

Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben?

Analysen auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels

► Im internationalen Vergleich bleiben deutsche Betriebe bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten hinter den Erwartungen zurück. Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels und steigender Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen müsste die betriebliche Weiterbildung aber als wichtiges Instrument zur Absicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und zur Deckung des Qualifizierungsbedarfs zunehmend von Betrieben nachgefragt werden. Auf der Grundlage einer aktuellen Betriebsbefragung des BIBB werden dieser Zusammenhang sowie weitere mögliche Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbereitschaft von Betrieben im Beitrag beleuchtet.



CHRISTIAN GERHARDS

Wiss. Mitarbeiter im
BIBB-Qualifizierungspanel



SABINE MOHR

Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB-Qualifizierungspanel



KLAUS TROLTSCH

Projektsprecher im BIBB-Qualifizierungspanel

Stagnierende Weiterbildungsteilnahme bei zunehmendem Fachkräftemangel – ein Paradox?

Angesichts der ökonomischen Leistungsfähigkeit Deutschlands und des hohen Qualifikationsniveaus der Erwerbstätigen gehört es zu den auf den ersten Blick paradoxen Ergebnissen der Weiterbildungsforschung, dass sowohl Beschäftigte wie Unternehmen in ihrer Weiterbildungsbeteiligung nur im europäischen Mittelfeld liegen (vgl. BEHRINGER u. a. 2008). Hinzu kommt, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland in den letzten Jahren nicht nur stagniert, sondern sogar rückläufig ist (vgl. BEHRINGER/SCHÖNFELD 2010; STEGMAIER 2011). Dies ist angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels, der sich derzeit in verschiedenen Branchen und Berufen abzeichnet, umso erstaunlicher, da in der einschlägigen Forschungsliteratur die betriebliche Weiterbildung als Kompensationsstrategie bei Rekrutierungsproblemen angesehen wird, um den betriebsinternen Qualifizierungsbedarf abdecken zu können.

Der Beitrag greift daher die Frage auf, ob Betriebe, denen es in nicht ausreichendem Maße oder überhaupt nicht gelingt, ihre Arbeitsstellen mit entsprechend qualifizierten Arbeitskräften zu besetzen, auf die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zurückgreifen und ob sie alternativ zur Rekrutierung externer Fachkräfte, interne Qualifizierungsmaßnahmen durchführen. Die Hypothese lautet, dass Betriebe, die mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert werden, eine höhere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen als die Betriebe, die keine Rekrutierungsprobleme haben.

Faktoren, die betriebliche Weiterbildung begünstigen

Betriebliche Weiterbildung wird von einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Einflussfaktoren bestimmt. Verallgemeinernd kann man sagen, dass Betriebe dann verstärkt in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, wenn

- sie – z. B. gemessen am Anteil höher qualifizierter Beschäftigter – über ein entsprechendes Humankapital ver-

fügen, für das sich aus ihrer Sicht betriebliche Investitionen lohnen (vgl. BELLMANN/LEBER 2005, 2010),

- sie sich auch in anderen betrieblichen Handlungsfeldern, wie z. B. bei der eigenen Ausbildung Jugendlicher, auf die betriebliche Qualifizierung und die Vermittlung betriebspezifischer Kenntnisse konzentrieren (vgl. BELLMANN/KREKEL/STEGMAIER 2010),
- ausreichende finanzielle, infrastrukturelle und personelle Ressourcen vorhanden sind – in den meisten Studien gemessen an der Beschäftigtenzahl (vgl. BEHRINGER/SCHÖNFELD 2011),
- sie über entsprechende Instrumente zur Bestimmung des eigenen betrieblichen Qualifizierungsbedarfs verfügen und
- sie Probleme bei der Fachkräfterekrutierung und bei der Besetzung ihrer Arbeitsstellen haben (vgl. DÜLL/BELLMANN 1998).

