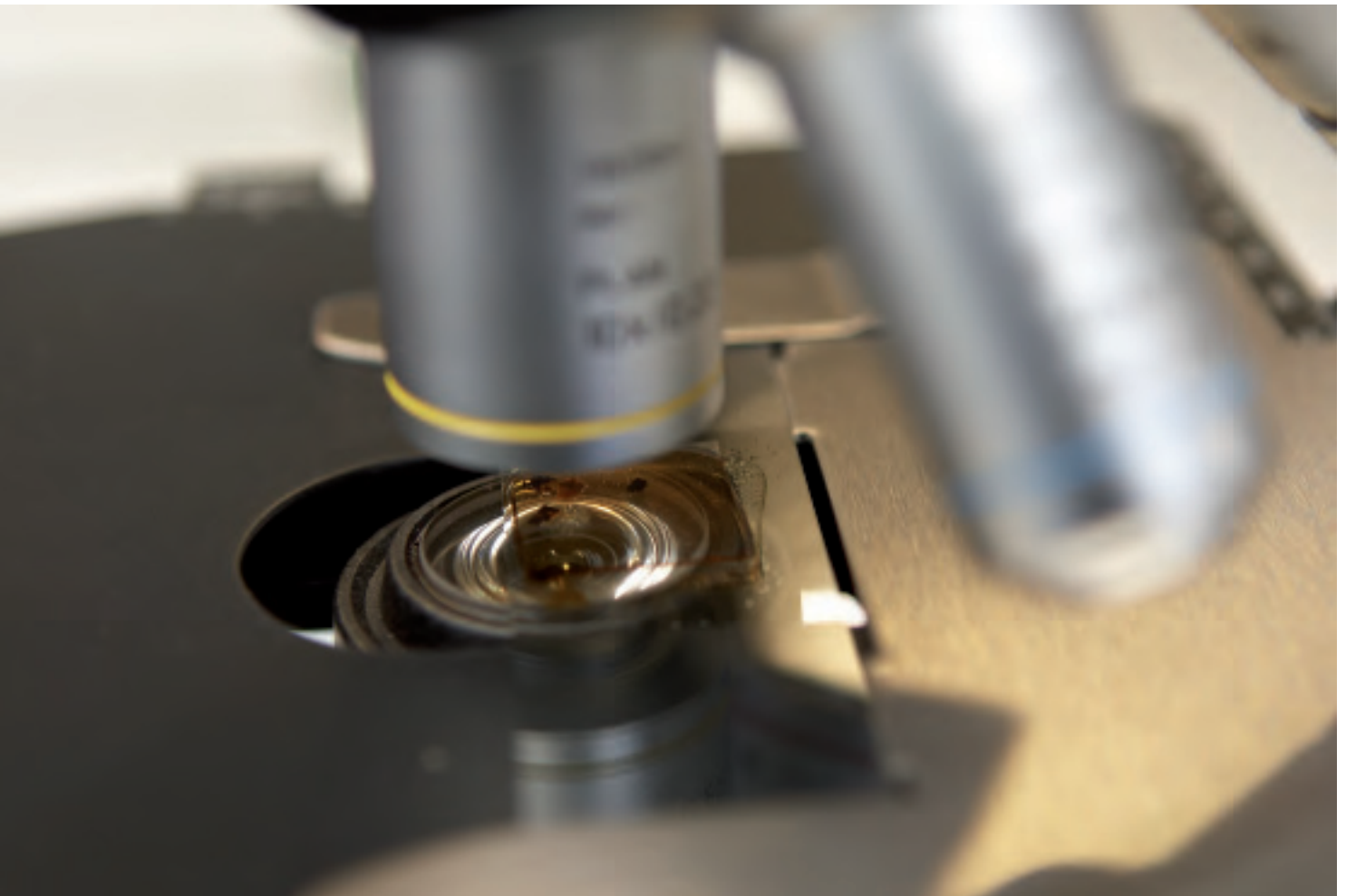


Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Zukunftsinvestition

Eine Diagnose für vier Metropolregionen

Die Wirtschaftskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Regionen hängen ganz wesentlich von der Qualifikation ihrer Beschäftigten sowie von der Altersstruktur und den Wanderungen der Bevölkerung ab. Dies gilt umso mehr, als infolge des demografischen Wandels künftig Fachkräftemangel droht. Die Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein, um diese Faktoren positiv zu beeinflussen. Sie gewinnt daher für die Sicherung des Fachkräftebedarfs zunehmend an Bedeutung. Wie aktiv die Betriebe in diesen beiden Feldern sind, wird zwischen vier ausgewählten süddeutschen Metropolregionen – Nürnberg, München, Stuttgart und Frankfurt/Rhein-Main – verglichen.



