

Anke Hanft, Uwe Kröcher,
Wolfgang Müskens (Hrsg.)

Weiterbildung und Qualifizierung in der Finanz- und Wirtschaftskrise

Bedarfsstruktur und Angebotsentwicklung
in Niedersachsen



BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Die Veröffentlichung entstand im Rahmen des Projekts „Weiterbildungsbedarf in Niedersachsen – Betriebsphase des Weiterbildungspanels Niedersachsen“ und wurde im Rahmen des Programms „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“ gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Niedersachsen.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Projekträger und Partner:

regio gmbh, Institut für Regionalentwicklung und Informationssysteme

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg,
Fakultät Bildungs- und Sozialwissenschaft,
Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement

Wolfgang Schulenberg-Institut für Berufsbildung und
Erwachsenenbildung

Umschlaggrafik: © Adrian Hillman / fotolia.com
Oldenburg, 2011

Verlag / Druck / Vertrieb

BIS-Verlag
der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Postfach 2541
26015 Oldenburg

E-Mail: bisverlag@uni-oldenburg.de
Internet: www.bis-verlag.de

ISBN 978-3-8142-2245-5

Inhalt

Anke Hanft

Vorwort 5

Wolfgang Müskens

Weiterbildung in niedersächsischen Unternehmen.
Ergebnisse der Erhebung des
Weiterbildungspanels Niedersachsen 2009 9

Uwe Kröcher

Qualifizierung und Weiterbildung in Unternehmen.
Bedarfsstruktur und Angebotsentwicklung
in Niedersachsen - Bericht zur Tagung 167

Autoren- und Referentenhinweise 183

Vorwort

Niemand zweifelt heute an der Notwendigkeit fortwährender beruflicher Qualifizierung. Dennoch zeigen niedersächsische Unternehmen im Jahr 2009 eine gewisse Zurückhaltung bei der Förderung der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dies zeigen die Ergebnisse der aktuellen WepaN-Studie (Weiterbildungspanel Niedersachsen). Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen ist insbesondere bei kleineren Unternehmen zurückgegangen und auf kurzfristige Qualifikationsanpassungen fokussiert. Für die Zukunft sehen Unternehmen generell einen wachsenden Qualifizierungsbedarf, vor allem aber bei den Führungs- und Fachkräften. Den größten Weiterbildungsbedarf bekunden aktuell und für die kommenden Jahre Unternehmen des Transport- und Logistiksektors, der Informations- und Kommunikationstechnologien und des Dienstleistungssektors. Diese Ergebnisse bestätigen langfristige Erfahrungen und dürften für Weiterbildungsanbieter keine Überraschung sein.

Die genauere Analyse der vorliegenden Daten erbringt allerdings einige interessante Details, die längerfristig auf Veränderungen in den Qualifizierungsstrategien von Unternehmen hindeuten. So konnten wir beobachten, dass sich die Weiterbildungs- und Personalentwicklungsstrategien von Unternehmen in Abhängigkeit zu ihrer Innovationsstärke unterscheiden: Innovationsstarke Unternehmen, die in der Expansion und Erschließung neuer Märkte eine wichtige Herausforderung sehen, schenken dem Thema Qualifizierung mehr Aufmerksamkeit, betrachten Lernen als wesentlichen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur, richten ihre Aufmerksamkeit auf die Kompetenzerfassung und -entwicklung ihrer Mitarbeiter/innen und fördern die Vielfalt ihrer Beschäftigten. Diese Unternehmen zeigen Merkmale dessen, was als Lifelong-Learning-Orientierung (LLL-Orientierung) bezeichnet werden kann.

Innovationsstarke und expansionsorientierte Unternehmen sehen im lebenslangen Lernen eine Chance für ihre unternehmenspolitische Entwicklung. Dies äußert sich in konkreten personalpolitischen Maßnahmen und Strategien: So investieren diese Unternehmen nicht lediglich in kurzfristige Anpassungsqualifizierungen sondern auch in längerfristig angelegte Höherqualifizierungen ihrer Mitarbeiter/innen. Dies impliziert auch die Kooperation mit Hochschulen in der betrieblichen Weiterbildung. 32,2 Prozent der Unternehmen mit hoher LLL-Orientierung haben im vergangenen Jahr berufsbegleitende Hochschulstudiengänge zur Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen genutzt, 54,7 Prozent der Unternehmen mit hoher LLL-Orientierung ist die Wissenschaftlichkeit von

Weiterbildungsangeboten wichtig, und sie zeigen durchgängig ein hohes Interesse an Weiterbildung und Wissenstransfer.

Dass neben die bislang dominierende kurzfristige Anpassungsqualifizierung längerfristige Qualifizierungsmaßnahmen treten, die Mitarbeitern/innen sogar die Option eines wissenschaftlichen Abschlusses eröffnen, ist in unserer Region ein neuer Trend, der allerdings international bereits seit längerem beobachtet werden kann: Erfolgreiche Unternehmen sehen in der – wissenschaftlichen – Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen eine Chance für die eigene Weiterentwicklung. Während insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen immer noch befürchten, mit Weiterbildungsinvestitionen die Abwanderung qualifizierter Beschäftigter an Konkurrenzunternehmen zu riskieren, sehen innovationsstarke Unternehmen die Chance des Wissenstransfers mit dem Ziel, die eigene Wettbewerbsposition zu verbessern. Sie suchen die Kooperation mit Hochschulen, um mit diesen gemeinsam Programme zu entwickeln, die sowohl die Qualifizierungsinteressen ihrer Mitarbeiter/innen und ihren berechtigten Interessen an Höherqualifizierung nachkommen, als auch den Wissenschaftstransfer von Hochschulen in Unternehmen befördern. Mit der Einführung modularisierter Studienstrukturen, Kreditpunktsystemen und flexiblen Lerndesigns wurden im Zuge der Bologna-Reform an Hochschulen einige wichtige strukturelle Voraussetzungen geschaffen, um mit Unternehmen in der betrieblichen Qualifizierung zu kooperieren.

Lebenslanges Lernen bedeutet daher nicht nur einen Paradigmenwechsel in der betrieblichen Personalentwicklung, sondern auch bei Weiterbildungsanbietern und Hochschulen. Das zeitlich auf bestimmte Lebensphasen konzentrierte Lernen wird durch das lebensbegleitende Lernen in flexiblen Strukturen abgelöst. Dieser Paradigmenwechsel ist für alle Beteiligten mit großen Herausforderungen verbunden: Wie kann Lernen auch außerhalb traditioneller seminarförmiger Strukturen unterstützt und gefördert werden? Welche Konsequenzen hat es, wenn das formelle Lernen in Bildungseinrichtungen durch andere arbeitsplatznahe Formen ergänzt wird und als Lernleistung anerkannt werden soll? Wie können betriebliche Bildung, berufliche Bildung und Hochschulbildung verzahnt werden? Dies sind die Fragen, die sich Bildungsmanagern sowohl in der betrieblichen und beruflichen Bildung als auch in Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen stellen.

Insbesondere für Hochschulen bedeutet dies eine generelle Neuorientierung. Bislang sind sie auf individuelle und kollektive Nachfrage aus Unternehmen als neue Zielgruppe nicht eingestellt und haben lediglich den vollzeitstudierenden Abiturienten im Blick. Eine Verzahnung ihrer Angebote mit der

betrieblichen Qualifizierung, wie sie insbesondere im anglo-amerikanischen Bereich durchaus die Regel ist, stehen sie eher kritisch gegenüber. Angesichts voller Hörsäle können sich Hochschulen diese Zurückhaltung gegenwärtig noch leisten. Ihre Veränderungsbereitschaft werden sie dann unter Beweis stellen müssen, wenn Bachelor-Absolventen in die Berufstätigkeit wechseln und parallel zur Arbeit einen weiteren akademischen Abschluss erwerben wollen. Spätestens dann sind sie mit der Frage konfrontiert, wie sie auf die Anforderungen von Unternehmen mit LLL-Orientierung reagieren wollen. Eine stärkere Zielgruppenorientierung ist da ein möglicher Weg.

Eine bedeutsame Aufgabe für Bildungsmanager/innen in Unternehmen und Bildungsorganisationen wird darin bestehen, den Strukturkonservatismus ihrer Einrichtungen zu überwinden und sich den Anforderungen des Lifelong Learnings zu stellen. Die Ergebnisse der WepaN-Studie aus dem Jahr 2009 zeigen, dass niedersächsische Unternehmen bereits beginnen, ihre Personalentwicklungssysteme auf das Lebenslange Lernen zuzuschneiden. Wo sie ihre Partner für einen erfolgreichen Wissenstransfer finden, ist allerdings noch offen. Bislang scheint es, dass öffentliche Hochschulen den betrieblichen Bedarf an Personalqualifizierung privaten Hochschulen überlassen. Ihr Strukturkonservatismus dürfte sich spätestens dann rächen, wenn mit den geburtenschwachen Jahrgängen die Zahl der traditionellen Studierenden zurückgeht. Spätestens dann dürften die Hochschulen zu den Gewinnern zählen, die sich frühzeitig auf eine vielschichtige Studierendenschaft und den Qualifizierungsbedarf von Unternehmen eingestellt haben. Die Ergebnisse der WepaN-Untersuchung liefern einige wichtige Anhaltspunkte für zukünftige Entwicklungen und verdienen daher eine genauere Analyse.

Dieser Band enthält in einem ersten Teil die ausführlichen Ergebnisse der WepaN-Studie des Jahres 2009, in einem zweiten Teil werden die Ergebnisse einer Tagung dokumentiert, bei der im März 2010 die WepaN-Ergebnisse diskutiert wurden. Ein herzlicher Dank für die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung der Tagung gilt *Bernd Nothnick*, *Bettina Boller* und *Sarah Matuschek* vom Niedersächsischen Wirtschaftsministerium sowie *Edmund Rohde*, *Guido Kariger* und *Onur Yildiz* von der NBank. Nicht zuletzt bedanke ich mich ganz herzlich bei den Referenten für Ihre Beiträge.

Anke Hanft

Wolfgang Müssens

Weiterbildung in niedersächsischen Unternehmen. Ergebnisse der Erhebung des Weiterbildungspanels Niedersachsen 2009

1	Zusammenfassung	10
2	Überblick	12
3	Beschreibung der Stichprobe	28
4	Fragebogen	39
5	Ergebnisse der Befragung 2009	40
5.1	Qualifizierungsbedarf	40
5.1.1	Qualifizierungsbedarf allgemein	40
5.1.2	Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen	45
5.1.3	Qualifizierungsbedarf nach Kompetenzbereichen	52
5.2	Auswahl der Angebote	61
5.2.1	Nutzung von Informationsquellen zu Angeboten	61
5.2.2	Beratung über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen	69
5.3	Auswahl von Qualifizierungsangeboten	75
5.3.1	Kriterien bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten	75
5.3.2	Zeitliche Organisation von Qualifizierung	81
5.4	Nutzung von Weiterbildung	87
5.4.1	Anbieter	87
5.4.2	Formen genutzter Weiterbildung	94
5.4.3	Hindernisse	100
5.4.4	Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise	107
5.5	Förderung durch den Betrieb	114
5.5.1	Art und Weise der Förderung durch den Betrieb	114
5.5.2	Förderung durch den Betrieb nach Beschäftigtengruppen	120
5.6	Gegenwärtige Situation und zukünftige Entwicklung des Betriebs	125
5.6.1	Die wirtschaftliche Situation des Betriebs	125
5.6.2	Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl	130
5.6.3	Herausforderungen in der nächsten Zeit	134
	Abbildungsverzeichnis	143
	Tabellenverzeichnis	150
	Methodische Hinweise	153

1 Zusammenfassung

Vielen der Betriebe, die an der WEPAN-Erhebung 2009 teilnahmen, befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im Mai und Juni 2009 aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise in einer wirtschaftlich schlechteren Situation als noch bei den Vorjahreserhebungen.

Ein Großteil der Betriebe stand daher vor der Notwendigkeit von Kosteneinsparungen, die auch die Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten betrafen. Insbesondere für die Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten entwickelten sich fehlende finanzielle Mittel zu einem entscheidenden Hindernis für die Teilnahme an Weiterbildung und Qualifizierung.

Obwohl sich die Betriebe bemühten, die Wirtschaftsflaute auch für Weiterbildung zu nutzen, überwog doch der negative Einfluss der schlechten finanziellen Situation der Betriebe, so dass es insgesamt zu einer geringeren Nutzung von Weiterbildung und Qualifizierung kam. Insbesondere an mittel und längerfristige Qualifizierung nahmen die Beschäftigten seltener teil als zuvor.

Trotz der Wirtschaftskrise ist der von den Betrieben wahrgenommene Qualifizierungsbedarf seit der ersten WEPAN-Erhebung 2007 insgesamt angestiegen. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte und gewerblich-technische Fachkräfte.

Nicht für 2010 aber für die kommenden Jahre rechnen die Betriebe sogar mit einem weiteren Anstieg des Qualifizierungsbedarfs.

Rund ein Viertel der Betriebe erwartete bereits innerhalb der nächsten 12 Monate (nach der Befragung) einen Mangel an Fachkräften. Dieser Fachkräftemangel bezieht sich in erster Linie auf Kompetenzen im technischen Bereich.

Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarteten, waren verstärkt bemüht, Weiterbildung und Qualifizierung zu nutzen, um diesem Problem entgegenzuwirken. Allerdings hatten sie häufiger als die übrigen Betriebe die Schwierigkeit, ihre Mitarbeiter, für die Qualifizierung freizustellen.

Rund ein Viertel der befragten Betriebe ...

- ... begreifen Veränderungen konsequent als Chance,
- ... verstehen die Vielfalt ihrer Beschäftigten als Ressource und
- ... betrachten Lebenslanges Lernen als integrierten Teil ihrer Unternehmenskultur.

Wir nennen solche Betriebe „lernende Betriebe“ oder Betriebe mit einer hohen Orientierung zum Lebenslangen Lernen (LLL-Orientierung).

Betriebe mit hoher LLL-Orientierung schätzen ihren aktuellen und zukünftigen Qualifizierungsbedarf höher ein als die übrigen Betriebe. Sie nutzen die Weiterbildungsangebote von Unternehmensberatungen und Hochschulen sehr viel häufiger als andere Betriebe. Sie fördern die Qualifizierung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten sehr viel häufiger und intensiver als die übrigen Betriebe und berücksichtigen dabei alle Beschäftigtengruppen im Betrieb, d.h. auch die An- und Ungelernten. Bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten achten diese Betriebe viel stärker auf Qualitätssicherung und auf die wissenschaftliche Fundierung der Angebote.

Betriebe mit hoher LLL-Orientierung waren seltener von den negativen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen als die übrigen Betriebe: Sie befanden sich in einer besseren wirtschaftlichen Situation und planten häufiger die Einstellung neuen Personal.

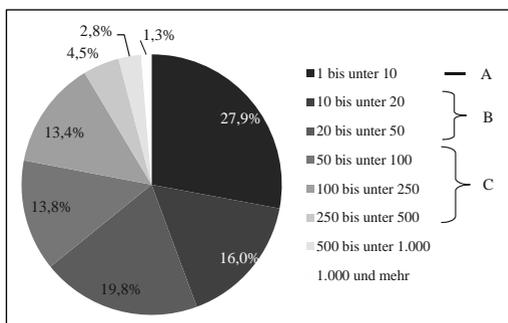
2 Überblick

2.1 Stichprobe und Erhebung

Die WEPAN-Erhebung 2009 wurde im Mai und Juni 2009 in Form einer Online-Befragung durchgeführt. Per E-Mail wurden insgesamt 12.815 Betriebe in Niedersachsen – darunter 740 Betriebe des eigentlichen WEPAN-Panels – aufgefordert, an der webbasierten Befragung teilzunehmen (S. 28 ff.).

1.163 Betriebe beteiligten sich mit gültig ausgefüllten Bögen an der Befragung. Das entspricht einer Rücklaufquote von 9,1%, die damit unwesentlich niedriger lag als in der Vorjahreserhebung (WEPAN 2008: 1.231 gültige Datensätze). Im ersten Jahr der Erhebung 2007 hatten lediglich 899 Betriebe an der Befragung teilgenommen.

Nur ein relativ geringer Anteil der Betriebe, die sich bereit erklärt hatten, im Rahmen des Panels jährlich an der Befragung teilzunehmen, kamen auch tatsächlich diesem Versprechen nach. So ließen sich lediglich 218 Betriebe sowohl im Rücklauf der Erhebung 2007 als auch der Erhebung 2008 identifizieren. Nur 187 Betriebe ließen sich in den WEPAN Erhebungen



2008 und 2009 einander zuordnen. Die Signifikanzen von Vergleichen über die Erhebungsjahre hinweg wurden nur auf der Basis dieser Betriebe berechnet, d.h. es wurden hier ausschließlich Veränderungen innerhalb des Panels betrachtet.

Abb. 1 Größe der Betriebe (mit Betriebsgrößenklassen A, B und C, N=1.056)

Anlässlich der Befragung 2009 wurde der Inhalt der Befragung gegenüber den Erhebungen 2007 und 2008 erheblich überarbeitet (S. 39). Aufgrund dieser Veränderungen des Fragebogens konnten nicht zu allen Befragungsthemen statistische Vergleiche zu den Vorjahreserhebungen erstellt werden.

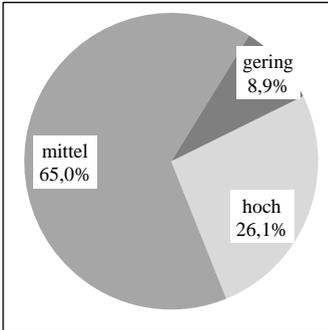


Abb. 2 LLL-Orientierung der teilnehmenden Betriebe (kategorisiert, Anteile der Betriebe in Prozent)

Rund 28% der Betriebe, die an der Befragung teilnahmen, waren Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Rund 36% der Betriebe waren kleinere Betriebe mit 10 bis unter 50 Beschäftigte. Knapp 32% der Betriebe gaben an, 50 bis unter 500 Personen zu beschäftigen. Diese Betriebe werden im Folgenden als „mittlere Betriebe“ bezeichnet. Lediglich 4,1% der Betriebe hatten mehr als 500 Beschäftigte (S. 31 f.).

Um darzustellen, inwieweit die berichteten Zusammenhänge und Effekte unabhängig von der Betriebsgröße belegbar sind, wurden nahezu alle Signifikanzberechnungen (im Endnotenanhang S.153 ff.) für Kleinstbetriebe (Betriebsgrößenklasse A), kleinere Betriebe (Betriebsgrößenklasse B) und mittlere Betriebe (Betriebsgrößenklasse C) getrennt berechnet. Für die sehr kleine Stichprobe der Großbetriebe wurden keine Signifikanzberechnungen durchgeführt.

Das induktiv (faktorenanalytisch) gebildete Konstrukt der „LLL-Orientierung“, d.h. Orientierung hin zum Lebenslangen Lernen, erwies sich im Rahmen der Auswertungen als eine nützliche Grundlage zur Kategorisierung der Betriebe (S. 36).

Die Skala, die verwendet wurde, um das Konstrukt zu erfassen, basiert auf Selbsteinstufungen der Betriebe zu den fünf Aussagen:

- „Lebenslanges Lernen ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.“
- „Der Betrieb fördert aktiv die Vielfalt der Beschäftigten.“
- „Kompetenzen der Mitarbeiter/innen werden regelmäßig und systematisch erfasst.“
- „Innovationen spielen in diesem Betrieb eine zentrale Rolle.“
- „Der Betrieb ist ständig gezwungen, sich neuen Marktanforderungen zu stellen.“

Betriebe mit einer hohen LLL-Orientierung können als „lernende Betriebe“ in Anlehnung an den Begriff des „lernenden Unternehmens“ bezeichnet werden. Es sind Betriebe, die Veränderungen nicht nur als Risiko

sondern auch als Chance sehen. Sie passen sich daher sowohl organisational als auch bei der individuellen Qualifizierung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten ständig Neuem an. Innovationen und Lebenslanges Lernen sind für diese Betriebe daher häufig von zentraler Bedeutung.

2.2 Die Situation der Betriebe

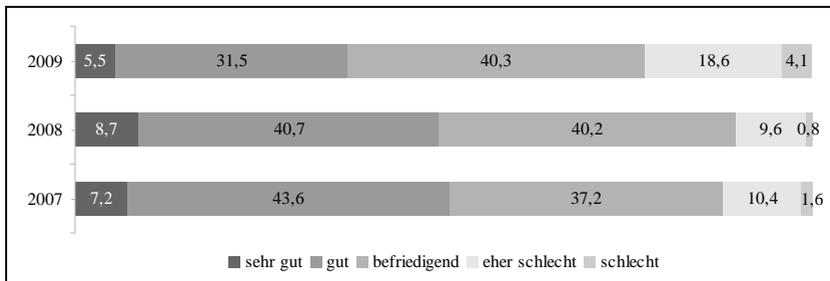


Abb. 3 Wirtschaftliche Situation der Betriebe (Erhebungen 2007 bis 2009 im Vergleich; jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=884)

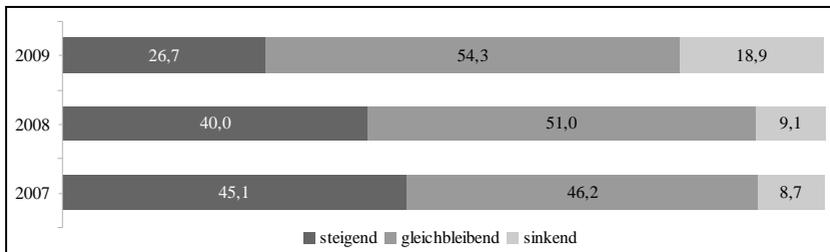


Abb. 4 Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den nächsten 12 Monaten (Erhebungen 2007 bis 2009 im Vergleich; jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=831)

36% der befragten Betriebe beschrieben ihre eigene wirtschaftliche Situation als „gut“ bzw. „sehr gut“, rund 40% als „befriedigend“ und knapp ein Viertel der Betriebe sah sich in einer „eher schlechten“ oder „schlechten“ wirtschaftlichen Situation (S. 125 ff.).

Damit ist der Anteil der Betriebe, die sich in einer (sehr) guten wirtschaftlichen Situation befanden, gegenüber den Erhebungen in den Vorjah-

ren höchst signifikant zurückgegangen. In den Erhebungen 2007 und 2008 gab jeweils noch rund die Hälfte der Betriebe an, dass es ihnen „gut“ bzw. „sehr gut“ gehe.

Hinsichtlich der voraussichtlichen Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahl gaben 26,7% der Betriebe an, von einer steigenden Beschäftigtenzahl auszugehen. Dieser Anteil ist zwar höher als der Anteil der Betriebe, die mit einer sinkenden Zahl von Beschäftigten rechneten, aber auch signifikant niedriger in den Vorjahren. Bei der Erhebung 2007 beispielsweise ging noch fast die Hälfte der Betriebe von einer steigenden Beschäftigtenzahl aus (S. 130 ff.).

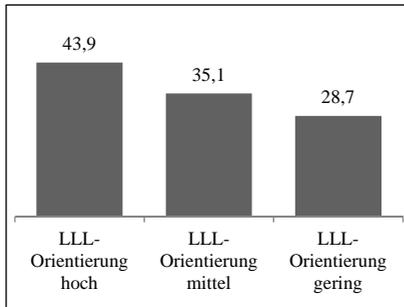


Abb. 5 Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach LLL-Orientierung (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ beschreiben, in Prozent, N>=87)

Betriebe mit einer hohen LLL-Orientierung befanden sich im Mittel in einer wirtschaftlich besseren Lage als die übrigen Betriebe. 43,9% der Betriebe mit einer hohen LLL-Orientierung aber nur 28,7% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung berichteten, dass es Ihnen gut bzw. sehr gut gehe. Je mehr die Betriebe auf Lernen und Veränderung setzten desto besser war somit deren wirtschaftliche Situation.

Gleiches gilt für die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl: 33,7% der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung planten, in den nächsten 12 Monaten zusätzliches Personal einzustellen. Bei den Betrieben mit geringer Orientierung zum lebenslangen Lernen waren es hingegen nur 19,7% der Betriebe.

Die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl hängt auch vom Alter des Betriebs ab. Rund 39% der Betriebe, die weniger als 10 Jahre alt sind, rechneten in den nächsten 12 Monaten mit der Einstellung neuen Personals. Bei den Betrieben, die 25 Jahre oder älter sind, waren es nur noch 22% der Betriebe.

Dieser Effekt wird für alle drei Betriebsgrößenklassen signifikant, also sowohl für die Kleinbetriebe als auch für die kleinen als auch für die mittleren Betriebe.

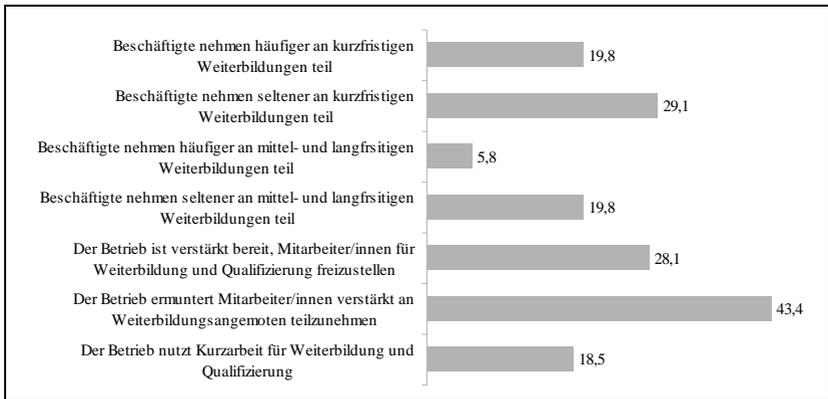


Abb. 6 Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Weiterbildung und Qualifizierung in den Betrieben (Anteil der Betriebe in Prozent, N>=798)

In der WEPAN-Erhebung 2009 wurden auch mögliche Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Weiterbildung und Qualifizierung in den Betrieben thematisiert (S. 107 ff.).

Knapp 20% der Betriebe gaben an, dass ihre Beschäftigten häufiger als bisher an kurzfristigen Weiterbildungen (bis zu 2 Tage) teilnahmen. Aber knapp 30% der Betriebe berichteten, dass die Beschäftigten seltener als bisher solche Weiterbildungen besuchten.

Noch ausgeprägter ist dieser Effekt bei der mittel- und längerfristigen Weiterbildung. Hier berichteten nur knapp 6% der Betriebe eine häufigere Teilnahme ihrer Beschäftigten als bisher. Demgegenüber stehen rund 20% der Betriebe, in denen die Beschäftigten seltener als bisher teilnahmen.

Dabei bemühten sich die Betriebe durchaus, die Wirtschaftsflaute für Weiterbildung und Qualifizierung zu nutzen. Rund 28% der Betriebe gaben an, Mitarbeiter/innen verstärkt für Qualifizierung freizustellen. Mehr als 40% der Betriebe ermutigten die Mitarbeiter/innen verstärkt, an Weiterbildung und Qualifizierung teilzunehmen. Und 18,5% der Betriebe nutzte sogar Kurzarbeit für Weiterbildung und Qualifizierung.

Die Tatsache, dass in vielen Betrieben trotzdem weniger Beschäftigte als bisher an Weiterbildung teilnahmen, war somit nicht durch mangelnde Motivation der Betriebe oder der Beschäftigten sondern in erster Linie durch finanzielle Probleme der Betriebe verursacht.

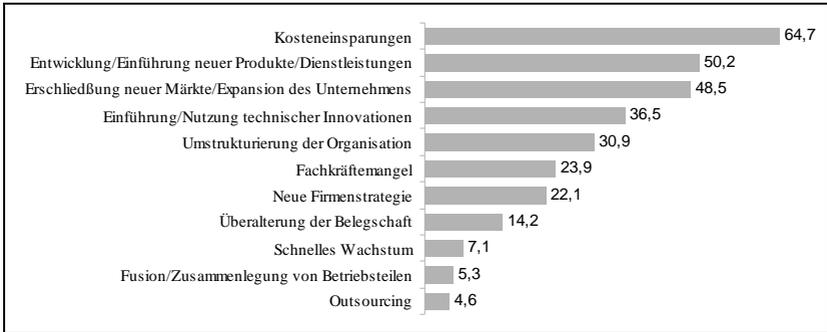


Abb. 7 Erwartete Herausforderungen im nächsten Jahr (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=987)

So steht auch bei den Herausforderungen, vor denen sich die Betriebe in den nächsten 12 Monaten sehen, in der Erhebung 2009 erstmals „Kosteneinsparungen“ an erster Stelle. Mit 64,7% lag der Anteil der Betriebe, die Kosteneinsparungen erwarteten, signifikant höher als in der Vorjahreserhebung. Hier lag der entsprechende Anteil noch bei 46,4% der Betriebe (S. 134 ff.).

Es folgen in der Liste der am häufigsten erwarteten Herausforderungen, ohne große Veränderung zu den Vorjahren:

- die Entwicklung und Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen,
- die Erschließung neuer Märkte
- die Einführung oder Nutzung technischer Innovationen
- eine Umstrukturierung der Organisation sowie
- ein Fachkräftemangel, der von knapp einem Viertel der Betriebe erwartet wurde.

Ein schnelles Wachstum sahen nur noch 7,1% der Betriebe als Herausforderung (nach 12,2% in der Vorjahreserhebung).

Die „lernenden Betriebe“, d.h. die Betriebe mit hoher LLL-Orientierung erwarteten häufiger als Betriebe mit einer geringen oder mittleren LLL-Orientierung bereits in den nächsten 12 Monaten einen Mangel an Fachkräften. Möglicherweise ist in diesen Betrieben das Bewusstsein für die Gefahr eines Fachkräftemangels stärker ausgeprägt.

2.3 Qualifizierungsbedarf der Betriebe

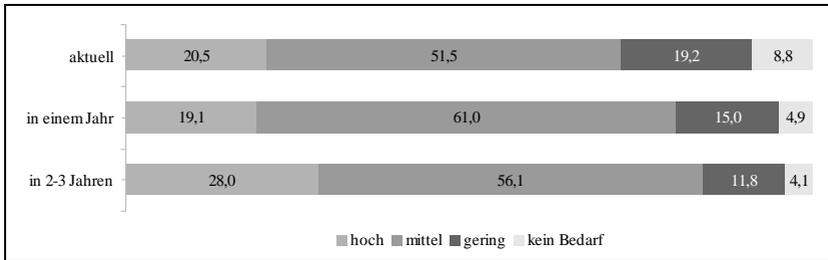


Abb. 8 Gegenwärtiger und erwarteter zukünftiger Qualifizierungsbedarf der Betriebe im Vergleich (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=997)

20,5% der Betriebe schätzten in der Erhebung 2009 ihren aktuellen Qualifizierungsbedarf als „hoch“ ein, rund die Hälfte der Betriebe als „mittel“. Die übrigen Betriebe berichteten, dass sie einen geringen oder gar keinen Qualifizierungsbedarf hätten (S. 40 ff.).

Für das folgende Jahr (also für 2010) erwarteten die Betriebe kaum eine Veränderung ihres Qualifizierungsbedarfes. Knapp 20% der Betriebe erwartete in einem Jahr einen hohen Qualifizierungsbedarf. 61% der Betriebe erwarten einen „mittleren“ Qualifizierungsbedarf.

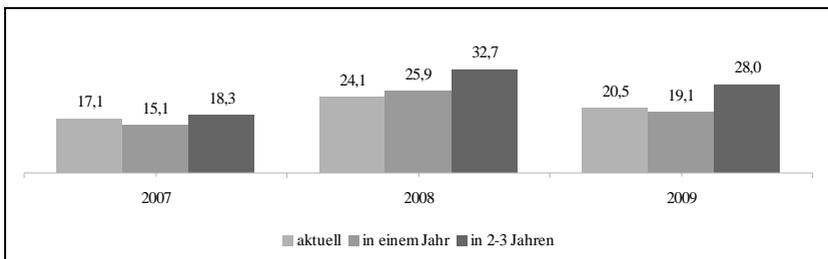


Abb. 9 Gegenwärtiger und erwarteter zukünftiger Qualifizierungsbedarf (Erhebungen 2007 bis 2009 im Vergleich)

Bei der Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs in 2-3 Jahren lag der Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf erwarteten, jedoch signifikant höher als der aktuelle Qualifizierungsbedarf nämlich bei 28%. Die Betriebe rechneten somit mit einem erheblichen Anstieg ihres Qualifizierungsbedarfs in zwei bis drei Jahren.

Die Angaben der Betriebe zum gegenwärtigen und zukünftigen Qualifizierungsbedarf in der Befragung 2009 lassen sich mit den entsprechenden Angaben aus den Erhebungen 2007 und 2008 vergleichen: In 2007 gaben 17,1% der Betriebe an, einen „hohen“ Qualifizierungsbedarf zu haben - also etwas weniger als 2009. Damals erwarteten nur 18,3% der Betriebe einen „hohen“ Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren.

2008 – vor der Wirtschaftskrise – gaben 24% der Betriebe an, einen „hohen“ Qualifizierungsbedarf zu haben. 25,9% der Betriebe erwarteten einen hohen „Qualifizierungsbedarf“ in einem Jahr und 32,7% in zwei bis drei Jahren.

Diese Erwartung eines steigenden Qualifizierungsbedarfs in der Befragung 2008 hatte sich – vermutlich bedingt durch die Finanz- und Wirtschaftskrise – zum Zeitpunkt der Befragung 2009 noch nicht erfüllt. Aber der aktuelle Qualifizierungsbedarf 2009 liegt noch immer über dem Wert von 2007 und auch in der Erhebung 2009 erwarteten die Betriebe wieder einen wachsenden Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren. Der bereits 2008 erwartete Anstieg des Bedarfs hat sich somit lediglich zeitlich nach hinten verschoben.

Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarteten, berichteten einen höheren aktuellen Qualifizierungsbedarf und erwarteten auch einen höheren zukünftigen Qualifizierungsbedarf als Betriebe, die in der nächsten Zeit nicht mit einem Mangel an Fachkräften rechneten.

Offenbar erhoffen sich somit vom Fachkräftemangel betroffene Betriebe durch Qualifizierung und Weiterbildung der bestehenden Belegschaft, diesem Problem entgegenwirken zu können (und nicht etwa nur durch die Neueinstellung qualifizierten Personals.)

Betriebe, die auf Lernen und Veränderung setzen, das heißt Betriebe mit hoher LLL-Orientierung, berichteten sehr viel häufiger einen hohen Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe. 27,7% der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung gaben an, aktuell einen hohen Qualifizierungsbedarf zu haben.

In 2-3 Jahren erwarteten bereits mehr als ein Drittel der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung einen hohen Qualifizierungsbedarf.

Aber auch die Betriebe mit geringer LLL-Orientierung, von denen zum Zeitpunkt der Befragung nur 14,0% einen hohen Qualifizierungsbedarf sahen, erwarteten einen Anstieg ihres Qualifizierungsbedarfs in 2-3 Jahren.

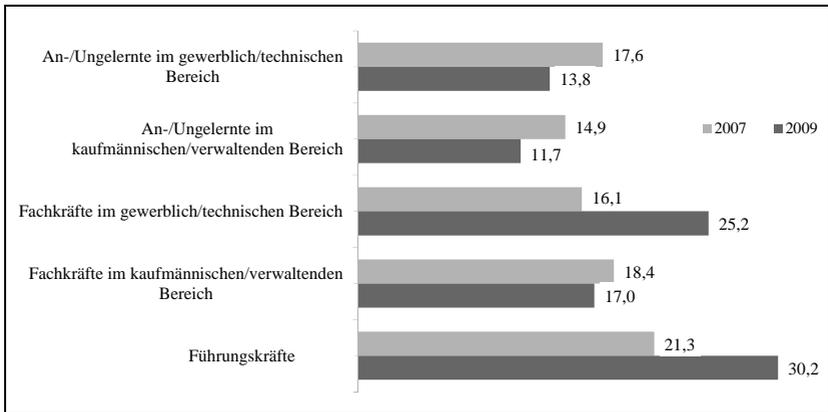


Abb. 10 Qualifizierungsbedarf der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Erhebung 2009 mit Veränderungen zu 2007, Anteil der Betriebe in Prozent, N>=642)

Den höchsten Qualifizierungsbedarf sahen die Betriebe bei den Führungskräften: Über 30% der Betriebe berichteten in der Erhebung 2009 einen hohen Qualifizierungsbedarf bei Führungskräften. Dieser Anteil ist gegenüber der Erhebung 2007 (21% der Betriebe) signifikant gestiegen (S. 45 ff.).

Bei den Fachkräften im gewerblich/technischen Bereich sahen rund 25% der Betriebe einen hohen Qualifizierungsbedarf. Auch dieser Anteil ist gegenüber 2007 signifikant gestiegen.

Wenig Veränderung gab es bei den Fachkräften im kaufmännisch-verwaltenden Bereich. Bei ihnen berichteten 17% der Betriebe einen hohen Qualifizierungsbedarf. Bei den An- und Ungelernten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich waren es nur 11,7% der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf sahen. Dies ist ein noch geringerer Anteil der Betriebe als in 2007 (14,9%).

Und auch der Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den An- und Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich sahen, ist gegenüber 2007 gefallen auf nunmehr 13,8% der Betriebe.

Der Qualifizierungsbedarf der Betriebe wurde darüber hinaus differenziert nach Kompetenzbereichen erhoben (S. 52 ff.).

Hier liegt der Bereich „Management/Führung“ ganz vorne: Knapp 36% der Betriebe sahen hier einen dringenden Qualifizierungsbedarf. Es folgen die Informationstechnologien, bei denen knapp 30% der Betriebe einen drin-

genden Bedarf sahen. Dann folgen soziale und kommunikative Kompetenzen (z.B. Moderation, Präsentation, Arbeiten im Team, etc.).

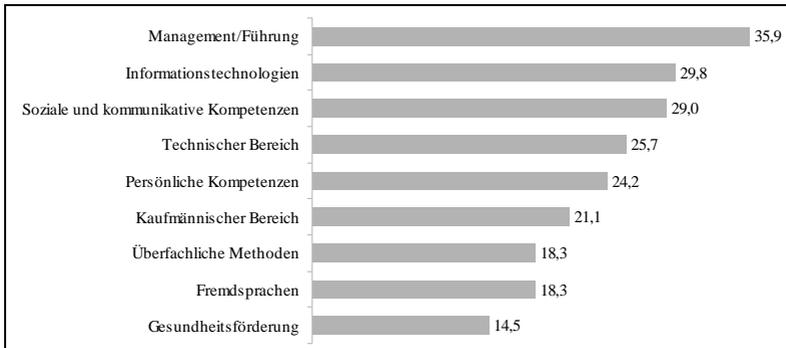


Abb. 11 Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Kompetenzbereichen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die den Qualifizierungsbedarf in den jeweiligen Bereichen als „dringend“ einschätzen, in Prozent, N>=1.095)

Jeweils rund ein Viertel der Betriebe berichtete einen dringenden Bedarf im technischen Bereich (z.B. Konstruktion, Fertigung, Umweltschutz, etc.) sowie bei den persönlichen Kompetenzen (z.B. Motivation, Life-Work-Balance, Umgang mit Stress). Es folgen der kaufmännische Bereich und überfachliche Methoden (z.B. Zeit- und Zielplanung, Kreativitätstechniken).

Den geringsten Qualifizierungsbedarf sahen die Betriebe bei Fremdsprachen und Gesundheitsförderung.

Vergleicht man bei dieser Frage Betriebe, die in den nächsten 12 Monaten einen Fachkräftemangel erwarteten, mit Betrieben, die dies nicht erwarteten, so zeigt sich, dass Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarteten, in praktisch allen Kompetenzbereichen einen höheren Qualifizierungsbedarf berichteten als die übrigen Betriebe.

Signifikant wird diese Differenz aber nur für den Qualifizierungsbedarf im technischen Bereich. Von den Betrieben, die einen Fachkräftemangel erwarteten, berichteten fast 40% einen dringenden Qualifizierungsbedarf im technischen Bereich (im Vergleich zu 21,6% der übrigen Betriebe). Der erwartete Fachkräftemangel scheint somit in erster Linie mit Kompetenzen im technischen Bereich zusammenzuhängen.

2.4 Nutzung von Weiterbildung und Qualifizierung

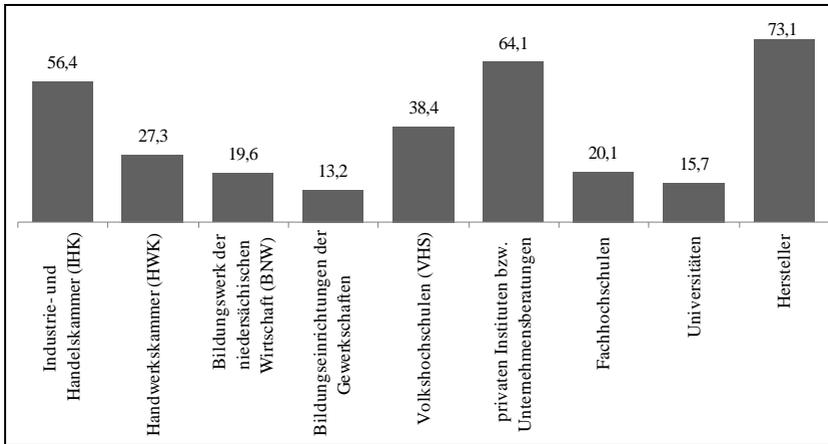


Abb. 12 Nutzung Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote verschiedener Anbieter im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die Angebote der jeweiligen Anbieter im vergangenen Jahr „gelegentlich“ oder „häufig“ nutzten, in Prozent, N>=988)

73% der befragten Betriebe gaben an, im letzten Jahr häufig oder gelegentlich die Weiterbildungsangebote von Herstellern genutzt zu haben, also z.B. Produktschulungen (S. 87 ff.). Knapp zwei Drittel der Betriebe nutzten die Angebote von privaten Anbietern oder Unternehmensberatungen. Es folgen die Angebote der Industrie- und Handelskammern, die von 56,4% der Betriebe genutzt wurden. 38,4% der Betriebe berichteten, dass sie die Angebote der Volkshochschulen häufig oder gelegentlich im vorangegangenen Jahr genutzt hatten.

Ein vergleichsweise geringer Anteil der Betriebe nutzte die Angebote der Hochschulen (wissenschaftliche Weiterbildung): Die Angebote der Fachhochschulen wurden nur von etwa jedem 5. Betrieb genutzt und lediglich knapp 16% der Betriebe nutzten die Angebote der Universitäten.

Betriebe mit hoher Orientierung zum lebenslangen Lernen nutzten die Angebote aller Anbieter häufiger als die übrigen Betriebe. Signifikant wird dieser Unterschied zwischen den „lernenden“ und den übrigen Betrieben aber insbesondere bei...

- ... den privaten Instituten und Unternehmensberatungen: Hier nutzten rund 43% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung diese Angebote gegenüber 79% der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung.
- ... den Hochschulen: Bei den FHs nutzten 29,4% der lernenden Betriebe deren Angebote gegenüber 6,2% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung. Bei den Universitäten waren es 24,6% der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung gegenüber 3,7% der Betriebe mit geringer Orientierung zum Lebenslangen Lernen.

2.5 Hindernisse

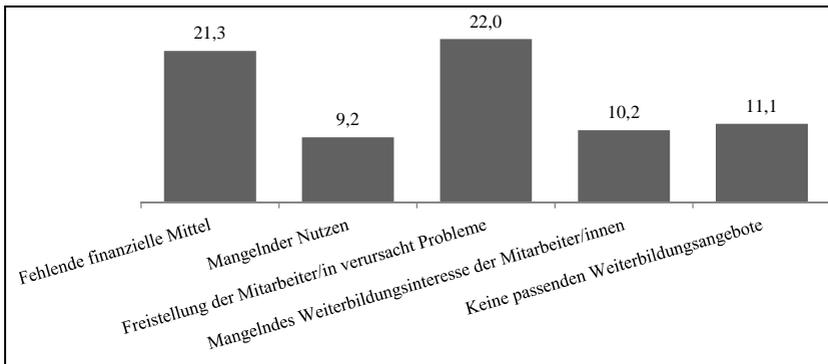


Abb. 13 Bedeutsamkeit verschiedener Weiterbildungshindernisse im Vergleich (Anteil der Betriebe, in denen einer stärkeren Nutzung von Weiterbildung die jeweiligen Hindernisse entscheidend im Wege stehen, in Prozent, N>=868)

Bei der Bewertung von Hindernissen, die einer stärkeren Nutzung von Weiterbildung im Wege stehen, wurden insbesondere zwei Themen von den Betrieben in den Vordergrund gestellt (S. 100 ff.):

- 23% der Betriebe gaben an, dass die Freistellung der Mitarbeiter für sie ein entscheidendes Hindernis darstelle.
- 21% der Betriebe nannten fehlende finanzielle Mittel als entscheidendes Hindernis.

Gerade kleine und kleinste Betriebe äußerten Probleme bei der Freistellung von Mitarbeiter/innen und mit der Finanzierung von Weiterbildung. Aber auch über fehlende passende Weiterbildungsangebote klagten die Kleinstbetriebe signifikant häufiger als die übrigen Betriebe.

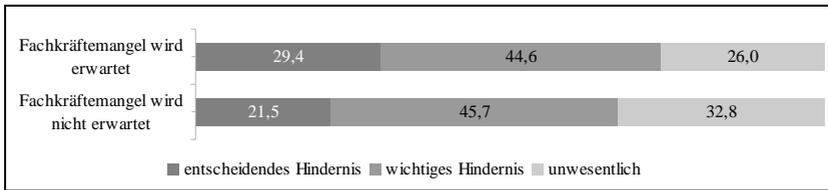


Abb. 14 Freistellung als Weiterbildungshindernis nach Erwartung eines Mangels an Fachkräften (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=204)

Die Freistellung der Mitarbeiter/innen stellte auch für viele Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarteten, ein entscheidendes Hindernis dar. Knapp 30% der Betriebe, die bereits in nächster Zeit einen Fachkräftemangel erwarteten, sahen in der Freistellung ein entscheidendes Hindernis. Bei den übrigen Betrieben waren es nur 21,5%.

Gerade Betriebe, die aktuell einen Fachkräftemangel erwarten, würden also gerne ihre Mitarbeiter/innen weiterqualifizieren, um damit diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sie können dies aber häufig nur schwer realisieren, da sie Problemen haben, ihre Beschäftigten freizustellen.

2.6 Förderung von Weiterbildung durch den Betrieb

Mehr als drei Viertel der Betriebe förderten (im Jahr vor der Befragung) die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften. Es kann sich dabei um eine finanzielle Förderung aber auch z.B. um Freistellung von der Arbeitszeit handeln.

Aber nur rund 40% der Betriebe förderten die Weiterbildung ihrer An- und Ungelernten (S. 120 ff.).

Bei der Förderung der Weiterbildung der verschiedenen Beschäftigtengruppen bestehen signifikante Unterschiede zwischen den „lernenden“ und den übrigen Betrieben: Bei jeder der einzelnen Beschäftigtengruppen gaben die Betriebe mit hoher LLL-Orientierung häufiger als die übrigen Betriebe an, deren Weiterbildung zu fördern.

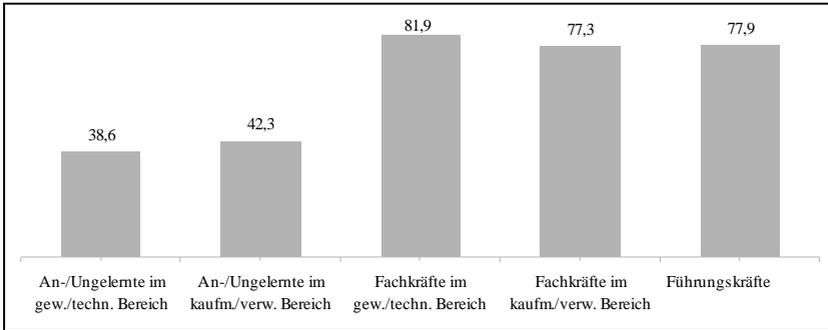


Abb. 15 Förderung verschiedener Beschäftigtengruppen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung der jeweiligen Gruppe im vergangenen Jahr „gelegentlich“ oder „häufig“ förderten, in Prozent, N>=463)

Dieser Unterschiede werden für alle Beschäftigtengruppen signifikant. Aber besonders bemerkenswert ist der Effekt bei den An- und Ungelernten: So förderten fast 60% der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung die An- und Ungelernten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich. Aber gerade einmal 17% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung taten dies ebenfalls.

Hier zeigt sich, dass die Orientierung zum Lebenslangen Lernen nicht nur ein Lippenbekenntnis ist: Die „Lernenden Betriebe“ tun tatsächlich sehr viel mehr für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen als die übrigen Betriebe.

2.7 Auswahl der Angebote

Als häufigste genutzte Informationsquelle bei der Auswahl von Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten wählten die Betriebe „Kammern und Verbände“ (S. 61 ff.).

Knapp ein Drittel der Befragten gab an, dass sie sich häufig über das Internet (Webseiten) informierten. Ein etwas geringerer Anteil der Betriebe, informierte sich häufig über Programmhefte, Flyer, Broschüren und ähnliches.

Knapp ein Viertel der Betriebe gab an, Empfehlungen häufig als Informationsquelle zu nutzen. Rund ein Fünftel der Betriebe nutzte E-Mails oder Mailinglisten als häufige Informationsquelle.

Von untergeordneter Bedeutung für die Betriebe waren die Tagespresse und Messen und Info-Veranstaltungen.

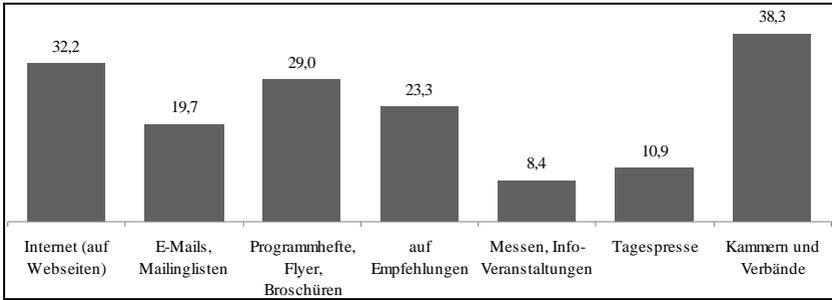


Abb. 16 Nutzung der verschiedenen Informationsquellen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Quelle „häufig“ nutzen, in Prozent, N>=1.091)

Die Betriebe sollten vorgegebene Kriterien für die Auswahl von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit bewerten.

Nahezu alle Betriebe gaben dabei an, dass die Praxisnähe und Aktualität der Inhalte für Sie wichtig bzw. sehr wichtig sei. Über 90% der Betriebe hielt außerdem maßgeschneiderte Inhalte für wichtig.

