

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2019

**Eine empirische Analyse auf der Basis des
IAB-Betriebspanels**

**Isabell Göbel
Günther Klee**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2019

Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels

Isabell Göbel und Günther Klee¹

1	Einleitung.....	2
2	Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg	3
	2.1 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche.....	5
	2.2 Formen der betrieblichen Weiterbildung.....	8
	2.3 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	11
	2.4 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung	16
	2.5 Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.....	22
3	Fachkräftemangel als Determinante der betrieblichen Weiterbildungsförderung.....	26
	3.1 Modellspezifikation und methodische Anmerkungen	27
	3.2 Ergebnisse der Panelschätzung	29
4	Zusammenfassung	33
5	Literaturverzeichnis	37
6	Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen.....	38
7	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	46

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

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

1 Einleitung

Aufgrund des technischen und wirtschaftlichen Strukturwandels kommt es zu tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt. Insbesondere die rasch fortschreitende Digitalisierung dürfte den Aufgabenzuschnitt der meisten Beschäftigten zunehmend prägen. Weil ein immer breiteres Spektrum an Berufsprofilen, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen davon betroffen ist, gewinnen Fort- und Weiterbildungen für alle Beschäftigtengruppen an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund sowie aufgrund der zunehmenden Fachkräfteengpässe infolge des demografischen Wandels kommt der betrieblichen Weiterbildung ein wachsender Stellenwert bei der Deckung des betriebsspezifischen Qualifizierungsbedarfs zu.² Aber nicht nur durch neue Technologien, Modernisierung von Produktionsanlagen oder von Prozessen entstehen neue Weiterbildungsbedarfe. Auch Veränderungen in der Personalzusammensetzung und eine wachsende Anzahl von Auflagen und gesetzlichen Neuerungen tragen dazu bei. Für die Beschäftigten führt Weiterqualifizierung zur Verbesserung ihrer Einkommenssituation und zur Erhöhung ihrer Beschäftigungssicherheit. Für die Betriebe sind drei Motive relevant, um die weiterbildungsbedingte Freistellung von Mitgliedern der Belegschaft bzw. die Übernahme der Kosten zu gewähren. Erstens ist die Förderung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten eine rentable Investition, weil in der Regel deren Produktivitätseffekt im Durchschnitt größer ist als die damit verbundene Lohnerhöhung. Zweitens kann der Erwerb bestimmter Qualifikationen durch Weiterbildung geringere Kosten verursachen als die Rekrutierung von Fachpersonal auf dem externen Arbeitsmarkt. Und drittens sind die benötigten Qualifikationen extern häufig nicht oder nicht ausreichend verfügbar.

Vor diesem Hintergrund beleuchtet der vorliegende Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg die Weiterbildungsaktivität auf betrieblicher Ebene. Er gliedert sich wie folgt:

Kapitel 2 stellt anhand einer deskriptiv-statistischen Analyse das Ausmaß der Weiterbildungsbeteiligung baden-württembergischer Betriebe – teilweise auch im Vergleich zu (West)Deutschland – in 2019 sowie im Zeitverlauf dar. In Abschnitt 2.1 wird die betriebliche Weiterbildungsaktivität insgesamt und nach relevanten betrieblichen Merkmalen (Größenklasse, Wirtschaftszweig) beschrieben. In Abschnitt 2.2 wird gezeigt, welche Formen von Weiterbildung in den jeweiligen Größenklassen und Branchen im Vordergrund stehen, bevor in den Abschnitten 2.3 und 2.4 die Struktur (Qualifikationsniveau, Geschlecht) und Entwicklung der Teilnehmenden an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung näher beleuchtet werden. Im abschließenden Abschnitt 2.5 richtet sich der Fokus auf die Verteilung der Kosten betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

In Kapitel 3 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, Wettbewerbsdruck und Ausbildungsbeteiligung berücksichtigt.

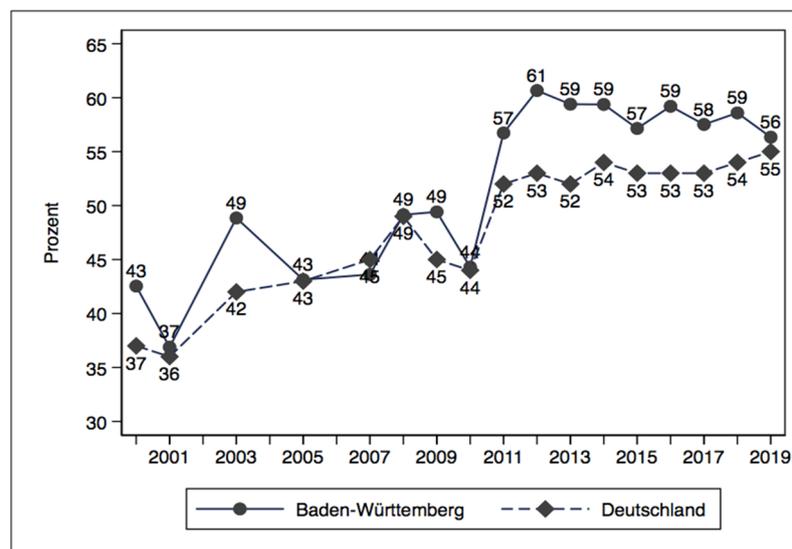
Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 4.

² Als politische Reaktion auf den Wandel der Arbeitswelt ist das aktuelle Unterfangen der Bundesregierung zu sehen, gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern eine Nationale Weiterbildungsstrategie zu erarbeiten, die insbesondere auf die Unterstützung von KMU und Kleinunternehmen auf dem komplexen Handlungsfeld der betrieblichen Weiterbildung abzielt. Vgl. dazu das Strategiepapier „Nationale Weiterbildungsstrategie“, hrsg. von BMAS und BMBF im Juni 2019.

2 Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Der Anteil der Betriebe im Land, die laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2019 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben, hat sich gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte von 59 % auf 56 % reduziert (siehe Abbildung 2.1).³ Damit hat er sich bis auf einen Prozentpunkt dem Bundesdurchschnitt angenähert, nachdem er in den Vorjahren stets deutlich höher lag. Seit dem Erreichen seiner historischen Höchstmarke in 2012 ist ein leicht rückläufiger Trend in Baden-Württemberg erkennbar, während in Deutschland der Anteil weiterbildender Betriebe seither leicht zugenommen hat. Sowohl im Land als auch im Bund liegt deren Anteil aber immer noch deutlich höher als vor 2010 als er stets nur weniger als die Hälfte aller Betriebe ausmachte.⁴

Abbildung 2.1: Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern, jeweils 1. Halbjahr, Anteile in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2001, 2003, 2005, 2007-2019, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Neben dem Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung fördern, gibt es zwei weitere Indikatoren, die als Maß der Verbreitung betrieblicher Fort- und Weiterbildung herangezogen werden. Zum einen die **Weiterbildungsquote** (der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres); zum anderen die **Weiterbildungsintensität** (die Zahl der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr eines Jahres in Relation zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben).

Auch diese beiden Indikatoren weisen auf ein leicht nachlassendes Engagement der baden-württembergischen Betriebe im Vergleich zum Vorjahr hin (siehe Abbildung 2.2). Damit ist der kontinuierliche Anstieg des Anteils weitergebildeter Beschäftigten seit 2010 nach 2017 zum zweiten Mal ins Stocken geraten. Im Jahr 2019 lagen die Weiterbildungsquote mit 38 % und die Weiterbildungsintensität mit

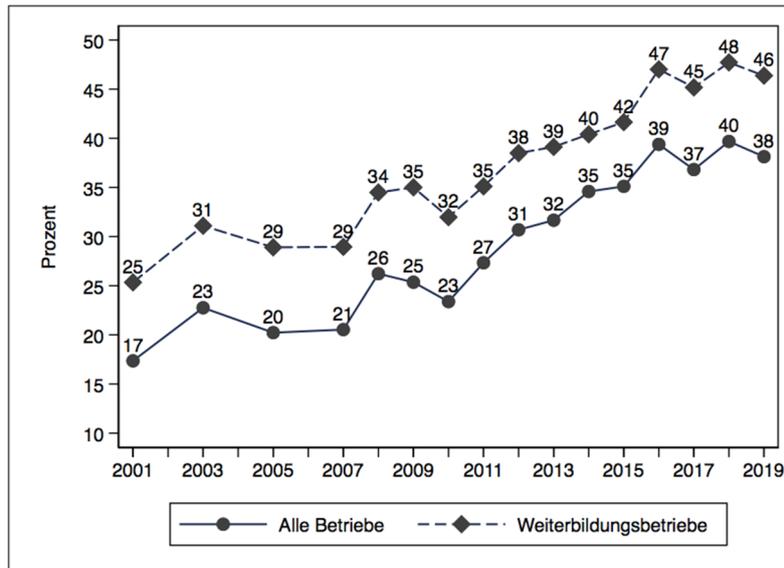
³ Die Angaben im IAB-Betriebspanel unterscheiden sich von anderen Weiterbildungsstatistiken. So werden im IAB-Betriebspanel nur formal organisierte betriebliche Weiterbildungen erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme der Kosten gefördert wird. Zudem beziehen sich die Angaben 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.

⁴ Nachrichtlich: In Westdeutschland lag diese Quote in 2019 ebenfalls bei 55 %.

46 % aller Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben um jeweils rd. zwei Prozentpunkte unter dem Vorjahr, aber immer noch jeweils nur einen Prozentpunkt unter den Höchstwerten von 2016.

Betrachtet man die Entwicklung in langer Frist (seit 2001), so scheint der steigende Bedarf an Qualifizierung baden-württembergische Betriebe immer noch dazu zu veranlassen, sich für die Weiterbildung ihrer Belegschaft stärker zu engagieren.

Abbildung 2.2: Weiterbildungsquoten und Weiterbildungsintensität in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr, in %

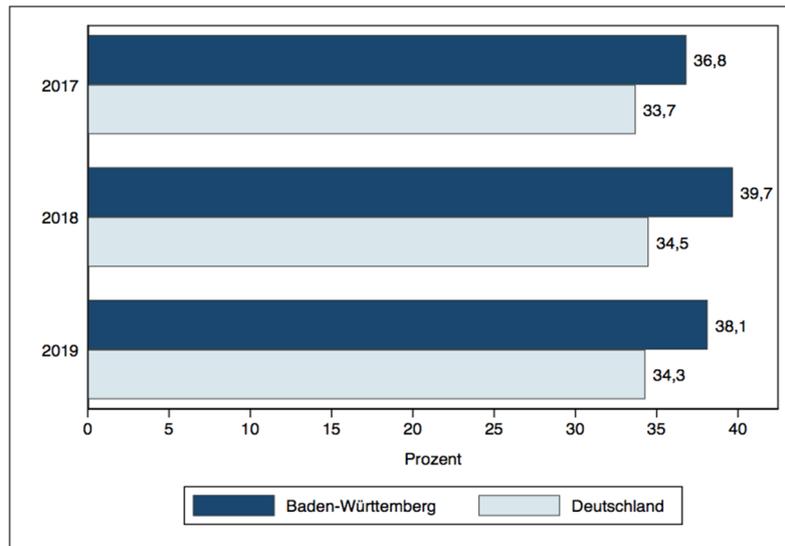


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2019, IAW-Berechnungen.

Wie bereits Abbildung 2.1 gezeigt hat, liegt der Anteil der Betriebe, die sich für Weiterbildung engagieren, in Baden-Württemberg seit 2011 durchweg deutlich höher als in Deutschland. Abbildung 2.3 nimmt die Entwicklung der Weiterbildungsquote für Baden-Württemberg und Deutschland am aktuellen Rand 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. 2017 näherten sich die Anteile bis auf 3,1 Prozentpunkte wieder etwas an, um sich dann in 2018 um 5,2 Prozentpunkte wieder deutlicher zu unterscheiden. In 2019 machte der Unterschied noch 3,8 Prozentpunkte aus: in Baden-Württemberg wurden im ersten Halbjahr 2019 38,1 % aller Beschäftigten weitergebildet, in Deutschland nur 34,3 %.⁵

⁵ Nachrichtlich: In Westdeutschland lag diese Quote in 2019 bei 33 %.

Abbildung 2.3: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, jeweils 1. Halbjahr 2017, 2018 und 2019, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2017-2019, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Auch die aggregierten Maße der Weiterbildung deuten also darauf hin, dass die Förderung der betrieblichen Weiterbildung im Land einem höheren Anteil der Beschäftigten zugutekommt als im Bundesdurchschnitt.

2.1 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

Nachfolgend interessiert in welchen Größenklassen und Branchen die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe besonders stark ausgeprägt und besonders angestiegen ist. Daher werden Weiterbildungsförderung und -beteiligung nach Betriebsgröße und Branche differenziert für die Stichjahre 2009, 2014 und 2019 dargestellt.⁶

Tabelle 2.1 zeigt zum einen, dass der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung mit steigender Betriebsgrößenklasse zunimmt. So sind Weiterbildungsbetriebe ab der Größenklasse mit 100 und mehr Beschäftigten sehr stark vertreten: Dort ist die Weiterbildungsbeteiligung mit Anteilen ab 93 % fast flächendeckend. Von den Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten förderte hingegen nur etwa die Hälfte (51 %) die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, in der nächsthöheren Größenklasse waren es bereits fast acht von 10 Betrieben (77 %). Der Anteil weiterbildender Betriebe hat sich seit 2009 trotz Schwankungen in den beiden unteren Größenklassen mit bis zu 99 Beschäftigten erhöht, in den drei obersten Größenklassen kann er durchgängig als nahezu flächendeckend bezeichnet werden.

Vergleicht man die Entwicklung der Anteile der weitergebildeten Beschäftigten in den Betrieben – d.h. die Weiterbildungsquote – nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass sie sich seit 2009 durchgängig deutlich erhöht haben, am stärksten in der Betriebsgrößenklasse 100 bis 249 Beschäftigte (+24

⁶ Diese Stichjahre wurden ausgewählt, um die Entwicklung über einen möglichst großen Zeitraum hinweg zu beschreiben. Als Anfangsjahr ist 2009 gesetzt, weil aufgrund der Umstellung der WZ-Systematik keine Branchenvergleiche mit der Vorperiode möglich sind. Vgl. ausführlich Anhang.

