

## **Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2023**

**Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg**

**Matthias Fauth**

**Tobias König**

**Lena Walser**



# Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2023

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

Matthias Fauth<sup>1</sup>, Tobias König und Lena Walser

### Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg .....</b>	<b>3</b>
2.1	Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche.....	5
2.2	Formen der betrieblichen Weiterbildung.....	8
2.3	Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.....	12
2.4	Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung .....	17
2.5	Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.....	23
<b>3</b>	<b>Betriebliche Determinanten der Weiterbildungsaktivität .....</b>	<b>27</b>
3.1	Fachkräftemangel und betriebliche Weiterbildungsförderung .....	27
3.2	Modellspezifikation und methodisches Vorgehen .....	27
3.3	Ergebnisse der Panelschätzungen .....	30
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>33</b>
<b>5</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>36</b>
<b>6</b>	<b>Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen.....</b>	<b>37</b>
<b>7</b>	<b>Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg .....</b>	<b>43</b>

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

---

<sup>1</sup> Ansprechpartner: Matthias Fauth, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW),  
E-Mail: matthias.fauth@iaw.edu

## 1 Einleitung

Berufliche Weiterbildung bleibt eine zentrale Möglichkeit für Beschäftigte, ihre Karriere voranzutreiben und sich für gehobene Fach- und Führungspositionen zu qualifizieren.<sup>2</sup> In einer Arbeitswelt, die sich durch technologische Innovationen und den digitalen Wandel stetig verändert, spielt sie eine wesentliche Rolle bei der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.<sup>3</sup> Seit der Corona-Pandemie hat der Einsatz digitaler Weiterbildungsangebote deutlich zugenommen, und dieser Trend hält auch 2023 an, angetrieben durch die wachsende Nachfrage nach digitalen Fähigkeiten sowie den verstärkten Fokus auf nachhaltige und umweltfreundliche Technologien.<sup>4</sup> Betriebliche Weiterbildung leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, steigert die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgeber und stärkt die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts.<sup>5</sup>

Der anhaltende Fachkräftemangel hat sich in den letzten Jahren weiter zugespitzt und wird Prognosen zufolge auch in Zukunft ein drängendes Problem bleiben.<sup>6</sup> Vor diesem Hintergrund hat die betriebliche Weiterbildung im Jahr 2023 an Bedeutung gewonnen und befindet sich auf einem stabilen Wachstumspfad. Zwar haben wirtschaftliche Schwankungen, wie die Finanzkrise 2008/2009 und die Corona-Pandemie, immer wieder zu Rückgängen in den Weiterbildungsaktivitäten geführt, doch konnte sich der Sektor inzwischen erholen.<sup>7</sup> Dennoch liegen die aktuellen Aktivitäten in vielen Bereichen noch unter dem Vorkrisenniveau, was zeigt, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Der vorliegende Bericht analysiert auf Basis des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung von 2001 bis 2023, mit Fokus auf dem aktuellen Rand. Der Bericht ist wie folgt strukturiert: Kapitel 2 bietet eine deskriptive Analyse des Umfangs der Weiterbildungsbeteiligung in baden-württembergischen Betrieben, teilweise im Vergleich zum nationalen Durchschnitt. Dabei wird die betriebliche Weiterbildungsaktivität insgesamt sowie nach wesentlichen betrieblichen Merkmalen wie Größenklasse und Branche beschrieben (Abschnitt 2.1). In Abschnitt 2.2 werden die verschiedenen Formen der Weiterbildung, die in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen dominieren, näher betrachtet. Die Abschnitte 2.3 und 2.4 analysieren die Struktur und Entwicklung der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen mit Fokus auf Qualifikation und Geschlecht. Darüberhinaus beschäftigt sich Abschnitt 2.5 mit der Verteilung der direkten (finanziellen) und indirekten (zeitlichen) Kosten auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In Kapitel 3 werden durch eine ökonometrische Analyse die Faktoren ermittelt, die die betriebliche Weiterbildungsförderung beeinflussen, darunter Indikatoren des Fachkräftemangels sowie die Effekte von Innovation, Investitionen, Forschung und Entwicklung, Tarifbindung, Exportorientierung und weiteren Faktoren. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse in Kapitel 4.

---

<sup>2</sup> Vgl. Kruppe/Lang (2023).

<sup>3</sup> Vgl. Lang et al. (2022).

<sup>4</sup> Vgl. König/Berner (2023).