Vor diesem Hintergrund sollen im Folgenden Stellenbesetzungsprobleme in ihrer Wirkung auf die Weiterbildungsaktivität der Betriebe untersucht werden. Als zusätzliche Fragestellung, die in der einschlägigen Weiterbildungsforschung weniger Beachtung findet, soll hier auch untersucht werden, ob Weiterbildung durch den Einsatz von Managementinstrumenten mit beeinflusst wird. Dabei wird davon ausgegangen, dass betriebliche Steuerungsinstrumente, wie z. B. leistungsorientierte Bezahlung, Zielvereinbarungen oder die Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmensgewinn, einen positiven Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung haben.

Datenbasis und methodisches Vorgehen

Grundlage zur Untersuchung der Weiterbildungspraxis von Betrieben bildet im Folgenden das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel).¹ Bei dieser jährlichen Wiederholungsbefragung werden repräsentative Daten zum Qualifizierungsgeschehen von Betrieben in Deutschland erhoben. Aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird eine nach den Merkmalen Betriebsgröße, Branche, Gebietsstand und Ausbildungsbetrieb disproportional geschichtete Stichprobe gezogen. Die Erhebung der Daten erfolgt überwiegend über computergestützte persönliche Interviews (CAPI).

Bei der ersten Erhebungswelle im Frühjahr 2011 nahmen über 2.000 Betriebe teil. Dies entspricht einer Ausschöpfungsquote von ca. 30 Prozent. Die teilnehmenden Betriebe wurden zu wichtigen betrieblichen Handlungsfeldern,

¹ Die Befragung wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert und vom BIBB in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt.

insbesondere zu ihren Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und der Personalrekrutierung, befragt. Zusätzlich wurden allgemeine Betriebsangaben sowie Angaben zur Personalstruktur, Marktstellung und zur betrieblichen Arbeitsorganisation erhoben.

Im Rahmen der folgenden Auswertungen wird – als abhängige Variable – die betriebliche Weiterbildung definiert

- als Förderung der Teilnahme von Beschäftigten an inner- oder außerbetrieblichen Kursen sowie an anderen Formen der Weiterbildung, z. B. Teilnahme an Qualitätszirkeln und Informationsveranstaltungen oder die Förderung selbstgesteuerten Lernens durch spezielle Programme,
- unter der Voraussetzung, dass Beschäftigte für eine Teilnahme ganz oder teilweise freigestellt oder die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden.

Als Indikator für den Fachkräftemangel – und dies ist ein zentraler Unterschied zu vergleichbaren Studien, bei denen lediglich die Einschätzung der Betriebe als Indikator verwendet wird – dient der Anteil der aufgrund fehlender oder ungeeigneter Bewerber/-innen unbesetzten Stellen in Betrieben im Jahr 2010. Weitere Variablen im zu untersuchenden Modell sind die betrieblichen Rahmenbedingungen, gemessen an der Beschäftigtenzahl eines Betriebs, die Ausbildungsbeteiligung, gemessen am Vorhandensein von Auszubildenden, sowie die Personalstruktur eines Betriebes als Anteile der Beschäftigten nach ausgewählten Berufsabschlüssen. Zusätzlich sollen die Effekte auf die Weiterbildungsbeteiligung gemessen werden, die vom Qualifikationsbedarf des Betriebs und von ausgewählten Steuerungsinstrumenten des Managements, wie z. B. einer leistungsorientierten Bezahlung, von Zielvereinbarungen oder einer Gewinnbeteiligung, ausgehen.

Stellenbesetzungsprobleme und Weiterbildungsbeteiligung

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels 2011 haben 57 Prozent der Betriebe in Deutschland im Jahr 2010 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt.² Da in diesem Beitrag der Zusammenhang zwischen der betrieblichen Weiterbildung und der Personalrekrutierung untersucht wird, werden hier nur die Betriebe berücksichtigt, die im

² Im Vergleich dazu kommt die CVTS-Erhebung im Jahr 2005 mit 69,5 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2008) auf eine deutlich höhere Weiterbildungsquote. Beim IAB-Betriebspanel fällt die entsprechende Quote deutlich niedriger aus und liegt im Jahr 2010 bei 44 % (STEGMAIER 2010, 2011). Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Erhebungen sind vor allem auf Unterschiede bei den jeweiligen Grundgesamtheiten und den Bezugszeiträumen zurückzuführen. Die CVTS-Erhebung befragt nur Unternehmen, die mindestens zehn Beschäftigte haben. Im IAB-Betriebspanel werden nur die in der ersten Jahreshälfte durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen erfasst und nicht, wie im BIBB-Qualifizierungspanel, bezogen auf das gesamte Kalenderjahr.