Metropolregionen spielen nicht nur in der Raumplanung eine besondere Rolle. Sie haben in den vergangenen Jahren sowohl auf der nationalen als auch auf der europäischen Ebene ständig an Aufmerksamkeit gewonnen. In diesen Verflechtungsräumen, die einen stark verdichteten Kernraum und sein Umland umfassen, konzentrieren sich neben der Bevölkerung auch wirtschaftliche, politische und kulturelle Aktivitäten. Metropolregionen besitzen keine festen administrativen Grenzen, überschreiten häufig auch Ländergrenzen und sind ständigen räumlichen Veränderungen ausgesetzt.

Von den derzeit elf europäischen Metropolregionen in Deutschland wurden vier in Süddeutschland hinsichtlich ihrer betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten näher untersucht: Nürnberg, München, Stuttgart und Frankfurt/Rhein-Main. Wichtige Faktoren sind dabei die unterschiedliche Struktur und Größe sowie der Branchenmix.

Wirtschaftliche Merkmale der vier Metropolregionen

Wirtschaftlich betrachtet ist die Metropolregion Nürnberg derzeit die kleinste der vier Regionen: Dort leben 3,6 Millionen Einwohner, das Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigem beträgt knapp 61.700 Euro und in den rund 95.000 Betriebsstätten sind gut 1,3 Millionen Beschäftigte tätig. Die anderen drei Regionen verfügen über jeweils mehr als fünf Millionen Einwohner und weisen ein weitaus höheres Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigem auf, das zwischen 66.000 Euro in Stuttgart und 73.000 Euro in München liegt. In diesen Ballungsräumen sind immerhin zwischen 131.000 und 158.000 Betriebsstätten mit rund zwei Millionen Beschäftigten konzentriert.

Die Metropolregionen Nürnberg und Stuttgart werden durch einen hohen Anteil an Betrieben und Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe geprägt: Der Anteil dieser Betriebe liegt mit 11,2 beziehungsweise 12,7 Prozent rund drei Prozentpunkte über dem der beiden anderen Metropolregionen. Auch der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe fällt mit 30,2 in Nürnberg und 33,9 Prozent in Stuttgart weitaus höher aus als in den Metropolregionen München mit 23,7 Prozent und Frankfurt/Rhein-Main mit 17,7 Prozent.

Während in der Metropolregion Nürnberg darüber hinaus auch das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht besonders stark vertreten sind, liegt der Schwerpunkt in der Metropolregion Stuttgart vor allem auf forschungsintensiven High-Tech-Industrien und dem Automobilbau. Immerhin 62,3 beziehungsweise 58,4 Prozent aller Beschäftigten besitzen in diesen beiden Metropolregionen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit ist diese Qualifikationsgruppe dort relativ gesehen deutlich stärker vertreten als in den beiden anderen Metropolregionen. Allerdings verzeichnen die Metropolregionen Nürnberg und Stuttgart mit 17,1 beziehungsweise 17,9 Prozent auch die meisten Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung und einen geringeren Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

Die Akademiker sind stärker in den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main und München vertreten. Dies lässt sich insbesondere mit dem starken Dienstleistungssektor erklären. Die Metropolregion Frankfurt/Rhein-Main ist ein international bedeutender Messe-, Finanz-, Versicherungs- und Verkehrsstandort. In der Metropolregion München sind überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Gast- und Beherbergungsgewerbe tätig, aber auch in zukunftsorientierten Branchen, wie zum Beispiel in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.

Stärken in der betrieblichen Berufsausbildung

Damit Betriebe einen Ausbildungsplatz anbieten können, müssen sie über eine geeignete Ausbildungsstätte verfügen und einen persönlich wie fachlich geeigneten Ausbilder stellen. Nicht alle Betriebe erfüllen diese Voraussetzungen, denn nur gut jeder zweite Betrieb ist alleine oder im Verbund ausbildungsberechtigt. Daher ist das Potenzial für das Angebot an Ausbildungsplätzen begrenzt.