<sup>5</sup> Vgl. Schwengler/Leber (2023).

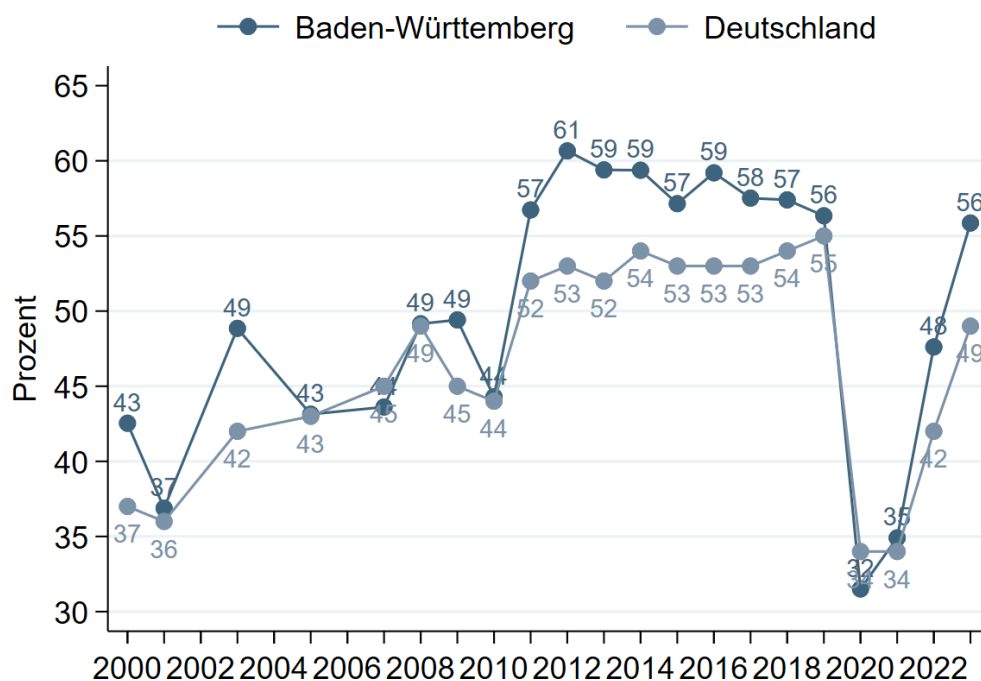
<sup>6</sup> Vgl. Fachkräftemonitor 2035 der IHKs in Baden-Württemberg (2021).

<sup>7</sup> Vgl. Jost/Leber (2021).

## 2 Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Das IAB bezeichnet Betriebe als weiterbildungsfördernd, wenn sie ihre Angestellten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freistellen und die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme ganz oder teilweise übernehmen. Demnach förderten 56 % der Betriebe in Baden-Württemberg im Jahr 2023 aktiv die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In Abbildung 1 wird außerdem deutlich, dass die Unternehmen im Land sieben Prozentpunkte über dem deutschen Durchschnitt von 49 % lagen. Betrachtet man den Zeitverlauf, so erreichten die Betriebe in Baden-Württemberg seit 2000 im Jahr 2012 den Höchstwert an Weiterbildungsförderungen mit einem Anteil von 61 %. Danach war der Wert bis 2019 leicht rückläufig, während er in der gesamten Bundesrepublik zunahm. Mit der Covid-Pandemie im Jahr 2020 brach der Anteil an geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen jedoch stark ein, und zwar um 24 Prozentpunkte auf 32 % in Baden-Württemberg und um 21 Prozentpunkte auf 34 % in Deutschland. Dieser Tiefststand wurde seitdem überwunden. So stieg der Anteil im Jahr 2022 um 13 Prozentpunkte und im Jahr 2023 um weitere 8 Prozentpunkte im Land. Auch bundesweit stieg die Quote in den letzten beiden Jahren, liegt jedoch mit 49 % noch unter dem Vorkrisenniveau.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2023, IAW-Berechnungen.

