

Digitale Weiterbildung stark verbreitet – dennoch nur geringe Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg

Der Anteil der baden-württembergischen Betriebe, die für ihre Beschäftigten Weiterbildung anbieten, ist im ersten Jahr der Corona-Pandemie von 56% auf 32% zurückgegangen. Im Jahr 2021 stieg dieser Anteil nur geringfügig auf 35%. In den Weiterbildungsbetrieben nahmen in den Jahren 2020 und 2021 jeweils 41% der Beschäftigten an Weiterbildung teil. Dieser Anteil lag 2019 noch bei 53%. Ein Rückgang der Weiterbildung ist in den Corona-Jahren vor allem bei den einfachen Tätigkeiten festzustellen.

Dies sind Ergebnisse einer aktuellen Studie des IAW auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, die im Auftrag der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit entstanden ist. Das IAB-Betriebspanel ist die größte Arbeitgeberbefragung in Deutschland und wird seit 1994 erhoben. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe war 2021 in Baden-Württemberg ähnlich hoch wie in Deutschland insgesamt (34%).

Weit verbreitet waren 2021 digitale Weiterbildungsformate und dabei vor allem

Webinare; knapp drei Viertel der Weiterbildungsbetriebe in Baden-Württemberg nutzten diese Durchführungsart. Abgesehen von der Pandemie gibt es für die Betriebe gute Gründe für digitale Weiterbildung. So wiesen 84% bzw. 83% der Betriebe darauf hin, dass digitale Weiterbildung kostengünstiger ist und mehr Beschäftigte erreicht als nicht-digitale Angebote. Nachteile wie geringere Lernerfolge, technische Probleme oder Eignung nur für bestimmte Beschäftigtengruppen sahen jeweils nur eine Minderheit der Betriebe (siehe Abbildung).

Weitere Ergebnisse der Studie beziehen sich auf die Weiterbildung bei Beschäftigten in bestimmten Arbeitsverhältnissen, die im Hinblick auf die Teilnahme an Weiterbildung häufig benachteiligt sind. Während der Corona-Pandemie waren viele Beschäftigte in Kurzarbeit. Nur 7% der Betriebe geben an, dass solche Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, dies entspricht dem Anteil der Betriebe in Gesamtdeutschland. In Betrieben mit

Fortsetzung Seite 2

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

viele Betriebe beklagen einen zunehmenden Fachkräftemangel und immer größere Schwierigkeiten bei der Besetzung qualifizierter Stellen. Im strukturellen Wandel können diese Probleme die Fähigkeit der Betriebe zur Bildung neuer Strategien und Schwerpunkte behindern. Da ist es schon erstaunlich, dass der Anteil der Betriebe, der sich an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt, kaum zunimmt (siehe den Artikel auf dieser Seite). Im Jahr 2020 hat die Pandemie fast unvermeidlich dazu geführt, dass Weiterbildungsveranstaltungen abgesagt wurden. Im Jahr 2021 standen aber Gegenmaßnahmen, insbesondere digitale Formate, zur Verfügung. Die weiterbildungsaktiven Betriebe haben mit dem Einsatz digitaler Formate im Jahr 2021 überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Dazu gehören die geringeren Kosten und die Möglichkeit, dass mehr Beschäftigte an Weiterbildung partizipieren. Infolgedessen müssten die Weiterbildungsquote und der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung anbieten, doch eigentlich steigen – was aber jedenfalls bis zur Jahresmitte 2021 nicht der Fall war. Natürlich stellt es sich nicht überall so dar, es gibt auch viele Ausnahmen und vorbildliche Ansätze. Offensichtlich müssen diese aber noch stärker in die Fläche gebracht werden. Organisationen wie die OECD mahnen regelmäßig an, dass der Zugang zu Weiterbildung in Deutschland längst nicht allen Beschäftigten offensteht. Die Richtung ist also klar – wo bleibt die Umsetzung?