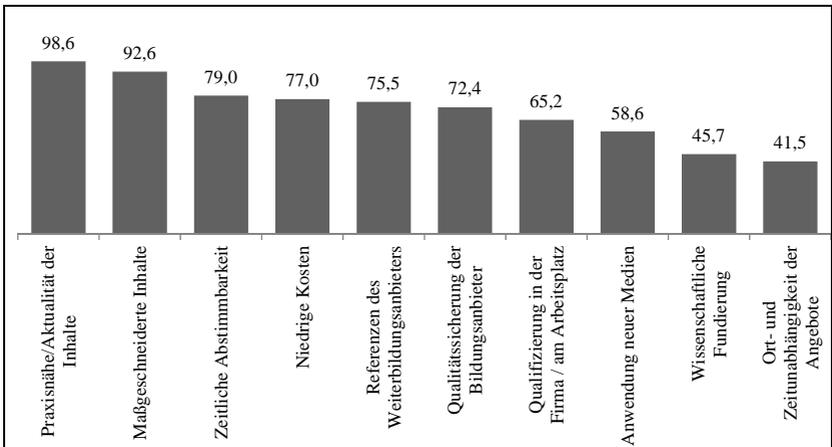


Abb. 17 Bedeutsamkeit verschiedener Kriterien im Vergleich (Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Kriterien bei den Angeboten für „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ halten, in Prozent, N>=1.099)

Die zeitliche Abstimmbarkeit zwischen Weiterbildungsangeboten und Nachfragern war für 79% der Betriebe von großer Bedeutung. Für mehr als drei Viertel der Betriebe waren niedrige Kosten und die Referenzen des Anbieters wichtig.

Es folgen in der Rangfolge der Bedeutsamkeit: Die Qualitätssicherung der Bildungsanbieter, die Möglichkeit einer Qualifizierung in der Firma und die Anwendung neuer Medien.

Immerhin noch für mehr als 40% der Betriebe war auch eine wissenschaftliche Fundierung der Angebote und deren Ort- und Zeitunabhängigkeit (z.B. durch E-Learning) wichtig.

Hinsichtlich der Bewertung der Bedeutsamkeit der Kriterien für die Auswahl von Angeboten unterschieden sich die Betriebe signifikant voneinander:

Für Betriebe, die sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befanden, waren niedrige Kosten ein überaus wichtiges Kriterium bei der Auswahl. Wer sparen musste, versuchte dies auch bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten.

Auch unterscheiden sich bei der Bewertung der Kriterien abermals die „Lernenden Betriebe“ (d.h. die Betriebe mit hoher LLL-Orientierung) von den übrigen Betrieben:

Die wissenschaftliche Fundierung der Angebote und die Qualitätssicherung der Anbieter waren für Betriebe mit hoher LLL-Orientierung sehr viel wichtiger als für die übrigen Betriebe.

3 Beschreibung der Stichprobe

3.1 Rücklauf

Die WEPAN-Befragung 2009 wurde im Mai/Juni 2009 als Online-Erhebung durchgeführt. Insgesamt 12815 Betriebe in Niedersachsen wurden per Email angeschrieben und zur Teilnahme an der Befragung aufgefordert.

An der Online-Erhebung nahmen im Befragungszeitraum 1163 Betriebe mit gültig ausgefüllten Fragebögen teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 9,1%.¹

740 der angeschriebenen Betriebe gehören zum eigentlichen Befragungspanel. Dies sind Betriebe, die sich bereiterklärt haben, jährlich an der Befragung teilzunehmen.

Bei der Erhebung 2008 lag der Rücklauf mit 1231 gültigen Fragebögen geringfügig höher als im Jahr 2009. An der ersten WEPAN-Erhebung im Jahr 2007 nahmen hingegen lediglich 899 Betriebe teil.

Tab. 1 Rücklauf der WEPAN-Befragungen 2007 bis 2009 (Anzahl teilnehmender Betriebe)

Anzahl gültige Datensätze	Erhebung 2007	Erhebung 2008	Erhebung 2009
Erhebung 2007	899		
Erhebung 2008	218	1.231	
Erhebung 2009	188	187	1.163

Nur die Betriebe des Panels können über mehrere Jahre hinweg verfolgt werden. So ließen sich lediglich 187 Betriebe sowohl in der Befragung 2009 als auch in der Befragung 2008 identifizieren. 188 gültige Datensätze lassen sich in den Befragungen 2007 und 2009 einander zuordnen. Über die Erhebungen 2007 und 2008 ließen sich gültige Datensätze von 218 Betrieben verfolgen. Die Signifikanzangaben zu Jahresvergleichen beruhen im Folgenden stets nur auf den Angaben derjenigen Betriebe, die sich über mehrere Erhebungsjahre hinweg verfolgen lassen.

3.2 Status des Betriebs

Bei mehr als 80% der Betriebe, die an der Befragung 2009 teilnahmen², handelte es sich um rechtlich selbständige, unabhängige Unternehmen bzw. eigenständige Einrichtungen. Weitere 8% der Betriebe gaben an, dass es sich

bei ihnen um selbständige Tochterunternehmen eines Konzerns handele (Abb. 18, S. 29).

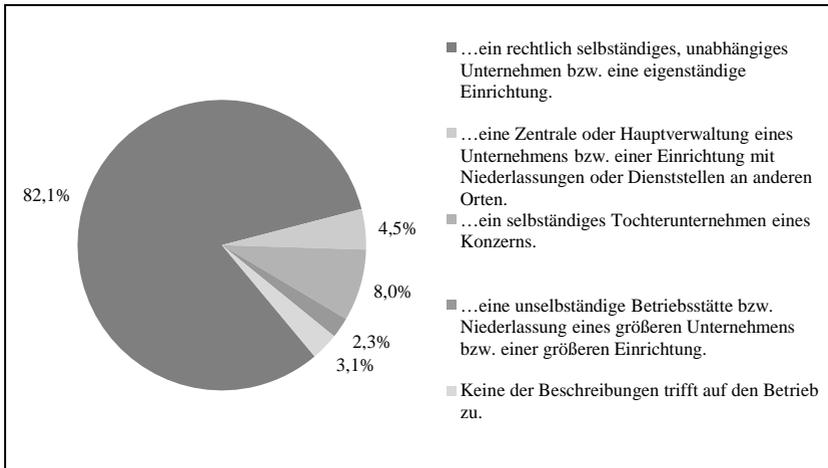


Abb. 18 Status der Betriebe (N=1.056)

3.3 Branchen

Die an der Befragung teilnehmenden Betriebe sollten sich einer oder mehreren der folgenden Branchen zuordnen:

- Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau
- Ver- und Entsorgung (Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung, Recycling)
- Verarbeitendes und Baugewerbe (Handwerk, Industrie und Fertigung)
- Handel und Reparatur (Einzel- und Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur)
- Transport und Logistik (Straßen-/Schienenverkehr, Luft-/Schifffahrt, Post-/Kurierdienste)
- Dienstleistungen für Unternehmen (Architektur-/Ingenieurbüros, Beratungsdienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Grundstück- und Wohnungswesen)
- Medien (Druckereien, Verlage, Werbung, sonstige Mediendienstleistungen)

- Informations- und Kommunikationstechnologien (IT-Dienste, Hard- und Softwareherstellung, Fernmeldedienste)
- Forschung und Entwicklung
- Weitere Dienstleistungen (Bildung, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Verbände, öffentliche Verwaltung, sonstiges)

Mit 365 Betrieben war die Branche „Verarbeitendes und Baugewerbe“ am häufigsten unter den an der Befragung 2009 teilnehmenden Betrieben vertreten³. Es folgten die Dienstleistungsbranchen sowie die Branche „Handel und Reparatur“ (Abb. 19).

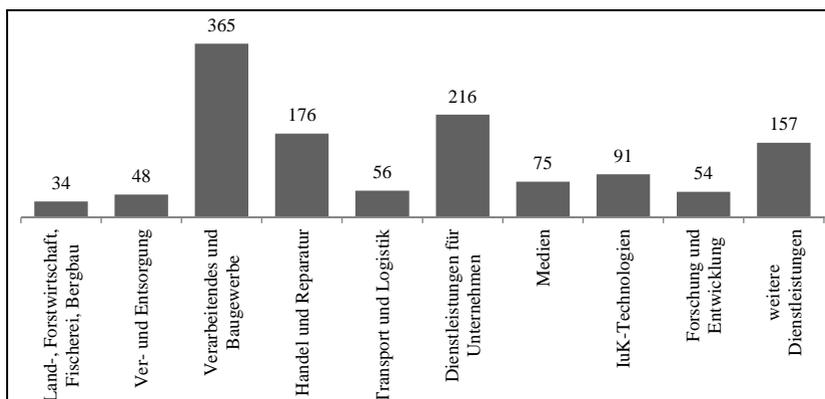


Abb. 19 Branchen der teilnehmenden Betriebe, Anzahl der Betriebe

3.4 Kammerzugehörigkeit

Rund 85% der Betriebe gaben an, einer Kammer anzugehören, davon mehr als 75% einer Industrie- und Handelskammer sowie rund 20% einer Handwerkskammer. Nur wenige Betriebe gehörten einer Landwirtschaftskammer oder einer anderen Kammer (z.B. Ärztekammer, Rechtsanwaltskammer) an (Abb. 20).

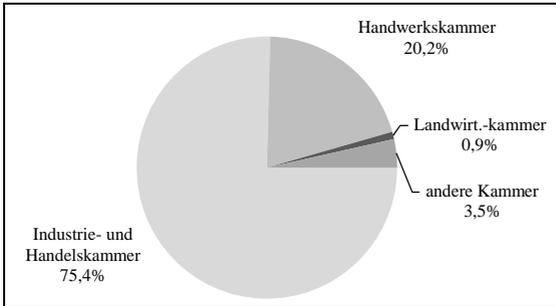


Abb. 20 Kammerzugehörigkeit der teilnehmenden Betriebe (N=983)

3.5 Betriebsgröße

Bei rund 28% der Betriebe, die an der WEPAN-Befragung 2009 teilnahmen, handelte es sich um Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (Betriebsgrößenklasse A). Rund 36% der Betriebe waren Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten (Betriebsgrößenklasse B). Rund 32% der Betriebe fielen in die Betriebsgrößenklasse C mit 50 bis 499 Beschäftigten. Lediglich rund 4% der Betriebe hatten 500 oder mehr Beschäftigte (Abb. 21).

Bei der Auswertung der WEPAN-Befragung 2009 wurden Signifikanzen i.d.R. getrennt für die drei Betriebsgrößenklassen, d.h. für Kleinst-, kleine und mittlere Betriebe berechnet, um sicherzustellen, dass die berichteten Effekte nicht nur durch Größenunterschiede der Betriebe bedingt sind. Um die Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, werden die nach Betriebsgrößenklassen differenzierten Signifikanzen jeweils in Endnoten (am Ende des Berichts) dargestellt.

Im Text wird eine Differenz oder ein Zusammenhang jeweils bereits dann als „signifikant“ berichtet, wenn dieser Effekt in zumindest einer der drei Größenklassen signifikant wird.

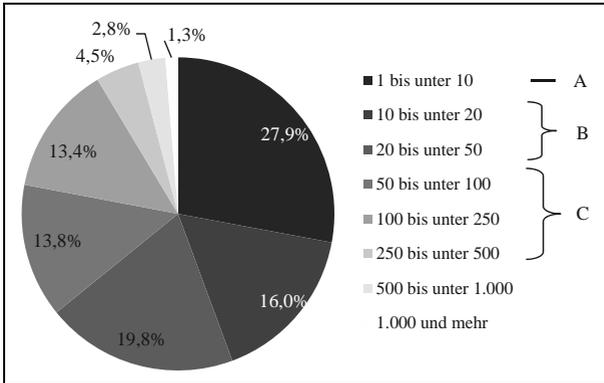


Abb. 21 Größe der Betriebe (Anteil der Betriebe mit dem jeweiligen Beschäftigtenanteil mit Betriebsgrößenklassen A, B und C, N=1.056)

3.6 Anteil weiblicher Beschäftigter

Bei einer Reihe von Auswertungen werden die Betriebe hinsichtlich ihres Anteils weiblicher Beschäftigter differenziert. Rund 46% der Betriebe gaben an, weniger als 20% Frauen zu beschäftigen. Nur 12% der Betriebe besaßen mehr als 60% weibliche Beschäftigte (Abb. 22).

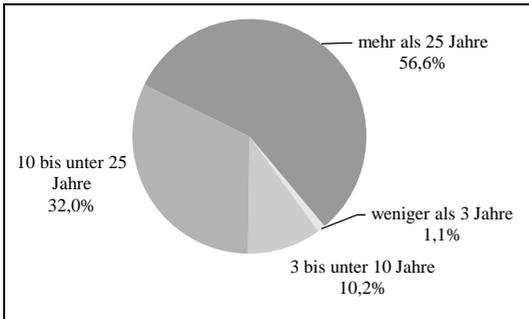


Abb. 22 Anteil der weiblichen Beschäftigten in den teilnehmenden Betrieben (N=1.048)

3.7 Betriebsalter

Mehr als die Hälfte der Betriebe, die an der WEPAN-Erhebung 2009 teilnahmen bestanden seit mehr als 25 Jahren. Nur rund 11% der teilnehmenden Betriebe wurden in den letzten 9 Jahren gegründet (Abb. 23).

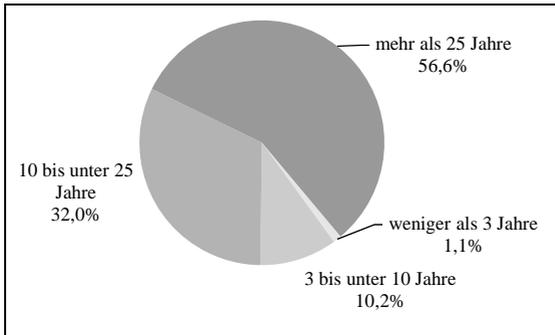


Abb. 23 Alter der teilnehmenden Betriebe (N=1.054)

3.8 Grösse des Ortes des Betriebs

Rund ein Viertel der Betriebe befand sich in Großstädten (mit mehr als 100.000 Einwohnern), rund 38% in Orten mit 20.000 bis unter 100.000 Einwohnern und rund 38% der Betriebe in kleineren Orten (mit weniger als 20.000 Einwohnern) (Abb. 24).

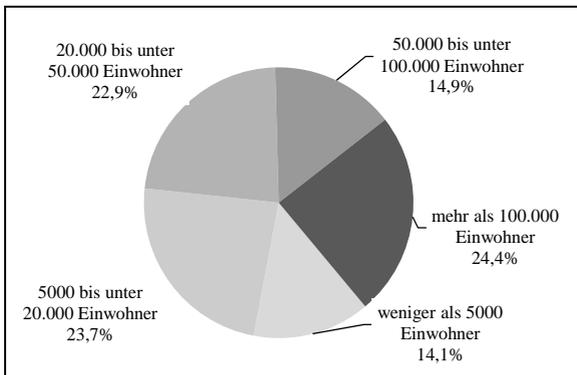


Abb. 24 Größe der Orte, in denen sich die teilnehmenden Betriebe befinden (N=817)

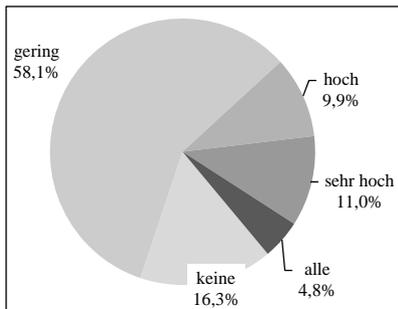
3.9 Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss

Die in der Erhebung 2009 erfassten Daten zum Anteil der Beschäftigten mit Universitätsabschluss sowie zum Anteil der Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss wurden zu einer gemeinsamen Variable zum Anteil der Personen mit Hochschulabschluss zusammengefasst. Dies erfolgte nach dem in Tab. 2 dargestellten Kodierungsschema.

Tab. 2 Kodierung des Anteils der Beschäftigten mit Hochschulabschluss

1	keine	keine/r der Beschäftigten verfügt über einen akademischen Abschluss
2	gering	weniger als 25% der Beschäftigten verfügen über einen Universitätsabschluss UND weniger als 25% der Beschäftigten verfügen über einen Fachhochschulabschluss
3	hoch	mindestens 25% der Beschäftigten verfügen über einen Universitätsabschluss ODER mindestens 25% der Beschäftigten verfügen über einen Fachhochschulabschluss
4	sehr hoch	mindestens 50% der Beschäftigten verfügen über einen Universitätsabschluss ODER mindestens 50% der Beschäftigten verfügen über einen Fachhochschulabschluss ODER mindestens 25% der Beschäftigten verfügen über einen Universitätsabschluss UND mindestens 25% der Beschäftigten verfügen über einen Fachhochschulabschluss
5	alle	Alle Beschäftigten verfügen über einen akademischen Abschluss

In der resultierenden Variable zu Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss,



verfügten mehr als die Hälfte der Betriebe über einen geringen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Knapp 10% der Betriebe besaßen einen hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss, weitere 11% einen sehr hohen Anteil und in knapp 5% der Betriebe besaßen alle Beschäftigten einen Hochschulabschluss (Abb. 25).

Abb. 25 Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in den teilnehmenden Betrieben (N=1.031)

Der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss steht im Zusammenhang mit der Größe der Betriebe. So haben von den Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) 29,5% der Betriebe keine Beschäftigte mit Hochschulabschluss sowie knapp 14% der Betriebe ausschließlich Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Aber auch bei den mittleren Betrieben (50 bis unter 500 Beschäftigte) finden sich noch rund 5% Betriebe ohne Akademiker/innen sowie ebenfalls rund 5% Betriebe, in denen der Anteil der Beschäftigten sehr hoch oder in denen alle Beschäftigten über einen Hochschulabschluss verfügen.

3.10 Familienbetriebe

Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe gaben an, dass es sich bei ihnen ganz oder teilweise um Familienbetriebe handele (Abb. 26). Diese Betriebe werden in den folgenden Auswertungen unter der Kategorie „Familienbetriebe“ zusammengefasst.

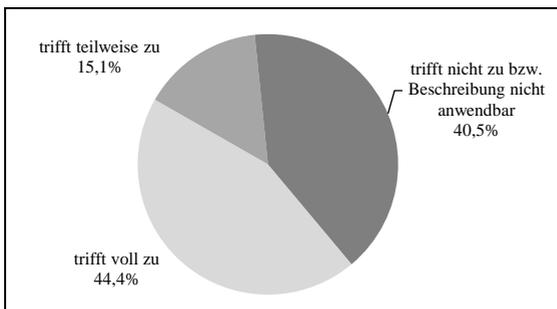


Abb. 26 Anteil der Familienbetriebe (N=992)

3.11 Exportorientierung der Betriebe

Die Exportorientierung der Unternehmen wurde nicht anhand von Indikatoren sondern anhand einer subjektiven Einschätzung der Person, die den Fragebogen ausfüllte, erhoben. 27,5% der Betriebe gaben an, dass die Beschreibung „exportorientierter Betrieb“ voll oder teilweise auf sie zutraf (Abb. 27). Diese Betriebe werden in folgenden Auswertungen unter der Kategorie „exportorientierte Betriebe“ zusammengefasst.

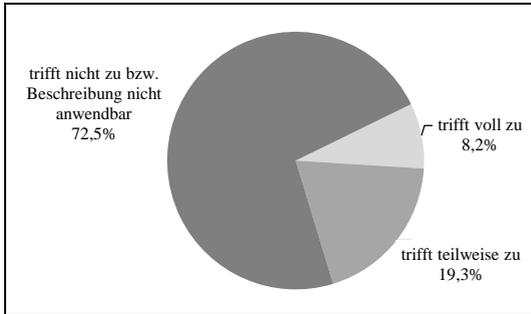


Abb. 27 Exportorientierung der teilnehmenden Betriebe, Charakterisierung als stark exportorientierter Betrieb (N=978)

3.12 LLL-Orientierung

In der Erhebung 2009 wurden die Betriebe aufgefordert, zu 11 beschreibenden Aussagen anzugeben, inwieweit diese auf sie zuträfen. Hierzu stand den Betrieben eine dreistufige Antwortskala (trifft voll zu / trifft teilweise zu / trifft nicht zu bzw. Beschreibung nicht anwendbar).

Die Selbsteinschätzungen der Betriebe auf den 11 Skalen wurden einer Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation unterzogen. Der Verlauf der Eigenwerte (Scree-Plot) verweist auf eine 3-Faktoren-Lösung (Abb. 28).

Der zweite und der dritte Faktor der 3-Komponenten-Lösung sind leicht zu interpretieren (Tab. 3). Der zweite Faktor stellt junge (neu gegründete) Betriebe traditionellen und Familienbetrieben gegenüber, steht also in engem Zusammenhang mit dem Alter des Betriebes. Der dritte Faktor bezieht sich auf das Absatzgebiet des Betriebes: regional vs. exportorientiert. Da auf beiden Faktoren nur wenige Einzelitems laden, wurde auf eine Skalenbildung verzichtet.

Screepplot

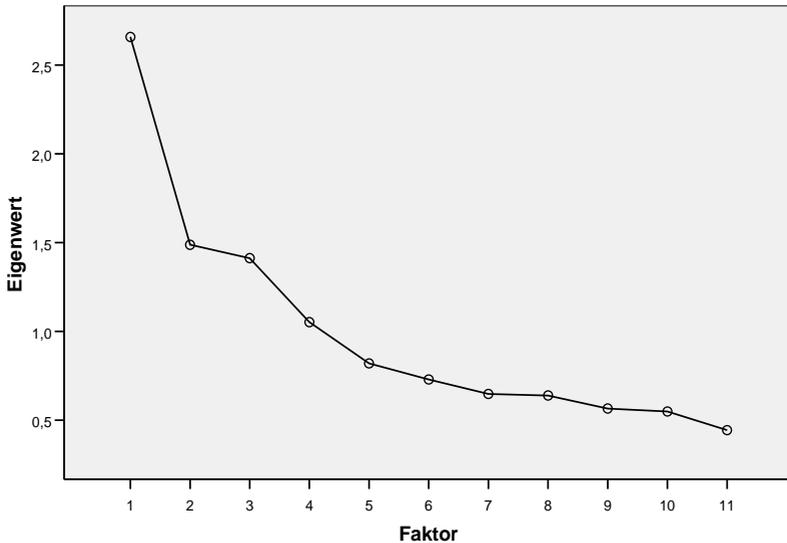


Abb. 28 Screepplot der Hauptkomponentenanalyse der Selbstbeschreibungen der Betriebe

Als nicht-trivial erweist sich der erste Faktor: Auf diesem Faktor laden Items, die sich mit Lernen und dem Umgang mit Veränderungen beschäftigen. Betriebe, die sich (pro-)aktiv auf Veränderungen einstellen, können dies auf Personalebene tun, indem sie Weiterbildung (oder allgemein: lebenslanges Lernen) fördern, indem sie die Kompetenzen ihrer Beschäftigten erfassen und weiterentwickeln und indem sie Kompetenzressourcen nutzen, die sich aus der Vielfalt ihrer Beschäftigten ergeben. Auf organisationaler Ebene können Betriebe „lernen“ indem sie sich aktiv neuen Marktanforderungen anpassen und Innovationen fördern.

Das dem ersten Faktor zugrundeliegende latente Konstrukt scheint somit Aspekte individuellen und organisationalen Lernens oder allgemein den (pro-)aktiven Umgang mit Veränderung zu erfassen. Wir nennen dieses Konstrukt „Orientierung zum Lebenslangen Lernen“ oder kurz „LLL-Orientierung“.

Tab. 3 Faktorladungen der varimax-rotierten 3-Komponenten-Lösung

	Komponente		
	1	2	3
Der Betrieb fördert aktiv die Vielfalt der Beschäftigten (z.B. bezüglich Alter, Geschlecht und Herkunft).	,694		
Die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen werden regelmäßig und systematisch erfasst.	,687		
Innovationen spielen in diesem Betrieb eine zentrale Rolle.	,677		
Der Betrieb ist ständig gezwungen, sich neuen Marktanforderungen anzupassen.	,667		
Lebenslanges Lernen ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.	,653		
Der Betrieb ist in bestimmten Bereichen ein Marktführer.	,500		,433
Es handelt sich um einen traditionellen Betrieb.		,812	
Es handelt sich um einen Familienbetrieb.		,616	
Es handelt sich um ein junges Start-Up-Unternehmen.		,555	
Es handelt sich um einen stark exportorientierten Betrieb.			,779
Es handelt sich um einen Betrieb mit einem besonders starken lokalen und regionalen Absatzanteil			,752

Die fünf Items mit der höchsten Ladung auf dem ersten Faktor wurden als Grundlage für eine Skalenbildung verwendet. Hierzu wurde die Antwortalternative „trifft voll zu“ mit 3 kodiert, „trifft teilweise zu“ mit 2 und „trifft nicht zu...“ mit 1. Es wurde das arithmetische Mittel über die fünf Items gebildet. Skalenwerte größer 2,5 wurden als „hohe“ LLL-Orientierung kategorisiert, Werte unter 1,5 als „gering“, Werte von 1,5 bis 2,5 als „mittel“.

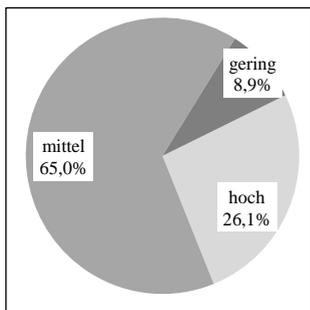


Abb. 29 LLL-Orientierung der teilnehmenden Betriebe (kategorisiert, N=986)

Basierend auf dieser Skalenbildung ergab sich für rund 2/3 der Betriebe eine mittlere LLL-Orientierung. Knapp 9% der Betriebe besaßen eine niedrige und rund 26% der Betriebe eine hohe LLL-Orientierung (Abb. 29).

4 Fragebogen

Für die Erhebung 2009 wurde der in den Vorjahren verwendete Fragebogen erheblich überarbeitet. Die Anzahl der Items zum Qualifikationsbedarf der Betriebe wurde reduziert. Hingegen wurde die tatsächliche Weiterbildungsnutzung der Betriebe erheblich umfassender erfasst als in den Vorjahren.

Um eine differenzierte Auswertung für unterschiedliche Arten von Betrieben zu ermöglichen, wurde die Anzahl der erhobenen Merkmale der Betriebe vergrößert. Insgesamt umfasst der Fragebogen 2009 30 Frageblocks bestehend aus 158 Einzelangaben und ist damit etwas umfangreicher als die Vorjahresversion (Tab. 4, S. 39).

Tab. 4 Themen der Fragebogenversion 2007/2008 vs. 2009

Abschnitt	Anzahl Items (2007)	Anzahl Items (2009)	Anzahl Variablen (2007)	Anzahl Variablen (2009)
A. Qualifizierungsbedarf	9	8	30	23
B. Auswahl der Qualifizierungsangebote	4	4	29	34
C. Nutzung von Weiterbildung (Weiterbildungsnachfrage)	5	8	33	50
D. Unternehmensstruktur	5	10	13	36
E. Unternehmensentwicklung	3	3	14	14
F. Sonstiges	0	1	0	1
Summe	26	30	119	158

5 Ergebnisse der Befragung 2009

5.1 Qualifizierungsbedarf

5.1.1 Qualifizierungsbedarf allgemein

Die Betriebe wurden gebeten, ihren aktuellen und zukünftigen Qualifizierungsbedarf einzuschätzen. 20,5% der Betriebe bewerteten ihren aktuellen Qualifizierungsbedarf als „hoch“. Rund die Hälfte der Betriebe schätzte diesen als „mittel“ ein. Die übrigen Betriebe sahen gegenwärtig bei sich nur einen geringen oder keinen Qualifizierungsbedarf (Abb. 30).

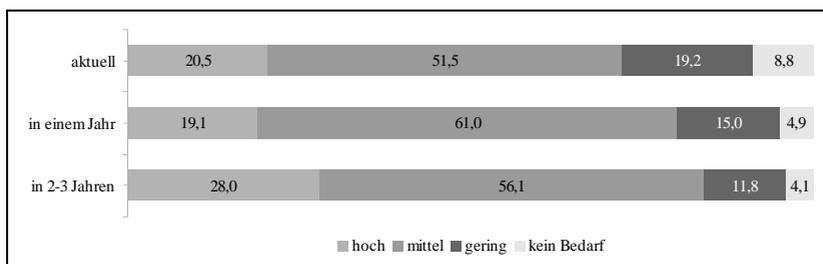


Abb. 30 Allgemeiner Qualifizierungsbedarf (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=997)

Ihren Qualifizierungsbedarf in einem Jahr schätzten 19,1% der Betriebe als „hoch“ ein. Der Anteil der Betriebe, die diesen Bedarf als „mittel“ einschätzten liegt mit 61% deutlich höher als beim aktuellen Qualifizierungsbedarf (Abb. 30).

Bei der Frage nach dem Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren steigt der Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf erwarteten auf 28%. Nur noch rund 16% der Betriebe erwarteten einen geringen oder gar keinen Qualifizierungsbedarf (Abb. 30).

Es bestehen höchst signifikante Unterschiede zwischen den aktuellen und zukünftigen Erwartungen der Betriebe ($p < 0,001$)⁴.

Im Vergleich zur Vorjahreserhebung (WEPAN 2008) ist der Anteil der Betriebe, die aktuell einen hohen Qualifizierungsbedarf sehen von 24,1% auf 20,5% gefallen (n.s.)⁵. In der WEPAN 2007-Erhebung lag der Anteil der Betriebe, die einen aktuell hohen Qualifizierungsbedarf sahen jedoch nur bei 17,1%⁶ (Abb. 31).

Auch der Anteil der Betriebe, die in einem Jahr ein hohen Qualifizierungsbedarf erwarteten, stieg von der Erhebung 2007 mit 15,1% auf signifikant zunächst 25,9% in 2008 ($p < 0,001$)⁷ und fiel dann 2009 wieder auf 19,1%⁸.

Der Anteil der Betriebe schließlich, die in 2-3 Jahren einen hohen Qualifizierungsbedarf erwarteten, stieg von 18,3% bei der Erhebung 2007 höchst signifikant auf 32,7% in 2008⁹ und fiel dann leicht auf 28% in 2009¹⁰.

In der Erhebung 2008 gingen die Betriebe von einem anwachsenden Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren aus. Wäre es tatsächlich zu einem solchen Anstieg gekommen, so hätte sich dieser in der aktuellen Erhebung in einem Anstieg des Qualifizierungsbedarfs in einem Jahr niederschlagen müssen. Durch die Finanz- und Wirtschaftskrise scheint sich aber die Erwartung eines Anstiegs des Qualifizierungsbedarfs zeitlich verschoben zu haben, so dass die Betriebe auch in der aktuellen Erhebung nach wie vor einen Anstieg des Qualifizierungsbedarfs in 2-3 Jahren erwarten.

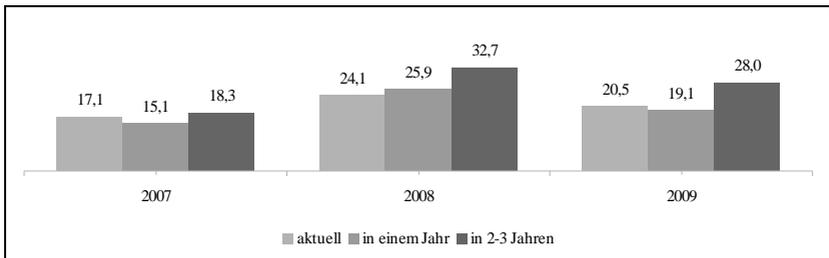


Abb. 31 Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf wahrnehmen bzw. erwarten (2007 bis 2009 im Vergleich, $N > 787$)

Es bestehen höchst signifikante Zusammenhänge zwischen der *Größe der Betriebe* und ihrer Einschätzung des aktuellen Qualifizierungsbedarfs¹¹: Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten schätzten ihren aktuellen Qualifizierungsbedarf geringer ein als Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten. Während von den Kleinstbetrieben nur 21,2% einen hohen aktuellen Qualifizierungsbedarf sahen, waren dies bei den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 40,9% (Abb. 32).

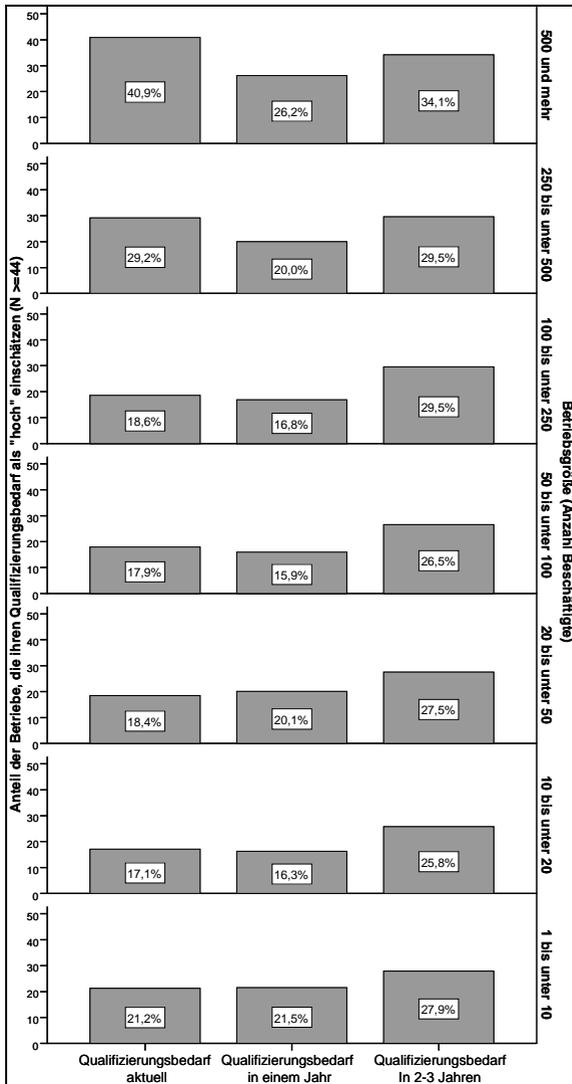


Abb. 32 Wahrgenommener bzw. erwarteter Qualifizierungsbedarf nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die ihren Bedarf als „hoch“ einschätzen, in Prozent, N ≥ 44)

Auch bei den Einschätzungen der Betriebe zum Qualifizierungsbedarf im nächsten Jahr bzw. in 2-3 Jahren bestehen jeweils signifikante Zusammenhänge zur Betriebsgröße¹². Auch sahen die größeren Betriebe einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf. Allerdings sind die Zusammenhänge hier nicht so deutlich wie beim aktuellen Qualifizierungsbedarf.

Auch zwischen den *Branchen* bestehen signifikante¹³ Unterschiede hinsichtlich des wahrgenommenen Qualifizierungsbedarfs der Betriebe (Tab. 5). Einen hohen aktuellen Qualifizierungsbedarf berichteten überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Branchen:

- Informations- und Kommunikationstechnologien
- Transport und Logistik sowie
- Dienstleistungen für Unternehmen.

In eben diesen Branchen wird auch in 2-3 Jahren von überdurchschnittlich vielen Betrieben ein hoher Qualifizierungsbedarf erwartet.

Tab. 5 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die einen hohen Qualifizierungsbedarf sehen bzw. erwarten

	N	Qualifizierungs- bedarf aktuell	Qualifizierungs- bedarf in einem Jahr	Qualifizierungs- bedarf in 2-3 Jahren
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	31	11,8%	9,1%	22,6%
Ver- und Entsorgung	43	20,8%	15,6%	20,9%
Verarbeitendes und Baugewerbe	335	17,4%	15,1%	25,7%
Handel und Reparatur	157	19,8%	19,6%	29,9%
Transport und Logistik	54	28,6%	27,3%	35,2%
Dienstleistungen für Unternehmen	196	27,0%**	26,2%**	32,1%
Medien	65	14,9%	14,9%	26,2%
Informations- und Kommunikations-technologien	82	28,6%*	26,4%	35,4%
Forschung und Entwicklung	48	16,7%	15,7%	18,8%
weitere Dienstleistungen	140	23,0%*	18,9%	25,0%

*) Wert liegt signifikant *über* dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹³

Handwerksbetriebe berichteten einen höheren aktuellen und zukünftigen Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe. Ein Vergleich nach *Kammerzugehörigkeit* der Betriebe zeigt, dass 32,4% der Betriebe, die den Handwerkskammern angehören, einen hohen Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren

erwarteten. Von den Betrieben, die den Industrie- und Handelskammern angehören erwarteten dies nur 26% (Tab. 6).

Der höhere aktuelle Qualifizierungsbedarf der Handwerksbetriebe gegenüber den Betrieben, die den IHKn angehören, wird nur für die Kleinbetriebe (10 bis unter 50 Beschäftigte) signifikant¹⁴. Beim Qualifizierungsbedarf in einem Jahr sowie in 2-3 Jahren wird diese Differenz nur für die Kleinstbetriebe (bis zu 10 Beschäftigte) signifikant.¹⁴¹⁵

Der von den Betrieben wahrgenommene Qualifizierungsbedarf korreliert positiv mit der *LLL-Orientierung* der Betriebe. Betriebe mit einer hohen LLL-Orientierung berichteten einen höheren Qualifizierungsbedarf als Betriebe mit geringerer LLL-Orientierung.

Tab. 6 Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf aufweisen bzw. erwarten

	N	Qualifizierungsbedarf aktuell	Qualifizierungsbedarf in einem Jahr	Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren
Kammerzugehörigkeit (ohne Betriebe mit Doppelzugehörigkeit)				
Handwerkskammer	182	22,4%	23,5%	32,4%
Industrie- und Handelskammer	662	19,1%	16,8%	26,0%
LLL-Orientierung				
hoch	242	27,7%	26,4%	34,3%
mittel	568	17,7%	17,0%	25,9%
gering	78	14,0%	27,3%	35,2%
Erwartung eines Fachkräftemangels				
erwartet	222	26,0%	25,3%	35,1%
nicht erwartet	667	18,6%	17,1%	25,9%
Exportorientierung				
gering	639	22,5%	21,8%	29,1%
hoch	242	14,6%	11,5%	24,0%

Der Zusammenhang zwischen LLL-Orientierung und aktuellem Qualifizierungsbedarf wird für Kleinst- und Kleinbetriebe signifikant. Für die Kleinst- und Kleinbetriebe wird dieser Zusammenhang auch beim Qualifizierungsbedarf in einem Jahr signifikant. Die Korrelation zwischen Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren und LLL-Orientierung wird nur für die Kleinstbetriebe signifikant.¹⁴¹⁶

Von den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung beurteilten 27,7% ihren aktuellen Qualifizierungsbedarf als „hoch“. Bei den Betrieben mit geringer

LLL-Orientierung sind es im Vergleich dazu lediglich 14% der Betriebe (Tab. 6).

Über die Ursachen des positiven Zusammenhangs zwischen LLL-Orientierung und wahrgenommenem Qualifizierungsbedarf kann nur spekuliert werden. Möglicherweise verfolgen bzw. analysieren Betriebe mit hoher Orientierung zum Lebenslangen Lernen ihren Qualifizierungsbedarf aufmerksamer und sind sich daher eventueller Qualifizierungsdefizite stärker bewusst als die übrigen Betriebe.

Betriebe, die bereits innerhalb der nächsten 12 Monate (nach der Befragung) einen Mangel an Fachkräften erwarteten, berichteten einen höheren Qualifizierungsbedarf als Betriebe, die (noch) keinen *Fachkräftemangel* erwarteten^{14 17} (Tab. 6).

Möglicherweise erhoffen sich Betriebe, die bereits aktuell oder in naher Zukunft von Fachkräftemangel betroffen sind, eine Lösung des Problems durch eine verstärkte Qualifizierung ihrer Beschäftigten.

Stark *exportorientierte Betriebe* berichteten einen geringeren Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe. Auch die Erwartungen des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs fielen bei den exportorientierten Betrieben geringer aus als bei den anderen Betrieben^{14 18}.

Allerdings erwarteten die exportorientierten Betriebe einen überproportional starken Anstieg ihres Qualifizierungsbedarfs in 2-3 Jahren. Erwarteten für das nächste Jahr nur 11,5% der exportorientierten Betriebe einen hohen Qualifizierungsbedarf so steigt dieser Anteil bei der Erwartung in 2-3 Jahren auf 24% (Tab. 6).

5.1.2 *Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen*

Die von den Betrieben wahrgenommenen Qualifizierungsbedarfe der verschiedenen Beschäftigtengruppen unterscheiden sich höchst signifikant voneinander¹⁹. Während 30,2% der Betriebe einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den Führungskräften sahen (Abb. 33), schätzten nur 25,2% der Betriebe den Qualifizierungsbedarf der gewerblich-technischen Fachkräfte als „hoch“ ein (Abb. 33). Bei den kaufmännisch-verwaltenden Fachkräften sahen nur 17% der Betriebe einen hohen „Qualifizierungsbedarf“ (Abb. 33). Noch geringer liegt der wahrgenommene Qualifizierungsbedarf bei den An- und Ungelernten: Nur 13,8% der Betriebe (gewerblich-technischer Bereich) bzw. 11,7% (kaufmännisch-verwaltender Bereich) sahen bei den An- und Ungelernten einen hohen Qualifizierungsbedarf (Abb. 34).

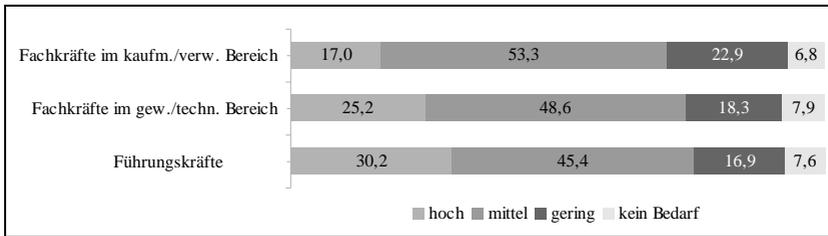


Abb. 33 Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen (jeweils Anteil der Betriebe, N>=906)

Ein Vergleich des Qualifizierungsbedarfs der verschiedenen Beschäftigtengruppen über die Erhebungsjahre 2007 bis 2009 hinweg zeigt, dass der Anteil der Betriebe, die ihren Qualifizierungsbedarf bei den Führungskräften als „hoch“ einschätzten, zunächst von 21,3% (2007) auf 30,5% (2008) angestiegen ist, dann jedoch stagnierte (2009: 30,2%, Abb. 34). Auch der Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den gewerblich-technischen Fachkräften²⁰ sahen, stieg zunächst von 16,1% (2007) auf 26,8% (2008) und sank dann geringfügig auf 25,2% (2009). Die Veränderung des Qualifizierungsbedarfs bei den gewerblich-technischen Fachkräften (nicht jedoch bei den Führungskräften) ist statistisch signifikant²¹.

Kaum Veränderungen zeigt der von den Betrieben wahrgenommene Qualifizierungsbedarf bei kaufmännisch-verwaltenden Fachkräften: 18,4% der Betriebe sahen hier 2007 einen hohen Qualifizierungsbedarf. 2008 waren es lediglich 14,8% der Betriebe und 2009 dann wieder 17,0% der Betriebe. Die Unterschiede sind nicht signifikant²².

Der von den Betrieben wahrgenommene Qualifizierungsbedarf bei An- und Ungelernten sinkt über die Erhebungen von 2007 bis 2009. Sahen 2007 noch 14,9% (kaufmännisch-verwaltender Bereich) bzw. 17,6% (gewerblich-technischer Bereich) der Betriebe einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den an- und ungelerten beschäftigten, so liegen diese Anteil 2009 nur noch bei 11,7% bzw. 13,8%²³.

Die Schere zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten geht also auseinander: Während für hochqualifizierte Führungskräfte und Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich immer mehr Betriebe einen hohen Qualifizierungsbedarf sehen, wird der Qualifizierungsbedarf der An- und Ungelernten von den Betrieben immer geringer eingeschätzt.

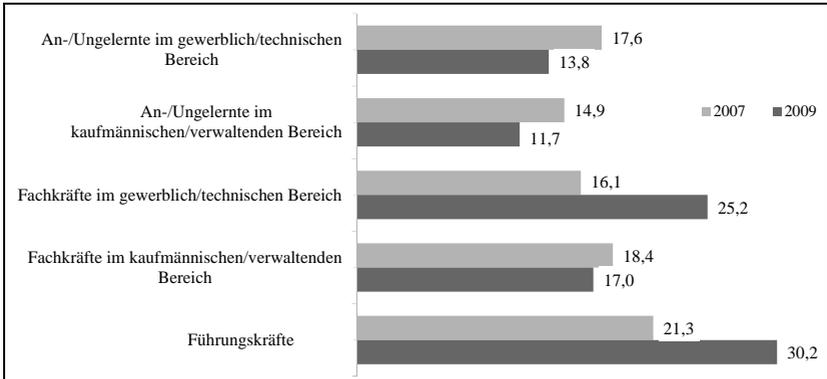


Abb. 34 Qualifizierungsbedarf der verschiedenen Beschäftigtengruppen im zeitlichen Vergleich (Anteil der Betriebe, die ihren Qualifizierungsbedarf in der jeweiligen Beschäftigtengruppe als hoch einstufen, in Prozent, N>=642)

Der von den Betrieben in der Erhebung 2009 eingeschätzte Qualifizierungsbedarf ihrer Führungskräfte steht in einem höchst signifikanten Zusammenhang zur *Betriebsgröße*²⁴. Allerdings ist der Zusammenhang nicht linear. Bei den Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) und bei den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe, die den Qualifizierungsbedarf ihrer Führungskräfte als „hoch“ einschätzten mit jeweils mehr als 30% deutlich höher als bei den Betrieben mit 10 bis unter 250 Beschäftigten (Abb. 35).

Der Qualifizierungsbedarf bei den kaufmännisch-verwaltenden Fachkräften steht in einem ähnlichen Zusammenhang zur Betriebsgröße²⁵. Auch hier findet sich der jeweils höchste Anteil von Betrieben, die bei dieser Beschäftigtengruppe einen hohen Qualifizierungsbedarf sahen, bei den Kleinstbetrieben und den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten.

Auch bei der Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs der gewerblich-technischen Fachkräfte besteht ein signifikanter Zusammenhang zur Betriebsgröße²⁶. Der höchste Anteil von Betrieben, die einen hohen Qualifizierungsbedarf sahen, findet sich hier bei den größeren Betrieben mit 500 Beschäftigten und mehr.

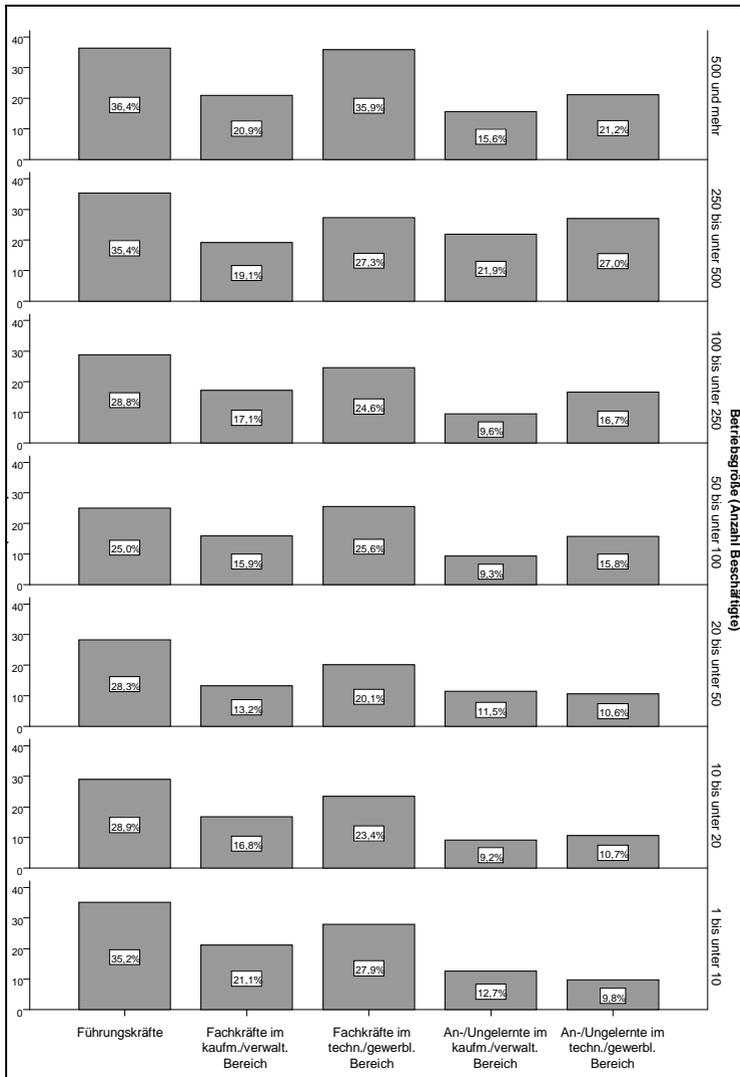


Abb. 35 Qualifizierungsbedarf der verschiedenen Beschäftigtengruppen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die den Bedarf in den jeweiligen Beschäftigtengruppen als „hoch“ einschätzen, in Prozent, N>=32)

Die Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Betriebsgrößenklassen hinsichtlich ihres Qualifizierungsbedarfs bei An- und Ungelernten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich werden nicht signifikant²⁷. Tendenziell berichten die Betriebe mit 250 bis unter 500 Beschäftigten den höchsten Qualifizierungsbedarf bei dieser Beschäftigtengruppe.

Zwischen dem wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf der Betriebe bei An- und Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich und der Betriebsgröße besteht ein signifikanter linearer Zusammenhang²⁸: Je größer die Betriebe desto höher wird der Qualifizierungsbedarf in dieser Beschäftigtengruppe gesehen.

Tab. 7 Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die einen dringenden Qualifizierungsbedarf bei der jeweiligen Beschäftigtengruppe sehen (jeweils in Prozent)

	N	Führungskräfte	Fachkräfte kaufmännisch/verwaltend	Fachkräfte gewerblich/technisch	An-/Ungelernte kaufmännisch/verwaltend	An-/Ungelernte gewerblich/technisch
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	26	29,0	15,6	21,9	n.b.	19,2
Ver- und Entsorgung	32	32,6	25,0	24,4	15,6	8,8
Verarbeitendes und Baugewerbe	243	28,6	12,5	24,2	10,7	15,4**
Handel und Reparatur	108	31,7	20,1	26,0	8,3	10,3
Transport und Logistik	34	39,6	32,7**	30,6	11,8	30,0**
Dienstl. für Unternehmen	83	32,2	17,7	22,9	11,3	12,0
Medien	41	26,9	19,1	23,5	12,2	7,3
InK-Technologien	40	34,5	17,3	31,7	14,0	10,0
Forschung und Entwicklung	29	24,5	8,5	14,3	n.b.	17,2
weitere Dienstleistungen	78	32,7**	21,1*	28,7	16,7**	17,9%

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹³

Der von den Betrieben eingeschätzte Qualifizierungsbedarf der verschiedenen Beschäftigtengruppen variiert auch zwischen den unterschiedlichen Branchen (Tab. 7):

- Einen im Vergleich zu den übrigen Branchen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf berichteten die Betriebe der Branche „Weitere Dienstleistungen“ (Bildung, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen,

Verbände, öffentliche Verwaltung, sonstiges) bei den Führungskräften und bei den Fachkräften sowie den An- und Ungelernten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich¹³.