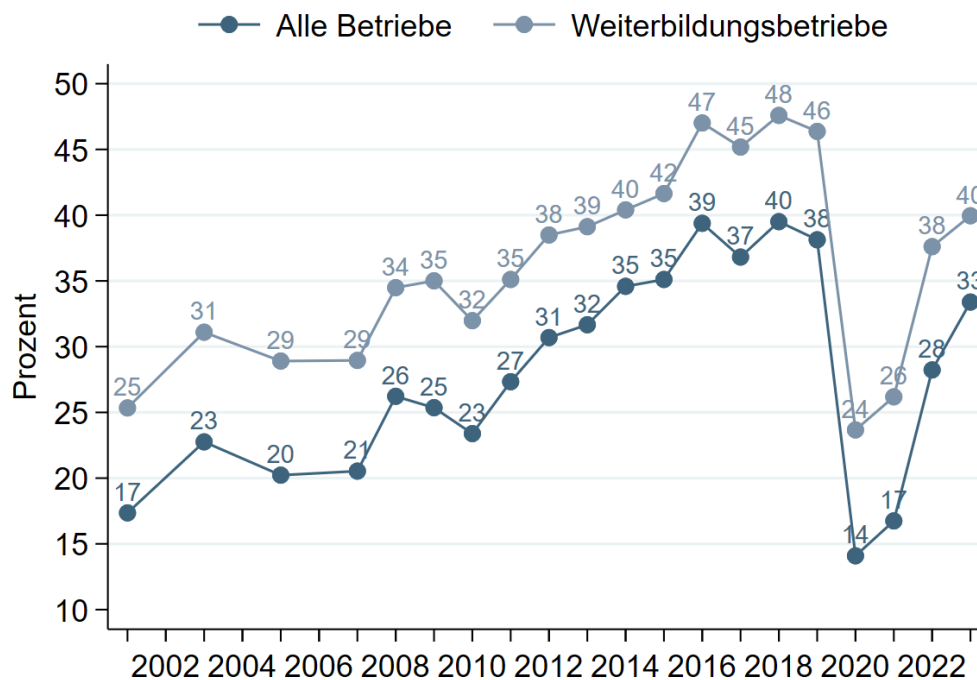
Um den Anteil der Fort- und Weiterbildungen in Betrieben zu ermitteln, werden neben dem Anteil der Betriebe, die dies fördern, noch zwei weitere Indikatoren betrachtet. Dies sind die Weiterbildungs-

quote, die den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in einem Betrieb beschreibt, und die Weiterbildungsintensität, die die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungen im Vergleich zur Anzahl der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben darstellt.<sup>8</sup>

Wie in Abbildung 2 zu erkennen ist, gab es auch bei diesen Faktoren einen starken Einbruch zu Beginn der Pandemie im Jahr 2020. Lag 2019 die Weiterbildungsquote noch bei 38 % und die Weiterbildungsintensität in den Weiterbildungsbetrieben bei 46 %, so sanken sie im Jahr 2020 auf 14 % bzw. 24 %. Jedoch haben sich auch hier die Indikatoren seitdem wieder erholt. Im Jahr 2021 gab es eine leichte Erhöhung auf 17 % bzw. 26 %, gefolgt von einem starken Anstieg im Jahr 2022, wo die Weiterbildungsquote bei allen Betrieben bei 28 % lag und die Weiterbildungsintensität in Weiterbildungsbetrieben bei 38 %. Im Jahr 2023 gab es einen erneuten leichten Anstieg auf 33 % bzw. 40 %. Diese Werte liegen allerdings immer noch 5 bzw. 6 Prozentpunkte unter denen von vor der Pandemie.

Wenn man die langfristige Entwicklung der Quote betrachtet, ist erkennbar, dass sie zwischen 2001 und 2018 beinahe stetig zunahm. Dies könnte mit einem wachsenden Bedarf der Unternehmen in Baden-Württemberg an qualifizierten Mitarbeitern zusammenhängen. Auch der schnelle Wiederanstieg im Jahr 2022 nach der Pandemie deutet darauf hin.