Prozentpunkte) und bei den Großbetrieben (+19 Prozentpunkte), am wenigsten bei den Klein- und Kleinstbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten (+5 Prozentpunkte). Auch hinsichtlich der Weiterbildungsintensität zeigt sich das gleiche Bild: Während sich zwischen 2009 und 2019 der Anteil der Klein- und Kleinstbetriebe und der mittleren Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten nur um +5 bzw. +8 Prozentpunkte erhöht hat, sind die Anteile in den Betriebsgrößenklassen mit 100 bis 249 Beschäftigten und bei den Großbetrieben deutlich stärker gestiegen (+15 bzw. +18 Prozentpunkte).

Tabelle 2.1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2009, 2014 und 2019, nach Betriebsgröße und Branche, in %

	Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)			Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)			Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben		
	2019	2014	2009	2019	2014	2009	2019	2014	2009
Baden-Württemberg	38	35	25	46	40	35	56	59	49
1-19 Beschäftigte	30	35	25	51	53	46	51	54	45
20-99 Beschäftigte	38	34	26	47	39	38	77	83	72
100-249 Beschäftigte	45	33	21*	48	35	23*	93	93	94
250-499 Beschäftigte	40*	31	29*	40*	32	32*	99*	98	94
500 u. mehr Beschäftigte	44*	39*	25*	44*	39*	26*	100*	100*	97
Verarbeitendes Gewerbe	39	37	23	44	40	29	55	69	49
Schlüsselbranchen	40	39	25	44	42	28	61	70	55
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	38	32	21	44*	37	31*	50	68	46
Baugewerbe	30*	41*	21*	40*	49*	39*	54*	55*	36*
Handel, Reparatur von Kfz	32	32	29	43	40	40	51	54	52
Dienstleistungen	40	34	27	50	42	38	58	61	51
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	35	32	29	46*	41	41*	65	63	53
Gesundheits- u. Sozialwesen	55	44	32*	59	47	38*	73	80	68
Sonstige DL	35	31	24	46	39	37	48	51	43
Öffentlicher Dienst u.a.	38*	31*	22*	41*	32*	27*	72*	75*	61*
Handwerk	37	36	28	44	42	46	63	68	55

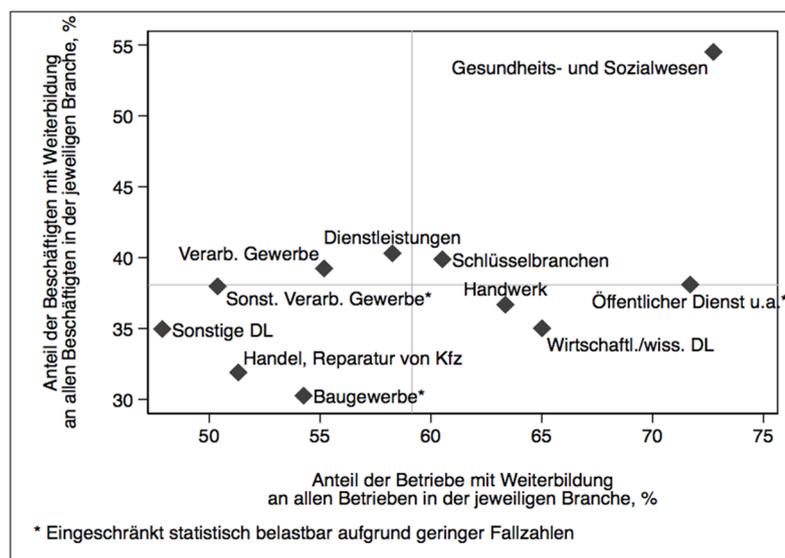
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2009, 2014 und 2019, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Zwischen den Branchen lassen sich ebenfalls teilweise deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität feststellen. Überdurchschnittliche Anteile weiterbildender Betriebe weisen das Gesundheits- und Sozialwesen auf (73 %), gefolgt vom Öffentlichen Dienst u.a. (72 %), von den wirtschaftlichen und

wissenschaftlichen Dienstleistungen (65 %), dem Handwerk (63 %) sowie den industriellen Schlüsselbranchen (61 %)⁷. Die Weiterbildungsintensität und die Weiterbildungsquote sind ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen (55 % bzw. 59 %) am höchsten. Mit etwas Abstand folgen die industriellen Schlüsselbranchen (40 % bzw. 44 %), der Dienstleistungsbereich (40 % bzw. 50 %) und das Verarbeitende Gewerbe (39 % bzw. 44 %). Im Handwerk liegen diese Werte mit 37 % bzw. 44 % nur knapp unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Mit Ausnahme von Handwerk sowie Handel und Reparatur haben sich alle drei Kennzahlen im Vergleich zu 2009 in sämtlichen Branchen positiv entwickelt.

Abbildung 2.4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2019 nach Branchen, Anteile in %



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

Hinweis: Die vertikale und die horizontale graue Linie zeigen den Durchschnitt über alle Sektoren an.

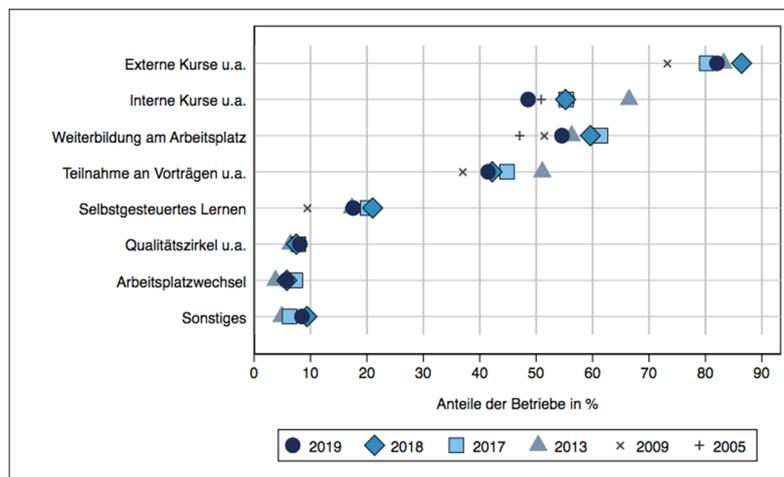
Abbildung 2.4 stellt den Anteil der Weiterbildungsbetriebe dem der weitergebildeten Beschäftigten in der jeweiligen Branche im 1. Halbjahr 2019 gegenüber. Daraus wird deutlich, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen und im Öffentlichen Dienst mit Abstand am höchsten war, gefolgt von den Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen, vom Handwerk sowie von den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes. Allerdings verzeichneten aber nur das Gesundheits- und Sozialwesen, die industriellen Schlüsselbranchen und der Öffentliche Dienst zugleich auch überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten; die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen und das Handwerk lagen diesbezüglich unter dem Durchschnitt. Eine unterdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten weisen indes die Sonstigen Dienstleistungen, Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie das Bau- und das Sonstige Verarbeitende Gewerbe auf.

⁷ Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie elektrischen Ausrüstungen.

2.2 Formen der betrieblichen Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildungsaktivität lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels auch nach verschiedenen Formen der Weiterbildung differenzieren, denn es wird regelmäßig ein breites Spektrum inner- und außerbetrieblicher Maßnahmen abgefragt. Abbildung 2.5 zeigt, dass externe Kurse, Lehrgänge und Seminare auch im Jahr 2019 mit Abstand am häufigsten verbreitet waren. Mit 82 % der Weiterbildungsbetriebe nahm diese Form der betrieblichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr indes leicht ab (2018: 86 %). Die Weiterbildung am Arbeitsplatz als zweitwichtigste Form der betrieblichen Weiterbildung nahm gegenüber dem Vorjahr von 60 % auf 55 % ebenfalls leicht ab. Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare wurden erneut nur am dritthäufigsten genannt. Nur noch knapp die Hälfte (49 %) der Betriebe gab an, derartige Maßnahmen durchzuführen; 2017 waren es noch 55 %, in 2015: 65 %. Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen u.Ä. ist die vierthäufigste Art der betrieblichen Weiterbildung, die seit Jahren stetig abnimmt: Mit 41 % der Betriebe in 2019 (Vorjahr: 42 %) lag sie deutlich niedriger als noch in 2012 mit damals 54 %. Das Selbstgesteuerte Lernen war im Vergleich zu den bisher genannten Weiterbildungsformen mit knapp 20 % deutlich weniger verbreitet. Auf einem seit 2003 deutlich niedrigeren und nahezu konstanten Niveau von unter 10 % wurden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen sowie Arbeitsplatzwechsel und Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen genannt.

Abbildung 2.5: Formen der Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr, Anteil der Betriebe in %



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

Tabelle 2.2 gibt in den ersten beiden Zeilen für die Jahre 2009, 2014 und 2019 die Verbreitung der vier häufigsten Formen betrieblicher Weiterbildung in Baden-Württemberg und in Deutschland an. Demnach waren in 2019 drei der vier Formen betrieblicher Weiterbildung (Ausnahme: Weiterbildung am Arbeitsplatz) in Deutschland stärker verbreitet als im Land. Bis auf die internen Kurse u.a. gilt dieser Befund auch für die beiden anderen Stichjahre.

Tabelle 2.2: Formen der betrieblichen Weiterbildung, die in den Jahren 2009, 2014 und 2019 von baden-württembergischen Betrieben angewendet wurden, nach Größenklasse und Branche, Anteile in %

	Externe Kurse u.a.			Interne Kurse u.a.			Weiterbildung am Arbeitsplatz			Teilnahme an Vorträgen u.a.		
	2019	2014	2009	2019	2014	2009	2019	2014	2009	2019	2014	2009
Deutschland	85	86	80	51	52	49	53	54	47	49	53	44
Baden-Württemberg	82	82	73	49	65	51	55	61	51	41	51	37
1-19 Beschäftigte	79	80	71	39	58	71	47	55	46	35	46	32
20-99 Beschäftigte	90	88	78	70	83	78	73	75	67	55	62	50
100-249 Beschäftigte	97	97	85	94	87	95*	85	82	74	71	82	62
250-499 Beschäftigte	98*	96	91*	98*	90	95	94*	81	84*	85*	81	79*
500 u. mehr Beschäftigte	94*	100*	96	94*	100*	96	91*	86*	89	89*	96*	937
Verarbeitendes Gewerbe	86	69	71	58	72	64	68	73	59	47	42	36
Schlüsselbranchen	84	81	73	67	86	83	67	86	66	52	43	46
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	88*	61	70*	49*	63	51*	69*	64	53*	42*	42	28*
Baugewerbe	91*	87*	60*	25*	58*	47*	41*	59*	44*	39*	53*	29*
Handel, Reparatur von Kfz	71	86	70	57	72	53	56	68	54	40	51	29
Dienstleistungen	82	82	76	47	62	55	54	56	51	39	53	38
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	84*	86	76*	38*	55	56*	46*	53	47*	44	65	46*
Gesundheits- u. Sozialwesen	94	87	77	59	67	50	63	57	44	47	53	27
Sonstige DL	74	77	75	47	66	57	56	57	59	30	44	39
Öffentlicher Dienst u.a.	95*	92*	87*	76*	57*	75*	62*	63*	39*	62*	45*	70*
Handwerk	91	84	72	40	63	48	49	61	53	43	49	30

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009, 2014 und 2019, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Tabelle 2.2 differenziert die vier verbreitetsten Formen der betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg auch nach Betriebsgröße und Branche. Dabei zeigt sich, dass alle Weiterbildungsformen mit steigender Betriebsgröße an Verbreitung zunehmen. In Großbetrieben ab 500 Beschäftigten sind sämtliche Weiterbildungsformen nahezu flächendeckend vertreten, in Klein- und Kleinstbetrieben unterscheidet sich deren Verbreitungsgrad hingegen stark. So kommen insbesondere bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten deutlich häufiger externe Kurse, Lehrgänge und Seminare (82 %) zum Einsatz als Weiterbildung am Arbeitsplatz (55 %), interne Kurse u.a. (49 %) und Teilnahme an Vorträgen u.a. (41 %) zum Einsatz.

Mit Blick auf die Branchen wird deutlich, dass externe Kurse u.a. (86 %) wie interne Kurse (58 %) häufiger im Verarbeitenden Gewerbe verbreitet sind als im Dienstleistungsbereich (82 % bzw. 47 %). Im Handwerk kommen auch externe Kurse u.a. besonders häufig (91 %) zum Einsatz, interne Kurse u.a. indes nur stark durchschnittlich (40 %). Weiterbildung am Arbeitsplatz wird ebenfalls im Verarbeitenden Gewerbe häufiger praktiziert (68 %) als im Dienstleistungsbereich (54 %) und im Handwerk (49 %). Gleiches gilt auch für die Teilnahme an Vorträgen: im Verarbeitenden Gewerbe (47 %), im Dienstleistungsbereich (39 %) und im Handwerk (43 %). Im Vergleich zu 2009 hat sich mit Ausnahme der internen

Kurse die Verbreitung der anderen Formen der Weiterbildung erhöht, am deutlichsten die externen Kurse u.a. (+ 9 Prozentpunkte).

Tabelle 2.3: Formen der betrieblichen Weiterbildung, die in den Jahren 2009, 2014 und 2019 von baden-württembergischen Betrieben angewendet wurden, nach Größenklasse und Branche, Anteile in %

	Außerbetriebliche Maßnahmen			Innerbetriebliche Maßnahmen		
	2019	2014	2009	2019	2014	2009
Baden-Württemberg	85	88	77	67	77	73
1-19 Beschäftigte	82	86	75	60	73	69
20-99 Beschäftigte	92	92	84	83	88	83
100-249 Beschäftigte	98	99	89	98	93	87
250-499 Beschäftigte	100*	99	95*	99*	95	98*
500 u. mehr Beschäftigte	97*	100*	97	99*	100*	97
Verarbeitendes Gewerbe	87	75	75	78	84	79
Schlüsselbranchen	84	82	77	82	91	88
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	90*	70	74*	72*	79	73*
Baugewerbe	94*	90*	60*	51*	80*	71*
Handel, Reparatur von Kfz	78	90	74	71	84	75
Dienstleistungen	85	90	79	67	73	70
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	87*	96	80*	58*	65	67*
Gesundheits- u. Sozialwesen	96	94	82	72	77	62
Sonstige DL	76	82	78	72	76	78
Öffentlicher Dienst u.a.	100*	96*	99*	79*	79*	75*
Handwerk	92	88	72	56	77	70

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009, 2014 und 2019, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Die Formen der betrieblichen Weiterbildung lassen sich schließlich auch in inner- und außerbetriebliche Maßnahmen unterteilen (siehe Tabelle 2.3). Danach waren außerbetriebliche Maßnahmen wie externe Kurse u.a. sowie Teilnahme an Vorträgen u.a. zwischen 2009 und 2019 in Baden-Württemberg (mit 77 %, 88 % und 85 %) deutlich stärker verbreitet als innerbetriebliche Maßnahmen (mit 73 %, 77 % und 67 %). Dabei nahm die Verbreitung außerbetrieblicher Maßnahmen seit 2009 deutlich zu (+8 Prozentpunkte), während der Anteil der Betriebe mit innerbetrieblichen Maßnahmen (nach einem kleinen Zwischenhoch) um -6 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Zudem wird deutlich, dass Betriebe mit bis zu 19 Beschäftigte deutlich häufiger außerbetriebliche als innerbetriebliche Maßnahmen anwenden, während in den höheren Betriebsgrößenklassen die jeweiligen Anteile nur wenig voneinander differieren. Mit Anteilswerten ab 98 % ist die Anwendung beider Formen praktisch flächendeckend. Im Dienstleistungsbereich und im Handwerk sind außerbetriebliche Maßnahmen (mit 85 % bzw. 92 %) ebenfalls deutlich häufiger verbreitet als innerbetriebliche Maßnahmen (mit 67 % bzw. 56 %), während im Verarbeitenden Gewerbe die Anteile beider Formen der Weiterbildung nur um 9 Prozentpunkte differieren (2019: 87 % vs. 78 %).