- Die Betriebe der Branche „Transport und Logistik“ (Straßen-, Schienenverkehr, Luft-/Schifffahrt, Post-/ Kurierdienste) nahmen bei ihren Fachkräften im kaufmännisch-verwaltenden Bereich sowie bei den An- und Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich einen höheren Qualifizierungsbedarf als die Betriebe der übrigen Branchen wahr. Diese Unterschiede sind hoch signifikant¹³.
- Einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf bei den An- und Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich sahen auch die Betriebe der Branche „Verarbeitendes und Baugewerbe“ im Vergleich zu den Betrieben der übrigen Branchen¹³.

Es bestehen systematische Zusammenhänge zwischen dem wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf bei den verschiedenen Beschäftigtengruppen und dem *Alter der Betriebe*. Junge Betriebe (d.h. Betriebe, die weniger als 10 Jahre alt sind) sahen einen geringeren Qualifizierungsbedarf bei ihren Führungskräften aber einen sehr viel höheren Qualifizierungsbedarf bei den An- und Ungelernten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich als die übrigen Betriebe^{14 29} (Tab. 8).

Möglicherweise übernehmen in neu gegründeten Betrieben die Gründer selbst die Führungsaufgaben. Diese haben häufig erst vor kurzer Zeit ihre Ausbildung (Studium) abgeschlossen und sehen für sich selbst zunächst noch einen geringen Qualifizierungsbedarf. Gleichzeitig entsteht in diesen Betrieben, da sich noch keine hinreichenden Strukturen zur Abbildung von Prozessen im kaufmännisch-verwaltenden Bereich ausgebildet haben, ein hoher Qualifizierungsbedarf für Hilfskräfte in diesem Bereich.

Zwischen dem von den Betrieben wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf bei Fach- und Führungskräften und der *LLL-Orientierung* der Betriebe bestehen signifikante positive Zusammenhänge^{14 30}. So schätzten nur 25,6% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung ihren Qualifizierungsbedarf bei Führungskräften als „hoch“ ein. Dem stehen 36,1% der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung, die einen hohen Qualifizierungsbedarf bei ihren Führungskräften sahen, gegenüber. Bei den gewerblich-technischen Fachkräften beschrieben 18,9% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung deren Qualifizierungsbedarf als „hoch“. Bei den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung sahen 31% der Betriebe einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den gewerblich-technischen Fachkräften (Tab. 8).

Exportorientierte Betriebe sahen einen signifikant geringeren Qualifizierungsbedarf bei ihren Führungskräften sowie bei Fachkräften im kaufmännisch-verwaltenden Bereich als die übrigen Betriebe^{14 31}. Gleichzeitig nahmen sie einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe bei den An- und Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich wahr^{14 32} (Tab. 8).

Tab. 8 Anteil der Betriebe, die einen dringenden Qualifizierungsbedarf bei der jeweiligen Beschäftigtengruppe sehen

	N	Führungskräfte	Fachkräfte kaufmännisch/verwaltend	Fachkräfte gewerblich/technisch	An-/Ungelernte kaufmännisch/verwaltend	An-/Ungelernte gewerblich/technisch
Alter des Betriebs						
25 Jahre und mehr	372	30,7%	16,8%	25,9%	9,7%	15,1%
10 bis unter 25 Jahre	177	34,3%	19,5%	24,5%	11,3%	10,8%
weniger als 10 Jahre	56	18,3%	13,5%	20,5%	23,2%	14,3%
LLL-Orientierung						
hoch	146	36,1%	20,7%	31,0%	13,0%	15,9%
mittel	378	28,7%	15,0%	22,8%	10,6%	11,9%
gering	48	25,6%	17,1%	18,9%	12,5%	21,1%
Exportorientierung						
gering	394	32,1%	19,1%	25,5%	11,7%	13,7%
hoch	174	25,2%	11,2%	22,9%	11,5%	14,6%
Erwartung eines Fachkräftemangels						
erwartet	141	37,9%	18,9%	32,7%	14,9%	17,7%
nicht erwartet	434	28,1%	16,3%	21,9%	10,6%	12,1%

Betriebe, die bereits in den nächsten 12 Monaten (nach der Befragung 2009) einen *Mangel an Fachkräften* erwarteten, sahen einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe bei Führungs- und Fachkräften sowie bei ihren An- und Ungelernten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich. Besonders stark ausgeprägt ist dieser Effekt bei den Führungskräften sowie bei den Fachkräften im gewerblich-technischen Bereich: Während von den Betrieben, die nicht unmittelbar einen Fachkräftemangel erwarteten, lediglich 28,1% einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den Führungskräften angaben, waren dies bei den Betrieben, die einen Mangel an Fachkräften erwarteten, bereits 37,9%.

Bezogen auf die Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich sahen lediglich 21,9% der Betriebe, die keinen unmittelbaren Fachkräftemangel erwarteten, einen hohen Qualifizierungsbedarf. Von den Betrieben die sich unmittelbar vor einem Mangel an Fachkräften sahen, berichteten fast ein Drittel (32,7%) einen hohen Qualifizierungsbedarf bei den gewerblich-technischen Fachkräften (Tab. 8).

Aus dieser Statistik wird zum einen deutlich, dass die Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten, sich offenbar bemühen, diesem Problem durch gesteigerte Qualifizierung der Beschäftigten entgegenzuwirken. Zum anderen ist zu erkennen, dass der Fachkräftemangel offenbar in erster Linie Führungskräfte und Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich betrifft. Ein Mangel von Fachkräften im kaufmännisch-verwaltenden Bereich wird offenbar (noch) nicht von den Betrieben wahrgenommen.

5.1.3 *Qualifizierungsbedarf nach Kompetenzbereichen*

In der WEPAN-Erhebung 2009 wurden die Betriebe gebeten, ihren Qualifizierungsbedarf für folgende Kompetenz- bzw. Kenntnisbereiche einzuschätzen:

- Technischer Bereich (z.B. Konstruktion, Fertigung, Umweltschutz, usw.)
- Kaufmännischer Bereich (z.B. Einkauf, Logistik, Vertrieb usw.)
- Management / Führung (z.B. Strategisches Management, Mitarbeiterführung, Projektmanagement usw.)
- Informationstechnologien (z.B. EDV-Grundkenntnisse, EDV-Spezialkenntnisse, Internet / Intranet usw.)
- Soziale und kommunikative Kompetenzen (z.B. Moderation, Präsentation, Verkaufstraining, Arbeiten im Team)
- Überfachliche Methoden (z.B. Kreativitätstechniken, Zeit- und Zielplanung)
- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Life-Work-Balance, Umgang mit Stress)
- Gesundheitsförderung
- Fremdsprachen

Dabei hatten die Betriebe die Möglichkeit, zwischen den Alternativen „dringender Bedarf“, „weniger dringend“ und „kein Bedarf“ zu wählen.

Den größten Qualifizierungsbedarf sahen die befragten Betriebe im Bereich „Management/Führung“. In diesem Bereich berichteten 35,9% der Be-

triebe einen dringenden und weitere 48,1% einen weniger dringenden Qualifizierungsbedarf (Abb. 36).

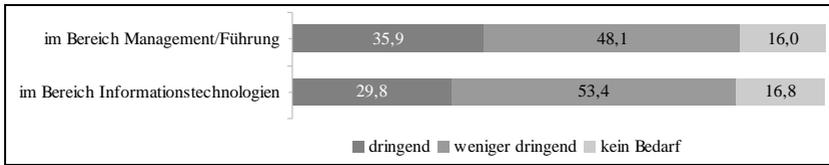


Abb. 36 Qualifizierungsbedarf im Bereich „Management/Führung“ (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=1102)

Im Bereich „Informationstechnologien“ sahen knapp 30% der befragten Betriebe für ihre Beschäftigten einen dringenden Qualifizierungsbedarf. Weitere 53,4% der Betriebe sahen einen „weniger dringenden“ Qualifizierungsbedarf in diesem Bereich.

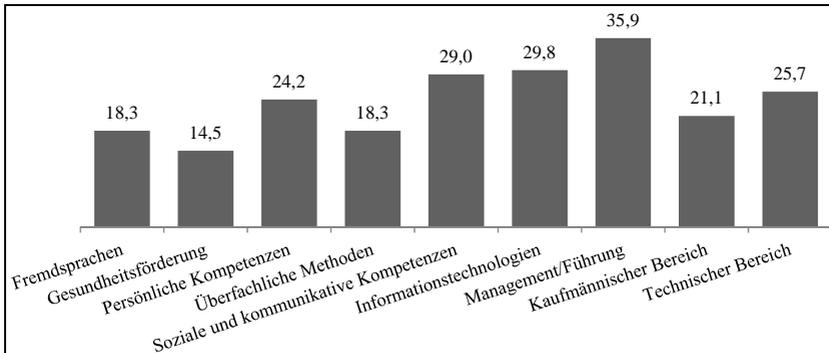


Abb. 37 Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Kompetenzbereichen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die den Bedarf jeweils als „dringend“ einstufen, N>=1.095)

Ebenfalls einen hohen Qualifizierungsbedarf berichteten die Betriebe im Bereich der sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Hier sahen 29% der Betriebe einen dringenden Qualifizierungsbedarf. Es folgen Kompetenzen und Kenntnisse im technischen Bereich usw. mit 25,7% der Betriebe, die einen dringenden Bedarf für ihre Beschäftigten hinsichtlich einer Qualifizierung in diesem Bereich sahen. Mehr als 20% der Betriebe berichteten weiterhin einen dringenden Qualifizierungsbedarf im Bereich „persönliche Kompetenzen“ sowie im kaufmännischen Bereich. Weniger als 20% der Betriebe sahen einen dringenden Qualifizierungsbedarf in den Bereichen der über-

fachlichen Methoden, bei den Fremdsprachen sowie im Bereich der Gesundheitsförderung (Abb. 37).

Bei allen Kompetenzbereichen gibt es signifikante Zusammenhänge zwischen dem Qualifizierungsbedarf der Betriebe und deren Größe³³ (Abb. 38). In allen Kompetenzbereichen berichteten die größeren Betriebe einen höheren Qualifizierungsbedarf als die Klein- und Kleinstbetriebe. Ein besonders auffälliger Zusammenhang zwischen Qualifizierungsbedarf und *Betriebsgröße* besteht in den Kompetenzbereichen:

- Management/Führung,
- soziale und kommunikative Kompetenzen,
- überfachliche Methoden,
- persönliche Kompetenzen,
- Gesundheitsförderung sowie
- Kompetenzen im kaufmännischen Bereich.

Rund zwei Drittel der befragten Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten berichteten jeweils einen dringenden Qualifizierungsbedarf in den Bereichen „Management/Führung“ sowie „soziale und kommunikative Kompetenzen“.

Zwischen den unterschiedlichen *Branchen* bestehen systematische Unterschiede hinsichtlich des Qualifizierungsbedarfs nach Kompetenzbereichen (Tab. 9). Einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf in den jeweiligen Kompetenzbereichen berichteten die Betriebe folgender Branchen¹³:

- Technischer Bereich: Verarbeitendes und Baugewerbe;
- Kaufmännischen Bereich: Handel, Reparatur, Transport und Logistik;
- Management/Führung: Dienstleistungen für Unternehmen, weitere Dienstleistungen;
- Informationstechnologien: Medien, Handel und Reparatur, weitere Dienstleistungen;
- Soziale und kommunikative Kompetenzen: Dienstleistungen für Unternehmen; weitere Dienstleistungen;
- Überfachliche Methoden: weitere Dienstleistungen;
- Persönliche Kompetenzen: weitere Dienstleistungen;
- Gesundheitsförderung: Ver- und Entsorgung;
- Fremdsprachen: Verarbeitendes und Baugewerbe.

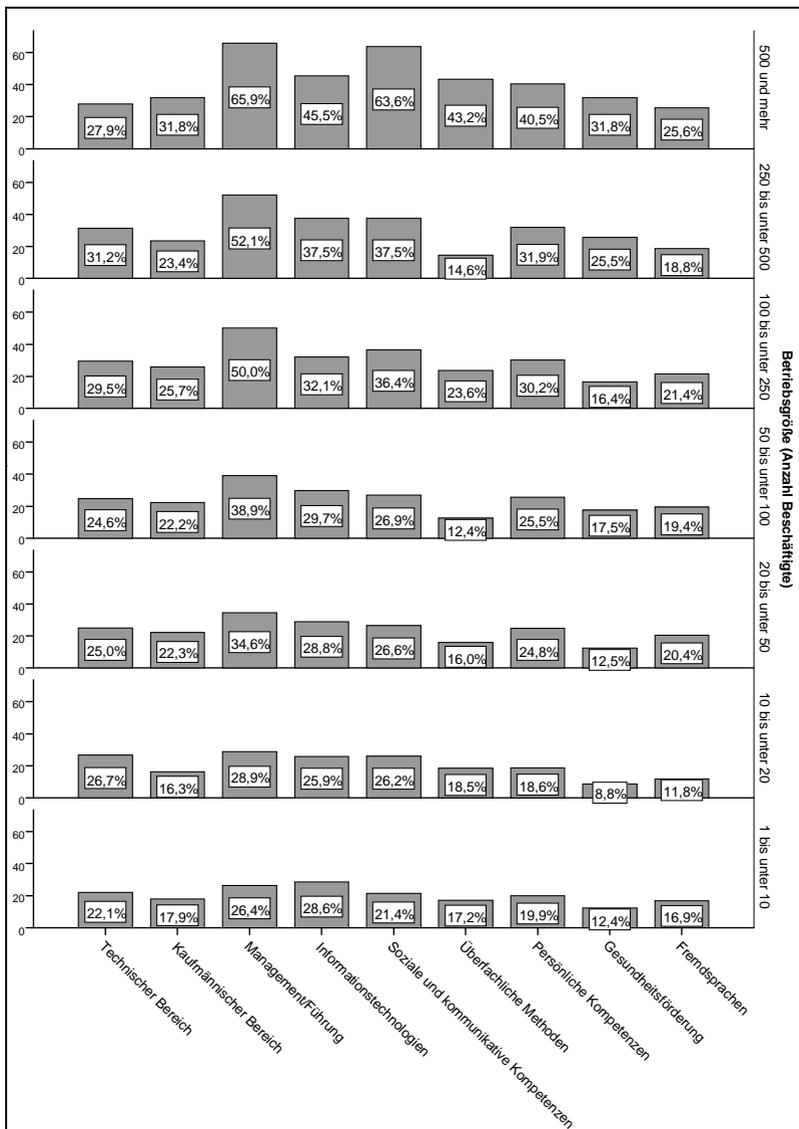


Abb. 38 Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Kompetenzbereichen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die den Bedarf jeweils als „dringend“ einstufen, N>=42)

Tab. 9 Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die einen dringenden Qualifizierungsbedarf im jeweiligen Kompetenzbereich sehen

	N	Technischer Bereich	Kaufmännischer Bereich	Management/Führung	IT	Soziale/kommunikative Kompetenzen	Überfachliche Methoden	Persönliche Kompetenzen	Gesundheitsförderung	Fremdsprachen
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	33	18,2	33,3	29,4	21,2	20,6	26,5	20,6	11,8	21,2
Ver- und Entsorgung	46	36,2	29,8	36,2	34,0	31,9	17,0	27,7	23,9*	19,6
Verarbeitendes und Baugewerbe	358	39,4*	17,1	37,4	25,9	23,1	15,2	19,2	15,2*	21,3*
Handel und Reparatur	173	22,3	29,7**	32,6	38,3*	27,8	16,1	20,2	12,0	16,5
Transport und Logistik	53	23,6	35,8**	40,7	35,7	30,9	23,6	32,1	18,5	29,1
Dienstl. für Unternehmen	212	20,3	18,9	39,5**	23,7	32,9*	21,4	28,3	11,3	15,0
Medien	73	18,9	20,0	22,7	40,5**	26,0	21,3	29,3	8,0	13,3
IuK-Technologien	88	20,5	13,5	31,1	40,0	30,0	21,6	19,1	13,6	14,6
Forschung + Entwicklung	52	30,2	9,4	31,5	22,2	22,2	17,0	7,4	9,6	17,3
weit. Dienstl.	154	13,6	19,4	44,6**	37,8*	38,2**	23,6*	35,9**	19,7	18,6

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹³

In einer Reihe von Kompetenzbereichen sahen die Betriebe, die den *Handwerkskammern* angehören einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf als die Betriebe, die der *Industrie- und Handelskammern* angehören¹⁴ (Tab. 10). Dies trifft insbesondere zu auf den technischen Bereich, auf Management/Führung sowie auf den Bereich der Gesundheitsförderung. Umgekehrt berichteten die Industrie- und Handelsbetriebe einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf im Bereich der Fremdsprachen als die Handwerksbetriebe^{14 35}.

Eine Vielzahl signifikanter Zusammenhänge besteht auch zwischen dem *Anteil der Frauen in den Betrieben* und deren Qualifizierungsbedarf in den verschiedenen Kompetenzbereichen (Tab. 10). So unterscheiden sich reine Männerbetriebe (d.h. Betriebe ohne weibliche Beschäftigte) in vielfacher Hinsicht von den übrigen Betrieben. Reine Männerbetriebe berichteten einen signifikant geringeren (!) Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe in folgenden Kompetenzbereichen³⁶:

- im technischen Bereich;
- im kaufmännischen Bereich;
- bei den Informationstechnologien,
- bei den sozialen und kommunikativen Kompetenzen;
- bei den überfachlichen Methoden;
- bei den persönlichen Kompetenzen;
- im Bereich der Gesundheitsförderung;
- bei den Fremdsprachen.

Allerdings handelt es sich bei den reinen Männerbetrieben in aller Regel um Kleinbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten). Die berichteten Zusammenhänge werden daher auch nur für die Kleinbetriebe signifikant.

Offensichtlich unterscheiden sich somit die Qualifizierungsbedarfe weiblicher und männlicher Beschäftigter. Insbesondere bei reinen Männerbetrieben besteht häufig ein ausgeprägtes Desinteresse an Weiterbildung für viele Kompetenzbereiche.

In einer Reihe von Kompetenzbereichen besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen *LLL-Orientierung* der Betriebe und dem jeweils wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf^{14 37} (Tab. 10). So berichteten Betriebe mit hoher LLL-Orientierung einen durchschnittlich dringenderen Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe in folgenden Kompetenzbereichen:

- Management / Führung,
- Informationstechnologien,
- Soziale und kommunikative Kompetenzen,
- Überfachliche Methoden,
- Persönliche Kompetenzen,
- Gesundheitsförderungen sowie
- Fremdsprachen.

Tab. 10 Anteil der Betriebe, die einen dringenden Qualifizierungsbedarf im jeweiligen Kompetenzbereich sehen (jeweils in Prozent)

	N	Technischer Bereich	Kaufmännischer Bereich	Management/Führung	IT	Soziale und kommunikative Kompetenzen	Überfachliche Methoden	Persönliche Kompetenzen	Gesundheitsförderung	Fremdsprachen
<i>Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)</i>										
Handwerksk.	194	40,2	16,2	40,1	31,5	26,4	18,4	23,5	17,3	12,8
IHK	728	22,8	22,9	33,8	30,1	28,3	17,3	24,1	13,7	20,7
<i>Anteil weiblicher Beschäftigter</i>										
60% und mehr	126	12,7	24,6	33,6	33,6	29,7	18,8	25,2	16,7	19,7
40 bis unter 60%	203	13,7	15,7	43,1	33,3	39,5	21,1	32,2	15,7	13,8
20 bis unter 40%	234	21,1	18,7	35,0	31,9	25,1	18,3	26,7	13,2	19,2
1 bis unter 20%	397	32,7	20,1	37,4	27,2	28,1	18,5	20,6	14,6	20,1
Keine	64	18,5	10,6	13,8	22,7	9,1	9,4	9,4	6,2	12,3
<i>LLL-Orientierung</i>										
Hoch	253	26,1	16,1	43,6	33,9	35,9	25,1	31,4	16,0	18,1
Mittel	632	25,2	19,7	33,6	29,0	25,6	15,7	21,5	13,7	18,6
Gering	85	23,5	12,6	35,6	23,0	26,4	16,3	21,8	11,6	11,6
<i>Überalterung der Belegschaft</i>										
Erwartet	135	33,1	21,9	46,0	38,0	35,0	20,4	28,9	27,0	17,5
nicht erwartet	832	24,8	20,9	35,5	29,5	27,9	18,2	24,0	12,5	18,8
<i>Größe des Ortes, in dem sich der Betrieb befindet (Anzahl Einwohner)</i>										
mehr als 100.000	191	19,6	16,4	36,9	29,6	31,8	20,5	24,1	8,3	11,5
50.000 - 100.000	118	28,8	23,1	30,8	24,6	28,7	16,0	30,3	14,2	14,2
20.000 - 50.000	185	24,3	23,1	34,8	33,9	28,5	17,6	22,7	17,2	19,3
5.000 - 20.000	191	29,7	21,8	34,6	24,6	29,7	15,1	22,0	14,7	17,7
Weniger als 5.000	113	26,1	16,8	34,8	23,9	14,8	12,2	19,5	11,3	24,8

Möglicherweise nehmen Betriebe mit einer geringen Orientierung zum Lebenslangen Lernen gerade bei diesen Kompetenzbereichen ihre Qualifizierungsbedarfe nicht mit ausreichender Aufmerksamkeit wahr bzw. verfolgen die Entwicklung ihrer Beschäftigten hinsichtlich dieser Kompetenzbereiche nicht ausreichend systematisch.

14,2% der in der Erhebung 2009 befragten Betriebe gaben an, bereits innerhalb der nächsten 12 Monate vor der Herausforderung einer *Überalterung ihrer Belegschaft* zu stehen (Tab. 10). Diese Betriebe berichteten in drei

Kompetenzbereichen einen signifikant höheren Qualifizierungsbedarf als die Betriebe, die (noch) nicht vor dieser Herausforderung standen^{14 38}:

- Technischer Bereich,
- Informationstechnologien sowie
- Gesundheitsförderung.

In diesen Bereichen besteht offenbar für die älteren Beschäftigten in den Betrieben ein besonders dringender Qualifizierungsbedarf.

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der *Größe des Ortes*, in dem sich ein Betrieb befindet und dem Qualifizierungsbedarf im Bereich „Fremdsprachen“^{14 39} (Tab. 10). Je kleiner der Ort des Betriebes desto höher der Fremdsprachen-Qualifizierungsbedarf. Von den Betrieben in Orten mit weniger 5000 Einwohnern berichteten knapp ein Viertel einen dringenden Qualifizierungsbedarf bei Fremdsprachen, in den Großstädten waren es lediglich 11,5% der Betriebe.

In den Bereichen der technischen und kaufmännischen Kompetenzen und Kenntnissen besteht ein negativer signifikanter Zusammenhang zwischen den Qualifizierungsbedarfen und dem *Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss* in den Betrieben^{14 40}. Je höher der Anteil der Hochschulabsolvent(inn)en desto geringer der von den Betrieben wahrgenommene Qualifizierungsbedarf im technischen und kaufmännischen Bereich.

Umgekehrt gilt für den Bereich der Fremdsprachen: Je höher der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss desto dringender der Qualifizierungsbedarf in diesem Bereich^{14 41}.

Möglicherweise erwerben Hochschulabsolvent(inn)en kaufmännische und technische Kenntnisse bereits in ausreichendem Maße innerhalb ihres Studiums, so dass in Betrieben mit einem (zumindest) hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss hier ein geringerer Qualifizierungsbedarf besteht als in den übrigen Betrieben. Der positive Zusammenhang zwischen Hochschulabsolvent(inn)enquote und Qualifizierungsbedarf im Bereich „Fremdsprachen“ deutet darauf hin, dass Betriebe mit vielen Beschäftigten mit Hochschulabschluss häufiger in internationalen Kontexten tätig sind als die übrigen Betriebe.

Familienbetriebe sahen einen größeren Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe im technischen und im kaufmännischen Bereich. Bei den sozialen und kommunikativen Kompetenzen, den überfachlichen Methoden sowie den persönlichen Kompetenzen berichteten sie hingegen einen geringeren Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe. Diese Differenzen wer-

den insbesondere für die mittleren Betriebe (50 bis unter 500 Beschäftigte) signifikant^{14 42}.

Nahezu jeweils ein Drittel der *exportorientierten Betriebe* berichtete einen dringenden Qualifizierungsbedarf im technischen Bereich sowie im Bereich der Fremdsprachen. Die übrigen Betriebe sahen in diesen Bereichen einen signifikant, sehr viel geringeren Qualifizierungsbedarf^{14 43}.

Umgekehrt berichteten die exportorientierten Betriebe einen signifikant geringeren Qualifizierungsbedarf als die übrigen Betriebe bei den sozial-kommunikativen und den persönlichen Kompetenzen^{14 44}.

Tab. 11 Anteil der Betriebe, die einen dringenden Qualifizierungsbedarf im jeweiligen Kompetenzbereich sehen (jeweils in Prozent)

	N	Tech. Bereich	Kfm. Bereich	Management/ Führung	IT	Soziale u. komm. Komp.	Überfachliche Methoden	Pers. Kompetenzen	Gesundheits- förderung	Fremdsprachen
Anteil Beschäftigte mit Hochschulabschluss										
alle	48	14,6	10,2	24,5	22,9	16,3	20,8	20,4	12,5	22,9
sehr hoch	107	17,8	13,0	33,6	30,4	34,5	25,5	27,5	10,0	19,4
hoch	99	18,8	21,0	39,2	29,7	35,6	27,7	31,7	19,2	17,8
gering	591	29,8	22,9	38,4	30,8	28,6	16,9	23,5	14,3	19,7
keine	163	22,7	23,5	31,5	28,3	21,1	10,4	17,7	12,7	12,1
Familienbetrieb										
ganz oder teilweise	395	30,9	21,9	34,9	30,0	24,5	16,3	22,0	14,1	19,3
nicht	580	17,7	20,2	36,9	28,6	32,2	20,9	27,2	15,0	16,3
Exportorientierung										
hoch	264	32,1	22,0	34,3	29,1	25,4	18,3	20,5	14,6	32,6
gering	695	22,9	20,5	37,2	30,1	29,4	18,2	25,4	14,1	12,3
Erwartung eines Fachkräftemangels										
erwartet	231	39,5	21,7	44,4	36,1	35,6	22,3	29,9	18,8	17,6
nicht erwartet	735	21,6	20,9	34,6	29,0	26,8	17,3	23,0	13,2	18,9

Jeweils mehr als ein Drittel der Betriebe, die in den nächsten 12 Monaten einen *Fachkräftemangel* erwarteten, berichteten einen dringenden Qualifizierungsbedarf in den Bereichen:

- Management/Führung,
- Technischer Bereich,
- Informationstechnologien sowie
- Soziale und kommunikative Kompetenzen.

Signifikant wird die Differenz zwischen Betrieben, die unmittelbar einen Mangel an Fachkräften erwarteten, und den übrigen Betrieben hinsichtlich ihres Qualifizierungsbedarfs jedoch nur für den Bereich der technischen Kompetenzen und Kenntnisse. Aus diesem Befund lässt sich ableiten, dass der Fachkräftemangel dieser Betriebe in erster Linie mit fehlenden Kompetenzen im technischen Bereich zusammenhängt^{14 45}.

5.2 Auswahl der Angebote

Wie auch in den Vorjahresehebungen wurden die Betriebe gefragt, auf welchen Wegen sie sich über Qualifizierungsangebote informierten. Bei dieser Frage wurde ein differenzierteres Antwortformat als in den Vorjahren verwendet, so dass ein direkter Vergleich der Ergebnisse zu den Ergebnissen der Erhebungen 2007 und 2008 nicht möglich ist.

Aufgrund von Anmerkungen in den Vorjahresehebungen wurde in der aktuellen Erhebung zusätzlich die Kategorie „Kammern und Verbände“ als mögliche Informationsquelle aufgenommen. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zu beachten, dass diese Kategorie nicht disjunkt zu den übrigen Kategorien ist.

5.2.1 Nutzung von Informationsquellen zu Angeboten

Rund ein Drittel der Betriebe gab an, das Internet (WWW) häufig als Informationsquelle zu Qualifizierungsangeboten zu nutzen. Weitere 51,4% der Betriebe nutzten das Internet zumindest gelegentlich zu diesem Zweck. Lediglich 16,4% der Betriebe gaben an, das Internet in diesem Zusammenhang gar nicht oder fast nie als Informationsquelle zu nutzen (Abb. 39). Damit bildet das Internet (Web) das wichtigste Medium bei der Information über Qualifizierungsangebote.

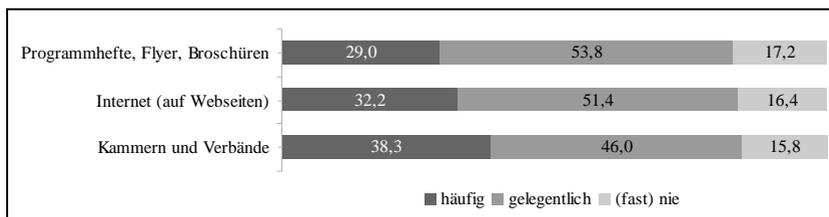


Abb. 39 Nutzung verschiedener Informationsquelle (jeweils Anteil der Betriebe, N>=1102)

Noch häufiger gaben die Betriebe in der Erhebung 2009 jedoch an, sich über Kammern und Verbände über Qualifizierungsangebote zu informieren. 38,3% der Betriebe gaben an, sich häufig über Kammern und Verbände zu informieren, weitere 46% zumindest gelegentlich. Es wurde nicht erhoben, über welche Medien (Webseiten, Mails, Prospekte, Zeitschriften, persönliche Beratung) die Information der Kammern und Verbände zu den Betrieben gelangt.

29% der Betriebe gaben an, sich häufig über Programmhefte, Flyer, Broschüren oder ähnliches über Qualifizierungsangeboten zu informieren. Damit folgen die Printmedien in Ihrer Bedeutung knapp dem Internet (Web). Weitere 53,8% der Betriebe berichteten, sich zumindest gelegentlich auf diesem Wege zu informieren (Abb. 39).

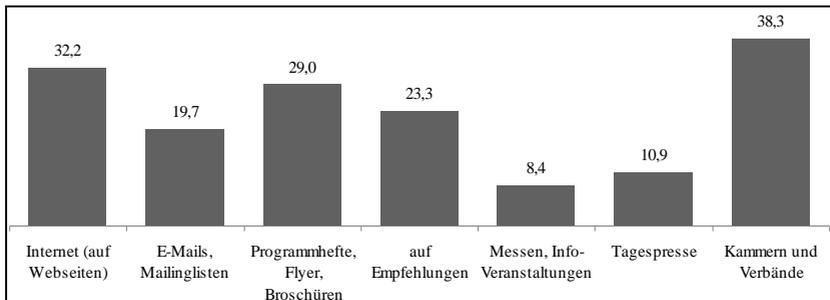


Abb. 40 Nutzung der verschiedenen Informationsquellen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Quelle „häufig“ nutzen, in Prozent, N>=1.091)

Beim Anteil der Betriebe, die sich häufig über die jeweilige Informationsquelle informieren, folgen Empfehlungen (23,3% der Betriebe) sowie Emails bzw. Mailing-Listen (19,7% der Betriebe). Untergeordnete Bedeutung als Informationsquelle besitzen die Tagespresse (10,9% der Betriebe „häufig“) sowie Messen und Infoveranstaltungen (8,4% der Betriebe „häufig“) (Abb. 40).

Bei allen Informationsquellen bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen deren Nutzungshäufigkeit und der *Größe der Betriebe* (Abb. 41). Größere Betriebe gaben signifikant häufiger als die kleineren Betriebe an, die folgenden Informationsquellen zu nutzen⁴⁶:

- Internet (Webseiten),
- Kammern und Verbände,
- E-Mail bzw. Mailing-Lists,
- Programmhefte, Broschüren, Flyer o. ä. sowie
- Empfehlungen.

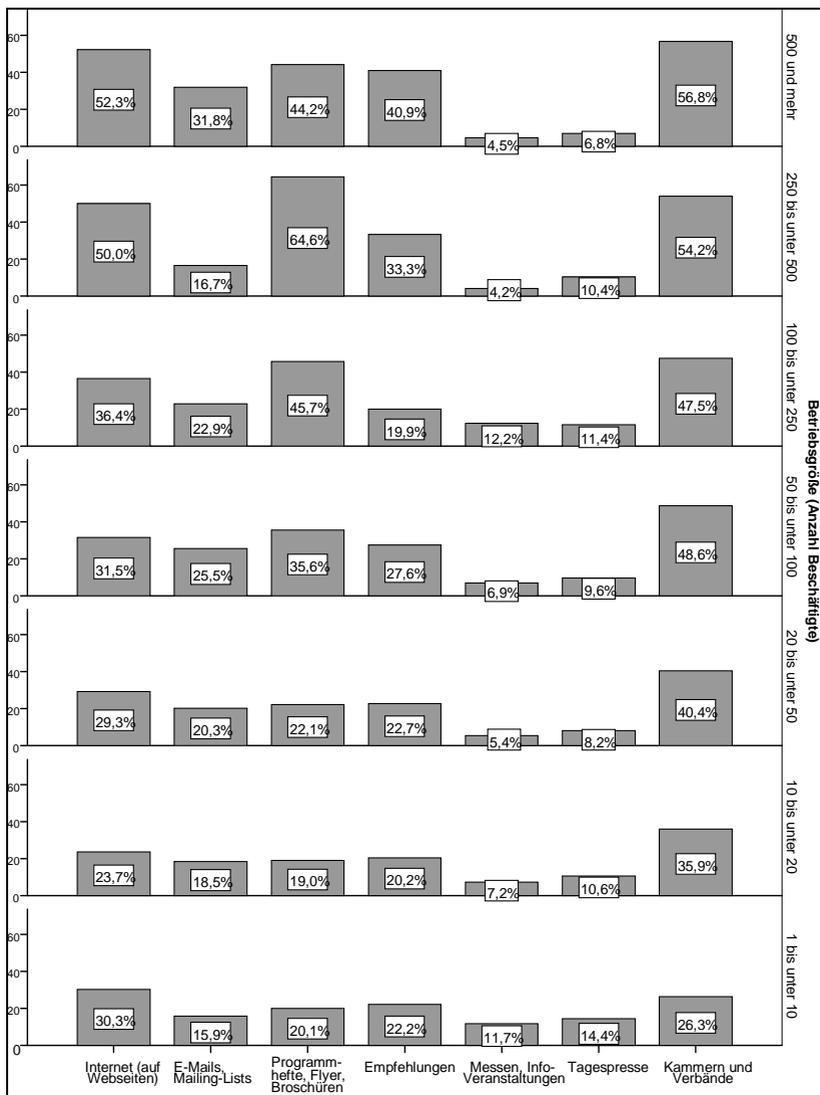


Abb. 41 Nutzung der verschiedenen Informationsquellen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Quelle „häufig“ nutzen, in Prozent, N>=42)

Kleinere Betriebe hingegen nutzten signifikant häufiger als die größeren Betriebe⁴⁷:

- die Tagespresse und
- Messen, Infoveranstaltungen.

Aber auch bei den Kleinstbetrieben standen das Internet (Web) und „Kammern und Verbände“ an erster Stelle bei den am häufigsten genutzten Informationsquellen.

Die Betriebe der unterschiedlichen *Branchen* nutzten die verschiedenen Informationsmöglichkeiten mit unterschiedlicher Intensität⁵⁰:

- So gaben die Betriebe der Branche „Informations- und Kommunikationstechnologien“ signifikant häufiger an, sowohl Webseiten als auch E-Mails bzw. Mailing-Listen als Informationsquellen zu nutzen.
- Aber auch die Betriebe der Branche „Weitere Dienstleistungen“ (Bildung, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, Verbände, öffentliche Verwaltung, sonstiges) berichteten eine signifikant häufigere Nutzung des Internets (sowohl Webseiten also auch E-Mails und Mailing-Listen) als Informationsquellen. Darüber hinaus nutzte diese generell weiterbildungsaffine Branche auch Programmhefte, Flyers und Broschüren sowie Messen und Informationsveranstaltungen signifikant häufiger als die übrigen Branchen.
- Auch die Betriebe der Branche „Ver- und Entsorgung“ informierten sich häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen über Webseiten und E-Mails/Mailing-Lists. Signifikant wird der Unterschied zwischen dieser und den übrigen Branchen hier allerdings nur für die E-Mails/Mailing-Lists.
- Die Betriebe der Branche „Handel und Reparatur“ informierten sich signifikant häufiger als die übrigen Betriebe auf Messen und Informationsveranstaltungen über Qualifizierungsangeboten.
- Die Betriebe der Branchen „Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau“ sowie „Verarbeitendes und Baugewerbe“ schließlich nutzten signifikant häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen „Kammern und Verbände“ als Informationsquelle.

Je nach *Größe des Ortes, in dem sich die Betriebe befinden*, werden die verschiedenen Informationsmöglichkeiten mit unterschiedlicher Intensität genutzt¹⁴ (Tab. 13). Betriebe in kleineren Orten nutzten Empfehlungen sowie Messen und Info-Veranstaltungen signifikant häufiger als Betriebe aus größeren Städten⁴⁸.

Je nach *Kammerzugehörigkeit* werden die verschiedenen Informationsmöglichkeiten über Qualifizierungsangebote unterschiedlich häufig genutzt (Tab. 13). Handwerksbetriebe nutzten Empfehlungen, die Tagespresse und Informationen der Kammern und Verbände signifikant häufiger als Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern angehören^{14 49}. Mehr als 30% der Handwerksbetriebe gaben an, Empfehlungen häufig als Informationsquelle über Qualifizierungsangebote zu nutzen. Damit waren Empfehlungen für die Handwerksbetriebe die am meisten genutzte Informationsquelle (nach „Kammern und Verbände“).

Es bestehen auch korrelative Zusammenhänge zwischen dem *Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss* in den Betrieben und deren Nutzung unterschiedlicher Informationsquellen (Tab. 13).

Tab. 12 Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die die entsprechende Informationsquelle häufig nutzen (jeweils in Prozent)

	N	Internet (auf Webseiten)	über E-Mails, Mailing-Lists	Programmhäfte, Flyer, Broschüren	auf Empfehlungen	Messen, Info-Veranstaltungen	Tagespresse	Kammern und Verbände
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	33	30,3	24,2	20,6	33,3	5,9	8,8	55,9 ¹
Ver- und Entsorgung	46	37,5	30,4 [*]	38,3	19,6	8,3	12,5	42,6
Verarb. und Baugewerbe	356	30,0	14,4	27,1	28,0	8,1	10,7	47,2 ²
Handel und Reparatur	173	25,1	19,5	25,6	19,4	12,7 [*]	13,8	37,1
Transport und Logistik	56	37,5	21,4	19,6	19,6	5,4	17,9	37,5
Dienstl. für Unternehmen	211	30,2	23,6	31,6	22,0	7,6	8,0	36,6
Medien	73	26,7	16,4	24,0	16,2	2,7	12,2	21,6
IuK-Technologien	88	42,9 ^{**}	30,7 [*]	21,1	20,0	7,9	5,7	20,0
Forschung und Entwicklung	53	31,5	14,8	16,7	11,1	3,8	1,9	18,5
weitere Dienstleistungen	153	42,3 ^{**}	24,7 [*]	43,9 ²	26,3	11,8 ^{**}	13,5	45,1

*) Wert liegt signifikant *über* dem Durchschnitt der übrigen Branchen⁵⁰

Je höher der Anteil der Hochschulabsolvent(inn)en desto häufiger nutzen die Betriebe das Internet (Web) als Informationsquelle^{14 51}. Lediglich in den meist kleinen Betrieben, in denen alle Beschäftigten über einen Hochschulabschluss verfügen, wurde das Internet von diesem Zusammenhang abweichend seltener als Informationsquelle genutzt.

Die Tagespresse sowie Kammern und Verbände werden in Betrieben mit wenigen Hochschulabsolvent(inn)en signifikant häufiger als in Betrieben mit vielen Akademiker(inne)n genutzt^{14 52}. Die in der Tagespresse beworbenen Qualifizierungsangebote sowie die Weiterbildungsangebote der Kammern werden offenbar vorwiegend von Beschäftigten ohne Hochschulabschluss genutzt.

Je höher die *LLL-Orientierung* der Betriebe desto häufiger nutzen sie die verschiedenen Informationsmöglichkeiten zu Qualifizierungsangeboten (Tab. 13). Dieser Zusammenhang wird für Informationsquellen außer E-Mails, Mailing-Listen und Tagespresse signifikant^{14 53}.

Tab. 13 Anteil der Betriebe, die die entsprechende Informationsquelle häufig nutzen (jeweils in Prozent)

	N	Internet (auf Webseiten)	über E-Mails, Mailing-Lists	Programmhefte, Flyer, Broschüren	auf Empfehlungen	Messen, Info-Veranstaltungen	Tagespresse	Kammern und Verbände
Größe des Ortes, in dem sich der Betrieb befindet (Anzahl Einwohner)								
weniger als 5.000	113	28,7	14,8	24,6	26,5	13,3	13,2	38,1
5.000 bis unter 20.000	191	28,5	22,1	28,8	24,4	11,0	10,4	38,0
20.000 bis unter 50.000	183	34,4	21,9	39,8	20,4	9,1	7,5	44,4
50.000 bis u. 100.000	118	33,9	22,9	24,6	25,8	7,6	16,7	42,1
mehr als 100.000	194	34,8	20,2	24,4	18,3	5,7	5,6	31,1
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)								
Handwerkskammer	194	26,5	15,9	25,8	30,9	11,5	15,2	47,7
Industrie- u. Handelsk.	731	32,4	20,5	29,3	22,0	8,4	9,7	37,7
Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss								
alle	48	20,4	8,3	20,4	20,4	10,4	6,1	16,7
sehr hoch	110	41,6	18,9	24,1	22,1	7,3	3,6	22,7
hoch	97	37,0	26,5	32,7	26,5	8,2	10,3	35,0
gering	590	30,8	20,9	32,4	25,5	8,1	11,2	46,0
keine	163	24,6	14,5	17,6	18,4	11,0	16,3	37,3
LLL-Orientierung								
hoch	251	38,1	26,3	37,1	30,9	10,0	10,3	46,8
mittel	629	30,0	18,8	27,2	21,7	7,5	10,4	38,9
gering	86	25,0	12,5	15,9	12,8	5,7	6,8	26,4

Während beispielsweise von den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung 37,1% angaben, häufig Prospekte, Flyer oder ähnliches zu nutzen, gaben dies bei den Betrieben mit geringer LLL-Orientierung lediglich 15,9% der Betriebe an.

Betriebe mit hoher LLL-Orientierung nutzen offenbar die Vielfalt der Informationsangebote über Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote intensiver und aktiver.

Betriebe, die sich in der WEPAN-Erhebung 2009 ganz oder teilweise als *Familienbetriebe* charakterisierten, nutzten die verschiedenen Informationsquellen zu Qualifizierungsangeboten anders als die übrigen Betriebe (Tab. 14). Familienbetriebe nutzten E-Mails und Mailing-Lists sowie Programmhefte, Flyer und Broschüren signifikant seltener als die übrigen Betriebe^{14 54}. Auch das Internet (Web) wurde von den Familienbetrieben tendenziell seltener als Informationsquelle genutzt.

Empfehlungen und die Tagespresse nutzten die Familienbetriebe hingegen signifikant häufiger als die übrigen Betriebe^{14 55}.

Tab. 14 Anteil der Betriebe, die die entsprechende Informationsquelle häufig nutzen (jeweils in Prozent)

	N	Internet (auf Webseiten)	über E-Mails, Mailing-Lists	Programmhefte, Flyer, Broschüren	auf Empfehlungen	Messen, Info-Veranstaltungen	Tagespresse	Kammern und Verbände
Familienbetriebsstatus								
ganz/teilweise	574	29,5	18,2	23,5	25,0	9,4	12,0	40,5
Familienbetrieb nicht	394	36,4	23,4	35,8	21,4	6,8	9,5	37,2
Beschäftigtenentwicklung im Betrieb								
steigend	246	40,2	25,2	30,4	29,3	11,4	8,8	38,0
gleichbleibend	506	27,8	17,8	25,8	19,2	6,5	9,8	41,3
sinkend	173	34,3	19,0	36,6	30,7	11,0	15,3	42,6
Erwartung eines Fachkräftemangels								
erwartet	230	43,2	23,5	32,9	32,8	10,9	9,9	47,2
nicht erwartet	736	28,8	19,0	27,5	21,0	7,9	11,3	37,6
Alter des Betriebes								
25 Jahre und mehr	584	31,5	21,6	32,5	25,6	8,2	10,0	46,6
10 bis unter 25 Jahre	332	30,7	18,9	23,7	21,4	8,2	13,9	29,5
unter 10 Jahren	117	34,2	16,2	25,2	20,0	10,9	8,3	27,7

Die Betriebe wurden gefragt, wie sich die Zahl ihrer Beschäftigten im Zeitraum von einem Jahr voraussichtlich entwickeln werde. 40% der Betriebe gaben an, dass sie damit rechneten, neues Personal einzustellen. Rund 50% gingen von einer gleichbleibenden und rund 9% von einer sinkenden Zahl von Beschäftigten aus.

Betriebe, die mit keiner *Veränderung der Beschäftigtenzahl* rechneten, nutzten einige der genannten Informationsquellen über Qualifizierungsangebote seltener als Betriebe, die von einer steigenden oder sinkenden Beschäftigtenzahl ausgingen. Dies gilt für das Internet, Programmhefte etc. und Empfehlungen. Diese Zusammenhänge werden allerdings nur z.T. signifikant⁵⁶.

Die Tagespresse wurde von Betrieben, die mit einer sinkenden Beschäftigtenzahl rechneten, signifikant häufiger als Informationsquelle verwendet als von den übrigen Betrieben^{14 57}.

Betriebe, die mit einer Veränderung ihrer Belegschaft rechneten, informieren sich offenbar häufiger über Qualifizierungsmöglichkeiten als Betriebe, bei denen die Beschäftigtenzahl stagnierte.

Möglicherweise nutzen expandierende Betriebe Weiterbildung neben Neueinstellungen als zusätzliche Möglichkeit zur Deckung ihres wachsenden Qualifizierungsbedarfs. Betriebe, deren Beschäftigtenzahl sinkt, stehen vor dem Problem die bisherigen Anforderungen mit einer verkleinerten Belegschaft zu bewältigen, so dass auch für die Betriebe die Notwendigkeit zur Qualifizierung der verbleibenden Belegschaft wächst.

Betriebe, die bereits innerhalb der nächsten 12 Monate (nach der Befragung) mit einem *Fachkräftemangel* rechneten, nutzten sämtliche Informationsquellen (außer die Tagespresse) häufiger als die übrigen Betriebe (Tab. 14). Dieser Zusammenhang wird signifikant für die Informationsquellen:

- Internet (Webseiten),
- Empfehlungen sowie
- Messen und Info-Veranstaltungen^{14 58}.

Auch hier zeigt sich wieder, dass die Betriebe, die vor einem Mangel an Fachkräften stehen, auf diese Herausforderung nicht nur mit Neueinstellungen reagieren sondern offenbar auch durch ein verstärktes Interesse an Qualifizierung des bestehenden Personals.

Die Art und Weise, wie Betriebe sich über Qualifizierungsangebote informieren, steht auch im Zusammenhang zum *Alter des Betriebs* (Tab. 14). Jüngere Betriebe informierten sich signifikant häufiger über das Internet

(Web)^{14 59}. Ältere Betriebe (25 Jahre und älter) nutzten sehr viel häufiger die Informationen von Kammern und Verbänden als die übrigen Betriebe^{14 60}.

5.2.2 Beratung über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die Betriebe wurden gebeten anzugeben, welche Möglichkeiten der Beratung über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sie nutzen.

Dabei zeigte sich, dass die Betriebe am häufigsten die Beratungsangebote der Kammern (Industrie- und Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern) in Anspruch nahmen. 26,8% der Betriebe gaben an, diese Beratungsangebote häufig zu nutzen. Weitere rund 50% der Betriebe nutzten diese Angebote zumindest gelegentlich (Abb. 42).

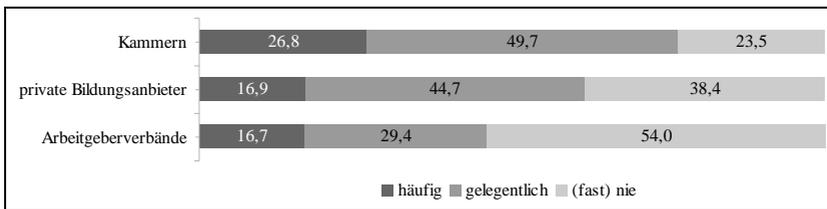


Abb. 42 Nutzung der Beratungsangebote verschiedener Anbieter (jeweils Anteil der Betriebe, N>=1093)

Beratungen durch private Weiterbildungsanbieter nutzten 16,9% der Betriebe häufig und weitere 44,7% gelegentlich. Es folgen in der Nutzungshäufigkeit die Beratungsangebote der Arbeitgeber- sowie der Berufsverbände: 16,7% bzw. 15,0% der Betriebe gaben an, diese häufig in Anspruch zu nehmen. Von geringerer Bedeutung für die Betriebe waren die Angebote der Behörden, Gewerkschaften, Technologieberatungsstellen und von Anbietern im Bereich „Personalberatung/-entwicklung“ (Abb. 43).

Zwischen der Häufigkeit der Nutzung der jeweiligen Beratungsmöglichkeiten bestehen für alle Beratungsanbieter (außer „sonstige Behörden“) höchst signifikante Zusammenhänge zur *Betriebsgröße*⁶¹ (Abb. 44).

Für alle Beratungsangebote (außer „sonstige Behörden“) gilt, dass größere Betriebe die Beratungsangebote häufiger nutzten als kleinere Betriebe. Während beispielsweise mehr als 50% der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten angaben, die Beratungsangebote der Kammern häufig zu nutzen, taten dies von den Kleinstbetrieben nur 16,3%. Aber auch die Angebote von Arbeitgeberverbänden und Personalberatern/ -entwicklern wurden von den

mittleren und größeren Betrieben sehr viel häufiger genutzt als von den Kleinst- und Kleinbetrieben. Größere Betriebe nutzen somit sowohl eine größere Anzahl als auch eine größere Vielfalt von Beratungsmöglichkeiten.

