

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2021

Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels

**Günther Klee
Tobias König**

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
Schaffhausenstraße 73 | 72072 Tübingen | Germany
Tel.: +49 7071 98960 | Fax: +49 7071 989699

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2021

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Günther Klee und Tobias König¹

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg	3
2.1	Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche	5
2.2	Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	8
2.3	Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung	13
2.5	Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen	19
	Exkurs: Betriebliche Weiterbildung in Kurzarbeit	22
3	Digitalisierung der betrieblichen Weiterbildung während der Pandemie	24
3.1	Digitale Formate in der betrieblichen Weiterbildung	24
3.2	Betriebliche Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten	28
4	Betriebliche Determinanten der Weiterbildungsaktivität	29
4.1	Fachkräftemangel und betriebliche Weiterbildungsförderung	29
4.2	Modellspezifikation und methodisches Vorgehen	30
4.3	Ergebnisse der Panelschätzungen	32
5	Zusammenfassung	34
6	Literaturverzeichnis	38
7	Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen	39
8	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	45

Dieser Bericht entstand im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.

¹ Ansprechpartner: Günther Klee M.A., E-Mail: guenther.klee@iaw.edu.

1 Einleitung

Die berufliche Weiterbildung bietet den Beschäftigten nicht nur attraktive berufliche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, sondern eröffnet ihnen auch den Weg in gehobene Fach- und Führungspositionen sowie in die unternehmerische Selbständigkeit. Berufliche Weiterbildung leistet zudem einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der sich immer rascher wandelnden Arbeitswelt. Für die Betriebe trägt sie zur Sicherung der Fachkräftebasis bei und fördert zudem die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts.

Aufgrund des seit Jahren sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels² haben betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen bis zu Beginn der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 sowohl im Land als auch im Bund kontinuierlich zugenommen. Sobald allerdings Betriebe Umsatzeinbrüche befürchten und ihre Gewinnerwartungen absenken, führte dies häufig dazu, dass sie als Erstes Weiterbildungsaktivitäten reduziert werden. Dies war nicht nur in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 der Fall, sondern ist es auch seit Beginn der Pandemie. Ein Großteil der in Präsenz geplanten Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung musste im Frühjahr 2020 abgesagt werden und konnte nur zum Teil im E-Learning-Format nachgeholt werden. Die betriebliche Weiterbildungsaktivität hat sich daher im Vergleich zu den Vorjahren deutlich reduziert.³

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung von 2011 bis 2021 auf betrieblicher Ebene und legt einen besonderen Fokus auf den aktuellen Rand. Der Bericht gliedert sich wie folgt:

In Kapitel 2 wird anhand einer deskriptiv-statistischen Analyse das Ausmaß der Weiterbildungsbeteiligung baden-württembergischer Betriebe – teilweise auch im Vergleich zu Deutschland – im Zeitverlauf dargestellt. Dabei wird die betriebliche Weiterbildungsaktivität insgesamt und nach relevanten betrieblichen Merkmalen (Größenklasse, Branche) beschrieben (Abschnitt 2.1). Welche Formen von Weiterbildung in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen im Vordergrund stehen, wird in Abschnitt 2.2 gezeigt. In den Abschnitten 2.3 und 2.4 werden die Struktur und Entwicklung der Teilnehmenden an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung näher betrachtet. Abschnitt 2.5 nimmt die Aufteilung der Kosten betrieblicher Weiterbildung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten in den Fokus und schließt mit einem kurzen Exkurs zur betrieblichen Weiterbildung in den Phasen der Kurzarbeit.

In Kapitel 3 wird die Nutzung digitaler Formate im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2021 unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie näher untersucht.

In Kapitel 4 werden auf Basis einer ökonometrischen Analyse die Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsförderung aufgezeigt. Dabei werden neben Indikatoren des Fachkräftemangels auch die Auswirkungen von Innovationstätigkeit, Investitionen, Forschung und Entwicklung, Tarifbindung, Exportorientierung u.a. berücksichtigt.

Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 5.

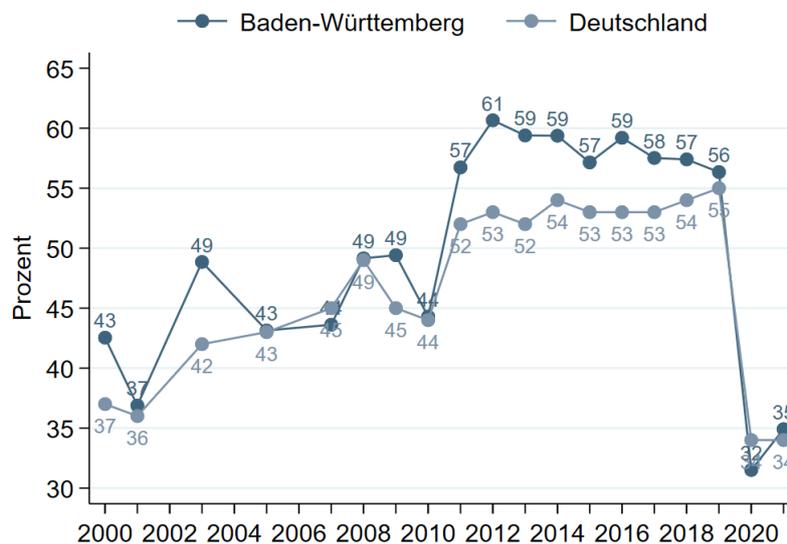
² Vgl. Fachkräftemonitor 2035 der IHKs in Baden-Württemberg (2022).

³ Vgl. Göbel/Klee (2021).

2 Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Im Jahr 2012 haben 61 % der Betriebe in Baden-Württemberg Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Das ist eine historische Höchstmarke seit dem Jahr 2000. Seither ist bis zum Jahr 2019 ein leicht rückläufiger Trend in Baden-Württemberg erkennbar, während in Deutschland der Anteil weiterbildender Betriebe leicht zugenommen hat. Zu Beginn der Covid-19-Pandemie ist der Anteil der Betriebe, der laut IAB-Betriebspanel Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert hat, im Land und im Bund gegenüber 2019 dramatisch von 56 % auf 32 % bzw. von 55 % auf 34 % gesunken (siehe Abbildung 1).⁴ Damit wurde 2020 ein historischer Tiefststand erreicht.⁵ Und auch im 1. Halbjahr 2021 agierten die Betriebe weiterhin sehr zurückhaltend: Sowohl in Baden-Württemberg (35 %) als auch in Deutschland (34 %) förderte jeweils nur gut ein Drittel der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen.

Abbildung 1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2001, 2003, 2005, 2007-2021, IAW-Berechnungen.

Neben dem Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung fördern, werden noch zwei weitere Indikatoren als Maß der Verbreitung betrieblicher Fort- und Weiterbildung herangezogen: Zum einen die Weiterbildungsquote (der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten), zum anderen die Weiterbildungsintensität (die Zahl der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Relation zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben).⁶

Auch diese beiden Indikatoren weisen auf ein drastisch gesunkenes Engagement der baden-württembergischen Betriebe im Vergleich zum Jahr vor Beginn der Pandemie hin (siehe Abbildung 2). Im Jahr

⁴ Die Angaben im IAB-Betriebspanel unterscheiden sich von anderen Weiterbildungsstatistiken. So werden im IAB-Betriebspanel nur formal organisierte betriebliche Weiterbildungen erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme der Kosten gefördert wird. Zudem beziehen sich die Angaben jeweils nur auf das erste Halbjahr. Fragen nach selbst organisierten und finanzierten Weiterbildungen der Beschäftigten können von den Betrieben nicht beantwortet werden, was zu einer Unterschätzung des allgemeinen Weiterbildungsgeschehens führen dürfte.

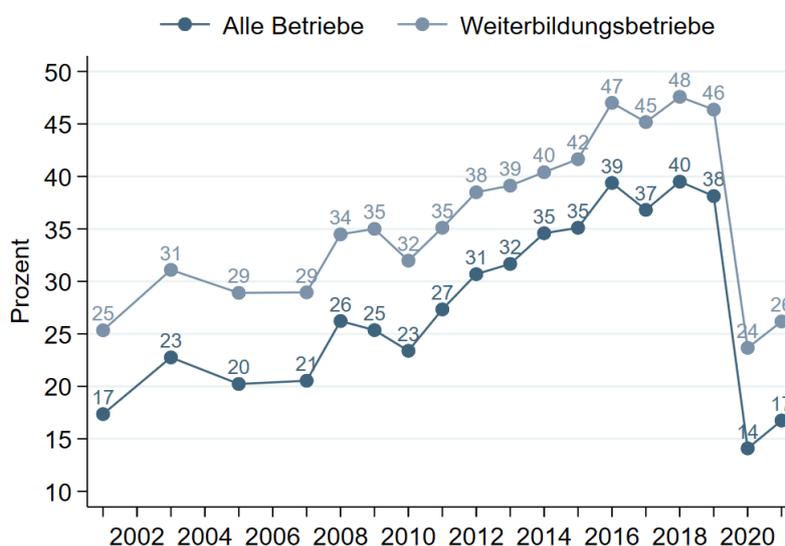
⁵ Nachrichtlich: In Westdeutschland lag dieser Anteil im 1. Halbjahr 2021 ebenfalls bei 34 %.

⁶ Die Weiterbildungsquote zeigt die Reichweite des Weiterbildungsengagements über alle Beschäftigten hinweg an, die Weiterbildungsintensität verdeutlicht, in welchem Ausmaß Weiterbildung von den Beschäftigten angenommen wird.

2019 lagen die Weiterbildungsquote bei 38 % und die Weiterbildungsintensität bei 46 %, 2020 nur noch bei 14 % bzw. 24 %; mithin hat ein Rückgang von 24 bzw. 22 Prozentpunkten stattgefunden. Im 1. Halbjahr 2021 erhöhten sich beide Indikatoren nur leicht und lagen mit 26 % bzw. 17 % immer noch sehr deutlich unterhalb des Niveaus von vor Beginn der Pandemie.

Betrachtet man die Entwicklung in langer Frist, so scheint der steigende Bedarf an Qualifizierung baden-württembergische Betriebe dazu zu veranlassen, sich für die Weiterbildung ihrer Belegschaft zunehmend zu engagieren. Der Einbruch der Quoten im 1. Halbjahr 2020 ist als Sondereffekt zu werten, dessen Auswirkungen auch im darauffolgenden Jahr noch anhielten.

Abbildung 2: Weiterbildungsquoten und Weiterbildungsintensität in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr, in Prozent

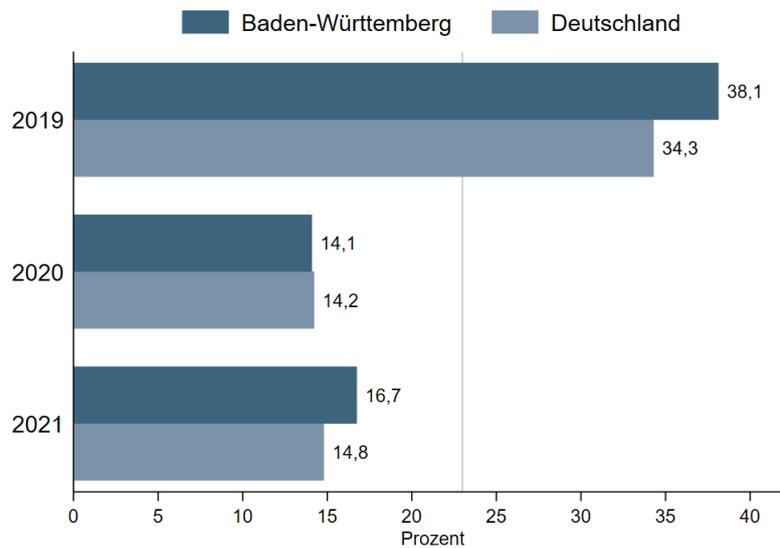


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2021, IAW-Berechnungen.

Wie Abbildung 1 gezeigt hat, liegt der Anteil der Betriebe, die sich für Weiterbildung engagieren, in Baden-Württemberg seit 2011 durchweg deutlich höher als in Deutschland. Abbildung 3 nimmt die Entwicklung der Weiterbildungsquote für Baden-Württemberg und Deutschland seit 2019 in den Blick: Fiel der Unterschied zwischen Land und Bund in 2015 mit 2,2 Prozentpunkten noch eher gering aus, so war er im Jahr 2016 mit 5,6 Prozentpunkten deutlich größer. In 2019 näherten sich die Anteile bis auf 3,8 Prozentpunkte wieder etwas an, in 2020 lagen sie pandemiebedingt nahezu gleichauf bei nur noch rd. 14 %.⁷ Im Folgejahr ist in Baden-Württemberg die Weiterbildungsquote zwar etwas deutlicher angestiegen als in Deutschland (+2,6 Prozentpunkte vs. +0,6 Prozentpunkte), beide Quoten liegen aber mit 16,7 % bzw. 14,8 % weiterhin weit unter dem Niveau der Vorjahre.

⁷ Nachrichtlich: In Westdeutschland lag diese Quote im 1. Halbjahr 2021 bei 14,4 %.

Abbildung 3: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, jeweils 1. Halbjahr 2019, 2020 und 2021, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2019-2021, IAW-Berechnungen.

Auch die aggregierten Maße der Weiterbildung deuten also darauf hin, dass bis 2019 die Förderung der betrieblichen Weiterbildung im Land einem höheren Anteil der Beschäftigten zugutekam als im Bundesdurchschnitt, danach sind indes kaum mehr Unterschiede zu erkennen.

2.1 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

In diesem Abschnitt interessiert, in welchen Betrieben die Weiterbildungsbeteiligung besonders stark oder schwach ausgeprägt ist. Daher werden Weiterbildungsförderung und -beteiligung nach Betriebsgröße und Branche differenziert für die Stichjahre 2019, 2020 und 2021 dargestellt.⁸

Tabelle 1 zeigt, dass der Anteil weiterbildender Betriebe auch nach 2019 mit steigender Betriebsgrößenklasse zunimmt. Pandemiebedingt ist seither allerdings nur noch die Weiterbildungsbeteiligung von Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten fast flächendeckend (2021: 91 %), in den Größenklassen von 100 bis 499 Beschäftigten lag sie 2021 hingegen zwischen 14 und 27 Prozentpunkten niedriger als davor. Von den Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten förderten im Jahr 2019 jedoch nur etwa gut die Hälfte die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, in der nächsthöheren Größenklasse waren es 77 % der Betriebe. Der Anteil weiterbildender Betriebe hat sich seit 2019 in diesen beiden Größenklassen um jeweils 21 Prozentpunkte ebenfalls sehr stark reduziert. Seit 2020 sind in sämtlichen Betriebsgrößenklassen aber wieder leichte Anstiege (von +2 bis +5 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Blickt man auf die Entwicklung der Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass diese von 2019 bis 2020 stark gesunken sind, wobei die Rückgänge in den drei oberen Größen-

⁸ Diese drei Stichjahre wurden ausgewählt, um die Sonderentwicklung am aktuellen Rand aufgrund der Covid-19-Pandemie detaillierter darzustellen.

klassen mit 100 und mehr Beschäftigten stärker ausfielen: Sie machten dort zwischen -25 und -31 Prozentpunkte aus, in den beiden untersten Größenklassen hingegen nur -8 bis -23 Prozentpunkte. Seit 2020 ist in drei Größenklassen die Weiterbildungsquote wieder gestiegen, am deutlichsten bei den Großbetrieben (von 14 % auf 23 %). Dagegen verharrte sie in der Größenklasse 100 bis 249 Beschäftigte bei 17 % und in der Größenklasse mit 20 bis 99 Beschäftigten nahm sie sogar weiter leicht ab (von 15 % auf 13 %).

Auch hinsichtlich der Weiterbildungsintensität zeigt sich ein ähnliches Bild: Während zwischen 2019 und 2020 der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in den Klein- und Kleinstbetriebe nur um -8 Prozentpunkte abnahm, verringerten sich die Anteile in den vier höheren Betriebsgrößenklassen mit 20 und mehr Beschäftigten deutlich stärker (-19, -25, -27 und -29 Prozentpunkte). Am aktuellen Rand fällt die Weiterbildungsintensität in den drei unteren Größenklassen geringer aus als im Jahr 2020, während in den beiden oberen Größenklassen mit 250 und mehr Beschäftigten ein Anstieg von +4 bzw. +13 Prozentpunkten stattfand.

Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2019, 2020 und 2021, nach Betriebsgröße und Branche, in Prozent

	Weiterbildungs- quote**			Weiterbildungs- intensität***			Anteil weiter- bildenden Betriebe an allen Betrieben		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Baden-Württemberg	17	14	38	26	24	46	35	32	56
1-19 Beschäftigte	16	13	30	42	43	51	30	26	51
20-99 Beschäftigte	13	15	38	22	28	47	56	52	77
100-249 Beschäftigte	17	17	45	22	23	48	79	74	93
250-499 Beschäftigte	12*	9*	40*	17*	13*	40*	72*	70*	99*
500 u. mehr Beschäftigte	23*	14*	44*	28*	15*	44*	91*	87*	100*
Verarbeitendes Gewerbe	18	9	39	27	13	44	31	26	55
Schlüsselbranchen	21	9	40	31	13	44	40	31	61
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	13	7	38	20*	12*	44*	24	22	50
Baugewerbe	14*	9*	30*	35*	22*	40*	30*	28*	54*
Handel, Reparatur von Kfz	9	9	32	17*	18*	43	24	24	51
Dienstleistungen	17	18	40	26	31	50	40	34	58
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	14	18	35	26*	36*	46	38	40	65
Gesundheits- u. Sozialwesen	20	22	55	23*	28*	59	60	55	73
Sonstige DL	17	16	35	27*	32*	46	32	21	48
Öffentlicher Dienst u.a.	28*	22*	38*	33*	26*	41*	54*	59*	72*
Handwerk	16	14	37	26	26	44	36	35	63

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2019, 2020 und 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten, *** Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben.

Insgesamt fielen 2021 beide Kennzahlen in sämtlichen Größenklassen deutlich geringer aus als im Jahr vor der Covid-19-Pandemie.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen lassen sich teilweise deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität feststellen. Überdurchschnittliche Anteile weiterbildender Betriebe wiesen 2019 das Gesundheits- und Sozialwesen auf (73 %), gefolgt von Öffentlichem Dienst u.a. (72 %), wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (65 %), Handwerk (63 %) sowie industriellen Schlüsselbranchen (61 %).⁹ Die Weiterbildungsintensität und die Weiterbildungsquote waren 2019 ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen (55 % bzw. 59 %) am höchsten. Mit etwas Abstand folgten die industriellen Schlüsselbranchen (40 % bzw. 44 %), der Dienstleistungsbereich (40 % bzw. 50 %) und das Verarbeitende Gewerbe (39 % bzw. 44 %). Im Handwerk lagen diese Werte mit 37 % bzw. 44 % nur knapp unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im Vergleich zu 2011 haben sich die beiden letztgenannten Kennzahlen bis 2019 in sämtlichen Branchen positiv entwickelt.

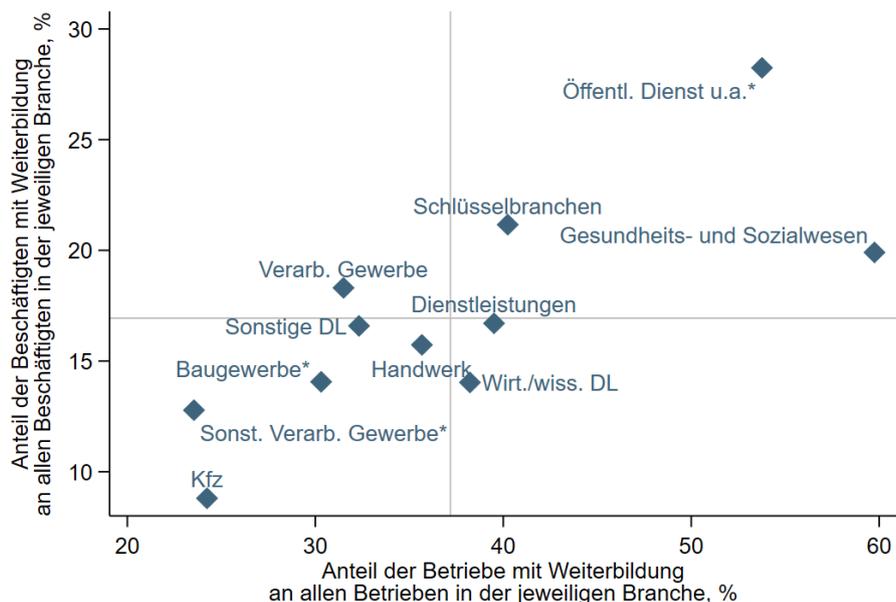
Im Vergleich zum Jahr vor der Pandemie sind bei sämtlichen Indikatoren massive Einbrüche von bis zu -31 Prozentpunkten zu verzeichnen, wobei die Rückgänge im Verarbeitenden Gewerbe noch etwas deutlicher ausgefallen sind als im Dienstleistungsbereich und im Handwerk.

Am aktuellen Rand hat sich mit wenigen Ausnahmen (Öffentlicher Dienst u.a., Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen) der Anteil der weiterbildenden Betriebe wieder leicht erhöht, am deutlichsten in den industriellen Schlüsselbranchen (von 31 % auf 40 %); dennoch liegen sie allesamt noch stark unter dem Niveau von 2019. Blickt man auf die Weiterbildungsquote, so zeigt sich, dass sie im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a. deutlich angestiegen ist (von 9 % auf 18 % bzw. von 22 % auf 28 %), während im Dienstleistungsbereich ein geringfügiger Rückgang stattfand (von 18 % auf 17 %). Ähnlich verhält es sich auch mit der Weiterbildungsintensität: Diese hat sich seit 2020 im Verarbeitenden Gewerbe von 13 % auf 27 % in etwa verdoppelt und im Baugewerbe um +13 Prozentpunkte sowie im Öffentlichen Dienst u.a. um +7 Prozentpunkte erhöht, während sie im Dienstleistungsbereich von 31 % auf 26 % zurückging.

Die nachfolgende Abbildung 4 stellt den Anteil der Weiterbildungsbetriebe dem der weitergebildeten Beschäftigten in der jeweiligen Branche im 1. Halbjahr 2021 gegenüber. Daraus wird deutlich, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. am höchsten war, erst mit Abstand folgen die industriellen Schlüsselbranchen, der Dienstleistungsbereich sowie die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen. Zudem verzeichneten die drei zuerst genannten Wirtschaftszweige auch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten. Sowohl eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung als auch unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten weisen Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen, das Sonstige Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, die Sonstigen Dienstleistungen und das Handwerk auf.

⁹ Die sogenannten „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in Baden-Württemberg: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerezeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie elektrischen Ausrüstungen.

Abbildung 4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2021 nach Branchen, Anteile in Prozent



* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

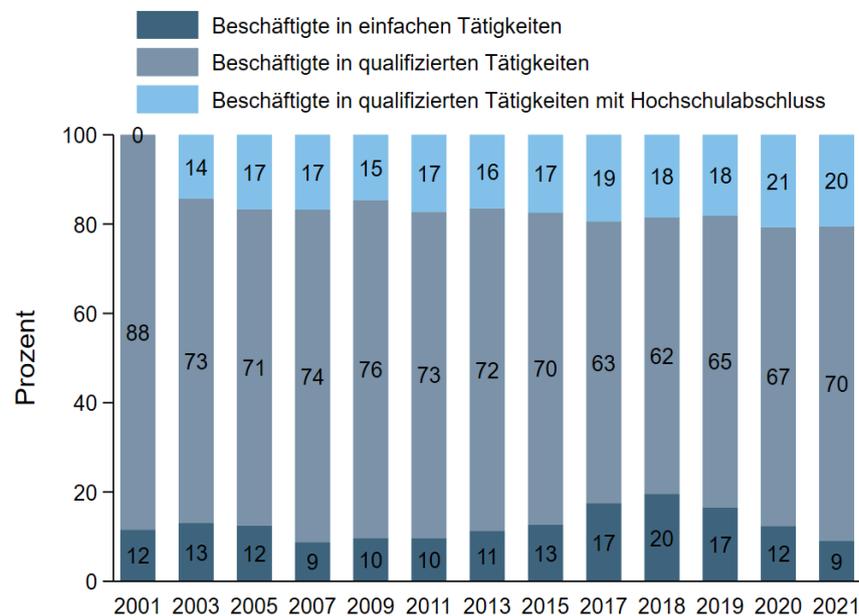
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: Die vertikale und die horizontale graue Linie zeigen den Durchschnitt über alle Sektoren an.

2.2 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Die betriebliche Weiterbildung sollte auf der vorhandenen Qualifikation der Beschäftigten aufbauen und deren Kompetenzen und Bedarfe berücksichtigen. Inwieweit die Angebote zielgruppengerecht sind, darüber informiert das IAB-Betriebspanel nicht; aber es gibt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Qualifikationsniveau an. So lässt sich feststellen, ob diese entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnehmen oder nicht.

Abbildung 5 veranschaulicht nicht nur, dass Geringqualifizierte weiterhin deutlich weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Höherqualifizierte, sondern auch, dass deren Anteil seit 2018 deutlich abgenommen hat: Waren es im Jahr 2018 noch 20 % Geringqualifizierte, so verringerte sich deren Anteil 2019 auf 17 %, in den Jahren 2020 auf 12 % und 2021 nur noch auf 9 %. Dies ist erheblich weniger, als ihr Anteil an der Belegschaft von 24 % in Weiterbildungsbetrieben ausmacht (Abbildung A1a im Anhang). Damit ist der Anteil der Geringqualifizierten an betrieblicher Weiterbildung erneut auf das bislang niedrigste Niveau von 2007 zurückgefallen. Gegenläufig ist hingegen die Entwicklung bei den Qualifizierten mit abgeschlossener Berufsausbildung: Deren Anteil unter den Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung ging zwar von 2001 bis 2018 von 88 % auf 62 % deutlich zurück, hat sich aber seither bis auf 70 % in 2021 wieder deutlich erhöht, während ihr Anteil unter den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben zuletzt bei 58 % lag. Damit ist am aktuellen Rand die Gruppe der Qualifizierten bei der Weiterbildung noch deutlicher überrepräsentiert als in den beiden Vorjahren.

Abbildung 5: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden in baden-württembergischen Betrieben, in Prozent aller Weiterbildungsteilnehmenden



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017-2021, IAW-Berechnungen.

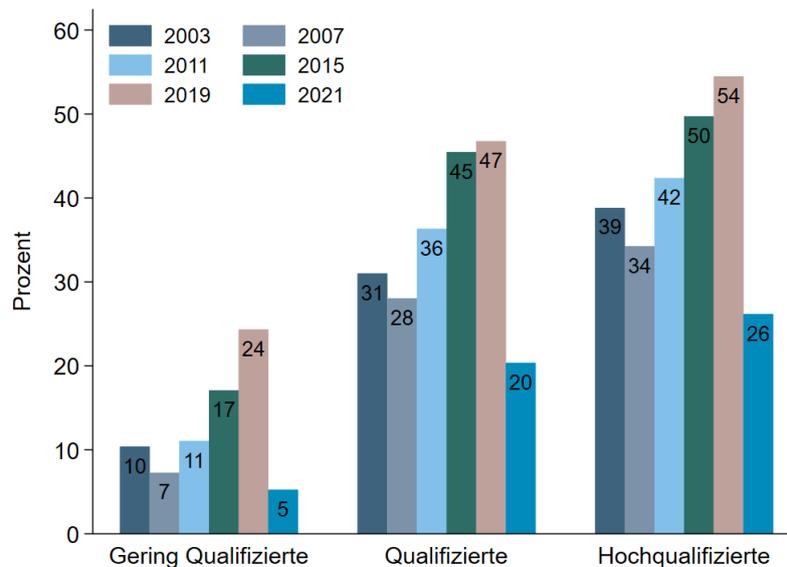
Ähnliches gilt für die Hochqualifizierten: Auch ihr Anteil an den Weiterbildungsteilnehmenden liegt seit 2015 etwas höher als ihr Anteil an der Belegschaft: So hatten 2020 21 % der Weiterbildungsteilnehmende einen Hochschulabschluss, ihr Anteil in der Belegschaft von Weiterbildungsbetrieben machte jedoch „nur“ 18 % aus. Im Jahr 2021 hat sich dieser Abstand auf zwei Prozentpunkte verringert (20 % vs. 18 %). Die überproportionale Beteiligung Qualifizierter und Hochqualifizierter an betrieblicher Weiterbildung zeigt sich nicht nur in Baden-Württemberg, sondern auch deutschlandweit.¹⁰ Insgesamt lässt sich festhalten, dass Geringqualifizierte an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung im Jahr 2021 noch deutlicher unterrepräsentiert waren als bereits in den beiden Jahren zuvor. Damit brach zugleich der Trend hin zu einer etwas stärker ausgeglichenen Beteiligung aller Qualifikationsniveaus der Weiterbildungsteilnehmenden vorerst wieder ab.

Ein vergleichender Blick auf die Qualifikationsstruktur der Belegschaften in Weiterbildungsbetrieben und in den anderen Betrieben (vgl. Abbildungen A1a und A1b im Anhang) offenbart ebenfalls eine deutliche Diskrepanz: Die Anteile Qualifizierter und Hochqualifizierter lagen auch 2021 in Weiterbildungsbetrieben deutlich höher als in Betrieben, die nicht weiterbilden (2021 58 % bzw. 18 % vs. 55 % bzw. 10 %; 2020: 59 % bzw. 18 % vs. 56 % bzw. 9 %). Dagegen liegt in Letzteren der Anteil der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten deutlich höher als in Weiterbildungsbetrieben (2021: 35 % vs. 24 %; 2020: 35 % vs. 22 %).

¹⁰ Zum Vergleich: Im 1. Halbjahr 2021 lag in Deutschland (D) bzw. Westdeutschland (WD) der Anteil Geringqualifizierter an allen Teilnehmenden an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung bei 5,7 % (D) bzw. 5,3 % (WD), der Anteil der Qualifizierten lag bei jeweils rd. 18 % und der der Hochqualifizierten bei 22,8 % (D) bzw. 22,4 % (WD). Der Gesamtdurchschnitt der Weiterbildungquote für alle Beschäftigte betrug 14,8 % (D) bzw. 14,4 % (WD).

Nach der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden werden nunmehr die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet. Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten stellen den Anteil der Weitergebildeten an allen Geringqualifizierten bzw. (Hoch-)Qualifizierten in der Belegschaft dar. Sie geben also an, wieviel Prozent der Beschäftigten einer Qualifikationsstufe betrieblich weitergebildet werden. Auch in Abbildung 6 zeigt sich ein ähnliches Bild.

Abbildung 6: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im Zeitablauf, in Prozent



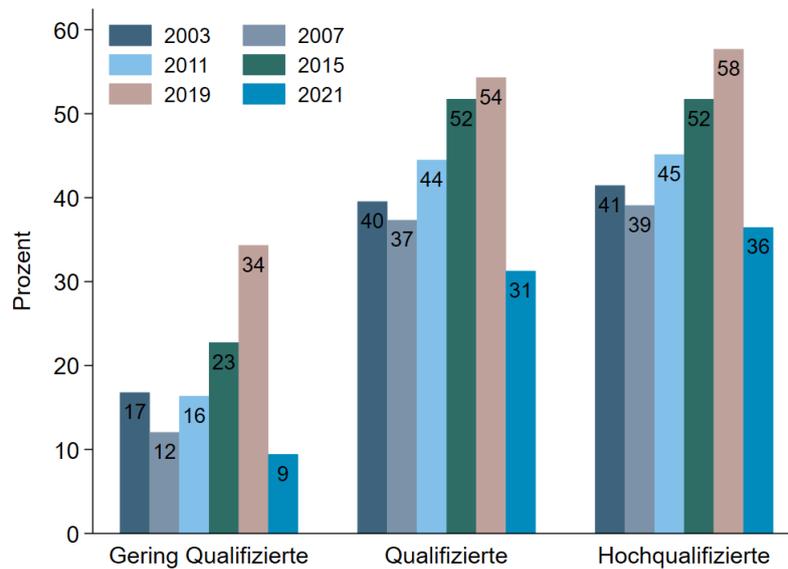
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2015, 2019, 2021, IAW-Berechnungen.

Es ist zu erkennen, dass die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten 2021 mit 5 % (2019: 24 %) erneut deutlich niedriger lag als jene der Qualifizierten mit 20 % (2019: 47 %) und der Hochqualifizierten mit 26 % (2019: 54 %). Auffällig ist auch der kontinuierliche Zuwachs der Weiterbildungsquoten bei allen drei Qualifikationsniveaus von 2007 bis 2019. Am aktuellen Rand sind jedoch pandemiebedingt durchgängig drastische Rückgänge zu verzeichnen.¹¹

Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben finden sich in der folgenden Abbildung 7. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg auf allen Qualifikationsstufen von 2007 bis 2019 und eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung der (Hoch-)Qualifizierten zu verzeichnen, wobei die Weiterbildungsquote bei Personen in (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten seit 2007 zunächst von 37 % bzw. 39 % auf 54 % bzw. 58 % deutlich angestiegen ist. Mit einem Anteil von 34 % im Jahr 2019 hat sich jedoch die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten seit 2007 am stärksten erhöht (+22 Prozentpunkte). Am aktuellen Rand hingegen haben sich pandemiebedingt die Weiterbildungsquoten sämtlicher Qualifikationsgruppen sehr stark verringert, bei den Geringqualifizierten sogar um mehr als zwei Drittel, von 34 % auf nur noch 9 %.

