

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020

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

**Isabell Göbel
Günther Klee**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020

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 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungs- maßnahmen..... | 8 |
| | 2.3 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung..... | 13 |
| 3 | Betriebliche Weiterbildung unter dem Einfluss der Corona-Pandemie..... | 19 |
| | 3.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe | 20 |
| | 3.2 Weiterbildungsquoten und Weiterbildungsintensität | 23 |
| | 3.3 Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation | 26 |
| | 3.4 Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht | 29 |
| 4 | Fachkräftemangel als Determinante der betrieblichen Weiterbildungsförderung.... | 32 |
| | 4.1 Modellspezifikation und methodische Anmerkungen | 33 |
| | 4.2 Ergebnisse der Panelschätzung | 35 |
| 5 | Zusammenfassung | 38 |
| 6 | Literaturverzeichnis | 42 |
| 7 | Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen..... | 43 |
| 8 | Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg | 49 |

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

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

1 Einleitung

Für die Betriebe in und außerhalb Baden-Württembergs war das Jahr 2020 von der Corona-Pandemie und den getroffenen Maßnahmen zu deren Eindämmung geprägt. Insbesondere Kontaktbeschränkungen und temporäre Betriebsschließungen beeinträchtigten die wirtschaftlichen Aktivitäten sehr, was sich im Land in einem Rückgang des realen Bruttoinlandsprodukts von 5,5 Prozent (Deutschland 4,6 Prozent) niederschlägt.²

Weil aufgrund des technischen Fortschritts (insbesondere der Digitalisierung) und wirtschaftlichen Strukturwandels ein immer breiteres Spektrum an Berufsprofilen, Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen unter einem kontinuierlichen Anpassungsdruck steht, gewinnen Fort- und Weiterbildungen für alle Beschäftigtengruppen zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund sowie aufgrund der zunehmenden Fachkräfteengpässe infolge des demografischen Wandels und auch einer wachsenden Anzahl von Auflagen und gesetzlichen Neuerungen nehmen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen seit zwei Dekaden deutschlandweit kontinuierlich zu. Wenn allerdings Betriebe vor Umsatzeinbrüchen und negativen Geschäftserwartungen stehen, so reduzieren sie ihre Weiterbildungsaktivitäten sehr häufig als erstes. Dies war in der Folge der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 der Fall und so auch seit Beginn der Corona-Pandemie. Da hauptsächlich aufgrund der Kontaktbeschränkungen ein Großteil der in Präsenz geplanten Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung im Frühjahr 2020 abgesagt werden musste, die nur zum Teil im E-Learning-Format nachgeholt werden konnten, dürfte sich die betriebliche Weiterbildungsaktivität im Vergleich zu den Vorjahren deutlich reduziert haben.

Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung von 2011 bis zum Stand Sommer 2020 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 – 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.

In Kapitel 3 richtet sich der Fokus auf die Darstellung der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2020 unter dem Einfluss der Corona-Pandemie.

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

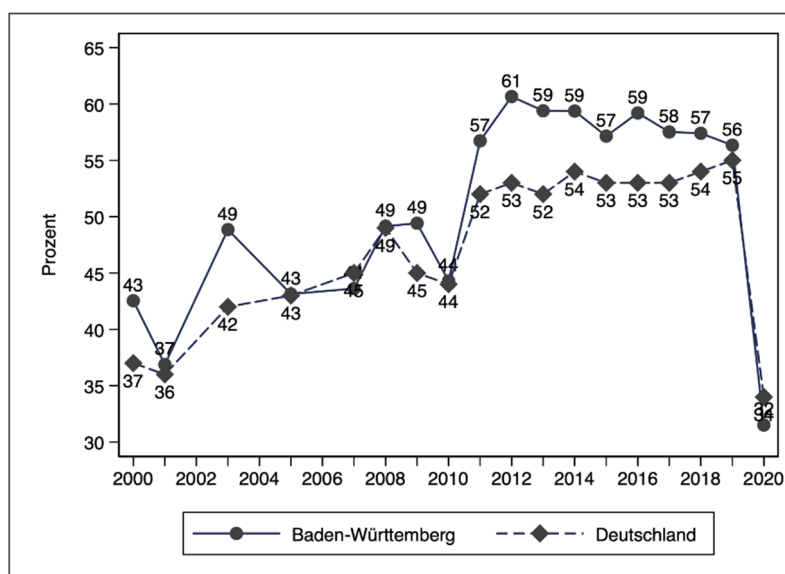
Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 5.

² Vgl. Eckdaten Wirtschaft 2021, <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/wirtschaft/wirtschaftsstandort/konjunktur/>.

2 Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Der Anteil der Betriebe, der laut IAB-Betriebspanel im ersten Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert hat, ist im Land gegenüber 2019 dramatisch von 56 % auf 32 % gesunken (siehe Abbildung 2.1).³ Ein ähnlich starker Rückgang (von 55 % auf 34 %) war auch in Deutschland zu verzeichnen. Seit dem Erreichen seiner historischen Höchstmarke in 2012 ist bis 2019 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 wurde in 2020 ein historischer Tiefstand erreicht.⁴

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2001, 2003, 2005, 2007-2020, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Neben dem Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung fördern, werden noch zwei weitere Indikatoren, die als Maß der Verbreitung betrieblicher Fort- und Weiterbildung dienen, herangezogen: Zum einen die **Weiterbildungsquote** (der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten); zum anderen die **Weiterbildungsintensität** (die Zahl der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Relation zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben).⁵

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.

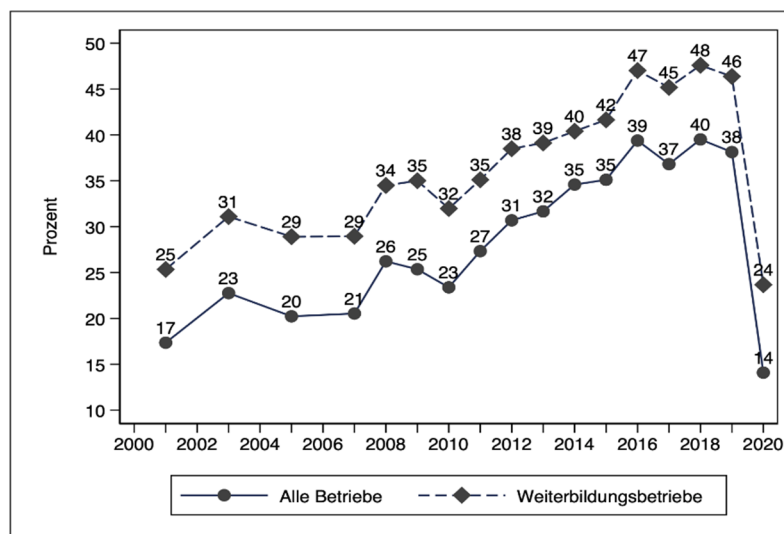
⁴ Nachrichtlich: In Westdeutschland lag dieser Anteil im 1. Halbjahr 2020 ebenfalls bei 34 %.

⁵ Die Weiterbildungsquote zeigt die Reichweite des Weiterbildungsengagements über alle Beschäftigten hinweg an, die Weiterbildungsintensität verdeutlicht, in welchem Ausmaß Weiterbildung von den Beschäftigten angenommen wird.

Auch diese beiden Indikatoren weisen auf ein drastisch gesunkenes Engagement der baden-württembergischen Betriebe im Vergleich zum Vorjahr hin (siehe Abbildung 2.2). Im Jahr 2019 lagen die Weiterbildungsquote bei 38 % und die Weiterbildungsintensität bei 46 %, in 2020 nur noch bei 14 % bzw. 24 %; mithin hat ein Rückgang von 24 bzw. 22 Prozentpunkten stattgefunden.

Betrachtet man die Entwicklung in langer Frist (von 2001 bis 2019), so scheint der steigende Bedarf an Qualifizierung baden-württembergische Betriebe dazu zu veranlassen, sich für die Weiterbildung ihrer Belegschaft zunehmend zu engagieren. Der Einbruch der Quoten im 1. Halbjahr 2020 ist als Sondereffekt zu werten, dessen Auswirkungen es mittelfristig zu beobachten gilt.

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

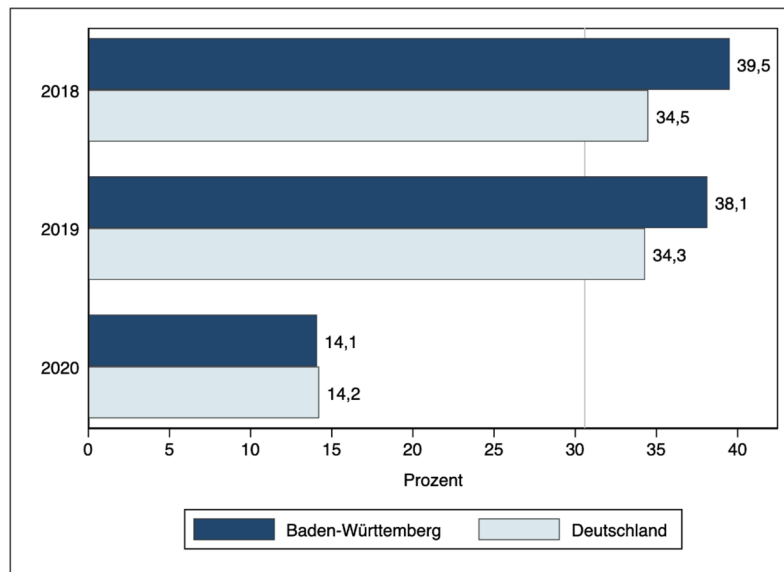


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2020, IAW-Berechnungen.

Wie 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 seit 2018 in den Blick: Fiel der Unterschied zwischen Land und Bund in 2015 mit 2,2 Prozentpunkten noch eher gering aus, so war er im Jahr 2016 mit 5,6 Prozentpunkten deutlich größer. In 2019 näherten sich die Anteile bis auf 3,8 Prozentpunkte wieder etwas an, in 2020 lagen sie Corona-bedingt nahezu gleichauf bei nur noch 14 %.⁶

⁶ Nachrichtlich: In Westdeutschland lag diese Quote im 1. Halbjahr 2020 ebenfalls bei 14 %.

Abbildung 2.3: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, jeweils 1. Halbjahr 2018, 2019 und 2020, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2018-2020, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Auch die aggregierten Maße der Weiterbildung deuten also darauf hin, dass das bis 2019 die Förderung der betrieblichen Weiterbildung im Land einem höheren Anteil der Beschäftigten zugutekam als im Bundesdurchschnitt, 2020 waren indes keine Unterschiede mehr zu erkennen.

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 2011, 2019 und 2020 dargestellt.⁷

Tabelle 2.1 zeigt, dass der Anteil weiterbildender Betriebe seit 2011 mit steigender Betriebsgrößenklasse zunimmt. So ist die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten mit Anteilen von mehr als 90 % fast flächendeckend. Von den Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten förderte in 2019 hingegen nur etwa gut die Hälfte die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, in der nächsthöheren Größenklasse waren es bereits fast 80 % der Betriebe. Der Anteil weiterbildender Betriebe hat sich seit 2011 in den Größenklassen mit bis zu 249 Beschäftigten nur geringfügig reduziert, in den beiden obersten Größenklassen kann er als nahezu flächendeckend bezeichnet werden. Am aktuellen Rand sind indes durchgängig starke Rückgänge zu konstatieren: In der untersten Betriebsgrößenklasse hat sich der Anteil weiterbildender Betriebe nahezu halbiert, in der nächst höheren Größenklasse macht der Rückgang rd. ein Drittel aus und unter den Betrieben mit 250-499 Beschäftigten rd. 30 %; mit -13 Prozentpunkten fiel er unter den Großbetrieben am geringsten aus.

Blickt man auf die Entwicklung der Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass diese sich von 2011 bis 2019 deutlich erhöht haben, am stärksten in der Betriebsgrößenklasse 100

⁷ Diese Stichjahre wurden ausgewählt, um sowohl die Entwicklung über die letzte Dekade als auch die Sonderentwicklung am aktuellen Rand aufgrund der Corona-Pandemie detailliert darzustellen.

bis 249 Beschäftigte (+22 Prozentpunkte) und bei den Großbetrieben (+12 Prozentpunkte), am wenigsten bei den Klein- und Kleinstbetrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten (+3 Prozentpunkte). Auch hinsichtlich der Weiterbildungsintensität zeigt sich das gleiche Bild: Während sich zwischen 2011 und 2019 der Anteil der Klein- und Kleinstbetriebe nur um +4 erhöht hat, sind die Anteile in den Betriebsgrößenklassen mit 100 bis 249 Beschäftigten und mit 250 bis 499 Beschäftigten sowie bei den Großbetrieben deutlich stärker gestiegen (+23, +12 bzw. +11 Prozentpunkte).

Tabelle 2.1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2011, 2019 und 2020, nach Betriebsgröße und Branche, in Prozent

| | Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) | | | Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität) | | | Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben | | |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|--------------------------------------------------------|------|------|
| | 2020 | 2019 | 2011 | 2020 | 2019 | 2011 | 2020 | 2019 | 2011 |
| Baden-Württemberg | 14 | 38 | 27 | 24 | 46 | 35 | 32 | 56 | 57 |
| 1-19 Beschäftigte | 13 | 30 | 27 | 43 | 51 | 47 | 26 | 51 | 52 |
| 20-99 Beschäftigte | 15 | 38 | 28 | 28 | 47 | 33 | 52 | 77 | 83 |
| 100-249 Beschäftigte | 17 | 45 | 23* | 23 | 48 | 25* | 74 | 93 | 95 |
| 250-499 Beschäftigte | 9* | 40* | 28* | 13* | 40* | 28* | 70* | 99* | 100 |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 14* | 44* | 32* | 15* | 44* | 33* | 87* | 100* | 99 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 9 | 39 | 25 | 13 | 44 | 32 | 26 | 55 | 55 |
| Schlüsselbranchen | 9 | 40 | 28 | 13 | 44 | 33 | 31 | 61 | 62 |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | 7 | 38 | 22 | 12* | 44* | 31* | 22 | 50 | 50 |
| Baugewerbe | 9* | 30* | 28* | 22* | 40* | 43* | 28* | 54* | 50* |
| Handel, Reparatur von Kfz | 9 | 32 | 24 | 18 | 43 | 31 | 24 | 51 | 56 |
| Dienstleistungen | 18 | 40 | 30 | 31 | 50 | 38 | 34 | 58 | 60 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 18 | 35 | 26 | 36* | 46* | 34* | 40 | 65 | 51 |
| Gesundheits- u. Sozialwesen | 22 | 55 | 42* | 28 | 59 | 45* | 55 | 73 | 90 |
| Sonstige DL | 16 | 35 | 27 | 32 | 46 | 37 | 21 | 48 | 54 |
| Öffentlicher Dienst u.a. | 22* | 38* | 29* | 26* | 41* | 33* | 59* | 72* | 52* |
| Handwerk | 14 | 37 | 29 | 26 | 44 | 37 | 35 | 63 | 60 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2019 und 2020, IAW-Berechnungen.