Während die Verbreitung außerbetrieblicher Maßnahmen zur Weiterbildung über fast alle Branchen hinweg (Ausnahme: Sonstige Dienstleistungen) im Vergleich zu 2009 zunahm, verlief die Entwicklung innerbetrieblicher Maßnahmen uneinheitlich; in neun von elf Branchen nahmen die Anteile sogar ab.

2.3 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

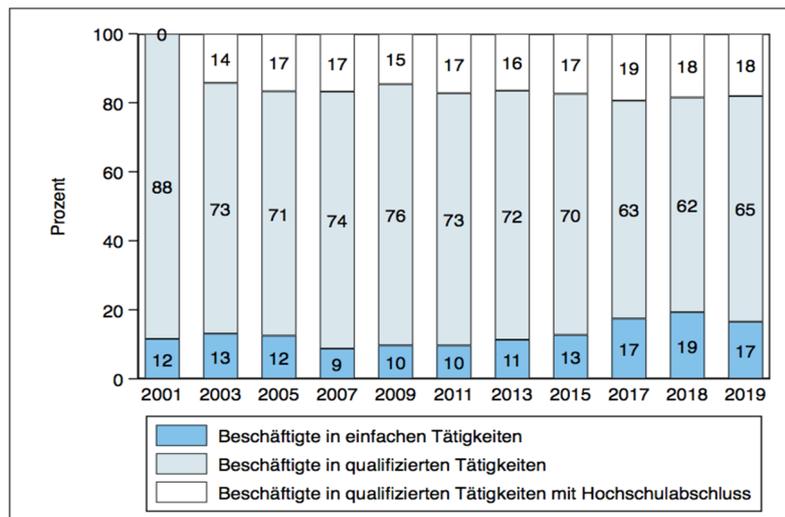
Die Angebote betrieblicher Weiterbildung sollten auf der bereits vorhandenen Qualifikation der Beschäftigten aufbauen und zugleich deren Kompetenzen und Potenziale berücksichtigen. Informationen darüber, inwieweit die Weiterbildungsangebote der Betriebe zielgruppengerecht sind, enthält das IAB-Betriebspanel nicht; stattdessen enthält es Angaben über die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach deren Qualifikationsniveau, was es erlaubt festzustellen, ob sie auch entsprechend ihres Anteils an der Belegschaft an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnehmen oder nicht.

Aus der Literatur ist bekannt, dass Geringqualifizierte nur unterproportional, höher Qualifizierte hingegen überproportional an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Eine Fortsetzung dieses Musters würde dazu beitragen, dass die Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter weiter erodiert. Daher ist es von Interesse, die neuesten Entwicklungen der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung auch qualifikationsspezifisch näher zu betrachten.

Abbildung 2.6 zeigt, welchen Anteil die weitergebildeten Beschäftigten eines Qualifikationsniveaus an allen Weiterbildungsteilnehmenden haben. Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden mit der Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten findet sich in den Abbildungen A1a und A1b im Anhang. Aus dem Vergleich wird ersichtlich, inwiefern die Weiterbildungsbeteiligung der jeweiligen Beschäftigtengruppe ihrem Anteil an der Belegschaft entspricht.

Abbildung 2.6 verdeutlicht, dass Geringqualifizierte weiterhin deutlich weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Höherqualifizierte. Waren es im Jahr 2018 noch 19 %, so verringerte sich deren Anteil in 2019 auf 17 %. Dies ist erheblich weniger als ihr Anteil an der Belegschaft von 26 % bzw. 23 % in Weiterbildungsbetrieben (Abbildungen A1a und A1b). Die positive Nachricht jedoch ist, dass der Anteil der Geringqualifizierten an betrieblicher Weiterbildung seit 2007 (9 %) dennoch deutlich gestiegen ist. Gegenläufig ist hingegen die Entwicklung bei den Qualifizierten mit abgeschlossener Berufsausbildung: Deren Anteil unter den Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung ging seit 2009 bis 2018 von 76 % auf 62 % deutlich zurück, hat sich aber am aktuellen Rand (65 %) wieder etwas erhöht, während ihr Anteil unter den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben zwischen 65 % und 57 % schwankte. Dennoch ist die Gruppe der Qualifizierten bei der Weiterbildung immer noch überrepräsentiert.

Abbildung 2.6: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden in baden-württembergischen Betrieben, in % aller Weiterbildungsteilnehmenden



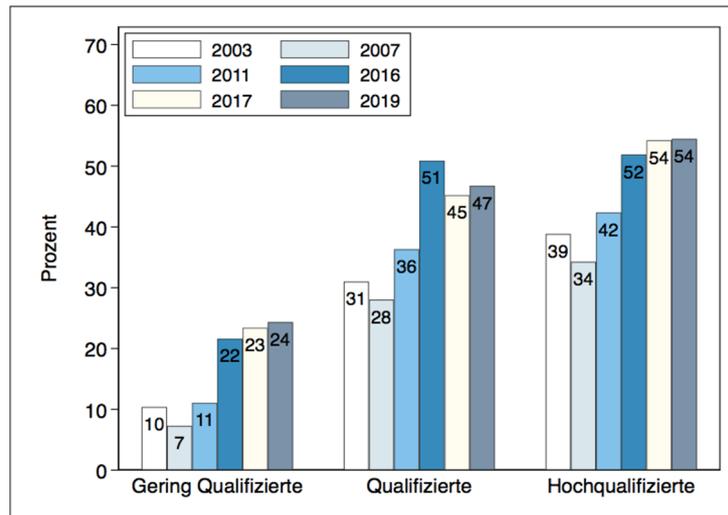
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017-2019, IAW-Berechnungen.

Ähnliches gilt für die Hochqualifizierten: Auch deren Anteile unter den Weiterbildungsteilnehmenden liegen geringfügig höher als ihre Anteile an der Belegschaft: So waren wie schon im Vorjahr auch in 2019 18 % der Weiterbildungsteilnehmenden Hochschulabsolventen, deren Anteil in der Belegschaft von Weiterbildungsbetrieben machte indes „nur“ 17 % aus. Diese überproportionale Beteiligung (hoch-)qualifizierter Weiterbildungsteilnehmender zeigt sich schon seit Jahren. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Geringqualifizierte an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung auch in 2019 weiterhin unterrepräsentiert waren; zugleich stockte aber auch die Entwicklung hin zu einer etwas stärker ausgeglichenen Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden etwas.

Ein vergleichender Blick auf die Qualifikationsstruktur der Belegschaften in Weiterbildungsbetrieben und in den anderen Betrieben (vgl. Abbildungen A1a und A1b im Anhang) offenbart eine deutliche Diskrepanz: die Anteile Qualifizierter und Hochqualifizierter liegen in Weiterbildungsbetrieben deutlich höher als in Betrieben, die nicht weiterbilden (2019: 60 % bzw. 17 % vs. 47 % bzw. 4 %; dafür ist in Letzteren der Anteil von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten deutlich höher (2019: 48 % vs. 23 %). Hinsichtlich ihrer Altersstruktur unterscheiden sich die Belegschaften der beiden Betriebskategorien hingegen kaum (vgl. Abbildungen A1c und A1d im Anhang).

Neben der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden gilt es nunmehr die qualifikations-spezifischen Weiterbildungsquoten zu betrachten. Die qualifikations-spezifischen 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 wurden. Auch Abbildung 2.7 zeigt ein ähnliches Bild.

Abbildung 2.7: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im Zeitablauf, in %



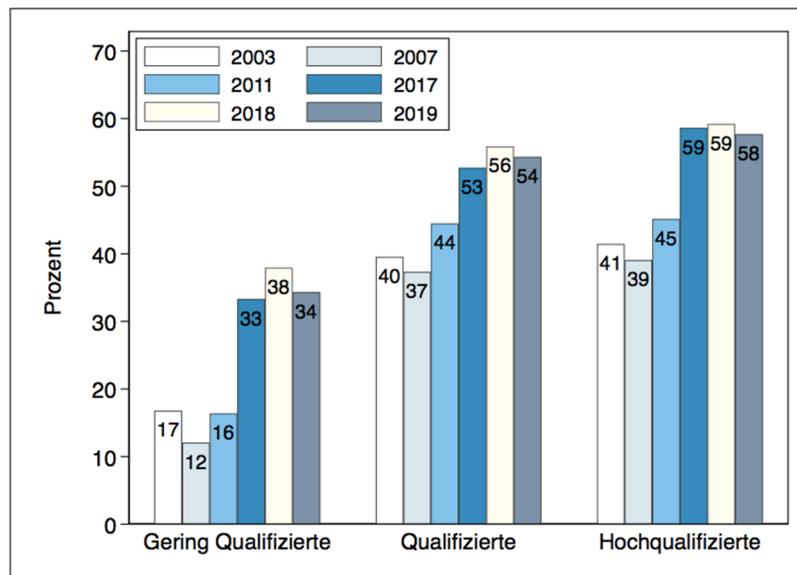
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2016, 2017, 2019, IAW-Berechnungen.

Es lässt sich erkennen, dass die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten mit 24 % weiterhin deutlich niedriger liegt als jene der (Hoch-)Qualifizierten mit 47 % bzw. 54 %. Auffällig ist auch der kontinuierliche Zuwachs der Weiterbildungsquoten bei allen drei Qualifikationsniveaus seit 2007. Lediglich bei den Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten ist der Anteil derjenigen, die an Weiterbildungen teilnahmen, seit 2016 leicht rückläufig (von 51 % auf 45 %), zeigt aber mit 47 % am aktuellen Rand wieder eine leicht ansteigende Tendenz.⁸

Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben finden sich in Abbildung 2.8. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg auf allen Qualifikationsstufen seit 2007 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 56 % bzw. 59 % deutlich angestiegen ist, um sich dann von 2018 nach 2019 wieder leicht zu verringern (2019: 54 % bzw. 58 %). Mit einem Anteil von aktuell 34 % hat sich jedoch die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten seit 2007 am stärksten erhöht (+22 Prozentpunkte).

⁸ Nachrichtlich: In Deutschland lag in 2019 die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten bei 20,6 % (in Westdeutschland bei 19,4 %), der Qualifizierten bei 40,6 % (WD: 39,9 %) und der Hochqualifizierten bei 43,6 % (WD: 42,0 %).

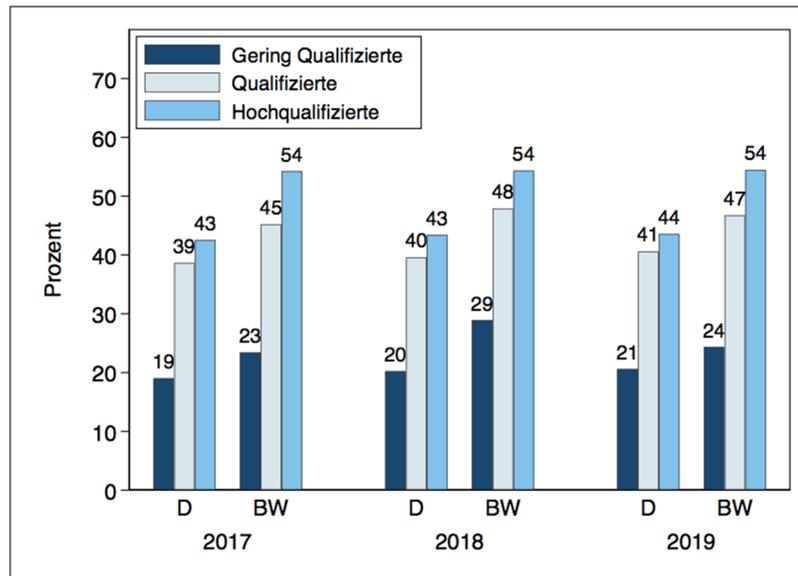
Abbildung 2.8: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im Zeitablauf, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2017-2019, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.9 vergleicht die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Baden-Württemberg mit denen in Deutschland für die Jahre 2017 bis 2019. Bereits Abbildung 2.3 hat gezeigt, dass die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten im Bundesdurchschnitt niedriger ist als in Baden-Württemberg. Nun wird der Abstand zwischen Land und Bund nach Qualifikationsgruppen näher beleuchtet. Wie schon in den Vorjahren lagen auch in 2019 die Weiterbildungsquoten für alle drei Qualifikationsniveaus in Deutschland niedriger. Dabei ist die Differenz bei den Hochqualifizierten größer als bei den Qualifizierten und den Geringqualifizierten: So machte der Unterschied bei den Hochqualifizierten 10 Prozentpunkte aus (Baden-Württemberg: 54 %, Bundesdurchschnitt: 44 %), bei den Qualifizierten mit beruflicher Ausbildung acht Prozentpunkte (Land: 47 %, Bund: 41 %) und bei den Geringqualifizierten nur noch drei Prozentpunkte (Land: 24 %, Bund: 21 %). Bemerkenswert ist, dass die Weiterbildungsquote von Geringqualifizierten in Baden-Württemberg im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte gesunken, in Deutschland hingegen leicht angestiegen ist. Ansonsten veränderten sich sowohl im Land als auch im Bund die Weiterbildungsquoten der (hoch)qualifizierten Beschäftigtengruppen vergleichsweise wenig.