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



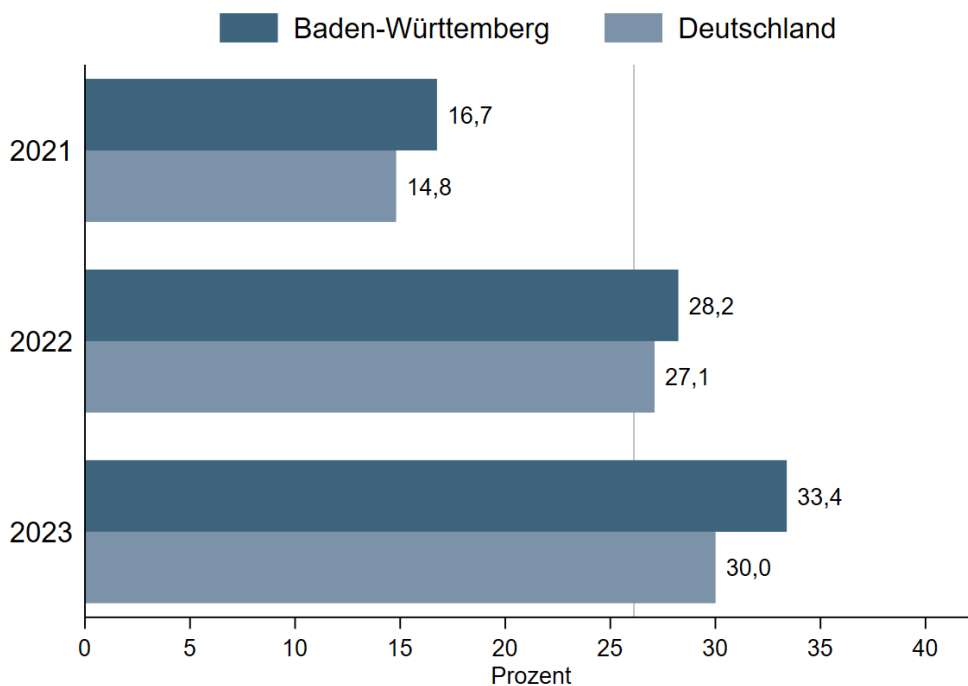
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2023, IAW-Berechnungen.

Wie bereits bei Abbildung 1 festgestellt, engagieren sich die Unternehmen in Baden-Württemberg seit 2001 kontinuierlich stärker für Weiterbildungen als im übrigen Deutschland. In Abbildung 3 wird die

<sup>8</sup> Die Weiterbildungsquote zeigt die Reichweite des Weiterbildungsengagements über alle Beschäftigten hinweg an; die Weiterbildungsintensität verdeutlicht, in welchem Ausmaß Weiterbildung von den Beschäftigten angenommen wird.

Weiterbildungsquote für die Jahre 2021, 2022 und 2023 in Deutschland und Baden-Württemberg genauer verglichen. Im Jahr 2021 lag die Quote für Baden-Württemberg mit 16,7 % um 1,9 Prozentpunkte über der von Deutschland (14,8 %). Beide Quoten stiegen im Jahr 2022 stark an: in Baden-Württemberg um 11,5 Prozentpunkte und in Deutschland um 12,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Durch den etwas stärkeren Anstieg in Gesamtdeutschland verringerte sich der Unterschied zwischen den beiden Regionen auf 1,1 Prozentpunkte. Auch im Jahr 2023 nahmen die Quoten weiter zu: um 5,2 Prozentpunkte in Baden-Württemberg, wodurch die Quote auf 33,4 % stieg, und um 2,9 % in Deutschland, was zu einer Quote von genau 30 % führte. Somit hatte Baden-Württemberg im Jahr 2023 erneut eine höhere Weiterbildungsquote als Deutschland, jedoch lagen beide Quoten noch unter dem Niveau vor Beginn der Pandemie. Der starke Anstieg der letzten drei Jahre könnte auf einen weiterhin hohen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und auf Veränderungen in der Arbeitswelt hinweisen.

**Abbildung 3: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, jeweils 1. Halbjahr 2021, 2022 und 2023, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2021, 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

## 2.1 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

Im folgenden Abschnitt wird dargestellt, wie stark die Weiterbildungsbeteiligung in unterschiedlichen Betrieben ausgeprägt ist. Dazu wird die Beteiligung an Weiterbildungen sowie deren Förderung in den Jahren 2021, 2022 und 2023 verglichen, unterteilt in verschiedene Branchen und Betriebsgrößen.