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

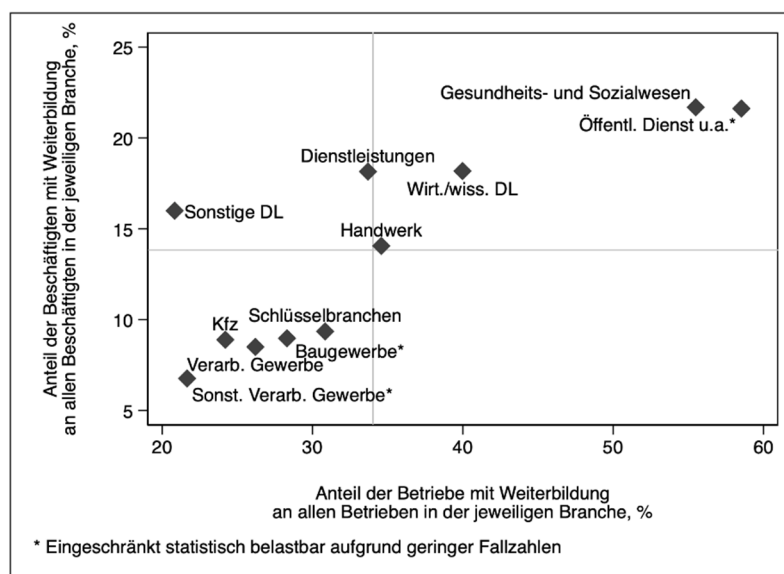
Am aktuellen Rand fallen beide Kennzahlen in sämtlichen Größenklassen deutlich geringer aus, wobei die Rückgänge in den drei oberen Größenklassen mit 100 und mehr Beschäftigten deutlich stärker ausgeprägt sind: Sie machen dort zwischen -25 und -31 Prozentpunkte aus, in den beiden untersten Größenklassen hingegen zwischen -8 und -23 Prozentpunkte.

Auch zwischen den Branchen lassen sich teilweise deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsaktivität feststellen. Überdurchschnittliche Anteile weiterbildender Betriebe wiesen in 2019 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 %).⁸ Die Weiterbildungsintensität und die Weiterbildungsquote waren in 2019 ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen (55 % bzw. 59 %) am höchsten. Mit etwas Abstand folgten die industriellen Schlüsselbranchen (40 % bzw. 44 %), der Dienstleistungsbereich (40 % bzw. 50 %) und das Verarbeitende Gewerbe (39 % bzw. 44 %). Im Handwerk lagen diese Werte mit 37 % bzw. 44 % nur knapp unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im Vergleich zu 2011 haben sich die beiden letztgenannten Kennzahlen bis 2019 in sämtlichen Branchen positiv entwickelt.

Im Vergleich zum Vorjahr sind bezüglich sämtlicher Indikatoren massive Einbrüche von bis zu -31 Prozentpunkten zu registrieren, wobei die im Verarbeitenden Gewerbe noch etwas deutlicher ausgefallen sind als im Dienstleistungsbereich und im Handwerk.

Abbildung 2.4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2020 nach Branchen, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, 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 2020 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 dem Dienstleistungsbereich insgesamt. Zugleich verzeichneten diese Branchen zugleich auch überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten. Sowohl eine unterdurchschnittliche betriebliche Weiterbildungsbeteiligung als auch unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten weisen sämtliche industriellen Branchen auf.

⁸ Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes in Baden-Württemberg: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie elektrischen Ausrüstungen.

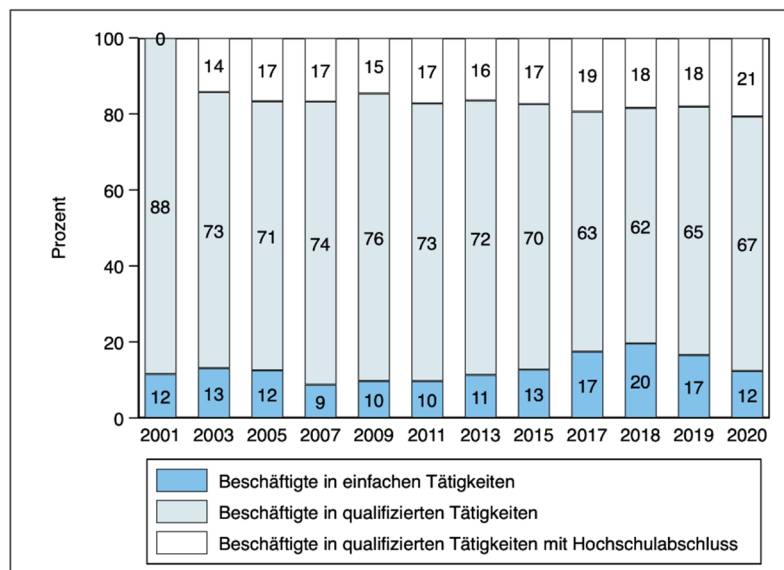
2.2 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

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 2.5 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 2.5: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden in baden-württembergischen Betrieben, in Prozent aller Weiterbildungsteilnehmenden



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

Abbildung 2.5 verdeutlicht nicht nur, dass Geringqualifizierte weiterhin deutlich weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Höherqualifizierte, sondern auch, dass deren Anteil am aktuellen Rand deutlich abgenommen hat: Waren es im Jahr 2018 noch 20 %, so verringerte sich deren Anteil in 2019 auf 17 % und in 2020 auf nur noch 12 %. Dies ist erheblich weniger als ihr Anteil an der Belegschaft von 22 % in Weiterbildungsbetrieben (Abbildung A1a). Die positive Nachricht jedoch ist, dass der Anteil der Geringqualifizierten an betrieblicher Weiterbildung im Vergleich zu 2007 (9 %) immer noch leicht

höher liegt. 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 (67 %) wieder etwas erhöht, während ihr Anteil unter den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben zwischen 62 % und 57 % schwankte. Am aktuellen Rand ist die Gruppe der Qualifizierten bei der Weiterbildung noch deutlicher überrepräsentiert als im Vorjahr, da ihr Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben 59 % ausmacht (2019: 60 %).

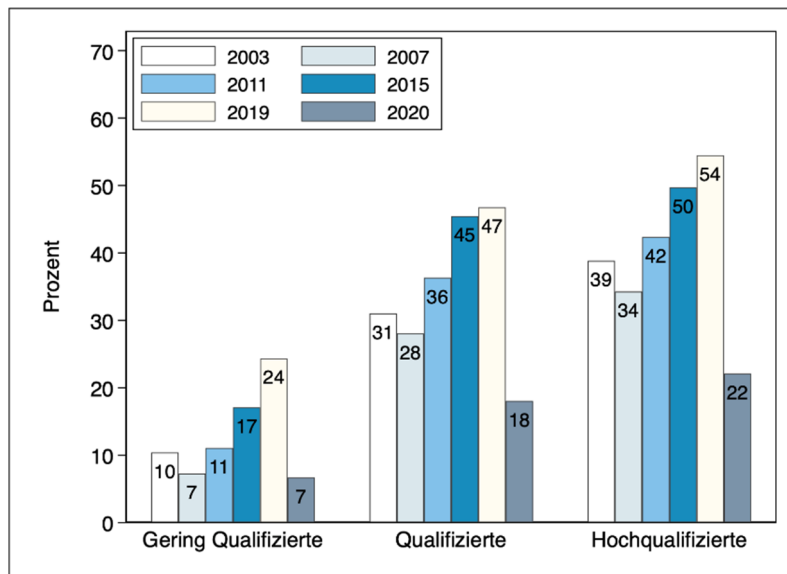
Ähnliches gilt für die Hochqualifizierten: Auch deren Anteile unter den Weiterbildungsteilnehmenden liegen geringfügig höher als ihre Anteile an der Belegschaft: So waren in 2019 18 % der Weiterbildungsteilnehmenden Hochschulabsolventen, deren Anteil in der Belegschaft von Weiterbildungsbetrieben machte indes „nur“ 17 % aus. In 2020 hat sich dieser Abstand auf drei Prozentpunkte erhöht (21 % vs. 18 %). Diese überproportionale Beteiligung (hoch-)qualifizierter Weiterbildungsteilnehmender zeigt sich nicht nur in Baden-Württemberg, sondern auch deutschlandweit⁹ schon seit Jahren. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Geringqualifizierte an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung in 2020 deutlicher unterrepräsentiert waren als im Jahr zuvor. Damit brach zugleich der Trend hin zu einer etwas stärker ausgeglichenen Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden vorerst wieder ab.

Ein vergleichender Blick auf die Qualifikationsstruktur der Belegschaften in Weiterbildungsbetrieben und in den anderen Betrieben (vgl. Abbildungen A1a und A1b im Anhang) offenbart eine deutliche Diskrepanz: Die Anteile Qualifizierter und Hochqualifizierter liegen in Weiterbildungsbetrieben deutlich höher als in Betrieben, die nicht weiterbilden (2020: 59 % bzw. 18 % vs. 56 % bzw. 9 %; dafür ist in Letzteren der Anteil von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten deutlich höher (2020: 35 % vs. 22 %).

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 2.6 zeigt ein ähnliches Bild.

⁹ Zum Vergleich: Im 1. Halbjahr 2020 lag in Deutschland (D) bzw. Westdeutschland (WD) der Anteil Geringqualifizierter an allen Teilnehmenden an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung bei jeweils 10 % (Beschäftigtenanteil: 25 % bzw. 26 %), der Anteil der Qualifizierten lag bei jeweils 69 % (Beschäftigtenanteil: 60 % bzw. 59 %) und der der Hochqualifizierten bei jeweils 21 % (Beschäftigtenanteil: 15 % bzw. 14 %).

Abbildung 2.6: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Betrieben im Zeitablauf, in Prozent



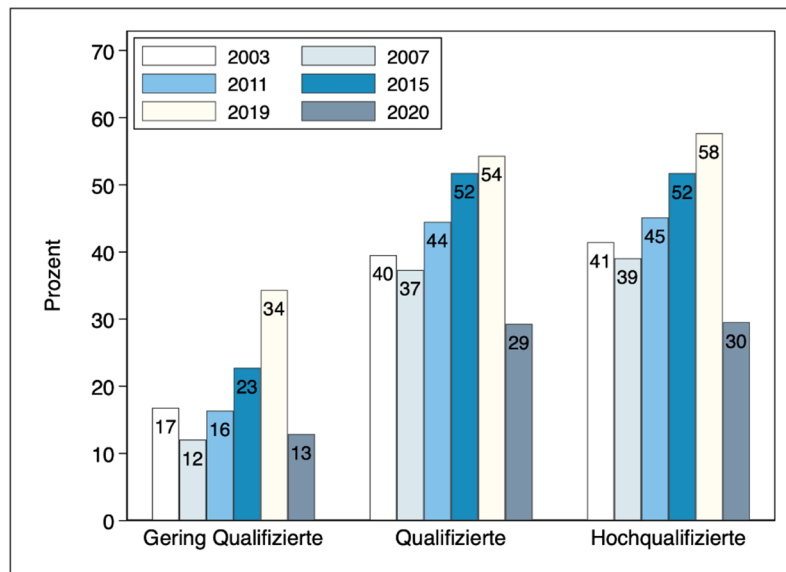
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2015, 2019, 2020, IAW-Berechnungen.

Es ist zu erkennen, dass die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten in 2020 mit 7 % (2019: 24 %) erneut deutlich niedriger liegt als jene der Qualifizierten mit 18 % (2019: 47 %) und Hochqualifizierten mit 22 % (2019: 54 %). Auffällig ist auch der kontinuierliche Zuwachs der Weiterbildungsquoten bei allen drei Qualifikationsniveaus von 2007 bis 2019. Am aktuellen Rand sind Corona-bedingt durchgängig drastische Rückgänge zu verzeichnen.¹⁰

Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben finden sich in Abbildung 2.7. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg auf allen Qualifikationsstufen von 2007 bis 2019 und eine deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligung der (Hoch-)Qualifizierten zu verzeichnen, wobei die Weiterbildungsquote bei Personen in (hoch-)qualifizierten Tätigkeiten seit 2007 zunächst von 37 % bzw. 39 % auf 54 % bzw. 58 % deutlich angestiegen ist. Mit einem Anteil von 34 % in 2019 hat sich jedoch die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten seit 2007 am stärksten erhöht (+22 Prozentpunkte). Am aktuellen Rand jedoch haben sich Corona-bedingt die Weiterbildungsquoten sämtlicher Qualifikationsgruppen sehr stark verringert, bei den Geringqualifizierten sogar um mehr als die Hälfte, von 34 % auf nur noch 13 %.

¹⁰ Zum Vergleich: In Deutschland betrug im 1. Halbjahr 2020 die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten 6 % (WD: 6 %), der Qualifizierten 17 % (WD: 17 %) und der Hochqualifizierten 22 % (WD: 21 %).

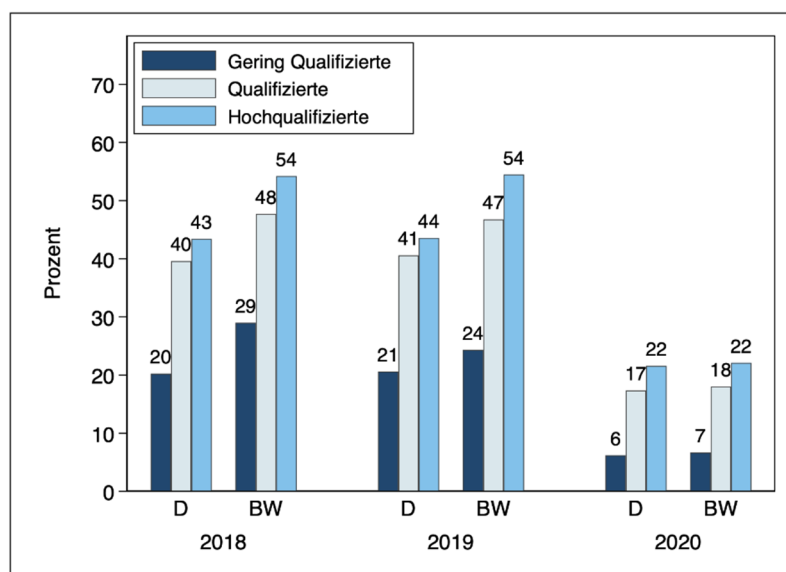
Abbildung 2.7: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im Zeitablauf, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2015, 2019, 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.8 vergleicht die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Baden-Württemberg und in Deutschland von 2018 bis 2020. Betrachtet man den Abstand zwischen Land und Bund nach Qualifikationsgruppen näher, so lagen in 2018 und 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. Bemerkenswert ist nicht nur, dass Corona-bedingt die Weiterbildungsquoten in sämtlichen Qualifikationsgruppen sich in 2020 sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg dramatisch reduziert haben, sondern dass sich die jeweiligen Quoten zudem faktisch angeglichen haben.

Abbildung 2.8: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen und deutschen Weiterbildungsbetrieben für die Jahre 2018, 2019 und 2020, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2018-2020, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Nachfolgende Tabelle 2.2 verdeutlicht, dass zwischen 2011 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. Sie zeigt aber zugleich, dass sich im Vergleich zum Vorjahr die Quoten sämtlicher Qualifikationsgruppen mehr als halbiert haben, bei den Geringqualifizierten macht sie nur noch 29 % des Vorjahreswerts aus, bei den Qualifizierten und Hochqualifizierten immerhin rd. 38 % bzw. 40 %.