¹¹ Zum Vergleich: In Deutschland betrug im 1. Halbjahr 2021 die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten 5,7 % (WD: 5,3 %), der Qualifizierten 17,8 % (WD: 17,6 %) und der Hochqualifizierten 22,8 % (WD: 22,4 %).

Abbildung 7: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im Zeitablauf, in Prozent

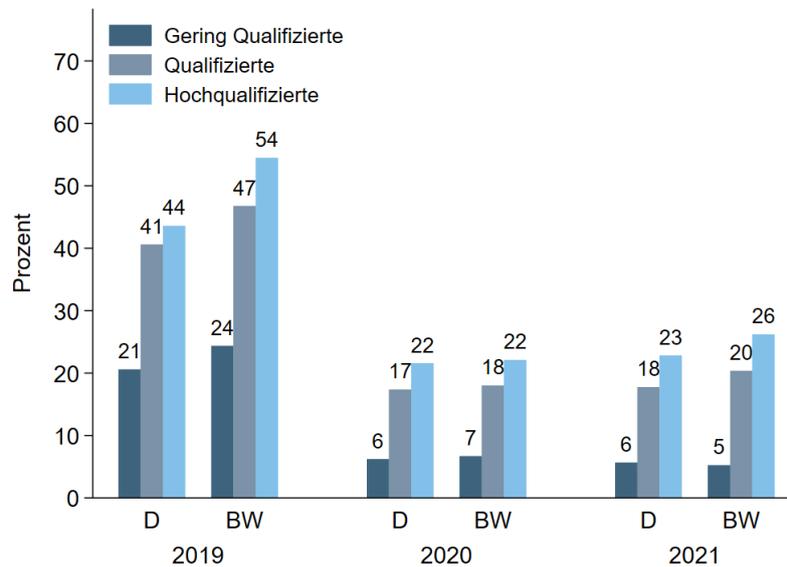


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2015, 2019, 2021, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 8 werden die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten für Baden-Württemberg und Deutschland von 2019 bis 2021 verglichen. Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsquoten für alle drei Qualifikationsniveaus in Deutschland in allen drei Jahren niedriger waren. Dabei war die Differenz bei den Hochqualifizierten im Jahr 2019 (D: 44 %, BW: 54 %) deutlich größer als bei den Qualifizierten und den Geringqualifizierten.

Pandemiebedingt reduzierten sich die Weiterbildungsquoten in sämtlichen Qualifikationsgruppen sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg im Jahr 2020 drastisch und glichen sich dabei auch stark an. Im Jahr 2021 haben sich die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten der Qualifizierten und Hochqualifizierten im Land etwas deutlicher als im Bund erhöht, während die Quote der Geringqualifizierten erneut etwas abgenommen hat.

Abbildung 8: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen und deutschen Weiterbildungsbetrieben für die Jahre 2019, 2020 und 2021, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2019-2021, IAW-Berechnungen.

Hinsichtlich der Weiterbildungsquoten in Baden-Württemberg verdeutlicht die nachfolgende Tabelle 2, dass diese zwischen 2019 und 2021 sehr stark gesunken sind. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Geringqualifizierten, deren Quote sich von 24 % auf 5 % drastisch verringert hat. Die Zahlen zeigen zudem, dass sich im Vergleich 2020 die Weiterbildungsquoten der Qualifizierten und Hochqualifizierten wieder leicht erhöht haben, während die Quote der Geringqualifizierten weiter zurückging.

Des Weiteren ist aus der Tabelle ersichtlich, dass der Anteil der Weitergebildeten nach Betriebsgröße teilweise deutlich differiert und dass sich insbesondere der Anteil weitergebildeter Geringqualifizierter seit 2019 in allen Betriebsgrößenklassen sehr stark verringert hat. Bei den Qualifizierten und Hochqualifizierten ist die Tendenz in diesem Zeitraum ebenfalls negativ. Im Vergleich zum Jahr 2020 haben sich jedoch die Weiterbildungsquoten aller Qualifikationsgruppen in den meisten Betriebsgrößenklassen in 2021 wieder etwas erhöht, sind aber vom Niveau des Jahres vor der Covid-19-Pandemie noch sehr weit entfernt.

Tabelle 2: Weiterbildungsquoten nach erforderlicher Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2019, 2020 und 2021, in Prozent

	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Baden-Württemberg	5	7	24	20	18	47	26	22	54
1-19 Beschäftigte	5	6	14	24	20	43	34*	23*	56
20-99 Beschäftigte	4	9	24	17	18	45	28	27	61
100-249 Beschäftigte	3	7	37	23	21	49	27	24	55*
250-499 Beschäftigte	12*	5*	21*	13*	8*	48*	15*	18*	46*
500 u. mehr Beschäftigte	6*	4*	29*	23*	18*	52*	21*	18*	52*
Verarbeitendes Gewerbe	10	4	23	15	10	46	21	13	60
Schlüsselbranchen	17	4	26*	13	10	43	21	14	65
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	4*	4	19*	18	10	51*	20	7*	45
Baugewerbe	3*	7*	17*	21*	12*	43*	45**	23**	33**
Handel, Reparatur von Kfz	2*	5*	25	13	12	39	9**	9*	36*
Dienstleistungen	5	9	25	25	24	51	28	28	55
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	1*	2*	14*	22	24	44	29*	36*	56*
Gesundheits- u. Sozialwesen	12*	16	50*	26	28	64	25*	23*	67*
Sonstige DL	4	9	16	25	20	45	29*	24*	49*
Öffentlicher Dienst u.a.	1*	3*	19*	26*	27*	44*	37*	25*	47*
Handwerk	9	5	21	19	18	49	37*	37*	55*

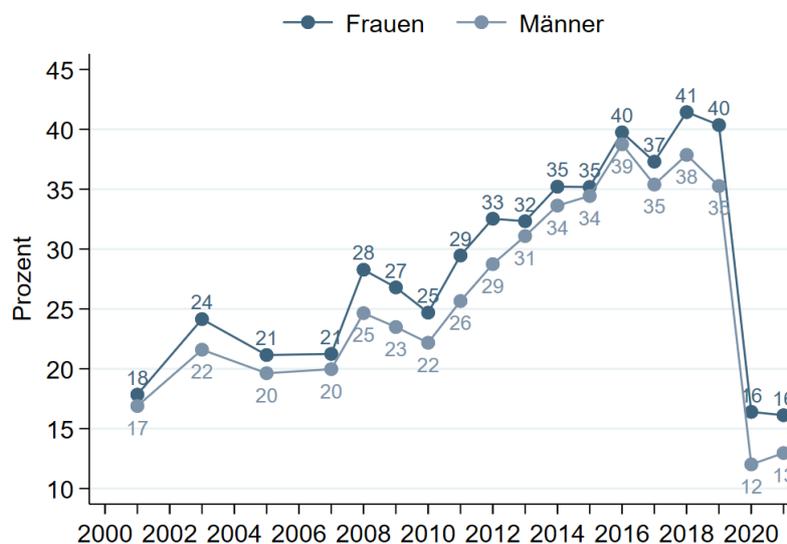
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2019, 2020, 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Eine starke Abnahme der Weiterbildungsquoten aller Qualifikationsgruppen ist von 2019 nach 2020 auch in sämtlichen Wirtschaftszweigen zu festzustellen. Während die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss von 2020 bis 2021 in fast allen Branchen wieder angestiegen sind, war dies bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten nur im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk der Fall.

2.3 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht auch eine Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung getrennt nach Geschlecht. In diesem Abschnitt steht die Beteiligung von Frauen und Männern an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung im Fokus.

Abbildung 9: Entwicklung der Weiterbildungsquote von Frauen und Männern in Baden-Württemberg, in Prozent

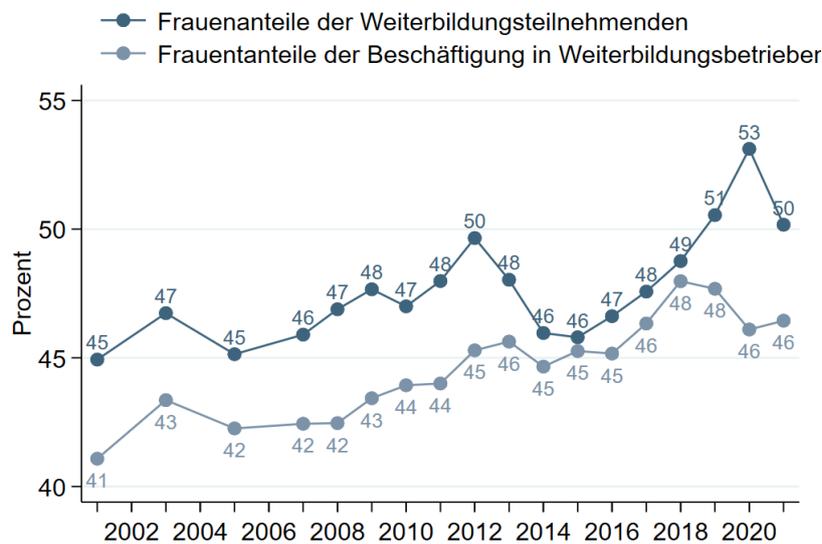


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: Alle Betriebe bilden die Basis.

Abbildung 9 zeigt, dass die Weiterbildungsquote der Frauen im Land seit 2001 stets über jener der Männer lag: 2019 machte der Vorsprung deutliche fünf Prozentpunkte aus (40 % vs. 35 %), in den Jahren 2020 und 2021 lag sie trotz des pandemiebedingten dramatischen Absinkens immer noch vier bzw. drei Prozentpunkte (16 % vs. 12 % bzw. 16 % vs. 13 %).

In Abbildung 10 sind die Frauenanteile an allen Weitergebildeten und an allen Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben abgebildet. Demnach hat sich zwischen 2014 und 2020 der Anteil der Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmenden von 46 % auf 53 % deutlich erhöht und er übersteigt damit den Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben (46 %) um sieben Prozentpunkte deutlich. Während der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden sich gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte auf 50 % verringert hat, blieb der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben mit 46 % konstant. Ihren vorherigen Höhepunkt hatte die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen mit 50 % im Jahr 2012: Bei einem Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben von nur 45 % entsprach dies damals einer deutlich überproportionalen Weiterbildungsbeteiligung. Danach nahm die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen bis 2015 wieder deutlich ab, blieb aber weiterhin überproportional. Von 2016 bis 2020 stieg der Weiterbildungsanteil von Frauen durchgängig an, aber deren Beschäftigtenanteil entwickelte sich seit 2018 leicht rückläufig.

Abbildung 10: Frauenanteile an allen Weitergebildeten und an allen Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils im 1. Halbjahr, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2021, IAW-Berechnungen.

Im Vergleich zu Deutschland hat sich der Anteil der Frauen unter den Weiterbildungsteilnehmenden im Land in den beiden Jahren 2019 und 2020 erhöht und lag mit rd. 53 % vs. rd. 51 % um rd. zwei Prozentpunkte höher als in Deutschland. 2021 ging er jedoch in Baden-Württemberg deutlich auf rd. 50 % zurück, während er in Deutschland mit knapp 51 % nahezu konstant blieb (siehe Abbildung A2 im Anhang).

Tabelle 3 (siehe nächste Seite) zeigt, dass in den drei betrachteten Jahren 2019, 2020 und 2021 die Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gemessen am Frauenanteil in allen Weiterbildungsbetrieben insgesamt jeweils überproportional ausfiel. Für 2021 gilt dies mit Ausnahme der Betriebsgrößenklassen 1 bis 19 und mit 500 und mehr Beschäftigten durchgängig. Zudem zeigt sich, dass der Frauenanteil an allen weitergebildeten Beschäftigten seit 2020 nur in den Größenklassen 20 bis 99 und 250 bis 499 Beschäftigte wieder angestiegen ist, während er in den anderen Betriebsgrößenklassen weiter zurückging.

Mit Blick auf die Branchen zeigt sich, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in den drei Stichjahren im Dienstleistungsbereich zwischen 57 % und 59 % ausmachte und damit jeweils mehr als doppelt so hoch lag wie im Verarbeitenden Gewerbe (22 % bis 28 %). Zudem lag im Dienstleistungssektor auch der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden mit 62 % bis 63 % jeweils höher als deren Anteil an der Belegschaft (57 % bis 59 %), während im Verarbeitenden Gewerbe dies nur 2021 der Fall war. Das Handwerk wies zwar durchgängig einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil an der Belegschaft in weiterbildenden Betrieben (43 % bis 45 %) auf, der Abstand hat sich jedoch seit 2019 etwas reduziert. Zudem wurden dort 2020 überproportional viele Frauen weitergebildet, während die beiden Frauenanteile 2019 und 2021 in etwa gleich hoch waren.

Tabelle 3: Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2019, 2020 und 2021, nach Betriebsgröße, in Prozent

	Anteil der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten			Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Baden-Württemberg	50	53	51	46	46	48
1-19 Beschäftigte	52	55	51	52	52	48
20-99 Beschäftigte	54	51	52	46	46	48
100-249 Beschäftigte	54*	58	54	50	50	48
250-499 Beschäftigte	51*	37*	41*	44*	43*	41*
500 u. mehr Beschäftigte	38*	54*	50*	42*	43*	50*
Verarbeitendes Gewerbe	23	22	26	22	24	28
Schlüsselbranchen	25*	21	26	20	22	26
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	19*	24*	26*	25*	31*	33*
Baugewerbe	10**	16**	13*	17**	16**	18*
Handel, Reparatur von Kfz	46*	46*	51	46*	48*	49
Dienstleistungen	62	62	63	57	59	58
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	46*	50*	48	43*	46*	45
Gesundheits- u. Sozialwesen	79*	87*	81	75*	78*	77
Sonstige DL	59*	51*	55	50*	53*	51
Öffentlicher Dienst u.a.	72*	72*	72*	69	68*	69*
Handwerk	42	49	43	43	45	43

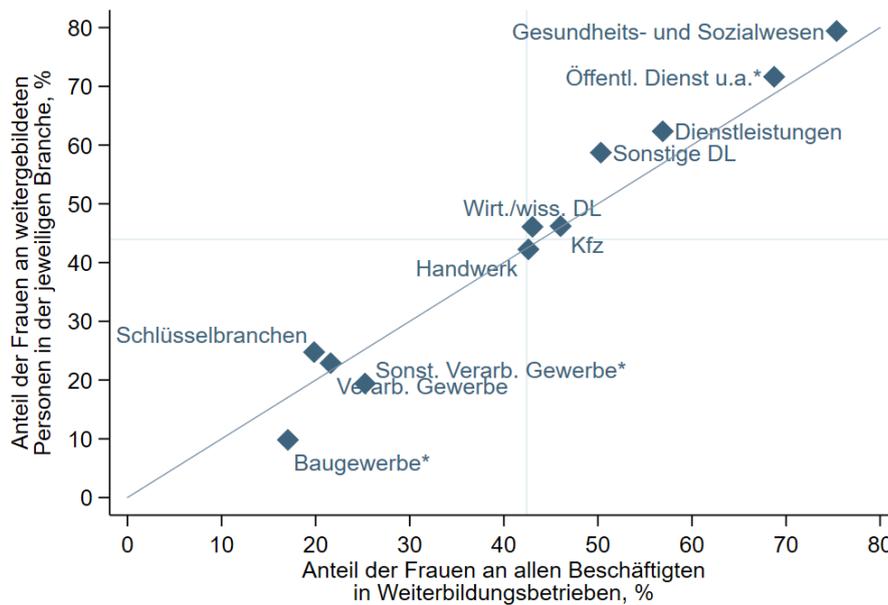
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2019, 2020 und 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Während der Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben im Dienstleistungsbereich und im Handwerk nahezu konstant blieb, ging er im Verarbeitenden Gewerbe seit 2019 deutlich zurück. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden ist im Dienstleistungsbereich sowie im Handwerk (trotz eines Zwischenhochs) von 2019 bis 2021 nahezu konstant geblieben, im Verarbeitenden Gewerbe hat er (mit Ausnahme der Schlüsselbranchen) abgenommen. Vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Öffentliche Dienst u.a. zeichnen sich weiterhin durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil sowie eine überproportionale Weiterbildungsquote von Frauen aus.