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen



Professor Dr. Bernhard Boockmann

Aus dem Inhalt:

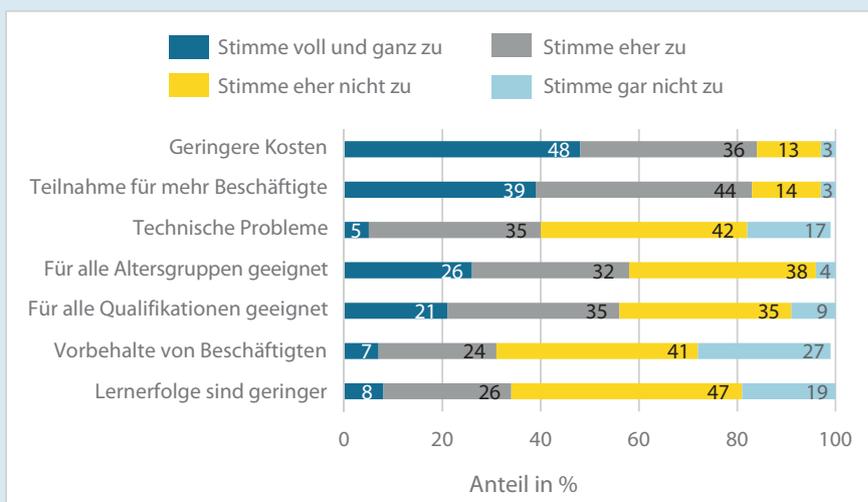
Editorial	1	THE Workshop: Subjektive Erwartungen valide erheben	3
Digitale Weiterbildung stark verbreitet – dennoch nur geringe Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg ...	1	Konferenzen und Workshops	3
Forschungsberichte aus dem IAW: Baden-Württemberg am Rande einer Rezession	2	Personalien	4
		Ehemaliger IAW-Geschäftsführer in den Ruhestand verabschiedet	4
		Weitere Informationen zum IAW sowie aktuelle Pressemitteilungen finden Sie im Internet auf der IAW-Website unter www.iaw.edu .	

befristeten Beschäftigten ist die Weiterbildungsquote seit 2019 erheblich stärker zurückgegangen als in Betrieben ohne befristet Beschäftigte. Die Ergebnisse der Studie zeigen somit, dass die Ungleichheiten beim Zugang zur Weiterbildung in den Pandemie Jahren eher zu- als abgenommen haben.

→ Anne Zühlke/Maren Baumgärtner: Weiterbildung im Kontext von befristeter Beschäftigung und Kurzarbeit, [IAW-Kurzbericht 1/2022](#)

Ansprechperson:
Anne Zühlke
Tel. 07071 9896-23
anne.zuehlke@iaw.edu

Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Formen der Weiterbildung



Quelle: IAW-Betriebspanel Baden-Württemberg, eigene Berechnungen.

Baden-Württemberg am Rande einer Rezession

Nach dem aktuellen Nowcast des IAW und der Universität Hohenheim blieb das baden-württembergische Bruttoinlandsprodukt (BIP) im dritten Quartal 2022 gegenüber dem zweiten Quartal 2022 ungefähr auf demselben Niveau. Für die Folgequartale wird ein sehr schwach positives Wachstum prognostiziert. Der Eintritt in eine Rezession – ein Rückgang des BIP über zwei Quartale – wird damit für Baden- Württemberg vorerst nicht vor-

hergesagt. Allerdings steht dieses Ergebnis angesichts großer Unsicherheit über die geopolitische und weltwirtschaftliche Entwicklung auf Messers Schneide. Die Abbildung zeigt die quartalsweisen Wachstumsraten des realen BIP (saison- und arbeitstäglich bereinigt).

Der Nowcast für das dritte Quartal 2022 ist durch den Widerspruch zwischen prognostischen und retrospektiven Indikatoren