Tabelle 2.2: Weiterbildungsquoten nach erforderlicher Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2011, 2019 und 2020, in Prozent

| | Beschäftigte für einfache Tätigkeiten | | | Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss) | | | Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss) | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|------|------|--------------------------------------------------------------|------|------|-----------------------------------------------------------------|------|------|
| | 2020 | 2019 | 2011 | 2020 | 2019 | 2011 | 2020 | 2019 | 2011 |
| Baden-Württemberg | 7 | 24 | 11 | 18 | 47 | 36 | 22 | 54 | 42 |
| 1-19 Beschäftigte | 6 | 14 | 9 | 20 | 43 | 41 | 23* | 56 | 49* |
| 20-99 Beschäftigte | 9 | 24 | 11 | 18 | 45 | 35 | 27 | 61 | 44 |
| 100-249 Beschäftigte | 7 | 37 | 15* | 21 | 49 | 29* | 24 | 55* | 26* |
| 250-499 Beschäftigte | 5* | 21* | 9* | 8* | 48* | 38* | 18* | 46* | 31* |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 4* | 29* | 16* | 18* | 52* | 34* | 18* | 52* | 52* |
| Verarbeitendes Gewerbe | 4 | 23 | 15 | 10 | 46 | 32 | 13 | 60 | 39 |
| Schlüsselbranchen | 4 | 26* | 16* | 10 | 43 | 34 | 14 | 65 | 42* |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | 4 | 19* | 14* | 10 | 51* | 29 | 7* | 45 | 33* |
| Baugewerbe | 7* | 17* | 5* | 12* | 43* | 41* | 23** | 33** | 39** |
| Handel, Reparatur von Kfz | 5* | 25 | 5* | 12 | 39 | 33 | 9* | 36* | 41* |
| Dienstleistungen | 9 | 25 | 12 | 24 | 51 | 40 | 28 | 55 | 45 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 2* | 14* | 4* | 24 | 44 | 35 | 36* | 56* | 40* |
| Gesundheits- u. Sozialwesen | 16 | 50* | 31* | 28 | 64 | 51* | 23* | 67* | 54* |
| Sonstige DL | 9 | 16 | 9 | 20 | 45 | 37 | 24* | 49* | 47* |
| Öffentlicher Dienst u.a. | 3* | 19* | 5** | 27* | 44* | 35* | 25* | 47* | 37** |
| Handwerk | 5 | 21 | 7 | 18 | 49 | 41 | 37* | 55* | 52* |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2019, 2020, IAW-Berechnungen.

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

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

Des Weiteren zeigt sich, dass der Anteil Weitergebildeter nach Betriebsgröße teilweise deutlich differenziert und dass sich insbesondere der Anteil weitergebildeter Geringqualifizierter seit 2011 in allen Betriebsgrößenklassen bis 2019 sehr stark erhöht hat. Bei den Qualifizierten und Hochqualifizierten ist die Tendenz in diesem Zeitraum ebenfalls durchgängig positiv. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich jedoch die Weiterbildungsquoten aller Qualifikationsgruppen in sämtlichen Betriebsgrößenklassen um bis zu -40 Prozentpunkten drastisch reduziert

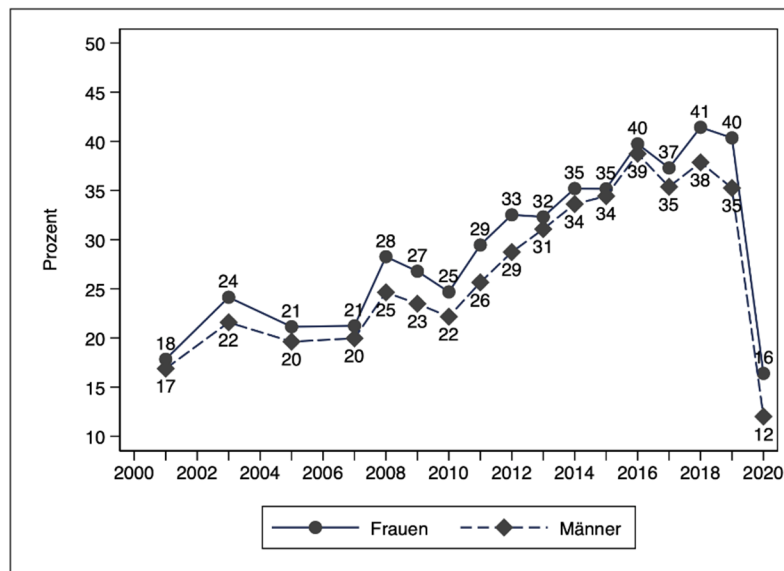
Eine starke Zunahme der Weiterbildungsquoten von Geringqualifizierten ist von 2011 bis 2019 auch in sämtlichen Wirtschaftszweigen zu konstatieren. Und auch für Qualifizierte und Hochqualifizierte ist ein

positiver Trend erkennbar. Nur im Baugewerbe sowie im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen entwickelten sich die Weiterbildungsanteile Hochqualifizierter seit 2011 rückläufig. Im Jahr 2020 sind in allen Branchen die Weiterbildungsquoten sämtlicher Qualifikationsgruppen sehr stark zurückgegangen, im Dienstleistungsbereich allerdings weniger als im industriellen Sektor.

2.3 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 2.9: Entwicklung der Weiterbildungsquote von Frauen und Männern in Baden-Württemberg, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2020, IAW-Berechnungen.

Basis: Alle Betriebe.

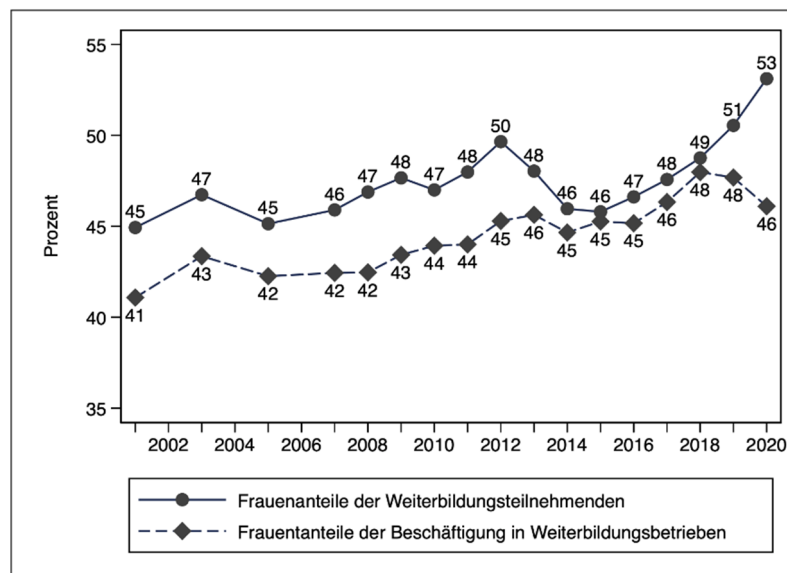
Abbildung 2.9 zeigt, dass die Weiterbildungsquote der Frauen im Land seit 2001 stets über jener der Männer lag; in 2019 machte der Vorsprung deutliche fünf Prozentpunkte aus (40 % vs. 35 %), in 2020 trotz des Corona-bedingten dramatischen Absinkens immer noch vier Prozentpunkte (16 % vs. 12 %).¹¹

Aus Abbildung 2.10 wird deutlich, dass seit 2014 sich der Anteil der Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmenden von 46 % auf 53 % deutlich erhöht hat und damit den Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben (46 %) noch deutlicher übersteigt als seither. Während der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden sich gegenüber dem Vorjahr um zwei Prozentpunkte erhöht hat, ging der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben um zwei Prozentpunkte zurück. Ihren bisherigen Höhepunkt hatte die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen mit 50 % im Jahr 2012:

¹¹ Zum Vergleich: Die Weiterbildungsquote der Männer lag im 1. Halbjahr 2020 in Deutschland bei 13 % (WD: 13 %), die der Frauen bei 16 % (WD: 15 %).

Bei einem Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben von nur 45 % entsprach dies damals einer deutlich überproportionalen Weiterbildungsbeteiligung. Danach nahm die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen bis zum Jahr 2015 wieder deutlich ab, blieb aber weiterhin überproportional. Seit 2016 zeigt nur der Weiterbildungsanteil von Frauen eine durchgängig ansteigende Tendenz, der Beschäftigtenanteil von Frauen entwickelte sich seit 2018 indes leicht rückläufig.

Abbildung 2.10: Frauenanteile an allen Weitergebildeten und an allen Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben, jeweils im 1. Halbjahr, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2020, IAW-Berechnungen.

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

Im Vergleich zu Deutschland lag der Anteil der Frauen unter den Weiterbildungsteilnehmenden im Land in 2018 noch geringfügig darunter. In 2019 und 2020 hat er sich aber deutlich erhöht, so dass er ihn inzwischen mit rd. 53 % vs. rd. 51 % um rd. zwei Prozentpunkte übertrifft (siehe Abbildung A2 im Anhang).

Tabelle 2.3 (siehe nächste Seite) zeigt, dass in den drei Stichjahren 2011, 2019 und 2020 die Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gemessen am Frauenanteil in allen Weiterbildungsbetrieben insgesamt jeweils überproportional ausfiel. In 2020 gilt dies mit Ausnahme der Betriebsgrößenklasse mit 250 bis 499 Beschäftigten durchgängig. Zudem zeigt der Anteil von Frauen an allen weitergebildeten Beschäftigten im Vergleich zu 2011 eine ansteigende Tendenz, außer in den Größenklassen 1 bis 19 Beschäftigte sowie 250 bis 499 Beschäftigte. Im Vergleich zum Vorjahr entwickelte er sich nur in den Größenklassen 20 bis 99 Beschäftigte und 250 bis 499 Beschäftigte rückläufig.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben machte in den drei Stichjahren im Dienstleistungsbereich zwischen 55 % und 59 % aus und lag damit jeweils mehr als doppelt so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (24 % bis 28 %). Zudem lag im Dienstleistungssektor auch der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden jeweils höher als deren Anteil an der Belegschaft, während im Verarbeitenden Gewerbe dies nicht der Fall war. Das Handwerk wies zwar immer noch einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil an der Belegschaft in weiterbildenden Betrieben (2020:

45 % vs. 46 %) auf, der Abstand hat sich jedoch bis auf einen Prozentpunkt reduziert. Zudem wurden in 2020 dort überproportional viele Frauen weitergebildet, was in 2019 und 2011 nicht der Fall war.

Tabelle 2.3: Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2011, 2019 und 2020, nach Betriebsgröße, in Prozent

| | Anteil der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten, % | | | Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, % | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------|------|------|--------------------------------------------------------------------------|------|------|
| | 2020 | 2019 | 2011 | 2020 | 2019 | 2011 |
| Baden-Württemberg | 53 | 51 | 48 | 46 | 48 | 44 |
| 1-19 Beschäftigte | 55 | 51 | 56 | 52 | 48 | 53 |
| 20-99 Beschäftigte | 51 | 52 | 44 | 46 | 48 | 43 |
| 100-249 Beschäftigte | 58 | 54 | 45* | 50 | 48 | 46 |
| 250-499 Beschäftigte | 37* | 41* | 39* | 43* | 41* | 43* |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 54* | 50* | 44* | 43* | 50* | 38 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 22 | 26 | 28 | 24 | 28 | 27 |
| Schlüsselbranchen | 21 | 26 | 21* | 22 | 26 | 24 |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | 24* | 26* | 39* | 31* | 33* | 36* |
| Baugewerbe | 16* | 13* | 13* | 16* | 18* | 15* |
| Handel, Reparatur von Kfz | 46 | 51 | 48* | 48 | 49 | 47 |
| Dienstleistungen | 62 | 63 | 61 | 59 | 58 | 55 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 50* | 48 | 41* | 46* | 45* | 43* |
| Gesundheits- u. Sozialwesen | 87* | 81 | 86* | 78* | 77 | 78 |
| Sonstige DL | 51* | 55 | 55 | 53 | 51 | 49 |
| Öffentlicher Dienst u.a. | 72* | 72* | 61* | 68* | 69* | 58* |
| Handwerk | 49 | 43 | 43 | 45 | 43 | 40 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2019 und 2020, IAW-Berechnungen.

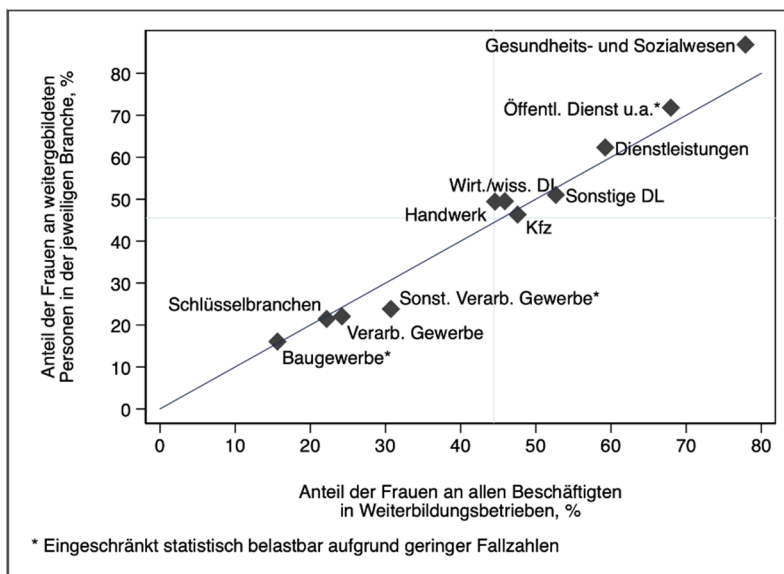
* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

Der Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben hat im Dienstleistungsbereich durchgängig zugenommen, im Verarbeitenden Gewerbe ging er hingegen leicht zurück; im Handwerk erhöhte er sich im Vergleich zu 2011 um fünf Prozentpunkte. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden hat im Handwerk deutlich zugenommen, im Dienstleistungsbereich dagegen kaum, und im (Sonstigen) Verarbeitenden Gewerbe hat er abgenommen. Das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Öffentliche Dienst u.a. zeichnen sich sowohl durch überdurchschnittliche Frauenanteile als auch überproportionale Weiterbildungsquoten von Frauen aus.

Abbildung 2.11 (siehe Seite 16) stellt die Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben für das Jahr 2020 nach Wirtschaftszweigen dar. Es wird deutlich, dass in den meisten frauendominierten Branchen mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen an der Belegschaft (wie zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen, im Öffentlichen Dienst u.a. sowie im Dienstleistungsbereich insgesamt) auch die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung überdurchschnittlich hoch und in den männerdominierten Branchen (wie zum

Beispiel im 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 und im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sind Frauen durchschnittlich beschäftigt, wobei auch deren Weiterbildungsbeteiligung in etwa ihrem Anteil an der Belegschaft entspricht.

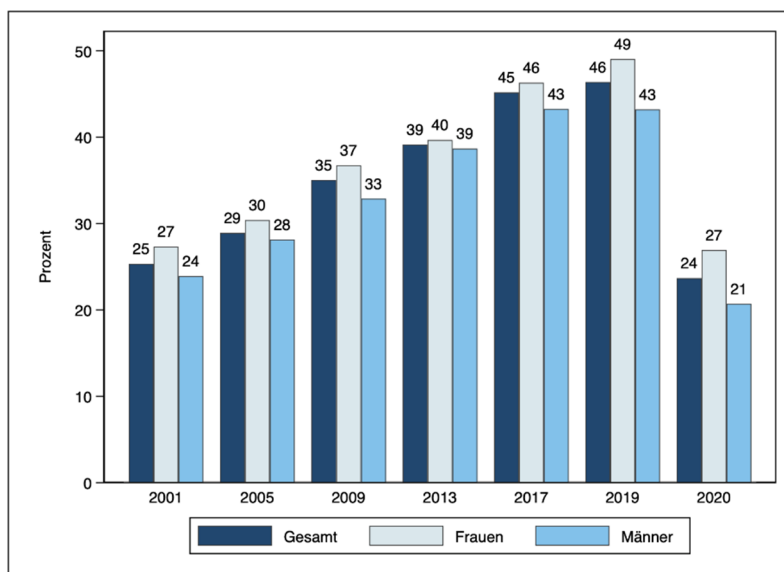
Abbildung 2.11: Frauenanteil an Weitergebildeten sowie an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2020, nach Branchen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2020 gefördert haben.