Wie in Tabelle 1 zu sehen ist, steigt mit der Betriebsgröße auch fast immer der Anteil an Weiterbildungsbetrieben. Dies war in allen drei Beobachtungsjahren zu erkennen, mit der Ausnahme von 2023, als prozentual mehr Betriebe mit 250-499 Beschäftigten weiterbildeten als solche mit mehr als 500 Beschäftigten. Außerdem nahm der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in fast allen Größenklassen von Jahr zu Jahr zu, sodass 2023 relativ mehr Betriebe weiterbildeten als in den Jahren zuvor. Insbesondere

nach dem starken pandemiebedingten Einbruch in 2020 konnte sich die relative Anzahl der Weiterbildungsbetriebe wieder erholen. Besonders bei den kleinen Betrieben ist der Anstieg sehr groß: Bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten lag die Quote 2021 noch bei 30 % und stieg 2023 auf 50 %. Ein noch größerer Anstieg ist bei den Betrieben mit 20 bis 99 Angestellten zu erkennen: 2021 bildeten 56 % dieser Unternehmen weiter, 2023 waren es bereits 81 %. Bei den Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten stieg die Quote (innerhalb unserer Stichprobe) sogar auf ganze 100 %.

Deutlich geringere Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen sind bei der Weiterbildungsquote, also dem Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung, zu erkennen. Doch auch diese Quote nahm in fast allen Größenklassen über die drei Jahre zu. Während sie 2021 noch zwischen 12 % (250-499 Beschäftigte) und 23 % (500 und mehr Beschäftigte) lag, stieg sie 2023 auf 28 % (500 und mehr Beschäftigte) bis 48 % (250-499 Beschäftigte).

**Tabelle 1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2021, 2022 und 2023, nach Betriebsgröße und Branche, in Prozent**

	Weiterbildungsquote**			Weiterbildungsintensität***			Anteil weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Baden-Württemberg	33	28	17	40	38	26	56	48	35
1-19 Beschäftigte	33	25	16	54	52	42	50	41	30
20-99 Beschäftigte	35	30	13	42	41	22	81	73	56
100-249 Beschäftigte	33	30	17	35	33	22	94	86	79
250-499 Beschäftigte	48*	25*	12*	48*	27*	17*	100*	88*	72*
500 u. mehr Beschäftigte	28*	30*	23*	29*	31*	28*	94*	98*	91*
Verarbeitendes Gewerbe	25	33	18	28	40	27	60	45	31
Schlüsselbranchen	25	27	21	26	33	31	68	55	40
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	27	39	13	33	48*	20*	52	36	24
Baugewerbe	31*	23*	14*	45*	40*	35*	51*	41*	30*
Handel, Reparatur von Kfz	29	20	9	38	29*	17*	47	40	24
Dienstleistungen	38	30	17	47	40	26	58	51	40
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	36	28	14	44	39*	26*	61	50	38
Gesundheits- u. Sozialwesen	49*	35	20	54*	38	23*	75*	72	60
Sonstige DL	38	30	17	47	42	27*	52	44	32
Öffentlicher Dienst u.a.	41*	19*	28*	42*	25*	33*	75*	60*	54*
Handwerk	36	27	16	45	37	26	55	51	36

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2021, 2022 und 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: \*Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten, \*\*\* Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben.

Betrachtet man die Weiterbildungsintensität, so fällt auf, dass die Betriebe mit den wenigsten Angestellten (1-19 Beschäftigte) mit 54 % im Jahr 2023 die höchste Weiterbildungsintensität aufweisen, wie auch in den Vorjahren. Auch in dieser Kategorie stiegen die Werte in den letzten drei Jahren an: Bei den Unternehmen mit weniger als 20 Angestellten um 12 Prozentpunkte., bei den Betrieben mit 20-



99 Beschäftigten um 20 Prozentpunkte. und bei den Betrieben mit 100–249 Beschäftigten um 13 Prozentpunkte. Auch bei den Unternehmen mit mehr Beschäftigten stieg die Quote in den letzten drei Jahren.