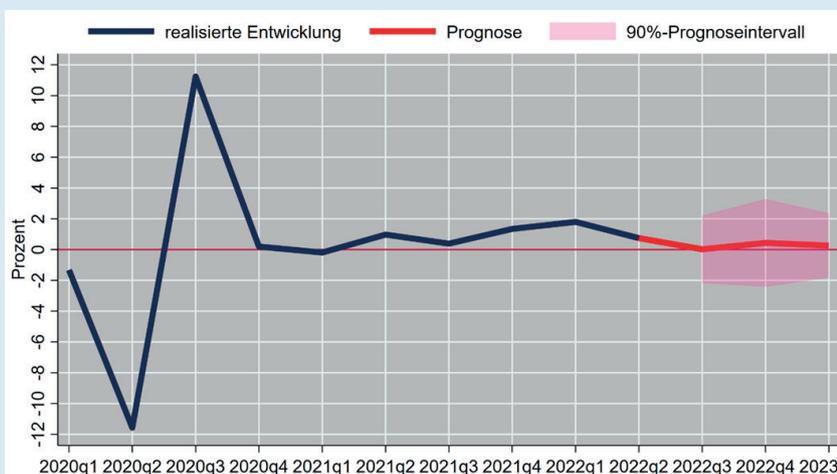
geprägt. Zum einen sind die vorausschauenden Indikatoren, wie zum Beispiel die Geschäftserwartungen und das Konsumklima, in den Monaten Juli und August 2022 gegenüber den Vormonaten deutlich eingebrochen. Zum anderen sind die Auftragseingänge und die Umsätze der Wirtschaft – von einigen Branchen wie der Bauwirtschaft abgesehen – derzeit durchaus stabil. Auch bei der Arbeitsmarktentwicklung zeigt sich nur ein geringer Zuwachs der Arbeitslosenquote.

Der verwendete Prognoseansatz zieht beide Arten von Indikatoren, vorausschauende und rückblickende, heran. Sollten sich die vorausblickenden Indikatoren als richtig herausstellen, ist für den kommenden Nowcast für das vierte Quartal 2022 mit einem deutlichen Rückgang zu rechnen.

→ <https://www.iaw.edu/pressemitteilungen-detail/am-rande-einer-rezession.html>

Ansprechperson:
Prof. Dr. Bernhard Boockmann
Tel. 07071 9896-20
bernard.boockmann@iaw.edu

Veränderungsraten des BIP zum Vorquartal, 2020-2023



© IAW und Universität Hohenheim 2022. Datenquellen: 2020q1 bis 2022q2: Statistisches Landesamt; 2022q3 bis 2023q1: IAW und Universität Hohenheim, eigene Berechnungen. Die Daten sind preis-, saison- und arbeitstäglich bereinigt.

THE Workshop: Subjektive Erwartungen valide erheben

Digitale Techniken vereinfachen die Durchführung von Umfragen erheblich, daher werden Umfragen in der empirischen Wirtschaftsforschung immer häufiger genutzt. Viele Gegenstände sind notorisch schwer zu erheben, dazu zählen unter anderem die subjektiven Erwartungen zur makroökonomischen Entwicklung. Für die Politikberatung ist es aber wichtig, die Bildung von Erwartungen zu erklären, weil diese wiederum für das



Prof. Dr. Michael Weber

© Foto: IAW

Verhalten maßgeblich sind. Professor Michael Weber, Associate Professor an der University of Chicago, stellte hierzu Lösungen und Ergebnisse bei der Winter

School im Rahmen des Tübingen-Hohenheim Economics (THE) Workshops vor, der vom 19./20. September 2022 an der Universität Hohenheim stattfand. In einem Fall konnte die Bildung von Erwartungen sogar in einem zufälligen Umfrage-Experiment beschrieben werden, an dem die finnische Zentralbank beteiligt war.

Im themenoffenen Teil der Tagungen stellten jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der beteiligten Universitäten und Institute insgesamt 12 Arbeiten vor, darunter waren fünf Arbeiten von IAW-Forscherinnen und -Forschern. Sie beschäftigten sich mit den ökonomischen Erträgen von Bildung und dem Zusammenhang zwischen Erziehung und nicht-kognitiven Fähigkeiten, mit den Wirkungen von Rentenreformen, der Beteiligung von Firmen am Außenhandel und neuen Verfahren zur automatisierten Analyse von qualitativen, also in Erzählform geführten Interviews:

- Anne Zühlke, Philipp Kugler, Tim Ruberg: Heterogeneity in Long-Term Returns to Education an Inconvenient Truth
- Yvette Bodry, René Kalweit, Andreas Koch, Philipp Kugler, Marcel Reiner: Using Language Models to Analyse Qualitative Data
- Philipp Kugler, Martin Kroczek, Anne Zühlke: Parenting Styles, Socioeconomic Status and (Non-)Cognitive Skills
- Martin Kroczek, Bernhard Boockmann, Natalie Laub: Heterogeneous Reactions to Tightening Pension Reforms
- Matthias Fauth, Benjamin Jung, Oliver Krebs: Quantitative Trade, Heterogeneous Firms and Welfare.