Abbildung 2.12: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg nach Geschlecht im Zeitablauf, jeweils im 1. Halbjahr, in Prozent



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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

In Abbildung 2.12 werden die geschlechterspezifischen Weiterbildungsanteile im Zeitverlauf betrachtet. Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsanteile beider Geschlechter von 2001 bis 2019 deutlich gestiegen sind: Waren es damals erst 27 % der Frauen und 24 % der Männer, die an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnahmen, so lagen deren Weiterbildungsanteile im Jahr 2019 bei 49 % bzw. 43 % und haben damit einen Höchststand erreicht. Am aktuellen Rand ist allerdings Corona-bedingt bei den Frauen und bei den Männern ein drastischer Rückgang der Weiterbildungsanteile in etwa auf das niedrige Ausgangsniveau von 2001 zu konstatieren. Generell lässt sich feststellen, dass seit 2001 die Weiterbildungsanteile der Frauen durchgehend über jenen der Männer lagen.

Tabelle 2.4: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2011, 2019 und 2020, in Prozent

| | Gesamt | | | Frauen | | | Männer | | |
|------------------------------------------------|--------|------|------|--------|------|------|--------|------|------|
| | 2020 | 2019 | 2011 | 2020 | 2019 | 2011 | 2020 | 2019 | 2011 |
| Baden-Württemberg | 24 | 46 | 35 | 27 | 49 | 37 | 21 | 43 | 34 |
| 1-19 Beschäftigte | 43 | 51 | 47 | 46 | 53 | 49 | 39 | 49 | 44 |
| 20-99 Beschäftigte | 28 | 47 | 33 | 30 | 50 | 35 | 25 | 43 | 32 |
| 100-249 Beschäftigte | 23 | 48 | 25* | 27 | 54 | 25* | 19 | 40 | 25* |
| 250-499 Beschäftigte | 13* | 40* | 28* | 11* | 42* | 29* | 14* | 38* | 28* |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 15* | 44* | 33* | 19* | 43* | 33* | 12* | 45* | 33* |
| Verarbeitendes Gewerbe | 13 | 44 | 32 | 11 | 41 | 30 | 13 | 44 | 33 |
| Schlüsselbranchen | 13 | 44 | 33* | 12 | 44 | 29* | 13 | 43 | 34* |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | 12* | 44* | 31* | 9* | 35* | 30* | 13* | 49* | 30* |
| Baugewerbe | 22** | 40* | 43* | 23** | 29* | 36* | 21** | 42* | 43* |
| Handel, Reparatur von Kfz | 18 | 43 | 31* | 18 | 44 | 32* | 19* | 40* | 30* |
| Dienstleistungen | 31 | 50 | 38 | 33 | 54 | 42 | 29 | 44 | 35 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 36 | 46 | 34* | 38 | 48 | 32* | 32 | 43 | 36* |
| Gesundheits- u. Sozialwesen | 28 | 59 | 45* | 31 | 62 | 49* | 16* | 48* | 28* |
| Sonstige DL | 32 | 46 | 31 | 32 | 49 | 41 | 32 | 43 | 35 |
| Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht | 26* | 41* | 33* | 27* | 42* | 35** | 23* | 37* | 31* |
| Handwerk | 26 | 44 | 37 | 31 | 44 | 40 | 22 | 43 | 36 |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2019 und 2020, IAW-Berechnungen.

* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100). ** Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

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

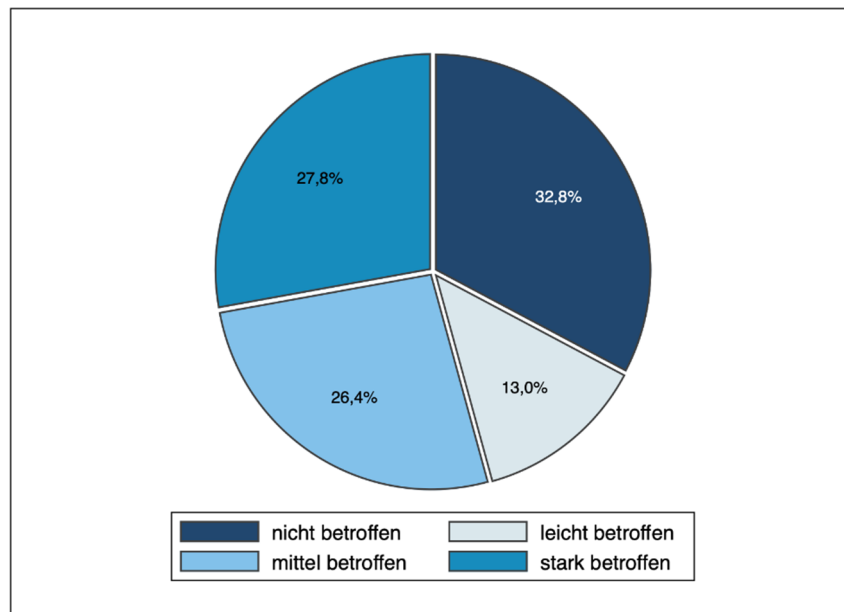
In Tabelle 2.4 sind die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen für die Jahre 2011, 2019 und 2020 dargestellt. Es zeigt sich, dass ähnlich wie in 2011 in 2019 die Weiterbildungsquote bei den Frauen in den Betriebsgrößenklassen bis zu 499 Beschäftigten höher lag als jene der Männer. Nur in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten verhält es sich anders, hier nahmen Frauen in 2019 nur unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung teil. Auch in 2020 lag die Quote der Frauen in fast allen Größenklassen (Ausnahme: Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten) um bis zu sieben Prozentpunkte höher als jene der Männer.

Blickt man auf die Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass 2019 im Verarbeitenden Gewerbe, insbesondere im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe, die Weiterbildungsquote der Frauen niedriger lag als jene der Männer; im Dienstleistungsbereich hingegen verhält es sich umgekehrt. Im Handwerk hat sich von 2011 bis 2019 die Weiterbildungsquote der Männer deutlicher erhöht als jene der Frauen, in 2019 lag die Quote bei den Frauen mit 44 % dennoch geringfügig höher als bei den Männern. In 2020 ist in sämtlichen Wirtschaftszweigen ein starker Rückgang der Weiterbildungsquoten von Männern und Frauen zu verzeichnen, allerdings liegen die Weiterbildungsquoten bei den Frauen im Dienstleistungsbereich (Ausnahme: Sonstige Dienstleistungen) und im Handwerk deutlich über jenen der Männer, während sie im industriellen Sektor und im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen nur wenig niedriger als jene der Männer sind.

3 Betriebliche Weiterbildung unter dem Einfluss der Corona-Pandemie

Während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 wurde befürchtet, dass sich die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe deutlich reduzieren würde. Diese Erwartungen werden nunmehr mit den Daten aus dem IAB-Betriebspanel, die vorwiegend im dritten Quartal 2020 erhoben wurden, bestätigt. Wie die vorangegangenen Abschnitte gezeigt haben, ist nicht nur der Anteil der Betriebe, der im 1. Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben, gegenüber 2019 dramatisch gesunken, sondern auch die Weiterbildungsquote und -intensität haben sich drastisch reduziert.

Abbildung 3.1: Wirtschaftliche Betroffenheit baden-württembergischer Betriebe durch die Corona-Pandemie in 2020, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3.1 zeigt, dass rd. zwei Drittel aller Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung angegeben haben, von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen (gewesen) zu sein.¹² Von den betroffenen Betrieben war ein Drittel nur leicht, der Rest hingegen war mittel (rd. 40 %) oder sogar stark wirtschaftlich negativ betroffen (rd. 28 %).

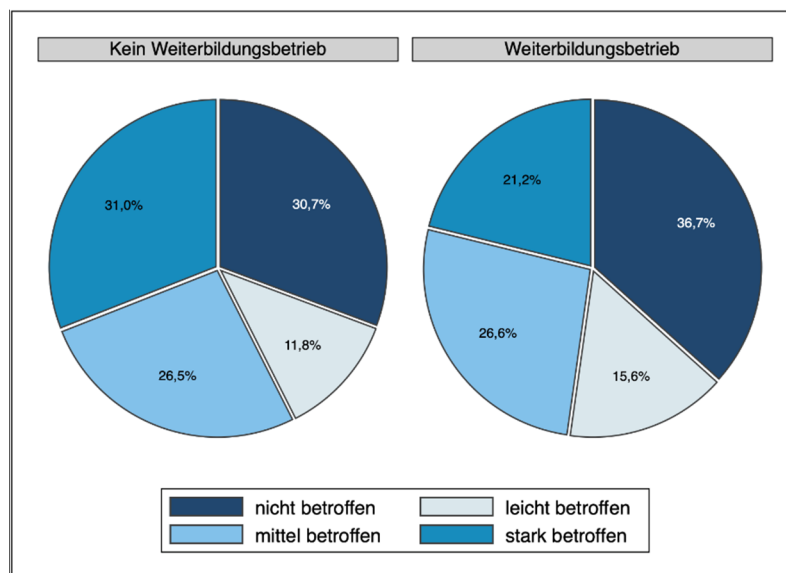
Eine teil- oder zeitweise Betriebsschließung haben rd. 30 % aller Corona-betroffenen Betriebe vorgenommen, rd. 15 % von ihnen gaben an, existenziell bedroht gewesen zu sein. Im Dienstleistungsbereich lag der Anteil der Corona-betroffenen Betriebe mit 71 % deutlich höher als in der Industrie und im Handwerk (jeweils 56 %), ebenso in den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, wo die Anteile betroffener Betriebe zwischen 70 % und 88 % ausmachten.

¹² Die Frage lautete: *Hatte bzw. hat sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle ausgewirkt?*

3.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Unterscheidet man zwischen weiterbildenden und nicht-weiterbildenden Betrieben (Abbildung 3.2), so war der Anteil Corona-betroffener Betriebe unter den nicht-weiterbildenden Betrieben höher (rd. 69 %) als unter den Weiterbildungsbetrieben (rd. 63 %), von denen rd. 37 % gar nicht betroffen waren.

Abbildung 3.2: Wirtschaftliche Betroffenheit von Weiterbildungsbetrieben und Nicht-Weiterbildungsbetrieben durch die Corona-Pandemie in 2020, Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Unter den weiterbildenden Betrieben nimmt der Anteil Corona-betroffener Betriebe mit steigender Betriebsgröße zu (von 61 % bis 90 %) und im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der Betriebe, der von Corona-betroffen ist, höher (65 %) als in der Industrie (58 %) und im Handwerk (60 %).

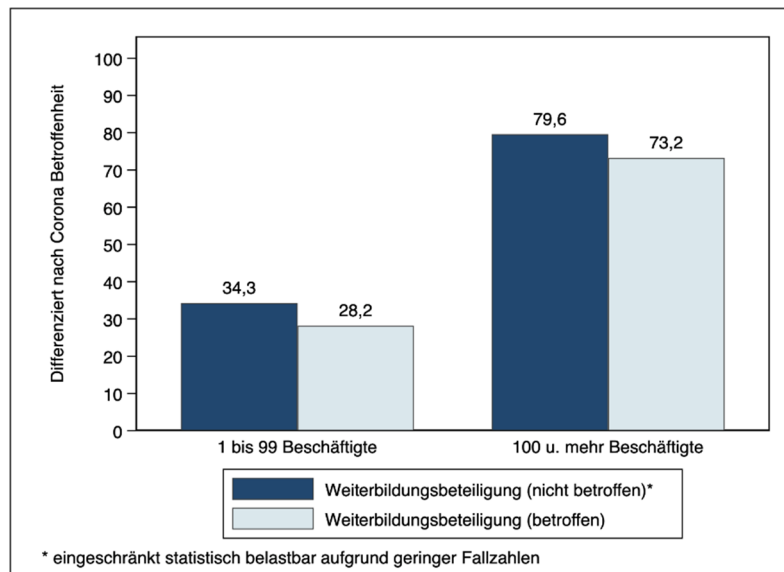
Von den Corona-betroffenen Weiterbildungsbetrieben (Tabelle 3.1) waren 37 % nur leicht, der Rest war mittel (rd. 42 %) oder gar stark wirtschaftlich negativ tangiert (rd. 21 %). Von einer teil- oder zeitweisen Schließung waren rd. 26 % aller Weiterbildungsbetriebe betroffen, aber nur rd. 5 % der Weiterbildungsbetriebe gaben an, existenziell bedroht gewesen zu sein. Insgesamt waren Betriebe, die in 2020 keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten, vergleichsweise stärker von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen.

Tabelle 3.1: Weiterbildungs- und Nicht-Weiterbildungsbetriebe nach Grad und Art der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie in 2020, Anteile in Prozent

| | Weiterbildungs- betriebe | Andere Betriebe |
|---------------------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Wirtschaftlich negativ betroffen | 64 % | 69 % |
| • leicht | 37 % | 31 % |
| • mittel | 42 % | 38 % |
| • stark | 21 % | 31 % |
| Zeitweise oder teilweise Betriebsschließung | 26 % | 32 % |
| In seiner Existenz bedroht | 5 % | 19 % |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

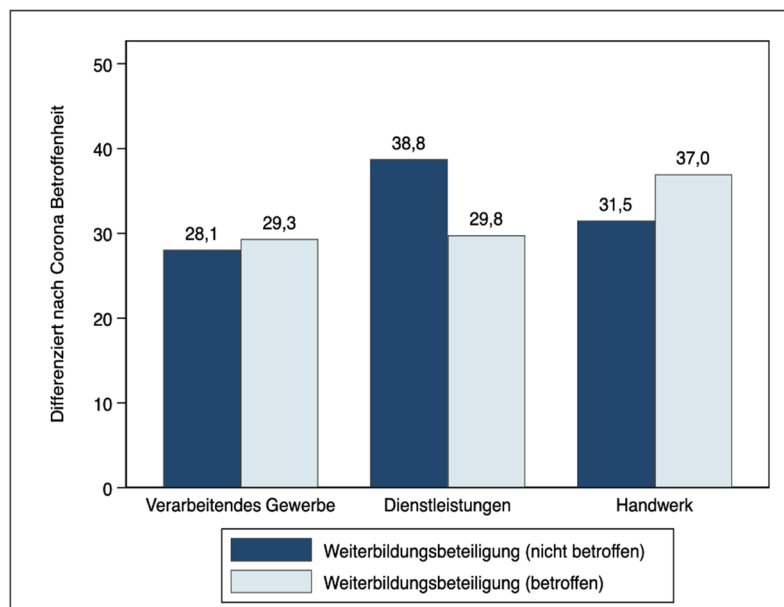
Abbildung 3.3: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Größenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Ein vergleichender Blick auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (Abbildung 3.3) differenziert nach Größenklassen zeigt, dass der Grad der Beteiligung sowohl in der Größenklasse 1 bis 99 Beschäftigte als auch in der von 100 und mehr Beschäftigten unter den von Corona nicht betroffenen Betrieben jeweils um etwa sechs Prozentpunkte höher war als unter den betroffenen Betrieben.

Abbildung 3.4: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Wirtschaftssektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Blickt man auf die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach Wirtschaftssektoren (Abbildung 3.4), so zeigt sich, dass der Anteil weiterbildender Betriebe nur im Dienstleistungsbereich (inkl.

Handel) unter den von Corona nicht betroffenen Betrieben deutlich höher war als unter den betroffenen Betrieben, während es sich Industrie und Handwerk umgekehrt verhielt; dort war die Weiterbildungsbeteiligung unter den Corona-betroffenen Betrieben vor allem im Handwerk größer.