Jahr 2010 in ihrem Betrieb neue Mitarbeiter/-innen eingestellt haben bzw. neue Mitarbeiter/-innen einstellen wollten. Die Weiterbildungsbeteiligung beträgt bei diesen Betrieben 68 Prozent.

Die Abbildung gibt die Weiterbildungsbeteiligung dieser Betriebe je nach Ausmaß der Probleme bei der Stellenbesetzung – gemessen am Umfang der unbesetzten Stellen – an. Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit großen Stellenbesetzungsproblemen (55,1%) sehr viel niedriger ausfällt als bei Betrieben, die bei der Stellenbesetzung keine oder nur geringe Probleme (69,9%) haben. Demnach scheint die betriebliche Weiterbildung kein Instrument zur Kompensation von Stellenbesetzungsproblemen darzustellen. Vielmehr wird deutlich – wenn man die beiden Betriebsgruppen mit den geringsten und den größten Problemen bei der Stellenbesetzung gegenüberstellt –, dass eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe mit einer erfolgreicherer Rekrutierung neuer Mitarbeiter/-innen einhergeht.

Zur genaueren Prüfung dieses Zusammenhangs wird in einem multivariaten Modell geprüft, ob sich ein Effekt zwischen dem Ausmaß an Stellenbesetzungsproblemen und der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung auch statistisch nachweisen lässt, wenn zusätzliche Erklärungsfaktoren in das Modell mit einbezogen werden. Die Tabelle stellt die Ergebnisse einer logistischen Regression (vgl. Kasten) vor. Als erklärende Variable dienen die Angaben der befragten Betriebe, ob Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2010 durchgeführt wurden oder nicht.

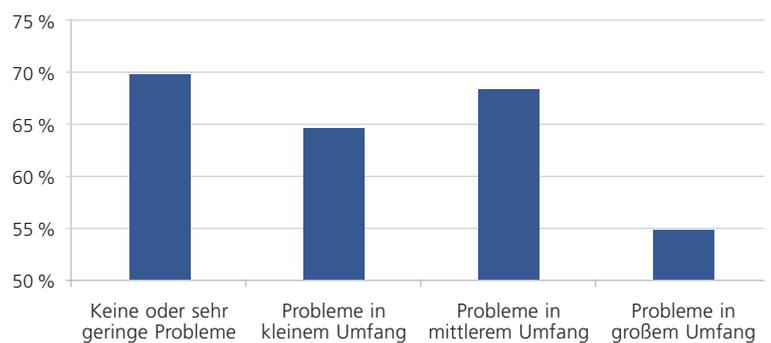
Zunächst ist hervorzuheben, dass sich der Befund der deskriptiven Auswertung bestätigt und ein negativer

Binäre logistische Regression

Hierbei handelt es sich um ein multivariates Analyseverfahren, bei dem der Einfluss von Faktoren auf eine abhängige Variable in Wahrscheinlichkeiten ausgedrückt wird. Ein positiver Einfluss ist gegenüber der jeweiligen Referenzgruppe dann gegeben, wenn der ausgewiesene Wert über 1 liegt, ein negativer Effekt zwischen 0 und 1.

Zusammenhang zwischen Rekrutierungsproblemen und der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung festgestellt werden kann. Betriebe, die große Probleme haben, auf dem externen Arbeitsmarkt Arbeitskräfte zu finden, ziehen daraus nicht die Konsequenz, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Stattdessen wirkt sich die Einstellung neuer Beschäftigter positiv auf die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe aus. Eine wichtige Rolle dürften dabei Weiterbildungsmaßnahmen zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen spielen, die aus betrieblicher Perspektive eine offensichtlich lohnende Investition in das betriebspezifische Humankapital darstellen.