Abbildung 2.9: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen und deutschen Weiterbildungsbetrieben für die Jahre 2017, 2018 und 2019, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2017-2019, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Nachfolgende Tabelle 2.4 verdeutlicht, dass zwischen 2009 und 2019 in Baden-Württemberg die Weiterbildungsquoten sehr stark angestiegen sind, was insbesondere für die Gruppe der Geringqualifizierten gilt, deren Quote sich von 10 % auf 24 % mehr als verdoppelt hat.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil Weitergebildeter nach Betriebsgröße teilweise deutlich differiert und dass sich insbesondere der Anteil weitergebildeter Geringqualifizierter seit 2009 in allen Betriebsgrößeklassen (mit Ausnahme der Betriebe mit 250-499 Beschäftigten) sehr stark erhöht hat. Bei den Qualifizierten und Hochqualifizierten ist die Tendenz ebenfalls durchgängig positiv.

Eine starke Zunahme der Weiterbildungsquoten von Geringqualifizierten ist auch in sämtlichen Branchen zu konstatieren. Und auch für Qualifizierte und Hochqualifizierte ist ein durchgängig positiver Trend erkennbar. Vereinzelt entwickelten sich aber deren Weiterbildungsanteile seit 2014 auch wieder rückläufig, sie liegen aber weiterhin über dem Ausgangsniveau von 2009.

Tabelle 2.4: Weiterbildungsquoten nach erforderlicher Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2009, 2014 und 2019, in %

	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)		
	2019	2014	2009	2019	2014	2009	2019	2014	2009
Baden-Württemberg	24	17	10	47	45	34	54	47	33
1-19 Beschäftigte	14	13	6	43	52	40	56	51*	44*
20-99 Beschäftigte	24	15	12	45	44	34	61	50	34
100-249 Beschäftigte	37	22	9*	49	40	29*	55*	36	24*
250-499 Beschäftigte	21*	15*	20*	48*	43*	31*	46*	33*	37*
500 u. mehr Beschäftigte	29*	24*	15*	52*	43*	27*	52*	51*	24*
Verarbeitendes Gewerbe	23	22	13	46	45	30	60	51	25
Schlüsselbranchen	26*	20	13	43	48	30	65	51	23*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	19*	24	13*	51*	40	29	45	49*	33*
Baugewerbe	17*	22*	9*	43*	56*	29*	33**	42**	10**
Handel, Reparatur von Kfz	25	13	17*	39	42	38	36*	37*	35*
Dienstleistungen	25	15	8	51	47	38	55	48	38
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	14*	10*	4*	44	46	39	56*	56*	48*
Gesundheits- u. Sozialwesen	50*	31*	23*	64	53	40*	67*	52*	44*
Sonstige DL	16	12	4	45	43	37	49*	40*	29*
Öffentlicher Dienst u.a.	19*	12*	4*	44*	37*	29*	47*	35*	21*
Handwerk	21	16	12	49	50	40	55*	43*	38*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009, 2014, 2019, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

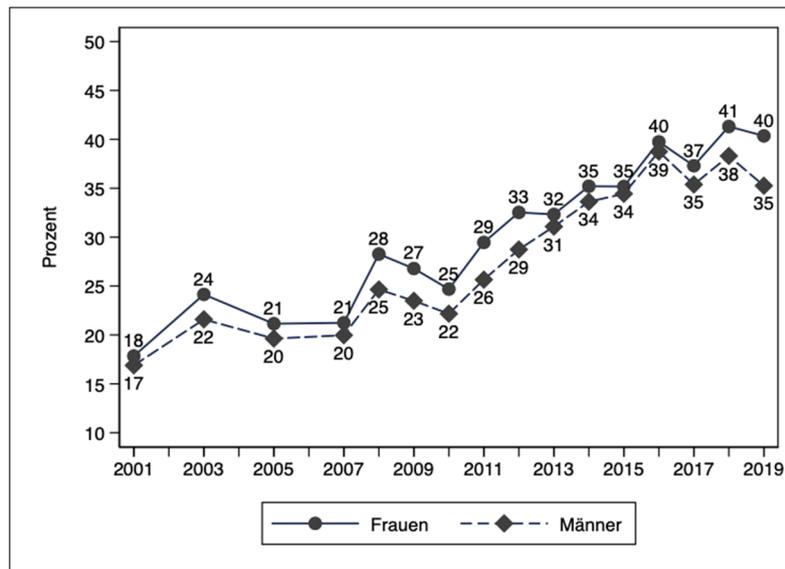
2.4 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

Da das IAB-Betriebspanel auch eine getrennte Betrachtung der Weiterbildung nach Geschlechtern ermöglicht, steht nachfolgend die Beteiligung von Frauen und Männern an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung im Fokus.

Abbildung 2.10 zeigt, dass die Weiterbildungsquote der Frauen im Land seit 2001 stets über jener der Männer lag; in 2019 machte der Vorsprung deutliche fünf Prozentpunkte aus (40 % vs. 35 %).⁹

⁹ Nachrichtlich: Die Weiterbildungsquote der Männer lag 2019 in Deutschland bei 31,7 % (WD: 30,9 %), die der Frauen bei 42,3 % (WD: 34,7 %).

Abbildung 2.10: Entwicklung der Weiterbildungsquote von Frauen und Männern in Baden-Württemberg, in %



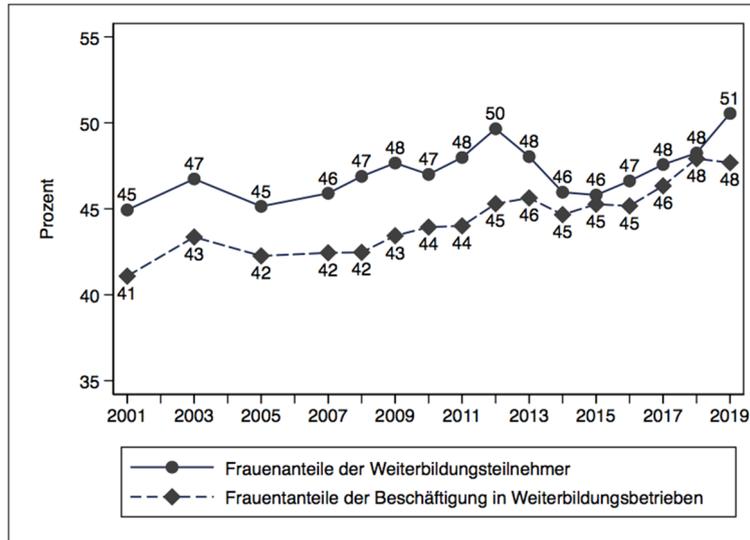
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2019, IAW-Berechnungen.

Basis: Alle Betriebe.

Seit 2014 hat sich der Anteil der Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmenden von 46 % auf 51 % deutlich erhöht und übersteigt damit erneut den Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben (48 %), so dass die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen inzwischen wieder überproportional ausfällt (siehe Abbildung 2.11). Während der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden sich gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte erhöht hat, blieb der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben konstant. Ihren bisherigen Höhepunkt hatte die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen mit 50 % im Jahr 2012: Beim damaligen Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben von nur 45 % entsprach dies einer deutlich überproportionalen Weiterbildungsbeteiligung. Danach nahm die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen bis zum Jahr 2015 wieder deutlich ab, blieb aber (mit Ausnahme von 2018) weiterhin überproportional. Seit 2016 zeigen sowohl der Weiterbildungs- als auch der Beschäftigtenanteil von Frauen eine steigende Tendenz.

Im Vergleich zu Deutschland lag der Anteil der Frauen unter den Weiterbildungsteilnehmenden im Land in 2017 und 2018 noch um bis zu einem Prozentpunkt niedriger; in 2019 hat er sich aber deutlich erhöht, so dass er nunmehr diesen um einen Prozentpunkt übertrifft (siehe Abbildung A2 im Anhang).

Abbildung 2.11: Frauenanteile an allen Weitergebildeten und an allen Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils im 1. Halbjahr, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2019, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

In den drei Stichjahren 2009, 2014 und 2019 (siehe Tabelle 2.5) fiel die Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gemessen am Frauenanteil in allen Weiterbildungsbetrieben insgesamt jeweils überproportional aus. In 2019 gilt dies auch für die drei untersten Betriebsgrößenklassen mit bis zu 249 Beschäftigten, während in den beiden obersten Größenklassen der Anteil der Frauen an den weitergebildeten Beschäftigten genau ihrem Anteil in der Belegschaft entsprach. Mit Ausnahme der Größenklassen 1 bis 19 sowie 250 bis 499 Beschäftigte zeigt der Anteil von Frauen an allen weitergebildeten Beschäftigten im Vergleich zu 2009 und 2014 eine aufsteigende Tendenz.

Tabelle 2.5: Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2019, 2014 und 2009, nach Betriebsgröße, in %

	Anteil der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten, %			Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %		
	2019	2014	2009	2019	2014	2009
Baden-Württemberg	51	46	48	48	45	43
1-19 Beschäftigte	51	55	55	48	51	52
20-99 Beschäftigte	52	48	45	48	44	45
100-249 Beschäftigte	54	53	36*	48	50	40
250-499 Beschäftigte	41*	45*	50*	41*	49	44*
500 u. mehr Beschäftigte	50*	29*	40*	50*	34*	37
Verarbeitendes Gewerbe	26	25	27	28	28	27
Schlüsselbranchen	26	18	23*	26	22	24
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	26*	41	33*	33*	41	34*
Baugewerbe	13*	13*	11*	18*	16*	15*
Handel, Reparatur von Kfz	51	52	52	49	49	49
Dienstleistungen	63	59	61	58	55	54
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	48	41	43*	45*	41	42*
Gesundheits- u. Sozialwesen	81	85	82*	77	80	76
Sonstige DL	55	54	57	51	48	46
Öffentlicher Dienst u.a.	72*	68*	55*	69*	62*	55*
Handwerk	43	41	47	43	39	41

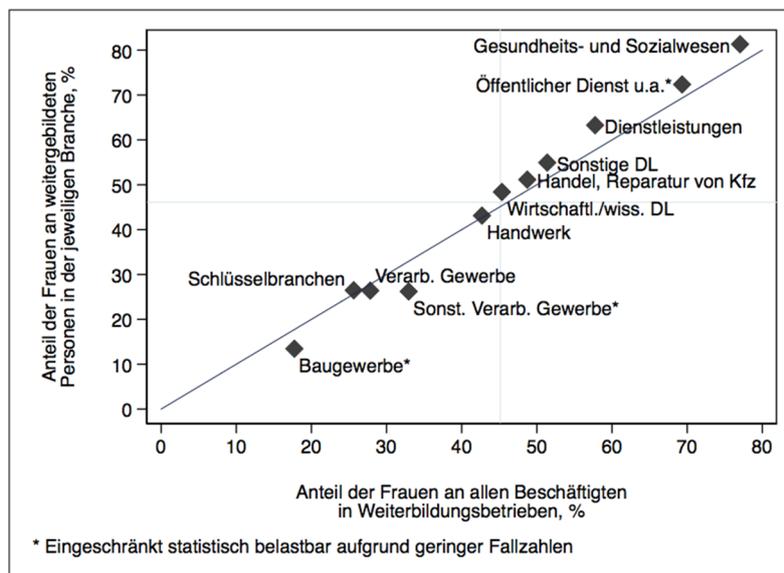
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2019, 2014 und 2009, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben machte in den drei Stichjahren im Dienstleistungsbereich zwischen 59 % und 63 % aus und lag damit jeweils mehr als doppelt so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (25 % bis 27 %). Zudem ist im Dienstleistungssektor auch der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden jeweils höher als deren Anteil an der Belegschaft, während im Verarbeitenden Gewerbe dies nur in 2014 zutraf. Das Handwerk weist einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil an der Belegschaft (2019: 43 %) auf, und dort werden inzwischen auch nicht mehr überproportional viele Frauen weitergebildet, was in 2009 und 2014 noch der Fall war. Der Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben hat im Dienstleistungsbereich durchgängig zugenommen, im Verarbeitenden Gewerbe stagnierten er hingegen und im Handwerk erhöhte er sich im Vergleich zu 2009 nur leicht. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden hat im Handwerk am deutlichsten abgenommen, im Verarbeitenden Gewerbe nur leicht, im Dienstleistungsbereich dagegen hat er leicht zugenommen. Insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Öffentliche Dienst u.a. zeichnen sich durch überdurchschnittliche Frauenanteile und überproportionale Weiterbildungsquoten von Frauen aus.

Abbildung 2.12 zeigt die Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben für das Jahr 2019 nach Branchen dar. Es wird deutlich, dass in den meisten frauendominierten Branchen (wie zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Dienstleistungsbereich insgesamt) mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen an der Belegschaft auch die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung überdurchschnittlich hoch und in den männerdominierten Branchen (wie zum Beispiel im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt, in den industriellen Schlüsselbranchen und im Baugewerbe) unterdurchschnittlich ist. Eine leicht überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen gibt es auch im Bereich wirtschaftlicher und wissenschaftlicher Dienstleistungen, deren Beschäftigtenanteil durchschnittlich ist. Im Handwerk sind Frauen unterdurchschnittlich beschäftigt, wobei deren Weiterbildungsbeteiligung dort in etwa ihrem Anteil an der Belegschaft entspricht.

Abbildung 2.12: Frauenanteil an Weitergebildeten sowie an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2019, nach Branchen, in %

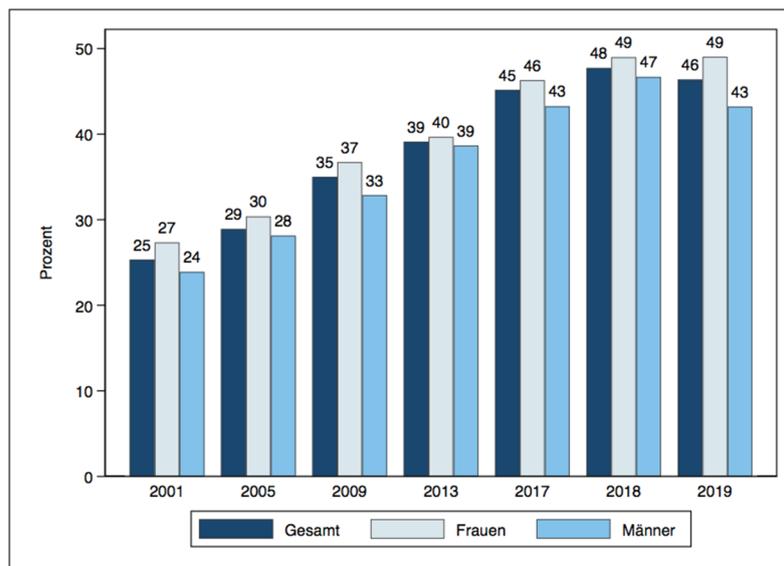


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2019, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2019 gefördert haben.

