOI: 10.5771/0342-300X-2022-4-328

IG Metall: Tarifvertrag zur Qualifizierung 2021. URL: www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=13654

NIMCZIK, J.: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsbeteiligung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024, S. 301–303. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2024-final.pdf

WOTSCHACK, P.; SOLGA, H.: Betriebliche Weiterbildung für benachteiligte Gruppen. Förderliche Bedingungskonstellationen aus institutionentheoretischer Sicht. In: Berliner Journal für Soziologie 24 (2014) 3, S. 367–398. DOI: 10.1007/s11609-014-0254-7

(Alle Links: Stand 22.01.2025)