Die hohe Zahl an Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Metropolregion Nürnberg korrespondiert zum einen damit, dass dort ein Großteil der Betriebe ausbildungsberechtigt ist: Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2009 waren dies 71 Prozent. Zum anderen bildet fast jeder dritte Betrieb auch tatsächlich aus; 6,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Be-

Tabelle 1

Betriebliche Ausbildung in vier süddeutschen Metropolregionen im Jahr 2009

in Prozent

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart	Bund
Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe (alleine und im Verbund)	61,8	55,8	71,0	49,6	58,7
Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe (bezogen auf alle Betriebe)	22,8	22,4	30,8	22,6	24,1
Anteil der Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2008/2009 (bezogen auf ausbildungsberechtigte Betriebe)	21,6	23,9	26,2	31,1	25,2
Anteil der Betriebe mit erfolgreich beendeten Ausbildungsverhältnissen (bezogen auf ausbildungsberechtigte Betriebe)	16,5	18,7	22,2	22,4	19,6
Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	4,7	5,2	6,2	5,7	5,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009; Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.06.2009; eigene Berechnungen.

©IAB

schäftigten sind Auszubildende. Diese Anteile liegen weit über denen in den anderen drei Metropolregionen, wo nur gut jeder fünfte Betrieb ausbildungsaktiv ist. In der Region Stuttgart, die ebenfalls viele Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung aufweist, sind zwar deutlich weniger Betriebe ausbildungsberechtigt und ausbildungsaktiv. Der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist jedoch mit 5,7 Prozent ebenfalls vergleichsweise hoch (vgl. Tabelle 1).

Die Ausbildungsaktivitäten in diesen beiden Metropolregionen spiegeln sich auch in der Zahl der neu abgeschlossenen und beendeten Ausbildungsverhältnisse wider. Im Ausbildungsjahr 2008/2009 schloss in der Metropolregion Stuttgart knapp jeder dritte und in der Metropolregion Nürnberg jeder vierte Betrieb einen neuen Ausbildungsvertrag ab. In mehr als jedem fünften Betrieb wurden Ausbildungsverhältnisse erfolgreich beendet (vgl. Tabelle 1). Die Nachfrage übertraf im Jahr 2009 in Nürnberg das Angebot nach Ausbildungsplätzen. Hier kamen 1,03 Bewerber auf einen neu abge-

schlossenen Ausbildungsvertrag. Das zeigen die Ergebnisse der Ausbildungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In der Metropolregion Stuttgart gab es zwar weniger gemeldete Bewerber als Ausbildungsverträge. Die Quote lag jedoch mit 0,96 noch höher als in den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main mit 0,84 und München mit 0,74, und übertraf auch den Bundesdurchschnitt von 0,94.

Die betriebliche Weiterbildung gewinnt zunehmend an Bedeutung

Vor dem Hintergrund des demografischen und technisch-organisatorischen Wandels gewinnt neben der beruflichen Ausbildung in den letzten Jahren die betriebliche Weiterbildung für die Qualifizierung der Beschäftigten zunehmend an Bedeutung. Deshalb haben nicht nur die Betriebe, sondern auch die Weiterbildungsträger ihre Angebote ausgeweitet. Dabei waren die Regionen allerdings unterschiedlich erfolgreich. Wie sich in den regionalen Aus-

wertungen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2009 zeigt, waren gerade Betriebe in der Metropolregion Stuttgart in der betrieblichen Weiterbildung besonders aktiv: Jeder zweite Betrieb stellte seine Mitarbeiter für Weiterbildung frei und/oder beteiligte sich finanziell an den Weiterbildungsangeboten. Außerdem war der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, in dieser Region mit 23,7 Prozent am höchsten.

Die Metropolregion Nürnberg verzeichnete ebenfalls einen großen Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben, die im Durchschnitt 50,9 Prozent ihrer Beschäftigten weiterbildeten. Demgegenüber waren in den Regionen Frankfurt/Rhein-Main und München zwar weniger Betriebe in der Weiterbildung aktiv, dafür war dort die Weiterbildungsintensität höher: Mit 53,1 beziehungsweise 52,9 Prozent befand sich ein höherer Anteil der Beschäftigten in den weiterbildungsaktiven Betrieben auch tatsächlich in Weiterbildungsmaßnahmen. Die regionalen Auswertungen zeigen aber nicht nur, dass die Weiterbildungsintensität in weniger weiterbildungsaktiven Metropolregionen höher ist, sondern auch, dass dort weniger Frauen an Weiterbildung teilnehmen (vgl. Tabelle 2 auf Seite 50).