Den Best Paper Award erhielt Alexander Dietrich von der Universität Tübingen für seine Studie mit dem Titel „Optimal Monetary Policy When Household Inflation Expectations are Behavioral over Consumption Categories“.

Teilnahme von IAW-Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Konferenzen im Herbst 2022

Tobias Scheu: Berufsorientierung mit Eltern – Wie kann das gelingen? Workshop „Elterneinbindung in der beruflichen Orientierung“, veranstaltet vom Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg, Stuttgart, 18.07.2022

Natalie Laub: Reduced retirement age – an effective reform to calm public unrest? Annual Conference of the International Institute of Public Finance, Linz, 12.08.2022.

Matthias Fauth (IAW), Benjamin Jung (Universität Hohenheim), Oliver Krebs (ETH Zürich): Quantitative Trade, Heterogeneous Firms and Welfare, 23rd Annual Conference ETSG 2022, Groningen, 08.09.-10.09.2022

Matthias Fauth (IAW), Oliver Krebs (ETH Zürich): German Regions in Global Value Chains, 23rd Annual Conference ETSG 2022, Groningen, 08.09.-10.09.2022

Martin Kroczek, Philipp Kugler: Heterogeneous Effects of Monetary and Non-Monetary Job Characteristics on Job Attractiveness in Nursing, Verein für Socialpolitik Vfs-Jahrestagung 2022, Basel, 11.09.-14.09.2022

Tobias Scheu (IAW), Julia Schmidtke, Jürgen Volkert (HS Pforzheim): Favorable Inclusion of Refugees into the German Labor Market? Lessons learned before and during the Covid-19 pandemic, Human Development & Capability Association Conference – Antwerpen, 20.09.2022

Marcel Reiner: Veränderungen in der Arbeitsplatzsicherheit, den Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen von Mindestlohnbeschäftigten in der Covid-19-Pandemie – Befunde aus leitfadengestützten Interviews, 41. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), Universität Bielefeld, 29.09.2022

Matthias Fauth (IAW), Oliver Krebs (ETH Zürich): German Regions in Global Value Chains, 13th Geoffrey J.D. Hewings Regional Economics Workshop, WIFO, Wien, 03./04.10.2022

Martin Kroczek: „Berufswahl, Berufsausstieg und Arbeitsattraktivität in der Pflege – Ergebnisse aus dem Projekt care4care“, FIS-Forum mit Social Policy Biennale 2022 in Bremen (online), 06.10.2022

Matthias Fauth (IAW), Benjamin Jung (Universität Hohenheim, Oliver Krebs ETH Zürich): „Quantitative Trade, Heterogeneous Firms and Welfare“, Midwest International Economics Meetings, Notre Dame, Indiana, 07.10.-09.10.2022

Matthias Fauth (IAW), Benjamin Jung (Universität Hohenheim), Wilhelm Kohler (IAW): German Firms in International Trade: Evidence from Recent Transaction-level Data, FDZ-Nutzendenkonferenz „Forschen mit amtlichen Mikrodaten“, online, 20./21.10.2022

Andreas Koch, Martin Kroczek: „The Reaction of Wages to Skill Shortage in Care Occupations“, FDZ-Nutzendenkonferenz „Forschen mit amtlichen Mikrodaten“, online, 20./21.10.2022

Ehemaliger IAW-Geschäftsführer Günther Klee in den Ruhestand verabschiedet



Günther Klee

Zum 30. September 2022 ist der langjährige administrative Geschäftsführer des IAW, Günther Klee M.A., in den wohlverdienten Ruhestand übergegangen.

Günther Klee begann seine Tätigkeit am IAW im Jahr 1988 mit einem Projekt zur „Strukturbeobachtung Baden-Württemberg (SBBW)“. Damit hatte er bereits den Weg zu einem seiner späteren Forschungsschwerpunkte eingeschlagen, nämlich der Analyse der wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Entwicklung Baden-Württembergs. Später wurden diese Arbeiten mit der Erhebung und Analyse des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg fortgesetzt. Seine Forschung ist politiknah, zeichnet sich durch die genaue Kenntnis von Strukturen und Institutionen aus und führte zu langjäh-

rigen persönlichen Kontakten zu Ministerien und anderen Auftraggebern. Ebenfalls früh, im Jahr 1992, übernahm er Aufgaben der Administration und Geschäftsführung des IAW. Er wurde 2013 zum Administrativen Geschäftsführer des IAW ernannt.