Abbildung 11 stellt die Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben für das Jahr 2021 nach Wirtschaftszweigen dar. Es wird deutlich, dass in den meisten Branchen mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen an der Belegschaft (wie zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Dienstleistungsbereich insgesamt) auch die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung überdurchschnittlich hoch und in den männerdominierten Branchen (wie zum Beispiel im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe) unterdurchschnittlich ist. Eine leicht überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen gibt es auch im Bereich Wirtschaftlicher und Wissenschaftlicher Dienstleistungen, deren Beschäftigtenanteil durchschnittlich ist sowie im Verarbeitenden Gewerbe und in

den industriellen Schlüsselbranchen, wo der Beschäftigtenanteil von Frauen unterdurchschnittlich ist. Im Handwerk und im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen entspricht deren Weiterbildungsbeteiligung in etwa ihrem Anteil an der Belegschaft.

Abbildung 11: Frauenanteil an Weitergebildeten sowie an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2021, nach Branchen, in Prozent

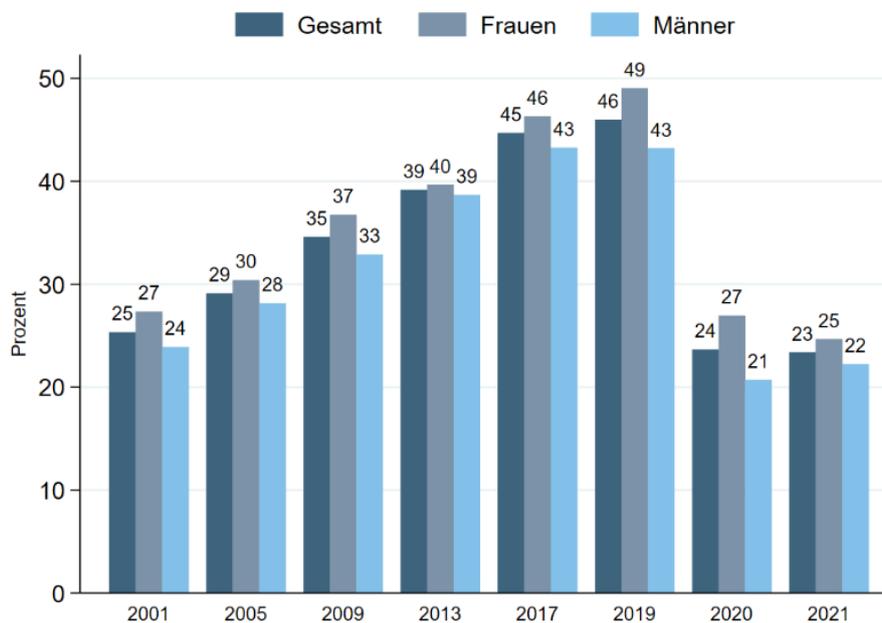


* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 12 werden die geschlechterspezifischen Weiterbildungsanteile im Zeitverlauf betrachtet. Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsanteile beider Geschlechter von 2001 bis 2019 deutlich gestiegen sind: Waren es 2001 erst 27 % der Frauen und 24 % der Männer, die an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnahmen, so lagen deren Weiterbildungsanteile im Jahr 2019 bei 49 % bzw. 43 % und erreichten damit einen Höchststand. Seither ist allerdings pandemiebedingt sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein drastischer Rückgang der Weiterbildungsanteile in etwa auf das niedrige Ausgangsniveau von 2001 festzustellen. Von 2020 nach 2021 ist der Frauenanteil geringfügig noch weiter gesunken, jener der Männer hat sich in etwa stabilisiert. Generell lässt sich aber sagen, dass die Weiterbildungsanteile der Frauen durchgehend über jenen der Männer lagen.

Abbildung 12: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg nach Geschlecht im Zeitablauf, jeweils im 1. Halbjahr, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2005, 2009, 2013, 2017, 2019, 2020, 2021, IAW-Berechnungen.

In der nachfolgenden Tabelle 4 sind die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen für die Jahre 2019, 2020 und 2021 dargestellt. Es zeigt sich, dass in diesem Zeitraum die Weiterbildungsquote bei den Frauen in den Betriebsgrößenklassen bis zu 499 Beschäftigten gleich hoch oder höher lag als jene der Männer. Nur in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten verhält es sich anders, hier nahmen Frauen 2019 und 2021 nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung teil.

Blickt man auf die Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass im Jahr 2020 in sämtlichen Wirtschaftszweigen ein starker Rückgang der Weiterbildungsquoten von Männern und Frauen zu verzeichnen ist. 2021 lag im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, die Weiterbildungsquote der Frauen niedriger als jene der Männer; im Dienstleistungsbereich verhält es sich jedoch umgekehrt. Im Handwerk hat sich die Weiterbildungsquote der Männer von 2019 bis 2021 nahezu halbiert, die Quote bei den Frauen war trotz deutlicher Rückgänge dennoch stets höher als jene der Männer.

Tabelle 4: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2019, 2020 und 2021, in Prozent

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Baden-Württemberg	23	24	46	25	27	49	22	21	43
1-19 Beschäftigte	42	43	51	42	46	53	42	39	49
20-99 Beschäftigte	22	28	47	26	30	50	19	25	43
100-249 Beschäftigte	20*	23	48	21*	27	54	18*	19	40
250-499 Beschäftigte	16*	13*	40*	18*	11*	42*	14*	14*	38*
500 u. mehr Beschäftigte	18*	15*	44*	15*	19*	43*	20*	12*	45*
Verarbeitendes Gewerbe	19	13	44	18	11	41	20	13	44
Schlüsselbranchen	19*	13	44	20*	12	44	18*	13	43
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	20*	12*	44*	15*	9*	35*	21*	13*	49*
Baugewerbe	35**	22**	40*	20**	23**	29*	38**	21**	42*
Handel, Reparatur von Kfz	17*	18*	43	16*	18*	44*	18*	19*	40*
Dienstleistungen	25	31	50	27	33	54	22	29	44
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	24*	36*	46	25*	38*	48	23*	32*	43
Gesundheits- u. Sozialwesen	23*	28*	59	24*	31*	62*	19*	16*	48*
Sonstige DL	27*	32*	46	32*	32*	49	23*	32*	43
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	28*	26*	41*	28*	27*	42*	26*	23*	37*
Handwerk	23	26	44	24	31	44	23	22	43

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2019, 2020 und 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

2.5 Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen

Im zweijährigen Turnus liegen im IAB-Betriebspanel auch Angaben darüber vor, ob und inwieweit Betriebe ihre Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen. Dabei geht es um die direkten und indirekten Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme. Unter direkten Kosten versteht man die Kosten, die durch Kursgebühren, Reisekosten u.Ä. entstehen. Indirekte Kosten entstehen aufgrund des ausgefallenen Arbeitseinsatzes, wenn die Fort- und Weiterbildung in der Arbeitszeit stattfindet. Indirekte Kosten kann aber auch der Weiterbildungsteilnehmende übernehmen, denn es fallen bei ihm Opportunitätskosten aufgrund einer entgangenen Freizeitbeschäftigung an. Arbeitgeber können sich an beiden Arten der Kosten beteiligen, indem sie die weiterbildungsbezogenen Ausgaben voll oder teilweise übernehmen und/oder ihre Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen.

Tabelle 5: Anteile der Betriebe, in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Kosten der Weiterbildung vollständig, teilweise oder gar nicht beteiligt werden, in Prozent

Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildungskosten	Weiterbildung während der Arbeits- und/oder Freizeit											
	Während der Arbeitszeit			Teilweise in der Arbeitszeit/Freizeit			In der Freizeit			Summe		
	2021	2019	2015	2021	2019	2015	2021	2019	2015	2021	2019	2015
Ja, vollständig	18	24	17	5	5	3	0	0	2	23	29	22
Ja, teilweise	3	2	1	3	2	2	0	0	0	7	4	4
Unterschiedlich	3	1	0	2	1	1	0	0	-	7	3	-
Nein, gar nicht	49	55	54	10	7	15	2	1	2	62	64	72
Summe	73	81	74	20	16	21	2	2	4	100		

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, 2019 und 2021, IAW-Berechnungen.

Tabelle 5 zeigt, dass 2021 knapp die Hälfte der Betriebe (49 %) die Kosten jener Weiterbildungsmaßnahmen vollständig übernahmen, die ausschließlich während der Arbeitszeit stattfanden. Das bedeutet gegenüber 2019 (67 %) einen Rückgang um sechs Prozentpunkte und um fünf Prozentpunkte im Vergleich zu 2015 (54 %). Weitere 10 % der Betriebe (2019: 7 %; 2015: 15 %) übernahmen nur die direkten Kosten der Weiterbildung komplett; die indirekten Kosten wurden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in aufgeteilt, insofern die Weiterbildung teilweise auch während der Freizeit stattfand. Nur knapp ein Viertel der Betriebe (23 %) gab 2021 an, ihre Beschäftigten vollständig an den Weiterbildungskosten zu beteiligen, 2019 waren es 29 %. Insgesamt weist also die Bereitschaft zur Übernahme der direkten und indirekten Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber eine rückläufige Tendenz auf.

Tabelle 6 stellt dar, wie sich die Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit seit 2015 entwickelt hat.

Es zeigt sich, dass 2021 gut sechs von zehn Betrieben (62 %) die direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen vollständig übernommen haben; in den Jahren 2019 und 2015 waren es noch 64 % bzw. 72 %. Dagegen hat die vollständige Übernahme der direkten Kosten durch die Beschäftigten im Vergleich zu 2015 leicht zugenommen (2019: 29 %; 2015: 22 %) und ebenso die teilweise (7 % vs. 4 %) bzw. fallweise Kostenübernahme (7 % vs. 2 %). Diese Tendenzen zeichnen sich weitgehend über alle Größenklassen hinweg ab. Des Weiteren wird mit Blick auf die Wirtschaftszweige deutlich, dass 2021 die direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung in den industriellen Schlüsselbranchen, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie in den Sonstigen Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig von den Arbeitgebern komplett übernommen wurden. Mit Ausnahme der industriellen Schlüsselbranchen, von Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie der Sonstigen Dienstleistungen ist der Anteil der Betriebe, der die direkten Kosten der Weiterbildung vollständig übernommen hat, im Vergleich zu 2015 geringer, während der Anteil der Betriebe, in denen normalerweise die Beschäftigten die direkten Kosten vollständig tragen, im Verarbeitenden Gewerbe deut-

lich gesunken und im Dienstleistungsbereich in etwa konstant geblieben ist. In den Branchen Baugewerbe, Handwerk, Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen ist der Anteil von Betrieben, die sich gar nicht an den direkten Kosten beteiligen, jedoch deutlich gestiegen.

Tabelle 6: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile der Betriebe in Prozent

	Gar nicht			Teilweise			Vollständig			Unterschiedlich		
	2021	2019	2015	2021	2019	2015	2021	2019	2015	2021	2019	2015
Baden-Württemberg	62	64	72	7	4	4	23	29	22	7	3	2
1-19 Beschäftigte	59	62	71	6	4	4	28	32	24	7	2	1
20-99 Beschäftigte	71	71	75	7	4	4	13	22	17	8	3	5
100-249 Beschäftigte	60	58	75	22	10	5	16	28	14	2	4	6
250-499 Beschäftigte	68*	66*	76*	16*	13*	11*	8*	19*	8*	9*	2*	5*
500 u. mehr Beschäftigte	50*	58*	59*	29*	21*	10*	20*	12*	21*	6*	9*	11*
Verarbeitendes Gewerbe	68	62	67	10	2	5	16	33	26	6	2	2
Schlüsselbranchen	72	66	65	5	4	7	16	28	26	8	2	3
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	62*	57*	69*	18*	1*	3*	18*	39*	25*	2*	3*	2*
Baugewerbe	48**	65**	69**	0**	3**	0**	52**	32**	31**	0**	1**	0**
Handel, Reparatur von Kfz	71	61	75	4	3	4	25	34	20	0	2	1
Dienstleistungen	61	66	72	10	5	5	20	25	20	9	3	3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	64*	64*	70*	9*	2*	5*	17*	30*	20*	11*	5*	6*
Gesundheits- u. Sozialwesen	53*	67*	85*	15*	7*	6*	20*	24*	9*	11*	2*	1*
Sonstige DL	65*	69*	64*	6*	8*	4*	23*	22*	29*	6*	2*	3*
Öffentlicher Dienst u.a.	68*	55*	73*	2*	5*	0*	14*	50*	25*	16*	6*	2*
Handwerk	61	63	73	5	3	3	28	31	23	6	3	1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, 2019 und 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Tabelle 7 zeigt, inwieweit die Verteilung der indirekten Kosten zwischen Beschäftigten (Freizeit) und Arbeitgebern (Arbeitszeit) sich nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit unterscheidet.

Generell lässt sich feststellen, dass sich die indirekten Kosten für die Beschäftigten im Jahr 2021 erhöht haben. Wie schon 2019 fanden auch 2021 die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen vorwiegend (77 %) während der Arbeitszeit statt (2019: 82 %), dabei überdurchschnittlich häufig in Betrieben der oberen drei Größenklassen mit 100 und mehr Beschäftigte (83 %, 89 %, 83 %). Es folgen mit großem Abstand (21 %) betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, die 2021 teilweise (dabei etwas häufiger in den kleineren Betrieben) auch in der Freizeit durchgeführt wurden (2019: 16 %), während Maßnahmen ausschließlich während der Freizeit weiterhin nur marginal verbreitet waren (2 %). Im Verarbeitenden Gewerbe gingen wie schon 2019 die indirekten Kosten deutlich häufiger ausschließlich zu Lasten der Arbeitgeber (80 %) als im Dienstleistungsbereich (75 %) und im Handwerk (73 %). Im Bereich der Dienstleistungen ist die teilweise Übernahme der indirekten Kosten (in Form von Freizeit) durch die Beschäftigten mit 23 % häufiger und auch überdurchschnittlich verbreitet, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (mit 32 %) sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen (mit 24 %), aber auch im Baugewerbe (mit 30 %), im Handwerk (mit 24 %) sowie im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (mit

23 %). Im Verarbeitenden Gewerbe (mit 17 %) und insbesondere in dessen Schlüsselbranchen (mit 13 %) hingegen ist dies deutlich seltener und nur unterdurchschnittlich der Fall.

Tabelle 7: Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit, nach Betriebsgröße und Branche, Anteile der Betriebe in Prozent

	Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt ...					
	Vollständig in der Freizeit		Teilweise Arbeitszeit, teilweise Freizeit		Während der Arbeitszeit	
	2021	2019	2021	2019	2021	2019
Baden-Württemberg	2	2	21	16	77	82
1-19 Beschäftigte	2	2	22	17	76	81
20-99 Beschäftigte	1	2	21	12	77	87
100-249 Beschäftigte	2	0	15	13	83	87
250-499 Beschäftigte	0*	1*	11*	13*	89*	86*
500 u. mehr Beschäftigte	0*	0*	17*	24*	83*	76*
Verarbeitendes Gewerbe	3	2	17	13	80	86
Schlüsselbranchen	0	2	13	12	87	86
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	8*	2*	23*	13*	69*	85*
Baugewerbe	0**	0**	30**	8**	70**	92**
Handel, Reparatur von Kfz	0*	2*	20*	16*	80*	83*
Dienstleistungen	2	2	23	18	75	80
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0*	0*	13*	15*	89*	84*
Gesundheits- u. Sozialwesen	3*	3*	32*	24*	64*	73*
Sonstige DL	4*	3*	24*	18*	72*	80*
Öffentlicher Dienst u.a.	0*	4*	11*	15*	89*	81*
Handwerk	2	1	24	16	73	83

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2019 und 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Exkurs: Betriebliche Weiterbildung in Kurzarbeit¹²

Kurzarbeit stellt ein wichtiges Instrument zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes während der Pandemie dar. Der Einsatz von Kurzarbeit hat deshalb seit 2019 stark zugenommen. Um Phasen in Kurzarbeit für betriebliche Weiterbildung nutzbar zu machen, hatte die Bundesagentur für Arbeit bereits 2009 und 2010 im Rahmen des Konjunkturpakets II Weiterbildung für Beschäftigte in Kurzarbeit gefördert. Seit 2019 existiert zusätzlich das Qualifizierungschancengesetz (QCG), das dazu dient, Betriebe beim Strukturwandel zu unterstützen. Und auch im Rahmen des Beschäftigungssicherungsgesetzes, das zum 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist, wurden Anreize für Unternehmen geschaffen, ihre Beschäftigten während Kurzarbeit weiterzubilden. So erhalten Arbeitgeber, deren Beschäftigte an einer während der Kurzarbeit begonnenen Weiterbildung teilnehmen, unter gewissen Voraussetzungen (Mindestdauer, Zertifizierung) von der Bundesagentur für Arbeit 50 Prozent der von ihnen zu tragenden Beiträge zur

¹² Vgl. auch für Baden-Württemberg Zühlke/Baumgärtner (2022) und für Deutschland Friedrich/Janssen/Laible (2022).