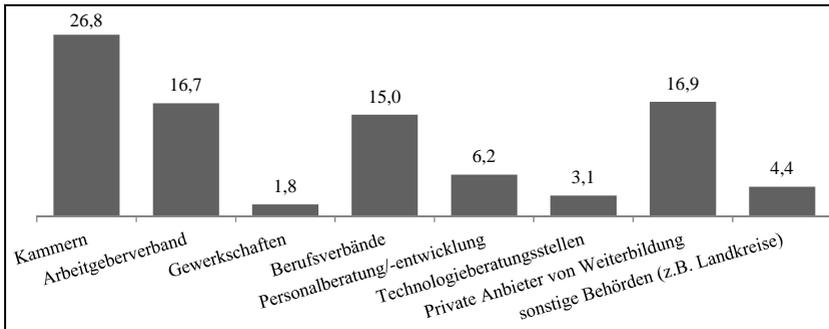


Abb. 43 Nutzung der verschiedenen Beratungsmöglichkeiten im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Möglichkeiten „häufig“ nutzen, in Prozent, N>=1.080)

Auch zwischen den *Branchen* bestehen signifikante Unterschiede hinsichtlich der Nutzung von Beratungsmöglichkeiten unterschiedlicher Anbieter⁶² (Tab. 15):

- Land- und Forstwirtschaftliche Betriebe, Fischerei Bergbau: Betriebe dieser Branche nutzten signifikant häufiger als die Angebote der Kammern und sonstiger Behörden als die Betriebe der übrigen Branchen.
- Ver- und Entsorgung: Die Betriebe nutzten die Beratung von Kammern, Arbeitgeber- und Berufsverbänden sowie von Gewerkschaften signifikant häufiger.
- Verarbeitendes und Baugewerbe: Auch diese Betriebe nutzten die Angebote von Kammern, Arbeitgeber- und Berufsverbänden, Gewerkschaften aber auch von Behörden signifikant häufiger als die übrigen Betriebe.
- Dienstleistungen für Unternehmen: Betriebe dieser Branche nahmen signifikant häufiger die Beratung von Berufsverbänden in Anspruch als die Betriebe anderer Branchen.
- Weitere Dienstleistungen: Auch diese Branche nutzte die Beratung von Berufsverbänden aber auch die Beratungsangebote von Personalberatern/-entwicklern und von privaten Weiterbildungsanbietern signifikant häufiger als die übrigen Branchen.

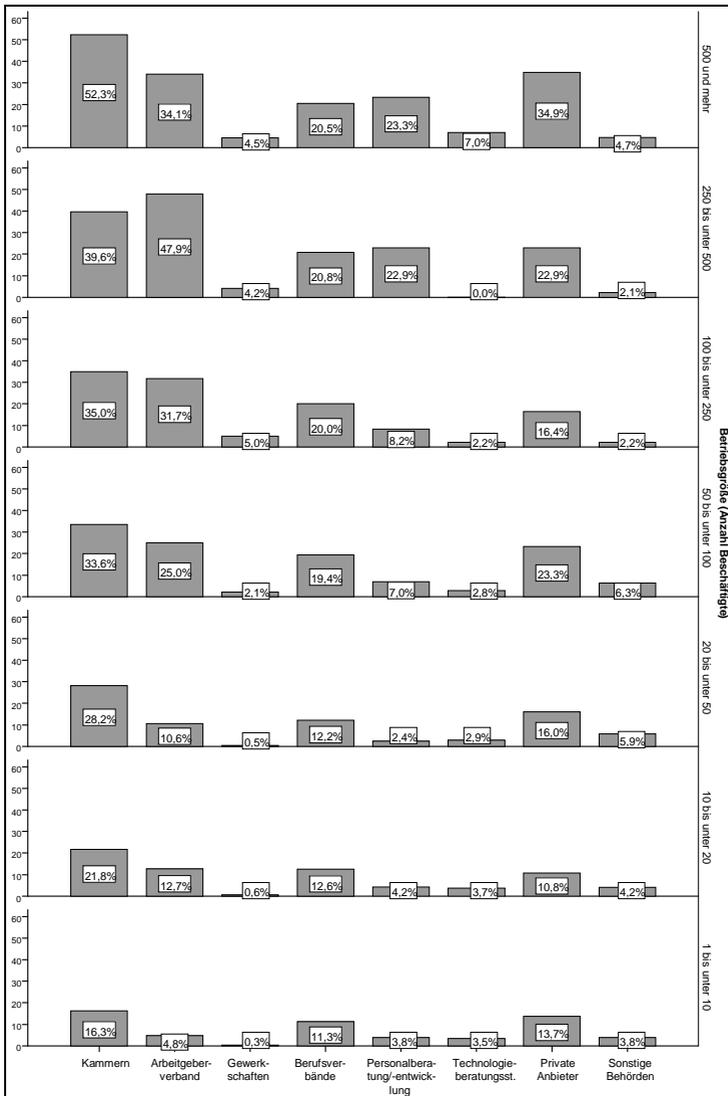


Abb. 44 Nutzung der verschiedenen Beratungsmöglichkeiten nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Möglichkeiten „häufig“ nutzen, N>=43)

Tab. 15 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branche, die die jeweiligen Beratungsmöglichkeiten „häufig“ nutzten (jeweils in Prozent)

	N	Kammern	Arbeitgeberverband	Gewerkschaften	Berufsverbände	Personalberatung/-entwicklung	Technologieberatungsstellen	Private Anbieter von Weiterbildung	sonstige Behörden
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	32	50,0**	21,9	0,0	24,2	6,1	3,0	8,8	9,1**
Ver- und Entsorgung	45	35,4 [*]	34,0**	6,7**	25,5 ¹	0,0	4,3	19,1	10,6
Verarbeit. und Baugewerbe	354	37,9**	19,7**	2,5**	11,2	3,4	2,5	11,9	6,6**
Handel und Reparatur	168	26,7	12,6	0,6	5,8	8,8	3,0	13,1	2,3
Transport und Logistik	54	32,1	19,6	0,0	21,8	11,1	1,8	20,0	5,5
Dienstl. für Unternehmen	208	18,6	13,8	0,0	22,1**	7,6	4,8	16,8	2,8
Medien	74	13,3	17,3	0,0	12,0	6,7	0,0	13,3	2,7
IuK-Technologien	88	12,2	7,9	0,0	7,9	4,5	5,6	23,3	1,1
Forschung und Entwicklung	52	11,3	11,5	3,8	13,0	5,7	7,4	20,8	3,8
weitere Dienstleistungen	149	26,5	17,0	1,3	24,2**	11,3**	4,0	24,7**	2,6

1) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen⁶²

Es bestehen signifikante Unterschiede hinsichtlich der Nutzung von Beratungsmöglichkeiten zwischen *Handwerksbetriebe vs. Betrieben, die den IHKn angehören* (Tab. 16). Mehr als 40% der Handwerksbetriebe gaben an, die Beratungsangebote der Kammern häufig zu nutzen, von den IHK-Betrieben gaben dies nur 24,1% der Betriebe an^{14 63}.

Umgekehrt nutzten die Betriebe die den IHKn angehören Beratungsangebote

- privater Anbieter von Weiterbildung,
- der Arbeitgeberverbände sowie
- von Anbietern von Personalberatung und -entwicklung signifikant häufiger als die Handwerksbetriebe^{64 14}.

Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in Betrieben und deren Nutzung der unterschiedlichen Beratungsmöglichkeiten^{14 63} (Tab. 16):

- Je höher der Anteil der weiblichen Beschäftigten desto häufiger nutzten die Betriebe die Beratungsangebote von Berufsverbänden, Personalentwicklern und –beratern sowie von privaten Weiterbildungsanbietern⁶⁵.

- Betriebe ohne weibliche Beschäftigte (reine Männerbetriebe) und Betriebe mit mehr als 60% weiblichen Beschäftigten nutzten seltener die Beratungsangebote von Kammern und Arbeitgeberverbänden als Betriebe mit einem Frauenanteil zwischen 1 und 60%⁶⁶.

Tab. 16 Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Beratungsmöglichkeiten „häufig“ nutzten (jeweils in Prozent)

	N	<i>Kammern</i>	<i>Arbeitgeber- verband</i>	<i>Gewerkschaften</i>	<i>Berufsverbände</i>	<i>Personalberatung/ -entwicklung</i>	<i>Technologie- beratungsstellen</i>	<i>Private Anbieter von Weiterbildung</i>	<i>sonstige Behörden</i>
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)									
Handwerkskammer	189	40,2	13,8	0,0	13,0	2,6	5,8	10,8	7,7
Industrie- u. Handelsk.	720	24,1	18,4	1,9	13,5	6,9	2,1	17,6	3,6
Anteil weiblicher Beschäftigter									
60% und mehr	122	20,5	12,9	2,4	21,4	7,1	2,5	20,8	4,8
40 bis unter 60%	199	26,1	18,4	1,5	17,9	13,4	2,5	23,6	2,5
20 bis unter 40%	229	30,1	18,9	1,7	13,4	6,1	3,8	15,3	3,9
1 bis unter 20%	395	30,8	17,8	1,5	12,7	3,3	3,5	14,6	5,7
keine	63	7,6	3,1	1,6	10,9	1,6	1,6	6,3	3,1
Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss									
alle	47	10,2	4,1	0,0	12,2	6,1	4,2	10,2	0,0
sehr hoch	107	14,5	7,4	0,0	14,5	7,5	5,5	26,1	4,5
hoch	95	19,4	13,4	2,1	15,6	5,2	2,1	23,5	0,0
gering	585	32,9	22,3	2,6	15,2	6,8	3,4	14,9	4,8
keine	163	22,6	9,7	0,0	12,1	4,3	1,2	11,5	6,6
LLL-Orientierung									
hoch	245	33,6	22,5	2,0	23,7	11,8	3,2	25,5	3,2
mittel	627	26,4	16,1	1,3	13,0	5,1	3,5	14,2	5,1
gering	86	21,6	9,1	2,3	4,5	1,1	0,0	8,0	3,5
Familienbetriebsstatus									
ganz/teilweise	572	31,0	16,9	1,0	12,3	5,2	2,3	13,8	5,2
nicht	390	22,9	17,2	2,0	19,0	8,1	4,4	20,9	3,3
Erwartung eines Fachkräftemangels									
erwartet	229	38,1	26,3	2,2	17,3	8,7	4,8	21,6	4,7
nicht erwartet	726	24,4	14,9	1,7	13,9	5,9	2,9	15,7	4,4
Erwartung einer Überalterung der Belegschaft									
erwartet	134	39,3	36,0	5,1	19,0	8,8	4,5	19,0	2,9
nicht erwartet	820	25,8	14,6	1,2	14,0	6,2	3,2	16,7	4,7

Betriebe mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter sind offenbar stärker an der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen interessiert, wie sie häufig von privaten Weiterbildungseinrichtungen oder Anbietern von Personalentwicklung und -beratung angeboten werden. Die eher fachbezogenen Fort- und Weiterbildungen der Kammern und Arbeitgeberverbände stoßen hingegen möglicherweise eher in Betrieben mit einem hohen Männeranteil auf Interesse. Eine Ausnahme bilden die generell wenig weiterbildungsaffinen reinen Männerbetriebe.

Auch zwischen dem *Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss* in den Betrieben und der Nutzungshäufigkeit der verschiedenen Beratungsmöglichkeiten bestehen signifikante Zusammenhänge¹⁴ (Tab. 16):

- Betriebe mit einem geringen Anteil von Akademiker(inne)ⁿ¹ nutzten viel häufiger die Beratungsangebote der Kammern und der Arbeitgeberverbände als Betriebe mit einem (sehr) hohen Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss⁶⁷.
- Betriebe mit einem (sehr) hohen Anteil von Akademiker(inne)ⁿ² nutzten häufiger die Beratungsangebote privater Weiterbildungsanbieter als Betriebe mit einem geringeren Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss⁶⁸.

Offenbar wenden die Kammern sich mit ihren Beratungsangeboten eher an nicht-akademische Beschäftigte, während die Hochschulabsolvent/inn/en die Angebote privater Weiterbildungsanbieter bevorzugen.

Hinsichtlich der Nutzung aller Beratungsmöglichkeiten (außer „Gewerkschaften und sonstige Behörden“) durch die Betriebe besteht ein positiver Zusammenhang zur *LLL-Orientierung*: Betriebe mit hoher LLL-Orientierung nutzten die verschiedenen Beratungsmöglichkeiten häufiger als Betriebe mit mittlerer LLL-Orientierung; diese nutzten sie wiederum häufiger als Betriebe mit geringer LLL-Orientierung (Tab. 16). Auch hier zeigt sich wieder der aktivere Umgang mit Weiterbildungsmöglichkeiten der Betriebe mit hoher LLL-Orientierung.

Der Zusammenhang zwischen LLL-Orientierung und Nutzungshäufigkeit der Beratungsangebote wird signifikant für Angebote der Kammer, der Berufsverbände, von Personalberatern/-entwicklern sowie privater Anbieter von Weiterbildung^{14 69}.

- 1 Mit Ausnahme der (meist kleinen) Betriebe, in denen keine(r) der Beschäftigten über einen Hochschulabschluss verfügt.
- 2 Mit Ausnahme der (meist kleinen) Betriebe, in denen alle Beschäftigten über einen Hochschulabschluss verfügen.

Familienbetriebe nutzten die Beratungsangebote von Kammern und sonstigen Behörden signifikant häufiger als die übrigen Betriebe^{14 70} (Tab. 16). Die Beratungsangebote von privaten Weiterbildungsanbietern und Anbietern nutzten sie tendenziell, die Angebote von Personalberatern/-entwicklern sogar signifikant seltener als die übrigen Betriebe^{14 71}.

Betriebe, die bereits in den nächsten 12 Monaten einen *Mangel an Fachkräften* erwarteten, nutzen häufiger als die übrigen Betriebe die verschiedenen Beratungsmöglichkeiten (Tab. 16). Signifikant wird die höhere Nutzung von Beratung durch diese Betriebe für die Angebote der Kammern, der Arbeitgeberverbände sowie von Personalberatern/-entwicklern^{14 72}.

Der sich abzeichnende Fachkräftemangel verursacht offenbar eine erhöhte Nachfrage nach Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten durch die Betriebe. Auch hier zeigt sich wieder, dass die Betriebe hoffen, die negativen Auswirkungen des Fachkräftemangels durch Weiterbildung der Beschäftigten abzumildern.

Betriebe, die vor der Herausforderung einer möglichen *Überalterung ihrer Belegschaft* standen, nutzten die Beratungsangebote von Kammern, Berufsverbänden und Arbeitgeberverbänden häufiger als die übrigen Betriebe (Tab. 16). Signifikant wird dieser Unterschied jedoch nur für die Beratungsangebote der Arbeitgeberverbände^{14 73}.

Auch die Gefahr einer Überalterung der Beschäftigten zwingt die Betriebe offenbar, sich Gedanken über neue Aufgabenverteilungen im Betrieb und damit verbunden über die Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten zu machen.

5.3 Auswahl von Qualifizierungsangeboten

5.3.1 Kriterien bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten

Für nahezu alle befragten Betriebe ist die Praxisnähe und Aktualität der Inhalte ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten, für mehr als 2/3 der Betriebe ist es sogar „sehr wichtig“ (Abb. 45).

Maßgeschneiderte Inhalte sind für 45,2% der Betriebe „sehr wichtig“, sowie für weitere 47,3% „wichtig“. Es folgt die „Zeitliche Abstimmbarkeit zwischen Weiterbildungsangebot und Nachfragern“. Dieses Kriterium wurde von 79% der befragten Betriebe als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingestuft.

Mehr als zwei Drittel der Betriebe gaben jeweils an, dass für sie auch folgende Kriterien „wichtig“ oder „sehr wichtig“ seien:

- Niedrige Kosten,
- Referenzen des Weiterbildungsanbieters sowie
- Qualitätssicherung der Bildungsanbieter.

Die Kriterien „Qualifizierung in der Firma / am Arbeitsplatz“ und „Anwendung neuer Medien“ wurden von mehr als der Hälfte der Betriebe als „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ eingestuft.

Immerhin noch 45,7% der Betriebe gaben an, dass ihnen die wissenschaftliche Fundierung der Angebote wichtig sei (Abb. 46).



Abb. 45 Bedeutsamkeit verschiedener Kriterien zur Auswahl von Qualifizierungsangeboten (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=1102)

Ein Vergleich der Ergebnisse der WEPAN-Erhebung 2009 zu den Vorjahreserhebungen zeigt hinsichtlich der Kriterien bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten keinerlei bedeutsame und signifikante Veränderungen⁷⁴.

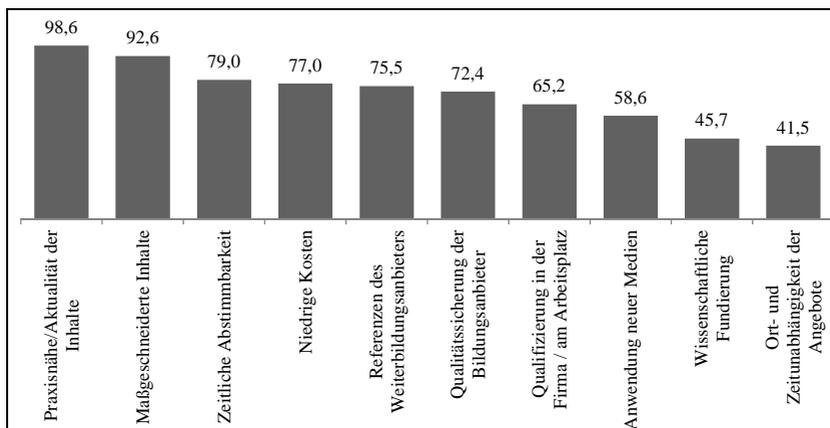


Abb. 46 Bedeutsamkeit verschiedener Kriterien im Vergleich (Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Kriterien bei den Angeboten für „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ halten, in Prozent, N>=1.099)

Es bestehen systematische Zusammenhänge zwischen der *Größe der Betriebe* und deren Einschätzung der Bedeutsamkeit der verschiedenen Kriterien bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten: Für größere Betriebe waren die Kriterien

- Maßgeschneiderte Inhalte,
 - Praxisnähe/Aktualität,
 - Zeitliche Abstimmbarkeit und
 - Qualitätssicherung der Anbieter
- von signifikant größerer Bedeutung als für kleinere Betriebe⁷⁵ (Abb. 47).

Die Kosten spielten als Kriterium hingegen für kleinere Betriebe eine signifikant wichtigere Rolle als für größere Betriebe⁷⁶.

Tab. 17 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die das jeweilige Kriterium als „sehr wichtig“ bei der Auswahl von Angeboten einschätzen (jeweils in Prozent)

	N	Maßgeschneiderte Inhalte	Praxisnähe/ Aktualität der Inhalte	Qualifizierung in der Firma / on the job	Anwendung neuer Medien	Niedrige Kosten	Referenzen des Anbieters	Zeitliche Abstimmbarkeit	Ort- und Zeitunabhängigkeit	Wissenschaftliche Fundierung	Qualitätssicherung der Anbieter
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	33	41,2	64,7	24,2	21,2	32,4	23,5	26,5	11,8	17,6	24,2
Ver- und Entsorgung	45	52,2	63,0	25,5	17,4	36,2	24,4	34,8	17,4	6,7	31,1
Verarbeit. und Baugewerbe	362	45,0	65,8	25,1	8,0	32,5	21,3 ¹	21,8	8,3	6,3	14,1
Handel und Reparatur	173	42,3	58,4	17,9	14,9	33,1	12,6	22,3	11,5	4,6	15,5
Transport und Logistik	55	48,2	69,6	36,4 [*]	21,4	32,7 [*]	21,4	28,6	12,7	5,4	23,2
Dienstl. Für Unternehmen	212	52,3 ^{**}	73,0 [*]	17,3	15,0	18,8	18,3	20,2	9,9	9,0	20,2
Medien	74	38,7	68,0	22,7	36,0 ^{**}	28,4	10,7	23,0	9,3	10,7	20,3
IuK-Technologien	89	51,1	69,2	19,8	18,9	27,5	19,8	18,0	13,3	13,5	20,0
Forschung und Entwicklung	52	46,3	59,3	32,1 [*]	16,7	17,3	24,5	20,8	9,4	24,5 ^{**}	21,2
weitere Dienstleistungen	155	42,3	70,7	25,2	16,6	28,4	16,8	27,1	10,3	9,0	25,6 ^{**}

^{*}) Wert liegt signifikant *über* dem Durchschnitt der übrigen Branchen⁷⁷

Auch die verschiedenen *Branchen* unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der Bedeutung, die die sie angehörenden Betriebe, den verschiedenen Kriterien bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten beimessen⁷⁷:

- So überrascht es kaum, dass für Betriebe der Medienbranche das Kriterium „Anwendung neuer Medien“ eine signifikant höhere Bedeutung

besitzt als für die Betriebe anderer Branchen. Für 36% der Betriebe der Medienbranche ist dieses Kriterium bei der Auswahl von Angeboten von höchster Bedeutung.

- Für Betriebe der Branche „Forschung und Entwicklung“ ist die wissenschaftliche Fundierung der Angebote von signifikant höherer Bedeutung als für die übrigen Betriebe.
- Betriebe des verarbeitenden und Baugewerbes legen signifikant mehr Wert auf eine Qualifizierung in der Firma bzw. „on the job“ und auf die Referenzen des Weiterbildungsanbieters.
- Für Transport- und Logistikbetriebe spielen ebenfalls die Qualifizierung im Betrieb darüber hinaus aber auch niedrige Kosten eine signifikant größere Rolle als für die übrigen Betriebe.
- Für Betriebe, die Dienstleistungen für Unternehmen anbieten, sind maßgeschneiderte Inhalte sowie deren Praxisnähe und Aktualität von signifikant größerer Bedeutung als für andere Betriebe.
- Betriebe der Branche „weitere Dienstleistungen“ schließlich legen signifikant mehr Wert auf die Qualitätssicherung der Weiterbildungsanbieter als die Betriebe anderer Branchen.

Für Betriebe mit hoher *LLL-Orientierung* sind eine Reihe von Kriterien von signifikant größerer Wichtigkeit bei der Auswahl von Angeboten als für die übrigen Betriebe (Tab. 18):

- Maßgeschneiderte Inhalte,
- Praxisnähe/Aktualität der Inhalte,
- Anwendung neuer Medien,
- Wissenschaftliche Fundierung der Angebote sowie
- Qualitätssicherung der Angebote^{14 78}.

Signifikant weniger wichtig sind für Betriebe mit hoher LLL-Orientierung hingegen die Kosten als Kriterium bei der Auswahl von Angeboten^{14 79}.

Insgesamt scheinen Betriebe, für die Kompetenzentwicklung, lebenslanges Lernen und Innovation von großer Bedeutung sind, d.h. Betriebe mit hoher LLL-Orientierung, mehr Wert auf die Qualität von Qualifizierungsangeboten zu legen und weniger Wert auf deren Preis.

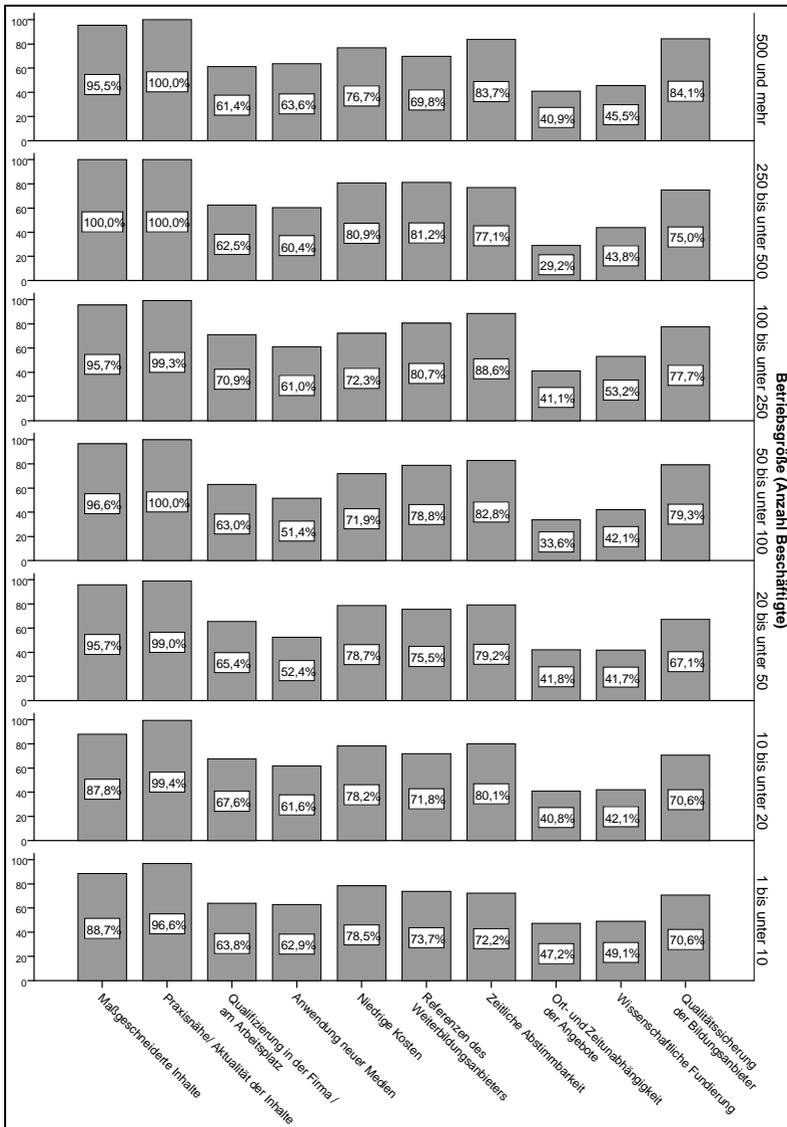


Abb. 47 Bedeutsamkeit der Kriterien nach Betriebsgröße (Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Kriterien bei den Angeboten für „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ halten, N=43)

Tab. 18 Anteil der Betriebe, die das jeweilige Kriterium als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bei der Auswahl von Angeboten einschätzen (jeweils in Prozent)

	N	Maßgeschneiderte Inhalte	Praxisnähe/ Aktualität der Inhalte	Qualifizierung in der Firma / on the job	Anwendung neuer Medien	Niedrige Kosten	Referenzen des Anbieters	Zeitliche Abstimbarkeit	Ort- und Zeitunabhängigkeit	Wissenschaftliche Fundierung	Qualitätssicherung der Anbieter
LLL-Orientierung											
hoch	255	96,9	99,2	62,6	59,0	71,9	80,9	83,1	43,6	54,9	79,0
mittel	634	92,3	99,4	66,8	60,1	77,9	74,4	78,9	40,0	42,0	71,6
gering	86	88,6	96,6	53,5	39,1	86,0	68,2	71,6	45,5	42,0	62,1
Anteile Beschäftigte mit Hochschulabschluss											
alle	47	79,6	91,8	44,9	63,3	74,5	75,0	64,6	37,5	58,3	70,2
sehr hoch	110	91,9	98,2	63,6	61,8	75,0	75,9	78,6	42,9	54,1	76,8
hoch	98	92,1	100	53,5	50,0	74,0	76,2	79,8	45,9	59,4	75,0
gering	593	94,6	99,2	66,9	57,6	75,6	76,5	80,0	39,6	41,9	72,2
keine	164	89,7	98,2	74,5	60,6	85,0	70,9	78,8	45,1	39,0	68,7
Erwartung eines Fachkräftemangels											
erwartet	233	95,3	99,1	70,8	56,4	73,1	77,4	86,8	44,3	49,6	75,2
nicht erwartet	741	92,2	98,9	64,2	60,0	78,3	74,6	77,3	39,9	44,3	72,6
Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes											
(eher) schlecht	229	94,4	98,3	65,8	59,7	85,2	74,7	81,5	45,5	44,1	67,8
befriedigend	409	91,7	98,5	65,8	57,3	79,4	77,3	77,5	41,6	42,3	73,1
(sehr) gut	375	92,9	98,9	64,5	58,7	68,3	73,3	79,5	38,8	50,4	75,2

Für Betriebe mit einem geringen Anteil *Beschäftigter mit Hochschulabschluss* sind die Kriterien „Qualifizierung am Arbeitsplatz“ und „Niedrige Kosten“ wichtiger als für Betriebe mit einem höheren Anteil *Akademiker(inn)en*^{14 80} (Tab. 18).

Umgekehrt ist die wissenschaftliche Fundierung der Qualifizierungsangebote für die Betriebe umso bedeutsamer je höher der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss^{14 81}.

Für Betriebe, die bereits in den nächsten 12 Monaten mit einem *Fachkräftemangel* rechnen, sind die Kriterien „Zeitliche Abstimbarkeit zwischen Weiterbildungsangebot und Nachfragern“ sowie „Ort- und Zeitunabhängigkeit der Angebote (z.B. durch E-Learning)“ von signifikant größerer Bedeutung als für die übrigen Betriebe^{14 82} (Tab. 18).

Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten, stehen vor dem Problem, ihre Belegschaft weiterzubilden zu müssen, ohne auf deren Arbeitskraft (z.B. aufgrund von Freistellungen) verzichten zu können. Für diese Betriebe besitzen zeitflexible Qualifizierungsangebote erhebliche Vorteile.

Je besser die *wirtschaftliche Situation der Betriebe* desto mehr Wert legen diese auf die Qualitätssicherung der Weiterbildungsanbieter^{14 83} (Tab. 18).

Für Betriebe, die sich in einer wirtschaftlicher (eher) schlechten wirtschaftlichen Situation befinden, sind hingegen die Kosten der Qualifizierungsangebote von sehr großer Bedeutung. Sie unterscheiden sich hier signifikant von Betrieben, denen es wirtschaftlich besser geht^{14 84}.

Betriebe, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Situation befinden, versuchen auch bei der Auswahl von Qualifizierungsangeboten Kosten einzusparen. Häufig sind solche Betriebe notfalls bereit, bei der Qualität der Angebote Einschränkungen hinzunehmen.

5.3.2 Zeitliche Organisation von Qualifizierung

Die Betriebe sollten angeben, wie Weiterbildung ihrer Meinung nach zeitlich organisiert sein sollte:

- Eher über kürzere Zeit (bis 2 Tage)
- Eher über längere Zeit (mehr als 2 Tage)
- Eher innerhalb der Arbeitszeit
- Eher außerhalb der Arbeitszeit
- Eher während der Woche
- Eher am Wochenende

Es konnten dabei mehrere der Alternativen gewählt werden.

Mehr als 80% der Betriebe gaben an, Qualifizierung über kürzere Zeit zu bevorzugen. Nur 11,2% der Betriebe wählten die Alternative „eher über längere Zeit“ (Abb. 48).

Ein etwas höherer Anteil der Betriebe bevorzugte Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit (36,4%) gegenüber Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit (33,2% der Betriebe)^{3 85}.

40,9% der Betriebe gaben an, dass Qualifizierung ihrer Meinung nach eher während der Woche stattfinden solle, während nur 26,8% der Betriebe die Ansicht äußerten, Qualifizierung solle eher am Wochenende stattfinden.

3 Rund 31% der Betriebe wählten keine der beiden Alternativen.

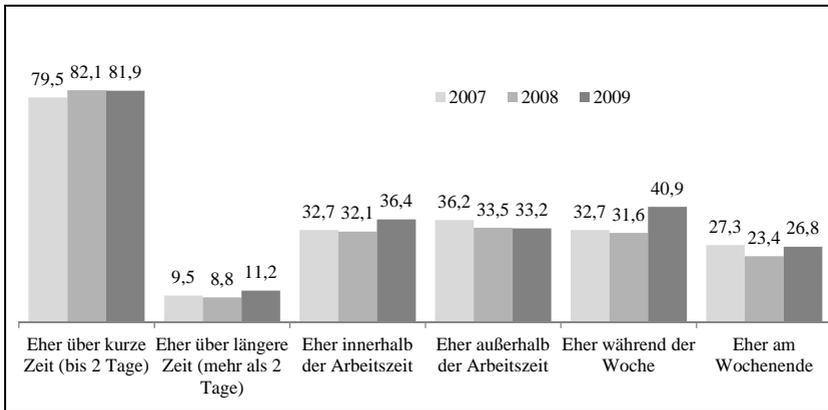


Abb. 48 Bevorzugte zeitliche Organisation von Qualifizierung im zeitlichen Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Organisation bevorzugen, in Prozent, N>=872)

Ein Vergleich der bevorzugten zeitlichen Organisation von Qualifizierung in der Erhebung 2009 zu den Vorjahreserhebungen zeigt nur wenige auffällige Veränderungen. So ist der Anteil der Betriebe, die eine Qualifizierung eher innerhalb der Arbeitszeit bevorzugen, geringfügig von 32,1% in 2008 auf 36,4% in 2009 gestiegen. Allerdings ist diese Veränderung nicht signifikant.

Gleichzeitig ist der Anteil der Betriebe, die eine Qualifizierung eher während der Woche wünschen, von 31,6% (2008) auf 40,9% (2009) signifikant gestiegen⁸⁶.

Möglicherweise nutzen die Betriebe, die durch die Wirtschaftskrise entstandenen Leerlaufzeiten vermehrt zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten innerhalb der Arbeitszeit und während der Woche.

Die von den Betrieben bevorzugte zeitliche Organisation von Qualifizierung steht in Zusammenhang mit der *Betriebsgröße* (Abb. 49):

- Bei den größeren Betrieben ist der Anteil derjenigen, die eine Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit wünschen, signifikant höher als bei den kleineren Betrieben⁸⁷.
- Der Anteil der größeren Betriebe, die eine Qualifizierung über kürzere Zeit wünschen, ist signifikant höher als bei den kleineren Betrieben⁸⁷.

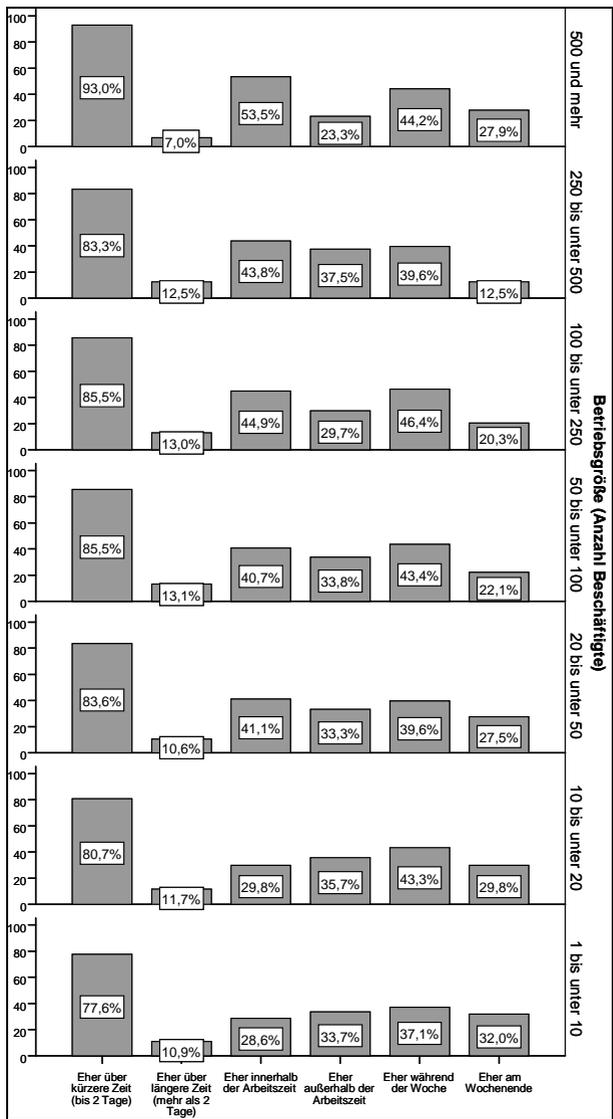


Abb. 49 Bevorzugte zeitliche Organisation von Qualifizierung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Organisation bevorzugen, in Prozent, N>=43)

Auch zwischen den *Branchen* bestehen signifikante Unterschiede hinsichtlich der von den Betrieben bevorzugten zeitlichen Organisationsformen von Qualifizierung⁸⁸ (Tab. 19):

- Die Betriebe der Branchen „Verarbeitendes und Baugewerbe“ sowie „Handel und Reparatur“ wünschen signifikant häufiger als die übrigen Betriebe eine Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeiten.
- Von den Betrieben, die Dienstleistungen für Unternehmen erbringen, bevorzugt jeweils ein signifikant größerer Anteil als von den übrigen Betrieben, Qualifizierung über längere Zeit, innerhalb der Arbeitszeit sowie während der Woche.
- Transport- und Logistikbetriebe hingegen bevorzugen häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen eine Qualifizierung am Wochenende.
- Der Anteil der Betriebe der Branche „Forschung und Entwicklung“, die eine Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit sowie während der Woche bevorzugen, ist signifikant höher als in den übrigen Branchen.

Tab. 19 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die die jeweilige zeitliche Organisationsform bevorzugen (jeweils in Prozent)

	N	eher über kürzere Zeit (bis 2 Tage)	eher über längere Zeit (mehr als 2 Tage)	eher innerhalb der Arbeitszeit	eher außerhalb der Arbeitszeit	eher während der Woche	eher am Wochenende
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	34	76,5	17,6	38,2	26,9	52,9	17,6
Ver- und Entsorgung	48	87,5	2,1	33,3	25,0	33,3	35,4
Verarbeitendes und Baugewerbe	363	82,4	10,7	30,9	39,7**	34,7	30,0
Handel und Reparatur	172	82,6	10,5	32,0	47,1**	38,4	27,9
Transport und Logistik	55	81,8	7,3	32,7	38,2	47,3	40,0*
Dienstleistungen für Unternehmen	215	78,6	15,8*	45,1**	27,0	51,6**	22,8
Medien	74	83,8	8,1	37,8	24,3	35,1	27,0
IuK-Technologien	91	79,1	15,4	40,7	30,8	46,2	25,3
Forschung und Entwicklung	52	76,9	15,4	55,8**	13,5	55,8*	19,2
weitere Dienstleistungen	156	82,1	14,1	41,0	23,7	48,1	25,0

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen⁸⁸

Handwerksbetriebe und Betriebe, die den IHKn angehören, unterscheiden sich drastisch und signifikant hinsichtlich ihrer Anforderungen an die zeitliche Organisation von Qualifizierung^{14 89} (Tab. 20):

- Bei den Handwerksbetrieben übersteigt der Anteil der Betriebe, die eine Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit wünschen (42,6%), den Anteil der Betriebe, die eine Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit bevorzugen (25,9%). Bei den IHK-Betrieben ist es genau umgekehrt: Hier wünschen nur 33,2% der Betriebe eine Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit während 38,1% der Betriebe Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit bevorzugen.
- Auch der Anteil der Betriebe, die eine Qualifizierung eher am Wochenende wünschen, übersteigt bei den Handwerksbetrieben den Anteil der Betriebe, die diese während der Woche bevorzugen. Umgekehrt wiederum bei den Betrieben, die den IHKn angehören: Hier liegt der Anteil der Betriebe die Qualifizierung während der Woche bevorzugen mit 42,6% deutlich höher als der Anteil derjenigen, die Qualifizierung am Wochenende präferieren (24,6%).
- Auch der Anteil der Betriebe, die eine Qualifizierung über längere Zeit akzeptieren, liegt bei den IHK-Betrieben mit 13,0% signifikant höher als bei den Handwerksbetrieben (8,6%)⁸⁹.

Die Arbeitsorganisation vieler Handwerksbetriebe erschwert eine Freistellung von Mitarbeiter/inne/n während der Woche bzw. in der Arbeitszeit. Für diese Betriebe sind daher Angebote am Wochenende mit erheblichen Vorteilen verbunden.

Die von den Betrieben bevorzugte zeitliche Organisationsform von Weiterbildung hängt auch vom *Anteil weiblicher Beschäftigter* in den Betrieben ab (Tab. 20). Betriebe mit mehr als 20% weiblichen Beschäftigten...

- ... bevorzugen signifikant häufiger als Betriebe mit weniger weiblichen Beschäftigten Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit^{14 90}.
- ... wünschen signifikant seltener als Betriebe mit weniger als 20% weiblichen Beschäftigten Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit^{14 91}.
- ... wünschen signifikant weniger häufig als Betriebe mit weniger weiblichen Beschäftigten Qualifizierung am Wochenende^{14 92}.

Es ist plausibel anzunehmen, dass Frauen häufiger als Männer familiäre Verpflichtungen übernehmen, so dass für sie die Teilnahme an Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit und am Wochenende besonders erschwert ist.

Tab. 20 Anteil der Betriebe, die die jeweilige zeitliche Organisationsform bevorzugen (jeweils in Prozent)

	N	eher über kürzere Zeit (bis 2 Tage)	eher über längere Zeit (mehr als 2 Tage)	eher innerhalb der Arbeitszeit	eher außerhalb der Arbeitszeit	eher während der Woche	eher am Wochenende
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)							
Handwerkskammer	197	81,7	8,6	25,9	42,6	30,5	38,1
Industrie- u. Handelskammer	732	81,6	13,0	38,1	33,2	42,6	24,6
Anteil weiblicher Beschäftigter							
60% und mehr	125	83,2	9,6	39,2	25,6	47,2	25,6
40 bis unter 60%	201	86,6	12,9	47,3	25,4	45,8	18,9
20 bis unter 40%	236	82,2	11,4	38,6	39,5	41,9	22,0
1 bis unter 20%	407	82,6	11,1	32,9	38,8	37,8	32,7
Keine	66	66,7	15,2	19,7	43,9	33,3	33,3
Familienbetriebsstatus							
ganz/teilweise	584	81,7	11,1	30,1	38,7	36,3	31,5
Nicht	396	82,1	12,6	46,0	26,5	46,5	21,2
Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes							
(eher) schlecht	229	76,9	15,7	36,2	38,4	35,4	28,4
Befriedigend	413	81,8	10,2	33,7	37,3	39,0	29,8
(sehr) gut	377	84,6	10,9	39,8	26,0	46,4	22,8

Bei den *Familienbetrieben* lässt sich ein zu den Handwerksbetrieben vergleichbares Muster der bevorzugten zeitlichen Organisation von Qualifizierung erkennen (Tab. 20):

- Familienbetriebe wünschen signifikant seltener als die übrigen Betriebe eine Qualifizierung innerhalb der Arbeitszeit. Dementsprechend bevorzugen sie signifikant häufiger als die übrigen Betriebe eine Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit^{14 93}.
- Familienbetriebe bevorzugen signifikant seltener als die übrigen Betriebe eine Qualifizierung während der Woche und dementsprechend signifikant häufiger eine Qualifizierung am Wochenende^{14 94}.

Familienbetriebe sind somit weniger als andere Betriebe bereit, ihre Beschäftigten für Weiterbildung freizustellen. Die hier vorliegende Ähnlichkeit

zu den Handwerksbetrieben erklärt sich z.T. aus der großen Überschneidung der beiden Kategorien.

Betriebe, die ihre *gegenwärtige wirtschaftliche Lage* als (eher) schlecht oder befriedigend beschreiben, bevorzugen signifikant häufiger als Betriebe, die sich in einer (sehr) guten wirtschaftlichen Situation befinden, Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit sowie am Wochenende^{14 95} (Tab. 20). Betriebe, denen es wirtschaftlich gut geht, sind somit offenbar eher bereit, ihre Beschäftigten während der Woche für Qualifizierung freizustellen.

5.4 Nutzung von Weiterbildung

Neben dem von den Betrieben subjektiv wahrgenommenen bzw. erwarteten Qualifizierungsbedarf wurde in der WEPAN-Erhebung 2009 auch die tatsächliche Nutzung unterschiedlicher Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote erfasst. Alle Fragen bezogen sich auf das letzte Jahr vor der Erhebung, d.h. den Zeitraum von Frühjahr 2008 bis Frühjahr 2009.

5.4.1 Anbieter

Am häufigsten gaben die befragten Betriebe an, im vergangenen Jahr die Weiterbildungsangebote von Herstellern genutzt zu haben. 28% der Betriebe gaben an, diese Angebote „häufig“ genutzt zu haben. Weitere 45,1% der Betriebe nutzten die Herstellerangebote „gelegentlich“ (Abb. 50).

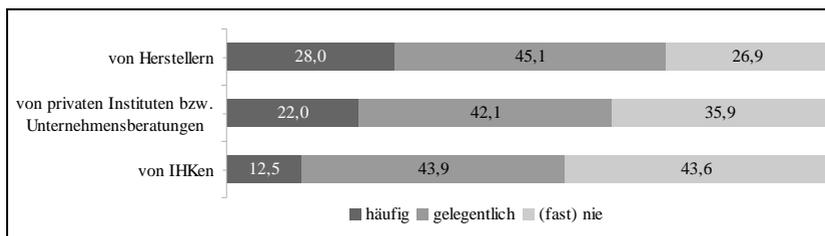


Abb. 50 Häufigkeit der Nutzung der Angebote verschiedener Anbieter (Anteil der Betriebe in Prozent, N>=1044)

Die Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote privater Institute und Unternehmensberatungen wurden von 22% der Betriebe „häufig“ genutzt sowie von weiteren 42,1% „gelegentlich“. 12,5% der Betriebe nutzten die Angebote der Industrie- und Handelskammern „häufig“, weitere 43,9% „ge-

gelegentlich“. Es folgen in der Nutzungshäufigkeit die Angebote der Volkshochschulen, die von insgesamt von 38,4% der Betriebe „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt wurden, dann die Angebote der Handwerkskammern (27,3% „häufig“ oder „gelegentlich“).

Wesentlich seltener wurden die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote der Hochschulen von den Betrieben genutzt. Aber immerhin jeder fünfte Betrieb (20,1%) gab an, die Angebote der Fachhochschulen „häufig“ oder „gelegentlich“ zu nutzen. Bei den Universitäten beträgt der entsprechende Anteil der Betriebe 15,7% (Abb. 51).

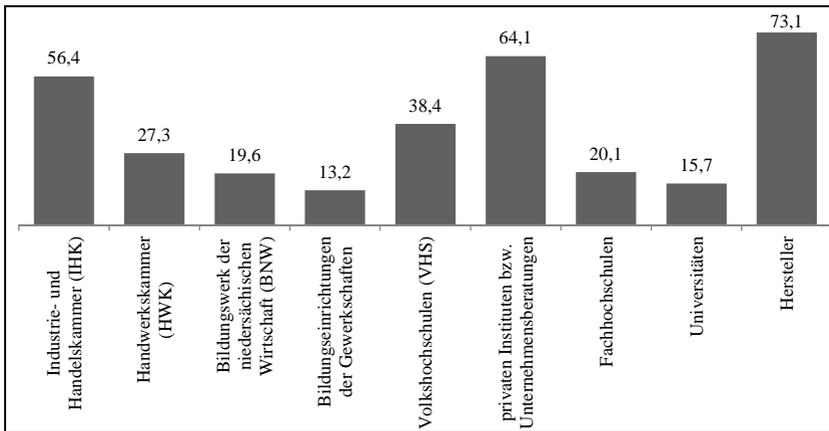


Abb. 51 Nutzung von Angeboten verschiedener Anbieter im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die Angebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, N>=988)

Es besteht bei den Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten aller genannten Anbieter ein signifikanter positiver Zusammenhang zur *Betriebsgröße*⁹⁶ (Abb. 51). Größere Betriebe nutzten die Angebote aller Anbieter häufiger als kleinere Betriebe. So gaben beispielsweise nur 1,6% der Kleinbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) an, die Angebote der Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften im vergangenen Jahr „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt zu haben. Bei den Großunternehmen (500 und mehr Beschäftigte) gaben dies 50% der Betriebe an.

Die geringsten Unterschiede zwischen kleinen und größeren Betrieben finden sich bei den Angeboten der Handwerkskammern und den Hersteller-

angeboten. Hier besteht nur zwischen den Kleinstbetrieben auf der einen Seite und allen übrigen Betrieben (kleinen, mittleren und großen) auf der anderen Seite ein signifikanter Unterschied.

Auch die *Branchen* unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der Nutzungshäufigkeit der Angebote der verschiedenen Anbieter⁹⁷ (Tab. 21):

- Betriebe der Branche „Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau“ nutzten die Angebote der Volkshochschulen sehr viel häufiger als die übrigen Betriebe.
- Betriebe des verarbeitenden und Baugewerbes nutzten die Angebote nahezu aller Anbieter signifikant häufiger als die anderen Betriebe.
- Betriebe der Branchen „Ver- und Entsorgung“, „Handel und Reparatur“ sowie „Informations- und Kommunikationstechnologien“ gaben signifikant häufiger an, die Angebote von Herstellern öfter zu nutzen als die anderen Branchen zu nutzen.
- Betriebe, die Dienstleistungen für Unternehmen“ erbringen, nutzten die Angebote privater Institute und Unternehmensberatungen sowie der Hochschulen signifikant häufiger als die übrigen Betriebe.
- Auch die übrigen Dienstleistungsbetriebe nutzten die Angebote von Privaten Instituten und Unternehmensberatungen sowie von Universitäten signifikant häufiger als die anderen Betriebe.
- Forschungs- und Entwicklungsbetriebe nutzten die Angebote von Hochschulen signifikant häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen.

Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern angehören, nutzten die Angebote der folgenden Anbieter signifikant häufiger als Handwerksbetriebe^{14 98} (Tab. 22):

- Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft (BNW),
- Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften,
- Private Institute, Unternehmensberatungen,
- Fachhochschulen und Universitäten sowie
- Angebote der IHKn selbst.

Handwerksbetriebe nutzten signifikant häufiger als die IHK-Betriebe Herstellerangebote sowie Angebote der Handwerkskammern^{14 99}. Es fällt auf, dass auch 46,2% der Handwerksbetriebe Angebote der IHKn häufig oder gelegentlich nutzten.