Abbildung **Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach dem Umfang unbesetzter Stellen³**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011, n = 1.518 (gewichtete Daten)

Tabelle **Ausgewählte Determinanten für die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben im Jahr 2010**

	Beteiligung der Betriebe an Weiterbildung	
	Odds Ratio	Standardfehler
Rekrutierungsprobleme		
Anteil der unbesetzten Stellen an allen offenen Stellen	0,8939*	0,0437
Qualifizierungsbedarf (Einschätzung)		
Referenz: kein Bedarf		
geringer Bedarf an Qualifizierung	5,0533***	1,4088
großer Bedarf an Qualifizierung	8,5160***	2,5539
Ausbildungsbeteiligung		
Referenz: nicht ausbildender Betrieb		
ausbildender Betrieb	1,5499*	0,3043
Förderung Leistungsbereitschaft durch finanzielle Anreize		
Referenz: wird nicht oder nur für wenige Mitarbeiter/-innen genutzt		
wird für viele oder praktisch alle Mitarbeiter/-innen genutzt	2,3772***	0,5094
Personalstruktur		
Anteil Beschäftigte ohne Berufsabschluss	0,4276*	0,1770
Anteil Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Abschluss	1,5817	0,9775
Anteil Beschäftigte mit akademischem Abschluss	6,6688*	5,0894
Betriebsgrößenklasse		
Referenz: Kleine Betriebe (bis zu 19 Beschäftigte)		
kleine mittelständische Betriebe (20 bis 99 Beschäftigte)	1,7879**	0,3954
große mittelständ. Betriebe (100 bis 199 Beschäftigte)	1,9491*	0,5945
Großbetriebe (ab 200 Beschäftigte)	3,8479***	1,1386
Wirtschaftssektoren	kontrolliert	
Konstante	0,3495**	0,1237

n = 1.392

Log Pseudolikelihood: -410,69658; Wald chi2(19): 146,70; Prob > chi2: 0.0000; Pseudo R²: 0,202; Signifikanzniveaus * = p < 0.05; ** = p < 0.01; *** = p < 0.001

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2011

3 Die Kategorien beziehen sich auf den Anteil der unbesetzten Stellen am gesamten Stellenangebot eines Betriebes. In der ersten Kategorie liegt der Anteil der unbesetzten Stellen bei 0–10 Prozent; in der zweiten Kategorie bei 11–30 Prozent, in der dritten Kategorie bei 31–50 Prozent, Betriebe mit mehr als 50 Prozent unbesetzten Stellen zählen zur vierten Kategorie.

Darüber hinaus bestätigen die Ergebnisse weitgehend die erwarteten Effekte weiterer Einflussfaktoren auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung. Der aus Sicht der befragten Betriebe wahrgenommene Qualifizierungsbedarf erweist sich nicht nur als hoch signifikant, sondern hat auch den stärksten Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt: Mit zunehmendem Bedarf nimmt die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ihre Beschäftigten weiterbilden, deutlich zu. Finanzielle und organisatorische Anreize zur Steigerung der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten wie z. B. eine leistungsbezogene Bezahlung, Zielvereinbarungen oder eine Gewinnbeteiligung, haben ebenfalls einen ausgesprochen positiven Effekt auf die betriebliche Weiterbildung. Dies lässt sich damit erklären, dass aufgrund solcher betrieblicher Instrumente zur Steigerung der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten, diese verstärkt Weiterbildungsmöglichkeiten nachfragen und der Betrieb als Reaktion darauf sein Angebot erhöht.

Weitere wichtige Determinanten der Weiterbildung sind die Betriebsgröße, die Ausbildungsbeteiligung sowie die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Damit werden die Ergebnisse vergleichbarer Studien bestätigt (vgl. BELLMANN/KREKEL/STEGMAIER 2010; DÜLL/BELLMANN 1998). Dass Ausbildungsbetriebe eher weiterbilden als Nichtausbildungsbetriebe kann als Ausdruck einer spezifischen Qualifikationskultur im Unternehmen interpretiert werden, wonach zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften in Bildung investiert wird. Die Untersuchung des Einflusses der betrieblichen Qualifikationsstruktur führt zu dem Ergebnis, dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Beschäftigten ohne Berufsabschluss eher zu den weiterbildungsinaktiven Betrieben zählen, während ein hoher Anteil an Beschäftigten mit akademischem Abschluss die Weiterbildungsbeteiligung stark erhöht. Damit bestätigt sich erneut, „dass die betriebliche Weiterbildung durch starke qualifikatorische Selektion und Segmentation gekennzeichnet ist, die eher zu einer Verstetigung bzw. Vergrößerung als zu einem Abbau bestehender Ungleichheiten führt“ (vgl. BRUSSIG/LEBER 2004, S. 49).