Als Chef der IAW-Verwaltung war er nicht nur für die Finanzen und Jahresabschlüsse zuständig, sondern auch maßgeblich für die Organisation der Forschungsarbeit. Bei der Akquisition und Abwicklung von Forschungsaufträgen bewährten sich sein Überblick und insbesondere seine Gelassenheit auch bei großen zeitlichen Belastungen. Er gestaltete prägend das soziale Miteinander am IAW. Mit seiner humorvollen Art glättete er viele der Konflikte, die im Arbeitsstress unvermeidlich entstehen.

Günther Klee hat seinen Übergang in den Ruhestand graduell und nicht in einem

Schritt vollzogen. Dass dies grundsätzlich für alle Beteiligten vorteilhaft ist, geht schon aus dem von ihm vor einigen Jahren mitverfassten Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ hervor. Die Aufgabe der administrativen Geschäftsführung hat Günther Klee bereits zum 1. April 2022 an Dr. Jochen Späth übergeben. Damit setzt das IAW das bewährte Modell fort, dass die Administration von einer Person geleitet wird, die selbst forscht. Seit der Übergabe dieser Funktion hat sich Günther Klee auf die inhaltliche Arbeit konzentriert. So hat er im Rahmen der Zwischen-evaluation der baden-württembergischen „Welcome Center“ wichtige Erkenntnisse für die Unterstützung der Fachkräftezuwanderung erarbeitet.

Das IAW freut sich darüber, dass er sich auch nach dem Eintritt in die Rente – wenn auch mit deutlich vermindertem Zeitbudget – in die Projektarbeit und Unterstützung der Administration einbringen wird.



Dr. Hannah Keding

Zum 30. Juni 2022 beendete **Dr. Hannah Keding** ihre sehr erfolgreiche Tätigkeit am IAW. Seit 2021 war sie als Leiterin der vom Wissenschafts-

ministerium Baden-Württemberg geförderten Geschäftsstelle des Netzwerks Bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau tätig.

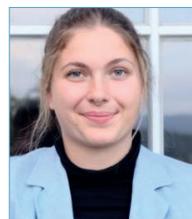
Am 1. August 2022 hat **Kathrin Mittelstätt** ihre Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAW angetreten. Nach einem Diplom- und Masterstudium im Studiengang „Soziale Arbeit“ war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der HAWK Hildesheim tätig, wo sie zuletzt eine Verwaltungsprofessur



Kathrin Mittelstätt

übernommen hatte. Ihr aktueller Tätigkeitsschwerpunkt am IAW ist die wissenschaftliche Evaluation und qualitative Analyse von Maßnahmen und Modellprojekten im Bereich Arbeitsmarkt sowie von Übergängen beruflicher Bildung.

Seit Anfang Oktober 2022 verstärkt **Celine Keppner** als wissenschaftliche Mitarbeiterin das IAW-Team. Zuvor studierte sie Economics and Business Administration (B.Sc.) an der Universität Tübingen. Von Mai bis August 2022 absolvierte Celine Keppner bereits ein Praktikum am IAW und arbeitete in der Schwerpunktstudie „Innovationen für und durch ältere Menschen“ mit. Aktuell ist sie im Projekt „Durchlässigkeit und Bildungspfade in der Pflege“ tätig.



Celine Keppner

Ein Praktikum am IAW absolviert derzeit Paula Roth. Ihr Praktikum beendet, aber weiterhin als Hilfskraft am IAW tätig, sind Eva Hocher, Paul Setzepfand und Hristofer Restski. Neu als Hilfskräfte angefangen haben Ruqqiya Kumart und Stella Rotter. Sarah Kuhn, Christine Becker, Christiane Hawighorst, Simon Zürneck, Alice Krause und Yvette Bodry haben ihre Tätigkeit am IAW beendet.

Wir danken allen für ihre Mitarbeit!

© Fotos: IAW, privat.

Impressum

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. an der Universität Tübingen
Schaffhausenstraße 73, 72072 Tübingen
Tel. 07071 9896-0, Fax: 07071 9896-99
iaw@iaw.edu, <https://www.iaw.edu>

Verantwortlich: Prof. Dr. Bernhard Boockmann
(Wissenschaftlicher Direktor)

Die IAW-News werden vorzugsweise per E-Mail versandt.