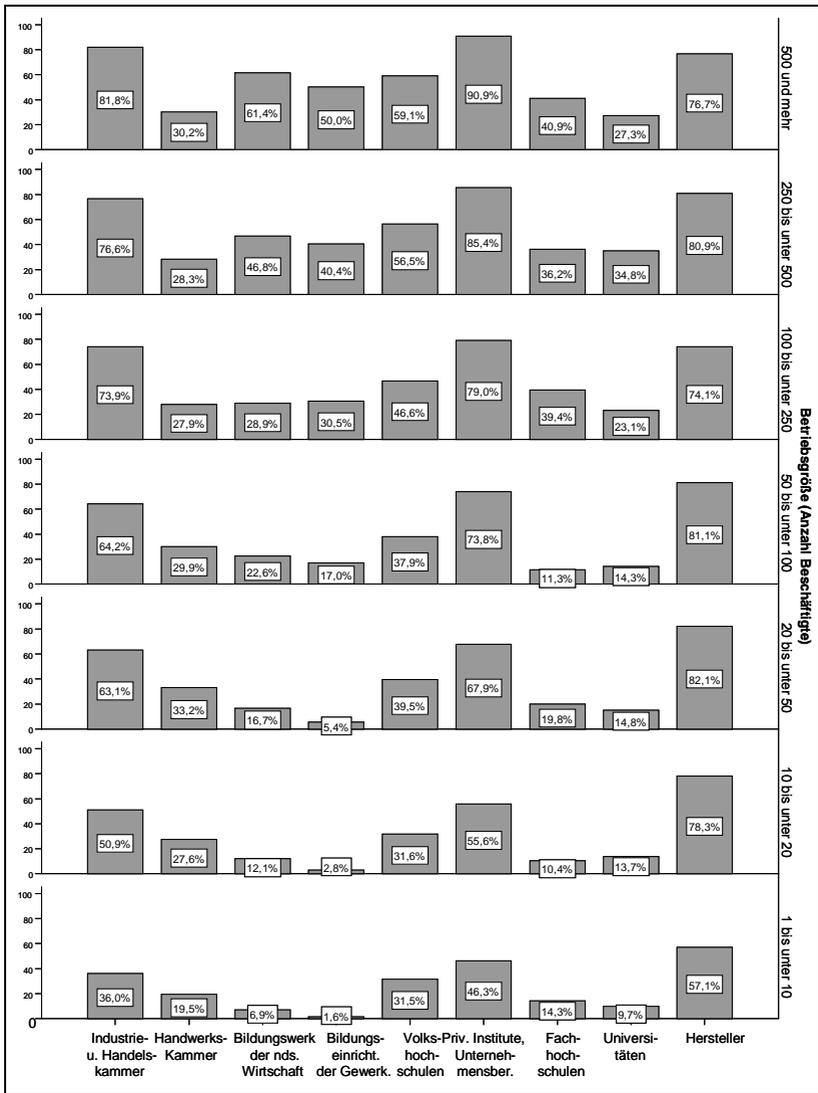


Abb. 52 Nutzung von Angeboten verschiedener Anbieter nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die Angebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, N=42)

Tab. 21 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (in Prozent)

	N	IHK	HWK	BNW	Bildungseinr. der Gewerkschaften	VHS	Priv. Institute, Unternehmenber.	FHs	Uni	Hersteller
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	30	65,6	19,4	6,7	9,7	74,2**	57,6	23,3	16,6	72,7
Ver- und Entsorgung	41	66,7	39,0	19,5	18,7	39	78,2	28,6	21,5	91,5**
Verarbeit. und Baugewerbe	330	61,7*	43,9*	23,6*	18,4*	43,7*	55,7	21,7	14,5	82,0*
Handel und Reparatur	159	59,3	27,7	14,2	4,4	38,5	49,3	11,8	7,4	78,8*
Transport und Logistik	50	60,4	13,8	13,7	12,0	44,1	69,7	11,8	4,0	69,7
Dienstl. für Unternehmen	197	44,9	14,1	14,1	7,1	27,4	72,9*	27,0**	21,1*	57,9
Medien	66	47,9	11,9	17,7	8,8	31,4	74,9	18,2	13,6	69,5
IT-Technologien	78	52,3	12,2	12,2	2,4	25,6	66,7	26,6 ¹	21,8	79,3**
Forschung u. Entwicklung	46	46,0	8,5	25,0	13,1	19,9	69,8	31,2**	51,0**	70,6
weitere Dienstleistungen	134	56,7	24,3	20,3	21,2	42,9	73,8**	25,6	24,5**	66,9

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen⁹⁷

Zwischen dem Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss und der Häufigkeit der Nutzung der Angebote unterschiedlicher Anbieter bestehen signifikante Zusammenhänge^{14 100} (Tab. 22):

- Je höher der Anteil der Hochschulabsolvent/inn/en in den Betrieben desto häufiger nutzten diese auch Weiterbildungsangebote der Fachhochschulen und Universitäten.*
- Je geringer der Anteil der Akademiker/innen in den Betrieben desto häufiger nutzten diese die Angebote der Handwerkskammern sowie von Herstellern.
- Die Betriebe mit einem geringen Anteil von Mitarbeiter/inne/n mit Hochschulabschluss⁴ nutzten auch die Angebote der IHKn signifikant häufiger als alle übrigen Betriebe.

4 Mit Ausnahme der (meist kleinen) Betriebe mit überhaupt keinen Hochschulabsolvent/inn/en

Tab. 22 Anteil der Betriebe, die die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (jeweils in Prozent)

	N	IHK	HWK	BNW	Bildungseinr. der Gewerkschaften	VHS	Priv. Institute, Unternehmensber.	FHs	Uni	Hersteller
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)										
Handwerkskammer	173	46,2	74,6	11,9	4,6	36,9	45,3	15,6	9,8	85,9
Industrie- und Handelskammer	665	62,6	15,6	22,3	15,2	38,9	66,7	21,5	16,1	70,7
Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss										
alle	42	26,7	9,1	6,7	4,8	23,3	47,9	27,9	28,6	42,2
sehr hoch	95	47,1	11,6	20,0	6,1	35,3	72,0	30,3	28,3	59,2
hoch	91	50,0	16,1	18,3	9,9	32,6	71,9	28,6	23,7	78,9
gering	540	64,5	30,1	22,1	18,7	43,3	67,3	21,1	15,3	77,9
keine	142	45,0	37,2	12,2	1,4	30,4	44,0	3,5	0,7	70,2
Anteil weiblicher Beschäftigter										
60% und mehr	114	45,4	10,4	19,7	12,3	36,7	67,2	17,5	13,0	56,1
40 bis unter 60%	185	62,9	15,0	21,7	16,2	40,9	78,1	22,9	20,7	63,2
20 bis unter 40%	212	65,0	26,3	23,6	13,1	44,3	71,1	25,4	18,2	78,9
1 bis unter 20%	360	56,5	40,2	17,6	12,7	37,0	58,2	18,6	14,1	84,2
keine	56	30,0	16,9	6,8	3,5	22,4	26,7	8,8	7,1	50,0
LLL-Orientierung										
hoch	228	64,3	25,8	27,6	17,9	38,4	78,8	29,4	24,6	76,4
mittel	576	55,9	26,7	17,5	11,6	38,4	61,4	17,6	13,3	73,7
gering	81	41,0	33,3	9,8	10,0	34,6	42,9	6,2	3,7	67,1
Exportorientierung										
hoch	246	72,9	24,4	31,6	23,2	47,8	63,4	26,2	22,3	77,2
gering	631	50,5	27,9	15,2	9,4	34,5	64,7	17,0	13,1	72,8
Familienbetriebsstatus										
ganz/teilweise	526	56,6	33,6	16,6	8,9	39,1	59,0	18,3	12,7	78,1
nicht	357	55,8	17,1	23,7	18,5	38,2	71,6	22,3	19,9	67,4

- Je geringer der Anteil weiblicher Beschäftigter desto häufiger wurden die Angebote der Handwerkskammern sowie von Herstellern genutzt. Dies gilt allerdings nicht für reine Männerbetriebe, die ein insgesamt geringeres Weiterbildungsinteresse aufweisen als die übrigen Betriebe.
- Betriebe mit einem Frauenanteil in der Belegschaft von 20% oder mehr nutzten die Angebote privater Institute bzw. von Unternehmensberatun-

gen signifikant häufiger als Betriebe mit einem Anteil weiblicher Beschäftigter von unter 20%.

Eine mögliche Interpretation dieser Ergebnisse könnte darin bestehen, dass weibliche Beschäftigte von den eher technischen Weiterbildungsangeboten der Handwerkskammern und Herstellern weniger angesprochen werden als Männer. Umgekehrt scheinen die eher auf überfachliche soziale und personale Kompetenzen ausgerichteten Fortbildungen privater Anbieter weniger attraktiv für männliche Beschäftigte zu sein.

Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der *LLL-Orientierung* der Betriebe und der Häufigkeit mit der diese die Angebote

- der Industrie- und Handwerkskammern,
 - des Bildungswerks der niedersächsischen Wirtschaft,
 - privater Institute und von Unternehmensberatungen sowie von
 - Fachhochschulen und Universitäten
- im vergangenen Jahr nutzten (Tab. 22).

Der Zusammenhang wird allerdings nur für die privaten Institute und die Hochschulen signifikant.^{14 101}. Betriebe mit hoher LLL-Orientierung gaben rund fünfmal häufiger als Betriebe mit geringer LLL-Orientierung an, dass sie die Angebote von Fachhochschulen und Universitäten „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt hätten.

Hier zeigt sich, dass der allgemeine Zusammenhang zwischen Weiterbildungsnutzung und LLL-Orientierung nahezu ausschließlich auf die vermehrte Nutzung der Angebote bestimmter Bildungsanbieter zurückzuführen ist.

Betriebe, die lebenslanges Lernen und Veränderung als Chance begreifen, nutzen insbesondere die Weiterbildung und Qualifizierung der o.a. Einrichtungen sehr viel häufiger als die übrigen Betriebe.

Betriebe mit einer hohen *Exportorientierung* nutzten signifikant häufiger als die übrigen Betriebe die Angebote

- der Industrie- und Handwerkskammern,
- des BNWs,
- der Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften sowie
- der Hochschulen^{14 102}.

Insgesamt nutzten die exportorientierten Betriebe somit auch eine größere Vielfalt von Angeboten als die wenig exportorientierten Betriebe (Tab. 22).

Familienbetriebe nutzten im Jahr vor der Befragung 2009 die Angebote der Handwerkskammern sowie von Herstellern signifikant häufiger als die

übrigen Betriebe^{14 103}. Die Angebote von privaten Instituten und Unternehmensberatungen nutzten sie hingegen signifikant seltener^{14 104} (Tab. 22).

Da eine hohe Überschneidung zwischen Familien- und Handwerksbetrieben besteht, überrascht es kaum, dass sich hier auch ein ähnliches Muster der Nutzung der verschiedenen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zeigt.

5.4.2 Formen genutzter Weiterbildung

Die Betriebe wurden gefragt, wie häufig sie im letzten Jahr vor der Befragung unterschiedliche Formen von Weiterbildung bzw. Qualifizierung genutzt bzw. durchgeführt hatten.

38,1% der Betriebe gaben an, externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare häufig genutzt zu haben. Weitere 48,3% der Betriebe nutzten externe Kurse etc. „gelegentlich“ (Abb. 53).

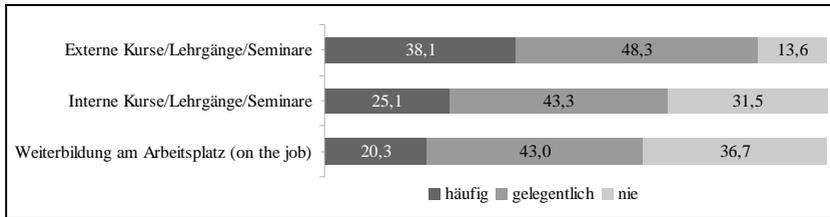


Abb. 53 Häufigkeit der Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung und Qualifizierung (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=1037)

Mehr als zwei Drittel der Betriebe gaben an, interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt zu haben; 25,1% der Betriebe nutzten diese „häufig“. Knapp zwei Drittel der Betriebe trainierten ihre Mitarbeiter/innen „häufig“ oder „gelegentlich“ durch Weiterbildung am Arbeitsplatz (training on the job). 20,3% der Betriebe gaben sogar an, diese Form der Weiterbildung „häufig“ zu nutzen.

Weitaus seltener nutzten die Betriebe, die übrigen Formen von Weiterbildung bzw. Qualifizierung. Nur 37,7% der Betriebe gaben an, selbstgesteuertes Lernen häufig oder gelegentlich zu nutzen. 35,8% der Betriebe nutzten berufliche Aufstiegsfortbildungen (z. B. Meisterfortbildung, Fachwirtfortbildung) als Möglichkeit der Qualifizierung. Nur jeweils rund ein Viertel der Betriebe gab an, E-Learning oder gezielte Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation) zu nutzen.

Noch geringer ist der Anteil der Betriebe, die duale Studiengänge (Kombinationen von Berufsausbildung und Studium) oder berufsbegleitende Studiengänge an Hochschulen nutzten. Studiengänge für beruflich Qualifizierte ohne Abitur schließlich wurden lediglich von 7,2% der Betriebe genutzt (Abb. 54).

Bei der Nutzung aller Formen von Weiterbildung und Qualifizierung gibt es einen positiven Zusammenhang zur *Betriebsgröße*: Größere Betriebe nutzten sämtliche Weiterbildungsmöglichkeiten häufiger als kleinere Betriebe. Der Zusammenhang wird für alle Formen von Weiterbildung und Qualifizierung mit Ausnahme des „selbstgesteuerten Lernens“ signifikant¹⁰⁵ (Abb. 55).

Besonders drastische Unterschiede bestehen z.B. hinsichtlich der Nutzung berufsbegleitender Studiengänge: Während nur 2,9% der Kleinstbetriebe diese Angebote der Hochschulen nutzten, waren es bei den großen Betrieben 64,3%.

Aber auch interne Lehrgänge, Kurse und Seminare, E-Learning, Arbeitsplatzwechsel, berufliche Aufstiegsfortbildungen, duale Studiengänge und Studiengänge für beruflich Qualifizierte ohne Abitur wurden jeweils von einem mehr als doppelt so hohen Anteil der großen wie der Kleinstbetriebe genutzt.

Zwischen den Betrieben der unterschiedlichen *Branchen* bestehen eine Reihe von signifikanten Unterschieden hinsichtlich ihrer Nutzung der verschiedenen Formen von Weiterbildung und Qualifizierung¹⁰⁶ (Tab. 23):

- Ver- und Entsorgungsbetriebe nutzten externe Kurse, Lehrgänge und Seminare signifikant häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen.
- Job Rotation wurde als Lernform in Betrieben des verarbeitenden und Baugewerbes signifikant häufiger eingesetzt als in den übrigen Betrieben.
- Betriebe der Branche „Dienstleistungen für Unternehmen“ nutzten eine ganze Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen: Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare, E-Learning sowie selbstgesteuertes Lernen.
- 73,6% der Betriebe der Medienbranche nutzten Weiterbildung am Arbeitsplatz (training on the job). Das ist ein signifikant größerer Anteil als bei den übrigen Betrieben.
- Betriebe der Branche „Informations- und Kommunikationstechnologien“ nutzten E-Learning und selbstgesteuertes Lernen signifikant häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen.

- Selbstgesteuertes Lernen wurde auch von den Forschungs- und Entwicklungsbetrieben signifikant häufiger eingesetzt als von den übrigen Betrieben.

Ein Großteil der verschiedenen Formen von Weiterbildung und Qualifizierung wurde von *Betrieben, die den Industrie- und Handelskammern angehören*, signifikant häufiger genutzt als von Handwerksbetrieben^{14 107} (Tab. 24). Dies betrifft:

- Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare,
- E-Learning,
- Selbstgesteuertes Lernen,
- Duale Studiengänge,
- Berufsbegleitende Studiengänge an FHs/Universitäten sowie
- Studiengänge für beruflich Qualifizierte ohne Abitur.

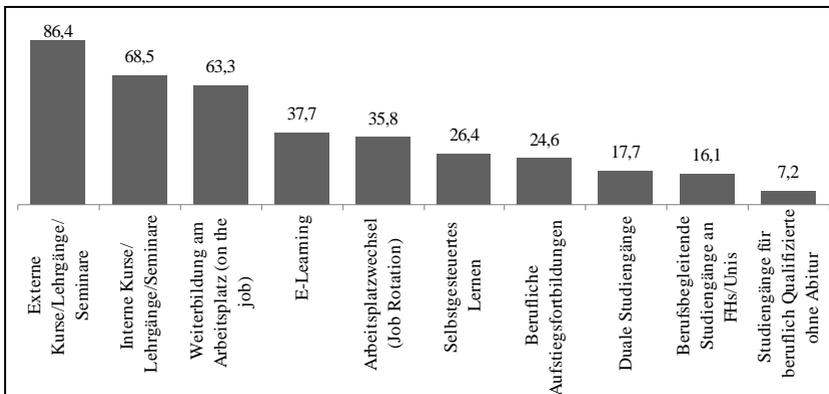


Abb. 54 Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung und Qualifizierung im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, N>=988)

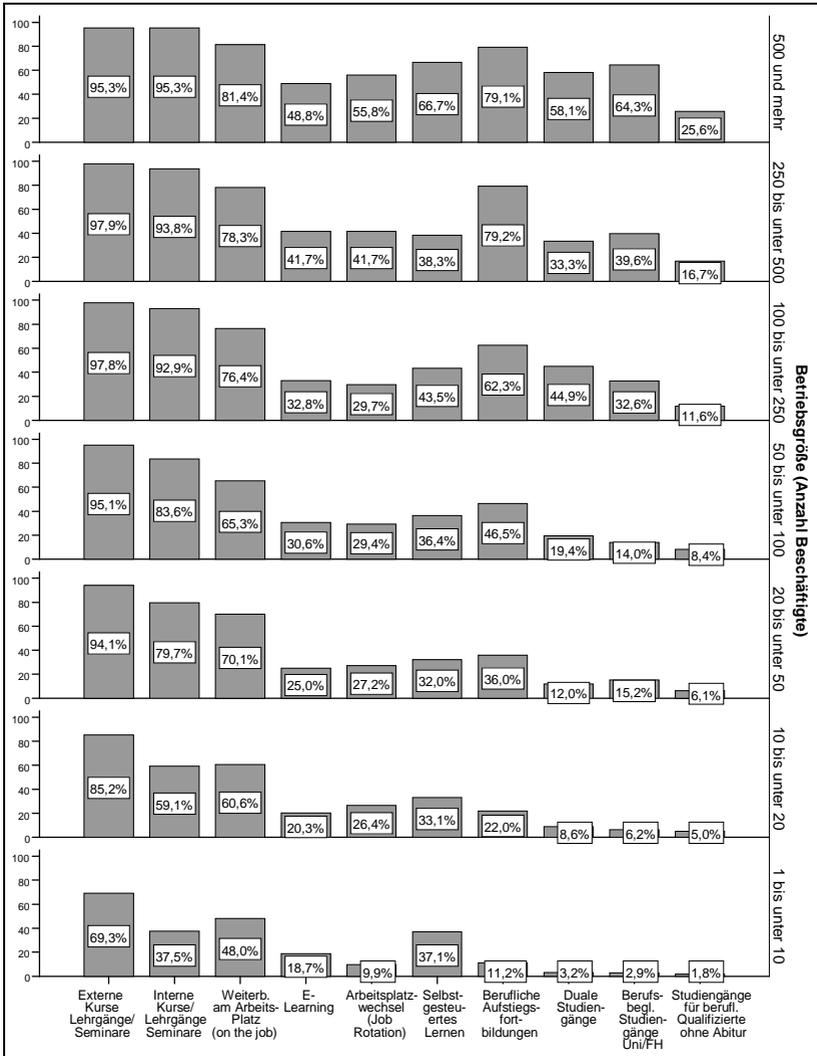


Abb. 55 Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung und Qualifizierung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, N>=42)

Tab. 23 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die die jeweiligen Formen von Weiterbildung und Qualifizierung „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (jeweils in Prozent)

	N	Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	Weiterbildung am Arbeitsplatz (on the job)	E-Learning	Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation)	Selbstgesteuertes Lernen	Berufliche Aufstiegsfortbildungen	Duale Studiengänge	Berufsbegleitende Studiengänge	Studiengänge für berufl. Qualif. o. Abitur
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	31	84,9	72,7	75,0	18,2	24,2	36,4	42,4	20,6	18,2	6,5
Ver- u. Entsorgung	45	93,7*	63,8	77,4	23,9	19,6	24,4	31,9	14,9	17,3	6,5
Verarbeit./ Baugewerbe	348	90,2	70,8	62,6	15,4	32,5**	28,8	38,7	20,5	15,5	7,5
Handel und Reparatur	169	84,8	64,3	57,6	19,9	19,2	32,0	33,7	7,6	9,9	7,7
Transport und Logistik	54	89,3	65,5	62,5	16,7	26,0	29,6	31,5	20,4	18,5	3,7
Dienstl. f. Unternehmen	210	86,3**	66,8*	63,7	36,5**	13,4	45,5*	33,1	19,7	18,5	6,5
Medien	71	71,6	69,5	73,6*	25,3	28,7	35,4	35,1	9,6	12,4	2,8
IuKTechnologien	85	81,1	70,5	74,9	45,4**	14,9	52,3**	19,5	17,2	13,7	3,5
Forschung + Entwicklung	50	85,2	77,0	74,0	31,4	27,4	54,0**	27,5	16,0	20,0	10,0
weit. Dienstleist.	148	86,4	70,4	60,2	31,1**	20,0	44,7	36,2	12,7	18,3	9,4

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹⁰⁶

Für alle Formen von Weiterbildung und Qualifizierung gilt: Je höher die *LLL-Orientierung* der Betriebe desto häufiger nutzen sie diese (Tab. 24). Der positive Zusammenhang zwischen LLL-Orientierung und Nutzung von Weiterbildung bzw. Qualifizierung wird für alle Weiterbildungsformen außer „Studiengänge für beruflich Qualifizierte ohne Abitur“ signifikant. Während z.B. 5,7% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung angaben, im vergangenen Jahr E-Learning (häufig oder gelegentlich) eingesetzt zu haben, nutzen bei den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung bereits 44% E-Learning.

Betriebe mit hoher LLL-Orientierung nutzten somit nicht nur in der Gesamtheit mehr Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Sie nutzten auch eine größere Vielfalt der angebotenen Möglichkeiten.

Betriebe mit hoher *Exportorientierung* nutzten im Jahr vor der Befragung

- Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation),
- duale Studiengänge sowie
- berufsbegleitende Studiengänge an Hochschulen

signifikant häufiger als die übrigen Betriebe^{14 108}. In exportorientierten Betrieben scheint somit ein besonderer Bedarf an akademischer Nachqualifizierung der Beschäftigten aufzutreten (Tab. 24).

Tab. 24 Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen von Weiterbildung und Qualifizierung „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (jeweils in Prozent)

	N	Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	Weiterbildung am Arbeitsplatz (on the job)	E-Learning	Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation)	Selbstgesteuertes Lernen	Berufliche Aufstiegsfortbildungen	Duale Studiengänge	Berufsbegleitende Studiengänge	Studiengänge für berufl. Qualif. o. Abitur
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)											
Handwerkskammer	189	88,1	61,5	60,8	15,8	25,7	28,9	33,5	10,9	7,4	4,2
Ind. u. Handelsk.	706	85,4	71,2	65,9	28,1	26,2	38,8	37,3	20,3	17,9	7,2
LLL-Orientierung											
hoch	250	94,4	88,5	81,6	44,0	33,9	54,8	49,8	29,5	25,9	6,8
mittel	617	84,9	65,1	60,1	22,4	23,9	33,5	34,2	14,7	13,0	7,6
gering	86	76,1	39,1	40,2	5,7	11,6	21,8	12,8	2,3	3,5	1,2
Exportorientierung											
hoch	258	88,9	79,1	69,6	26,4	36,9	39,3	48,5	28,7	24,5	11,1
gering	686	86,0	65,0	62,0	26,4	21,2	37,5	32,0	13,4	11,9	5,1
Familienbetriebsstatus											
ganz/teilweise	557	85,3	64,6	61,1	20,3	25,7	33,7	35,1	14,3	10,6	5,9
nicht	392	87,9	73,5	66,7	35,1	23,9	43,4	38,2	22,1	22,5	8,1

Familienbetriebe nutzten nahezu alle Formen von Weiterbildung und Qualifizierung seltener als die übrigen Betriebe (Tab. 24). Signifikant wird die geringere Nutzung der Familienbetriebe für folgende Qualifizierungsformen:

- Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare,
- Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare,
- E-Learning,
- selbstgesteuertes Lernen sowie
- berufsbegleitende Studiengänge an Hochschulen^{14 109}.

Insgesamt verhielten sich Familienbetriebe zurückhaltender bei der Nutzung von Weiterbildung und Qualifizierung als die übrigen Betriebe.

5.4.3 Hindernisse

Die Betriebe wurden gebeten, mögliche Hindernisse zu bewerten, die einer stärkeren Nutzung von Weiterbildung im Wege stehen. 906 Betriebe (77,9% aller Betriebe) machten gültige Angaben zu solchen Hindernissen. Bei den verbleibenden 22,1% der Betriebe bestanden somit möglicherweise keine nennenswerten Hindernisse⁵. Alle folgenden Auswertungen beziehen sich daher lediglich auf die Betriebe, die gültige Angaben zu den Hindernissen machten.

21,3% dieser Betriebe bewerteten „fehlende finanzielle Mittel für Weiterbildung“ als entscheidendes Hindernis, das einer stärkeren Nutzung von Weiterbildung im Wege steht. Weitere 35,9% betrachteten „fehlende finanzielle Mittel“ als wichtiges Hindernis (Abb. 56).

Für noch mehr Betriebe (23%) bildete die Freistellung der Mitarbeiter/innen ein entscheidendes Hindernis bei der Nutzung von Weiterbildung. Weitere 44,8% der Betriebe bewerteten Probleme bei der Freistellung als „wichtiges Hindernis“.

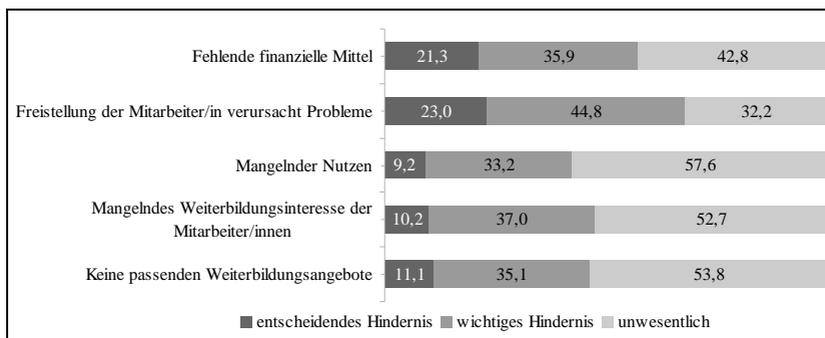


Abb. 56 Bedeutsamkeit verschiedener Weiterbildungshindernisse (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=868)

5 Oder der Fragenblock wurde aus anderen Gründen nicht ausgefüllt.

Nur für jeweils rund ein Zehntel der Betriebe ergaben sich entscheidende Hindernisse aus

- dem Fehlen passender Weiterbildungsangebote,
- dem mangelnden Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter/innen sowie
- mangelndem Nutzen von Weiterbildung.

Mit „fehlenden finanziellen Mitteln“ und „Problemen bei der Freistellung der Beschäftigten“ konnten somit die beiden wichtigsten Hindernisse, die einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung im Wege stehen, klar identifiziert werden.

Kleinere Betriebe sind stärker von den verschiedenen Weiterbildungshindernissen betroffen als größere Betriebe (Abb. 57). Es bestehen signifikante (negative) Zusammenhänge zwischen der *Betriebsgröße* und der Bedeutsamkeit der folgenden Weiterbildungshindernisse für die Betriebe¹¹⁰:

- fehlende finanzielle Mittel für Weiterbildung,
- mangelndes Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter/innen¹¹¹ sowie
- keine passenden Weiterbildungsangebote.

Während beispielsweise nur 12,8% der großen Betriebe (mit 500 Beschäftigten und mehr) fehlende finanzielle Mittel als entscheidendes Hindernis, das einer verstärkten Weiterbildungsnutzung im Weg steht, beschrieben, bestand ein solches entscheidendes Hindernis für annähernd ein Drittel der Kleinstbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten).

Es bestehen in Bezug auf die Hindernisse, die einer verstärkten Weiterbildungsnutzung im Weg stehen, nur wenige signifikante Unterschiede zwischen den *Branchen*¹¹² (Tab. 25):

- Das verarbeitende und Baugewerbe sowie die Betriebe der Ver- und Entsorgungsbranche beklagten signifikant häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen mangelndes Weiterbildungsinteresse ihrer Mitarbeiter/innen als Hindernis.
- Auch die Freistellung der Mitarbeiter/innen bildete für das verarbeitende und Baugewerbe signifikant häufiger als für die Betriebe der übrigen Branchen ein Hindernis.
- Betriebe der Informations- und Kommunikationsbranche beklagten signifikant häufiger als die übrigen Betriebe Hindernisse, die sich aus fehlenden finanziellen Mitteln für Weiterbildung ergaben.
- Signifikant häufiger als die übrigen Betriebe beklagten Forschungs- und Entwicklungsbetriebe den mangelnden Nutzen von Weiterbildung.

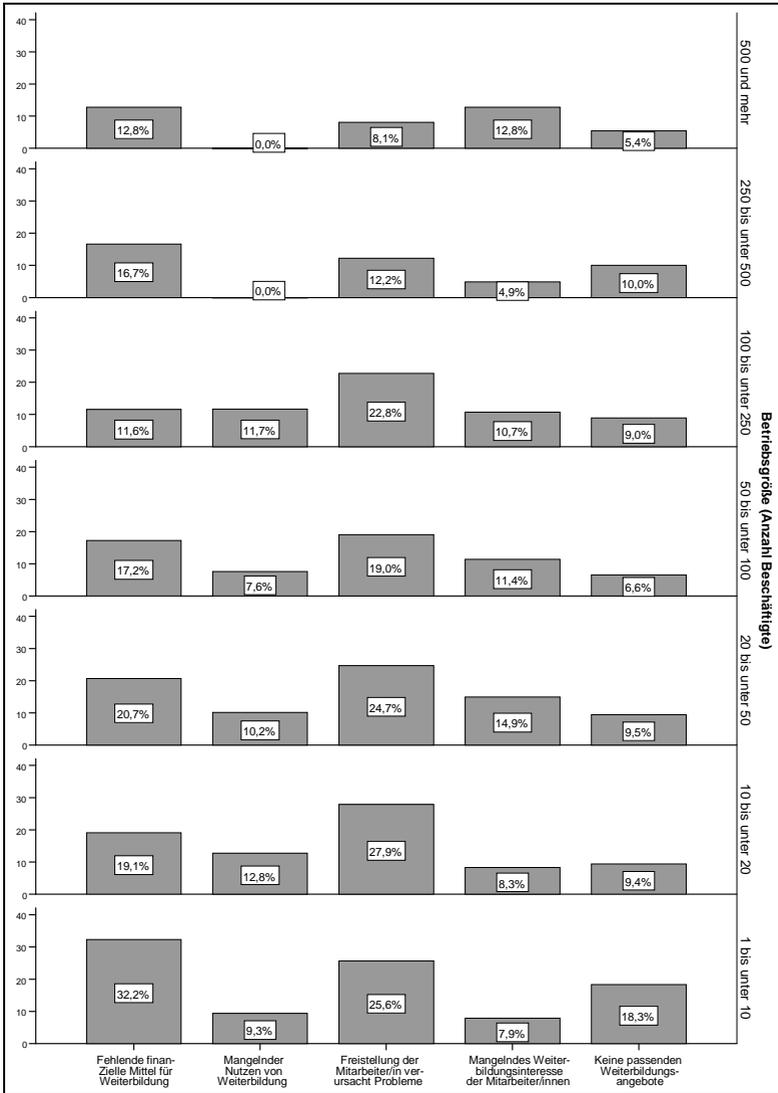


Abb. 57 Bedeutsamkeit verschiedener Weiterbildungshindernisse nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, bei denen das jeweilige Hindernis einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung „entscheidend“ im Wege steht, in Prozent, N>=42)

Tab. 25 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, bei denen das jeweilige Hindernis einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung „entscheidend“ im Wege steht (jeweils in Prozent)

	N	Fehlende finanzielle Mittel	Mangelnder Nutzen von Weiterbildung	Freistellung verursacht Probleme	Mangelndes Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter/innen	Keine passenden Weiterbildungsangebote
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	26	7,7	10,7	18,5	10,7	7,1
Ver- und Entsorgung	35	15,6	8,6	29,7	14,3*	20,0
Verarbeitendes und Baugewerbe	313	20,8	8,3	26,0*	13,0**	13,1
Handel und Reparatur	142	17,7	9,9	24,5	13,7	11,7
Transport und Logistik	48	24,5	6,3	14,0	10,2	6,1
Dienstleistungen für Unternehmen	173	21,2	10,4	14,9	9,2	9,1
Medien	60	23,1	13,3	20,3	12,7	13,1
IuK-Technologien	75	25,6*	12,0	25,3	5,3	11,8
Forschung und Entwicklung	43	19,1	16,3*	11,1	4,5	11,4
weitere Dienstleistungen	121	20,6	6,6	22,8	6,5	12,3

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹¹²

Handwerksbetriebe berichteten signifikant häufiger als Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern angehören mangelndes Weiterbildungsinteresse ihrer Mitarbeiter/innen als ein Hindernis, das einer verstärkten Weiterbildungsnutzung im Wege steht^{14 113} (Tab. 26).

Insbesondere für kleinere Handwerksbetriebe ergeben sich auch aus fehlenden finanziellen Mittel Hindernisse für die Nutzung von Weiterbildung. 46% der kleinsten Handwerksbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) berichteten fehlende finanzielle Mittel als entscheidendes Weiterbildungshindernis^{14 114}.

Tab. 26 Anteil der Betriebe, bei denen das jeweilige Hindernis einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung „entscheidend“ im Wege steht

	N	Fehlende finanzielle Mittel	Mangelnder Nutzen von Weiterbildung	Freistellung verursacht Probleme	Mangelndes Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter/innen	Keine passenden Weiterbildungsangebote
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)						
Handwerkskammer	170	23,9	8,8	28,6	16,0	14,6
Industrie- u. Handelskammer	592	20,0	10,0	22,3	9,4	11,1
Alter des Betriebes						
25 Jahre und mehr	475	16,1	8,2	21,4	12,1	8,9
10 bis unter 25 Jahre	277	26,9	10,5	24,0	6,7	13,8
weniger als 10 Jahre	103	30,6	10,7	27,0	11,4	14,3
Größe des Ortes, in dem sich der Betrieb befindet (Anzahl Einwohner)						
mehr als 100.000	161	24,6	11,8	25,9	7,9	8,6
50.000 bis unter 100.000	98	22,3	8,2	22,5	13,9	8,1
20.000 bis unter 50.000	157	15,4	8,9	20,6	9,6	8,8
5.000 bis unter 20.000	164	17,4	3,1	20,2	10,1	11,6
weniger als 5.000	93	30,2	15,1	26,5	7,2	17,0
LLL-Orientierung						
hoch	201	14,3	7,0	18,2	7,2	12,4
mittel	541	22,4	9,6	24,3	9,9	10,6
gering	75	28,9	13,3	29,1	20,8	13,0
Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes						
(eher) schlecht	196	39,4	8,7	21,8	13,9	11,1
befriedigend	336	20,0	9,5	23,4	9,5	11,8
(sehr) gut	305	10,6	9,8	23,9	8,3	10,8
Erwartung eines Fachkräftemangels						
erwartet	199	23,2	8,5	29,4	10,9	15,6
nicht erwartet	608	21,1	8,9	21,5	10,2	10,0
Erwartung einer Überalterung der Belegschaft						
erwartet	115	19,8	6,1	27,9	20,3	7,4
nicht erwartet	692	21,9	9,2	22,7	8,6	12,0

Für *jüngere Betriebe* stellten fehlende finanzielle Mittel ein signifikant größeres Hindernis dar, das einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung im Weg steht, als für ältere Betriebe^{14 115} (Tab. 26). Während nur 16,1% der Betriebe, die bereits 25 Jahre oder länger bestehen, in fehlenden Mitteln ein

entscheidendes Weiterbildungshindernis sahen, taten dies von den jüngeren Betrieben, die vor weniger 10 Jahren gegründet wurden, bereits 30,6%. Auch die Freistellung der Mitarbeiter/innen für Weiterbildung stellte für jüngere Betriebe tendenziell ein größeres Problem als für ältere Betriebe dar.

Es bestehen systematische Zusammenhänge zwischen der Bedeutsamkeit einiger Weiterbildungshindernisse für die Betriebe und der *Größe des Ortes, in denen sich die Betriebe befinden* (Tab. 26). Insbesondere für Betriebe in sehr kleinen Orten (weniger als 5000 Einwohner) besitzen einige Hindernisse signifikant höhere Bedeutung als für die übrigen Betriebe (aus größeren Orten)^{14 116}:

- Fehlende finanzielle Mittel für Weiterbildung,
- Mangelnder Nutzen von Weiterbildung,
- Keine passenden Weiterbildungsangebote.

Zum Teil dürften diese Hindernisse sich aus der schlechteren Erreichbarkeit von Weiterbildungseinrichtungen für Betriebe auf dem Land ergeben.

Betriebe mit geringer *LLL-Orientierung* beklagten signifikant häufiger als die übrigen Betriebe mangelndes Weiterbildungsinteresse ihrer Beschäftigten als Hindernis, das einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung im Weg steht (Tab. 26). Während 20,8% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung im mangelnden Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter/innen eine entscheidendes Hindernis sahen, taten dies bei von den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung lediglich 7,2%.

Es kann aufgrund der Daten der WEPAN-Erhebung allerdings nicht entschieden werden, inwieweit die Beschäftigten der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung tatsächlich weniger Interesse an Weiterbildung äußern, bzw. inwieweit ein solches fehlendes Interesse in Betrieben, für die Lebenslanges Lernen keinen hohen Stellenwert besitzt, nur subjektiv von den Personalverantwortlichen wahrgenommen wird.

Je geringer die LLL-Orientierung der Betriebe desto häufiger wurde von ihnen jedoch auch mangelnde Nutzen von Weiterbildung als Hindernis für eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung angegeben.

Auch bei den Hindernissen „fehlende finanzielle Mittel für Weiterbildung“ sowie „Freistellung der Mitarbeiter/innen verursacht Probleme“ bestehen signifikante negative Zusammenhänge zur LLL-Orientierung der Betriebe^{14 117}: Betriebe mit hoher LLL-Orientierung betrachten diese Hindernisse als signifikant weniger bedeutsam als die übrigen Betriebe.

Offenbar besteht in Betrieben mit hoher LLL-Orientierung ein weitgehender Konsens zwischen Betriebsleitung und Mitarbeiter/innen über die

Bedeutsamkeit von Weiterbildung. Aufgrund des höheren Stellenwerts, den Weiterbildung in diesen Betrieben einnimmt, werden möglicherweise auch objektive Probleme, die mit der Nutzung von Weiterbildung verbunden sind (Freistellung und Kosten), als vergleichsweise wenig bedeutsam eingestuft.

Fehlende finanzielle Mittel stellen für Betriebe, die sich in einer wirtschaftlich schlechten Situation befinden, sehr viel häufiger ein entscheidendes Weiterbildungshindernis dar als für Betriebe, denen es wirtschaftlich besser geht (Tab. 26). Generell lässt sich feststellen: Je schlechter die *wirtschaftliche Situation* der Betriebe desto bedeutsamer werden fehlende finanzielle Mittel als Weiterbildungshindernis. Der Zusammenhang ist für Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten höchst signifikant^{14 118}.

Für Betriebe, die innerhalb der nächsten 12 Monate einen *Fachkräftemangel* erwarten, stellen

- die Freistellung der Mitarbeiter/innen sowie
 - das Fehlen passender Weiterbildungsangebote
- signifikant bedeutsamere Weiterbildungshindernisse dar als für die übrigen Betriebe^{14 119} (Tab. 26).

Betriebe, die aufgrund des Fachkräftemangels nicht in der Lage sind, geeignete Neueinstellungen vorzunehmen, sind gezwungen, neue bzw. freierwerbende Aufgaben auf das bestehende Personal zu verteilen. Dadurch ergibt sich einerseits der wachsende Bedarf einer Nachqualifizierung der Mitarbeiter/innen andererseits entsteht ein höherer zeitlicher Druck für die Beschäftigten, der eine Freistellung erschwert.

Häufig lassen sich (z.B. beim Ausscheiden älterer Mitarbeiter/innen) deren hochspezifische Fertigkeiten und Kompetenzen nur schwer durch eine Weiterbildung des bestehenden Personals ersetzen. Das Auffinden geeigneter Fort- und Weiterbildungsangebote kann sich in solchen Fällen als schwierig oder unmöglich erweisen.

Für Betriebe, die bereits innerhalb des nächsten Jahres mit einer *Überalterung ihrer Belegschaft* rechnen, stellt die Freistellung sowie mangelndes Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter/innen ein signifikant größeres Weiterbildungshindernis dar als für die übrigen Betriebe^{14 120} (Tab. 26).

Während von den Betrieben, die keine Überalterung erwarten, lediglich 8,6% das mangelnde Weiterbildungsinteresse ihrer Beschäftigten als entscheidendes Weiterbildungshindernis ansehen, tun dies von den Betrieben, die mit einer akuten Überalterung der Belegschaft rechnen, 20,3%.

Das geringere Weiterbildungsinteresse älterer Mitarbeiter/innen stellt Betriebe, die mit einer Überalterung ihrer Belegschaft rechnen müssen, somit vor eine besondere Herausforderung.

5.4.4 Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise

Nach der Insolvenz von Lehmann Brothers am 15.9.2008 wurde die bis dahin auf die USA beschränkte Finanz- und Wirtschaftskrise auch in der deutschen Realwirtschaft spürbar. Im vierten Quartal 2008 sank das deutsche Bruttoinlandsprodukt bereits um 2,1%⁶ im Verlauf des Jahres 2009 dann abermals um 5,0%⁷. Der Zeitraum der WEPAN-Befragung 2009 (Mai/Juni 2009) fiel somit in eine Phase der Rezession der deutschen Wirtschaft.

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Weiterbildungsnutzung der Betriebe in Niedersachsen wurde mittels eines gesonderten Fragenblocks, der sich unmittelbar auf diese Thematik bezog, erfasst.

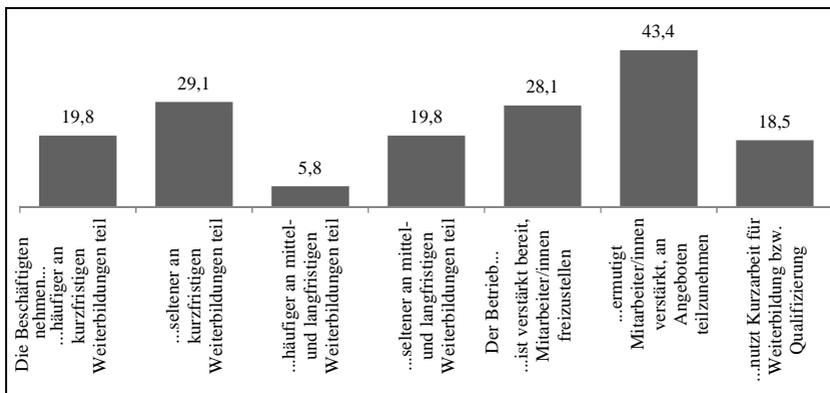


Abb. 58 Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Weiterbildung und Qualifizierung in den Betrieben im Vergleich (Anteil der Betriebe, bei denen die Krise die jeweilige Auswirkung hatte, in Prozent, N>=798)

- 6 Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 061 vom 25.2.2009: Ausführliche Ergebnisse zur Wirtschaftsleistung im 4. Quartal 2008. (Veränderung des preis-, saison- und kalenderbereinigten BIPs).
- 7 Statistisches Bundesamt: VGR der Länder - Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern Reihe 1; Band 1; 1991 bis 2009. (Veränderung des preis-, saison- und kalenderbereinigten BIPs).

728 Betriebe (65,4% der Betriebe) machten Angaben zu den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Nutzung von Weiterbildung. Der relativ hohe Anteil von Betrieben, die zu diesem Themenbereich keine Angaben machte, erklärt sich möglicherweise dadurch, dass diese Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht von der Krise betroffen waren.

Die folgenden Auswertungen beziehen sich jeweils auf die 728 Betriebe, die gültige Angaben zu Folgen der Krise auf ihren Betrieb machten, sowie auf 70 weitere Betriebe, die zwar keine der vorgegebenen Antwortalternativen ankreuzten, das Thema „Finanz- und Wirtschaftskrise“ aber in einem freien Antworttext kommentierten (d.h. auf insgesamt 798 Betriebe).

Knapp 20% der Betriebe gaben an, dass ihre Beschäftigten als Folge der Wirtschaftskrise häufiger als bisher an kurzfristigen Weiterbildungen (kürzer als 1 Woche) teilnahmen (Abb. 58). Ein größerer Anteil der Betriebe (29,1%) jedoch berichtete eine seltenere Teilnahme ihrer Beschäftigten an kurzfristigen Weiterbildungen. Die übrigen rund 50% der Betriebe wählten weder die eine noch die andere Alternative. Diese Betriebe beobachteten vermutlich keine deutlich veränderte Teilnahme ihrer Beschäftigten an kurzfristigen Weiterbildungsmaßnahmen.

Bei mittel- und längerfristigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten (länger als 1 Woche) überwog der Anteil der Firmen, der eine verringerte Teilnahme berichtete, noch deutlicher: Hier gaben nur 5,8% der Betriebe an, dass die Beschäftigten häufiger als bisher solche Angebote nutzten, während 19,8% der Betriebe eine seltenere Teilnahme als bisher berichteten.

Die vorgegebene Aussage „Der Betrieb ermutigt Mitarbeiter/innen verstärkt, an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen“ wurde von 43,4% der Firmen angekreuzt. Es fällt auf, dass dieser relativ große Anteil der Betriebe sich nicht in einer verstärkten Teilnahme an Weiterbildung widerspiegelt. Obwohl die Betriebe offenbar daran interessiert waren, dass die Beschäftigten beispielsweise durch die Wirtschaftskrise bedingte Leerlaufzeiten für Weiterbildung nutzten, gelang es ihnen nicht, diese tatsächlich zu einer verstärkten Weiterbildungsbeteiligung zu motivieren. Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte in verringerten finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten der Betriebe für Weiterbildung liegen.

Die Freistellung von Mitarbeiter/innen bildet in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise hingegen nur geringe Probleme: 28,1% der Betriebe gaben an, dass sie verstärkt bereit seien, Beschäftigte für Weiterbildung und Qualifizierung freizustellen.

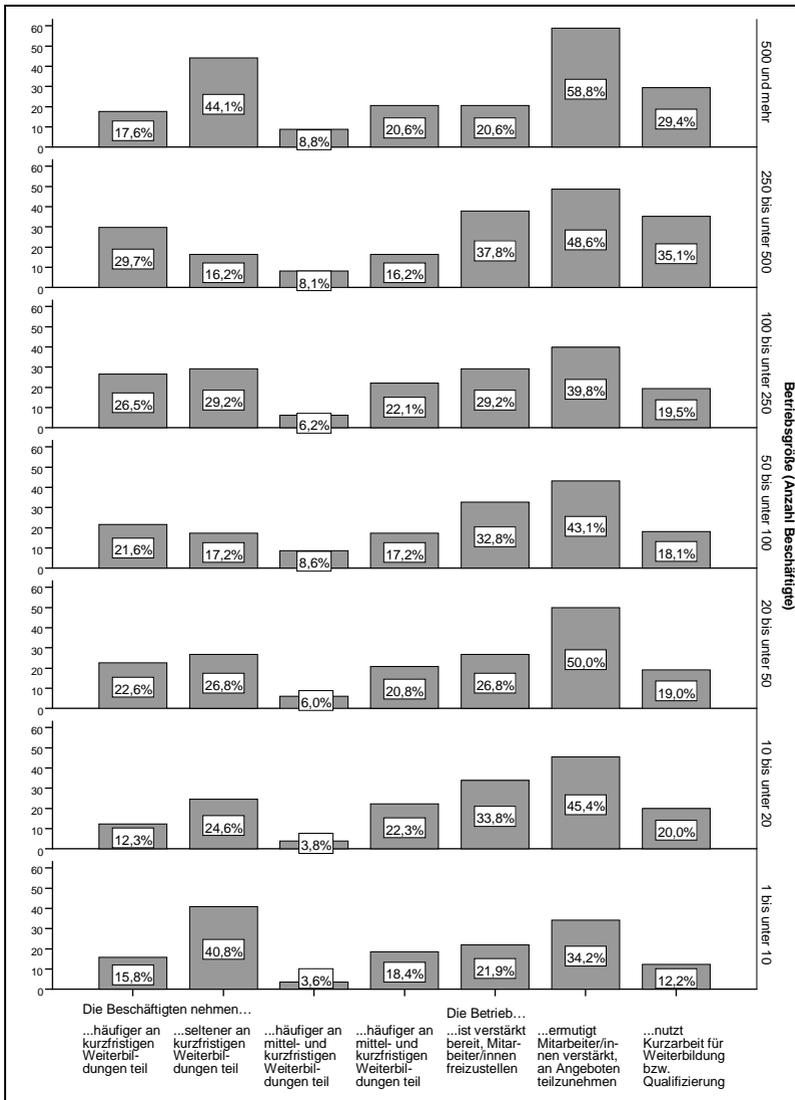


Abb. 59 Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Weiterbildung und Qualifizierung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, in denen die Krise die jeweiligen Auswirkungen hatte, N>=34)

Aktiv nutzten viele Betriebe auch die Möglichkeit, Zeiten der Kurzarbeit für Weiterbildung bzw. Qualifizierung zu verwenden: Immerhin 18,5% aller Betriebe gaben an, Kurzarbeit für Weiterbildung bzw. Qualifizierung zu nutzen.

Die Betriebe unterscheiden sich nach ihrer *Betriebsgröße* signifikant hinsichtlich der Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Weiterbildung und Qualifizierung¹²¹ (Abb. 59):

- Größere Betriebe gaben häufiger als kleinere Betriebe an, dass ihre Beschäftigten infolge der Krise häufiger als bisher an kurzfristigen Weiterbildungen teilnahmen¹²². Eine Ausnahme bilden die Großbetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten), von denen nur 17,6% eine verstärkte Teilnahme an kurzfristiger Weiterbildung berichteten.
- Umgekehrt berichteten kleinere Betriebe häufiger als größere Betriebe eine verringerte Teilnahme der Beschäftigten an kurzfristiger Weiterbildung¹²³. Eine Ausnahme bilden auch hier wieder die Großbetriebe, von denen 44,1% (und damit ein sehr hoher Anteil) eine verringerte Teilnahme ihrer Beschäftigten an kurzfristiger Weiterbildung angaben.
- Bei den größeren Betrieben ist der Anteil derjenigen, deren Beschäftigte häufiger als bisher an mittel- und langfristigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilnehmen, signifikant höher als bei den kleineren Betrieben¹²⁴.
- Unter den größeren Betrieben war der Anteil derjenigen, die ihre Mitarbeiter aufgrund der Krise verstärkt zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ermutigte, signifikant höher als unter kleineren Betrieben¹²⁵. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der generell höheren Weiterbildungsbereitschaft größerer Betriebe.
- Von den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten nutzte ein signifikant höherer Anteil Kurzarbeit für Weiterbildung und Qualifizierung als von den kleineren Betrieben¹²⁶.

Es bestehen nur wenige signifikante Unterschiede zwischen den *Branchen* hinsichtlich der Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Nutzung von Weiterbildung und Qualifizierung in den Betrieben¹²⁷ (Tab. 27):

- Betriebe des verarbeitenden und Baugewerbes sowie der Branche „Handel und Reparatur“ gaben signifikant häufiger als die Betriebe anderer Branchen an, dass sie verstärkt bereit seien, ihre Mitarbeiter/innen für Weiterbildung und Qualifizierung freizustellen.
- Ein jeweils signifikant größerer Anteil der Betriebe des verarbeitenden und Baugewerbes als der übrigen Branchen gab weiterhin an, dass die

Beschäftigten häufiger als bisher an mittel- und längerfristigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilzunehmen, und dass der Betrieb Kurzarbeit für Weiterbildung und Qualifizierung nutze.