Weiterbildungsbeteiligung steigt mit erfolgreicher Fachkräfterekrutierung

Ausgegangen wurde von der Hypothese, dass Betriebe vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zunehmend Probleme bei der Personalrekrutierung haben und aufgrund ihres bestehenden Qualifizierungsbedarfs in Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten investieren. Die Auswertungsergebnisse zeigten allerdings einen eher gegenläufigen Trend: Je erfolgreicher Betriebe bei der Besetzung ihrer offenen Stellen sind, desto eher übernehmen sie entweder die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen oder stellen die Beschäftigten für die Weiterbildungsteilnahme frei. Eine mögliche Erklärung

dafür ist, dass Betriebe gerade deshalb bei der Rekrutierung von Fachkräften so erfolgreich sind, weil sie aufgrund ihrer Weiterbildungsbeteiligung als attraktiver Arbeitgeber sowohl für die eigenen Mitarbeiter als auch für neue Fachkräfte gelten. Weiterbildung scheint somit ein Instrument zu sein, das weniger in Folge von Rekrutierungsproblemen, sondern vor allem bei einer erfolgreichen Rekrutierung von Fachkräften zum Tragen kommt.

Eine der zentralen Fragen bleibt jedoch, wie Betriebe auf die in Zukunft demografisch bedingten Rückgänge auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt reagieren werden und welche Rolle dem Ausbau von Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte im Vergleich zu anderen Maßnahmen, wie beispielsweise Änderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation, zukommen wird. Diese Entwicklungen sollen im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels in den nächsten Jahren weiter untersucht werden. ■

Literatur

- BEHRINGER, F.; MORAAL, D., SCHÖNFELD, G.: *Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3*. In: BWP 37 (2008) 1, S. 9–14 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/1313 (Stand 08.12.2011)
- BEHRINGER, F.; SCHÖNFELD, G.: *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedsstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3*. Bonn 2010
- BEHRINGER, F.; SCHÖNFELD, G.: *Die dritte europäische Unternehmensbefragung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3)*. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht*. Bonn 2011, S. 300–306 – URL: <http://datenreport.bibb.de/html/dr2011.html> (Stand: 08.12.2011)
- BELLMANN, L.; KREKEL, E. M.; STEGMAIER, J.: *Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute?* In: *Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 33 (2010) 1, S. 41–54
- BELLMANN, L.; LEBER, U.: *Berufliche Weiterbildungsforschung. Datenerhebung, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse*. In: *Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 28 (2005) 2, S. 29–40
- BELLMANN, L.; LEBER, U.: *Betriebliche Weiterbildung. In der Krise bleibt das Bild zwiespältig*. In: *IAB-Forum: Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit*. (2010) 1, S. 16–19
- BRUSSIG, M.; LEBER, U.: *Verringert informelle Weiterbildung bestehende Qualifikationsunterschiede? Aktuelle Ergebnisse einer Betriebsbefragung*. In: *WSI Mitteilungen*, 57 (2004) 1, S. 49–57
- DÜLL, H.; BELLMANN, L.: *Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland – Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997*. In: *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31 (1998) 2, S. 205–225. Nürnberg
- STATISTISCHES BUNDESAMT: *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen – Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3)*. Wiesbaden 2008 – URL: www.destatis.de/jet-speed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Weiterbildung/WeiterbildungUnternehmen5215201079004.property=file.pdf (Stand: 08.12.2011)
- STEGMAIER, J.: *Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Krise*. In: BWP 39 (2010) 6, S. 4–5 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6474 (Stand: 08.12.2011)
- STEGMAIER, J.: *Betriebliche Weiterbildung*. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht*. Bonn 2011, S. 298–300 – URL: <http://datenreport.bibb.de/html/dr2011.html> (Stand: 08.12.2011)