Nachfolgend werden in Abbildung 2.13 die geschlechterspezifischen Weiterbildungsanteile im Zeitverlauf betrachtet. Hierbei wird deutlich, dass die Weiterbildungsanteile beider Geschlechter seit 2001 deutlich gestiegen sind: Waren es damals erst 27 % der Frauen und 24 % der Männer, die weitergebildet wurden, so lagen deren Weiterbildungsanteile im Jahr 2018 bei 49 % bzw. 47 % und haben damit einen Höchststand erreicht. Am aktuellen Rand ist allerdings bei den Frauen eine Stagnation, bei den Männern sogar ein Rückgang der Weiterbildungsanteile zu konstatieren. Insgesamt lässt sich feststellen, dass seit 2001 die Weiterbildungsanteile der Frauen durchgehend über jenen der Männer lagen.

Abbildung 2.13: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg nach Geschlecht im Zeitablauf, jeweils im 1. Halbjahr, in %



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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

In Tabelle 2.6 sind die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen für die Jahre 2009, 2014 und 2019 dargestellt. Es zeigt sich, dass in 2019 die Weiterbildungsquote bei den Frauen in den Betriebsgrößenklassen bis zu 249 Beschäftigten höher war als jene der Männer. Nur in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten verhält es sich anders, hier nehmen Frauen, wie zuvor schon erwähnt, nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung teil. Auch im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere in den industriellen Schlüsselbranchen liegt die Weiterbildungsquote der Frauen niedriger als jene der Männer. Allerdings hat sich der Abstand inzwischen bis auf fünf Prozentpunkte reduziert. Im Dienstleistungsbereich verhält es sich umgekehrt, wobei sich hier der Abstand etwas erhöht hat. Im Handwerk hat sich seit 2009 die Weiterbildungsquote der Frauen nur leicht und die der Männer deutlich erhöht; in 2019 lag der Frauenanteil mit 44 % sogar geringfügig höher.

Tabelle 2.6: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2019, 2014 und 2009, in %

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2019	2014	2009	2019	2014	2009	2019	2014	2009
Baden-Württemberg	46	40	35	49	42	37	43	39	33
1-19 Beschäftigte	51	53	46	53	56	47	49	51	43
20-99 Beschäftigte	47	39	38	50	42	39	43	36	37
100-249 Beschäftigte	48	35	23*	54	37	22*	40	33	25*
250-499 Beschäftigte	40*	32*	32*	42*	30*	36*	38*	33*	29*
500 u. mehr Beschäftigte	44*	39*	26*	43*	36*	24*	45*	41*	23*
Verarbeitendes Gewerbe	44	40	29	41	36	26	44	42	29
Schlüsselbranchen	44	42	28	44	35	23	43	44	27
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	44*	37	31*	35*	38	30*	49*	36*	32*
Baugewerbe	40*	49*	39*	29*	39*	28*	42*	49*	40*
Handel, Reparatur von Kfz	43	40	40	44	42	43*	40*	37	38*
Dienstleistungen	50	42	38	54	45	40	44	37	34
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	46	41	41*	48	41	42*	43	41	39*
Gesundheits- u. Sozialwesen	59	47	38*	62	49	40*	48*	33*	31*
Sonstige DL	46	39	37	49	43	41	43	35	32*
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	41*	32*	27*	42*	35*	26*	37*	26*	28*
Handwerk	44	42	39	44	43	42	43	40	37

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2019, 2014 und 2009, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen 1. Halbjahr gefördert haben.

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 2.7: 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

Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten	Weiterbildung während der Arbeits- und/oder Freizeit											
	Während der Arbeitszeit			Teilweise in der Arbeitszeit/Freizeit			In der Freizeit			Summe		
	2019	2017	2015	2019	2017	2015	2019	2017	2015	2019	2017	2015
Ja, vollständig	24	8	17	5	2	3	0	0	2	29	9	22
Ja, teilweise	2	1	1	2	2	2	0	0	0	4	4	4
Unterschiedlich	1	1	-	1	1	-	0	0	-	3	3	-
Nein, gar nicht	55	67	54	7	11	15	1	2	2	64	84	72
Summe	81	78	74	16	16	21	2	3	4	100		

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, 2017 und 2019, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2.7 zeigt, dass in 2019 etwa gut die Hälfte der Betriebe (55 %) die direkten und indirekten Kosten jener Weiterbildungsmaßnahmen vollständig übernahmen, die ausschließlich während der Arbeitszeit stattfanden. Das bedeutet gegenüber 2017 (67 %) einen Rückgang um 13 Prozentpunkte und Konstanz im Vergleich zu 2015 (54 %). Weitere 7 % der Betriebe (2017: 11 %; 2015: 15 %) übernahmen nur die direkten Kosten der Weiterbildung komplett; die indirekten Kosten wurden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt, insofern die Weiterbildung nur teilweise während der Arbeitszeit stattfand. Nur knapp 3 von 10 Betrieben (29 %) gaben in 2019 an, ihre Beschäftigten vollständig an den Weiterbildungskosten zu beteiligen. In 2015 betrug deren Anteil noch 22 %. Insgesamt ist also die Bereitschaft zur Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber im Vergleich zu 2017 deutlich gesunken, weist aber auch im Vergleich zu 2015 eine rückläufige Tendenz auf.

Tabelle 2.8 stellt dar, wie sich die Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit seit 2015 entwickelt hat.

Tabelle 2.8: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile der Betriebe in %

	Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der WBM											
	Gar nicht			teilweise			vollständig			von Fall zu Fall unterschiedlich		
	2019	2017	2015	2019	2017	2015	2019	2017	2015	2019	2017	2015
Baden-Württemberg	64	84	72	4	4	4	29	9	22	3	3	2
1-19 Beschäftigte	62	85	71	4	4	4	32	9	24	2	2	1
20-99 Beschäftigte	71	83	75	4	2	4	22	10	17	3	5	5
100-249 Beschäftigte	58	73	75	10	9	5	28	10	14	4	7	6
250-499 Beschäftigte*	66	82	76	13	6	11	19	4	8	2	8	5
500 u. mehr Beschäftigte*	58	59	59	21	19	10	12	10	21	9	12	11
Verarbeitendes Gewerbe	62	78	67	2	5	5	33	12	26	2	5	2
Schlüsselbranchen	66	85	65	4	1	7	28	11	26	2	3	3
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	57	70	69	1	9	3	39	14	25	3	7	2
Baugewerbe*	65	89	69	3	3	0	32	6	31	1	2	0
Handel, Reparatur von Kfz	61	82	75	3	0	4	34	14	20	2	4	1
Dienstleistungen	66	85	72	5	5	5	25	8	20	3	3	3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	64	84	70	2	3	5	30	8	20	5	5	6
Gesundheits- u. Sozialwesen	67	81	85	7	9	6	24	8	9	2	2	1
Sonstige DL	69	87	64	8	4	4	22	7	29	2	2	3
Öffentlicher Dienst u.a.*	55	74	73	5	12	0	50	12	25	6	1	2
Handwerk	63	88	73	3	2	3	31	8	23	3	2	1

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2015, 2017 und 2019, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Es zeigt sich, dass in 2019 nur noch knapp zwei Drittel der Betriebe (64 %) die direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen vollständig übernommen haben; in den Jahren 2017 und 2015 waren es noch 84 % bzw. 72 %. Stattdessen hat im Vergleich zu 2015 und insbesondere zu 2017 die vollständige Übernahme der direkten Kosten durch die Beschäftigten stark zugenommen (2017: 9 %; 2015: 22 %). Diese Tendenzen zeichnen sich über alle Größenklassen mit Ausnahme der Großbetriebe ab; dort blieb der Anteil der Betriebe, die die direkten Kosten vollständig übernahmen mit 58 % nahezu konstant und der Anteil der Betriebe, in denen normalerweise die Beschäftigten die direkten Weiterbildungskosten vollständig trugen, erhöhte sich gegenüber 2017 nur leicht (von 10 % auf 12 %) und im Vergleich zu 2015 (21 %) lag er weiterhin deutlich niedriger. Des Weiteren wird deutlich, dass die direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung in den industriellen Schlüsselbranchen sowie im Dienstleistungsbereich (insbesondere in den Sonstigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen) häufiger komplett vom Arbeitgeber übernommen wurden als im Verarbeitenden Gewerbe. Mit Ausnahme der industriellen Schlüsselbranchen und der Sonstigen Dienstleistungen ist der Anteil der Betriebe, der die direkten Kosten vollständig übernahm, seit 2015 durchgängig rückläufig, während der Anteil der

Betriebe, in denen normalerweise allein die Beschäftigten die direkten Kosten tragen (mit Ausnahme der Sonstigen Dienstleistungen) durchgängig angestiegen ist.

Tabelle 2.9 gibt Aufschluss darüber, inwieweit die Verteilung der indirekten Kosten zwischen Beschäftigten (Freizeit) und Arbeitgebern (Arbeitszeit) sich nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit unterscheidet.

Tabelle 2.9: Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit, nach Betriebsgröße und Branche, Anteile der Betriebe in %

	Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt...					
	Vollständig in der Freizeit		Teilweise Arbeitszeit, teilweise Freizeit		Während der Arbeitszeit	
	2019	2017	2019	2017	2019	2017
Baden-Württemberg	2	2	16	16	82	78
1-19 Beschäftigte	2	3	17	16	81	77
20-99 Beschäftigte	2	1	12	18	87	78
100-249 Beschäftigte	0	0	13	13	87	81
250-499 Beschäftigte*	1	0	13	13	86	83
500 u. mehr Beschäftigte*	0	0	24	22	76	77
Verarbeitendes Gewerbe	2	3	13	13	86	80
Schlüsselbranchen	2	5	12	10	86	83
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	2	0	13	16	85	78
Baugewerbe*	0	1	8	11	92	88
Handel, Reparatur von Kfz	2	2	16	12	83	84
Dienstleistungen	2	3	18	20	80	71
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0	0	15	20	84	72
Gesundheits- u. Sozialwesen	3	0	24	26	73	71
Sonstige DL	3	7	18	18	80	71
Öffentlicher Dienst u.a. *	4	0	15	4	81	95
Handwerk	1	2	16	11	83	85

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2017 und 2019, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100). Hinweis: In 2017 wurde von durchschnittlich 4 % der Betriebe noch zusätzlich die Antwort „Von Fall zu Fall unterschiedlich“ gegeben.

Überdurchschnittlich häufig finden betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in den drei Größenklassen 20 bis 499 Beschäftigte (87 %, 87 %, 86 %) statt. Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe, in denen die Weiterbildungsmaßnahmen teilweise in der Freizeit stattfinden unter den Kleinstbetrieben (17 %) sowie unter den Großbetrieben (24 %) am häufigsten verbreitet. Betriebliche Weiterbildung, die ausschließlich während der Freizeit erfolgt, ist in sämtlichen Größenklassen und Wirtschaftszweigen wie schon 2017 nur von marginaler Bedeutung. Im Verarbeitenden Gewerbe gehen die indirekten Kosten deutlich häufiger ausschließlich zu Lasten der Arbeitgeber (86 %) als im Dienstleistungsbereich (80 %). Auch im Handwerk werden die indirekten Kosten überdurchschnittlich häufig ausschließlich vom Arbeitgeber getragen (83 %). Im Bereich der Dienstleistungen ist die teilweise Übernahme der indirekten Kosten (in Form von Freizeit) durch die Beschäftigten mit 18 % häufiger und auch überdurchschnittlich verbreitet (insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen mit 24 %), im Verarbeitenden Gewerbe hingegen mit 13 % deutlich seltener und nur unterdurchschnittlich; Handwerk sowie Handel und Reparatur liegen mit jeweils 16 % genau im Landesdurchschnitt.

3 Fachkräftemangel als Determinante der betrieblichen Weiterbildungsförderung

Der demografische Wandel als einer der bedeutsamsten gesellschaftlichen Megatrends wird für die Betriebe deutschlandweit gravierende Folgen haben. Die steigende Nachfrage nach Fachkräften sowie das Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen führen in Baden-Württemberg bereits jetzt zu einem partiellen Fachkräftemangel, der sich vorliegenden Prognosen zufolge noch weiter verschärfen dürfte.¹⁰ 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 wichtige Lösungsstrategie angesichts dieser Problematik. Weiterbildung bringt damit Vorteile sowohl für die Arbeitgeber, deren wirtschaftlicher Erfolg entscheidend vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten und der Möglichkeit dem Fachkräftemangel vorzubeugen abhängt, als auch für die Beschäftigten. Eine gezielte betriebliche Weiterbildung kann den Beschäftigten die betriebsspezifisch benötigten Kenntnisse bringen und damit genau dort ansetzen, wo ein Mangel an Qualifikation vorherrscht. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von Weiterbildung, da sie dadurch ihre beruflichen Erfolgchancen bzw. ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivität als mögliche Lösung des Fachkräfteproblems für Betriebe zu beleuchten. Die folgenden multivariaten Analysen möchten dabei die Frage klären, inwieweit insbesondere Betriebe, in denen ein Fachkräftemangel herrscht oder die ihn zeitnah erwarten, sich verstärkt für Weiterbildung engagieren. Dies wäre ein Hinweis, dass Weiterbildung durch die Betriebe als eine zweckmäßige Lösungsstrategie angesehen wird, 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.

Die angesprochenen 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 insgesamt drei Ergebnisvariablen. Dazu zählt a) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder nicht, b) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb einen hohen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung in den nächsten zwei Jahren erwartet oder nicht und c) die Weiterbildungsquote der Betriebe. Dem-

¹⁰ So liegt laut baden-württembergischem IHK-Fachkräftemonitor 2030 das Angebot für „akademisch Qualifizierte“ bereits jetzt deutlich unterhalb der Nachfrage und nach „beruflich Qualifizierten“ spätestens ab 2023. Diese Lücke – und damit der Bedarf – wird sich bis 2030 voraussichtlich deutlich vergrößern.

Quelle: <http://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/fachkraeftemonitor.html#3278PDj> (Berechnungsstand: August 2020).

entsprechend beziehen sich die Zielvariablen zum einen auf zwei Indikatoren der tatsächlichen Weiterbildungsbeteiligung des Betriebes und zum anderen auf einen Indikator, der die in naher Zukunft erwartete Weiterbildungsbeteiligung des Betriebes widerspiegelt.