Insbesondere im verarbeitenden und Baugewerbe hatte die Finanz- und Wirtschaftskrise somit offenbar positive Auswirkungen auf die Weiterbildung in den Betrieben.

Tab. 27 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, auf die die Finanz- und Wirtschaftskrise die jeweilige Auswirkung hat (jeweils in Prozent)

	N	Beschäftigte nehmen häufiger an kurzfristigen WB teil	Beschäftigte nehmen seltener an kurzfristigen WB teil	Beschäftigte nehmen häufiger an mittel- und längerfristigen WB teil	Beschäftigte nehmen seltener an mittel- und längerfristigen WB teil	Betrieb ist verstärkt bereit, für WB und Qualifizierung freizustellen	Betrieb ermutigt MA verstärkt, an WB und Qualifizierung teilzunehmen	Betrieb nutzt Kurzarbeit für WB und Qualifizierung
Ver- und Entsorgung	36	19,4	27,8	0,0	19,4	27,8	38,9	19,4
Verarbeitendes und Baugewerbe	294	22,8	26,5	8,2*	18,4	36,7*	44,6	29,9**
Handel und Reparatur	136	18,4	24,3	5,9	17,6	36,8*	48,5	13,2
Transport und Logistik	40	22,5	35,0	10,0	15,0	25,0	50,0	7,5
Dienstleistungen für Unternehmen	150	22,7	30,0	4,7	21,3	24,7	39,3	16,7
Medien	55	14,5	32,7	3,6	23,6	18,2	41,8	12,7
IuK-Technologien	64	18,8	21,9	4,7	18,8	25,0	43,8	10,9
Forschung und Entwicklung	37	13,5	40,5	10,8	13,5	21,6	43,2	27,0
weitere Dienstleistungen	93	17,7	29,2	0,9	21,2	17,7	46,9	8,8

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹²⁷

Auf die Weiterbildung in Betrieben mit einem geringen Anteil weiblicher Beschäftigter (unter 20%) sowie in reinen Männerbetrieben hatte die Finanz- und Wirtschaftskrise signifikant weitreichendere Auswirkungen als auf die Weiterbildung in Betrieben mit einem höheren Frauenanteil unter den Beschäftigten. Von den Betrieben mit einem geringen Anteil weiblicher Beschäftigter gab jeweils ein signifikant höherer Anteil als von den übrigen Betrieben an...

- ... dass die Beschäftigten häufiger als bisher an mittel- und langfristigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilnahmen,
- ... dass der Betrieb verstärkt bereit sei, Mitarbeiter/innen für Weiterbildung und Qualifizierung freizustellen sowie
- ... dass der Betrieb Kurzarbeit für Weiterbildung und Qualifizierung nutze^{14 128} (Tab. 28).

Tab. 28 Anteil der Betriebe, auf die die Finanz- und Wirtschaftskrise die jeweilige Auswirkung hat (jeweils in Prozent)

	N	Beschäftigte nehmen häufiger an kurzfristigen WB teil	Beschäftigte nehmen seltener an kurzfristigen WB teil	Beschäftigte nehmen häufiger an mittel- und längerfristigen WB teil	Beschäftigte nehmen seltener an mittel- und längerfristigen WB teil	Betrieb ist verstärkt bereit, für WB und Qualifizierung freizustellen	Betrieb ermüdet MA verstärkt, an WB und Qualifizierung teilzunehmen	Betrieb nutzt Kurzarbeit für WB und Qualifizierung
Anteile weiblicher Beschäftigte								
60% und mehr	88	15,9	31,8	1,1	21,6	20,5	39,8	10,2
40 bis unter 60%	146	14,4	30,1	2,7	17,8	19,9	38,4	6,2
20 bis unter 40%	185	18,9	23,8	4,9	19,5	31,9	50,8	17,8
1 bis unter 20%	328	24,1	29,6	8,2	22,0	31,1	44,5	26,8
keine	40	17,5	40,0	10,0	7,5	37,5	27,5	20,0
Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes								
(eher) schlecht	199	23,6	37,7	9,0	24,6	35,7	37,7	38,2
befriedigend	322	18,0	28,3	4,0	19,9	27,0	45,7	14,9
(sehr) gut	255	19,2	22,7	5,1	15,3	23,1	45,1	7,8
LLL-Orientierung								
hoch	211	23,2	19,9	5,7	16,6	28,4	50,7	16,6
mittel	489	17,0	31,1	5,9	20,4	31,3	43,4	20,4
gering	57	22,8	43,9	1,8	29,8	10,5	17,5	8,8
Alter des Betriebes								
25 Jahre und mehr	453	22,7	26,9	6,4	19,4	28,7	47,2	19,4
10 bis unter 25 Jahre	252	17,1	28,2	4,8	20,2	29,0	38,1	19,0
weniger als 10 Jahre	84	11,9	42,9	3,6	22,6	22,6	35,7	13,1

Gerade die im Allgemeinen wenig weiterbildungsaffinen Männerbetriebe (bzw. Betriebe mit einem sehr hohen Anteil männlicher Beschäftigter) nutzten somit die Finanz- und Wirtschaftskrise offenbar aktiver als die übrigen Betriebe für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten.

Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen *der wirtschaftlichen Situation der Betriebe* und einigen der Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Qualifizierung und Weiterbildung in den Betrieben^{14 129} (Tab. 28):

- 37,7% der Betriebe, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer (eher) schlechten wirtschaftlichen Situation befanden, gaben an, dass ihre Beschäftigten aufgrund der Wirtschaftskrise seltener als bisher an kurzfristigen Weiterbildungen teilnahmen. Von den Betrieben, die sich in einer guten oder sehr guten wirtschaftlichen Situation befanden, gaben dies lediglich 22,7% an.
- 24,6% der Betriebe, die sich in einer (eher) schlechten wirtschaftlichen Lage befanden, berichteten dass ihre Beschäftigten seltener als bisher an mittel- und langfristigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilnahmen. Bei den Betrieben, die sich in einer (sehr) guten wirtschaftlichen Situation befanden, lag der entsprechende Anteil bei lediglich 15,3% der Betriebe.
- Unter den Betriebe, die sich in einer (eher) schlechten Situation befanden, war ein größerer Anteil (35,7%) bereit, ihre Mitarbeiter/innen verstärkt für Weiterbildung freizustellen als unter den übrigen Betrieben.
- Es überrascht nicht, dass Betriebe, die sich in einer (eher) schlechten Lage befanden, sehr viel häufiger Kurzarbeit für Weiterbildung bzw. Qualifizierung nutzten als die übrigen Betriebe, da Kurzarbeit in aller Regel nur von Betrieben eingeführt wird, die sich in einer schlechten wirtschaftlichen Situation befinden.

Insgesamt scheint eine verschlechterte wirtschaftliche Situation der Betriebe trotz vermehrter Freistellung der Beschäftigten und Kurzarbeit somit zu einer verminderten Beteiligung an Weiterbildung und Qualifizierung zu führen.

Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen der *LLL-Orientierung* der Betriebe und den Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Weiterbildung und Qualifizierung ihrer Beschäftigten^{14 130} (Tab. 28):

- Betriebe mit hoher und mittlerer LLL-Orientierung reagierten sehr viel häufiger als Betriebe mit geringer LLL-Orientierung auf die Krise, in-

dem sie ihre Beschäftigten verstärkt ermutigten, an Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilzunehmen.

- Betriebe mit geringer LLL-Orientierung berichteten jeweils häufiger als die übrigen Betriebe, dass ihre Beschäftigten seltener als bisher an kurz-, mittel- und langfristigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten teilnahmen.
- Bei den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung liegt der Anteil der Betriebe, die eine verstärkte Beteiligung ihrer Beschäftigten an kurzfristigen Weiterbildungen berichtete, mit 23,2% sogar höher als der Anteil der Betriebe der eine verminderte Beteiligung berichtete (19,9%).

In Betrieben, für die Lebenslanges Lernen und Innovationen eine zentrale Bedeutung besitzen (Betriebe mit hoher LLL-Orientierung), hat die Finanz- und Wirtschaftskrise somit weniger einschneidende Auswirkungen auf Weiterbildung und Qualifizierung als in den übrigen Betrieben.

Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen dem *Betriebsalter* und der Reaktion der Betriebe auf die Finanz- und Wirtschaftskrise in Bezug auf Weiterbildung und Qualifizierung^{14 131} (Tab. 28):

- Betriebe, die weniger als 10 Jahre alt sind, berichteten häufiger als die älteren Betriebe, dass ihre Beschäftigten aufgrund der Krise seltener als bisher an kurzfristiger Weiterbildung teilnehmen. Insbesondere junge Kleinstbetriebe reagierten sehr häufig durch eine verringerte Beteiligung an kurzfristigen Angeboten.
- Ältere Betriebe (25 Jahre und mehr) reagierten häufiger als die jüngeren Betriebe auf die Finanz- und Wirtschaftskrise, indem sie ihre Beschäftigten ermutigten, verstärkt an Weiterbildung und Qualifizierung teilzunehmen.

Möglicherweise haben ältere Betriebe bereits frühere Phasen wirtschaftlicher Rezession erlebt und reagieren daher insgesamt gelassener auf die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise.

5.5 Förderung durch den Betrieb

5.5.1 Art und Weise der Förderung durch den Betrieb

Die Betriebe wurden gebeten anzugeben, auf welche Art und Weise sie im vergangenen Jahr Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen unterstützt hatten.

Knapp 2/3 der Betriebe (63,1%) gaben an, die Weiterbildung der Mitarbeiter/innen „häufig“ durch eine vollständige Übernahme der Kosten gefördert zu haben. Weitere 18,5% der Betriebe übernahmen „gelegentlich“ die vollständigen Kosten (Abb. 60). Diese Anteile verändern sich nur geringfügig, wenn man zusätzlich zur vollständigen auch die teilweise Übernahme von Weiterbildungskosten betrachtet. So berichteten 67% der Betriebe, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter „häufig“ durch vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten zu unterstützen.

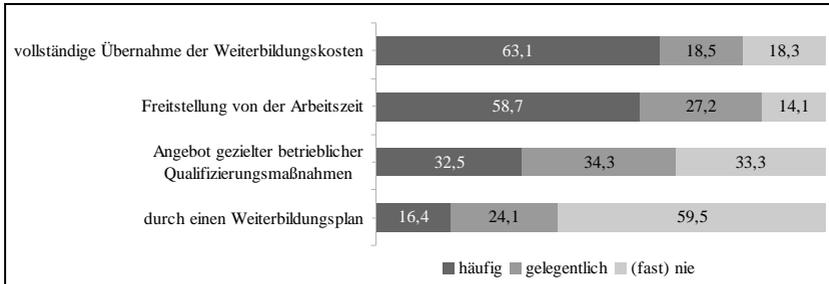


Abb. 60 Häufigkeit verschiedener Formen der Förderung von Weiterbildung (jeweils Anteil der Betriebe, N>=970)

58,7% der Betriebe gaben an, die Weiterbildung der Beschäftigten „häufig“ durch eine Freistellung von der Arbeitszeit zu fördern. Weitere 27,2% berichteten, dies „gelegentlich“ zu tun. Durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen förderten 32,5% der Betriebe nach eigenen Angaben häufig ihre Mitarbeiter/innen, 16,4% sogar durch einen Weiterbildungsplan.

Die *Betriebsgröße* steht in einem engen Zusammenhang zur Häufigkeit und Intensität der Weiterbildungsförderung der Mitarbeiter/innen durch den Betrieb (Abb. 61). Insbesondere Kleinbetriebe fördern die Weiterbildung ihrer Beschäftigten sehr viel seltener als größere Betriebe. Bei allen vorgegebenen Formen der Förderung besteht eine höchst signifikante Korrelation zur Betriebsgröße¹³². Weiterbildungspläne und gezielte betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen finden sich in erster Linie in mittleren und größeren Betrieben. Nicht einmal jeder zweite Kleinbetrieb mit weniger als 10 Beschäftigten gab an, die Beschäftigten häufig durch eine vollständige oder teilweise Übernahme der Kosten zu fördern. Bei den größeren Betrieben (mehr als 100 Beschäftigte) waren es mehr als 80% der Betriebe.

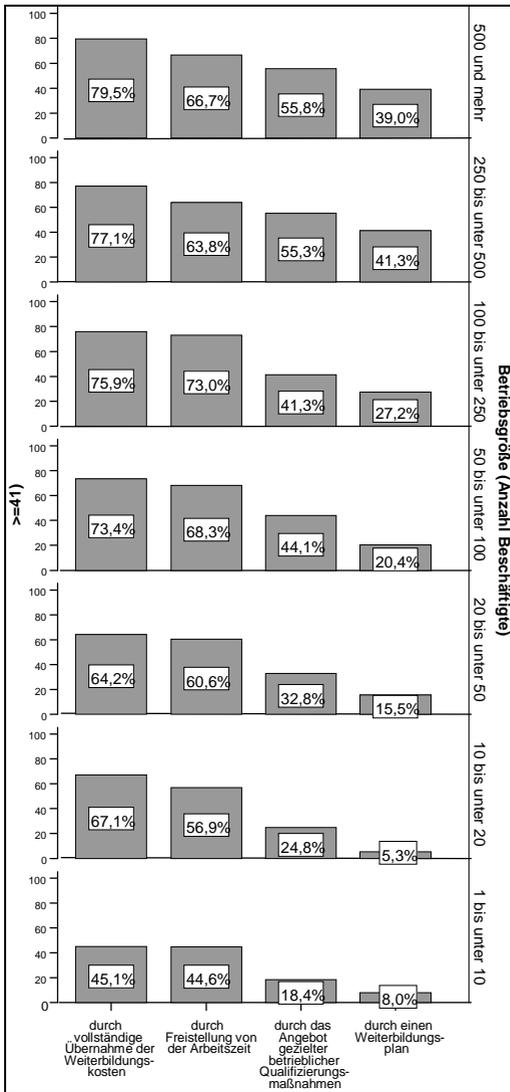


Abb. 61 Verschiedene Formen der Förderung von Weiterbildung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten „häufig“ auf die jeweilige Art und Weise förderten, in Prozent, N>=41)

Tab. 29 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die ihre Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten „häufig“ auf die jeweilige Art und Weise förderten (jeweils in Prozent)

	N	durch vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten	durch Freistellung von der Arbeitszeit	durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen	durch einen Weiterbildungsplan
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	29	52,9	53,1	20,7	6,7
Ver- und Entsorgung	43	65,2*	58,3	41,9*	27,3
Verarbeitendes und Baugewerbe	344	59,3	57,3	27,6	16,9
Handel und Reparatur	163	62,6	52,1	32,1	13,5
Transport und Logistik	52	73,2	64,8	48,2*	23,1
Dienstleistungen für Unternehmen	202	67,1	59,2	33,2	15,8
Medien	69	53,4	50,7	28,6	5,8
IuK-Technologien	85	59,6	56,2	31,4	11,8
Forschung und Entwicklung	51	58,5	58,8	26,9	11,8
weitere Dienstleistungen	142	67,5	60,4	32,9	18,3

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹³³

Zwischen den unterschiedlichen *Branchen* bestehen nur wenige signifikante Unterschiede hinsichtlich der Förderung von Weiterbildung durch den Betrieb¹³³ (Tab. 29):

- Betriebe der Branchen „Transport und Logistik“ sowie „Ver- und Entsorgung“ fördern ihre Beschäftigten signifikant häufiger als die Betriebe anderer Branchen durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen.
- Ver- und Entsorgungsbetriebe fördern ihre Mitarbeiter/innen außerdem häufiger als die übrigen Betriebe durch die vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten.

Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern angehören, fördern ihre Beschäftigten signifikant häufiger durch eine vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten sowie durch Freistellung von der Arbeitszeit als Handwerksbetriebe^{14 134} (Tab. 30).

Tab. 30 Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten „häufig“ auf die jeweilige Art und Weise förderten

	N	durch vollständige Übernahme der Weiterbildungs-kosten	durch Freistellung von der Arbeitszeit	durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen	durch einen Weiterbildungs-plan
<u>Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)</u>					
Handwerkskammer	184	55,2	51,0	25,5	10,8
Industrie- u. Handelskammer	681	65,0	59,2	33,7	18,1
<u>Größe des Ortes, in dem sich der Betrieb befindet (Anzahl Einwohner)</u>					
weniger als 5.000	107	48,2	49,6	20,6	13,1
5.000 bis unter 20.000	174	62,6	57,0	29,9	16,0
20.000 bis unter 50.000	173	70,3	59,0	36,4	22,5
50.000 bis unter 100.000	112	67,8	67,5	37,5	20,2
mehr als 100.000	186	64,0	57,9	34,5	12,9
<u>LLL-Orientierung</u>					
hoch	242	75,2	75,4	48,4	30,2
mittel	595	61,8	54,3	30,2	12,9
gering	83	46,0	43,0	7,2	6,0
<u>Familienbetriebsstatus</u>					
ganz/teilweise	547	58,2	54,7	28,8	15,0
nicht	374	70,7	64,6	38,2	19,5
<u>Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes</u>					
(eher) schlecht	215	54,8	53,1	25,7	16,3
befriedigend	384	61,0	56,2	33,1	17,7
(sehr) gut	352	69,9	63,2	35,7	15,1
<u>Erwartung eines Fachkräftemangels</u>					
erwartet	226	74,0	65,5	44,5	24,8
nicht erwartet	687	59,4	55,7	29,1	14,4

Betriebe in sehr kleinen Orten (weniger als 5000 Einwohner) fördern signifikant seltener ihre Mitarbeiter/innen...

- ... durch vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten,
- ... durch Freistellung von der Arbeitszeit sowie
- ... durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen^{14 135} (Tab. 30).

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der *LLL-Orientierung* der Betriebe und allen Formen der Unterstützung von Weiterbildung (Tab. 30). Betriebe mit hoher LLL-Orientierung fördern ihre Beschäftigten sehr viel häufiger und durch eine größere Vielzahl von Maßnahmen als die übrigen Betriebe^{14 136}.

Während nur 7,2% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung angeben, ihre Beschäftigten „häufig“ durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern, waren dies bei den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung bereits 48,4% der Betriebe.

Hier zeigt sich, dass lernende Betriebe, d.h. Betriebe mit hoher LLL-Orientierung nicht nur eine positivere Einstellung zu Weiterbildung und Qualifizierung haben, sondern auch tatsächlich dementsprechend bei der Förderung ihrer Beschäftigten handeln.

Familienbetriebe förderten ihre Mitarbeiter/innen signifikant seltener als die übrigen Betriebe

- durch eine vollständige Übernahme der Weiterbildungskosten,
- durch Freistellung von der Arbeitszeit sowie
- durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen^{14 137} (Tab. 30).

Dieser Unterschied wird insbesondere auch für mittlere Betriebe mit 50 bis unter 500 Beschäftigte signifikant, ist also nicht nur durch die meist geringere Betriebsgröße von Familienbetrieben bedingt.

Je besser die *wirtschaftliche Situation* eines Betriebes desto wahrscheinlicher ist es, dass dieser seine Mitarbeiter/innen durch eine Übernahme von Kosten oder durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen fördert^{14 138} (Tab. 30).

Betriebe, die sich in einer (eher) schlechten wirtschaftlichen Situation befinden, sind häufig zu Kosteneinsparungen gezwungen. Diese Einsparungen wirken sich auch auf die Möglichkeit der Unterstützung von Weiterbildung und Qualifizierung aus. Insgesamt scheint die Weiterbildungsförderung der Betriebe somit in einem gewissen Maße konjunkturabhängig zu erfolgen.

Betriebe, die innerhalb der nächsten Zeit einen *Fachkräftemangel* erwarten, nutzen sämtliche Möglichkeiten der Förderung von Weiterbildung häufiger als Betriebe ohne akuten Fachkräftemangel. Signifikant wird dieser Unterschied für die Förderung durch das Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen sowie für die Förderung durch einen Weiterbildungsplan^{14 139} (Tab. 30).

44,5% der Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten, fördern ihre Beschäftigten häufig durch das gezielte Angebot betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen. Bei den übrigen Betrieben gaben dies nur 29,1% der Betriebe an.

Hier wird deutlich, dass viele Betriebe Weiterbildung und Qualifizierung als Strategie sehen, um der Gefahr eines drohenden Fachkräftemangels entgegenzuwirken. Mit dem Problem des Fachkräftemangels wächst auch das Interesse an einer systematischen Planung des lebenslangen Lernens im Betrieb.

5.5.2 Förderung durch den Betrieb nach Beschäftigtengruppen

Die Betriebe wurden gefragt, wie häufig sie im vergangenen Jahr Weiterbildungsmaßnahmen für die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen gefördert hatten. Gültige Antworten konnten bei dieser Frage nur diejenigen Betriebe abgeben, die die entsprechenden Gruppen auch tatsächlich beschäftigten:

- Führungskräfte: 998 Betriebe;
- Fachkräfte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich: 984 Betriebe;
- Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich: 831 Betriebe;
- An- und Ungelernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich: 463 Betriebe sowie
- An- und Ungelernte im gewerblich/technischen Bereich: 515 Betriebe.

Alle folgenden Auswertungen beziehen sich nur auf die jeweiligen Betriebe mit den entsprechenden Beschäftigtengruppen.

Die Betriebe förderten die Weiterbildung der verschiedenen Beschäftigtengruppen mit höchst signifikant unterschiedlicher Häufigkeit bzw. Intensität¹⁴⁰:

- Am häufigsten förderten die Betriebe die Weiterbildung ihrer Führungskräfte sowie ihrer Fachkräfte im gewerblich-technischen Bereich. 24,7% der Betriebe gaben an, die Weiterbildung ihrer Führungskräfte häufig zu fördern (Abb. 62). Weitere 53,1% förderten diese immerhin noch gelegentlich. Die Weiterbildung der gewerblich-technischen Fachkräfte förderten 26,2% der Betriebe häufig und weitere 55,7% der Betriebe gelegentlich.
- Die Weiterbildung von kaufmännisch-verwaltenden Fachkräften unterstützten 19,8% der Betriebe, die solche Fachkräfte beschäftigten, häufig. Weitere 57,5% der Betriebe förderten sie gelegentlich. Somit förderten jeweils mehr als drei Viertel der Betriebe, die die entsprechenden Grup-

pen beschäftigten, die Weiterbildung ihrer Fach- und Führungskräfte „häufig“ oder „gelegentlich“.

- Von den Betrieben, die An- und Ungelernte im kaufmännisch-verwaltenden Bereich beschäftigten, förderten lediglich 42,3% diese Beschäftigtengruppe „häufig“ oder „gelegentlich“.
- Bei den Betrieben, die gewerblich-technische Fachkräfte beschäftigten, lag die Förderquote mit 38,6% („häufig“ oder „gelegentlich“) sogar noch etwas niedriger.

Insgesamt lässt sich somit feststellen, dass die Betriebe gering qualifizierte Mitarbeiter/innen sehr viel seltener durch Weiterbildung förderten als Fach- und Führungskräfte.

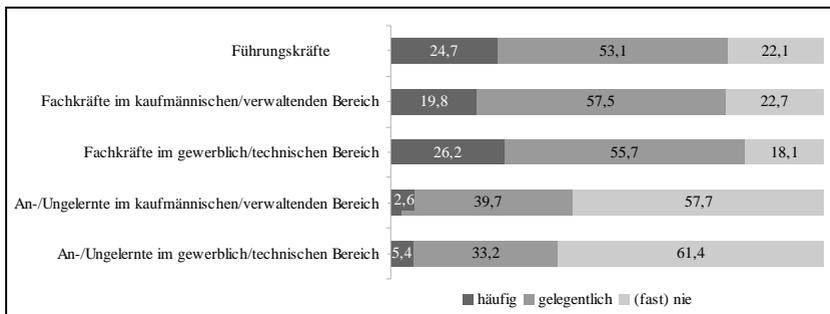


Abb. 62 Förderung von Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=463)

Bei allen Beschäftigtengruppen bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit der Förderung durch den Betrieb und der **Betriebsgröße**: Größere Betriebe förderten ihre Mitarbeiter/innen sämtlicher Beschäftigtengruppen im Durchschnitt hoch signifikant häufiger als kleinere Betriebe¹⁴¹ (Abb. 63).

Insbesondere die Kleinstbetriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) förderten die Weiterbildung ihrer Beschäftigten erheblich seltener als die größeren Betriebe.

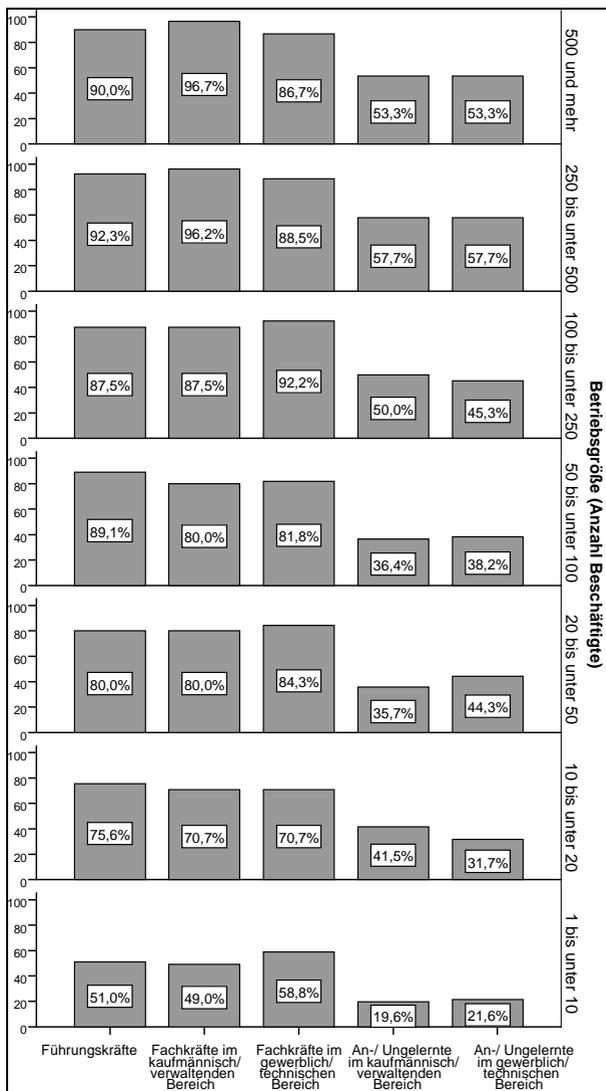


Abb. 63 Förderung verschiedener Beschäftigtengruppen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung der jeweiligen Gruppe im vergangenen Jahr „gelegentlich“ oder „häufig“ förderten, in Prozent, N>=26)

Tab. 31 Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die die entsprechenden Beschäftigungsgruppen im vergangenen Jahr häufig oder gelegentlich förderten (jeweils in Prozent).

	N	für Führungskräfte	für Fachkräfte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich	für Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich	für An-/Ungelernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich	für An-/Ungelernte im gewerblich/technischen Bereich
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	30	83,4	83,4	86,6	n.b.	n.b.
Ver- und Entsorgung	25	93,5**	82,2	90,9	n.b.	32,0
Verarbeitendes und Baugewerbe	165	75,2	73,5	82,4	33,3	33,3
Handel und Reparatur	84	78,9	80,1	82,1	38,1	31,4
Transport und Logistik	30	77,3	88,2	89,1	58,3	70,0 ^{*)}
Dienstleistungen für Unternehmen	50	82,0**	80,8 ^{*)}	84,3	50	42,0
Medien	27	73,8	70,0	78,7	43,3	48,1
IuK-Technologien	28	70,4	60,0	85,7	50,0	46,4
Forschung und Entwicklung	44	72,0	72,8	86,7	n.b.	n.b.
weitere Dienstleistungen	62	86,8**	85,3 ^{*)}	78,2	51,6	41,5**

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen; n.b. = aufgrund zu kleiner Stichprobenumfänge nicht berechnet¹⁴²

Die Betriebe einiger *Branchen* förderten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen bestimmter Beschäftigungsgruppen signifikant häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen¹⁴² (Tab. 31):

- Die Betriebe der Dienstleistungsbranchen förderten die Weiterbildung ihrer Führungskräfte sowie ihrer Fachkräfte im kaufmännisch-verwaltenden Bereich signifikant häufiger als die übrigen Betriebe.
- Auch die Ver- und Entsorgungsbetriebe förderten die Weiterbildung der Führungskräfte signifikant häufiger als die anderen Betriebe.
- Transport- und Logistikbetriebe förderten die Weiterbildung ihrer An- und Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich sehr viel häufiger als die übrigen Betriebe. 70% der Betriebe dieser Branche gaben an, die Weiterbildung ihrer An- und Ungelernten (häufig oder gelegentlich) zu fördern.

- Die Weiterbildung der An-/Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich förderten auch die Betriebe der Branche „weitere Dienstleistungen“ signifikant häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen.

Tab. 32 Anteil der Betriebe, die die entsprechenden Beschäftigungsgruppen im vergangenen Jahr häufig oder gelegentlich förderten.

	N	für Führungskräfte	für Fachkräfte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich	für Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich	für An-/Ungelernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich	für An-/Ungelernte im gewerblich/technischen Bereich
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)						
Handwerkskammer	83	79,6	68,7	88,4	28,9	28,7
Industrie- u. Handelskammer	324	76,2	79,2	79,2	43,5	40,4
LLL-Orientierung						
Hoch	116	87,3	86,2	91,0	58,6	53,3
Mittel	274	76,6	75,1	81,9	38,0	34,7
gering	35	57,7	63,0	62,5	17,1	21,4
Erwartung eines Fachkräftemangels						
erwartet	108	81,6	84,7	88,7	46,3	43,1
nicht erwartet	317	76,8	74,9	80,0	40,4	37,2

Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern angehören, förderten signifikant häufiger als die Handwerksbetriebe die Weiterbildung ihrer Fachkräfte im kaufmännisch-verwaltenden Bereich sowie der An- und Ungelernten im gewerblich-technischen Bereich^{14 143} (Tab. 32).

Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der *LLL-Orientierung* der Betriebe und der Häufigkeit ihrer Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen bei allen Beschäftigtengruppen^{14 144} (Tab. 32).

Betriebe mit hoher LLL-Orientierung förderten häufiger als die übrigen Betriebe die Weiterbildung sämtlicher Beschäftigtengruppen:

- Während nur 57,7% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung die Weiterbildung ihrer Führungskräfte förderten, taten dies von den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung 87,3%.
- Noch drastischer fällt der Unterschied bei den An- und Ungelernten aus: Von den Betrieben mit geringer LLL-Orientierung, die An- und Unge-

lernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich beschäftigten, förderten nur 17,1% (häufig oder gelegentlich) die Weiterbildung dieser Beschäftigtengruppe. Bei den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung förderten jedoch 58,6% die Weiterbildung dieser Gruppe.

Die Orientierung zum Lebenslangen Lernen ist somit offenbar für die Betriebe kein bloßes Lippenbekenntnis: Betriebe mit hoher LLL-Orientierung betreiben tatsächlich eine aktive Unterstützung von Weiterbildung. Dabei fällt besonders auf, dass solche Betriebe das Lebenslange Lernen aller Beschäftigtengruppen fördern.

Betriebe, die schon in den nächsten 12 Monaten nach der WEPAN-Befragung 2009 einen *Fachkräftemangel* erwarten, förderten im Jahr vor der Erhebung die Weiterbildung sämtlicher Beschäftigtengruppen tendenziell häufiger als die übrigen Betriebe. Signifikant wird dieser Zusammenhang jedoch nur für die Förderung der Weiterbildung der Fachkräfte im kaufmännisch-verwaltenden Bereich^{14 145}.

5.6 Gegenwärtige Situation und zukünftige Entwicklung des Betriebs

5.6.1 Die wirtschaftliche Situation des Betriebs

Die Betriebe wurden gebeten anhand einer 5-stufigen Skala ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation global einzuschätzen. 37% der Betriebe gaben an, sich in einer „guten“ oder „sehr guten“ Lage zu befinden. Weitere 40,3% beschrieben ihre Situation als „befriedigend“. Die verbleibenden 22,7% der Betriebe nannte die Situation ihres Betriebes „eher schlecht“ oder „schlecht“ (Abb. 64).

Gegenüber den Ergebnissen der WEPAN-Erhebungen der Vorjahre bedeutet das eine höchst signifikante Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe¹⁴⁶. So gaben 2008 noch knapp 50% der Betriebe an, sich in einer (sehr) guten wirtschaftlichen Situation zu befinden. Nur 10,4% der Betriebe beschrieben 2008 ihre Lage als „eher schlecht“ oder „schlecht“. Die signifikante Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation der Betriebe dürfte eine Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise sein.

Es bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Betrieben unterschiedlicher *Betriebsgrößenklassen* hinsichtlich der Einschätzung ihrer aktuellen wirtschaftlichen Situation¹⁴⁷ (Abb. 65). Tendenziell fällt lediglich bei den Betrieben mit 250 bis unter 500 Beschäftigten, mit 31,9% der gerin-

ge Anteil derjenigen auf, die ihre Situation als „gut“ bzw. „sehr gut“ einschätzten.

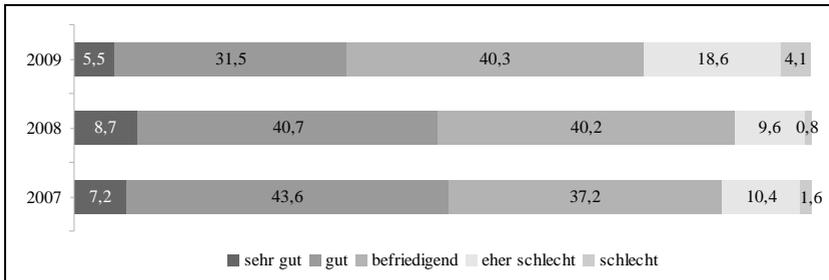


Abb. 64 Wirtschaftliche Situation der Betriebe (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=884)

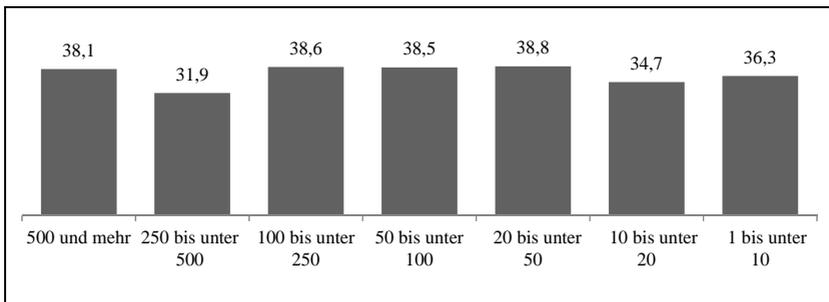


Abb. 65 Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, in Prozent, N>=47)

Die wirtschaftliche Situation der verschiedenen *Branchen* unterscheidet sich teilweise erheblich voneinander (Tab. 33):

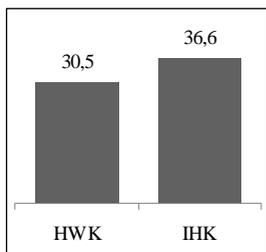
- So berichteten 50% der Betriebe der Branche „Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau“, dass sie sich gegenwärtig in einer „sehr guten“ oder „guten“ wirtschaftlichen Situation befänden.
- Beim verarbeitenden und Baugewerbe lag der entsprechende Anteil der Betriebe hingegen nur bei 28,5%.

- Signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen lag aber nur die Branche „Dienstleistungen für Unternehmen“¹⁴⁸. 49,8% der Betriebe dieser Branche gaben an, sich in einer (sehr) guten wirtschaftlichen Lage zu befinden.

Tab. 33 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die ihre wirtschaftliche Situation als „sehr gut“ oder „gut“ beschreiben

	N	Derzeitige wirtschaftliche Situation (sehr) gut
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	32	50,0%
Ver- und Entsorgung	48	37,5%
Verarbeitendes und Baugewerbe	355	28,5%
Handel und Reparatur	175	34,3%
Transport und Logistik	52	42,3%
Dienstleistungen für Unternehmen	150	49,8%***
Medien	55	35,6%
Informations- und Kommunikations-technologien	64	39,4%
Forschung und Entwicklung	37	33,9%
weitere Dienstleistungen	93	43,4%

*) Wert liegt signifikant über dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹⁴⁸



Die wirtschaftliche Situation der *Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern* angehören, war zum Zeitpunkt der Befragung signifikant besser als die Situation der Handwerksbetriebe¹⁴⁹ (Abb. 67). Während nur 30,5% der Handwerksbetriebe ihre Lage als „gut“ oder „sehr gut“ beschrieben, waren dies bei den IHK-Betrieben 36,6%.

Abb. 66 Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach Kammerzugehörigkeit (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bezeichnen, in Prozent, N>=197)

Es überrascht hier, dass sowohl bei den HWK- als auch bei den IHK-Betrieben der Anteil derjenigen, die ihre Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bezeichnen unterhalb dem entsprechenden Anteil aller Betriebe (37,0%) liegt. Dies erklärt sich aus einer sehr viel positiveren Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch Betriebe, ...

- ... die einer anderen Kammer angehören (z.B. Ärzte- oder Rechtsanwaltskammer) (66,7% dieser Betriebe nannten ihre Situation „gut“ oder „sehr gut“);
- ... die den Landwirtschaftskammern angehören (56,6% dieser Betriebe beschrieben ihre Situation als „gut“ oder „sehr gut“);
- ... die keine Angabe zur Kammerzugehörigkeit machten (43,1% „gut“ oder „sehr gut“).

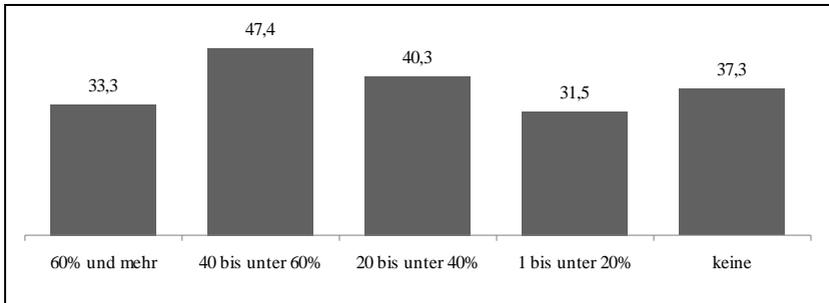


Abb. 67 Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach dem Anteil der weiblichen Beschäftigten (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, in Prozent, N>=197)

Es bestehen systematische Zusammenhänge zwischen dem *Anteil der weiblichen Beschäftigten* in den Betrieben und deren wirtschaftlicher Situation (Abb. 67). Betriebe mit einem mittleren Anteil weiblicher Beschäftigter (40 bis 60% Frauenanteil) befanden sich in einer signifikant besseren wirtschaftlichen Situation als die übrigen Betriebe^{14 150}.

Über die Ursache dieses Zusammenhangs können nur Vermutungen angestellt werden: Möglicherweise beeinflusst der Grad der Gender-Diversität mittel- oder unmittelbar den Erfolg des Betriebes, möglicherweise korreliert die Diversität aber auch nur mit Drittvariablen (wie LLL-Orientierung), die ihrerseits wiederum den Erfolg beeinflussen.

Je höher der *Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss* in den Betrieben, desto besser war deren wirtschaftliche Situation zum Zeitpunkt der Befragung (Abb. 68). Während rund 47% der Betriebe mit einem sehr hohen Anteil von Hochschulabsolvent/innen ihre wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ beschrieben, lag der entsprechende Anteil bei den Betrieben

ohne Hochschulabsolvent/innen lediglich bei 34,5%. Der Zusammenhang wird insbesondere für die mittleren Betriebe signifikant^{14 151}.

Hier zeigt sich, dass Betriebe mit einem hohen Qualifikationsniveau der Beschäftigten offenbar weniger von der Krise betroffen waren als die übrigen Betriebe.

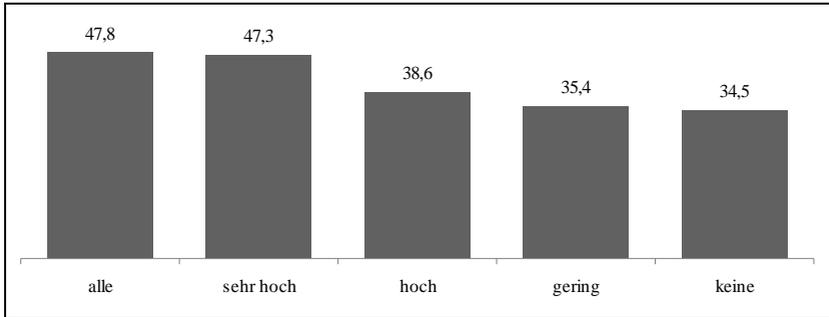
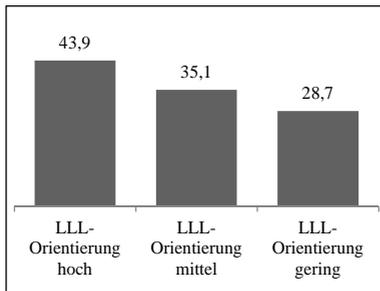


Abb. 68 Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, in Prozent, N>=46)

Zwischen der *LLL-Orientierung* der Betriebe und deren Einschätzung ihrer wirtschaftlichen Situation besteht ein signifikanter Zusammenhang: Je



höher die LLL-Orientierung desto besser fiel deren Selbsteinschätzung ihrer wirtschaftlichen Lage aus^{14 152}. Während nur 28,7% der Betriebe mit geringer LLL-Orientierung ihre Situation als „gut“ oder „sehr gut“ beschrieben, lag der entsprechende Anteil bei den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung bei 43,9% (Abb. 69).

Abb. 69 Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach LLL-Orientierung (Anteil der Betriebe, die ihre wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ beschreiben, in Prozent, N>=87)

Auch bei diesem Befund sind unterschiedliche Interpretationen möglich: Möglicherweise befinden sich Betriebe mit hoher LLL-Orientierung bevor-

zugt in Branchen, die weniger stark von der Krise betroffen sind. Möglicherweise korreliert die LLL-Orientierung nur mit Drittvariablen, die den Betriebserfolg in Krisenzeiten ihrerseits beeinflussen. Es erscheint aber auch denkbar und plausibel, dass die Orientierung hin zum Lebenslangen Lernen direkt oder indirekt positive Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes haben könnte.

In einer signifikant schlechteren wirtschaftlichen Situation als die übrigen Betriebe befanden sich Betriebe mit hoher *Exportorientierung*^{14 153}. Diese waren aufgrund ihrer internationalen geschäftlichen Beziehungen möglicherweise rascher von den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen als die anderen Betriebe.

5.6.2 Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl

Die Betriebe wurden gebeten anzugeben, ob sie für die nächste Zeit (Zeitraum 1 Jahr nach der Befragung) erwarteten,...

- ... dass ihre Beschäftigtenzahl sinken werde,
- ... dass sie neues Personal einstellen würden, oder
- ... dass es keine Veränderung der Beschäftigtenzahl geben werde.

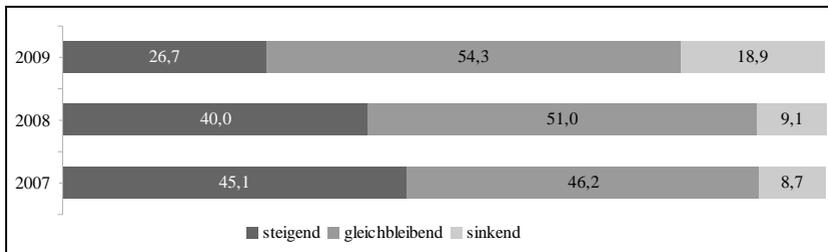


Abb. 70 Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl (in Prozent, N>=831)

Nur ein gutes Viertel der Betriebe (26,7%) gab an, voraussichtlich neues Personal einzustellen. 54,3% der Betriebe erwarteten keine Veränderung der Beschäftigtenzahl. 18,9% der Betriebe erwarteten eine Reduzierung ihrer Beschäftigtenzahl (Abb. 70). Damit überwiegt der Anteil der Betriebe, die neues Personal einstellen wollten, noch deutlich den Anteil der Betriebe, die einen Beschäftigungsabbau erwarteten.

Im Vergleich zu den Vorjahreserhebungen WEPAN 2007 und 2008 hat sich die Erwartung der Betriebe hinsichtlich der Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahl 2009 signifikant verschlechtert¹⁵⁴ (Abb. 70). Während zwischen

den Erhebungen 2007 und 2008 keine signifikanten Veränderungen der Erwartung der Betriebe auftraten¹⁵⁵, nahm der Anteil der Betriebe, die beabsichtigten, neues Personal einzustellen, zwischen den Erhebungen 2008 und 2009 von 40% auf 26,7% der Betriebe ab. Gleichzeitig stieg der Anteil der Betriebe, die von einer sinkenden Beschäftigtenzahl ausgingen, von 9,1% auf 18,9%.

Es bestehen signifikante, aber nicht-lineare Zusammenhänge zwischen der *Größe der Betriebe* und ihrer Erwartung hinsichtlich der Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahl¹⁵⁶ (Abb. 71). Die höchsten Anteile von Betrieben, die beabsichtigen, im nächsten Jahr nach der Befragung neues Personal einzustellen, findet man unter den kleinen Betrieben mit 10 bis unter 20 Beschäftigten (32,9%) sowie unter den großen Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten (32,5%).

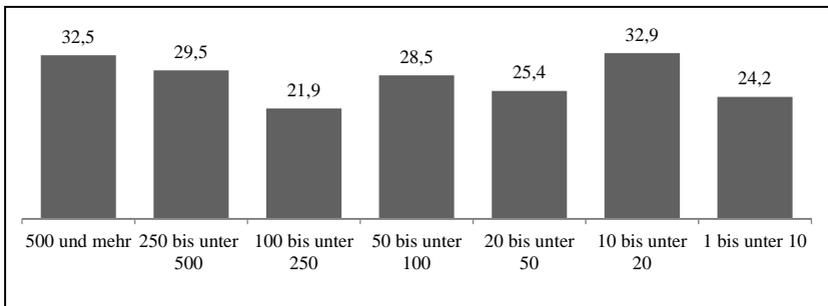


Abb. 71 Geplante Einstellung neuen Personals nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die beabsichtigen im nächsten Jahr neues Personal einzustellen, in Prozent, N>=40)

Auch zwischen den *Branchen* bestehen signifikante Unterschiede hinsichtlich der Erwartung der Betriebe zur Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahl im nächsten Jahr nach der Befragung¹⁵⁷ (Tab. 34). In den Branchen

- Informations- und Kommunikationstechnologien,
- Dienstleistungen für Unternehmen sowie
- weitere Dienstleistungen

findet sich ein signifikant höherer Anteil von Betrieben, die beabsichtigen, neues Personal einzustellen, als unter den Betrieben der jeweils anderen Branchen.

Die schlechtesten Zukunftsaussichten hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigtenzahl berichteten hingegen die Betriebe der Branchen

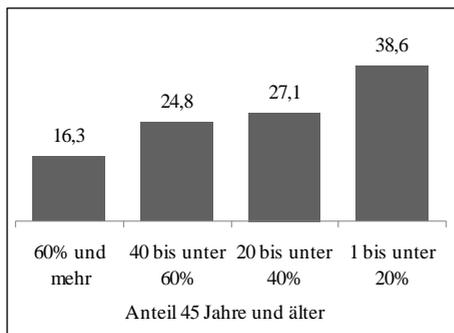
- Verarbeitendes und Baugewerbe,
- Transport und Logistik sowie
- Medien.

Tab. 34 Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die beabsichtigten neues Personal einzustellen

	N	Anteil der Betriebe, die beabsichtigen, neues Personal einzustellen
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	29	37,9%
Ver- und Entsorgung	44	25,0%
Verarbeitendes und Baugewerbe	322	20,5%
Handel und Reparatur	162	26,5%
Transport und Logistik	48	20,8%
Dienstleistungen für Unternehmen	191	30,4%*
Medien	64	20,3%
IuK-Technologien	82	39,0%*
Forschung und Entwicklung	48	29,2%
Weitere Dienstleistungen	139	36,7%**

*) Wert liegt signifikant *über* dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹⁵⁷

Zwischen den Anteil älterer Beschäftigter (45 Jahre und älter) und der



Erwartung des Betriebs hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigtenzahl besteht ein signifikanter Zusammenhang¹⁴¹⁵⁸: Je geringer der Anteil älterer Beschäftigter in den Betrieben desto wahrscheinlicher ist es, dass diese beabsichtigen, in der nächsten Zeit neues Personal einzustellen (Abb. 72).

Abb. 72 Geplante Einstellung neuen Personals nach Anteil älterer Beschäftigter im Betrieb (Anteil der Betriebe, die beabsichtigen im nächsten Jahr neues Personal einzustellen, in Prozent, N>=123)

Während 38,6% der Betriebe mit unter 20% älteren Beschäftigten beabsichtigten, neues Personal einzustellen, waren es von den Betrieben mit 60% und mehr älteren Beschäftigten lediglich 16,3%.

Offensichtlich gehen Betriebe mit einem hohen Anteil älterer Beschäftigter häufig nicht mehr davon aus, alle ausscheidenden Beschäftigten durch Neueinstellungen zu ersetzen. Unklar bleibt, ob hier ein Zusammenhang zum erwarteten Fachkräftemangel besteht, der die Betriebe zwingt, die Belegschaft zu reduzieren, oder ob diese Betriebe aus anderen Gründen auf eine Aufstockung ihrer Beschäftigtenzahl verzichten.

Ältere Betriebe äußerten eine signifikant schlechtere Erwartung der Entwicklung ihrer Beschäftigtenzahl im nächsten Jahr als jüngere Betriebe^{14 159}. Während 38,8% der Betriebe, die zum Zeitpunkt der Befragung weniger als 10 Jahre alt waren, beabsichtigten, neues Personal einzustellen, waren es von den Betrieben, die 25 Jahre und älter waren, lediglich 16,3% (Abb. 73).

Jüngere Betriebe tragen somit offenbar entscheidend zu einer positiven Entwicklung der Beschäftigung bei.

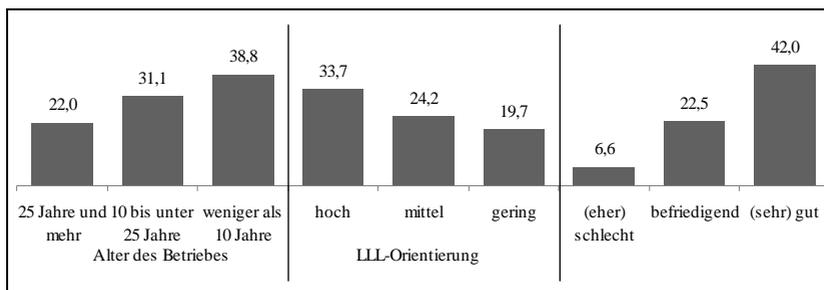


Abb. 73 Geplante Einstellung neuen Personals nach Betriebsalter, LLL-Orientierung und wirtschaftliche Situation des Betriebes (Anteil der Betriebe, die beabsichtigen im nächsten Jahr neues Personal einzustellen, in Prozent, N>=76)

Je höher die *LLL-Orientierung* der Betriebe, desto wahrscheinlicher war es, dass diese planten, in nächster Zeit neues Personal einzustellen^{14 160}. Während nur 19,7% der Betriebe mit geringer Orientierung zum Lebenslangen Lernen beabsichtigten, neues Personal einzustellen, lag dieser Anteil bei den Betrieben mit hoher LLL-Orientierung bereits bei 33,7% der Betriebe (Abb. 73).