Sozialversicherung für diese Beschäftigten. Laut Lange u.a. (2022, S. 13) gibt es jedoch bislang keine Evidenz dazu, ob dieses Gesetz die damit intendierten Anreize zur Weiterbildung hat setzen können.

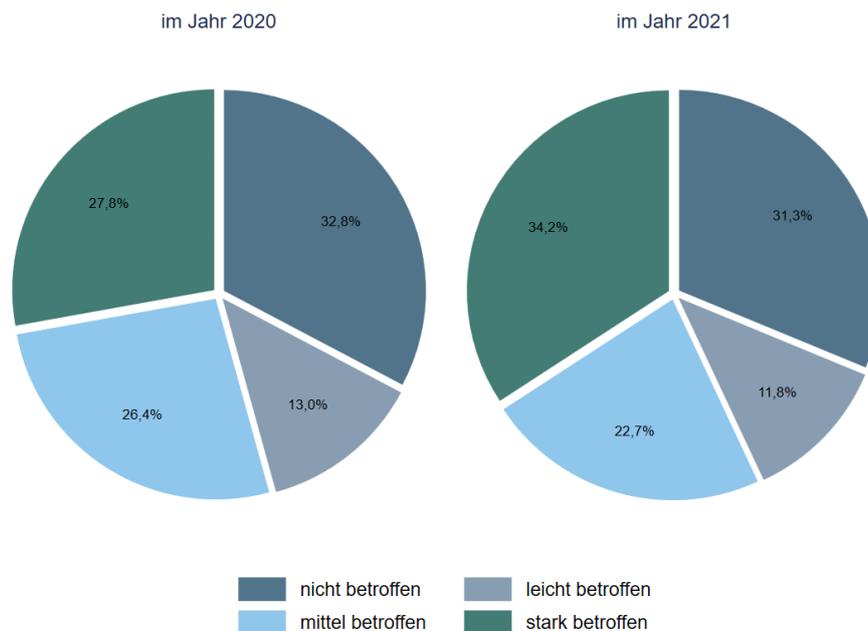
Im 1. Halbjahr 2021 meldeten in Baden-Württemberg rd. 29 % der Betriebe Kurzarbeit an. Davon nutzten allerdings nur rd. 7 % die verringerte Arbeitszeit der Beschäftigten, um diese an Maßnahmen zur Weiterbildung teilnehmen zu lassen. Die Mehrheit der Betriebe (64 %), die diese Möglichkeit nicht nutzten, gab an, keinen Weiterbildungsbedarf für die Beschäftigten in Kurzarbeit gehabt zu haben. Jeder vierte Betrieb in Kurzarbeit konnte seine Beschäftigten mangels geeigneter Angebote nicht weiterbilden. 19 % bzw. 10 % entschieden sich aufgrund der Krisensituation bzw. der eventuell daraus hervorgehenden unsicheren Geschäftsperspektive dagegen. Nicht absehbare oder eine zu kurze Dauer der Kurzarbeit sprachen für 20 %, ein zu geringer Umfang der Kurzarbeit für 9 % der Betriebe gegen die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Angesichts dieser geringen Inanspruchnahme von Fördermitteln zur betrieblichen Weiterbildung erscheint eine Intensivierung der Weiterbildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit sinnvoll, zumal laut Lange u.a. (2022, S. 12) viele Betriebe den Ergebnissen einer deutschlandweiten IAB-Betriebsbefragung zufolge die Fördermöglichkeiten gar nicht kennen.

3 Digitalisierung der betrieblichen Weiterbildung während der Pandemie

In diesem Kapitel wird dargestellt, in welchem Ausmaß und in welcher Form die im 1. Halbjahr 2021 weiterbildungsaktiven Betriebe in Baden-Württemberg auf digitale Weiterbildungsformate zurückgegriffen und welche Erfahrungen sie damit gemacht haben.

Abbildung 13: Wirtschaftliche Betroffenheit baden-württembergischer Betriebe durch die Pandemie in 2020 und 2021, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2020 und 2021, IAW-Berechnungen.

Abbildung 13 zeigt, dass fast 69 % aller Betriebe in der Befragung von 2021 angegeben haben, von der Covid-19-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen (gewesen) zu sein.¹³ Von den betroffenen Betrieben waren knapp 12 % nur leicht, der Rest jedoch war mittel (rd. 23 %) oder sogar stark negativ betroffen (rd. 34 %). Im Vergleich zum Vorjahr hat die negative wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe somit geringfügig zugenommen.

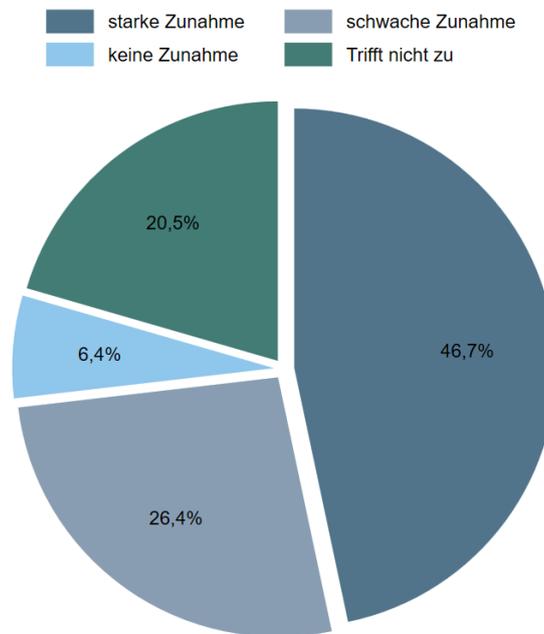
3.1 Digitale Formate in der betrieblichen Weiterbildung

Um auch in der pandemischen Ausnahmesituation die Weiterbildung der Beschäftigten zu gewährleisten, verlagerte sich das betriebliche Weiterbildungsgeschehen verstärkt in den digitalen Raum. Zwar förderte im 1. Halbjahr 2021 nur gut ein Drittel der baden-württembergischen Betriebe Maßnahmen der Weiterbildung für ihre Belegschaften, davon nutzten aber rd. 80 % digitale Formate der Weiterbildung (siehe Abbildung 14). Fast drei Viertel (73 %) der weiterbildungsaktiven Betriebe nutzten sie in zunehmendem Maße, knapp 27 % davon setzten nicht verstärkt auf deren Einsatz. Knapp 47 % der im 1. Halbjahr 2021 weiterbildungsaktiven Betriebe gab dabei eine starke Zunahme der Nutzung digitaler Formate infolge der Covid-19-Pandemie an, gut 26 % der Betriebe zumindest eine leichte Zunahme.

¹³ Die Frage lautete: *Hatte bzw. hat sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle ausgewirkt?*

Von den Pandemie-betroffenen Weiterbildungsbetrieben setzten in 2021 rd. 47 % verstärkt digitale Formate ein, von den nicht- oder nur leicht betroffenen waren es rd. 40 %.

Abbildung 14: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in Weiterbildungsbetrieben infolge der Pandemie, 1. Halbjahr 2021, Anteil der Betriebe in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, IAW-Berechnungen.

Die nachfolgende Tabelle 8 zeigt zunächst, dass die Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in allen Betriebsgrößenklassen in mindestens sieben von zehn weiterbildungsaktiven Betrieben (in starkem oder zumindest geringem Ausmaß) zunahm, dabei überdurchschnittlich häufig in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten.

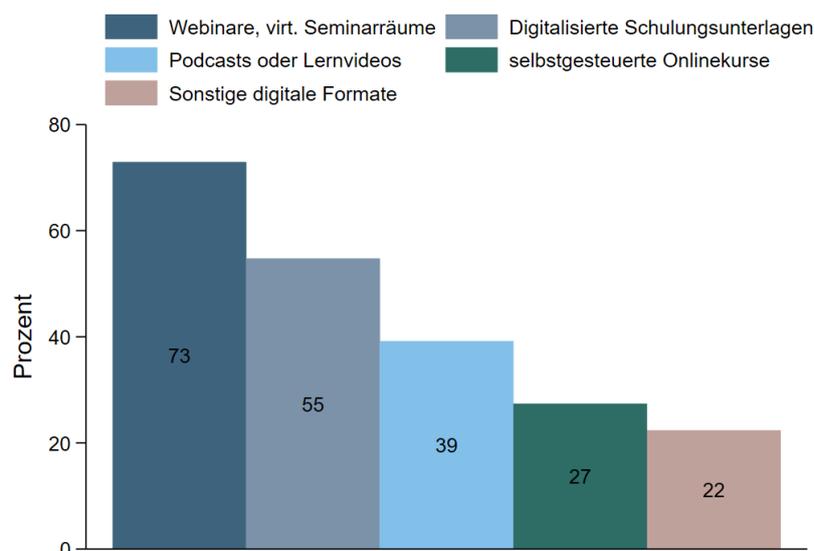
Im Branchenvergleich zeigt sich der stärkste Digitalisierungsschub in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck, in den Wissenschaftlichen und Wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Dienstleistungsbereich insgesamt sowie im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen. In Ersterem nutzten 99 % der Betriebe verstärkt digitale Weiterbildungsformate, in den drei anderen Wirtschaftszweigen 80 % bzw. je 78 %. Zudem setzten auch in allen anderen Branchen 60 % und mehr der weiterbildungsaktiven Betriebe infolge der Pandemie zunehmend auf den Einsatz digitaler Weiterbildungsformate.

Tabelle 8: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in Weiterbildungsbetrieben infolge der Pandemie nach Größenklassen und Branchen, 1.Halbjahr 2021, Anteil der Betriebe in Prozent

	Starke Zunahme	Schwache Zunahme	Keine Zunahme	Trifft nicht zu
Baden-Württemberg	47	26	6	20
1-19 Beschäftigte	42	27	7	24
20-99 Beschäftigte	55	27	4	13
100-249 Beschäftigte	73	18	2	7
250-499 Beschäftigte	62*	19*	11*	7*
500 u. mehr Beschäftigte	77*	14*	6*	3*
Verarbeitendes Gewerbe	33	26	10	31
Schlüsselbranchen	35	32	8	25
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	29*	18	14*	39*
Baugewerbe	14**	28**	0*	58*
Handel, Reparatur von Kfz	43*	35*	10*	13*
Dienstleistungen	52	26	7	16
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	51*	29*	6*	14*
Gesundheits- u. Sozialwesen	50*	28*	1*	21*
Sonstige DL	54*	21*	11*	14*
Öffentlicher Dienst u.a.	85*	14*	1*	1*
Handwerk	40	24	6	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Abbildung 15: Genutzte digitale Weiterbildungsformate in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im 1.Halbjahr 2021, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, IAW-Berechnungen.

Die Abbildung 15 verdeutlicht, dass wenn Betriebe auf digitale Weiterbildung setzten, dann waren Webinare, MOOCs und andere virtuelle Seminarräume die am häufigsten genutzte Lösung: Knapp drei Viertel der Betriebe (73 %) machten davon Gebrauch. Mit 55 % nutzten zudem mehr als die Hälfte der

Betriebe digitalisierte Schulungsunterlagen bzw. Fachliteratur. Knapp vier von zehn der Betriebe (39 %) setzten auf Podcasts oder Lernvideos als digitale Lösung, ein gutes Viertel (27 %) bildete ihre Beschäftigten in selbstgesteuerten Online-Kursen weiter.

Tabelle 9: Genutzte digitale Weiterbildungsformate in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2021 nach Betriebsgröße und Branche, in Prozent

	Webinare	Digital. Schulungsunterlagen	Podcasts & Lernvideos	Selbst-gesteuerte Onlinekurse	Sonstige digitale Formate
Baden-Württemberg	73	56	39	27	22
1-19 Beschäftigte	68	52	37	24	20
20-99 Beschäftigte	82	55	43	33	27
100-249 Beschäftigte	92	75	41	44*	30*
250-499 Beschäftigte	89*	82*	56*	56*	40*
500 u. mehr Beschäftigte	90*	81*	73*	49*	33*
Verarbeitendes Gewerbe	65	44	36	30	26
Schlüsselbranchen	73	44	36	32	19
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	52*	44*	36*	26*	37*
Baugewerbe	40**	33**	9**	2**	13**
Handel, Reparatur von Kfz	70*	62*	41*	30*	24*
Dienstleistungen	79	56	45	32	23
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	85*	49*	37*	20*	21*
Gesundheits- u. Sozialwesen	68*	47*	37*	34*	19*
Sonstige Dienstleistungen	82*	69*	59*	40*	29*
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/ Unterricht	91**	83*	33*	25*	28*
Handwerk	65	48	32	22	26

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, IAW-Berechnungen. Hinweis: * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Die Tabelle 9 zeigt, dass der Einsatz bestimmter digitaler Weiterbildungsformate mit der Betriebsgröße zusammenhängt. Größere Betriebe haben zwar alle digitalen Formate meist häufiger genutzt, allerdings nimmt die Nutzung der unterschiedlichen digitalen Formate nicht einheitlich mit der Betriebsgröße zu. Eindeutige Betriebsgrößeneffekte lassen sich nur bei der Nutzung von Podcasts und Lernvideos sowie von digitalisierten Schulungsunterlagen erkennen.

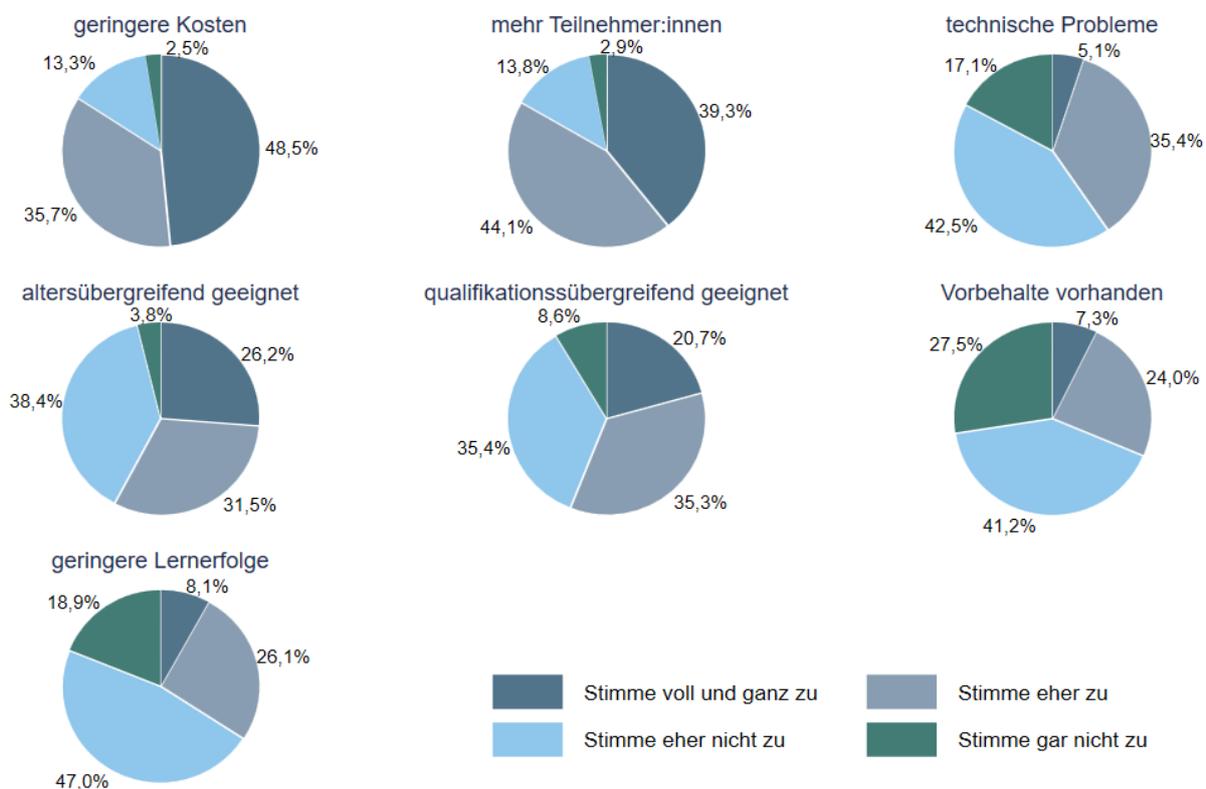
Blickt man auf die einzelnen Branchen, so kamen Webinare u.a. überdurchschnittlich häufig in der Öffentlichen Verwaltung u.a. (91 %) sowie im Dienstleistungsbereich insgesamt (79 % der Betriebe) zum Einsatz. Digitalisierte Schulungsunterlagen waren am stärksten in der Öffentlichen Verwaltung u.a. mit 83 % verbreitet, Podcasts und Lernvideos in den Sonstigen Dienstleistungen mit 59 % und selbstgesteuerte Onlinekurse in den Sonstigen Dienstleistungen mit 40 % sowie in den industriellen Schlüsselbranchen mit 32 %.