In Baden-Württemberg gaben insgesamt 28 % der Betriebe an, dass sie im 1. Halbjahr 2020 geplante Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie absagen mussten (Tabelle 3.2.). Das waren fünf Prozentpunkte weniger als in Deutschland und in Westdeutschland, wo jeweils 33 % der weiterbildungsaktiven Betriebe Maßnahmen absagen mussten.

Tabelle 3.2: Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in Baden-Württemberg, die im 1. Halbjahr 2020 Weiterbildungsmaßnahmen absagten bzw. per E-Learning durchgeführt haben nach Größenklasse und Branche, in Prozent

| | Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen abgesagt | E-Learning Angebote | E-Learning Angebote wegen Corona |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------|----------------------------------|
| Baden-Württemberg | 28 | 46 | 78 |
| 1-19 Beschäftigte | 23 | 45 | 79* |
| 20-99 Beschäftigte | 50 | 42 | 74 |
| 100-249 Beschäftigte | 70 | 65 | 82* |
| 250-499 Beschäftigte | 70* | 68* | 76* |
| 500 u. mehr Beschäftigte | 83* | 75* | 55* |
| Verarbeitendes Gewerbe | 30 | 51 | 70 |
| Schlüsselbranchen | 35 | 55 | 78* |
| Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe | 25 | 44 | 55* |
| Baugewerbe | 18* | 10* | 74** |
| Handel, Reparatur von Kfz | 21 | 41* | 60* |
| Dienstleistungen | 33 | 53 | 82 |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 35 | 65* | 76* |
| Gesundheits- u. Sozialwesen | 50 | 35* | 90* |
| Sonstige Dienstleistungen | 24 | 56* | 84* |
| Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht | 45* | 38* | 96* |
| Handwerk | 27 | 41 | 87* |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

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

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

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe mit abgesagten Weiterbildungsmaßnahmen. 83 % der Großbetriebe mussten geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen, unter den Kleinstbetrieben waren es nur 23 %. Von den Kleinbetrieben haben 50 %, von den mittleren Betrieben 70 % Weiterbildungen abgesagt. Im Vergleich der Wirtschaftszweige mussten Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen (50 %) und im Öffentlichen Dienst u.a. (45 %) am häufigsten Weiterbildungsmaßnahmen absagen. Dienstleistungsbetriebe (33 %) und Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe (30 %) lagen ebenfalls über dem Durchschnitt, während im Baugewerbe (18 %) sowie bei Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen (21 %) nur unterdurchschnittlich viele Weiterbildungsmaßnahmen abgesagt werden mussten.

Ein Teil dieser Absagen ließe sich durch den Einsatz von E-Learning, bspw. durch Webinare, kompensieren. Im 1. Halbjahr 2020 haben weniger als die Hälfte (46 %) der weiterbildungsaktiven Betriebe in Baden-Württemberg Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt, bundesweit waren es in etwa die Hälfte (D: 49 %; WD: 51 %). Von den Betrieben, die E-Learning durchgeführt haben, gaben 78 % an, sich aufgrund der Kontaktbeschränkungen in Folge der Corona-Pandemie für digitale Formate entschieden zu haben und auf Präsenzformate zu verzichten (D: 72 %; WD: 73 %). Dabei handelte es sich vor allem um kleine und mittlere Betriebe; von den Großbetrieben gaben nur 55 % diesen Grund an. Beim Vergleich der Wirtschaftszweige zeigt sich, dass in den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen (65 %) sowie sonstigen Dienstleistungen (56 %) und in den industriellen Schlüsselbranchen (55 %) überdurchschnittlich vielen Betrieben E-Learning eingesetzt haben, im Handwerk hingegen nur 41 %.

3.2 Weiterbildungsquoten und Weiterbildungsintensität

Vergleicht man die Weiterbildungsquoten und -intensitäten Corona-betroffener und nicht-betroffener Betriebe nach Art der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie, so zeigt Tabelle 3.2 folgendes Bild:

Tabelle 3.3: Weiterbildungsquoten und -intensität nach Art der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie 2020, in Prozent

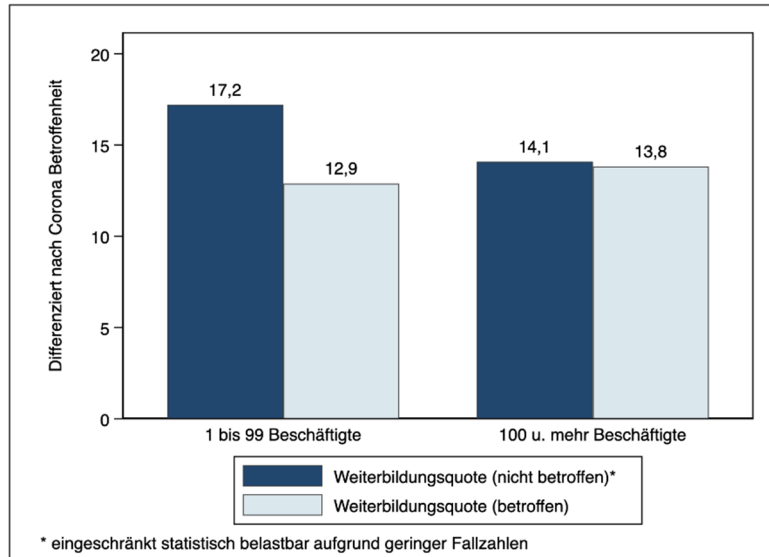
| | WB-Quote | WB-Intensität |
|---------------------------------------------|----------|---------------|
| Alle (Weiterbildungs-)Betriebe | 14 % | 24 % |
| Wirtschaftlich negativ betroffen | | |
| Ja | 13 % | 22 % |
| Nein | 16 % | 28 % |
| Zeitweise oder teilweise Betriebsschließung | | |
| Ja | 14 % | 20 % |
| Nein | 13 % | 23 % |
| In seiner Existenz bedroht | | |
| Ja | 6 % | 18 % |
| Nein | 14 % | 22 % |
| Liquiditätsengpässe | | |
| Ja | 14 % | 30 % |
| Nein | 13 % | 20 % |
| Rückgang der Nachfrage | | |
| Ja | 12 % | 21 % |
| Nein | 19 % | 28 % |
| Kurzarbeit | | |
| Ja | 10 % | 18 % |
| Nein | 18 % | 28 % |
| Personalengpass | | |
| Ja | 15 % | 21 % |
| Nein | 11 % | 28 % |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Die von Corona betroffenen Betriebe weisen fast durchgängig (und zum Teil deutlich) niedrigere Weiterbildungsquoten auf als nicht-betroffene Betriebe; nur weiterbildende Betriebe, die in 2020 zeitweise unter Liquiditätsengpässen und Personalengpässen litten, verzeichnen eine höhere Weiterbildungsquote. Blickt man auf die Weiterbildungsintensität ergibt sich ein nahezu identisches Bild. Nur

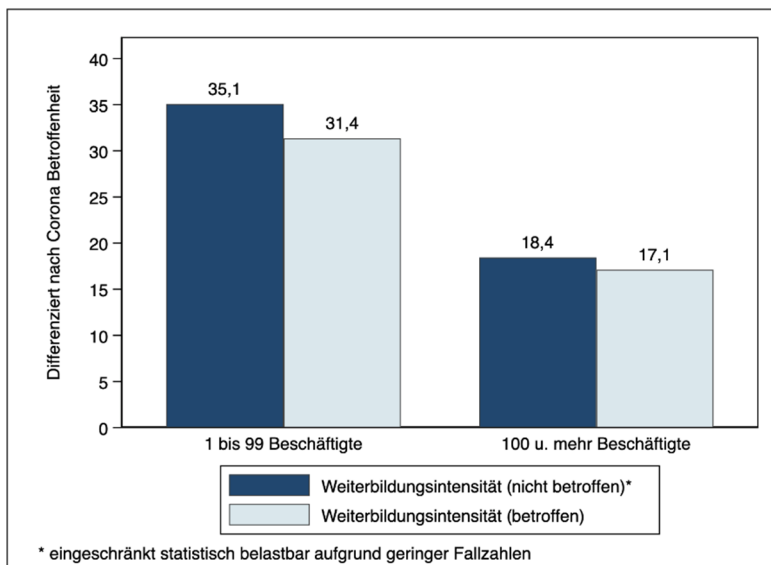
die Corona-betroffenen Betriebe mit Personalengpass weisen eine niedrigere Weiterbildungsintensität auf als nicht betroffene Betriebe.

Abbildung 3.5: Betriebliche Weiterbildungsquote nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Größenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

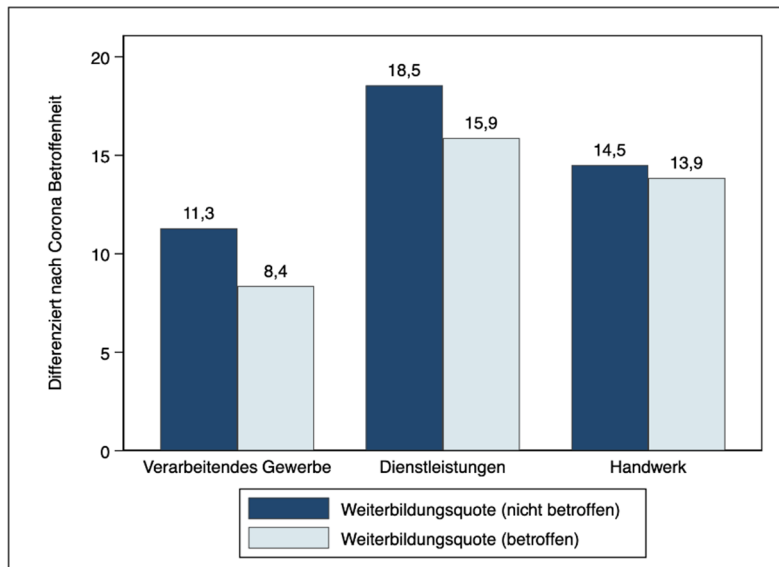
Abbildung 3.6: Betriebliche Weiterbildungsintensität nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Größenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

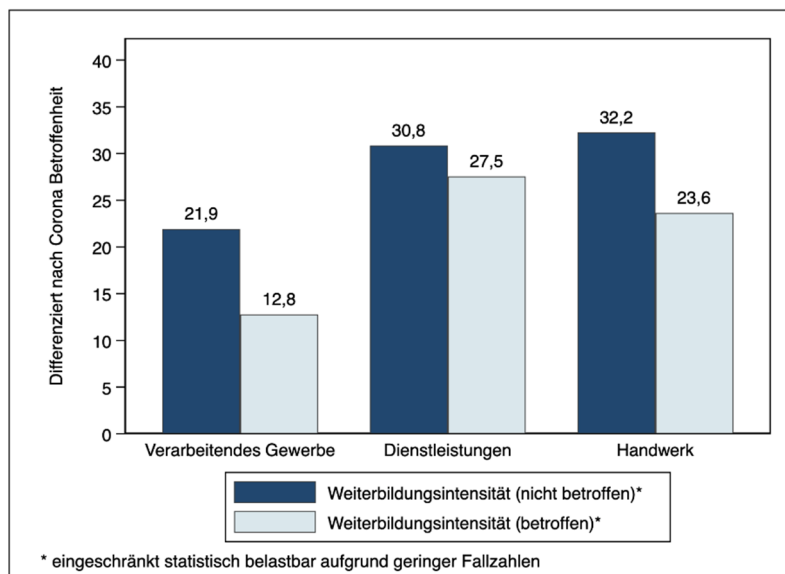
Richtet man den Fokus auf die Weiterbildungsquoten (Abbildung 3.5) und die Weiterbildungsintensität (Abbildung 3.6) differenziert nach Größenklassen so zeigt sich, dass in beiden Größenklassen diese Indikatoren unter den von Corona nicht betroffenen Betrieben höhere Werte aufweisen als unter den von Corona betroffenen Betrieben; unter den größeren Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten sind die Unterschiede nur gering, unter den kleineren Betrieben fallen sie indes deutlicher aus.

Abbildung 3.7: Betriebliche Weiterbildungsquote nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Wirtschaftssektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3.8: Betriebliche Weiterbildungsintensität nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Wirtschaftssektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Richtet sich der vergleichende Blick auf die Wirtschaftssektoren, so zeigt sich, dass Weiterbildungsquoten und -intensität unter den von Corona nicht betroffenen Betrieben insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe höhere Werte aufweisen als unter den von Corona betroffenen Betrieben (Abbildungen 3.7. und 3.8).

3.3 Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation

Anhand von Tabelle 3.4 wird deutlich, dass die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten sämtlicher Qualifikationsstufen in den von Corona wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben nur um maximal einen Prozentpunkt von den jeweiligen Weiterbildungsquoten bezogen auf alle Betriebe abweichen. Zudem sind die Quoten Gering- und Hochqualifizierter in den Corona-betroffenen Betrieben sogar leicht höher als jene in den nicht betroffenen Betrieben. Wendet man den Blick auf die Art der wirtschaftlichen Betroffenheit, so lässt sich feststellen, dass nur im Falle einer Existenzbedrohung, eines Nachfragerückgangs sowie einer Phase der Kurzarbeit alle drei Weiterbildungsquoten unterhalb des Gesamtdurchschnitts liegen. Im Falle von Personal- und Liquiditätsengpässen liegen die Quoten sogar etwas über dem Durchschnitt, bei den Hochqualifizierten teilweise sogar deutlich höher. Insgesamt erscheint die Weiterbildungsquote Hochqualifizierter am geringsten durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie beeinträchtigt worden zu sein.

Tabelle 3.4: Weiterbildungsquoten nach Qualifikation und Art der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie 2020, in Prozent

| | Gering-qualifizierte | Qualifizierte | Hochqualifizierte |
|---------------------------------------------|----------------------|---------------|-------------------|
| Alle Betriebe | 7 % | 18 % | 22 % |
| Wirtschaftlich negativ betroffen | | | |
| Ja | 7 % | 17 % | 23 % |
| Nein | 6 % | 22 % | 21 % |
| Zeitweise oder teilweise Betriebsschließung | | | |
| Ja | 6 % | 17 % | 24 % |
| Nein | 7 % | 16 % | 22 % |
| In seiner Existenz bedroht | | | |
| Ja | 3 % | 7 % | 19 % |
| Nein | 7 % | 17 % | 23 % |
| Liquiditätsengpässe | | | |
| Ja | 8 % | 18 % | 27 % |
| Nein | 6 % | 16 % | 33 % |
| Rückgang der Nachfrage | | | |
| Ja | 6 % | 15 % | 21 % |
| Nein | 7 % | 24 % | 33 % |
| Kurzarbeit | | | |
| Ja | 5 % | 13 % | 19 % |
| Nein | 9 % | 23 % | 25 % |
| Personalengpass | | | |
| Ja | 9 % | 19 % | 27 % |
| Nein | 5 % | 15 % | 20 % |

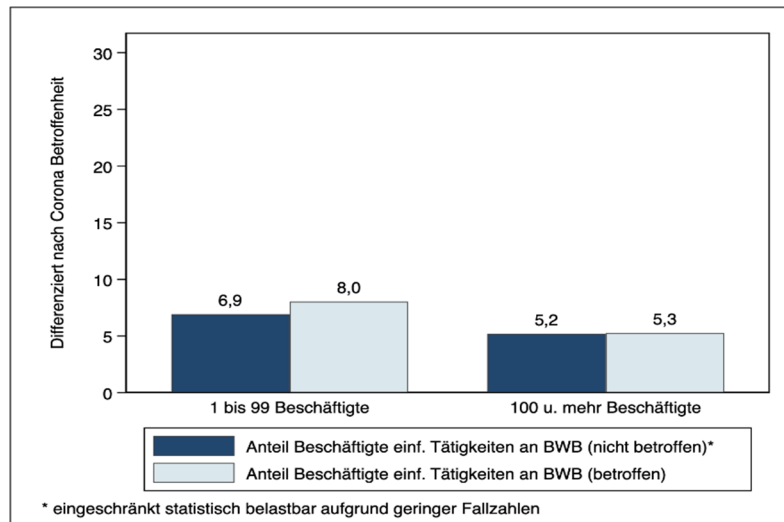
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

In den nachfolgenden Abbildungen sechs Abbildungen 3.9 bis 3.14 werden die Anteile der drei Qualifikationsgruppen in Weiterbildungsmaßnahmen nach Größenklassen und Wirtschaftssektoren sowie nach Corona-Betroffenheit differenziert dargestellt.