3.1 Modellspezifikation und methodische Anmerkungen

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 den ersten Modellvarianten (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. In den zweiten Modellvarianten (Probit-Modell) nimmt die Ergebnisvariable den Wert Eins an, falls der Betrieb einen hohen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung in den nächsten zwei Jahren erwartet. Ist dies nicht der Fall, so nimmt sie den Wert Null an. Dementsprechend wird hier untersucht, ob sich die Erwartung eines Bedarfs an Weiterbildung nach betrieblichen Merkmalen unterscheidet. Die letzten Modellvarianten (Tobit-Modell) berücksichtigen 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 3.1 dargestellt. Die Indikatoren des Fachkräftemangels fließen einzeln als Bemessungsgrundlage in die Modellspezifikationen ein, da diese Indikatoren aus unterschiedlichen Befragungswellen stammen.¹¹ Daher gibt es für jede Ergebnisvariable zwei Modellspezifikationen mit je einem Indikator des Fachkräftemangels als erklärende Variable.

Als Indikatoren des Fachkräftemangels, die als erklärende Variablen in die Modellspezifikation einfließen, werden zwei Variablen herangezogen. Eine Variable nimmt den Wert Eins an, falls der Betrieb in den nächsten zwei Jahren Schwierigkeiten erwartet, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Diese subjektive Einschätzung der Betriebe zum zukünftigen Fachkräftebedarf basiert im Gegensatz zum tatsächlichen akuten Fachkräftemangel nur auf Annahmen seitens der Betriebe. Für die Bemessung des tatsächlichen akuten Fachkräftemangels im Betrieb wird der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte am Gesamtbedarf herangezogen, der sich aus Neueinstellungen und unbesetzten Stellen für Fachkräfte im jeweiligen Halbjahr zusammensetzt. Betriebe, die einen hohen Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtbedarf für Fachkräfte haben, sind Betriebe, deren Fachkräftebedarf kurz- oder langfristig ungedeckt blieb. Für unbesetzte Stellen konnte die Position im letzten halben Jahr nicht besetzt werden und es kann sich auch um bereits abgeschlossene Bewerbungsverfahren handeln.

¹¹ Eine Integration der beiden Indikatoren in eine einzige Modellspezifikation würde jene Befragungsjahre, bei denen die Angaben nicht für alle Indikatoren gemeinsam vorliegen, nicht in die Berechnung einbeziehen können, was die Datengrundlage deutlich reduzieren würde.

Tabelle 3.1: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Förderung betrieblicher Weiterbildung zwischen 2009 bis 2019 anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Einflussgröße	Operationalisierung
Indikatoren eines Fachkräftemangels	
Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen	Anteil der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf (Einstellungen + unbesetzte Stellen) für das jeweilige Halbjahr in % für Fachkräfte
Personalproblem: Fachkräfte	1: Erwartetes Personalproblem in den nächsten zwei Jahren: Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen 0: Kein entsprechendes Personalproblem erwartet
Interaktion Jahr 2019 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	Simultane Berücksichtigung bzw. Kombination des Anteils der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf in 2018 und 2019
Industrielle Beziehungen	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Existenz eines Betriebsrates	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
Betriebspezifische Kontrollvariablen und Branchen- und Zeiteinflüsse	
Frauenanteil im Betrieb	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten im ersten Halbjahr in %
Anteil Geringqualifizierter	Anteil von Geringqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck	1: Hoher bis mittlerer Wettbewerbsdruck 0: Kein bis geringer Wettbewerbsdruck
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
Ausbildender Betrieb	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	1: Betrieb wurde nach 1990 gegründet 0: Betrieb wurde vor 1991 gegründet
Innovationen	1: Betrieb befasst sich mit Innovationen 0: Betrieb befasst sich nicht mit Innovationen
Logarithmierte Beschäftigtenzahl	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten im ersten Halbjahr
Personalproblem: Überalterung	1: Erwartetes Personalproblem in den nächsten zwei Jahren: Überalterung 0: Kein entsprechendes Personalproblem erwartet
Investitionen im Vorjahr	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 2009-2019

Quelle: IAW-Darstellung.

Um den aktuellen Rand gesondert zu beleuchten, wird zusätzlich eine Interaktion zwischen dem aktuellsten Jahr des IAB Betriebspanels, 2019, 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 2018/19. Aus statistischen Gründen ist diese Modellvariante nur für die Ergebnisvariablen „Weiterbildungsbetrieb“ und „Weiterbildungsquote aller Betriebe“ anwendbar, für „Erwarteter Bedarf an Qualifizierung“ hingegen nicht. Dadurch ergeben sich insgesamt acht Modellvarianten (= Summe der Unterspalten in Tabelle 3.2).

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. Zusätzlich wird die Erwartung des Personalproblems der Überalterung als erklärende Variable untersucht.

Die Modellvarianten werden für die gesamte Stichprobe geschätzt.¹² Die Tabellen A1, A2 und A3 im Anhang enthalten die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten Koeffizienten und der Werte für die statistische Signifikanz. Dabei gibt Tabelle A1 Regressionen (1) bis (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) und (5) stellt die Ergebnisse für die beiden Modellvarianten dar, in denen der Einfluss der betrieblichen Faktoren auf den erwarteten Weiterbildungsbedarf in den Betrieben betrachtet wird. Tabelle A3 Regressionen (6) bis (8) stellt die drei Modellvarianten dar, die den Einfluss betrieblicher Merkmale auf die Weiterbildungsquote betrachten.

3.2 Ergebnisse der Panelschätzung

Tabelle 3.2 fasst die Ergebnisse der multivariaten Analysen¹³ 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.¹⁴

¹² Eine vereinfachte Darstellung der Ergebnisse wird in Tabelle 3.2 gegeben.

¹³ Im Rahmen von Regressionsanalysen wird versucht, die Variabilität einer abhängigen Größe (Zielgröße) durch Einflussgrößen zu erklären. Im Gegensatz zu univariaten Verfahren, wo jede Variable einzeln getestet wird, werden mit Hilfe von multivariaten Verfahren die Zusammenhänge zwischen mehreren abhängigen Variablen gleichzeitig analysiert. Im vorliegenden Bericht handelt es sich um die drei Zielgrößen Weiterbildungsbetrieb, Erwarteter Bedarf an Qualifizierung und Weiterbildungsquote aller Betriebe.

¹⁴ x bedeutet, dass die Variable aus statistischen Gründen in der Schätzung nicht berücksichtigt werden konnte.

Tabelle 3.2: Vereinfachte Darstellung der Ergebnisse der multivariaten Analysen der Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsaktivität

Abhängige Variable	Weiterbildungs- betrieb			Erwarteter Bedarf an Qualifizierung		Weiterbildungsquote aller Betriebe		
Indikatoren des Fachkräftemangels								
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen ¹⁵	+	x	0	+	x	0	x	0
Personalproblem: Fachkräfte	x	+	x	x	+	x	+	x
Interaktion zwischen Jahr 2019 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	x	x	0	x	x	x	x	0
Industrielle Beziehungen								
Tarifgebundenheit	0	+	0	0	0	0	+	0
Betriebsrat	+	+	0	0	0	+	0	+
Betriebspezifische Kontrollvariablen								
Frauenanteil	+	+	0	+	0	+	+	+
Anteil Geringqualifizierter	-	-	0	-	-	-	-	-
Wettbewerbsdruck	0	0	0	0	0	+	0	0
Ausbildender Betrieb	+	+	+	0	+	+	+	+
Eigenständiger Betrieb	-	-	0	0	-	-	-	-
Innovationstätigkeit	+	+	0	0	+	+	+	0
Exportierender Betrieb	0	0	0	+	+	0	0	0
Techn. Anlagen neu	+	+	+	0	0	+	+	+
Betriebsalter nach 90	0	0	0	+	+	0	0	0
Log. Beschäftigtenzahl	+	+	+	+	+	-	+	0
Investitionen im Vorjahr	+	+	+	0	0	+	+	+
Branchen- und Zeiteinflüsse								
Branchendummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jahresdummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

x: Variable in Schätzung (aus statistischen Gründen) nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 – 2019, 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 Fachkräftebedarf im Betrieb zur Mitte des Jahres vorherrschte. Dieses Maß für den akuten Bedarf an Fachkräften steht in einem positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Tatsache, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt oder nicht. Betriebe mit einem vergleichsweise hohen Anteil unbesetzter Stellen sind dementsprechend auch eher Weiterbildungsbetriebe. Ebenfalls wirkt sich der akute Fachkräftebedarf positiv auf den erwarteten Bedarf an Qualifizierung aus.

¹⁵ „Wie viele Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten Sie im 1. Halbjahr 20xx nicht besetzen?“ Anteil an den Einstellungen und noch nicht besetzten Stellen.

Die subjektive Erwartung eines Fachkräftemangels in den kommenden zwei Jahren steht in einem positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Tatsache, ob es sich bei einem Betrieb um einen Weiterbildungsbetrieb handelt, der Erwartung eines künftig hohen Bedarfs an Qualifizierung, sowie der Weiterbildungsquote. Ein erwarteter höherer Bedarf an Qualifizierung und die Erwartung eines Fachkräftemangels treten mithin häufig gemeinsam auf. Die Erwartung eines Fachkräftemangels erhöht dementsprechend die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und geht mit einem erwarteten hohen Bedarf an Qualifizierung einher.

Insgesamt stehen die beiden Indikatoren des akuten und erwarteten Fachkräftemangels im positiven Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten der baden-württembergischen Betriebe. Dies deutet darauf hin, dass Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten oder akut damit konfrontiert sind, sich eher an Weiterbildung beteiligen.

Die Tarifgebundenheit 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 Bedarf an Weiterbildung, und den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten (Weiterbildungsquote).

Der Anteil Geringqualifizierter (Anteil der un- und angelernten Mitarbeiter) hat einen negativen Einfluss auf alle drei Indikatoren der Weiterbildungsaktivität. In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass insbesondere Geringqualifizierte seltener an Weiterbildung teilnehmen. Dies erklärt, warum sich Betriebe mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten durch eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen.

Betriebliche Aus- und Weiterbildung treten oft gemeinsam auf. Dies untermauert auch der Befund, dass die Ausbildungstätigkeit eines Betriebes in jeder der Modellspezifikationen im positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit den drei aggregierten Maßen der Weiterbildungsbeteiligung steht. Die Qualifizierung von Beschäftigten und Auszubildenden wird folglich oft gemeinsam praktiziert.

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.

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, sehen aber eher keinen hohen Bedarf an Qualifizierung. Dies scheint schlüssig, da die Beschäftigten bereits mit der technischen Ausstattung vertraut sind, die als

innovativ eingeschätzt wird. Die Innovationstätigkeit der Betriebe hingegen wirkt sich auf alle drei aggregierten Indikatoren der Weiterbildungsaktivität positiv aus. Lediglich von 2018 auf 2019 gab es keinen statistisch signifikanten Effekt von Innovationstätigkeit auf die Weiterbildungsquote. Innovative Betriebe, die eine Produkt- oder Prozessinnovation entwickelt oder eingeführt haben, sind demzufolge eher Weiterbildungsbetriebe, sehen einen hohen Bedarf an Qualifizierung und haben einen hohen Anteil weitergebildeter Beschäftigter.

Die Exporttätigkeit eines Betriebes steht in einem positiven statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Erwartung eines Qualifizierungsbedarfs. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass international tätige Betriebe einem höheren Wettbewerb ausgesetzt sind und baden-württembergische Betriebe hier möglicherweise einen Nachholbedarf an Qualifizierung erkennen, der notwendig ist, um auf dem internationalen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben.

Bezüglich des Betriebsalters lässt sich feststellen, dass jüngere Betriebe (Gründungsjahr nach 1990) einen signifikant höheren Weiterbildungsbedarf erwarten.

Die Betriebsgröße, d.h. die (logarithmierte) Beschäftigtenzahl, steht in einem positiven Zusammenhang mit der Praxis von Weiterbildung im Betrieb und dem erwarteten Bedarf an Weiterbildung. Dies bedeutet je größer der Betrieb ist, desto wahrscheinlicher handelt es sich um einen Weiterbildungsbetrieb und umso höher ist der Bedarf an Qualifizierung. 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.

Zusätzlich wurde der Effekt von Digitalisierung, sowie Forschung und Entwicklung, auf die Weiterbildungsaktivitäten der baden-württembergischen Betriebe untersucht.¹⁶ Zwischen den Digitalisierungsaktivitäten und der Weiterbildungsaktivität der Betrieb wurde kein statistisch signifikanter Zusammenhang festgestellt. Dass ein Betrieb im Bereich Forschung und Entwicklung tätig ist, hat jedoch einen statistisch gesicherten leicht positiven Effekt auf den Bedarf an Weiterbildung. Dies ist insoweit zu erwarten, als dass im Bereich Forschung und Entwicklung entsprechend qualifiziertes Personal benötigt wird. Ferner können durch Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten Neuerungen im Betrieb entstehen, die ebenfalls entsprechend weitergebildetes Personal erfordern.

¹⁶ Beide Variablen dezimieren die Datengrundlage zudem deutlich, sodass die Ergebnisse nicht weiter im Detail aufgeführt werden.

4 Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht analysiert auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg die Weiterbildungsaktivität der Betriebe im Land anhand verschiedener Indikatoren für das Jahr 2019 sowie im Zeitverlauf und vergleicht einige dieser Werte mit Deutschland. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in Baden-Württemberg liegt seit 2011 zwar stets über dem bundesweiten Durchschnitt, in 2019 haben sich die Werte jedoch stark einander angenähert. Im Land waren es nur noch 56 % der befragten Betriebe, die im ersten Halbjahr 2019 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert haben (Vorjahr: 59 %); in Deutschland machte dieser Anteil 55 % aus (Vorjahr: 54 %).

Größere Betriebe fördern häufiger Weiterbildung als kleinere Betriebe. Mit Blick auf das erste Halbjahr 2019 gaben mehr als neun von zehn Betrieben (93 % bis 100 %) in Baden-Württemberg mit 100 und mehr Beschäftigten an, betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert zu haben. Bei Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten lag dieser Anteil nur bei 51 %, bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten bei 77 %. Im Vergleich zu 2009 sind in den beiden untersten Größenklassen allerdings Zuwächse von sechs bzw. fünf Prozentpunkten zu verzeichnen.