Der Zusammenhang zwischen LLL-Orientierung und voraussichtlicher Entwicklung der Beschäftigtenzahl wird möglicherweise durch die wirt-

schaftliche Situation der Betriebe moderiert: Betriebe mit hoher LLL-Orientierung befinden sich in einer wirtschaftlich besseren Situation als die übrigen Betriebe. Dadurch sind sie eher in der Lage, neue Beschäftigte einzustellen.

Partialisiert man jedoch die wirtschaftliche Situation der Betriebe aus der bivariaten Korrelation zwischen LLL-Orientierung heraus, so zeigt sich, dass die Korrelation signifikant bleibt¹⁶¹. Es bestehen somit neben dem indirekten Einfluss über die wirtschaftliche Situation der Betriebe noch weitere Ursachen für den Zusammenhang zwischen LLL-Orientierung und der erwarteten Entwicklung der Beschäftigtenzahl.

Nichtsdestotrotz bestehen natürlich höchst signifikante Zusammenhänge zwischen der selbst eingeschätzten *wirtschaftlichen Situation der Betriebe* und deren erwarteter Entwicklung der Beschäftigtenzahl^{14 162}. Betriebe, die ihre wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerteten, beabsichtigten sehr viel häufiger als die übrigen Betriebe, ihr Personal aufzustocken (Abb. 73).

5.6.3 Herausforderungen in der nächsten Zeit

Die Betriebe wurden gebeten anzugeben, vor welchen Herausforderungen sie in der nächsten Zeit (Zeitraum 1 Jahr) voraussichtlich ständen. Dabei sollten sie maximal vier der folgenden vorgegebenen Möglichkeiten wählen:

- Einführung/Nutzung technischer Innovationen,
- Entwicklung/Einführung neuer Produkte/Dienstleistungen,
- Fachkräftemangel,
- Überalterung der Belegschaft,
- Umstrukturierung der Organisation,
- neue Firmenstrategie,
- Erschließung neuer Märkte/Expansion des Unternehmens,
- schnelles Wachstum,
- Fusion/Zusammenlegung von Betriebsteilen,
- Outsourcing,
- Kosteneinsparungen.

Insgesamt 987 Betriebe (84,9% von allen) kreuzten zumindest eine dieser Herausforderungen an (Abb. 74). Alle Angaben von Anteilen in den folgenden Auswertungen beziehen sich auf diese 987 Betriebe als gültige Stichprobe.

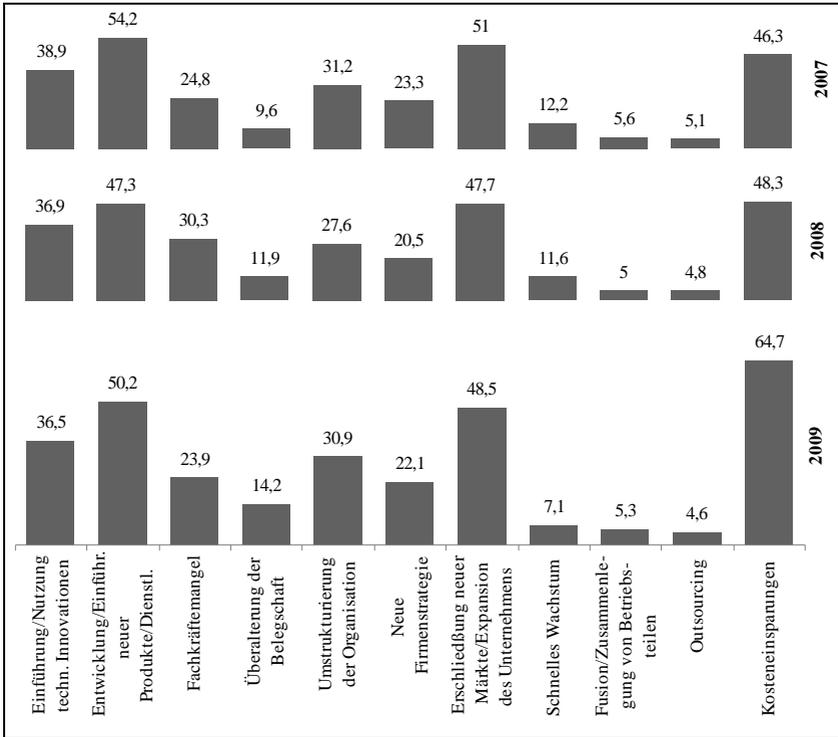


Abb. 74 Herausforderungen für die Betriebe im Vergleich (Anteil der Betriebe, die im nächsten Jahren vor der jeweiligen Herausforderung stehen, in Prozent, N>=886)

64,7% dieser Betriebe gaben „Kosteneinsparungen“ als Herausforderung für das nächste Jahr an. Damit ist der Anteil der Betriebe, die mit Einsparungen rechnen, gegenüber dem Vorjahr (48,3%) signifikant gestiegen¹⁶³.

Es folgen in der Häufigkeit der genannten Herausforderungen „Entwicklung/Einführung neuer Produkte/Dienstleistungen“ (von 50,2% der Betriebe genannt) sowie „Erschließung neuer Märkte/Expansion des Unternehmens“ (48,5%).

Für 36,5% der Betriebe stellt die „Einführung/Nutzung technischer Innovationen“ eine zukünftige Herausforderung dar. 30,9% stehen vor einer Umstrukturierung ihrer Organisation.

Nur noch 23,9% der Betriebe – und damit deutlich weniger als im Vorjahr (damals: 30,3%) – erwarteten bereits für das nächste Jahr einen Fach-

kräftemangel. 22,1% der Betriebe sahen sich vor einer Neuausrichtung ihrer Firmenstrategie.

Tendenziell gestiegen (auf 14,2%) ist der Anteil der Betriebe, die bereits für das nächste Jahr eine Überalterung ihrer Belegschaft erwarteten. „Schnelles Wachstum“ als Herausforderung sahen nur noch 7,1% der Betriebe (nach 11,6% in der Vorjahresbefragung).

Nur wenige Betriebe erwarteten eine Fusion (5,3%) oder Outsourcing von Betriebsteilen (4,6%).

In den veränderten Erwartungen der Betriebe im Vergleich zu den Vorjahreserhebungen spiegeln sich somit vor allem Befürchtungen hinsichtlich der Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise: Zwang zu Kosteneinsparungen, geringeres Wachstum, aufgeschobener Fachkräftemangel.

Größere Betriebe erwarteten sehr viel häufiger als kleinere Betriebe Veränderungen für das nächste Jahr (Abb. 75). Mit der *Betriebsgröße* nimmt auch signifikant der Anteil der Betriebe zu, die...

- ... Kosteneinsparungen,
- ... Fachkräftemangel,
- ... eine Überalterung der Belegschaft,
- ... die Einführung/Nutzung technischer Innovationen,
- ... eine Umstrukturierung der Organisation sowie
- ... Fusion bzw. Zusammenlegung von Betriebsteilen erwartete¹⁶⁴.

Ein Großteil dieser Zusammenhänge erklärt sich aus den unterschiedlichen strukturellen Bedingungen von Betrieben der unterschiedlichen Größenklassen. Einige der Zusammenhänge sind jedoch nicht trivial:

Während beispielsweise lediglich 16,2% der Kleinstbetriebe einen unmittelbaren Fachkräftemangel erwartete, befürchteten dies bereits mehr als die Hälfte der Großbetriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten).

Weiterhin fällt auf, dass die Einführung bzw. Nutzung von technischen Innovationen nur von vergleichsweise wenigen Kleinstbetrieben als Herausforderung gesehen wird (29,1%), während der entsprechende Anteil bei allen anderen Betrieben sehr viel höher liegt.

Eine Überalterung der Belegschaft wird sehr viel häufiger von Betrieben mit 50 Beschäftigten oder mehr erwartet als von den kleineren Betrieben.

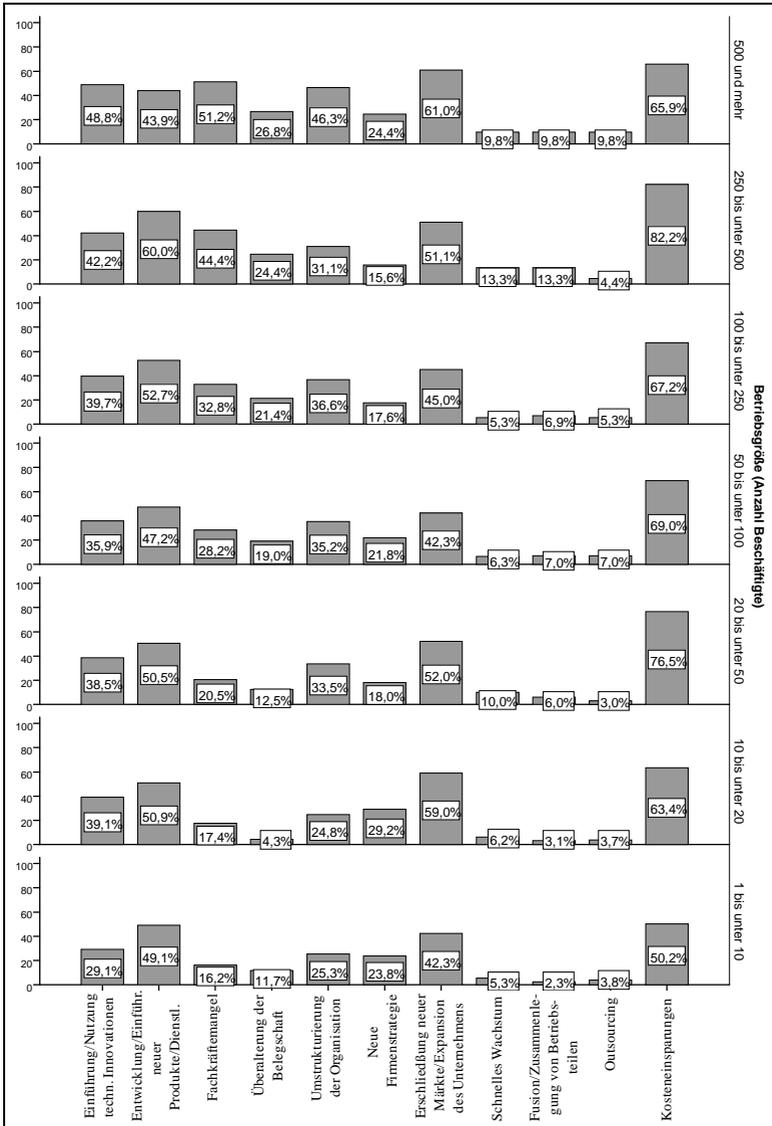


Abb. 75 Herausforderungen für die Betriebe nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die im nächsten Jahren vor der jeweiligen Herausforderung stehen, in Prozent, N=41)

Auch die *Branchen* unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der von ihnen erwarteten Herausforderungen für das nächste Jahr (nach der Befragung)¹⁶⁵:

- 16,7% der Betriebe der Branche „Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau“ erwartete ein „schnelles Wachstum“ als Herausforderung. Dieser Anteil ist sehr viel höher als bei allen übrigen Branchen.
- Betriebe der Ver- und Entsorgungsbranche sahen sich signifikant häufiger als die übrigen Betriebe vor der Erschließung neuer Märkte bzw. Expansion sowie vor einer neuen Firmenstrategie.
- Signifikant höher als in den übrigen Branchen liegt beim Verarbeitenden und Baugewerbe jeweils der Anteil der Betriebe, die einen Fachkräftemangel, eine Überalterung der Belegschaft sowie Kosteneinsparungen erwarteten.
- Betriebe der Branche „Transport und Logistik“ sahen sich hoch signifikant häufiger als die übrigen Betriebe vor der Erschließung neuer Märkte bzw. vor einer Expansion.
- Betriebe der Medienbranche erwarteten höchst signifikant und sehr viel häufiger als die Betriebe der übrigen Branchen Outsourcing.
- Betriebe der Branche „Informations- und Kommunikationstechnologien“ erwarteten für das nächste Jahr signifikant häufiger als die übrigen Betriebe die Einführung bzw. Nutzung technischer Innovationen sowie Entwicklung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen.
- Auch die Betriebe der Branche „Forschung und Entwicklung“ erwarteten natürlich, dass sie neue Produkte und Dienstleistungen entwickeln würden. Signifikant häufiger als die anderen Betriebe sahen sie sich aber auch jeweils vor der Erschließung neuer Märkte bzw. Expansion ihres Betriebes sowie vor einer Fusion bzw. Zusammenlegung von Betriebsteilen.
- eine Umstrukturierung der Organisation wurde von den Betrieben der Branche „Weitere Dienstleistungen“ hoch signifikant häufiger erwartet als von den Betrieben der übrigen Branchen.

Es bestehen vielfältige (z.T. komplexe) Zusammenhänge zwischen dem *Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss* in den Betrieben und deren Erwartungen für das nächste Jahr (Tab. 36).

Tab. 35 Anteil der Betriebe, die erwarten, dass die jeweilige Herausforderung innerhalb der nächsten 12 Monate auf sie zukommt (jeweils in Prozent)

	N	Einführung/ Nutzung technischer Innovationen	Neue Produkte/ Dienstleistungen	Fachkräftemangel	Überalterung der Belegschaft	Umstrukturierung der Organisation	Neue Firmenstrategie	Erschließung neuer Märkte/ Expansion	Schnelles Wachstum	Fusion/ Zusammenlegung von Betriebsteilen	Outsourcing	Kosteneinsparungen
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau	30	36,7	50,0	26,7	10,0	43,3	13,3	56,7	16,7*	10,0	3,3	73,3
Ver- u. Entsorgung	46	47,8	47,8	30,4	19,6	32,6	37,0*	65,2*	6,5	4,3	2,2	73,9
Verarbeit. u. Bau-gew.	344	36,6	46,5	27,6*	18,0**	28,2	21,5	51,5	6,1	4,1	2,6	71,2**
Handel u. Reparatur	169	32,0	50,9	22,5	10,1	28,4	23,1	54,4	8,3	3,6	1,2	71,0
Transport u. Logistik	50	30,0	46,0	30,0	16,0	22,0	16,0	72,0**	8,0	8,0	4,0	80,0*
Dienstl. für Unternehmen	193	30,1	52,3	21,2	9,8	26,4	21,2	46,1	8,8	5,7	6,2	54,9
Medien	72	43,1	54,2	13,9	13,9	38,9	27,8	41,7	5,6	6,9	16,7*	68,1
IuK-Technologien	85	58,1*	61,6*	30,2	9,3	26,7	22,1	51,2	5,8	1,2	2,3	48,8
Forschung u. Entwicklung	50	42,0	66,0*	22,0	12,0	18,0	14,0	64,0*	8,0	14,0**	2,0	44,0
weitere Dienstleistl.	146	34,9	56,2	22,6	13,0	42,5**	27,4	43,8	10,3	7,5	6,8	59,6

*) Wert liegt signifikant *über* dem Durchschnitt der übrigen Branchen¹⁶⁵

Betriebe mit einem hohen Anteil von Hochschulabsolvent/inn/en äußerten signifikant häufiger als Betriebe mit einem geringeren *oder noch höheren* Anteil Hochschulabsolvent/inn/en folgende Erwartungen¹⁴:

- Einführung bzw. Nutzung neuer technischer Innovationen¹⁶⁶,
- Entwicklung bzw. Einführung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen¹⁶⁷,
- Fusion bzw. Zusammenlegung von Betriebsteilen¹⁶⁸.

Je höher der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss desto höher der Anteil der Betriebe, die ein schnelles Wachstum erwarteten¹⁶⁹.

Betriebe mit einem geringen Anteil von Hochschulabsolvent/inn/en befürchteten signifikant häufiger als Betriebe mit einem höheren Akademiker/inn/enanteil *oder mit überhaupt keinen Beschäftigten mit Hochschulabschluss* innerhalb der nächsten 12 Monate Kosteneinsparungen¹⁷⁰.

Tab. 36 Anteil der Betriebe, die erwarten, dass die jeweilige Herausforderung innerhalb der nächsten 12 Monate auf sie zukommt (jeweils in Prozent)

	N	Einführung/Nutzung technischer Innovationen	Neue Produkte/Dienstleistungen	Fachkräftemangel	Überalterung der Belegschaft	Umstrukturierung der Organisation	Neue Firmenstrategie	Erschließung neuer Märkte/Expansion	Schnelles Wachstum	Fusion/ Zusammenlegung von Betriebsteilen	Outsourcing	Kosteneinsparungen
Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss												
Alle	44	43,2	56,8	13,6	6,8	20,5	18,2	43,2	9,1	2,3	2,3	22,7
sehr hoch	104	31,7	45,2	24,0	9,6	28,8	25,0	51,9	10,6	1,9	7,7	48,1
Hoch	85	48,4	71,6	20,0	17,9	29,5	20,0	57,9	6,3	11,6	7,4	57,9
Gering	575	36,9	47,5	24,7	15,1	33,0	21,9	48,2	7,7	5,6	4,3	73,0
Keine	152	30,3	47,4	26,3	13,8	28,3	23,7	42,8	3,3	3,3	2,6	60,5
LLL-Orientierung												
Hoch	249	47,0	65,1	31,3	14,1	32,1	18,9	56,6	8,4	5,2	6,4	65,1
Mittel	616	34,9	47,6	22,6	12,7	31,8	23,4	47,7	6,8	5,4	4,1	65,9
Gering	76	17,1	30,3	17,1	27,6	27,6	18,4	35,5	5,3	6,6	3,9	73,7
Kammerzugehörigkeit (ohne Doppelnennungen)												
Handwerkskammer	187	35,8	42,2	30,5	13,4	30,5	25,7	49,2	4,8	2,7	4,8	73,3
Industrie- u. Handelskammer	702	36,9	52,0	21,9	14,8	30,9	20,7	48,9	7,1	5,1	4,3	63,8
Alter des Betriebes												
25 Jahre und mehr	556	37,1	49,5	27,0	19,6	32,6	21,6	44,8	4,5	7,2	5,9	72,8
10 bis u. 25 Jahre	315	36,8	52,1	20,6	7,9	28,3	23,2	51,4	7,9	2,9	1,9	54,9
Weniger als 10 J.	11	32,4	46,8	18,0	4,5	29,7	19,8	59,5	18,0	1,8	4,5	52,3
Bewertung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes												
(sehr) gut	226	43,7	56,3	28,9	10,6	28,6	12,9	47,6	11,5	5,3	4,2	48,2
Befriedigend	398	36,4	46,7	23,1	14,8	29,9	24,1	49,0	5,5	6,3	4,3	69,6
(eher) schlecht	357	26,1	46,9	17,7	18,6	35,8	32,7	49,6	3,1	3,5	5,8	82,7
Exportorientierung												
Gering	??	33,7	47,5	23,9	13,9	30,7	23,3	44,2	6,9	5,8	4,8	67,2
Hoch	262	43,5	58,4	25,2	14,9	34	17,9	62,6	8,4	4,6	4,2	65,3

Es bestehen systematische Zusammenhänge zwischen der *LLL-Orientierung* der Betriebe und ihren Erwartungen für die nächsten 12 Monate (Tab. 36). Betriebe mit hoher LLL-Orientierung erwarteten signifikant häufiger als die übrigen Betriebe¹⁴:

- die Einführung/Nutzung technischer Innovationen¹⁷¹,
- die Entwicklung/Einführung neuer Produkte/Dienstleistungen¹⁷²,

- einen Fachkräftemangel¹⁷³,
- die Erschließung neuer Märkte bzw. Expansion des Unternehmens¹⁷⁴.
Signifikant häufiger als die übrigen Betriebe erwarteten Betriebe mit *geringer* LLL-Orientierung eine Überalterung ihrer Belegschaft^{14 175}.

Teilweise sind diese Zusammenhänge allerdings auf eine inhaltliche Konfundierung der LLL-Orientierungsskala mit den vorgegebenen Erwartungen zurückzuführen. Die Skala beinhaltet die Items:

- „Innovationen spielen in diesem Betrieb eine zentrale Rolle.“ sowie
- „Der Betrieb ist ständig gezwungen, sich neuen Marktanforderungen anzupassen.“

Diese überschneiden sich inhaltlich mit den Erwartungen

- Einführung/Nutzung technischer Innovationen,
- Entwicklung/Einführung neuer Produkte/Dienstleistungen,
- Erschließung neuer Märkte/Expansion des Unternehmens.

Auf eine inhaltliche Interpretation der entsprechenden Korrelationen sollte daher verzichtet werden.

Warum erwarten Betriebe mit hoher LLL-Orientierung häufiger einen Mangel an Fachkräften? Möglicherweise wird das Thema „Fachkräftemangel“ in diesen Betrieben aufmerksamer verfolgt. Aufgrund der systematischeren Weiterbildungs- und Qualifizierungsplanung in Betrieben mit hoher LLL-Orientierung sind diese Betriebe sich der Gefahr eines Fachkräftemangels möglicherweise früher bewusst als andere Betriebe. Vielleicht besteht aber auch in dynamischen Betrieben, die Veränderung als Chance ansehen, ein höherer Bedarf nach hochqualifizierten Fachkräften, der aufgrund der demographischen Veränderungen nur noch schwer gedeckt werden kann.

Für *Handwerksbetriebe* ist das kommende Jahr bei der Wepan-Befragung 2009 eher mit Problemen verbunden als für Betriebe, die den Industrie- und Handelskammern angehören (Tab. 36). Signifikant häufiger als die IHK-Betriebe erwarteten Handwerksbetriebe¹⁴:

- einen Fachkräftemangel (30,5% der Handwerksbetriebe vs. 21,9% der IHK-Betriebe)¹⁷⁶,
- eine neue Firmenstrategie (25,7% der Handwerksbetriebe vs. 20,7% der IHK-Betriebe)¹⁷⁷ sowie
- Kosteneinsparungen (73,3% der Handwerksbetriebe vs. 63,8% der IHK-Betriebe)¹⁷⁸.

Vor der Entwicklung bzw. Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen sahen sich hingegen 52% der IHK-Betriebe aber nur 42,2% der Handwerksbetriebe. Auch dieser Unterschied ist signifikant^{14 179}.

Ältere Betriebe sahen sich signifikant häufiger als jüngere Betriebe...

... vor einer Überalterung ihrer Belegschaft¹⁸⁰ und

... vor Kosteneinsparungen^{181 14}.

Jüngere Betriebe hingegen erwarteten jeweils signifikant häufiger als die älteren Betriebe¹⁴:

- eine Erschließung neuer Märkte bzw. Expansion ihres Unternehmens¹⁸² und
- ein schnelles Wachstum¹⁸³ (Tab. 36).

Ein Großteil der Erwartungen der Betriebe steht im Zusammenhang mit deren *aktueller wirtschaftlicher Situation* (zum Zeitpunkt der Befragung) . Betriebe, die sich in einer sehr guten oder guten wirtschaftlichen Situation befanden, erwarteten jeweils signifikant häufiger als die übrigen Betriebe¹⁴:

- die Einführung bzw. Nutzung technischer Innovationen¹⁸⁴,
- die Entwicklung bzw. Einführung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen¹⁸⁵,
- einen Fachkräftemangel¹⁸⁶ sowie
- ein schnelles Wachstum¹⁸⁷.

Umgekehrt erwarteten Betriebe, die sich in einer (eher) schlechten wirtschaftlichen Lage befanden signifikant häufiger als die übrigen Betriebe¹⁴:

- eine Überalterung der Belegschaft¹⁸⁸,
- eine neue Firmenstrategie¹⁸⁹ sowie
- Kosteneinsparungen¹⁹⁰.

Exportorientierte Betriebe standen signifikant häufiger als die übrigen Betriebe vor

- der Einführung bzw. Nutzung technischer Innovationen¹⁹¹ und
- der Erschließung neuer Märkte bzw. einer Expansion ihres Unternehmens^{192 14}.

Signifikant seltener als die übrigen Betriebe erwarteten sie eine Neuausrichtung ihrer Firmenstrategie^{193 14} (Tab. 36).

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Größe der Betriebe (mit Betriebsgrößenklassen A, B und C, N=1.056)	12
Abb. 2	LLL-Orientierung der teilnehmenden Betriebe (kategorisiert, Anteile der Betriebe in Prozent).....	13
Abb. 3	Wirtschaftliche Situation der Betriebe (Erhebungen 2007 bis 2009 im Vergleich; jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=884).....	14
Abb. 4	Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den nächsten 12 Monaten (Erhebungen 2007 bis 2009 im Vergleich; jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=831)	14
Abb. 5	Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach LLL-Orientierung (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ beschreiben, in Prozent, N>=87).....	15
Abb. 6	Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Weiterbildung und Qualifizierung in den Betrieben (Anteil der Betriebe in Prozent, N>=798).....	16
Abb. 7	Erwartete Herausforderungen im nächsten Jahr (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=987).....	17
Abb. 8	Gegenwärtiger und erwarteter zukünftiger Qualifizierungsbedarf der Betriebe im Vergleich (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=997).....	18
Abb. 9	Gegenwärtiger und erwarteter zukünftiger Qualifizierungsbedarf (Erhebungen 2007 bis 2009 im Vergleich)	18
Abb. 10	Qualifizierungsbedarf der Beschäftigtengruppen im Vergleich (Erhebung 2009 mit Veränderungen zu 2007, Anteil der Betriebe in Prozent, N>=642)	20
Abb. 11	Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Kompetenzbereichen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die den Qualifizierungsbedarf in den jeweiligen Bereichen als „dringend“ einschätzen, in Prozent, N>=1.095).....	21

Abb. 12	Nutzung Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote verschiedener Anbieter im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die Angebote der jeweiligen Anbieter im vergangenen Jahr „gelegentlich“ oder „häufig“ nutzten, in Prozent, $N \geq 988$).....	22
Abb. 13	Bedeutsamkeit verschiedener Weiterbildungshindernisse im Vergleich (Anteil der Betriebe, in denen einer stärkeren Nutzung von Weiterbildung die jeweiligen Hindernisse entscheidend im Wege stehen, in Prozent, $N \geq 868$).....	23
Abb. 14	Freistellung als Weiterbildungshindernis nach Erwartung eines Mangels an Fachkräften (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, $N \geq 204$).....	24
Abb. 15	Förderung verschiedener Beschäftigtengruppen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung der jeweiligen Gruppe im vergangenen Jahr „gelegentlich“ oder „häufig“ förderten, in Prozent, $N \geq 463$).....	25
Abb. 16	Nutzung der verschiedenen Informationsquellen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Quelle „häufig“ nutzen, in Prozent, $N \geq 1.091$).....	26
Abb. 17	Bedeutsamkeit verschiedener Kriterien im Vergleich (Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Kriterien bei den Angeboten für „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ halten, in Prozent, $N \geq 1.099$).....	26
Abb. 18	Status der Betriebe ($N=1.056$).....	29
Abb. 19	Branchen der teilnehmenden Betriebe, Anzahl der Betriebe.....	30
Abb. 20	Kammerzugehörigkeit der teilnehmenden Betriebe ($N=983$).....	31
Abb. 21	Größe der Betriebe (Anteil der Betriebe mit dem jeweiligen Beschäftigtenanteil mit Betriebsgrößenklassen A, B und C, $N=1.056$).....	32
Abb. 22	Anteil der weiblichen Beschäftigten in den teilnehmenden Betrieben ($N=1.048$).....	32
Abb. 23	Alter der teilnehmenden Betriebe ($N=1.054$).....	33
Abb. 24	Größe der Orte, in denen sich die teilnehmenden Betriebe befinden ($N=817$).....	33
Abb. 25	Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in den teilnehmenden Betrieben ($N=1.031$).....	34

Abb. 26	Anteil der Familienbetriebe (N=992).....	35
Abb. 27	Exportorientierung der teilnehmenden Betriebe, Charakterisierung als stark exportorientierter Betrieb (N=978)...	36
Abb. 28	Screeplot der Hauptkomponentenanalyse der Selbstbeschreibungen der Betriebe	37
Abb. 29	LLL-Orientierung der teilnehmenden Betriebe (kategorisiert, N=986).....	38
Abb. 30	Allgemeiner Qualifizierungsbedarf (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=997).....	40
Abb. 31	Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf wahrnehmen bzw. erwarten (2007 bis 2009 im Vergleich, N>=787).....	41
Abb. 32	Wahrgenommener bzw. erwarteter Qualifizierungsbedarf nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die ihren Bedarf als „hoch“ einschätzen, in Prozent, N>=44).....	42
Abb. 33	Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen (jeweils Anteil der Betriebe, N>=906).....	46
Abb. 34	Qualifizierungsbedarf der verschiedenen Beschäftigtengruppen im zeitlichen Vergleich (Anteil der Betriebe, die ihren Qualifizierungsbedarf in der jeweiligen Beschäftigtengruppe als hoch einstufen, in Prozent, N>=642)	47
Abb. 35	Qualifizierungsbedarf der verschiedenen Beschäftigtengruppen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die den Bedarf in den jeweiligen Beschäftigtengruppen als „hoch“ einschätzen, in Prozent, N>=32).....	48
Abb. 36	Qualifizierungsbedarf im Bereich „Management/Führung“ (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=1102).....	53
Abb. 37	Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Kompetenzbereichen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die den Bedarf jeweils als „dringend“ einstufen, N>=1.095).....	53
Abb. 38	Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Kompetenzbereichen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die den Bedarf jeweils als „dringend“ einstufen, N>=42).....	55
Abb. 39	Nutzung verschiedener Informationsquelle (jeweils Anteil der Betriebe, N>=1102).....	61

Abb. 40	Nutzung der verschiedenen Informationsquellen im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Quelle „häufig“ nutzen, in Prozent, N>=1.091).....	62
Abb. 41	Nutzung der verschiedenen Informationsquellen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Quelle „häufig“ nutzen, in Prozent, N>=42).....	63
Abb. 42	Nutzung der Beratungsangebote verschiedener Anbieter (jeweils Anteil der Betriebe, N>=1093).....	69
Abb. 43	Nutzung der verschiedenen Beratungsmöglichkeiten im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Möglichkeiten „häufig“ nutzen, in Prozent, N>=1.080)	70
Abb. 44	Nutzung der verschiedenen Beratungsmöglichkeiten nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Möglichkeiten „häufig“ nutzen, N>=43).....	71
Abb. 45	Bedeutsamkeit verschiedener Kriterien zur Auswahl von Qualifizierungsangeboten (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=1102).....	76
Abb. 46	Bedeutsamkeit verschiedener Kriterien im Vergleich (Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Kriterien bei den Angeboten für „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ halten, in Prozent, N>=1.099).....	76
Abb. 47	Bedeutsamkeit der Kriterien nach Betriebsgröße (Anteile der Betriebe, die die jeweiligen Kriterien bei den Angeboten für „wichtig“ bzw. „sehr wichtig“ halten, N>=43)	79
Abb. 48	Bevorzugte zeitliche Organisation von Qualifizierung im zeitlichen Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Organisation bevorzugen, in Prozent, N>=872).....	82
Abb. 49	Bevorzugte zeitliche Organisation von Qualifizierung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweilige Organisation bevorzugen, in Prozent, N>=43).....	83
Abb. 50	Häufigkeit der Nutzung der Angebote verschiedener Anbieter (Anteil der Betriebe in Prozent, N>=1044).....	87
Abb. 51	Nutzung von Angeboten verschiedener Anbieter im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die Angebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, N>=988)	88

Abb. 52	Nutzung von Angeboten verschiedener Anbieter nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die Angebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, $N \geq 42$).....	90
Abb. 53	Häufigkeit der Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung und Qualifizierung (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, $N \geq 1037$)	94
Abb. 54	Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung und Qualifizierung im Vergleich (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, $N \geq 988$)	96
Abb. 55	Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung und Qualifizierung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen „häufig“ oder „gelegentlich“ genutzt haben, in Prozent, $N \geq 42$)	97
Abb. 56	Bedeutsamkeit verschiedener Weiterbildungshindernisse (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, $N \geq 868$).....	100
Abb. 57	Bedeutsamkeit verschiedener Weiterbildungshindernisse nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, bei denen das jeweilige Hindernis einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung „entscheidend“ im Wege steht, in Prozent, $N \geq 42$).....	102
Abb. 58	Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Weiterbildung und Qualifizierung in den Betrieben im Vergleich (Anteil der Betriebe, bei denen die Krise die jeweilige Auswirkung hatte, in Prozent, $N \geq 798$).....	107
Abb. 59	Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf Weiterbildung und Qualifizierung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, in denen die Krise die jeweiligen Auswirkungen hatte, $N \geq 34$).....	109
Abb. 60	Häufigkeit verschiedener Formen der Förderung von Weiterbildung (jeweils Anteil der Betriebe, $N \geq 970$)	115
Abb. 61	Verschiedene Formen der Förderung von Weiterbildung nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten „häufig“ auf die jeweilige Art und Weise förderten, in Prozent, $N \geq 41$)	116

Abb. 62	Förderung von Weiterbildung nach Beschäftigtengruppen (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=463).....	121
Abb. 63	Förderung verschiedener Beschäftigtengruppen nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung der jeweiligen Gruppe im vergangenen Jahr „gelegentlich“ oder „häufig“ förderten, in Prozent, N>=26).....	122
Abb. 64	Wirtschaftliche Situation der Betriebe (jeweils Anteil der Betriebe in Prozent, N>=884)	126
Abb. 65	Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, in Prozent, N>=47)	126
Abb. 66	Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach Kammerzugehörigkeit (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, in Prozent, N>=197)	127
Abb. 67	Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach dem Anteil der weiblichen Beschäftigten (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, in Prozent, N>=197)	128
Abb. 68	Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss (Anteil der Betriebe, die ihre gegenwärtige wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ bewerten, in Prozent, N>=46)	129
Abb. 69	Wirtschaftliche Situation der Betriebe nach LLL-Orientierung (Anteil der Betriebe, die ihre wirtschaftliche Situation als „gut“ oder „sehr gut“ beschreiben, in Prozent, N>=87)	129
Abb. 70	Voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigtenzahl (in Prozent, N>=831)	130
Abb. 71	Geplante Einstellung neuen Personals nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die beabsichtigen im nächsten Jahr neues Personal einzustellen, in Prozent, N>=40)	131
Abb. 72	Geplante Einstellung neuen Personals nach Anteil älterer Beschäftigter im Betrieb (Anteil der Betriebe, die beabsichtigen im nächsten Jahr neues Personal einzustellen, in Prozent, N>=123).....	132

Abb. 73	Geplante Einstellung neuen Personals nach Betriebsalter, LLL-Orientierung und wirtschaftliche Situation des Betriebes (Anteil der Betriebe, die beabsichtigen im nächsten Jahr neues Personal einzustellen, in Prozent, $N \geq 76$)	133
Abb. 74	Herausforderungen für die Betriebe im Vergleich (Anteil der Betriebe, die im nächsten Jahren vor der jeweiligen Herausforderung stehen, in Prozent, $N \geq 886$)	135
Abb. 75	Herausforderungen für die Betriebe nach Betriebsgröße (Anteil der Betriebe, die im nächsten Jahren vor der jeweiligen Herausforderung stehen, in Prozent, $N \geq 41$)	137

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Rücklauf der WEPAN-Befragungen 2007 bis 2009 (Anzahl teilnehmender Betriebe)	28
Tab. 2	Kodierung des Anteils der Beschäftigten mit Hochschulabschluss	34
Tab. 3	Faktorladungen der varimax-rotierten 3-Komponenten-Lösung.	38
Tab. 4	Themen der Fragebogenversion 2007/2008 vs. 2009.....	39
Tab. 5	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die einen hohen Qualifizierungsbedarf sehen bzw. erwarten	43
Tab. 6	Anteil der Betriebe, die einen hohen Qualifizierungsbedarf aufweisen bzw. erwarten	44
Tab. 7	Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die einen dringenden Qualifizierungsbedarf bei der jeweiligen Beschäftigtengruppe sehen.....	49
Tab. 8	Anteil der Betriebe, die einen dringenden Qualifizierungs- bedarf bei der jeweiligen Beschäftigtengruppe sehen	51
Tab. 9	Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die einen dringenden Qualifizierungsbedarf im jeweiligen Kompetenzbereich sehen	56
Tab. 10	Anteil der Betriebe, die einen dringenden Qualifizierungs- bedarf im jeweiligen Kompetenzbereich sehen (jeweils in Prozent)	58
Tab. 11	Anteil der Betriebe, die einen dringenden Qualifizierungs- bedarf im jeweiligen Kompetenzbereich sehen (jeweils in Prozent)	60
Tab. 12	Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die die entsprechende Informationsquelle häufig nutzen (jeweils in Prozent)	65
Tab. 13	Anteil der Betriebe, die die entsprechende Informationsquelle häufig nutzen (jeweils in Prozent).....	66
Tab. 14	Anteil der Betriebe, die die entsprechende Informationsquelle häufig nutzen (jeweils in Prozent).....	67

Tab. 15	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branche, die die jeweiligen Beratungsmöglichkeiten „häufig“ nutzten (jeweils in Prozent)	72
Tab. 16	Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Beratungsmöglichkeiten „häufig“ nutzten (jeweils in Prozent)	73
Tab. 17	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die das jeweilige Kriterium als „sehr wichtig“ bei der Auswahl von Angeboten einschätzen (jeweils in Prozent)	77
Tab. 18	Anteil der Betriebe, die das jeweilige Kriterium als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bei der Auswahl von Angeboten einschätzen (jeweils in Prozent)	80
Tab. 19	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die die jeweilige zeitliche Organisationsform bevorzugen (jeweils in Prozent)	84
Tab. 20	Anteil der Betriebe, die die jeweilige zeitliche Organisationsform bevorzugen (jeweils in Prozent)	86
Tab. 21	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (in Prozent)	91
Tab. 22	Anteil der Betriebe, die die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote der jeweiligen Anbieter „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (jeweils in Prozent)	92
Tab. 23	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die die jeweiligen Formen von Weiterbildung und Qualifizierung „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (jeweils in Prozent)	98
Tab. 24	Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen von Weiterbildung und Qualifizierung „häufig“ oder „gelegentlich“ nutzten (jeweils in Prozent)	99
Tab. 25	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, bei denen das jeweilige Hindernis einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung „entscheidend“ im Wege steht (jeweils in Prozent)	103
Tab. 26	Anteil der Betriebe, bei denen das jeweilige Hindernis einer verstärkten Nutzung von Weiterbildung „entscheidend“ im Wege steht	104

Tab. 27	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, auf die die Finanz- und Wirtschaftskrise die jeweilige Auswirkung hat (jeweils in Prozent)	111
Tab. 28	Anteil der Betriebe, auf die die Finanz- und Wirtschaftskrise die jeweilige Auswirkung hat (jeweils in Prozent).....	112
Tab. 29	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die ihre Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten „häufig“ auf die jeweilige Art und Weise förderten (jeweils in Prozent)	117
Tab. 30	Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten in den vergangenen 12 Monaten „häufig“ auf die jeweilige Art und Weise förderten	118
Tab. 31	Anteil der Betriebe der jeweiligen Branche, die die entsprechenden Beschäftigungsgruppen im vergangenen Jahr häufig oder gelegentlich förderten (jeweils in Prozent).....	123
Tab. 32	Anteil der Betriebe, die die entsprechenden Beschäftigungsgruppen im vergangenen Jahr häufig oder gelegentlich förderten.	124
Tab. 33	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die ihre wirtschaftliche Situation als „sehr gut“ oder „gut“ beschreiben	127
Tab. 34	Anteil der Betriebe der verschiedenen Branchen, die beabsichtigten neues Personal einzustellen	132
Tab. 35	Anteil der Betriebe, die erwarten, dass die jeweilige Herausforderung innerhalb der nächsten 12 Monate auf sie zukommt (jeweils in Prozent)	139
Tab. 36	Anteil der Betriebe, die erwarten, dass die jeweilige Herausforderung innerhalb der nächsten 12 Monate auf sie zukommt (jeweils in Prozent)	140

Methodische Hinweise

- ¹ Als "gültig" wurden Datensätze mit mindestens 50 gültigen Einträgen gewertet. Dadurch sollten Datensätze von Teilnehmern ausgeschlossen werden, die lediglich den Fragebogen kennenlernen wollten und damit unbeabsichtigt einen Datensatz erzeugten.
- ² Berücksichtigt werden hier und in allen folgenden Angaben nur gültige Angaben in gültigen Datensätzen.
- ³ Es bestand die Möglichkeit der Mehrfachantwort. Die Betriebe konnten sich somit mehr als einer Branche zuordnen.
- ⁴ Friedman-Rangvarianzanalyse für gebundene Stichproben; N=997.
- ⁵ Nicht significant; Wilcoxon-Test für gebundene Stichproben; N=185.
- ⁶ Unterschied 2007 auf 2008 nicht signifikant; Wilcoxon-Test; N=214.
- ⁷ $P < 0,001$ (Wilcoxon); N=202.
- ⁸ Nicht signifikant (Wilcoxon); N=171.
- ⁹ $P < 0,001$ (Wilcoxon); N=172.
- ¹⁰ Nicht signifikant (Wilcoxon); N=158.
- ¹¹ Kendalls Tau B ist mit $p < 0,001$ von Null verschieden; N=1045.
- ¹² Qualifizierungsbedarf in einem Jahr: Kendalls Tau B ist mit $p < 0,001$ von Null verschieden; N=992.
Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren: Kendalls Tau B ist mit $p < 0,01$ von Null verschieden; N=952.
- ¹³ Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die einen hohen/mittleren/geringen/keinen Qualifizierungsbedarf sehen in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, in denen der Qualifizierungsbedarf einer Branche den Qualifizierungsbedarf der übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.
- ¹⁴ Bei allen Vergleichen von Betrieben nach Merkmalskategorien wurden folgende statistische Tests verwendet: Für kategoriale (nominal skalierte) Betriebsmerkmale mit mehr als zwei Abstufungen und/oder bei nicht-linearen Zusammenhängen: Chi-Quadrat-Tests. Bei allen übrigen Merkmalskategorien (binär, ordinal, intervallskaliert) und linearen Zusammenhängen: Kendalls Tau B des Merkmals mit der abhängigen Variable (Test auf Unterschiedlichkeit des Koeffizienten von Null); zweiseitige Tests (ungerichtete Hypothese); A=Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigte; B=Kleine Betriebe mit 10 bis unter 50 Beschäftigte; C=mittlere Betriebe mit 50 bis unter 500 Beschäftigte.

- 15 Aktueller Qualifizierungsbedarf: Betriebsgrößenklasse A: n.s.; B: $p < 0,01$; C: n.s. Qualifizierungsbedarf in einem Jahr: A: $p < 0,05$; B: n.s.; C: n.s. Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren: A: $p < 0,01$; B: n.s.; C: n.s.
- 16 Aktueller Qualifizierungsbedarf: Betriebsgrößenklasse A: $p < 0,01$; B: $p < 0,05$; C: n.s. Qualifizierungsbedarf in einem Jahr: A: $p < 0,001$; B: $p < 0,05$; C: n.s. Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren: A: $p < 0,001$.
- 17 Der Zusammenhang zwischen Fachkräftemangelerwartung und Qualifizierungsbedarf wird in folgenden Betriebsgrößenklassen signifikant: Aktueller Qualifizierungsbedarf: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$. Qualifizierungsbedarf in einem Jahr: A: n.s.; B, C: $p < 0,01$; Qualifizierungsbedarf in 2-3 Jahren: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
- 18 Der Effekt wird nur beim Qualifizierungsbedarf in einem Jahr signifikant. A: n.s.; B, C: $p < 0,05$.
- 19 Friedman-Rangvarianzanalyse für gebundene Stichproben; A, B, C: $p < 0,001$.
- 20 Es wurden jeweils nur solche Betriebe berücksichtigt, bei denen die entsprechende Beschäftigtengruppe auch tatsächlich im Betrieb repräsentiert ist. Die Stichprobenumfänge liegen daher z.T. erheblich unterhalb der Rücklaufquote gültiger Fragebögen.
- 21 Wilcoxon-Tests: Führungskräfte: 2007 vs. 2008: $N=212$; n.s. 2008 vs. 2009: $N=179$; n.s.; gewerbl.-techn. Fachkräfte: 2007 vs. 2008: $N=183$; $p < 0,05$; Bedarf steigend; 2008 vs. 2009: $N=64$; n.s.
- 22 Wilcoxon-Tests: kaufm.-verwalt. Fachkräfte: 2007 vs. 2008: $N=183$; n.s.; 2008 vs. 2009: $N=164$; n.s.
- 23 Wilcoxon-Tests: An- und Ungelernte im kaufm.-verwalt. Bereich: 2007 vs. 2008: $N=87$; $p < 0,01$; Bedarf sinkend; 2008 vs. 2009: $N=72$; Bedarf steigend; An- und Ungelernte im gewerbl.-techn. Bereich: 2007 vs. 2008: $N=108$; $p < 0,05$; Bedarf sinkend; 2008 vs. 2009: $N=85$; n.s.
- 24 Chi-Quadrat-Test: $p < 0,001$; $N=1002$.
- 25 Chi-Quadrat-Test: $p < 0,001$; $N=978$.
- 26 Chi-Quadrat-Test: $p < 0,05$; $N=861$.
- 27 Chi-Quadrat-Test: n.s.; $N=606$.
- 28 Kendalls Tau B (Qualifizierungsbedarf mit Betriebsgröße) ist mit $p < 0,01$ von Null verschieden; $N=649$.
- 29 Qualifizierungsbedarf bei Führungskräften: A, C: n.s.; B: $p < 0,01$. Qualifizierungsbedarf bei An- und Ungelernten im kaufmännisch-verwaltenden Bereich: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 30 Qualifizierungsbedarf bei Führungskräften: A, C: $p < 0,05$; B: n.s. Qualifizierungsbedarf kaufmännisch-verwaltenden Fachkräften: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.

- Qualifizierungsbedarf bei gewerblich-technischen Fachkräften: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
- 31 Qualifizierungsbedarf bei Führungskräften: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$. Qualifizierungsbedarf bei kaufmännisch-verwaltenden Fachkräften: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 32 A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
- 33 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: $N \geq 1037$; für alle Kompetenzbereiche: $p < 0,001$ außer „Fremdsprachen“: $p < 0,05$.
- 34 Qualifizierungsbedarf im technischen Bereich: A, C: $p < 0,001$; B: $p < 0,01$. Qualifizierungsbedarf im Bereich „Management / Führung“: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$. Qualifizierungsbedarf im Bereich „Gesundheitsförderung“: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
- 35 A: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$; C: n.s.
- 36 Jeweils Chi-Quadrat-Tests; jeweils nur A: Technischer Bereich: $p < 0,001$; kaufmännischer Bereich: $p < 0,001$; Management / Führung: $p < 0,001$; Informationstechnologien: $p < 0,05$; soziale und kommunikative Kompetenzen: $p < 0,001$; überfachliche Methoden: $p < 0,05$; persönliche Kompetenzen: $p < 0,01$; Gesundheitsförderung: $p < 0,01$.
- 37 Management/Führung: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.; Informationstechnologien: A: $p < 0,05$, B, C: n.s.; soziale und kommunikative Kompetenzen: A: $p < 0,01$; B: $p < 0,05$; C: n.s.; überfachliche Methoden: A, C: $p < 0,01$; B: n.s.; persönliche Kompetenzen: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.; Gesundheitsförderung: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.; Fremdsprachen: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
- 38 Technischer Bereich: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$; Informationstechnologien: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; Gesundheitsförderung: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 39 A: n.s.; B, C: $p < 0,05$.
- 40 Technischer Bereich: A: $p < 0,01$; B: n.s.; C: $p < 0,05$; kaufmännischer Bereich: A: $p < 0,001$; B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 41 A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
- 42 Technischer Bereich: A: $p < 0,01$; B, C: $p < 0,001$; kaufmännischer Bereich: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; soziale und kommunikative Kompetenzen: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; überfachliche Methoden: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; persönliche Kompetenzen: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 43 Technischer Bereich: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; Fremdsprachen: A, B, C: $p < 0,001$.
- 44 Soziale und kommunikative Kompetenzen: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; persönliche Kompetenzen: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 45 A: $p < 0,001$; B: $p < 0,05$; C: n.s.

- 46 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Nutzungshäufigkeit mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N \geq 1042$; Internet: $p < 0,001$; E-Mails, Mailing-Lists: $p < 0,01$; Programmhefte etc.: $p < 0,001$; Empfehlungen: $p < 0,01$; Kammern und Verbände: $p < 0,001$.
- 47 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Nutzungshäufigkeit mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N \geq 1036$; Messen, Info-Veranstaltungen: $p < 0,05$; Tagespresse: $p < 0,01$.
- 48 Empfehlungen: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.; Messen, Info-Veranstaltungen: A: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$; C: n.s.
- 49 Empfehlungen: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$; Tagespresse: A: n.s.; B: $p < 0,01$; C: $p < 0,05$; Kammern und Verbände: A: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$; C: n.s.
- 50 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die die entsprechende Informationsquelle häufig/gelegentlich/(fast) nie nutzen in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, in denen die Nutzungshäufigkeit einer Branche die Nutzungshäufigkeit der übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.
- 51 A, C: n.s.; B: $p < 0,001$.
- 52 Tagespresse: A: $p < 0,001$; B, C: n.s.; Kammern und Verbände: A, B: $p < 0,05$; C: $p < 0,01$.
- 53 Internet (Webseiten): A: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$; C: n.s.; Programmhefte, etc.: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.; Empfehlungen: A, B: $p < 0,001$; C: $p < 0,05$; Messen, Info-Veranstaltungen: A: n.s.; B, C: $p < 0,05$; Kammern und Verbände: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
- 54 E-Mails, Mailing-Lists: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$; Programmhefte etc.: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$.
- 55 Empfehlungen: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; Tagespresse: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 56 Chi-Quadrat-Tests (Häufigkeit der Nutzung der jeweiligen Informationsmöglichkeit in Abhängigkeit von der voraussichtlichen Entwicklung der Beschäftigtenzahl): Internet (Web): A, B: $p < 0,05$; C: n.s.; Empfehlungen: A, C: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$.
- 57 A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 58 Internet (Webseiten): A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; Empfehlungen: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.; Messen, Info-Veranstaltungen: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 59 A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
- 60 A, C: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$.
- 61 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Nutzungshäufigkeit der Beratung mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N \geq 1026$; Sonstige Behörden: n.s.; alle anderen Beratungsmöglichkeiten: $p < 0,001$.