Das Weiterbildungsangebot der Betriebe ist recht unterschiedlich und sehr vielfältig. Es reicht von externen oder internen Kursen über Lehrgänge und Seminare bis hin zur Weiterbildung am Arbeitsplatz und der Teilnahme an Vorträgen und Tagungen. Am häufigsten nutzen die Betriebe externe Veranstaltungsformen. Besonders in den Metropolregionen München und Nürnberg nahmen vier Fünftel aller weiterbildungsaktiven Betriebe diese Möglichkeit in Anspruch. Dagegen waren interne Veranstaltungen bei weiterbildungsaktiven Betrieben in der Region Stuttgart mit 66 Prozent besonders beliebt. 58 Prozent der dortigen Betriebe setzten Weiterbildung am Arbeitsplatz ein, wohingegen es in München mit 52 Prozent nur rund jeder zweite weiterbildungsaktive Betrieb war. In den beiden Regionen mit großen wirtschaftlich starken Agglomerationskernen, München und Frankfurt, nutzten knapp 50 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe hingegen Vorträge und Tagungen zur Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter.



Interessant ist auch die Betrachtung, ob und in welchem Umfang sich der Betrieb an den Kosten der Weiterbildung beteiligt und wie viel Arbeitszeit er dafür bereitstellt. In der Metropolregion Stuttgart beteiligen sich die Betriebe überdurchschnittlich häufig ganz oder teilweise an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung: 87 Prozent der Betriebe übernahmen die Kosten komplett; in 77 Prozent der Betriebe erfolgte die Weiterbildung während der Arbeitszeit. In der Metropolregion Nürnberg trugen 70 Prozent der Betriebe die gesamten Kosten der Weiterbildung. Der Anteil der Betriebe, die zeitliche

Ressourcen zur Verfügung stellte, war dort dagegen mit 57 Prozent am geringsten. In den Metropolregionen Frankfurt/Rhein-Main und München boten knapp 65 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit an, die Kosten dafür übernahmen die Betriebe in der Region Frankfurt/Rhein-Main etwas bereitwilliger als in München (vgl. Tabelle 2). Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass betriebliche Weiterbildung am häufigsten in der Metropolregion Stuttgart stattfand und die dortigen Betriebe auch überdurchschnittlich oft die Kosten dafür trugen.

Tabelle 2

Betriebliche Weiterbildung in vier süddeutschen Metropolregionen im Jahr 2009

Angaben in Prozent

Metropolregion	Frankfurt/ Rhein-Main	München	Nürnberg	Stuttgart	Bund
Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe an allen Betrieben	46,7	40,9	47,2	50,2	45,9
Anteil der Beschäftigten in betrieblicher Weiterbildung (bezogen auf weiterbildungsaktive Betriebe)	53,1	52,9	50,9	49,2	51,6
Anteil der Beschäftigten in betrieblicher Weiterbildung (bezogen auf alle Betriebe)	23,2	20,7	22,2	23,7	22,4
Anteil der weiblichen Beschäftigten in betrieblicher Weiterbildung (bezogen auf alle Betriebe)	19,9	17,5	19,5	21,1	19,4
Anteil der Betriebe, die die Kosten der betrieblichen Weiterbildung vollständig übernehmen	65,7	63,9	69,6	87,2	71,8
Anteil der Betriebe, die die betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit durchführen	64,3	64,8	57,4	76,8	66,6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009, eigene Berechnungen.

©IAB

Fazit

Die wirtschaftlichen Wachstumsaussichten von Regionen hängen ganz wesentlich von der Qualifikation ihrer Beschäftigten ab. Angesichts des künftig drohenden Fachkräftemangels aufgrund der zunehmenden Alterung der Bevölkerung wird für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe neben den Ausbildungsaktivitäten ihr Engagement in der betrieblichen Weiterbildung immer wichtiger. Wie die Ergebnisse für vier ausgewählte süddeutsche Metropolregionen zeigen, beteiligen sich die Betriebe in diesen Regionen in sehr unterschiedlichem Umfang an der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Die Stärken und Schwächen der Regionen hängen dabei in großem Maße von den unterschiedlichen Wirtschafts-, Qualifikations- und Bildungserwerbsstrukturen ab.

Ein guter Mix der verschiedenen Formen der betrieblichen Bildung, der sowohl auf die vorhandenen Strukturen abgestimmt ist, als auch bislang ungenutzte Potenziale erschließt, ist eine wesentliche Voraussetzung, um die künftigen Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen.



Literatur

Akademie für Raumforschung und Landesplanung (2007): Metropolregionen – Innovation, Wettbewerb, Handlungsfähigkeit. Positionspapier aus der ARL Nr. 71.

Bellmann, Lutz; Schwengler, Barbara; Kaiser, Nicole (2010): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen. IAB-Forschungsbericht Nr. 12.

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2009): Positionierung Europäischer Metropolregionen in Deutschland. BBSR-Berichte Kompakt, H. 3.

Die Autoren



Barbara Schwengler

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

barbara.schwengler@iab.de



Prof. Dr. Lutz Bellmann

ist Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am IAB.

lutz.bellmann@iab.de