Hinsichtlich der Geringqualifizierten zeigt sich zunächst, dass deren Anteil in betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in beiden Betriebsgrößenklassen (Abbildung 3.9) in den nicht-betroffenen Betrieben etwas geringer ist als in den von Corona betroffenen Betrieben; in der oberen Größenklasse ist

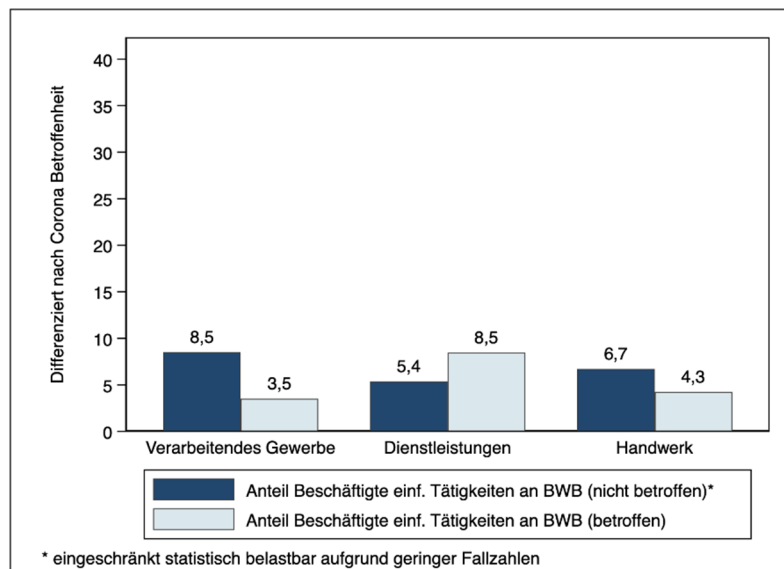
der Unterschied indes nur minimal. Blickt man auf die Wirtschaftssektoren (Abbildung 3.10), so zeigt sich ein uneinheitliches Bild: In Industrie und Handwerk liegen die Weiterbildungsquoten Geringqualifizierter in den nicht-betroffenen Betrieben höher, im Dienstleistungsbereich verhält es sich indes umgekehrt.

Abbildung 3.9: Anteil Geringqualifizierter in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Größenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

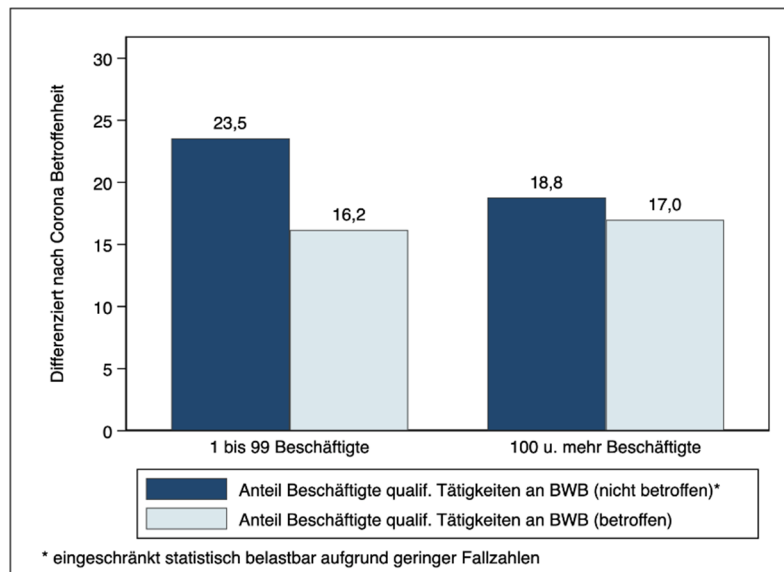
Abbildung 3.10: Anteil Geringqualifizierter in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Wirtschaftssektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

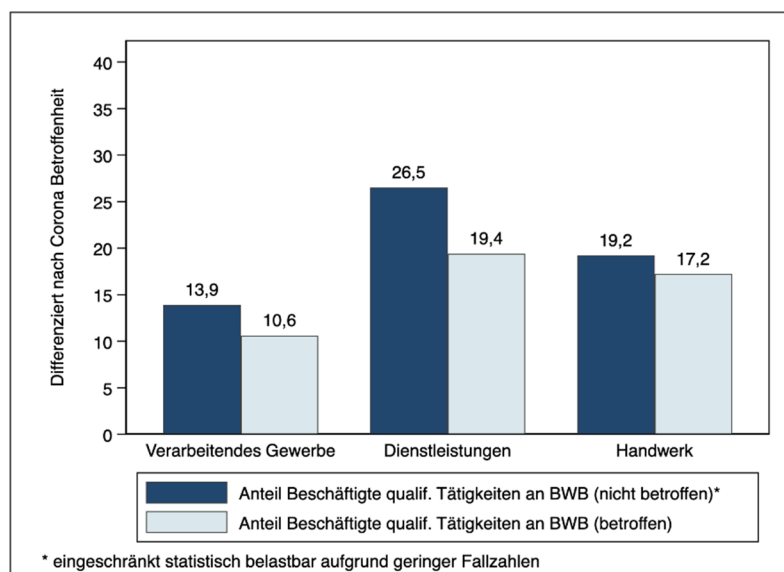
Bei den Qualifizierten zeigt sich, dass deren Anteil in betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in beiden Betriebsgrößenklassen (Abbildung 3.11) in den nicht-betroffenen Betrieben höher ist als in den von Corona betroffenen Betrieben; in der unteren Größenklasse ist der Unterschied deutlich. Blickt man auf die Wirtschaftssektoren (Abbildung 3.12), so zeigt sich ein einheitliches Bild: In sämtlichen Bereichen liegen die Weiterbildungsquoten Qualifizierter in den nicht-betroffenen Betrieben höher, am deutlichsten im Dienstleistungsbereich.

Abbildung 3.11: Anteil Qualifizierter in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Größenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

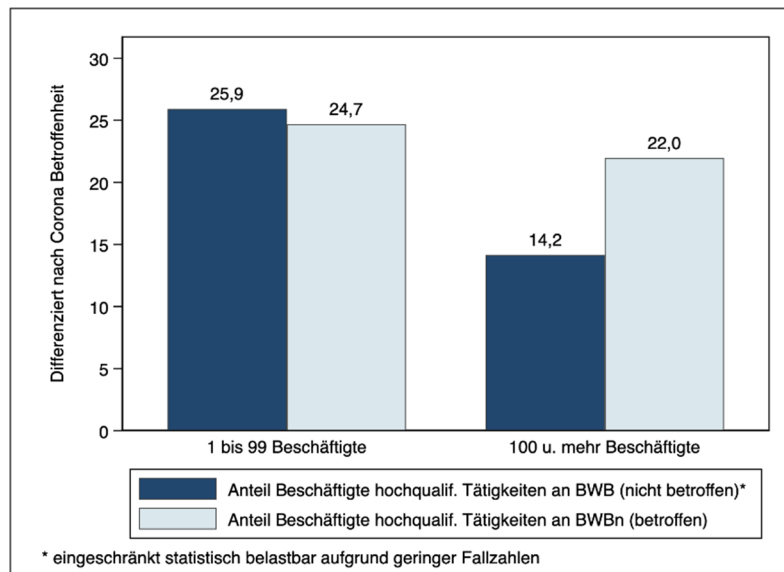
Abbildung 3.12: Anteil Qualifizierter in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Wirtschaftssektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

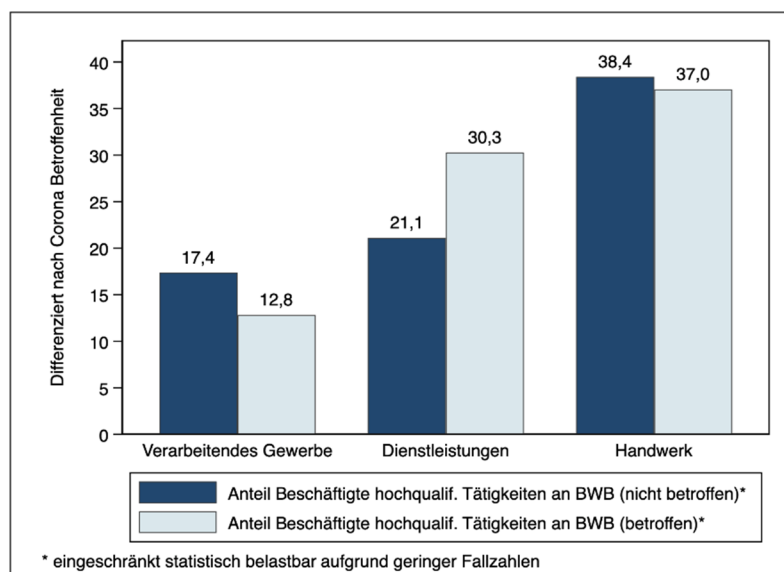
Bei den Hochqualifizierten schließlich wird deutlich, dass deren Anteil in betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nur in der unteren Betriebsgrößenklasse (Abbildung 3.13) in den nicht-betroffenen Betrieben etwas höher ist als in den von Corona betroffenen Betrieben; in der oberen Größenklasse ist es umgekehrt: Hier liegt die Weiterbildungsquote in den nicht-betroffenen Betrieben deutlich niedriger. Blickt man auf die Wirtschaftssektoren (Abbildung 3.14), so zeigt sich kein einheitliches Bild: Während im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk die Weiterbildungsquoten Hochqualifizierter in den nicht-betroffenen Betrieben höher liegen, verhält es sich im Dienstleistungsbereich genau umgekehrt.

Abbildung 3.13: Anteil Hochqualifizierter in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Größenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3.14: Anteil Hochqualifizierter in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Wirtschaftssektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

3.4 Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht

Tabelle 3.5 verdeutlicht, dass die Weiterbildungsquoten von Frauen (wie auch insgesamt) in den von Corona wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben geringer ausfallen als in den nicht-betroffenen Betrieben. Besonders stark ist dies der Fall, wenn die betroffenen Betriebe in ihrer Existenz bedroht waren, einen Rückgang der Nachfrage erfuhren sowie das beschäftigungssichernde Instrument der Kurzarbeit anwenden mussten. Personal- und Liquiditätsengpässe sowie partielle oder temporäre Betriebsschließungen führten indes offenbar nicht zu einem Rückgang der Weiterbildungsquoten.

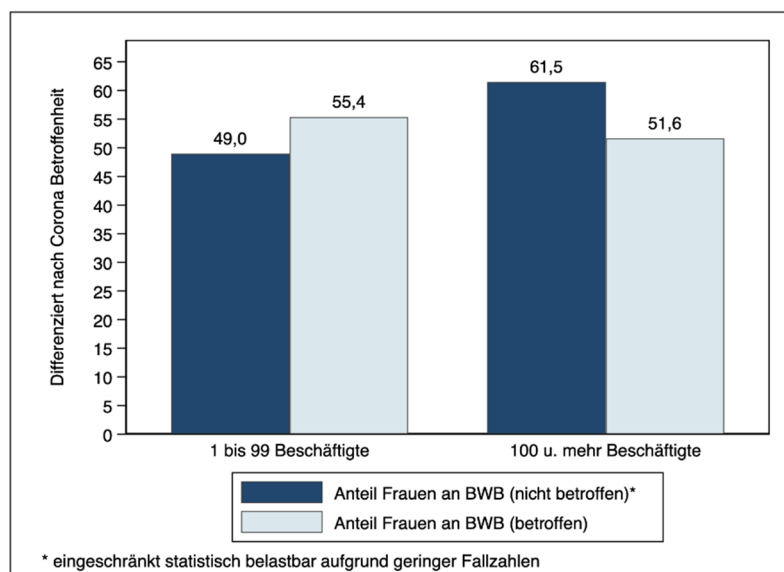
Tabelle 3.5: Weiterbildungsquoten von Frauen nach Art der Betroffenheit durch die Corona-Pandemie 2020, in Prozent

| | Frauen | Gesamt |
|---------------------------------------------|--------|--------|
| Alle Weiterbildungsbetriebe | 16 % | 14 % |
| Wirtschaftlich negativ betroffen | | |
| Ja | 15 % | 13 % |
| Nein | 21 % | 16 % |
| Zeitweise oder teilweise Betriebsschließung | | |
| Ja | 15 % | 14 % |
| Nein | 15 % | 13 % |
| In seiner Existenz bedroht | | |
| Ja | 6 % | 6 % |
| Nein | 16 % | 14 % |
| Liquiditätsengpässe | | |
| Ja | 16 % | 14 % |
| Nein | 14 % | 13 % |
| Rückgang der Nachfrage | | |
| Ja | 13 % | 12 % |
| Nein | 20 % | 19 % |
| Kurzarbeit | | |
| Ja | 10 % | 10 % |
| Nein | 22 % | 18 % |
| Personalengpass | | |
| Ja | 18 % | 15 % |
| Nein | 11 % | 11 % |

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

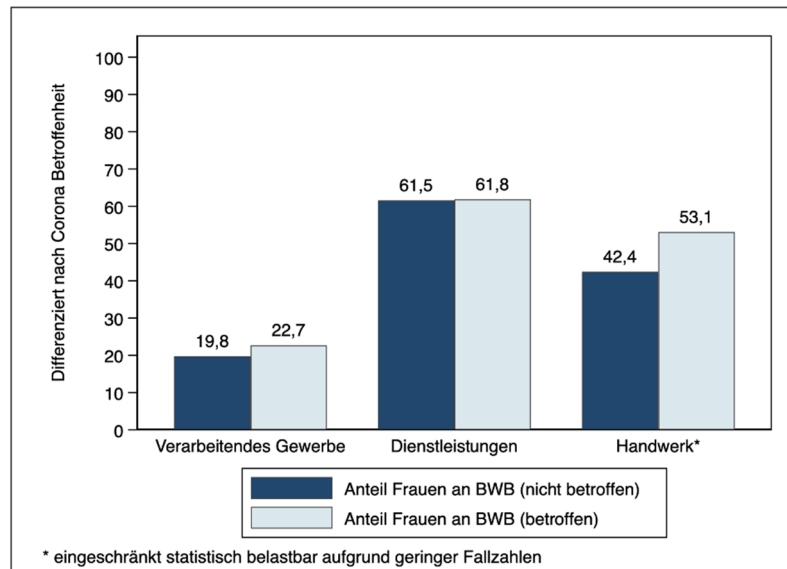
Abbildung 3.15 zeigt, dass der Anteil von Frauen in betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in der unteren Betriebsgrößenklasse in den Corona-betroffenen Betrieben höher ist als in den nicht-betroffenen Betrieben; in der oberen Größenklasse verhält es sich genau umgekehrt.

Abbildung 3.15: Frauenanteil in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Größenklassen, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Abbildung 3.16: Frauenanteil in Weiterbildung nach Betroffenheit durch die Corona-Pandemie und nach Wirtschaftssektoren, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2020, IAW-Berechnungen.