3.2 Betriebliche Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten

Betriebe, die digitale Weiterbildungsformate genutzt haben, konnten ihre Umsetzungserfahrungen zu den Faktoren mit „stimme voll und ganz zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“ oder „stimme gar nicht zu“ bewerten. Im Großen und Ganzen hat die Mehrheit der Betriebe dabei in jedem Punkt überwiegend positive Erfahrungen gemacht.

Wie Abbildung 16 verdeutlicht, erkannten rd. 84 % der Betriebe einen Vorteil digitaler Weiterbildungsformate aus wirtschaftlicher Perspektive: Die Kosten für Weiterbildung sind geringer, während gleichzeitig mehr Beschäftigte problemlos daran teilnehmen können. Auch die technische Umsetzung empfand die Mehrheit der Betriebe als eher nicht (rd. 42 %) oder gar nicht (rd. 17 %) problematisch. Zudem wurden geringere Lernerfolge von knapp zwei Dritteln der Betriebe teilweise oder ganz verneint, jedoch sah gut ein Drittel der Betriebe geringere Lernerfolge. Auch bezüglich der Eignung stimmten jeweils über rd. 40 % der Betriebe den Aussagen ganz oder teilweise zu, dass digitale Weiterbildungsformate nicht für alle Alters- bzw. Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet sind. Außerdem gab es in gut 30 % der Betriebe zumindest teilweise Vorbehalte von Seiten der Beschäftigten.

Abbildung 16: Erfahrungen weiterbildungsaktiver Betriebe in Baden-Württemberg mit digitalen Weiterbildungsformaten, 1. Halbjahr 2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, IAW-Berechnungen.

4 Betriebliche Determinanten der Weiterbildungsaktivität

4.1 Fachkräftemangel und betriebliche Weiterbildungsförderung

Der demografische Wandel als nach wie vor einer der bedeutsamsten gesellschaftlichen Megatrends wird für die Betriebe deutschlandweit gravierende Folgen haben. Die steigende Nachfrage nach Fachkräften sowie die Differenz zwischen der Nachfrage und dem Angebot an fachlichen Qualifikationen führen in Baden-Württemberg bereits jetzt zu einem partiellen Fachkräftemangel, der sich vorliegenden Prognosen zufolge noch weiter verschärfen wird. Da der Wettbewerb um Fachkräfte und um Auszubildende in den vergangenen Jahren bereits stark zugenommen hat, gilt neben der Forcierung eigener Ausbildungsaktivitäten auch die betriebliche Weiterqualifizierung der eigenen Belegschaft als eine zentrale Strategie, um den Bedarf zu decken. Diese Ausgangslage hat sich auch durch die nach wie vor anhaltenden Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht verändert.

Sowohl das Anbieten von Weiterbildungsmaßnahmen als auch die Teilnahme daran eröffnet Vorteile nicht nur für die Arbeitgeber, deren wirtschaftlicher Erfolg entscheidend vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten und der Möglichkeit, dem Fachkräftemangel vorzubeugen, abhängt, sondern auch für die Beschäftigten selbst. Eine gezielte betriebliche Weiterbildung kann den Beschäftigten die betriebspezifisch benötigten Kenntnisse bringen und somit dort ansetzen, wo entsprechende Qualifikationen nicht ausreichend vorhanden sind. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von Weiterbildung als Humankapitalinvestment, da sie dadurch ihre beruflichen Erfolgchancen und ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivität als mögliche Lösung des Fachkräfteproblems für Betriebe näher zu betrachten. Die folgenden multivariaten Analysen möchten dabei die Frage klären, inwieweit insbesondere Betriebe, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, sich verstärkt für Weiterbildung engagieren. Dies wäre ein Hinweis darauf, dass Betriebe Weiterbildung als eine zweckmäßige Lösungsstrategie ansehen, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Die multivariate Analyse erlaubt es auch, die betrieblichen Charakteristika von Betrieben mit erhöhter Weiterbildungsbeteiligung aufzuzeigen.

Dementsprechend sollen die nachfolgenden multivariaten Analysen Aufschluss darüber geben, in welchen Betrieben mit (a) welchem Ausmaß des Fachkräftemangels, (b) welcher Personalstruktur, (c) welchen industriellen Beziehungen und (d) welchen sonstigen betrieblichen Charakteristika die Weiterbildungsaktivität im südwestdeutschen Raum besonders stark ausgeprägt ist. Zu Letzteren zählen die Innovations-, Ausbildungs- oder Exporttätigkeit des Betriebes sowie die Eigenständigkeit des Betriebes, die Branchenzugehörigkeit und die Betriebsgröße. Zudem könnte auch die Personalstruktur – u.a. die Qualifikationsstruktur und die Frauenquote im Betrieb – das Ausmaß der Weiterbildungsaktivität beeinflussen. Diese betrieblichen Faktoren werden mithilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen aufgegriffen und es wird deren Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität gemessen. Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe wird anhand von zwei aggregierten Maßen der Weiterbildung gemessen. Es gibt somit verschiedene Modellvarianten mit zwei Ergebnisvariablen. Dazu zählt a) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder nicht, und b) die Weiterbildungsquote der Betriebe.

4.2 Modellspezifikation und methodisches Vorgehen

Die Modellvarianten unterscheiden sich grundsätzlich darin, welche Ergebnisvariable, d.h. welcher Indikator der Weiterbildungsbeteiligung eines Betriebes, Verwendung findet. Des Weiteren variieren die erklärenden Variablen, d.h. die betrieblichen Faktoren, die als Determinanten der Weiterbildungsaktivität identifiziert werden, je nach Spezifikation leicht. In der ersten Modellvariante (Probit-Modell) wird die Existenz von Weiterbildungsförderung in Betrieben als Ergebnisvariable betrachtet. Wenn ein Betrieb Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert, nimmt diese Variable den Wert Eins an, andernfalls nimmt sie den Wert Null an. Es wird folglich geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die Tatsache begünstigen, dass Betriebe überhaupt Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Halbjahr gefördert haben. Die zweite Modellvariante (Tobit-Modell) berücksichtigt den Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an der Gesamtbeschäftigung (Weiterbildungsquote) des Betriebes. Demnach wird geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die Weiterbildungsquote erhöhen oder verringern. Die erklärenden Variablen, die in das Modell als Einflussfaktoren auf die Zielvariablen eingehen, werden systematisch in Tabelle 10 dargestellt.

Als Indikator des Fachkräftemangels, die als erklärende Variablen in die Modellspezifikation einfließen, wird der tatsächliche akute Fachkräftemangel im Betrieb, nämlich der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte am Gesamtbedarf, herangezogen, der sich aus Neueinstellungen und unbesetzten Stellen für Fachkräfte im jeweiligen Halbjahr zusammensetzt, herangezogen. Betriebe, die einen hohen Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtbedarf für Fachkräfte haben, sind Betriebe, deren Fachkräftebedarf kurz- oder langfristig ungedeckt geblieben ist. Für unbesetzte Stellen konnte die Position im letzten halben Jahr nicht besetzt werden und es kann sich auch um bereits abgeschlossene Bewerbungsverfahren handeln.

Um den aktuellen Rand gesondert zu untersuchen, wird zusätzlich eine Interaktion zwischen dem aktuellsten Jahr im IAB-Betriebspanel, 2021, und dem Indikator für den tatsächlichen akuten Fachkräftebedarf, dem Anteil unbesetzter Fachkräftestellen, regressiert. Im Rahmen dieser Spezifikation bezieht sich die Grundgesamtheit also nur auf die Jahre 2020 und 2021.

Neben den Indikatoren des Fachkräftemangels fließen noch weitere Kontrollvariablen in die Modellspezifikation mit ein – beispielsweise, ob ein Betriebsrat existiert oder ob der Betrieb an Tarifverträge gebunden ist. Weitere betriebliche Faktoren, wie der Frauenanteil und der Anteil der Geringqualifizierten, die Innovations-, Export- und Ausbildungstätigkeit des Betriebes sowie die Eigenständigkeit und Alter des Betriebs, die auf die Weiterbildungsaktivität Einfluss nehmen könnten, fließen ebenfalls in die multivariaten Analysen mit ein.

Tabelle 10: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Förderung betrieblicher Weiterbildung von 2009 bis 2021 anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Einflussgröße	Operationalisierung
<i>Indikatoren eines Fachkräftemangels</i>	
Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen	Anteil der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf (Einstellungen + unbesetzte Stellen) für das jeweilige Halbjahr in % für Fachkräfte
Interaktion Jahr 2021 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	Simultane Berücksichtigung bzw. Kombination des Anteils der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf in 2019 und 2021
<i>Industrielle Beziehungen</i>	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Betriebsrat	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
<i>Kontrollvariablen</i>	
Frauenanteil	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten im ersten Halbjahr in %
Anteil einfacher Beschäftigter	Anteil von Geringqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Innovationstätigkeit	1: Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr 0: Keine Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr
Exportierender Betrieb	1: Ein Teil des Geschäftsvolumens entfällt aufs Ausland 0: Gesamtes Geschäftsvolumen im Inland
Eigenständiges Unternehmen	1: Unabhängiger eigenständiger Betrieb 0: Mehrbetriebsunternehmen
Ausbildungsbetrieb	1: Ausbildender Betrieb 0: Betrieb, der nicht ausbildet
Technische Anlagen neu	Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben auf neuestem oder neuem Stand
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	1: Betrieb wurde nach 1990 gegründet 0: Betrieb wurde vor 1991 gegründet
Log. Beschäftigtenzahl	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten im ersten Halbjahr
Investitionen getätigt	1: Betrieb hat im Vorjahr Investitionen getätigt 0: Betrieb hat im Vorjahr keine Investitionen getätigt
Branchenzugehörigkeit	Referenzkategorie: Forst- und Landwirtschaft - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen - Gesundheits- und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Öffentlicher Dienst u.a.
Jahresdummies	Referenzkategorie: je nach Treatment-Variable unterschiedlich - Wellen 2009-2021

Quelle: IAW-Darstellung.

Die Modellvarianten werden für die gesamte Stichprobe geschätzt. Die Tabellen A1 und A2 im Anhang enthalten die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten Koeffizienten und der Werte für die statistische Signifikanz. Dabei gibt Tabelle A1 Regressionen (1)-(3) die Schätzergebnisse für die drei Modellvarianten wieder, bei denen die Frage behandelt wird, welche betrieblichen Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob der Betrieb weiterbildet. Tabelle A2 Regressionen (4)-(6) stellt die drei Modellvarianten dar, die den Einfluss betrieblicher Merkmale auf die Weiterbildungsquote betrachten.

4.3 Ergebnisse der Panelschätzungen

Tabelle 11 fasst die Ergebnisse der multivariaten Analysen über die Weiterbildungsaktivität (Weiterbildungsbetrieb, Erwarteter Bedarf an Qualifizierung und Weiterbildungsquote aller Betriebe) überblicksartig zusammen. Dabei wird mit „+“ oder „-“ die Richtung des Zusammenhangs (auf mindestens 10 %-Niveau) statistisch signifikanter Variablen angegeben und mit „0“ von Variablen ohne einen statistisch gesicherten Einfluss.

Tabelle 11: Vereinfachte Darstellung der Ergebnisse der multivariaten Analysen der Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsaktivität

Abhängige Variable	Weiterbildungs- betrieb			Weiterbildungs- quote		
<i>Indikatoren des Fachkräftemangels</i>						
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen ¹⁴	0	0		0	0	
Interaktion zwischen Jahr 2021 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			0			0
<i>Industrielle Beziehungen</i>						
Tarifbindung	+	0	0	+	0	+
Betriebsrat	+	+	0	0	+	0
<i>Kontrollvariablen</i>						
Frauenanteil	+	+	+	+	+	+
Anteil einfacher Beschäftigter	-	-	-	-	-	-
Innovationstätigkeit	+	+	+	+	+	+
Exportierender Betrieb	0	0	0	0	0	0
Eigenständiges Unternehmen	-	-	0	-	-	0
Ausbildungsbetrieb	+	+	0	+	+	0
Technische Anlagen neu	+	+	+	+	+	+
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	0	0	0	0	0	0
Log. Beschäftigtenzahl	+	+	+	+	-	0
Investitionen getätigt	+	+	+	+	+	+
<i>Branchen- und Zeiteinflüsse</i>						
Verwendete Wellen	2009- 2021	2009- 2021	2009- 2021	2009- 2021	2009- 2021	2009- 2021
Branchendummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jahresdummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 – 2021, IAW-Berechnungen.

Betriebe, die einen hohen **Anteil unbesetzter Fachkräftestellen** aufweisen, sind Betriebe, deren Fachkräftebedarf kurz- oder langfristig ungedeckt blieb. Der Anteil ist ein Indikator dafür, welcher akute

¹⁴ Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen basiert auf folgenden Fragen: 1.) „Konnten Sie im 1. Halbjahr 20XX Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, nicht besetzen? Wenn ja, wie viele waren das insgesamt?“ (Anzahl) 2.) „Wie verteilen sich die im 1. Halbjahr 20XX insgesamt eingestellten Arbeitskräfte auf die einzelnen Beschäftigtengruppen? Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern“ (Anzahl). Der Anteil bildet sich wie folgt: unbesetzte Fachkräftestellen / (eingestellte Fachkräfte + unbesetzte Fachkräftestellen).

Fachkräftebedarf im Betrieb zur Mitte des Jahres vorherrschte. Dieses Maß für den akuten Bedarf an Fachkräften steht in keinem statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Tatsache, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt oder nicht.

Die **Tarifbindung** der Betriebe steht mit der Tatsache, dass es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt, und mit der Weiterbildungsquote in einem positiven statistisch gesicherten Zusammenhang. Dies bedeutet, dass die Tarifgebundenheit dazu führt, dass ein Betrieb eher ein Weiterbildungsbetrieb ist und den Anteil weitergebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht. Die Existenz eines **Betriebsrates** befördert die Tatsache, ob es sich um einen weiterbildenden Betrieb handelt, und wirkt sich auch positiv auf die Weiterbildungsquote aus.

Der **Frauenanteil** hat einen positiven statistisch gesicherten Einfluss darauf, dass ein Betrieb weiterbildet, sowie auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten, die Weiterbildungsquote. Der **Anteil einfacher Beschäftigter** hat einen negativen Einfluss auf alle Indikatoren der Weiterbildungsaktivität. In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass insbesondere Geringqualifizierte seltener an Weiterbildung teilnehmen. Dies erklärt, warum Betriebe mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

Innovationstätigkeit sowie **neue technische Anlagen** stehen in einem positiven Zusammenhang mit betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Betriebe, die angaben, dass sich ihre technische Ausstattung auf einem neuen Stand befindet, sind eher Weiterbildungsbetriebe und weisen einen höheren Anteil weitergebildeter Beschäftigter auf. Dies scheint schlüssig, da die Beschäftigten bereits mit der technischen Ausstattung vertraut sind, die als innovativ eingeschätzt wird. Innovative Betriebe, die eine Produkt- oder Prozessinnovation entwickelt oder eingeführt haben, sind demzufolge eher Weiterbildungsbetriebe und haben einen hohen Anteil weitergebildeter Beschäftigter.

Die **Exporttätigkeit** eines Betriebes sowie das **Betriebsalter** stehen in keinem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den Weiterbildungsaktivitäten.

Selbständige Einzelbetriebsunternehmen weisen in verschiedenen Modellvarianten einen negativen statistisch gesicherten Zusammenhang mit der betrieblichen Weiterbildungstätigkeit auf. Offenbar können Mehrbetriebsunternehmen vergleichsweise auf größere Kapazitäten im Bereich der Weiterbildung zurückgreifen bzw. ihre Ressourcen bündeln.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung treten oft gemeinsam auf. Dies untermauert auch der Befund, dass die **Ausbildungstätigkeit** eines Betriebes in einem positiven Zusammenhang mit den beiden aggregierten Maßen zur Weiterbildung steht. Somit bestätigen die Schätzungen, dass die Qualifizierung von Beschäftigten und Auszubildenden oft gemeinsam praktiziert wird.

Die **Betriebsgröße** steht in einem positiven Zusammenhang mit der Praxis von Weiterbildung im Betrieb. Dies bedeutet, je größer der Betrieb ist, desto wahrscheinlicher handelt es sich um einen Weiterbildungsbetrieb. Bezüglich der Weiterbildungsquote ist der Einfluss ambivalent.