Im Dienstleistungsbereich lag der Anteil weiterbildender Betriebe in 2019 etwas höher als im industriellen Bereich (58 % vs. 55 %); in 2018 war das noch umgekehrt (62 % vs. 65 %). Durch eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung zeichneten sich erneut das Gesundheits- und Sozialwesen mit 73 % (2018: 82 %), die industriellen Schlüsselbranchen mit 61 % (2018: 75 %) sowie der Öffentlichen Dienst u.a. mit 72 % (2018: 70 %) aus; im Handwerk lag die Beteiligung mit 63 % (2018: 62 %) ebenfalls über dem Durchschnitt. Demgegenüber fielen im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe mit 50 % (2018: 57 %), in den Sonstigen Dienstleistungen mit 37 % (2018: 53 %) sowie bei Handel und Reparatur von Kfz mit 51 % (2018: 49 %) die Anteile unterdurchschnittlich aus.

Die Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg lag mit 38 % erneut über dem bundesweiten Durchschnitt von 34 %; allerdings hat sich der Vorsprung im Vergleich zum Vorjahr leicht verringert (2018: 40 % vs. 35 %). Der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, ist im Land gegenüber 2018 um 1,6 Prozentpunkte gesunken. In Deutschland hingegen blieb er nahezu stabil.

Zwischen den Größenklassen und Branchen variiert die Weiterbildungsquote recht deutlich. Überdurchschnittlich hoch ist sie in den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten (40 % bis 45 %) ausgeprägt, während sie bei den Kleinbetrieben mit 30 % deutlich unter dem Durchschnitt liegt. Überdurchschnittlich ist sie auch im Gesundheits- und Sozialwesen (55 %) und in den industriellen Schlüsselbranchen (40%); im Handwerk liegt sie mit 37 % leicht unterhalb des Durchschnitts.

Das Gesundheits- und Sozialwesen, die industriellen Schlüsselbranchen und der Öffentliche Dienst zeichneten in 2019 nicht nur überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten, sondern zeichneten sich auch durch eine überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe aus.

Die Weiterbildungsintensität (Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden in Weiterbildungsbetrieben) **ist in Baden-Württemberg ebenfalls leicht gesunken; sie machte in 2019 rd. 46 % aus (2018: rd. 48 %)**. Dabei sind auch hier zwischen den Betriebsgrößenklassen und Branchen Unterschiede erkennbar: Zum einen nimmt die Weiterbildungsintensität mit steigender Betriebsgröße ab; zum anderen ist sie im Dienstleistungsbereich deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe; im Handwerk liegt sie leicht unter dem Durchschnitt.

Externe Angebote zur betrieblichen Weiterbildung (Kurse, Lehrgänge und Seminare) nahmen in 2019 gegenüber dem Vorjahr zwar leicht ab (von rd. 86 % auf rd. 82 %), sie sind aber weiterhin mit Abstand am stärksten verbreitet. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz hat als zweitwichtigste Form der betrieblichen Weiterbildung seit 2009 an Bedeutung gewonnen, nahm aber gegenüber 2014 etwas ab (von rd. 61 % auf rd. 55 %). Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare wurden am dritthäufigsten genannt (rd. 49 %); dies war deutlich weniger als in 2014 (rd. 65 %). Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen u.Ä. rangiert an vierter Stelle: Mit knapp 41 % der Betriebe im Jahr 2019 lag der Anteil ebenfalls deutlich niedriger als in 2014 mit rd. 51 %, aber immerhin noch etwas höher als in 2009 (37 %). Das Selbstgesteuerte Lernen war mit knapp 20 % im Vergleich zu den genannten Weiterbildungsformen deutlich weniger verbreitet. Und von einem konstant niedrigen Betriebsanteil von max. 10 % wurden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen sowie Arbeitsplatzwechsel und Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen angegeben.

Mit steigender Betriebsgröße nehmen sämtliche Formen der betrieblichen Weiterbildung an Verbreitung zu. In Großbetrieben ab 500 Beschäftigten sind sämtliche Weiterbildungsformen mit 89 % und mehr nahezu flächendeckend vertreten, in Klein- und Kleinstbetrieben variiert deren Verbreitungsgrad hingegen stark. Bei Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten dominieren mit Abstand externe Angebote. Dies liegt vermutlich daran, dass kleine Betriebe in der Regel über weniger Ressourcen verfügen, um interne Kurse zu veranstalten. Auffällig ist, dass im Vergleich zu 2014 deutlich weniger kleine weiterbildende Betriebe (1 bis 19 Beschäftigten) innerbetriebliche Maßnahmen anboten (2014: 73 %, 2019: 60 %).

Die Verbreitung der Formen betrieblicher Weiterbildung variiert auch nach Branchen. So werden sowohl externe als auch interne Kurse u.a. etwas häufiger im Verarbeitenden Gewerbe durchgeführt als im Dienstleistungsbereich. Im Handwerk sind externe Kurse u.a. besonders häufig vertreten, interne Kurse u.a. indes nur unterdurchschnittlich. Weiterbildung am Arbeitsplatz kommt überdurchschnittlich im Verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. vor, in den Dienstleistungen und im Handwerk hingegen nur unterdurchschnittlich.

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten sind unter den Weiterbildungsteilnehmenden zwar immer noch unterproportional vertreten, dennoch ist ihr Anteil an betrieblicher Weiterbildung seit 2009 deutlich gestiegen. So gingen im Jahr 2019 zwar nur 17 % (2018: 19 %; 2017: 17 %; 2016: 14 %) der Teilnehmenden an einer betrieblichen Weiterbildung einer einfachen Tätigkeit nach, während ihr Anteil an der Belegschaft bei 26 % (2018: 28 %; 2017: 29 %) lag. Der Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungen mit einer einfachen Tätigkeit hat sich jedoch seit 2007 (9 %) in etwa verdoppelt.

Unter den Weiterbildungsteilnehmenden sind die Qualifizierten und Hochqualifizierten weiterhin überproportional vertreten: So waren 2019 18 % der an betrieblichen Maßnahmen Teilnehmenden Hochschulabsolventen (2018: 18 %; 2017: 19 %), diese machten aber „nur“ 17 % der Belegschaft aus.

Die Gruppe der Qualifizierten mit abgeschlossener Berufsausbildung wiederum stellte 65 % der Weiterbildungsteilnehmenden (2018: 62 %; 2017: 63 %), aber „nur“ 60 % (2018: 58 %; 2017: 57 %) der Belegschaft.

Seit 2017 stagnierte die Weiterbildungsquote der Hochqualifizierten im Land bei rd. 54 %, jene der Qualifizierten und Geringqualifizierten nahm sogar ab. In Deutschland hingegen war ein Anstieg der qualifikationspezifischen Quoten um jeweils einen Prozentpunkt zu verzeichnen.

Dennoch fällt die Weiterbildungsquote der Beschäftigten im Land auf sämtlichen Qualifikationsniveaus höher aus als in Deutschland. Der Abstand zwischen Land und Bund ist bei den höheren Qualifikationsniveaus etwas größer als bei den Geringqualifizierten: So wurden in 2019 24 % der Geringqualifizierten im Land weitergebildet, aber nur 21 % im Bund. Der Unterschied bei den Hochqualifizierten betrug 10 Prozentpunkte (Baden-Württemberg: 54 %, Bundesdurchschnitt: 44 %).

Seit 2003 sind in Baden-Württemberg die Weiterbildungsquoten auf Basis aller Betriebe auf sämtlichen Qualifikationsniveaus sehr stark angestiegen, die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten hat sich von 10 % auf 24 % sogar mehr als verdoppelt. Ähnliches gilt auch für die Entwicklung der Weiterbildungsquoten in den weiterbildenden Betrieben.

Die Weiterbildungsquote der Frauen in Baden-Württemberg lag seit 2001 stets über jener der Männer; in 2019 machte der Vorsprung deutliche fünf Prozentpunkte aus (rd. 40 % vs. rd. 35 %). Damit ist zwar die Teilnahmequote von Frauen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im Land weiterhin niedriger als in Deutschland (42 %), sie liegt jedoch höher als in Westdeutschland (35 %).

Frauen nahmen in überproportionalem Maße an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. In 2019 waren 51 % der Teilnehmenden im Land weiblich, während ihr Anteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben bei 48 % lag. In den drei Betriebsgrößenklassen mit bis zu 249 Beschäftigten war die Beteiligung von Frauen überproportional, in den höheren Größenklassen entsprach er hingegen ihrem Anteil an der Belegschaft.

In den meisten frauendominierten Branchen (z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den Sonstigen Dienstleistungen, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen) **ist die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung überdurchschnittlich und in den männerdominierten Branchen** (z.B. im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt, in den industriellen Schlüsselbranchen und im Baugewerbe) **unterdurchschnittlich.** Eine leicht überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen gibt es auch im Bereich wirtschaftlicher und wissenschaftlicher Dienstleistungen, deren Beschäftigtenanteil durchschnittlich ist. Im Handwerk sind Frauen zwar eher unterdurchschnittlich beschäftigt, dennoch entspricht deren Weiterbildungsbeteiligung in etwa ihrem Anteil an der Belegschaft; in 2009 waren sie allerdings noch deutlich überrepräsentiert.

Die Übernahme der direkten und indirekten Kosten für Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung durch die Arbeitgeber entwickelte sich rückläufig. Nur gut die Hälfte aller Betriebe (rd. 55 %) hat in 2019 die direkten und indirekten Kosten solcher Maßnahmen vollständig übernommen. Das bedeutet gegenüber 2017 einen Rückgang von 12 Prozentpunkten (2015: 54 %). Weitere 7 % der Betriebe übernahmen nur die direkten Kosten der Weiterbildung komplett (2017: 11 %; 2015: 15 %), während die indirekten Kosten aufgeteilt wurden, insofern die Weiterbildung teilweise auch in der

Freizeit stattfand. Demgegenüber gaben fast drei von zehn Betrieben an, ihre Beschäftigten vollständig an den Weiterbildungskosten zu beteiligen (2017: 9 %; 2015: 22 %).

Sowohl ein akuter als auch ein erwarteter Fachkräftemangel stehen in einem positiven statistischen Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität der Betriebe – darauf weisen die Ergebnisse von ökonomischen Schätzungen hin. Akuter Fachkräftemangel und die Erwartung eines Fachkräftemangels erhöhen die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und gehen auch mit einem erwarteten hohen Bedarf an Qualifizierung einher.

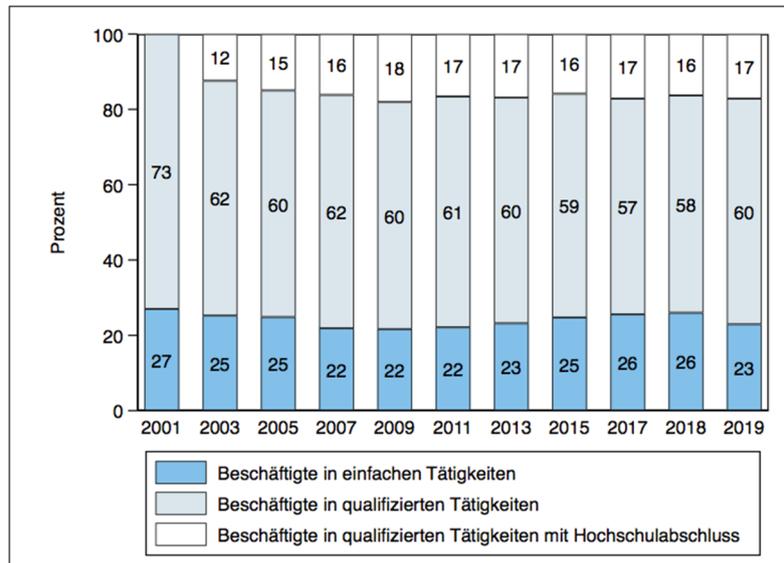
Betriebliche Charakteristika, wie Investitionstätigkeit, Innovationstätigkeit und neue technische Anlagen, die Existenz eines Betriebsrats, ein hoher Frauenanteil in der Belegschaft sowie die Erwartung einer Überalterung der Belegschaft stehen in einem positiven und statistisch signifikanten Zusammenhang zur 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.

5 Literaturverzeichnis

- 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. 2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (Hrsg. 2020): Berufsbildungsbericht 2020, Bonn, April 2020.
- Dettmann, Eva u.a. (2020): Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, Nürnberg.
- Die IHKs in Baden-Württemberg (2020): Fachkräftemonitor 2030. <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.
- Göbel, Isabell; Klee, Günther (2020): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2019. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. IAW-Kurzbericht 2/2020.
- Göbel, Isabell; Klee, Günther (2019): Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2018. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 3/2019.
- Göbel, Isabell; Klee, Günther (2018): Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2017. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 2/2018.
- König, Corinna (2020): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise.
- Lauxen, Oliver; Demireva, Lora; Larsen, Christa (2020): Anreize zur Fachkräftebindung. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2019, Frankfurt a.M.
- 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; Genswein, Fabian (2020): Strukturelle Änderungen in baden-württembergischen Betrieben. Eine empirische Analyse der Betroffenheit und betrieblichen Strategien auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 3/2020.
- Zühlke, Anne; Klee, Günther (2020): Entwicklung der betrieblichen Forschungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungstätigkeit in den industriellen Schlüsselbranchen. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg IAW-Kurzbericht 1/2020.