Bei der Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen (Abbildung 3.16) ergibt sich folgendes Bild: In der Industrie und im Handwerk waren die Frauenanteile an den Weiterbildungsteilnehmenden in den von Corona betroffenen Betrieben höher, nur im Dienstleistungsbereich lagen sie nahezu gleichauf.

4 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.¹³ 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 ist 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, 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 zwei Ergebnisvariablen. Dazu

¹³ 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).

zählt a) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder nicht, und b) die Weiterbildungsquote der Betriebe.¹⁴

4.1 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 der ersten Modellvariante (Probit-Modell) wird die Existenz von Weiterbildungsförderung in Betrieben als Ergebnisvariable betrachtet. Wenn ein Betrieb Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert, nimmt diese Variable den Wert Eins an, andernfalls nimmt sie den Wert Null an. Es wird folglich geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die Tatsache begünstigen, dass Betriebe überhaupt Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Halbjahr gefördert haben. Die zweite Modellvariante (Tobit-Modell) berücksichtigt den Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an der Gesamtbeschäftigung (Weiterbildungsquote) des Betriebes. Demnach wird geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die Weiterbildungsquote erhöhen oder verringern. Die erklärenden Variablen, die in das Modell als Einflussfaktoren auf die Zielvariablen eingehen, werden systematisch in Tabelle 4.1 dargestellt.

Als Indikator des Fachkräftemangels, die als erklärende Variablen in die Modellspezifikation einfließen, wird der tatsächliche akute Fachkräftemangel im Betrieb nämlich der Anteil der unbesetzten Stellen für Fachkräfte am Gesamtbedarf herangezogen, der sich aus Neueinstellungen und unbesetzten Stellen für Fachkräfte im jeweiligen Halbjahr zusammensetzt, herangezogen.¹⁵ 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.

Um den aktuellen Rand gesondert zu beleuchten, wird zusätzlich eine Interaktion zwischen dem aktuellsten Jahr im IAB-Betriebspanel, 2020, 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 2019 und 2020.

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.

¹⁴ Der Einfluss darauf, ob der Betrieb einen hohen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung in den nächsten zwei Jahren erwartet oder nicht, wie im Vorjahr ausgewertet, kann nicht ausgewertet werden, da die Frage in 2020 nicht gestellt wurde.

¹⁵ Im Vorjahr wurde zusätzlich die subjektive Einschätzung der Betriebe, ob in den nächsten zwei Jahren Schwierigkeiten erwartet werden, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, als zukünftiger Fachkräftebedarf ausgewertet. Diese Frage wurde in 2020 nicht gestellt.

Tabelle 4.1: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Förderung betrieblicher Weiterbildung zwischen 2009 bis 2020 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 |
| Interaktion Jahr 2020 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen | Simultane Berücksichtigung bzw. Kombination des Anteils der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf in 2019 und 2020 |
| 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 % |
| 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 gegründet | 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 |
| 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 2009-2020 |

Quelle: IAW-Darstellung.

Die Modellvarianten werden für die gesamte Stichprobe geschätzt.¹⁶ Die Tabellen A1 und A2 im Anhang enthalten die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten Koeffizienten und der Werte für die statistische Signifikanz. Dabei gibt Tabelle A1 Regressionen (1) – (3) die Schätzergebnisse für die drei Modellvarianten wieder, bei denen die Frage behandelt wird, welche betrieblichen Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob der Betrieb weiterbildet. Tabelle A2 Regressionen (4) – (6) stellt die drei Modellvarianten dar, die den Einfluss betrieblicher Merkmale auf die Weiterbildungsquote betrachten.

4.2 Ergebnisse der Panelschätzung

Tabelle 4.2 fasst die Ergebnisse der multivarianten Analysen¹⁷ 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.¹⁸

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.

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 Anteil der weitergebildeten Beschäftigten (Weiterbildungsquote). Der Anteil Geringqualifizierter (Anteil der ungelernten und angelernten Mitarbeiter) hat einen negativen Einfluss auf alle 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.

¹⁶ Eine vereinfachte Darstellung der Ergebnisse wird in Tabelle 4.2 gegeben.

¹⁷ 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.

¹⁸ X bedeutet, dass die Variable aus statistischen Gründen in der Schätzung nicht berücksichtigt werden konnte.

Tabelle 4.2: Vereinfachte Darstellung der Ergebnisse der multivariaten Analysen der Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsaktivität

| Abhängige Variable | Weiterbildungs- betrieb | | | Weiterbildungsquote aller Betriebe | | |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---|---|---------------------------------------|---|---|
| Indikatoren des Fachkräftemangels | | | | | | |
| Anteil unbesetzter Fachkräftestellen ¹⁹ | x | + | 0 | x | 0 | 0 |
| Interaktion zwischen Jahr 2020 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen | x | x | 0 | x | x | 0 |
| Industrielle Beziehungen | | | | | | |
| Tarifgebundenheit | + | 0 | 0 | + | 0 | 0 |
| Betriebsrat | + | + | 0 | 0 | + | 0 |
| Betriebsspezifische Kontrollvariablen | | | | | | |
| Frauenanteil | + | + | 0 | + | + | + |
| Anteil Geringqualifizierter | - | - | - | - | - | - |
| Ausbildender Betrieb | + | + | + | + | + | + |
| Eigenständiger Betrieb | - | - | 0 | - | - | 0 |
| Innovationstätigkeit | + | + | 0 | + | 0 | 0 |
| Exportierender Betrieb | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Techn. Anlagen neu | + | + | + | + | + | + |
| Betriebsalter nach 90 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Log. Beschäftigtenzahl | + | + | + | + | - | 0 |
| Investitionen im Vorjahr | + | + | + | + | + | + |
| Branchen- und Zeiteinflüsse | | | | | | |
| Branchendummies | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Jahresdummies | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 – 2020, IAW-Berechnungen.

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 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

¹⁹ „Wie viele Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten Sie im 1. Halbjahr 20xx nicht besetzen?“ Anteil an den Einstellungen und noch nicht besetzten Stellen.

auf einem neuen Stand befindet, sind eher Weiterbildungsbetriebe und weisen einen höheren Anteil weitergebildeter Beschäftigter auf. Dies scheint schlüssig, da die Beschäftigten bereits mit der technischen Ausstattung vertraut sind, die als innovativ eingeschätzt wird. Innovative Betriebe, die eine Produkt- oder Prozessinnovation entwickelt oder eingeführt haben, sind demzufolge eher Weiterbildungsbetriebe und haben einen hohen Anteil weitergebildeter Beschäftigter.

Die Exporttätigkeit eines Betriebes, sowie das Betriebsalter (Gründungsjahr nach 1990) stehen in keinem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den Weiterbildungsaktivitäten.

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

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

5 Zusammenfassung

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

Bis 2019 lag der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in Baden-Württemberg stets über dem bundesweiten Durchschnitt, im ersten Halbjahr 2020 jedoch erstmals seit 2000 darunter. Im Land waren es im ersten Halbjahr 2019 noch 56 Prozent der befragten Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert haben (2018: 59 Prozent) und in Deutschland machte dieser Anteil 55 Prozent aus (2018: 54 Prozent). Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie ist die Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2020 jedoch deutschlandweit eingebrochen – auf 34 Prozent in Deutschland und nur noch auf 32 Prozent in Baden-Württemberg.

Auch zu Beginn der Corona-Pandemie förderten größere Betriebe weiterhin häufiger die Teilnahme an Maßnahmen der Weiterbildung als kleinere Betriebe. Mit Blick auf das erste Halbjahr 2020 gaben mehr als sieben von zehn Betrieben (2019: 93 bis 100 Prozent) 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 rd. einem Viertel (2019: rd. die Hälfte), bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten bei etwa der Hälfte (2019: rd. drei Viertel). In der untersten Betriebsgrößenklasse hat sich der Anteil weiterbildender Betriebe nahezu halbiert, in der nächst höheren Größenklasse macht der Rückgang rd. ein Drittel aus und unter den Betrieben mit 250-499 Beschäftigten rd. 30 Prozentpunkte; mit „nur“ -13 Prozentpunkten fiel er unter den Großbetrieben am geringsten aus.

Wie schon in 2019 lag der Anteil weiterbildender Betriebe im Dienstleistungsbereich auch in 2020 höher als im Verarbeitenden Gewerbe (34 vs. 26 Prozent in 2020 bzw. 58 vs. 55 Prozent in 2019). Eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung wiesen erneut das Gesundheits- und Sozialwesen mit 55 Prozent (2019: 73 Prozent), der Öffentlichen Dienst u.a. mit 59 Prozent (2019: 72 Prozent) sowie die wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen mit 40 Prozent (2019: 65 Prozent) auf; im Handwerk lag die Beteiligung mit 35 Prozent (2019: 63 Prozent) ebenfalls noch über dem Durchschnitt. Demgegenüber fielen wie schon im Vorjahr die Anteile im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe mit 22 Prozent (2019: 50 Prozent), in den Sonstigen Dienstleistungen mit 21 Prozent (2019: 48 Prozent) sowie bei Handel und Reparatur von Kfz mit 24 Prozent (2019: 51 Prozent) unterdurchschnittlich aus.

Die Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg entsprach in 2020 mit rd. 14 Prozent nur noch dem bundesweiten Durchschnitt. In den beiden Vorjahren lag sie noch deutlich darüber (2019: rd. 38 vs. rd. 34 Prozent; 2018: rd. 40 vs. rd. 35 Prozent). Damit ist der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, im Land im Vergleich zu 2019 um rd. vier Prozentpunkte stärker gesunken als in Deutschland.

In 2020 variierte die Weiterbildungsquote zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen weniger stark als im Vorjahr. Deutlich unterdurchschnittlich mit 9 Prozent fällt sie nur in der Größenklasse 250

bis 499 Beschäftigte aus, in anderen weiteren Betriebsgrößenklassen liegt sie mit 13 bis 17 Prozent recht nahe am Durchschnitt. In 2019 betrug die Spannweite noch 15 Prozentpunkte (30 bis 45 Prozent).

Während im Dienstleistungssektor die Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2020 mit 18 Prozent überdurchschnittlich ausfiel, lag sie im industriellen Sektor mit 9 Prozent deutlich darunter. Überdurchschnittlich ist sie vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Öffentlichen Dienst u.a. mit jeweils 22 Prozent ausgefallen, stark unterdurchschnittlich im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (7 Prozent). Die Weiterbildungsquote im Handwerk entsprach exakt dem Durchschnitt. Damit zeichneten sich das Gesundheits- und Sozialwesen und der Öffentliche Dienst in 2020 nicht nur durch die höchsten Weiterbildungsquoten aus, sondern auch durch eine stark überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe.

Die Weiterbildungsintensität (Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden in Weiterbildungsbetrieben) **ist in Baden-Württemberg ebenfalls eingebrochen; sie machte in 2020 nur noch 24 Prozent aus (2019: 46 Prozent).** Dabei sind zwischen den Betriebsgrößenklassen und Branchen Unterschiede erkennbar: Zum einen nimmt die Weiterbildungsintensität mit steigender Betriebsgröße deutlich ab; zum anderen ist sie im Dienstleistungsbereich mit 31 Prozent deutlich höher als im Verarbeitenden Gewerbe mit 13 Prozent; im Handwerk liegt sie mit 26 Prozent leicht über dem Durchschnitt.

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

Der Trend hin zu einer repräsentativeren Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden brach im 1. Halbjahr 2020 vorerst ab. So nahm der Anteil Geringqualifizierter in 2020 deutlich ab: Von 20 Prozent in 2018 auf nur noch 12 Prozent. Dies ist erheblich weniger als ihr Anteil an der Belegschaft von 22 Prozent in Weiterbildungsbetrieben. Positiv zu vermerken ist, dass der Anteil Geringqualifizierter an betrieblicher Weiterbildung im Vergleich zu 2007 (9 Prozent) immer noch etwas höher liegt.

Beruflich Qualifizierte waren im 1. Halbjahr 2020 an betrieblicher Weiterbildung mit 67 Prozent deutlicher überrepräsentiert als im Vorjahr. Ihr Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben machte 59 Prozent aus.

Die Anteile Hochqualifizierter unter den Weiterbildungsteilnehmenden liegen ebenfalls weiterhin höher als ihre Anteile an der Belegschaft: Waren in 2019 18 Prozent der Teilnehmenden Hochschulabsolventen, so waren es in 2020 21 Prozent. Ihr Anteil an der Belegschaft von Weiterbildungsbetrieben machte indes „nur“ 17 bzw. 18 Prozent aus. In 2020 hat sich also der Abstand auf drei Prozentpunkte erhöht.

Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten sämtlichen Qualifikationsniveaus in Land und Bund haben sich gegenüber dem Vorjahr bis auf marginale Unterschiede von etwa einem Prozentpunkt sehr stark angenähert. In den beiden Vorjahren machte der Vorsprung Baden-Württembergs je nach Qualifikationsniveau noch zwischen drei und elf Prozentpunkte aus.

Die Weiterbildungsquote der Frauen in Baden-Württemberg lag seit 2001 stets über jener der Männer; trotz des starken Rückgangs in 2020 macht der Vorsprung immer noch vier Prozentpunkte aus (16 vs. 12 Prozent).

Frauen nahmen auch im 1. Halbjahr 2020 in überproportionalem Maße an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. In 2020 waren 53 Prozent der Teilnehmenden in Baden-Württemberg weiblich (2019: 51 Prozent), während ihr Anteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben bei 46 Prozent lag (2019: 48 Prozent). Außer in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten war die Beteiligung von Frauen in allen anderen Betriebsgrößenklassen überproportional.

Im Dienstleistungsbereich (ausgenommen die Sonstigen Dienstleistungen) und im Handwerk war die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung im 1. Halbjahr 2020 überproportional, im Verarbeitenden Gewerbe hingegen unterproportional.

Generell lässt sich feststellen, dass seit 2001 der Weiterbildungsanteil der Frauen durchgehend über jenem der Männer lag.

Der Anteil Corona-betroffener Betriebe unter den nicht-weiterbildenden Betrieben war höher (69 Prozent) als unter den Weiterbildungsbetrieben (63 Prozent), von denen 37 Prozent gar nicht wirtschaftlich negativ betroffen waren. Unter den weiterbildenden Betrieben nimmt der Anteil Corona-betroffener Betriebe mit steigender Betriebsgröße zu (von 61 bis 90 Prozent) und im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der Betriebe, der von Corona-betroffen ist, höher (65 Prozent) als in der Industrie (58 Prozent) und im Handwerk (60 Prozent).

Von den Corona-betroffenen Weiterbildungsbetrieben waren 37 Prozent nur leicht, der 42 Prozent mittel und 21 Prozent stark wirtschaftlich negativ tangiert. Von einer teil- oder zeitweisen Schließung waren rd. 26 Prozent aller betroffenen Weiterbildungsbetriebe tangiert, aber nur rd. 5 Prozent sind existenziell bedroht gewesen.

Insgesamt waren Betriebe, die in 2020 keine Weiterbildungsmaßnahmen förderten, vergleichsweise stärker von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen als Weiterbildungsbetriebe.

Die von Corona betroffenen Betriebe weisen fast durchgängig (und zum Teil deutlich) niedrigere Weiterbildungsquoten auf als nicht-betroffene Betriebe. Blickt man auf die Weiterbildungsintensität ergibt sich ein nahezu identisches Bild.

Die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten sämtlicher Qualifikationsstufen in den von Corona wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben weichen nur geringfügig von den jeweiligen Weiterbildungsquoten bezogen auf alle Betriebe ab. Dabei sind die Quoten Gering- und Hochqualifizierter in den Corona-betroffenen Betrieben leicht höher als jene in den nicht betroffenen Betrieben. Blickt man auf die Art der wirtschaftlichen Betroffenheit, so zeigt sich, dass nur im Falle einer Existenzbedrohung, eines Nachfragerückgangs sowie einer Phase der Kurzarbeit alle drei Weiterbildungsquoten unterhalb des Gesamtdurchschnitts liegen.