Das Tätigen von **Investitionen** steht in einem positiven Zusammenhang damit, dass ein Betrieb weiterbildet, und wirkt sich auch positiv auf die Weiterbildungsquote aus. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass Qualifizierungsmaßnahmen mit Kosten verbunden sind. Ein Betrieb, der in der Lage ist, Investitionen zu tätigen, scheint auch eher in der Lage zu sein, die Weiterbildung seiner Belegschaft finanziell zu fördern.

5 Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht analysiert auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg die Weiterbildungsaktivität der Betriebe im Land anhand verschiedener Indikatoren im Zeitverlauf mit einem gesonderten Fokus auf die Pandemie-Jahre 2020 und 2021. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in Baden-Württemberg stieg im 1. Halbjahr 2021 um drei Prozentpunkte auf 35 Prozent und lag damit wieder leicht oberhalb des bundesweiten Durchschnitts von 34 Prozent. Seit 2011 lag der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Land stets über dem bundesweiten Durchschnitt, im ersten Halbjahr 2020 fiel er jedoch erstmals darunter. Aufgrund der Covid-19-Pandemie ist die Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen damals deutschlandweit auf 34 Prozent eingebrochen, in Baden-Württemberg auf 32 Prozent.

Weiterbildungsquote und Weiterbildungsintensität der baden-württembergischen Betriebe sind im Vergleich zum Jahr vor Beginn der Pandemie ebenfalls drastisch gesunken und haben sich im 1. Halbjahr 2021 nur leicht von 14 auf 17 und von 24 auf 26 Prozent erhöht. Damit liegen sie immer noch sehr deutlich unterhalb des Niveaus von vor Beginn der Pandemie von 38 bzw. 46 Prozent.

Mit 17 bzw. 15 Prozent fielen die Weiterbildungsquoten sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland weitaus niedriger aus als in der Zeit vor der Pandemie. Im Jahr 2020 lagen sie noch nahezu gleichauf bei nur rd. 14 %.

Auch während der Pandemie förderten größere Betriebe häufiger die Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung als kleinere Betriebe. Pandemiebedingt ist nur noch die Weiterbildungsbeteiligung von Großbetrieben in Baden-Württemberg fast flächendeckend (2021: 91 Prozent), in den mittleren Größenklassen lag sie 2021 dagegen zwischen 14 und 27 Prozentpunkten niedriger als davor. Unter den Klein- und Kleinstbetrieben hat sich seit 2019 die Weiterbildungsbeteiligung ebenfalls sehr stark reduziert. Seit 2020 sind in sämtlichen Betriebsgrößenklassen wieder leichte Anstiege zu verzeichnen.

Im 1. Halbjahr 2021 haben sich in den meisten Wirtschaftszweigen die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe leicht erhöht, am deutlichsten in den industriellen Schlüsselbranchen – von 31 auf 40 Prozent. Ausnahmen: Öffentlicher Dienst u.a., Wissenschaftliche und wirtschaftliche Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen. Dennoch liegen die Anteile in sämtlichen Wirtschaftszweigen noch stark unter dem Niveau von 2019.

Auch die Weiterbildungsquoten und Weiterbildungsintensitäten fielen im 1. Halbjahr 2021 im Land teilweise höher aus als im Vorjahr. Sie lagen aber in allen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen immer noch deutlich niedriger als vor der Covid-19-Pandemie. Seit 2020 ist die Weiterbildungsquote in drei Größenklassen wieder gestiegen, am deutlichsten bei den Großbetrieben von 14 auf 23 Prozent. In der Größenklasse 100 bis 249 Beschäftigte stagnierte sie bei 17 Prozent und in der Größenklasse mit 20 bis 99 Beschäftigten nahm sie von 15 auf 13 Prozent weiter leicht ab. Die Weiterbildungsintensität fiel 2021 in den drei unteren Betriebsgrößenklassen mit 42 bzw. jeweils 22 Prozent geringer aus als 2020. In den beiden oberen Größenklassen mit 250 und mehr Beschäftigten gab es einen Anstieg von 13 auf 17 Prozent bzw. von 15 auf 28 Prozent. Nach Wirtschaftszweigen differenziert zeigt sich, dass die Weiterbildungsquote im Verarbeitenden Gewerbe und im Öffentlichen Dienst u.a.

deutlich angestiegen ist (von 9 auf 18 Prozent bzw. von 22 auf 28 Prozent), während im Dienstleistungsbereich ein geringer Rückgang stattfand (von 18 auf 17 Prozent). Ähnlich auch bei der Weiterbildungsintensität: Diese hat sich seit 2020 im Verarbeitenden Gewerbe von 13 auf 27 Prozent in etwa verdoppelt und auch im Baugewerbe sowie im Öffentlichen Dienst u.a. deutlich erhöht, während sie im Dienstleistungsbereich von 31 auf 26 Prozent zurückging.

Geringqualifizierte nahmen in 2021 weiterhin deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Höherqualifizierte. Zudem hat auch ihr Anteil seit 2018 stark abgenommen. Machte der Anteil Geringqualifizierter in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung in 2018 noch 20 Prozent aus, so verringerte er sich seither auf nur noch auf 9 Prozent. Dies ist erheblich weniger als ihr Anteil von 24 Prozent an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben ausmacht.

Beruflich Qualifizierte waren im 1. Halbjahr 2021 an betrieblicher Weiterbildung mit 70 Prozent noch stärker überrepräsentiert als im Vorjahr. Ihr Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben machte nur 58 Prozent aus.

Auch Hochqualifizierte waren etwas überproportional unter den Weiterbildungsteilnehmenden vertreten: Waren 2019 18 Prozent der Teilnehmenden Hochschulabsolventen, so waren es 2021 20 Prozent. Ihr Anteil an der Belegschaft von Weiterbildungsbetrieben machte jedoch nur 17 bzw. 18 Prozent aus. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Unterschied um einen Prozentpunkt verringert.

Seit 2019 haben sich pandemiebedingt auch die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten sehr stark verringert: Bei den Höherqualifizierten um 22 bzw. 23 Prozentpunkte auf 31 bzw. 36 Prozent, bei den Geringqualifizierten sogar um mehr als zwei Drittel, von 34 auf nur noch 9 Prozent.

Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten sämtlicher Qualifikationsniveaus in Land und Bund haben sich seit 2019 bis auf wenige Prozentpunkte angenähert. Vor Beginn der Pandemie machte der Vorsprung Baden-Württembergs je nach Qualifikationsniveau noch zwischen drei und zehn Prozentpunkte aus. Dabei sind seit 2020 sind die Quoten der Höherqualifizierten leicht gestiegen, die der Geringqualifizierten stagnierten allerdings.

Die Weiterbildungsquote der Frauen in Baden-Württemberg lag seit 2001 stets über jener der Männer. Trotz des drastischen Rückgangs seit 2019 machte der Vorsprung 2021 immer noch drei Prozentpunkte aus (16 vs. 13 Prozent). Mit 25 vs. 22 Prozent fiel der Vorsprung der Frauen bezogen auf die Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben ebenso deutlich aus. Im Vorjahr lagen die Quoten bei 16 vs. 12 Prozent bzw. 27 vs. 21 Prozent.

Frauen nahmen auch im 1. Halbjahr 2021 überproportional an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil. Im Jahr 2021 waren 50 Prozent der Teilnehmenden im Land weiblich (2020: 53, 2019: 51 Prozent), während ihr Anteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben bei 46 Prozent lag (2020: 46, 2019: 48 Prozent). Auch im Dienstleistungsbereich insgesamt, im Verarbeitenden Gewerbe (im Unterschied zu den beiden Vorjahren) sowie in den Betrieben der Größenklassen mit 20 bis 499 Beschäftigten waren Frauen überproportional vertreten.

Im Jahr 2021 ging der Anteil der Frauen unter den Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung in Baden-Württemberg von 53 auf 50 Prozent zurück, während er in Deutschland mit knapp 51 Prozent konstant blieb. Im Vorjahr lag er mit 53 Prozent um rd. zwei Prozentpunkte höher als in Deutschland.

Insgesamt weist die Bereitschaft zur kompletten Übernahme der direkten und indirekten Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber eine leicht rückläufige Tendenz auf. Im Jahr 2021 hat knapp die Hälfte der Betriebe die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen vollständig übernommen. Das bedeutet gegenüber 2019 einen Rückgang um sechs und um fünf Prozentpunkte im Vergleich zu 2015. Weitere 10 Prozent der Betriebe (2019: 7, 2015: 15 Prozent) übernahmen nur die direkten Kosten der Weiterbildung komplett; die indirekten Kosten wurden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt, insofern die Weiterbildung teilweise während der Freizeit stattfand. Aber nur knapp ein Viertel der Betriebe gab an, ihre Beschäftigten vollständig an den Weiterbildungskosten zu beteiligen; in 2019 waren es 29 Prozent.

Im 1. Halbjahr 2021 meldeten in Baden-Württemberg knapp drei von zehn Betrieben Kurzarbeit an. Davon nutzten allerdings nur sieben Prozent die verringerte Arbeitszeit der Beschäftigten, um diese an Maßnahmen zur Weiterbildung teilnehmen zu lassen. Die fast zwei Drittel der Betriebe, die diese Möglichkeit nicht nutzten, gab an, keinen Weiterbildungsbedarf für die Beschäftigten in Kurzarbeit gehabt zu haben. Jeder vierte Betrieb in Kurzarbeit konnte seine Beschäftigten mangels geeigneter Angebote nicht weiterbilden. Als weitere Gründe die Krisensituation bzw. die unsichere Geschäftsperspektiven angegeben. Auch die nicht absehbare oder zu kurze Dauer der Kurzarbeit sowie ein zu geringer Umfang der Kurzarbeit sprachen gegen die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Von den von der Pandemie betroffenen Weiterbildungsbetrieben setzten im 1. Halbjahr 2021 knapp die Hälfte verstärkt digitale Formate ein, von den nicht oder nur leicht betroffenen waren es 40 Prozent.

Im 1. Halbjahr 2021 nutzten acht von zehn weiterbildungsaktiven Betriebe digitale Formate der Weiterbildung. Fast drei Viertel der weiterbildungsaktiven Betriebe nutzten digitale Formate in zunehmendem Maße, gut ein Viertel davon setzte nicht verstärkt auf deren Einsatz. Knapp die Hälfte der im 1. Halbjahr 2021 weiterbildungsaktiven Betriebe gab dabei eine starke Zunahme der Nutzung digitaler Formate infolge der Covid-19-Pandemie an, ein weiteres Viertel der Betriebe zumindest eine leichte Zunahme. Die Nutzung digitaler Weiterbildungsformate nahm in allen Betriebsgrößenklassen in mindestens sieben von zehn weiterbildungsaktiven Betrieben (in starkem oder zumindest geringem Ausmaß) zu. Im Branchenvergleich zeigt sich der stärkste Digitalisierungsschub im Öffentlichen Dienst u.a., in den Wissenschaftlichen und Wirtschaftlichen Dienstleistungen, im Dienstleistungsbereich insgesamt sowie im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen.

Webinare, MOOCs und andere virtuelle Seminarräume waren die am häufigsten genutzten digitalen Formate. Knapp drei Viertel der Betriebe, die auf digitale Weiterbildung setzten, machten davon Gebrauch. Mehr als die Hälfte nutzten zudem digitalisierte Schulungsunterlagen bzw. Fachliteratur. Knapp vier von zehn der Betriebe setzten auf Podcasts oder Lernvideos, ein gutes Viertel bildete ihre Beschäftigten in selbstgesteuerten Online-Kursen weiter. Größere Betriebe haben zwar alle digitalen Formate meist häufiger genutzt, allerdings nimmt die Nutzung der unterschiedlichen digitalen Formate nicht einheitlich mit der Betriebsgröße zu. Webinare u.a. kamen überdurchschnittlich häufig in der Öffentlichen Verwaltung u.a. sowie im Dienstleistungsbereich insgesamt zum Einsatz. Digitalisierte Schulungsunterlagen waren am stärksten im Öffentlichen Dienst u.a. verbreitet, Podcasts und Lernvideos in den Sonstigen Dienstleistungen und selbstgesteuerte Onlinekurse in den Sonstigen Dienstleistungen sowie in den industriellen Schlüsselbranchen.

Gut acht von zehn Betrieben erkannten den wirtschaftlichen Vorteil digitaler Weiterbildungsformate: Die Kosten für Weiterbildung sind geringer, während gleichzeitig mehr Beschäftigte problemlos daran teilnehmen können. Auch die technische Umsetzung empfand die Mehrheit als eher nicht oder gar nicht problematisch. Zudem wurden geringere Lernerfolge von knapp zwei Dritteln der Betriebe teilweise oder ganz verneint. Allerdings stimmten jeweils über 40 Prozent der Betriebe ganz oder teilweise zu, dass digitale Weiterbildungsformate nicht für alle Alters- bzw. Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet sind. Außerdem gab es in gut 30 Prozent der Betriebe zumindest teilweise Vorbehalte von Seiten der Beschäftigten.

Ein akuter Fachkräftemangel steht in keinem statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe – darauf weisen die Ergebnisse der ökonometrischen Schätzungen hin. Ein akuter Fachkräftemangel beeinflusst auch die Weiterbildungsquote der Betriebe nicht in statistisch signifikantem Sinne.

Betriebliche Charakteristika, wie Beschäftigungszahl, Ausbildungsaktivität, Investitions- und Innovationstätigkeit, neue technische Anlagen, Tarifgebundenheit, die Existenz eines Betriebsrats sowie ein hoher Frauenanteil in der Belegschaft stehen in einem positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung und zur Weiterbildungsquote. Demgegenüber weisen eigenständige Einzelbetriebsunternehmen sowie Betriebe mit einem höheren Anteil an Geringqualifizierten in der Belegschaft einen negativen Zusammenhang mit den Indikatoren der betrieblichen Weiterbildungstätigkeit in den verschiedenen Modellvarianten auf.

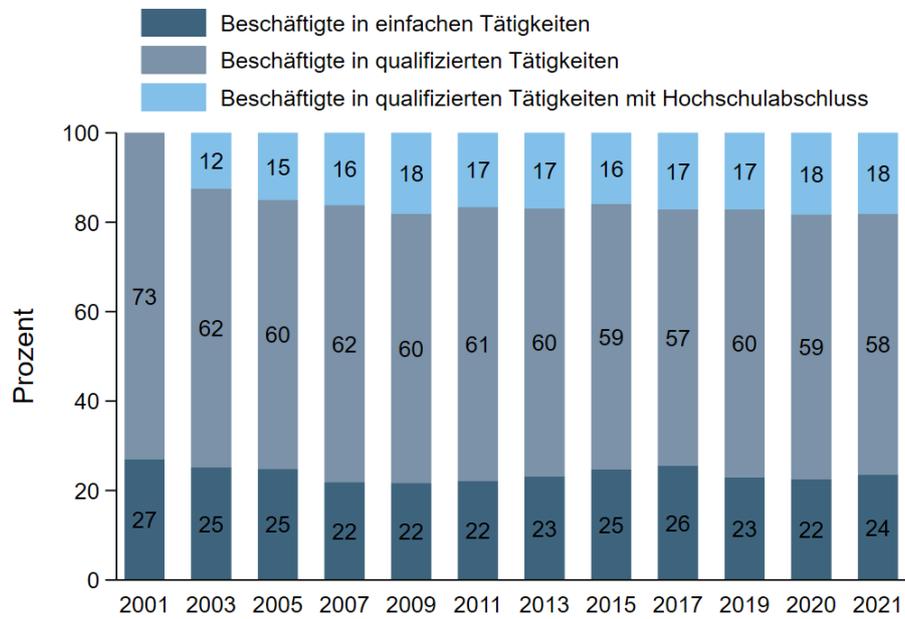
Exporttätigkeit sowie das Betriebsalter stehen in keinem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.

6 Literaturverzeichnis

- Bennewitz, Emanuel u.a. (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. IAB-Forschungsbericht 20/2022.
- Behr, Dominik; Lauxen, Oliver; Larsen, Christa (2022): Digitalisierung von Arbeit und betrieblicher Weiterbildung in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2021.
- Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2, S. 5-26.
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB (Hrsg. 2022a): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB (Hrsg. 2022b): Tabellen zum Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 im Internet; https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Internettabellen_Datenreport_2022_27072022.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (Hrsg. 2022): Berufsbildungsbericht 2021, Bonn, Mai 2022.
- Die IHKS in Baden-Württemberg (2022): Fachkräftemonitor 2035. <http://www.fachkraefte-monitoring-bw.de/index.html>
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 27-41.
- Friedrich, Teresa; Janssen, Simon; Laible, Marie-Christine (2022): Ungenutzte Chance: Digitale Weiterbildung im ersten Corona-Lockdown. 16. August 2022, IAB-Forum.
- Göbel, Isabell; Klee, Günther (2021): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 3/2021.
- Jost, Ramona (2022): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise.
- Jost, Ramona; Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021), IAB-Forum.
- Lang, Julia u.a. (2022): Strukturwandel und berufliche Weiterbildung. IAB-Stellungnahme, 9/2022.
- Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2, S. 63-70.
- Zühlke, Anne; Baumgärtner, Maren (2022): Weiterbildung im Kontext von befristeter Beschäftigung und Kurzarbeit. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 1/2022.