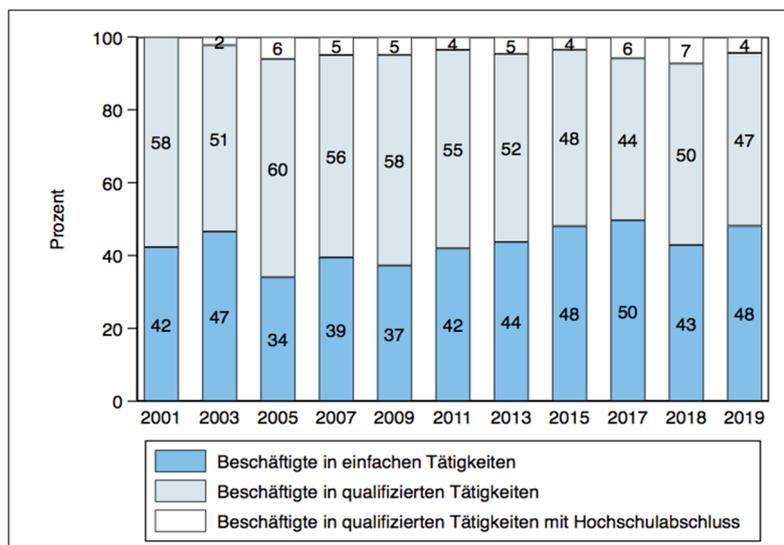
6 Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen

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



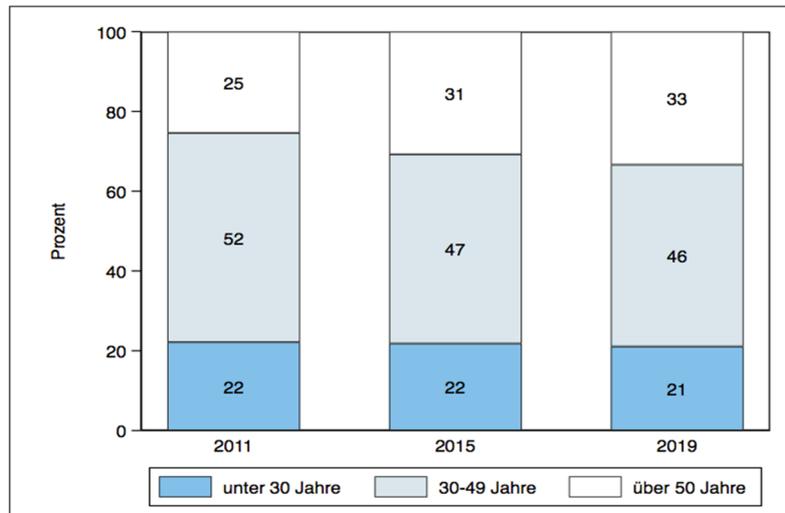
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017-2019 IAW-Berechnungen.

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



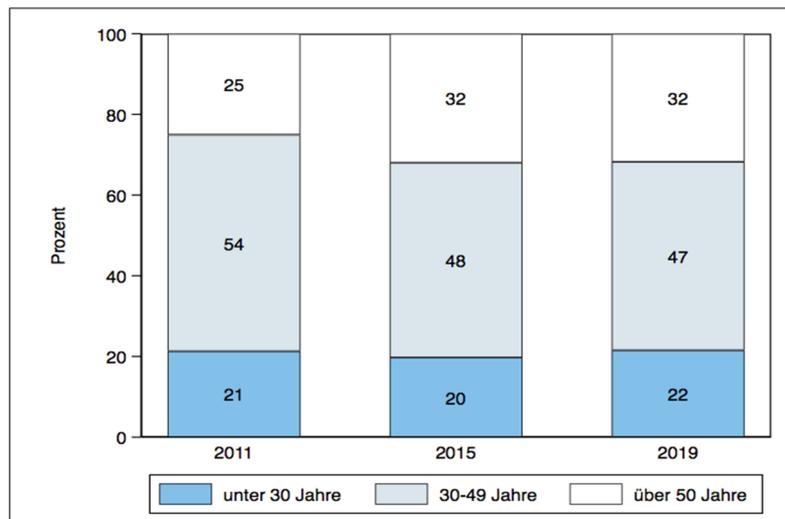
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017-2019 IAW-Berechnungen.

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



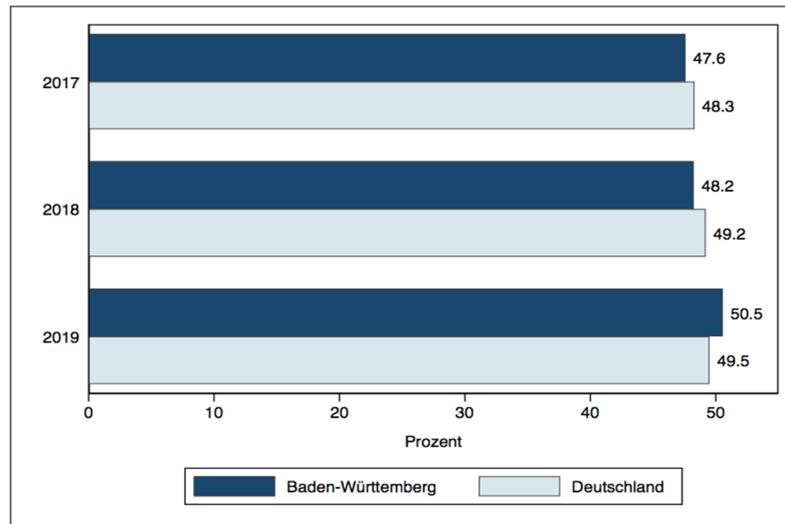
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2015 und 2019 IAW-Berechnungen.

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



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

Abbildung A2: Frauenanteile an allen betrieblich weitergebildeten Beschäftigten in Baden-Württemberg und in Deutschland, jeweils im 1. Halbjahr 2017, 2018 und 2019, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2017-2019, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

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

Abhängige Variable: Anteil der weiterbildenden Betriebe

VARIABLEN	(1) Probit	(2) Probit	(3) Tobit
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	0.176* (0.078)		-0.030 (0.920)
Personalproblem: Fachkräfte		0.288*** (0.000)	
Tarifbindung	0.001 (0.995)	0.206** (0.034)	-0.232 (0.312)
Existenz eines Betriebsrates	0.539*** (0.000)	0.324** (0.021)	0.358 (0.314)
Frauenanteil	0.363** (0.037)	0.393*** (0.005)	0.294 (0.393)
Anteil Geringqualifizierter	-0.811*** (0.000)	-1.372*** (0.000)	-0.566 (0.106)
Wettbewerbsdruck	-0.101 (0.310)	-0.009 (0.923)	-0.188 (0.355)
Ausbildender Betrieb	0.514*** (0.000)	0.423*** (0.000)	0.889*** (0.000)
Eigenständiges Unternehmen	-0.323*** (0.004)	-0.255** (0.023)	-0.302 (0.254)
Innovationstätigkeit	0.260*** (0.002)	0.491*** (0.000)	0.223 (0.218)
Exportierender Betrieb	0.103 (0.371)	0.046 (0.661)	0.187 (0.451)

Technische Anlagen neu	0.274*** (0.002)	0.185** (0.020)	0.422** (0.029)
Betriebsalter: vor 1990	-0.118 (0.225)	-0.095 (0.238)	-0.047 (0.823)
Log. Betriebsgröße	0.457*** (0.000)	0.457*** (0.000)	0.525*** (0.000)
Investitionen in 2017/2018	0.312*** (0.000)	0.504*** (0.000)	0.365* (0.056)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-0.219 (0.236)	-0.451*** (0.006)	-0.056 (0.883)
Baugewerbe	0.117 (0.547)	-0.087 (0.633)	0.222 (0.596)
Handel und Reparatur	0.072 (0.664)	-0.101 (0.485)	0.204 (0.560)
Wirtschaftliche/Wissenschaftliche DL	0.088 (0.615)	0.194 (0.223)	0.354 (0.362)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.724*** (0.003)	0.599*** (0.003)	0.751 (0.108)
Sonstige Dienstleistungen	-0.092 (0.564)	-0.145 (0.308)	-0.069 (0.846)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.697** (0.039)	0.515** (0.045)	0.790 (0.257)
Welle 2010	-0.162 (0.353)		
Welle 2011	0.312* (0.076)		
Welle 2012	0.576*** (0.001)		
Welle 2013	0.400** (0.021)	0.089 (0.328)	
Welle 2014	0.422** (0.015)		
Welle 2015	0.518*** (0.003)	0.011 (0.911)	
Welle 2016	0.314* (0.084)		
Welle 2017	0.216 (0.218)	-0.109 (0.296)	
Welle 2018	0.430** (0.015)		
Welle 2019	0.443** (0.011)	-0.181* (0.078)	
Interaktion zwischen Jahr 2019 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			-0.252 (0.525)
Konstante	-1.028*** (0.000)	-0.989*** (0.000)	-0.876 (0.127)
Beobachtungen	5,687	4,308	1,089

Anzahl der Betriebe	2,037	1,867	810
Wert der Log-likelihood Funktion	-1403	-1522	-307.1

P-Wert in Klammern, Signifikanz: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 – 2019, IAW-Berechnungen.

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

Abhängige Variable: Anteil der Betriebe mit Einschätzung eines hohen Bedarfs an Weiterbildung

VARIABLEN	(4) Probit	(5) Probit
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	0.214* (0.087)	
Personalproblem: Fachkräfte		0.588*** (0.000)
Tarifbindung	0.113 (0.201)	0.076 (0.288)
Existenz eines Betriebsrates	0.147 (0.189)	0.120 (0.191)
Frauenanteil	0.522*** (0.007)	0.090 (0.506)
Anteil Geringqualifizierter	-0.734*** (0.000)	-0.462*** (0.000)
Wettbewerbsdruck	0.026 (0.809)	0.014 (0.869)
Ausbildender Betrieb	0.161 (0.118)	0.187** (0.019)
Eigenständiges Unternehmen	-0.117 (0.175)	-0.136* (0.060)
Innovationstätigkeit	0.082 (0.345)	0.164** (0.018)
Exportierender Betrieb	0.344*** (0.001)	0.228*** (0.005)
Techn. Anlagen neu	0.023 (0.796)	-0.052 (0.457)
Betriebsalter: vor 1990	0.238** (0.011)	0.203*** (0.004)
Log. Betriebsgröße	0.162*** (0.000)	0.139*** (0.000)
Investitionen in 2017/2018	0.097 (0.379)	0.053 (0.476)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	0.058 (0.700)	0.005 (0.965)
Baugewerbe	0.329* (0.085)	0.138 (0.393)
Handel und Reparatur	0.106 (0.496)	0.213* (0.070)

Wirtschaftliche/Wissenschaftliche DL	0.312*	0.267**
	(0.052)	(0.032)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.331*	0.471***
	(0.072)	(0.001)
Sonstige Dienstleistungen	0.204	0.183
	(0.158)	(0.101)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.304	0.350*
	(0.159)	(0.052)
Welle 2010		
Welle 2011		
Welle 2012		
Welle 2013	-0.100	-0.138
	(0.354)	(0.103)
Welle 2014		
Welle 2015	-0.098	-0.111
	(0.356)	(0.195)
Welle 2016		
Welle 2017	-0.194	-0.165*
	(0.103)	(0.068)
Welle 2018		
Welle 2019	0.082	-0.048
	(0.481)	(0.600)
Interaktion zwischen Jahr 2019 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		
Konstante	-2.475***	-2.486***
	(0.000)	(0.000)
Beobachtungen	2,081	4,310
Anzahl der Betriebe	1,145	1,868
Wert der Log-likelihood Funktion	-964.8	-1508

P-Wert in Klammern, Signifikanz: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 –2019, IAW-Berechnungen.

Tabelle A3: Panelökonometrischen Schätzung der Weiterbildungsbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben nach betrieblichen Indikatoren eines Fachkräftemangels

Abhängige Variable: Weiterbildungsquote

VARIABLEN	(6) Tobit	(7) Tobit	(8) Tobit
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	0.023 (0.121)		0.043 (0.316)
Personalproblem: Fachkräfte		0.031** (0.039)	
Tarifbindung	0.010 (0.504)	0.058*** (0.002)	0.012 (0.711)
Existenz eines Betriebsrates	0.062*** (0.001)	0.001 (0.980)	0.079* (0.055)
Frauenanteil	0.096*** (0.002)	0.105*** (0.003)	0.125** (0.040)
Anteil Geringqualifizierter	-0.220*** (0.000)	-0.395*** (0.000)	-0.203*** (0.000)
Wettbewerbsdruck	-0.027** (0.048)	0.006 (0.737)	-0.033 (0.290)
Ausbildender Betrieb	0.064*** (0.000)	0.081*** (0.000)	0.104*** (0.002)
Eigenständiges Unternehmen	-0.048*** (0.001)	-0.069*** (0.001)	-0.077** (0.025)
Innovationstätigkeit	0.019* (0.091)	0.071*** (0.000)	0.023 (0.387)
Exportierender Betrieb	-0.009 (0.592)	-0.016 (0.445)	-0.002 (0.959)
Techn. Anlagen neu	0.041*** (0.000)	0.069*** (0.000)	0.054* (0.054)
Betriebsalter: vor 1990	-0.018 (0.239)	-0.022 (0.227)	-0.008 (0.807)
Log. Betriebsgröße	-0.011* (0.093)	0.014* (0.086)	-0.012 (0.358)
Investitionen in 2017/2018	0.041*** (0.001)	0.088*** (0.000)	0.064** (0.042)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-0.035 (0.216)	-0.067* (0.054)	0.018 (0.753)
Baugewerbe	0.004 (0.905)	-0.051 (0.223)	0.021 (0.752)
Handel und Reparatur	-0.019 (0.512)	-0.045 (0.178)	-0.020 (0.709)
Wirtschaftliche/Wissenschaftliche DL	0.018 (0.549)	0.078** (0.027)	0.074 (0.194)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.114*** (0.001)	0.182*** (0.000)	0.154** (0.016)
Sonstige Dienstleistungen	0.010 (0.722)	-0.019 (0.555)	0.037 (0.470)
Öffentlicher Dienst u.a.	-0.041	0.014	-0.072

	(0.317)	(0.790)	(0.369)
Welle 2010	-0.018 (0.417)		
Welle 2011	0.052** (0.021)		
Welle 2012	0.104*** (0.000)		
Welle 2013	0.084*** (0.000)	0.045** (0.023)	
Welle 2014	0.114*** (0.000)		
Welle 2015	0.125*** (0.000)	0.074*** (0.000)	
Welle 2016	0.138*** (0.000)		
Welle 2017	0.126*** (0.000)	0.067*** (0.001)	
Welle 2018	0.163*** (0.000)		
Welle 2019	0.153*** (0.000)	0.086*** (0.000)	
Interaktion zwischen Jahr 2019 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			-0.041 (0.450)
Konstante	0.181*** (0.000)	0.032 (0.502)	0.265*** (0.002)
Beobachtungen	4,878	3,886	1,062
Anzahl der Betriebe	1,921	1,771	791
Wert der Log-likelihood Funktion	-1968	-2303	-621.3

P-Wert in Klammern, Signifikanz: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 – 2019, IAW-Berechnungen.

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

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von deutschlandweit rund 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann 2014). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public GmbH (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, so dass 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 Ausnahmen¹⁷ 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 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 keine Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) möglich sind. Die aktuelle Zuordnung der Branchen im Rahmen der neuen WZ 2008 ist nachfolgend dokumentiert.

¹⁷ 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!)