- 62 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die das entsprechende Beratungsangebot häufig/gelegentlich/(fast) nie nutzen in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, in denen die Nutzungshäufigkeit einer Branche die Nutzungshäufigkeit der übrigen Branchen *übertrifft*. * p<0,05; ** p<0,01; * p<0,001.
- 63 A: p<0,001; B: p<0,001; C: p<0,05.
- 64 Arbeitgeberverband: A, B: n.s.; B: p<0,01; Personalberatung/-entwicklung: A: p<0,01; B, C: n.s.; Private Weiterbildungsanbieter: A: n.s.; B: p<0,05; C: p<0,01.
- 65 Berufsverbände: A, B: n.s.; C: p<0,05; Personalberatung/-entwicklung: A, C: p<0,01; B: p<0,05; Private Weiterbildungsanbieter: A: p<0,01; B,C: n.s.
- 66 Kammern: A: p<0,001; B: n.s.; C: p<0,05; Arbeitgeberverband: A: p<0,01; B, C: n.s.
- 67 Kammern: A, C: p<0,001; B: n.s.; Arbeitsgeberverbände: A, B: n.s.; C: p<0,05
- 68 A, B: p<0,01; C: p<0,05.
- 69 Kammern: A, C: n.s.; B: p<0,05; Berufsverbände: A, C: n.s.; B: p<0,01; Personalberatung/-entwicklung: A, C: p<0,01; B: n.s.; private Weiterbildungsanbieter: A, B: p<0,01; C: p<0,05.
- 70 Kammern: A: n.s.; B: p<0,05; C: p<0,01; sonstige Behörden: A,B: n.s.; C: p<0,001.
- 71 Personalberatung/-entwicklung: A, B: n.s.; C: p<0,01.
- 72 Kammern: A: p<0,01; B, C: n.s.; Arbeitgeberverband: A: p<0,05; B, C: n.s.; Personalberatung/-entwicklung: A, B: n.s.; C: p<0,05.
- 73 A, B: n.s.; C: p<0,01.
- 74 Wilcoxon-Tests: Erhebung 2007 vs. 2008: N>=200; alle Vergleiche: n.s.; Erhebung 2008 vs. 2009: N>=181; Praxisnähe/Aktualität: p<0,05; alle anderen Vergleiche: n.s.
- 75 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Wichtigkeit der Kriterien mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: N>=1044; Maßgeschneiderte Inhalte: p<0,001; Praxisnähe/Aktualität: p<0,001; Zeitliche Abstimmbarkeit: p<0,01; Qualitätssicherung der Anbieter: p<0,01.
- 76 Test, dass Kendalls Taub B (Wichtigkeit des Kriteriums mit Betriebsgröße) von Null verschiedenen ist: N=1047; p<0,01.
- 77 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, für die das entsprechende Kriterium sehr wichtig/wichtig/weniger wichtig/unwichtig ist, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, in denen die Bedeutsamkeit eines

- Kriteriums für eine Branche die Bedeutsamkeit für die übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.
- 78 Maßgeschneiderte Inhalte: A: $p < 0,01$; B: n.s.; C: $p < 0,05$; Praxisnähe/Aktualität: A: $p < 0,01$; B: n.s.; C: $p < 0,05$; Anwendung neuer Medien: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.; wissenschaftliche Fundierung: A: n.s.; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,001$; Qualitätssicherung: A, C: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$.
- 79 A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 80 Qualifizierung in der Firma/am Arbeitsplatz: A: $p < 0,001$; B: n.s.; C: $p < 0,05$; niedrige Kosten: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.
- 81 A: $p < 0,05$; B: $p < 0,001$; C: $p < 0,01$.
- 82 Zeitliche Abstimmbarkeit: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.; Ort- und Zeitunabhängigkeit: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.
- 83 A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 84 A, C: $p < 0,001$; B: $p < 0,01$.
- 85 Lediglich wenn keine einzige der insgesamt 6 Alternativen angekreuzt worden war, wurde der Frageblock insgesamt als Missing gewertet.
- 86 Wilcoxon-Tests: Erhebung 2007 vs. 2008: $N=214$; alle Vergleiche: n.s.; Erhebung 2008 vs. 2009: $N=184$; eher während der Woche: $p < 0,05$; alle anderen Vergleiche: n.s.
- 87 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (jeweilige zeitliche Organisationsform angekreuzt/nicht angekreuzt mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N=1046$; eher über kürzere Zeit: $p < 0,01$; eher innerhalb der Arbeitszeit: $p < 0,001$.
- 88 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die die entsprechende zeitliche Organisationsform ankreuzen/nicht ankreuzen, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, wenn der Anteil der Betriebe einer Branche, der eine bestimmte zeitliche Organisationsform ankreuzt, den entsprechenden Anteil der übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.
- 89 Eher über längere Zeit: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$; eher innerhalb der Arbeitszeit: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; eher außerhalb der Arbeitszeit: A, C: n.s.; B: $p < 0,01$; eher während der Woche: A, C: n.s.; B: $p < 0,01$; eher am Wochenende: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 90 A: $p < 0,01$; B, C: n.s.
- 91 A, C: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$.
- 92 A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
- 93 Eher innerhalb der Arbeitszeit: A: n.s.; B: $p < 0,01$; C: $p < 0,001$; eher außerhalb der Arbeitszeit: A, C: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$.

- 94 Eher während der Woche: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.; eher am Wochenende: A, C: $p < 0,05$; B: n.s.
- 95 Eher außerhalb der Arbeitszeit: A: n.s.; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,01$; eher am Wochenende: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.
- 96 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Häufigkeit der Nutzung der Angebote der jeweiligen Anbieter mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N = 939$; Handwerkskammern: $p < 0,01$; Hersteller: $p < 0,05$; alle übrigen Anbieter: $p < 0,001$.
- 97 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die Angebote der entsprechenden Anbieter häufig/gelegentlich/(fast) nie in den vergangenen 12 Monaten nutzten, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, in denen die Nutzungshäufigkeit der Betriebe einer Branche die Nutzungshäufigkeit der Betriebe der übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.
- 98 Angebote der IHKn: A: n.s.; B: $p < 0,01$; C: $p < 0,05$; BNW: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; private Institute, Unternehmensberatung: A: n.s.; B: $p < 0,001$; C: $p < 0,05$; Fachhochschulen: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.; Universitäten: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
- 99 Angebote der Handwerkskammern: A, B, C: $p < 0,001$; Hersteller: A: $p < 0,01$; B, C: $p < 0,01$.
- 100 Angebote der IHKn: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; Handwerkskammern: A, B: $p < 0,001$; C: n.s.; Fachhochschulen: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.; Universitäten: A, B: $p < 0,001$; C: $p < 0,05$; Hersteller: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.
- 101 Private Institute, Unternehmensberatung: A: $p < 0,01$; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,001$; Fachhochschulen: A: $p < 0,05$; B: n.s.; C: $p < 0,01$; Universitäten: A: $p < 0,05$; B: n.s.; C: $p < 0,001$.
- 102 Angebote der IHKn: A: n.s.; B, C: $p < 0,001$; BNW: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; Universitäten: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 103 Handwerkskammern: A: n.s.; B, C: $p < 0,001$; Hersteller: A: n.s.; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,001$.
- 104 A: n.s.; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,001$.
- 105 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Häufigkeit der Nutzung der jeweiligen Form von Weiterbildung bzw. Qualifizierung mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N \geq 1004$; Selbstgesteuertes Lernen: n.s.; alle anderen Zusammenhänge: $p < 0,001$.
- 106 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die die entsprechenden Formen von Weiterbildung häufig/gelegentlich/nie im vergangenen Jahr nutzten, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, in denen die Nutzungs-

häufigkeit der Betriebe einer Branche die Nutzungshäufigkeit der Betriebe der übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.

107 Interne Kurse etc.: A, B: $p < 0,05$; C: n.s.; E-Learning: A: n.s.; B, C: $p < 0,05$; selbstgesteuertes Lernen: A: n.s.; B, C: $p < 0,05$; duale Studiengänge: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; berufsbegleitende Studiengänge: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; Studiengänge für beruflich Qualifizierte ohne Abitur: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.

108 Arbeitsplatzwechsel: A: n.s.; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,01$; duale Studiengänge: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; berufsbegleitende Studiengänge: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$.

109 Externe Kurse etc.: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; interne Kurse etc.: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; E-Learning: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; selbstgesteuertes Lernen: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$; berufsbegleitende Studiengänge: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$.

110 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Bedeutsamkeit des jeweiligen Hindernisses mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N \geq 858$; fehlende finanzielle Mittel: $p < 0,001$; mangelndes Weiterbildungsinteresse: $p < 0,01$; keine passenden Weiterbildungsangebote: $p < 0,01$.

111 Der Zusammenhang lässt sich aus der Grafik nicht ablesen, da hier nur der Anteil der Betriebe berücksichtigt wurde, die mangelndes Weiterbildungsinteresse als „entscheidendes Hindernis“ ansehen. Die Signifikanzberechnung berücksichtigt jedoch alle Abstufungen der Antwortalternative.

112 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die das jeweilige Hindernis als entscheidend/wichtig/unwesentlich bewerten, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, wenn die Bedeutsamkeit eines Hindernisses für die Betriebe der jeweiligen Branche die Bedeutsamkeit für die Betriebe der übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.

113 A: $p < 0,01$; B: $p < 0,05$; C: n.s.

114 A: $p < 0,05$; B, C: n.s.

115 A, B, C: $p < 0,05$.

116 Fehlende finanzielle Mittel: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; mangelnder Nutzen: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; keine passenden Angebote: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.

117 Fehlende finanzielle Mittel: A, B: n.s.; C: $p < 0,001$; mangelnder Nutzen: A: n.s.; B, C: $p < 0,05$; Freistellung der Mitarbeiter/innen: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; mangelndes Weiterbildungsinteresse der Mitarbeiter/innen: A: n.s.; B, C: $p < 0,01$.

118 A: n.s.; B, C: $p < 0,001$.

119 Freistellung verursacht Probleme: A, B, C: $p < 0,05$; keine passenden Weiterbildungsangebote: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.

120 Freistellung verursacht Probleme: A: n.s.; B, C: $p < 0,05$; mangelndes Weiterbildungsinteresse: A: n.s.; B, C: $p < 0,01$.

- 121 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Jeweilige Auswirkung der Krise auf den Betrieb (trifft zu/trifft nicht zu) mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: N=724.
- 122 $p < 0,01$.
- 123 $p < 0,01$.
- 124 $p < 0,05$.
- 125 $p < 0,05$.
- 126 $p < 0,01$.
- 127 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, auf die die jeweilige Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise zutrifft/nicht zutrifft, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, in denen der Anteil der entsprechenden Betriebe den Anteil der Betriebe in den übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.
- 128 Beschäftigte nehmen häufiger an mittel- und langfristigen Angeboten teil: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; Betrieb ist verstärkt zu Freistellungen bereit: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; Betrieb nutzt Kurzarbeit für Weiterbildung und Qualifizierung: A: n.s.; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,001$.
- 129 Beschäftigte nehmen seltener an kurzfristigen Angeboten teil: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.; Beschäftigte nehmen seltener an mittel- und langfristigen Angeboten teil: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; Betrieb ist verstärkt zu Freistellungen bereit: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$; Betrieb nutzt Kurzarbeit für Weiterbildung und Qualifizierung: A: $p < 0,01$; B, C: $p < 0,001$.
- 130 Beschäftigte nehmen seltener an kurzfristigen Angeboten teil: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; Beschäftigte nehmen seltener an mittel- und langfristigen Angeboten teil: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; Betrieb ermutigt Beschäftigte zur verstärkten Beteiligung an Weiterbildung und Qualifizierung: A: $p < 0,05$; B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 131 Beschäftigte nehmen seltener an kurzfristigen Angeboten teil: A: $p < 0,05$; B, C: n.s.; Betrieb ermutigt Beschäftigte zur verstärkten Beteiligung an Weiterbildung und Qualifizierung: A: $p < 0,01$; B, C: n.s.
- 132 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Häufigkeit der Förderung auf die jeweilige Art und Weise mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: N>=940; alle Zusammenhänge: $p < 0,001$.
- 133 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiter/innen häufig/gelegentlich/(fast) nie in den vergangenen 12 Monaten auf die jeweilige Art und Weise förderten, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, wenn die Häufigkeit der Förderung in der jeweiligen Branche die Häufigkeit der Förderung in den übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.

- 134 Vollständige Übernahme der Kosten: A, C: n.s.; B: $p < 0,01$; Freistellung: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 135 Vollständige Übernahme der Kosten: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$; Freistellung: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; gezielte betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen: A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 136 Vollständige Übernahme der Kosten: A: $p < 0,01$; B: n.s.; C: $p < 0,001$; Freistellung: A: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$; C: $p < 0,001$; Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen: A, B, C: $p < 0,001$; Weiterbildungsplan: A, C: $p < 0,001$; B: $p < 0,01$.
- 137 Vollständige Übernahme der Kosten: A: n.s.; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,01$; Freistellung: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$; Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen: A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 138 Vollständige Übernahme der Kosten: A: $p < 0,05$; B: $p < 0,01$; C: n.s.; Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen: A, C: n.s.; B: $p < 0,01$.
- 139 Angebot gezielter betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen: A: n.s., B, C: $p < 0,05$; Weiterbildungsplan: A: n.s.; B, C: $p < 0,05$.
- 140 Friedmann-Rangvarianzanalyse für gebundene Stichproben; A, B, C: $p < 0,001$.
- 141 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Häufigkeit der Förderung der jeweiligen Beschäftigtengruppe mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N \geq 450$; An-/Ungelernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich: $p < 0,01$; alle weiteren Zusammenhänge: $p < 0,001$.
- 142 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung der Beschäftigten der jeweiligen Gruppe häufig/gelegentlich/(fast) nie in den vergangenen 12 Monaten förderten, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, wenn die Häufigkeit der Förderung in der jeweiligen Branche die Häufigkeit der Förderung in den übrigen Branchen *übertrifft*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.
- 143 Fachkräfte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich: A: n.s.; B: $p < 0,001$; C: $p < 0,01$; An-/Ungelernte im gewerblich/technischen Bereich: A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
- 144 Führungskräfte: A, B: $p < 0,01$; C: $p < 0,001$; Fachkräfte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich: A, C: $p < 0,001$; B: $p < 0,01$; Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich: A: $p < 0,01$; B: $p < 0,05$; C: $p < 0,001$; An-/Ungelernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich: A: $p < 0,05$; B, C: $p < 0,01$; An-/Ungelernte im gewerblich/technischen Bereich: A: n.s.; B, C: $p < 0,01$.
- 145 A: n.s.; B, C: $p < 0,05$.
- 146 Wilcoxon-Test für gebundene Stichproben: 2008 vs. 2009: $N = 177$; $p < 0,001$.
- 147 Test, dass Kendalls Tau B (Wirtschaftliche Situation der Betriebe mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N = 1029$; n.s.

- 148 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die ihre wirtschaftliche Situation als sehr gut/gut/befriedigend/eher schlecht/schlecht darstellen, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, wenn die wirtschaftliche Situation in der jeweiligen Branche positiver ausfällt als die wirtschaftliche Situation in den übrigen Branchen. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *^{*} $p < 0,001$.
- 149 A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
- 150 A: n.s.; B, C: $p < 0,01$.
- 151 A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 152 A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
- 153 A, B: n.s.; C: $p < 0,001$.
- 154 Wilcoxon-Test für gebundene Stichproben: 2008 vs. 2009: $N=152$; $p < 0,05$.
- 155 Wilcoxon-Test für gebundene Stichproben: 2007 vs. 2008: $N=183$; n.s.
- 156 Chi-Quadrat-Test (Erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Abhängigkeit von der Betriebsgröße): $N=946$; $p < 0,01$.
- 157 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die beabsichtigen, neues Personal einzustellen/keine Veränderung der Beschäftigtenzahl erwarten/eine sinkende Beschäftigtenzahl erwarten, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden nur Signifikanzen berichtet, wenn die Erwartung der Entwicklung der Beschäftigtenzahl in der jeweiligen Branche positiver ausfällt als die Erwartung der Entwicklung der Beschäftigtenzahl in den übrigen Branchen. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *^{*} $p < 0,001$.
- 158 A: n.s.; B, C: $p < 0,05$.
- 159 A: n.s.; B: $p < 0,01$; C: $p < 0,05$.
- 160 A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
- 161 Partialkorrelation (linear) $r=0,085$; $p < 0,05$.
- 162 A, B, C: $p < 0,001$.
- 163 McNemar-Tests für gebundene Stichproben: 2008 vs. 2009: $N=173$; Kosteneinsparungen: $p < 0,05$; alle anderen Herausforderungen: n.s.
- 164 Jeweils Test, dass Kendalls Tau B (Herausforderung erwartet/nicht erwartet mit Betriebsgröße) von Null verschieden ist: $N=987$; Einführung/Nutzung technischer Innovationen: $p < 0,01$; Entwicklung/Einführung neuer Produkte/Dienstleistungen: n.s.; Fachkräftemangel: $p < 0,001$; Überalterung: $p < 0,001$; Umstrukturierung der Organisation: $p < 0,01$; neue Firmenstrategie: n.s.; Erschließung neuer Märkte/Expansion: n.s.; schnelles Wachstum: n.s.; Fusion: $p < 0,001$; Outsourcing: n.s.; Kosteneinsparungen: $p < 0,001$.
- 165 Jeweils Chi-Quadrat-Tests: Anteil der Betriebe, die für das nächste Jahr die entsprechende Herausforderung erwarten, in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (ja/nein). Trotz 2-seitiger Testung werden

nur Signifikanzen berichtet, wenn der Anteil der Betriebe, die sich vor der entsprechenden Herausforderung sehen, in der jeweiligen Branche positiver ausfällt als der entsprechende Anteil der Betriebe in den übrigen Branchen. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,001$.

- 166 A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
167 A, C: n.s.; B: $p < 0,01$.
168 A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
169 A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
170 A, B, C: $p < 0,01$.
171 A: n.s.; B: $p < 0,01$; C: $p < 0,05$.
172 A, C: $p < 0,001$; B: $p < 0,01$.
173 A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
174 A, B: n.s.; C: $p < 0,001$.
175 A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
176 A: $p < 0,01$; B, C: n.s.
177 A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
178 A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
179 A: $p < 0,05$; B, C: n.s.
180 A, C: $p < 0,05$; B: $p < 0,001$.
181 A: $p < 0,05$; B: $p < 0,001$; C: n.s.
182 A, C: n.s.; B: $p < 0,05$.
183 A: $p < 0,05$; B, C: $p < 0,001$.
184 A, C: n.s.; B: $p < 0,001$.
185 A, B: n.s.; C: $p < 0,01$.
186 A, B: n.s., C: $p < 0,05$.
187 A, C: n.s.; B: $p < 0,01$.
188 A, B: n.s.; C: $p < 0,001$.
189 A: $p < 0,001$; B: $p < 0,01$; C: n.s.
190 A, B, C: $p < 0,001$.
191 A, B: n.s.; C: $p < 0,05$.
192 A: n.s.; B: $p < 0,001$; C: $p < 0,01$.
193 A: $p < 0,05$; B, C: n.s.

Uwe Kröcher

Qualifizierung und Weiterbildung in Unternehmen. Bedarfsstruktur und Angebotsentwicklung in Niedersachsen – Bericht zur Tagung

Der wirtschaftliche Strukturwandel führt zu immer neuen und veränderten Qualifikationserfordernissen in Unternehmen. Betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung sind neben der beruflichen Erstqualifikation ein wichtiger Garant zur Wettbewerbsfähigkeit. Die Weiterbildungsbedarfe und auch die Weiterbildungspraxis von Unternehmen verändern sich allerdings im Laufe der Zeit und sind keinesfalls statisch, wie die Ergebnisse der WepaN-Studie für das Jahr 2009 aufzeigten (vgl. *Müskens* in diesem Band).

Vor diesem Hintergrund wurden die Ergebnisse der WepaN-Studie mit über 80 Teilnehmer/innen aus Wissenschaft und Praxis auf der Tagung „Weiterbildung und Qualifizierung in Unternehmen. Bedarfsstruktur und Angebotsentwicklung in Niedersachsen“ am 19. März 2010 in Hannover näher diskutiert. Der Fokus lag dabei auf der Erörterung der aktuellen Veränderungen der Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise. Insbesondere sollte die generelle Schwierigkeit diskutiert werden, die sich verändernden betrieblichen Bedarfe in Qualifizierungsangebote zu überführen.

Die Tagung gliederte sich in zwei inhaltliche Bereiche: In einem ersten Block wurden Aspekte der Qualifizierungsbedarfe und der Weiterbildungspraxis von Unternehmen vor allem aus analytischer Sicht behandelt. Es wurde aus verschiedenen Perspektiven dargelegt, welche Qualifizierungsbedarfe bei den unterschiedlichen Unternehmensgruppen anzutreffen sind. Neben den Erfahrungen von unterschiedlichen Weiterbildungsanbietern und -experten bildete hier die landesweite Erhebung des Weiterbildungspanels Niedersachsen (WepaN) die Grundlage für die Diskussion.

In einem zweiten Block wurden Aspekte der Umsetzung dieser Erkenntnisse zu Qualifizierungsbedarfen in praxistaugliche Weiterbildungsangebote erörtert. Hierbei waren sowohl eine Zusammenfassung des Forschungsstandes als auch Praxiserfahrungen von zwei Weiterbildungsanbietern Gegenstand der Debatte.

Ablauf

- Eröffnung: *Prof. Dr. Anke Hanft* (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg)
- Grußwort: *Bernd Nothnick* (Referatsleiter Niedersächsisches Wirtschaftsministerium)
- Beiträge: Qualifizierungsbedarfe und Weiterbildungspraxis in niedersächsischen Unternehmen. Ergebnisse der WepaN-Erhebung, Beitrag von *Dr. Wolfgang Müskens* (Carl von Ossietzky Universität)
- Weiterbildungsbedarfe und Qualifizierungspraxis von Unternehmen. Berichte aus Praxis und Wissenschaft, Beiträge von: *Detlef Otto* (Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft, BNW), *Dirk Sundermeier* (IHK Hannover), *Alexander Cordes* (NIW)
- Qualifikationstrends erkennen und in Angebote transferieren, Beitrag von: *Prof. Dr. Eckhart Severing* (Leiter des Forschungsinstitut Berufliche Bildung f-bb, Nürnberg)
- Veränderungen der Qualifizierungsbedarfe und Angebotsanpassungen – zwei Erfahrungsberichte von: *Ludwig Pufal* (Arbeit und Leben Niedersachsen, Koordinator Berufliche Bildung, Göttingen), *Thorsten Janßen* (Direktor und stellvertretender Vorstandsvorsitzender, Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik e.V., Oldenburg)

1 Aufschlag

Der demographische Wandel erzwingt mehr, gezielter und erfolgreicher zu qualifizieren und das Arbeitskräftepotenzial in vollem Umfang auszuschöpfen, hob *Bernd Nothnick* (Referatsleiter Niedersächsisches Wirtschaftsministerium) in seinem Grußwort hervor.

Aber: Was sind die Zukunftsqualifikationen? Welche Weiterbildungsbedarfe haben Unternehmen? Wie sichert Qualifizierung optimal Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Arbeitslosen? Diese Fragen sind nicht trivial. Sie sind im Zuge der Globalisierung und auf den Weg in die Wissensgesellschaft mitentscheidend für die Zukunft unsere Wirtschaftsentwicklung und für die Arbeitsmarktchancen vieler Beschäftigter.

Für die niedersächsische Landesregierung haben diese Fragen und die berufliche Weiterbildung insgesamt einen hohen Stellenwert. Deshalb habe das Land mit Partnern aus der Wirtschaft im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Niedersachsen einen breit gefächerten Aktionsplan bis 2013 verabredet, der sich über sechs große Themenfelder erstreckt. Damit hat Niedersachsen seine Anstrengungen in der Qualifizierungsförderung erheblich intensiviert, betonte *Bernd Nothnick*.

Das Thema der Tagung reiht sich ein in die vielfältigen Aktivitäten, mit denen das Land die Weiterbildungsaktivitäten unterstützt. Die Landesregierung hat sich das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung der niedersächsischen Unternehmen und Erwerbstätigen spürbar zu erhöhen. In diesem Rahmen wurde letztes Jahr die Woche der Weiterbildung mit vielfältigen Veranstaltungen von 400 Trägern für das Netzwerk der Weiterbildung durchgeführt, an denen über 10.000 Personen teilgenommen hatten. Im Jahr 2010 und 2011 wird das Konzept weiterentwickelt.

Des Weiteren betonte Herr *Nothnick*, dass die Diskussionen und Impulse auf europäischer Ebene in die Programme und Konzepte der betrieblichen Weiterbildung einfließen müssen. Angestrebt werden sollte danach ein verbesserter Kompetenz- und Fähigkeitenmix, der den Anforderungen des Arbeitsmarkts besser entsprechen muss. Notwendig ist insbesondere auch eine bessere Prognose, welche Kompetenzen und Fähigkeiten in Zukunft gebraucht werden.

Deshalb fördert das Land Projekte wie das Weiterbildungspanel Niedersachsen. Das Weiterbildungspanel liefert wichtige Informationen über betriebliche Weiterbildung und Qualifizierungsbedarfe der Unternehmen – eine Grundlage, Qualifizierungsangebote passgenauer zu entwickeln und die Zielgenauigkeit beruflicher Weiterbildung zu erhöhen. Diesem Ziel dient auch die Veranstaltung „Weiterbildung und Qualifizierung in Unternehmen“. Herr *Nothnick* bedankte sich bei der Universität Oldenburg und der Regio GmbH für Konzeption und Ausrichtung der Tagung.

*Bernd Nothnick ist Referatsleiter im Niedersächsischen Ministerium für Arbeit, Wirtschaft und Verkehr
E-Mail: bernd.nothnick@mw.niedersachsen.de*



Abb. 1 Die Referenten Thorsten Janßen, Ludwig Pufal und Eckart Severing (v.l.) in der Diskussion

2 Block 1: Qualifizierung und Weiterbildung in Unternehmen in Niedersachsen

2.1 Qualifizierungsbedarfe und Weiterbildungspraxis in niedersächsischen Unternehmen. Ergebnisse des Weiterbildungspanels Niedersachsen (WepaN)

Die zentralen Ergebnisse der Befragung des Weiterbildungspanels Niedersachsen (WepaN) im Jahr 2009 stellte *Dr. Wolfgang Müskens* vor. Viele der Betriebe, die an der WepaN-Erhebung 2009 teilnahmen, befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im Mai und Juni 2009 aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise in einer wirtschaftlich schlechteren Situation als noch bei den Vorjahreserhebungen. Ein Großteil der Betriebe stand daher vor der Notwendigkeit von Kosteneinsparungen, die auch die Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten betrafen. Insbesondere für die Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten entwickelten sich fehlende finanzielle Mittel zu einem entscheidenden Hindernis für die Teilnahme an Weiterbildung und Qualifizierung.

Obwohl sich die Betriebe bemühten, die Wirtschaftsflaute auch für Weiterbildung zu nutzen, überwog doch der negative Einfluss der schlechten finanziellen Situation der Betriebe, so dass es insgesamt zu einer geringeren Nutzung von Weiterbildung und Qualifizierung kam. Insbesondere an mittel und längerfristige Qualifizierung nahmen die Beschäftigten seltener teil als zuvor.

Trotz der Wirtschaftskrise ist der von den Betrieben wahrgenommene Qualifizierungsbedarf seit der ersten WepaN-Erhebung 2007 insgesamt angestiegen. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte und gewerblich-technische Fachkräfte.

Nicht für 2010 aber für die kommenden Jahre rechnen die Betriebe sogar mit einem weiteren Anstieg des Qualifizierungsbedarfs.

Rund ein Viertel der Betriebe erwartete bereits innerhalb der nächsten 12 Monate (nach der Befragung) einen Mangel an Fachkräften. Dieser Fachkräftemangel bezieht sich in erster Linie auf Kompetenzen im technischen Bereich.



Abb. 2 Das Plenum

Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarteten, waren verstärkt bemüht, Weiterbildung und Qualifizierung zu nutzen, um diesem Problem entgegenzuwirken. Allerdings hatten sie häufiger als die übrigen Betriebe die Schwierigkeit, ihre Mitarbeiter, für die Qualifizierung freizustellen.

Rund ein Viertel der befragten Betriebe ...

- begreifen Veränderungen konsequent als Chance,
- verstehen die Vielfalt ihrer Beschäftigten als Ressource und
- betrachten Lebenslanges Lernen als integrierten Teil ihrer Unternehmenskultur.

Solche Betriebe lassen sich, so erläuterte Herr *Müskens* die Auswertung, als „lernende Betriebe“ oder Betriebe mit einer hohen Orientierung zum Lebenslangen Lernen (LLL-Orientierung) charakterisieren.

Betriebe mit hoher LLL-Orientierung schätzen ihren aktuellen und zukünftigen Qualifizierungsbedarf höher ein als die übrigen Betriebe. Sie nutzen die Weiterbildungsangebote von Unternehmensberatungen und Hochschulen sehr viel häufiger als andere Betriebe. Sie fördern die Qualifizierung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten sehr viel häufiger und intensiver als die übrigen Betriebe und berücksichtigen dabei alle Beschäftigtengruppen im Betrieb, d.h. auch die An- und Ungelernten. Bei der Auswahl von Weiterbildungsangeboten achten diese Betriebe viel stärker auf Qualitätssicherung und auf die wissenschaftliche Fundierung der Angebote.

Betriebe mit hoher LLL-Orientierung waren nach der WepaN-Auswertung seltener von den negativen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen als die übrigen Betriebe: Sie befanden sich in einer besseren wirtschaftlichen Situation und planten häufiger die Einstellung neuen Personal.

Dr. Wolfgang Müskens ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, E-Mail: wolfgang.mueskens@uni-oldenburg.de

2.2 Bericht aus der Praxis 1 – Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft

Das klassische Firmengeschäft in der Fortbildung stand bei dem Beitrag von *Detlef Otto* vom Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft BNW im Fokus. Zum großen Teil konnte er die Ergebnisse der Befragung vor dem Hintergrund seiner Praxiserfahrungen teilen.

Die Wirtschaftskrise hat seiner Ansicht nach widersprüchliche Tendenzen gezeigt. Einerseits war im „normalen“ Firmengeschäft ein leichter Rückgang festzustellen, andererseits wurde in der Arbeitsmarktförderung das 1. Quartal 2009 mit dem besten Ergebnis seit Bestehen des BNW abgeschlossen. Gerade in den Weiterbildungssegmenten von gering Qualifizier-

ten ist die Weiterbildungspraxis gestiegen, in den anderen Segmenten eher stagniert bis leicht rückläufig. Speziell bei den höher Qualifizierten ergibt sich ein differenziertes Bild: Die in den letzten Jahren permanente Verdichtung von Aufgaben und Tätigkeiten für die Führungskräfte führen zu ganz bestimmten Weiterbildungsbedarfen. Hier muss vielfach noch gelernt werden, was Führung bedeutet und wie sie am besten praktiziert wird. Damit steigen die Bedarfe an notwendigen Querschnittsqualifikationen an. Entsprechend machen die Führungskräfte oftmals die größte Gruppe im Fortbildungsbereich aus. Gleichzeitig sind aber diese Führungskräfte häufig unentbehrlich im Betrieb, also auch für Weiterbildungsmaßnahmen. Die Freistellung ist somit eines der größten Probleme von Unternehmen, zumal nur ca. ein Drittel der Weiterbildungskosten direkte Kurskosten oder dergleichen sind, der Rest sind die Kosten, die für die Freistellung anfallen. Das Freistellungsproblem kann auch eine Rahmenbedingung dafür sein, dass informelle Weiterbildungsformen stärker stattfinden.



Abb. 3 Der Tagungsort war die NBank in Hannover

Auf alle Fortbildungen bezogen, ist die Bewerberanzahl für den gewerblich-technischen Bereich rückläufig. Allerdings wird die Hoffnung formuliert, dass durch den demographischen Wandel die Un- und Angelernten zu einem bedeutenderen Faktor für den gewerblich-technischen Bereich werden können. In der jetzigen Situation wird diese Beschäftigungsgruppe als relativ bedeutungslos für Weiterbildungsaktivitäten wahrgenommen.

Eine Schwierigkeit, die in der Weiterbildungspraxis immer stärker zu Tage trete, so Herr *Otto*, beruhe auf Umstrukturierungen vor allem in Großunternehmen, die oftmals nichts mit Reengineering zu tun haben. Bei Großunternehmen wird bei Personalentwicklungsabteilungen kräftig eingespart, zum Teil mit einer Ausweitung von Aufgaben (z.B. Organisation der Leiharbeit), so dass systematische Personalentwicklung kaum noch stattfindet bzw. stattfinden kann. Die Folge ist, dass Weiterbildungsträger oftmals als outgesourcte Personalentwicklung fungieren (müssten), die eine erhebliche Beratungsdienstleistung zu tragen haben. Das Dilemma für die Weiterbildungsträger besteht aber darin, dass Unternehmen oftmals nicht bereit sind, für diese Dienstleistungstätigkeit einen angemessenen Preis zu bezahlen. Hier könnten bzw. sollten die Förderungsinstrumente innovativ angepasst werden.

Detlef Otto ist Leiter des Bereichs Business & Karriere beim Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH BNW
E-Mail: detlef.otto@bnw.de

2.3 Bericht aus der Praxis 2 – Industrie- und Handelskammer Hannover

Erfahrungen aus der Weiterbildungspraxis stellte *Dirk Sundermeier* aus der Perspektive der IHK Hannover vor. Er hatte dabei den besonderen Fokus auf die Aufstiegsqualifikationen gelegt. Dort hat die IHK einen Schwerpunkt im Bereich der kaufmännischen Fortbildungsprüfungen. Danach ergibt sich im IHK-Bezirk ebenfalls ein differenziertes Bild:

Insgesamt ist im IHK-Bezirk die Zahl der Prüfungsteilnehmer bei den Fortbildungsprüfungen leicht gestiegen, so der Befund von Herrn *Sundermeier*. Die möglichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten einiger Branchen im Jahr 2009 sind somit in diesem Segment der Weiterbildung nicht zu spüren. Das mag nach Ansicht von *Dirk Sundermeier* zum einen damit zusammenhängen, dass sich die Rahmenbedingungen für die Finanzierung von Aufstiegsqualifizierungen sehr günstig entwickelt haben. Mit der Verbesserung des sogenannten Meister-BAföG und anderen Förderinstrumenten wurde es

zunehmend attraktiver, in Weiterbildung zu investieren. Zum anderen werden Fortbildungsprüfungen in der Regel über einen längeren Zeitraum geplant, so dass allenfalls erst in den Folgejahren negative Effekte (z.B. Abwanderung der Beschäftigten) feststellbar sind.

Die Zahl der Prüfungsteilnehmer bei der Ausbildereignungsprüfung ist deutlich gestiegen. Daraus wird die Schlussfolgerung gezogen, dass es anscheinend einen Nachholbedarf im Ausbildungsbereich gebe.

Bei der Anpassungsqualifizierung wird es schwieriger, das Teilnahmeniveau zu halten. Die Vermutung von *Dirk Sundermeier* dafür war, dass in den Unternehmen die zeitlichen Ressourcen knapper werden und somit die Freistellung von Mitarbeiter nicht immer ohne Komplikationen möglich sei. Aus dieser Tatsache heraus, so die Beobachtung der IHK, werden kürzer und kompakter gestaltete Weiterbildungsangebote, wie z.B. eintägige Tagesseminare, wichtiger. Länger andauernde Angebote im Tagesbereich werden dagegen tendenziell weniger nachgefragt. Entgegen den Befunden der Umfrage macht die IHK die Erfahrung, dass Angebote zu den sogenannten soft skills und überfachlichen Qualifikationen am Markt derzeit schwieriger zu platzieren sind. Auch die Nachfrage nach Weiterbildung in den Bereichen Vertrieb und Marketing sei momentan eher rückläufig. Die Nachfrage konzentrierte sich mehr auf Themen, die einen unmittelbaren Nutzen für den beruflichen Alltag mit sich bringen, wie z.B. Projektmanagement.

Dirk Sundermeier ist Referent für den Bereich Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer Hannover

E-Mail: sundermeier@hannover.ihk.de

2.4 Einsichten aus der Wissenschaft – Weiterbildungsbedarf von höher Qualifizierten

Aus Erfahrungen von verschiedenen Untersuchungen speist sich die akademische Vogelperspektive, mit der *Dr. Alexander Cordes* vom Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung NIW seine Einschätzung zur Entwicklung der Qualifizierungsbedarfe formulierte. Er konzentrierte sich bei seinen Ausführungen vor allem auf die Situation bei Akademikern und Führungskräften. Der Ausgangspunkt seines Beitrages war, die unterschiedlichen Motive von Beschäftigten und Unternehmen, sich für Weiterbildungsaktivitäten zu entscheiden, zu beleuchten. Danach versprechen sich Unternehmen mit Hilfe von Weiterbildung ihrer Beschäftigten Produktivitätsgewinne aufgrund von Informationsasymmetrien gegenüber den Konkurrenten

und ggf. Kostenersparnisse bei der Sicherung und des Ausbaus des Qualifikationsniveaus des Unternehmens. Beschäftigte versprechen sich i.d.R. Aufstiegschancen durch Weiterbildung, wobei gerade bei höher Qualifizierten die latente Gefahr der Abwanderung zu anderen Betrieben deutlich stärker besteht als bei geringer Qualifizierten.

Aus dieser Motivlage heraus ist zu erklären, dass die höher qualifizierten Beschäftigten in den Unternehmen eine sehr viel stärkere Eigeninitiative entwickeln, Weiterbildung selbst zu betreiben. In einem Forschungsvorhaben wurde herausgefunden, dass bei dieser Beschäftigtengruppe die Initiative zur Weiterbildung in zwei von drei Maßnahmen auf den Arbeitnehmer selbst zurückzuführen war. Dieser Umstand hängt auch damit zusammen, dass die Beschäftigten durch Umstrukturierungsprozesse im Unternehmen mehr Verantwortung übertragen bekommen und daher auch mehr überfachliche, insbesondere kommunikative Führungskompetenzen benötigen. Durch die höhere Selbstverantwortung der Beschäftigten, so die Schlussfolgerung von *Herrn Cordes*, müssten Weiterbildungsanbieter diese auch direkter in ihre Marketingstrategie einbeziehen, die nicht nur auf die Unternehmensleitungen ausgerichtet sein dürfe. Damit zusammenhängend ist ein zunehmender Bedarf an methodischen Kompetenzen festzustellen, während die fachlichen Defizite seltener über Weiterbildungsmaßnahmen reduziert werden müssen. Schließlich sind für mehr als 50% der jungen Akademiker Projekt- und Prozessmanagement, Kundenkommunikation und die EDV als Querschnittstechnologie konkrete und weiterhin wichtige Themenfelder der Weiterbildung.

Ein weiterer Trend, der sich beobachten lässt, hängt ebenfalls mit der stärkeren Selbstverantwortung der Beschäftigten zusammen. Die eigentlich erforderliche Zeit ist das entscheidende Hindernis für die Durchführung der Weiterbildung bei jungen Akademikern, dagegen spielen Geld, mangelnde Angebote oder andere Gründe nur eine untergeordnete Rolle. Aufgrund der geringen zeitlichen Verfügbarkeit der Beschäftigten spielt die arbeitsplatzintegrierte Kompetenzentwicklung eine immer größere Rolle. D.h. der Bedarf an Kompetenzen ist möglichst arbeitsplatznah zu ermitteln. Schon heute qualifiziert mehr als die Hälfte der Unternehmen arbeitsplatznah über Supervision und Coaching. Diese Weiterbildungsformen sollten auch in der WepaN-Erhebung extra erfasst werden.

*Dr. Alexander Cordes ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung NIW
E-Mail: cordes@niw.de*



Abb. 4 Tagungspause

3 Block 2: Umsetzung von Qualifizierungsbedarfen in Weiterbildungsangebote

3.1 Qualifikationstrends erkennen und in Angebote transferieren

Prof. Dr. Eckart Severing befasste sich mit der Frage, wie Qualifikationstrends am besten erkannt und die gewonnenen Erkenntnisse in die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten überführt werden können. Eine landläufige Sichtweise ist, dass sich neuer Qualifikationsbedarf ableitbar aus neuen technischen Entwicklungen ergeben würde. Das sieht Severing anders. Eine Vielzahl von volatilen Rahmenbedingungen entscheidet darüber, ob neue Techniken überhaupt zum Einsatz kommen und an welchen Positionen sie Qualifikationsbedarf auslösen oder dequalifizierend wirken. Um die Qualifikationsbedarfe prognostisch abschätzen zu können, müssen also solche Rahmenbedingungen analysiert werden. Neben technischen Innovationen sind die bestimmende Faktoren neue Arbeitsorganisationsformen, die Struktur und Entwicklung der Erstausbildung, verschiedene gesellschaftliche Bedingungen (z.B. demographische Entwicklung, Arbeitslosigkeit etc.), die subjektive Bildungsaffinität der potenziellen Weiterbildungsteilnehmer sowie letztendlich auch die aufwendbaren Ressourcen für Weiterbildung.

Davon sind nur technische Innovationen und deren Bildungsinduktionen relativ einfach absehbar. Prinzipiell verweist *Eckart Severing* darauf, dass mit technischen Innovationen in der Regel eine qualifikatorische Polarisierung von Arbeitstätigkeiten einhergehe, bei der viele Tätigkeiten Zusatzqualifikationen erfordern, aber auch einige Tätigkeitsfelder entstehen, die zu einer Dequalifizierung führen können. Unter Rückgriff auf arbeitssoziologische Studien wurde eingeschätzt, dass die grundlegenden Veränderungen der Arbeitsorganisation in den letzten Jahren zu einer Erhöhung der Eigenverantwortung der Beschäftigten im Produktionsprozess führen. Dies hat zur Folge, dass vor allem bei den höher Qualifizierten eine Privatisierung der Weiterbildungsnachfrage festzustellen ist. Die gesellschaftlichen Trends der Überalterung und steigender Massenarbeitslosigkeit führen jedoch auch zu einem erhöhten Bedarf von Weiterbildung gerade bildungsferner Beschäftigengruppen, der nicht immer ausreichend abgedeckt wird und letztlich gesellschaftlich zu finanzieren ist. Dies stellt eine besondere Herausforderung für Weiterbildungsanbieter dar.

Diese strukturellen Veränderungen führen auch zu erheblichen Anpassungsaufgaben der Weiterbildungsanbieter. Herr *Severing* vertrat den Standpunkt, dass sich auch in der Weiterbildung eine Orientierung an Prozesse stärker durchsetzen werden, Weiterbildung im Sinne von festen Produkten dagegen würde an Bedeutung abnehmen. Darin eingeschlossen würden hybride Lernformen für die Weiterbildung (in der Mischung aus klassischen Seminarformen und neuen Formen) wichtiger werden. Daher wird auch die Zertifizierung von unterschiedlichen Weiterbildungsformen, gerade von informellen Lernformen, wichtiger, um die Durchlässigkeit der Beschäftigten im Betriebsprozess zu gewährleisten. Die Bildungsberatung für Unternehmen wird quantitativ wie qualitativ erheblich an Bedeutung gewinnen. Denn die individuellen Lernwege werden sich erheblich ausdifferenzieren und deren unterschiedliche Verläufe auch unterschiedliche Weiterbildungsangebote erfordern. Der steigende Beratungsbedarf bezieht sich somit nicht nur auf die Unternehmen als Institution sondern auch auf den einzelnen Beschäftigten und umfasst auch Lernstrategien und Fragen der Lernorganisation. Letzteres wird zunehmend geprägt werden durch eine Selbststeuerung von Lernprozessen, bei der der Einzelne in die Lage versetzt werden soll, seinen kontinuierlichen Lernprozess selbst zu evaluieren und zu reflektieren. Weiterbildungsanbieter müssten daher ihren Weiterbildungsangeboten stärker als bisher die Beratung voranstellen, um maßgeschneiderte Lösungen für die Unternehmen anbieten zu können. Insgesamt plädiert *Severing* dafür,

dass die Weiterbildungsformen stärker in den Arbeitsalltag integriert werden müssten, sowohl organisatorisch als auch von den Inhalten her.



*Prof. Dr. Eckart Severing ist wissenschaftlicher Leiter und Geschäftsführer des Forschungsinstitut Betriebliche Bildung in Nürnberg,
E-Mail: severing@f-bb.de*

3.2 Veränderungen der Qualifizierungsbedarfe und Angebotsanpassungen – Erfahrungsbericht 1 – Arbeit und Leben Niedersachsen

Aus dem umfangreichen Erfahrungshintergrund der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben in Südniedersachsen betrachtet *Ludwig Pufal* die jüngsten Entwicklungstendenzen in der betrieblichen Weiterbildung von Unternehmen. Nach diesen Erfahrungen haben Unternehmen gerade in der Krise Weiterbildungen betrieben, die ansonsten oftmals nur schwer dafür zugänglich waren. Gerade im Zusammenhang mit der Kurzarbeiterregelung und dem WeGebAU-Programm haben kriselnde Betriebe Weiterbildungen betrieben, um die Betriebsausfallzeiten zu überbrücken und während der Kurzarbeit Einsparungen von Sozialversicherungsbeiträgen zu erzielen. Somit sei es laut *Ludwig Pufal* in der Krise gelungen, Beschäftigte weiter zu qualifizieren, die ansonsten kaum in den Genuss einer Weiterbildung gekommen wären. Diese jüngste Praxis in der betrieblichen Weiterbildung war hauptsächlich bei mittleren und größeren Betrieben anzutreffen. Insgesamt muss aber festgestellt werden, dass die Situation in den Betrieben höchst differen-

ziert ist. Es gibt sowohl Gründe wie auch Hemmnisse für betriebliche Weiterbildungen bei den Unternehmen. Zu den günstigen Rahmenbedingungen wird auch eine gute wirtschaftliche Lage gerechnet, bei der die Freistellung der Mitarbeiter möglich wird, denn die Freistellung ist auch nach der Erfahrung von Herrn *Pufal* eines der größten Probleme der betrieblichen Weiterbildung.

Eine besondere Rolle bei der Weiterbildungsaktivität in Unternehmen spielen die Arbeitnehmervertreter. Gerade Betriebsräte, die einen guten konkreten Einblick in die Weiterbildungsnotwendigkeiten im Betrieb haben, sind oftmals Initiatoren für Weiterbildungsaktivitäten. Wichtig ist, die Motivation der Beschäftigten im Auge zu behalten. Um für Weiterbildung im



Betrieb auch die nötige Akzeptanz erzielen zu können, ist ein Mitwirken der Arbeitnehmer unablässig. Dies steigert die Eigenmotivation und hilft kooperativ die Kosten und Aufwände für Weiterbildung zu teilen. Dabei sollten auch die Perspektiven der Mitarbeiter für die Zeit nach dem Abschluss der Weiterbildung überlegt werden.

Gute Erfahrungen in Südniedersachsen wurden aus Sicht der Weiterbildungsträger durch eine Kooperation zwischen verschiedenen Anbietern gemacht, um bestimmte Weiterbildungskonzepte überhaupt anbieten zu können. Gleichzeitig waren die Informationsveranstaltungen in den Betrieben erfolgreich, die in Kooperation von Unternehmensleitung und Betriebsräten organisiert wurden. Damit würde für Weiterbildungsanbieter der optimale Zugang zu Unternehmen geschaffen.

Ludwig Pufal ist Leiter des Bereichs Berufliche Bildung von Arbeit und Leben Niedersachsen Süd gGmbH in Göttingen, E-Mail: ludwig.pufal@arbeitundleben-nds.de

3.3 Veränderungen der Qualifizierungsbedarfe und Angebotsanpassungen – Erfahrungsbericht 2 – Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik

Aus der Perspektive eines fachlich orientierten Weiterbildungsanbieters für die Elektro- und Energiewirtschaft stellte *Thorsten Janssen* seine Erfahrungen in der aktuellen Entwicklung vor. Seine Hauptthese ist, dass die schon in den anderen Vorträgen angesprochenen Veränderungen der Rahmenbedingungen zu einem Paradigmenwechsel im Verständnis von Weiterbildungsanbietern führen. Die Ausführungen beruhen auf interne Umstrukturierungsüberlegungen bei der bfe, die seit einiger Zeit entwickelt werden. Danach führen u.a. die technischen Veränderungen zu einem Anwachsen von Komplexität für die Arbeitstätigkeiten in Industrie und Handwerk und damit zu einer Ausweitung der betrieblich notwendigen Qualifikationen. Entsprechend differenzieren sich die formalen Qualifikations-Abschlüsse in der beruflichen Erstausbildung aus, was wiederum zu einer Ausdifferenzierung der Weiterbildungsbedarfe führt. Um diesem Trend begegnen zu können, müsse die bfe als Weiterbildungsanbieter stärker zum Problemlöser aktueller Qualifizierungsbedarfe werden. Damit müsse im Selbstverständnis als Anbieter



ein Wechsel vorgenommen werden, bei dem man sich nicht mehr nur als Weiterbildungsträger sondern viel stärker als Weiterbildungsdienstleister verstehen müsse. D.h. auch, dass die Anbieter sich offensiver auf ihre Kunden zu bewegen müssen. Denn schließlich komme der Ausdruck „Weiterbildungsträger“ auch von „träge“. Diese offensive Ausrichtung erhöht den Kontakt zu den Kunden und ermöglicht, die dortige Situation adäquat aufzugreifen, um aus der Kernkompetenz der Einrichtung heraus, innovationsfördernde und problemlösende Qualifizierungsleistungen zu generieren und praxis-/betriebsnah umzusetzen.

Thorsten Janßen ist Direktor und stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik in Oldenburg, E-Mail: t.janssen@bfe.de

Autoren- und Referentenhinweise

Dr. Alexander Cordes ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Niedersächsischen Institut für Wirtschaftsforschung NIW, E-Mail: cordes@niw.de

Prof. Dr. Anke Hanft ist Professorin für Weiterbildung und Direktorin des Centers für Lebenslanges Lernen (C3L) an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, E-Mail: anke.hanft@uni-oldenburg.de

Thorsten Janßen ist Direktor und stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik in Oldenburg, E-Mail: t.janssen@bfe.de

Dr. Uwe Kröcher ist geschäftsführender Gesellschafter der regio gmbh, Institut für Regionalentwicklung und Informationssysteme, E-Mail: kroecher@regio-gmbh.de

Dr. Wolfgang Müskens ist wiss. Mitarbeiter am Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, E-Mail: wolfgang.mueskens@uni-oldenburg.de

Bernd Nothnick ist Referatsleiter im Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, E-Mail: bernd.nothnick@mw.niedersachsen.de

Detlef Otto ist Leiter des Bereichs Business & Karriere beim Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH BNW, E-Mail: detlef.otto@bnw.de

Ludwig Pufal ist Leiter des Bereichs Berufliche Bildung von Arbeit und Leben Niedersachsen Süd gGmbH in Göttingen, E-Mail: ludwig.pufal@arbeitundleben-nds.de

Prof. Dr. Eckart Severing ist wissenschaftlicher Leiter und Geschäftsführer des Forschungsinstitut Betriebliche Bildung in Nürnberg, E-Mail: severing@f-bb.de

Dirk Sundermeier ist Referent für den Bereich Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer Hannover, E-Mail: sundermeier@hannover.ihk.de