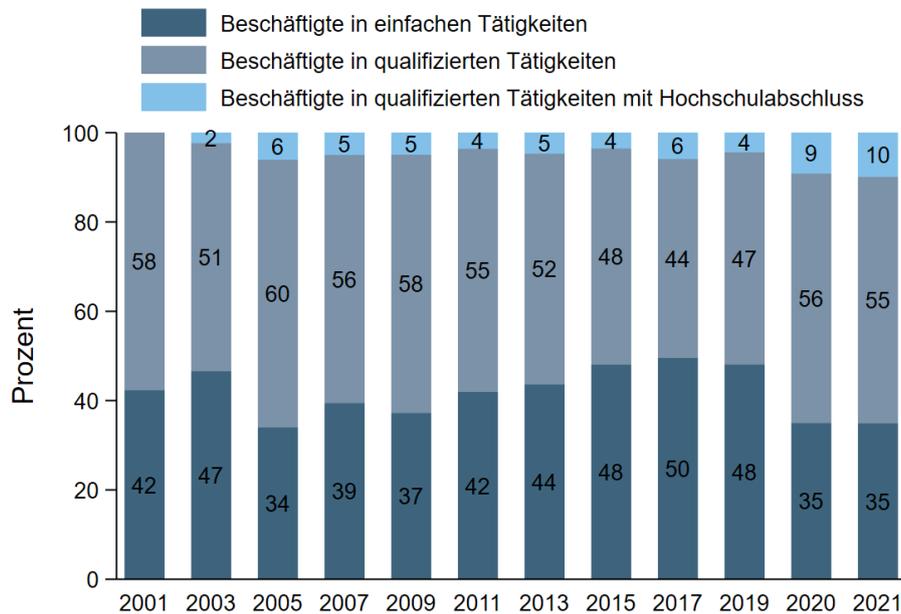
7 Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen

Abbildung A1a: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, Anteile in Prozent



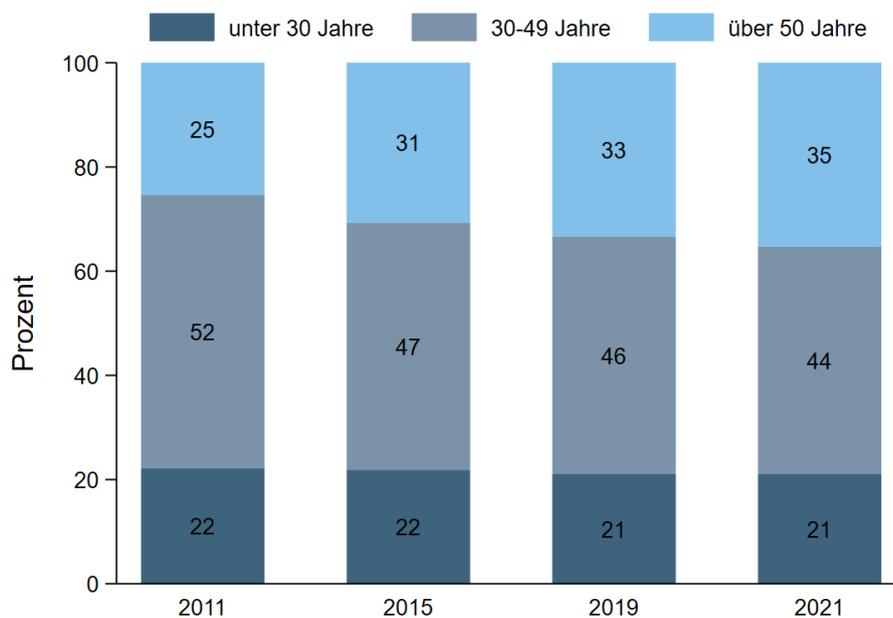
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019, 2020, 2021, IAW-Berechnungen.

Abbildung A1b: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben ohne Weiterbildung, Anteile in Prozent



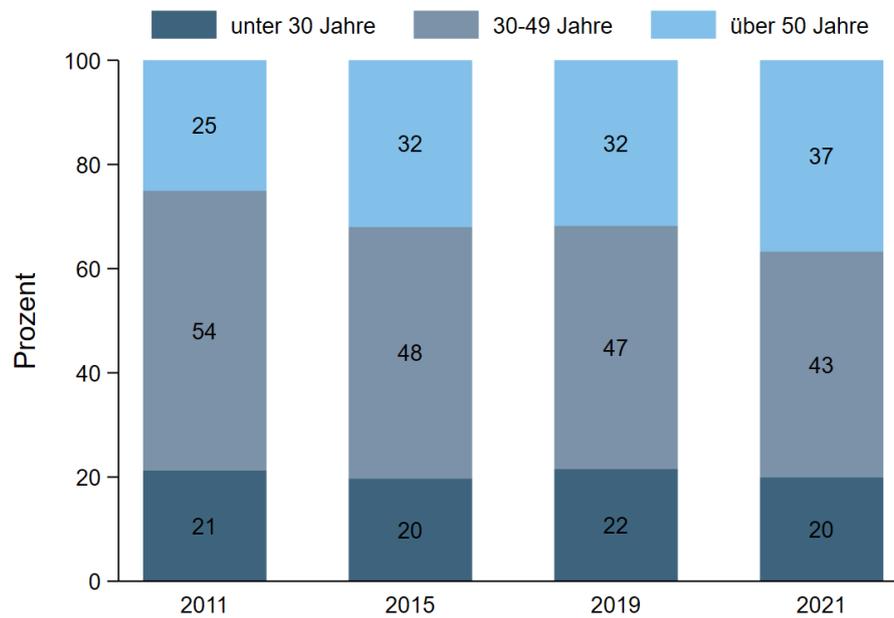
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019, 2020, 2021, IAW-Berechnungen.

Abbildung A1c: Altersstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, Anteile in Prozent



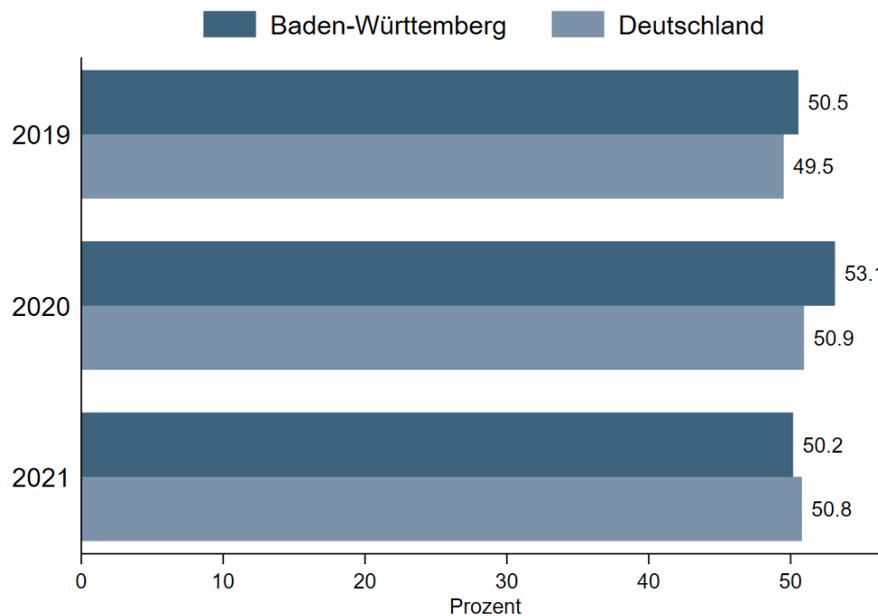
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2015, 2019 und 2021, IAW-Berechnungen.

Abbildung A1d: Altersstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben ohne Weiterbildung, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2015, 2019 und 2021, IAW-Berechnungen.

Abbildung A2: Frauenanteile an allen betrieblich weitergebildeten Beschäftigten in Baden-Württemberg und in Deutschland, jeweils im 1. Halbjahr 2019, 2020 und 2021, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2019-2021, IAW-Berechnungen, Kantar Public. Hinweis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

Tabelle A1: Panelökonometrische Schätzung der Weiterbildungsbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben nach betrieblichen Indikatoren eines Fachkräftemangels

Erklärende Variablen	Abhängige Variable		
	(1)	(2)	(3)
	Weiterbildungs- betrieb Probit	Weiterbildungs- betrieb Probit	Weiterbildungs- betrieb Probit
Tariffindung	0.124** (0.036)	0.062 (0.467)	0.160 (0.344)
Betriebsrat	0.183** (0.029)	0.411*** (0.000)	0.279 (0.179)
Frauenanteil	0.236** (0.012)	0.458*** (0.003)	0.751** (0.017)
Anteil einfacher Beschäftigter	-0.913*** (0.000)	-0.786*** (0.000)	-0.925*** (0.002)
Innovationstätigkeit	0.367*** (0.000)	0.280*** (0.000)	0.397*** (0.006)
Exportierender Betrieb	0.022 (0.742)	0.127 (0.197)	0.096 (0.600)
Eigenständiges Unternehmen	-0.315*** (0.000)	-0.293*** (0.001)	-0.203 (0.208)
Ausbildungsbetrieb	0.469*** (0.000)	0.450*** (0.000)	0.225 (0.156)
Technische Anlagen neu	0.241*** (0.000)	0.263*** (0.000)	0.346** (0.019)
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	-0.071 (0.208)	-0.075 (0.361)	-0.012 (0.939)
Log. Beschäftigtenzahl	0.472*** (0.000)	0.400*** (0.000)	0.297*** (0.000)
Investitionen getätigt	0.320*** (0.000)	0.311*** (0.000)	0.426*** (0.006)
Sonst, Verarbeitendes Gewerbe	-0.198* (0.060)	-0.312** (0.033)	-0.570** (0.030)
Baugewerbe	0.026 (0.836)	0.071 (0.671)	-0.147 (0.666)
Handel und Reparatur von Kfz	0.020 (0.836)	0.007 (0.961)	-0.134 (0.627)
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0.261** (0.013)	0.030 (0.838)	-0.151 (0.559)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.920*** (0.000)	0.673*** (0.000)	0.472 (0.130)
Sonstige DL	0.019 (0.842)	-0.104 (0.438)	-0.248 (0.300)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.555*** (0.000)	0.652*** (0.010)	0.535 (0.196)
Welle = 2010	-0.011 (0.881)	-0.156 (0.339)	
Welle = 2011	0.399*** (0.000)	0.313* (0.057)	
Welle = 2012	0.460*** (0.000)	0.546*** (0.001)	
Welle = 2013	0.480*** (0.000)	0.380** (0.020)	
Welle = 2014	0.482*** (0.000)	0.401** (0.014)	
Welle = 2015	0.427*** (0.000)	0.492*** (0.003)	
Welle = 2016	0.468*** (0.000)	0.307* (0.071)	
Welle = 2017	0.327*** (0.000)	0.196 (0.233)	
Welle = 2018	0.363***	0.403**	

	(0.000)	(0.015)	
Welle = 2019	0.317***	0.439***	
	(0.000)	(0.007)	
Welle = 2020	-0.855***	-1.009***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2021	-0.724***	-0.954***	
	(0.000)	(0.000)	
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0.119	0.055
		(0.152)	(0.825)
Interaktion zw. Jahr 2021 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			-0.175
			(0.578)
Konstante	-1.385***	-0.980***	-1.673***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Beobachtungen	14,077	6,613	919
Anzahl der Betriebe	3,756	2,440	714

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2021, IAW-Berechnungen.

Tabelle A2: Panelökonometrischen Schätzung der Weiterbildungsbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben nach betrieblichen Indikatoren eines Fachkräftemangels

Erklärende Variablen	Abhängige Variable		
	(4)	(5)	(6)
	Weiterbildungsquote Tobit	Weiterbildungsquote Tobit	Weiterbildungsquote Tobit
Tarifbindung	0.039*** (0.001)	0.022 (0.101)	0.068** (0.039)
Betriebsrat	0.019 (0.249)	0.057*** (0.001)	0.021 (0.585)
Frauenanteil	0.071*** (0.002)	0.110*** (0.000)	0.173*** (0.008)
Anteil einfacher Beschäftigter	-0.286*** (0.000)	-0.216*** (0.000)	-0.272*** (0.000)
Innovationstätigkeit	0.057*** (0.000)	0.027** (0.011)	0.068** (0.022)
Exportierender Betrieb	-0.004 (0.762)	-0.001 (0.954)	-0.008 (0.835)
Eigenständiges Unternehmen	-0.068*** (0.000)	-0.039*** (0.002)	-0.042 (0.159)
Ausbildungsbetrieb	0.084*** (0.000)	0.061*** (0.000)	-0.006 (0.860)
Technische Anlagen neu	0.062*** (0.000)	0.045*** (0.000)	0.084*** (0.003)
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	-0.013 (0.310)	-0.016 (0.246)	-0.015 (0.630)
Log. Beschäftigtenzahl	0.022*** (0.000)	-0.011* (0.064)	0.003 (0.843)
Investitionen getätigt	0.063*** (0.000)	0.045*** (0.000)	0.063** (0.040)
Sonstiges Verarbeitende Gewerbe	-0.027 (0.268)	-0.038 (0.130)	-0.073 (0.163)
Baugewerbe	-0.002 (0.934)	0.016 (0.618)	-0.035 (0.619)
Handel und Reparatur von Kfz	-0.007 (0.780)	-0.013 (0.616)	-0.065 (0.266)
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0.074*** (0.002)	0.032 (0.221)	0.029 (0.585)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.212*** (0.000)	0.121*** (0.000)	0.082 (0.183)

Sonstige Dienstleistungen	0.020 (0.377)	0.030 (0.218)	0.042 (0.423)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.059* (0.081)	-0.001 (0.973)	-0.012 (0.869)
Welle = 2010	0.003 (0.854)	-0.022 (0.338)	
Welle = 2011	0.063*** (0.000)	0.050** (0.029)	
Welle = 2012	0.100*** (0.000)	0.101*** (0.000)	
Welle = 2013	0.114*** (0.000)	0.080*** (0.000)	
Welle = 2014	0.135*** (0.000)	0.112*** (0.000)	
Welle = 2015	0.140*** (0.000)	0.125*** (0.000)	
Welle = 2016	0.169*** (0.000)	0.138*** (0.000)	
Welle = 2017	0.130*** (0.000)	0.128*** (0.000)	
Welle = 2018	0.159*** (0.000)	0.167*** (0.000)	
Welle = 2019	0.148*** (0.000)	0.160*** (0.000)	
Welle = 2020	-0.180*** (0.000)	-0.147*** (0.000)	
Welle = 2021	-0.159*** (0.000)	-0.139*** (0.000)	
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0.015 (0.267)	0.002 (0.973)
Interaktion zw. Jahr 2021 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			-0.046 (0.477)
Konstante	-0.082*** (0.009)	0.117*** (0.003)	-0.105 (0.188)
Beobachtungen	12,881	5,781	899
Anzahl der Betriebe	3,624	2,318	704

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009-2021, IAW-Berechnungen.

8 Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von über 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public (Kantar Deutschland GmbH), München (vormals: TNS Infratest Sozialforschung) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe aufgestockt, sodass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Branchen und Größenklassen differenzierte Informationen und Erkenntnisse über das wirtschaftliche Handeln sowie das Beschäftigungsverhalten der Betriebe in Baden-Württemberg zu gewinnen um damit den wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren im Land eine empirisch fundierte Basis für problemadäquates Handeln bieten zu können.

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen¹⁵ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe, Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

Hinweis: Die Zuordnung von Unternehmen/Betrieben zu Wirtschaftszweigen ist Grundlage zahlreicher Wirtschaftsdaten und ermöglicht Vergleiche auf europäischer und internationaler Ebene. Von Zeit zu Zeit werden diese Klassifikationen den geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnissen angepasst. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels erfolgte die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass im Rahmen dieses Berichts Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

Literatur zum IAB-Betriebspanel

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 5-26.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 27-41.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – Substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 63-70.

¹⁵ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

Dienstleistungen, Verwaltung

24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter
Telekommunikation
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

25 **Beherbergung und Gastronomie**

26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

37 **Erziehung und Unterricht**

38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

Sonstige Dienstleistungen

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Anders, und zwar:

(Bitte genau erläutern!)