Die Weiterbildungsquoten von Frauen (wie auch insgesamt) fielen in den von Corona wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben geringer aus als in den nicht-betroffenen Betrieben. Besonders niedrig ist Quote, wenn die wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe in ihrer Existenz bedroht waren, einen Rückgang der Nachfrage erfuhren sowie das beschäftigungssichernde Instrument der Kurzarbeit

anwenden mussten. Personal- und Liquiditätsengpässe sowie partielle oder temporäre Betriebschließungen gingen hingegen nicht mit niedrigeren Weiterbildungsquoten einher.

In Baden-Württemberg haben 28 Prozent aller Betriebe im 1. Halbjahr 2020 geplante Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie absagen müssen. Das waren fünf Prozentpunkte weniger als in Deutschland und in Westdeutschland. Mit zunehmender Betriebsgröße stieg auch der Anteil der Betriebe mit abgesagten Weiterbildungsmaßnahmen. Unter den Wirtschaftszweigen gab es die meisten Absagen im Gesundheits- und Sozialwesen und im Öffentlichen Dienst.

46 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe in Baden-Württemberg haben Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt, bundesweit waren es in etwa die Hälfte. Davon haben sich im Land 78 Prozent aufgrund der Kontaktbeschränkungen in Folge der Corona-Pandemie für digitale Formate entschieden, bundesweit waren es 72 Prozent. Dabei handelte es sich vor allem um kleine und mittlere Betriebe. In den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie bei sonstigen Dienstleistungen und in den industriellen Schlüsselbranchen Baden-Württembergs haben überdurchschnittlich viele Betrieben E-Learning eingesetzt, im Handwerk hingegen nur unterdurchschnittliche 41 Prozent.

Ein akuter Fachkräftemangel steht in einem positiven statistischen Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität der Betriebe – darauf weisen die Ergebnisse der ökonometrischen Schätzungen hin. Ein akuter Fachkräftemangel erhöht die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe. Betriebe mit einem vergleichsweise hohen Anteil unbesetzter Stellen sind dementsprechend auch eher Weiterbildungsbetriebe.

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

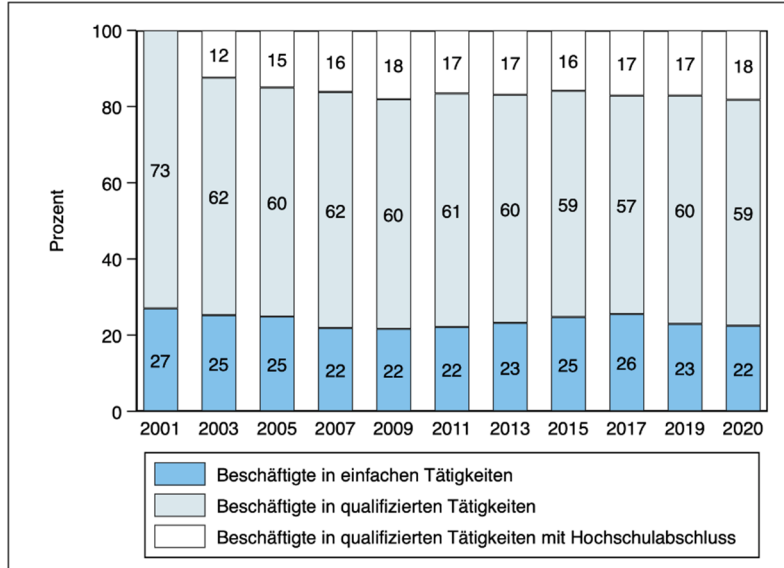
Exporttätigkeit sowie das Betriebsalter stehen in keinem statistisch signifikanten Zusammenhang mit den betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.

6 Literaturverzeichnis

- Behr, Dominik u.a. (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2020.
- 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. 2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF (Hrsg. 2021): Berufsbildungsbericht 2021, Bonn, April 2021.
- 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 (2021): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2020. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. IAW-Kurzbericht 2/2021.
- Göbel, Isabell; Klee, Günther (2020): Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2019. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 4/2020.
- König, Corinna (2020): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB-Expertise.
- 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; Bodry, Yvette (2021): Fachkräftebedarf und Fachkräfterekrutierung in der Corona-Pandemie. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 4/2021.
- 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.

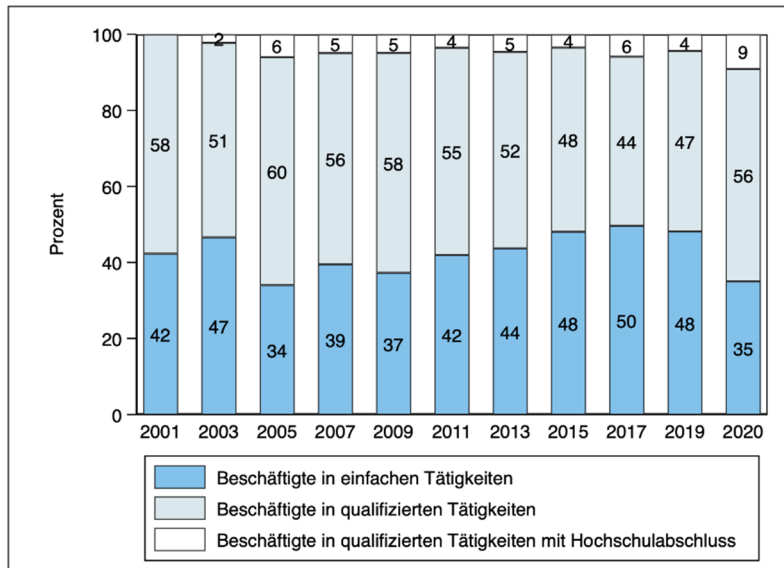
7 Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen

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



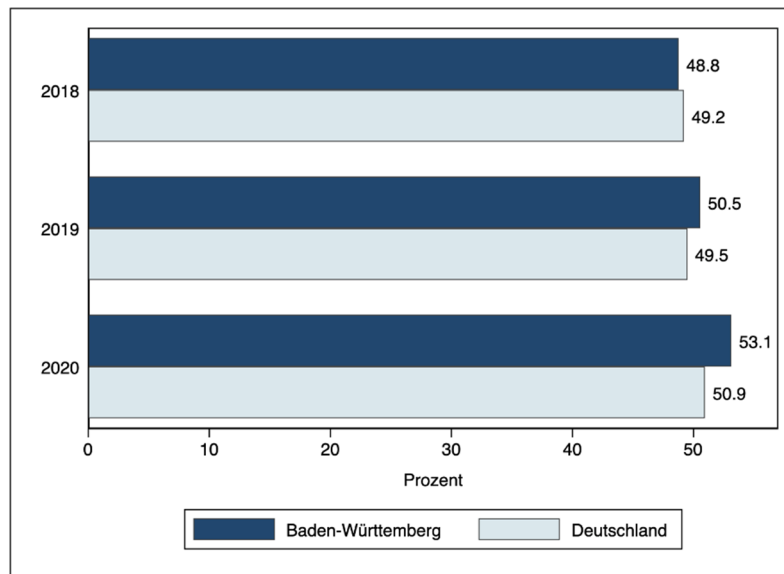
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019, 2020 IAW-Berechnungen.

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



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

Abbildung A2: Frauenanteile an allen betrieblich weitergebildeten Beschäftigten in Baden-Württemberg und in Deutschland, jeweils im 1. Halbjahr 2018, 2019 und 2020, in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2018-2020, 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) Probit |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| Anteil unbesetzter Fachkräftestellen | | 0,148* (0,099) | -0,185 (0,545) |
| Tarifbindung | 0,131** (0,044) | 0,067 (0,473) | 0,167 (0,448) |
| Betriebsrat | 0,237*** (0,009) | 0,448*** (0,000) | 0,310 (0,300) |
| Frauenanteil an Beschäftigten | 0,207** (0,035) | 0,385** (0,016) | 0,655 (0,105) |
| Anteil der einfach Beschäftigten | -0,928*** (0,000) | -0,725*** (0,000) | -0,937** (0,022) |
| Innovationstätigkeit | 0,349*** (0,000) | 0,221*** (0,003) | 0,254 (0,177) |
| Exportierender Betrieb | 0,018 (0,804) | 0,134 (0,214) | 0,177 (0,506) |
| Eigenständiges Unternehmen | -0,289*** | -0,327*** | -0,355 |

| | | | |
|--------------------------------------|----------|----------|----------|
| | (0,000) | (0,001) | (0,132) |
| Ausbildungsbetrieb | 0,488*** | 0,478*** | 0,615** |
| | (0,000) | (0,000) | (0,013) |
| Technische Anlagen neu | 0,257*** | 0,310*** | 0,584** |
| | (0,000) | (0,000) | (0,011) |
| Betriebsalter: nach 1990 gegründet | -0,072 | -0,125 | -0,312 |
| | (0,228) | (0,154) | (0,158) |
| Log. Beschäftigtenzahl | 0,485*** | 0,402*** | 0,362*** |
| | (0,000) | (0,000) | (0,002) |
| Investitionen getätigt | 0,315*** | 0,292*** | 0,648*** |
| | (0,000) | (0,000) | (0,007) |
| Sonst, Verarbeitendes Gewerbe | -0,221* | -0,229 | -0,123 |
| | (0,056) | (0,161) | (0,747) |
| Baugewerbe | 0,002 | 0,046 | -0,021 |
| | (0,990) | (0,797) | (0,959) |
| Handel und Reparatur von Kfz | 0,031 | 0,044 | 0,147 |
| | (0,765) | (0,771) | (0,685) |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 0,236** | 0,056 | 0,108 |
| | (0,036) | (0,723) | (0,764) |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 0,882*** | 0,653*** | 0,408 |
| | (0,000) | (0,001) | (0,349) |
| Sonstige DL | -0,008 | -0,102 | -0,078 |
| | (0,934) | (0,481) | (0,822) |
| Öffentlicher Dienst u.a. | 0,566*** | 0,594** | 0,311 |
| | (0,000) | (0,025) | (0,544) |
| Welle = 2010 | -0,014 | -0,157 | |
| | (0,857) | (0,343) | |
| Welle = 2011 | 0,406*** | 0,310* | |
| | (0,000) | (0,063) | |
| Welle = 2012 | 0,468*** | 0,552*** | |
| | (0,000) | (0,001) | |
| Welle = 2013 | 0,488*** | 0,385** | |
| | (0,000) | (0,019) | |
| Welle = 2014 | 0,490*** | 0,407** | |
| | (0,000) | (0,013) | |
| Welle = 2015 | 0,433*** | 0,496*** | |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|---------|
| | (0,000) | (0,003) | |
| Welle = 2016 | 0,478*** | 0,313* | |
| | (0,000) | (0,069) | |
| Welle = 2017 | 0,338*** | 0,206 | |
| | (0,000) | (0,215) | |
| Welle = 2018 | 0,374*** | 0,417** | |
| | (0,000) | (0,013) | |
| Welle = 2019 | 0,327*** | 0,449*** | |
| | (0,000) | (0,007) | |
| Welle = 2020 | -0,884*** | -1,003*** | |
| | (0,000) | (0,000) | |
| Interaktion zwischen Jahr 2020 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen | | | 0,189 |
| | | | (0,650) |
| Konstante | -1,419*** | -0,945*** | -0,370 |
| | (0,000) | (0,000) | (0,498) |
| Beobachtungen | 13.103 | 6.135 | 979 |
| Anzahl der Betriebe | 3.529 | 2.257 | 805 |

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2020, IAW-Berechnungen.

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

Abhängige Variable: Weiterbildungsquote

| VARIABLEN | (4) Tobit | (5) Tobit | (6) 2019/2020 Tobit |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Anteil unbesetzter Fachkräftestellen | | 0,022 (0,126) | 0,054 (0,227) |
| Tarifbindung | 0,039*** (0,001) | 0,017 (0,224) | 0,029 (0,388) |
| Betriebsrat | 0,021 (0,214) | 0,057*** (0,001) | 0,051 (0,195) |
| Anteil Frauen an Beschäftigten | 0,066*** (0,005) | 0,095*** (0,001) | 0,164*** (0,010) |
| Anteil der einfach Beschäftigten | -0,289*** (0,000) | -0,209*** (0,000) | -0,263*** (0,000) |
| Innovationstätigkeit | 0,051*** (0,000) | 0,018 (0,103) | 0,014 (0,636) |
| Exportierender Betrieb | -0,006 (0,656) | -0,004 (0,803) | -0,001 (0,974) |
| Eigenständiges Unternehmen | -0,067*** (0,000) | -0,041*** (0,003) | -0,048 (0,132) |
| Ausbildungsbetrieb | 0,086*** (0,000) | 0,064*** (0,000) | 0,087** (0,012) |
| Technische Anlagen neu | 0,065*** (0,000) | 0,047*** (0,000) | 0,067** (0,026) |
| Betriebsalter: nach 1990 gegründet | -0,016 (0,229) | -0,021 (0,139) | -0,031 (0,339) |
| Log. Beschäftigtenzahl | 0,021*** (0,000) | -0,011* (0,073) | -0,011 (0,413) |
| Investitionen getätigt | 0,065*** (0,000) | 0,046*** (0,000) | 0,108*** (0,001) |
| Sonstiges Verarbeitende Gewerbe | -0,030 (0,244) | -0,032 (0,232) | 0,001 (0,987) |
| Baugewerbe | -0,012 (0,716) | 0,005 (0,890) | -0,015 (0,820) |
| Handel und Reparatur von Kfz | -0,007 (0,784) | -0,011 (0,681) | -0,008 (0,887) |
| Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL | 0,067*** (0,009) | 0,032 (0,249) | 0,073 (0,180) |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 0,204*** (0,000) | 0,116*** (0,000) | 0,101 (0,107) |

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Sonstige Dienstleistungen | 0,013 (0,569) | 0,019 (0,466) | 0,020 (0,692) |
| Öffentlicher Dienst u.a. | 0,047 (0,190) | -0,015 (0,694) | -0,028 (0,699) |
| Welle = 2010 | 0,003 (0,860) | -0,022 (0,344) | |
| Welle = 2011 | 0,064*** (0,000) | 0,049** (0,029) | |
| Welle = 2012 | 0,100*** (0,000) | 0,100*** (0,000) | |
| Welle = 2013 | 0,115*** (0,000) | 0,080*** (0,000) | |
| Welle = 2014 | 0,136*** (0,000) | 0,112*** (0,000) | |
| Welle = 2015 | 0,140*** (0,000) | 0,124*** (0,000) | |
| Welle = 2016 | 0,170*** (0,000) | 0,136*** (0,000) | |
| Welle = 2017 | 0,131*** (0,000) | 0,125*** (0,000) | |
| Welle = 2018 | 0,159*** (0,000) | 0,165*** (0,000) | |
| Welle = 2019 | 0,149*** (0,000) | 0,158*** (0,000) | |
| Welle = 2020 | -0,181*** (0,000) | -0,147*** (0,000) | |
| Interaktion zwischen Jahr 2020 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen | | | -0,069 (0,296) |
| Konstante | -0,073** (0,026) | 0,134*** (0,001) | 0,183** (0,027) |
| Beobachtungen | 11.925 | 5.311 | 953 |
| Anzahl der Betriebe | 3.397 | 2.134 | 786 |

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009-2020, IAW-Berechnungen.

8 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 Ausnahmen²⁰ 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.

²⁰ 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!)