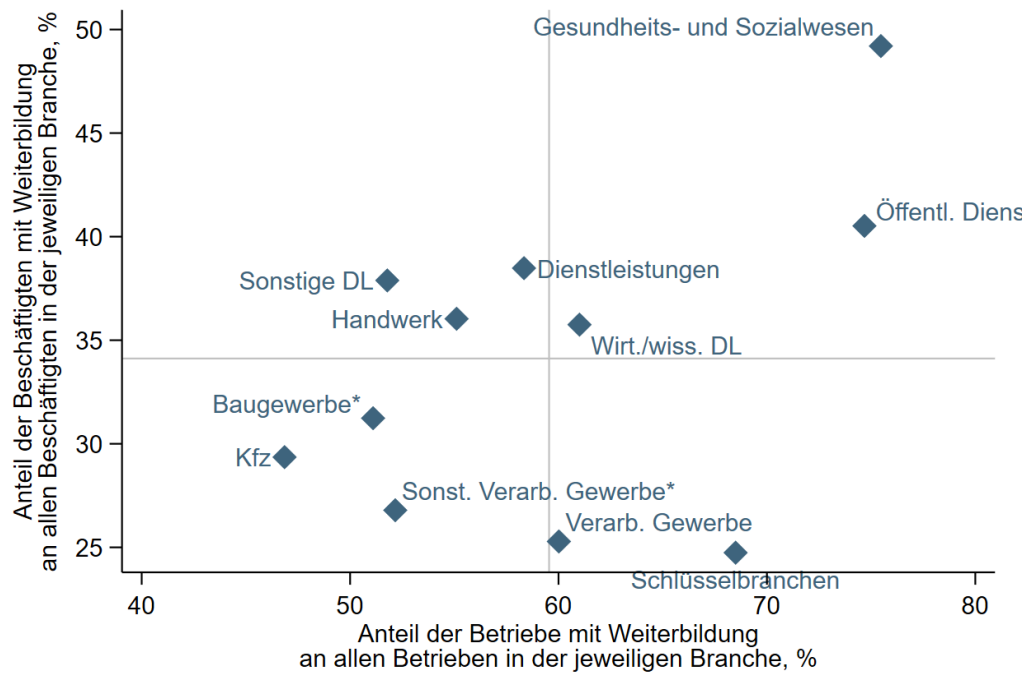
Untersucht man die Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Wirtschaftszweigen, so lassen sich deutliche Unterschiede feststellen. Der Anteil der weiterbildenden Betriebe ist im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im öffentlichen Dienst mit jeweils 75 % am höchsten. In beiden Branchen ist dies ein Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren. Das Gesundheits- und Sozialwesen liegt somit über dem Niveau vor der Corona-Pandemie im Jahr 2019, das bei 73 % lag. Auch das verarbeitende Gewerbe (60 %), dessen Schlüsselbranchen (68 %), Dienstleistungen allgemein (58 %) sowie die wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen (61 %) verzeichnen im Jahr 2023 einen überdurchschnittlich hohen Anteil an weiterbildenden Betrieben. Betrachtet man den Verlauf der letzten drei Jahre, so ist in allen Branchen ein Anstieg des Anteils zu beobachten.

Auch die Weiterbildungsquote ist in vielen Branchen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Eine Ausnahme bildet hier das verarbeitende Gewerbe sowie dessen Unterkategorien, wo der Anteil im Vergleich zu 2022 gesunken ist. Ein Plus von mehr als zehn Prozent verzeichneten von 2022 auf 2023 nur das Gesundheits- und Sozialwesen (+14 %) und der öffentliche Dienst (+22 %). Der Anstieg im letzten Jahr fiel somit geringer aus als von 2021 auf 2022, als noch neun Kategorien einen Anstieg von zehn Prozentpunkten oder mehr aufwiesen. Das Gesundheits- und Sozialwesen hatte auch bei der Weiterbildungsquote mit 49 % die höchste Quote, gefolgt vom öffentlichen Dienst mit 41 %. Die geringste Weiterbildungsquote hatte das verarbeitende Gewerbe mit 25 %.

Betrachtet man die Weiterbildungsintensität, so konnten auch hier alle Branchen einen Anstieg verzeichnen, mit Ausnahme des verarbeitenden Gewerbes und dessen Unterkategorien, den Schlüsselbranchen und dem sonstigen verarbeitenden Gewerbe. Den höchsten Anteil hatte das Gesundheits- und Sozialwesen mit 54 %, gefolgt von den Dienstleistungen insgesamt mit 47 %.

Die folgende Abbildung 4 vergleicht den Anteil der Weiterbildungsbetriebe mit dem Anteil der weitergebildeten Beschäftigten nach Branche im ersten Halbjahr 2023. Dabei zeigt sich, dass im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im öffentlichen Dienst der Anteil an Weiterbildungsbetrieben am höchsten war. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag aber auch der Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung mit Abstand am höchsten und deutlich über dem öffentlichen Dienst. Eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote weisen außerdem die Dienstleistungen, sonstige Dienstleistungen, das Handwerk und die wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen auf. Eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote haben dagegen das Baugewerbe, der Handel und die Reparatur von Kfz, das sonstige verarbeitende Gewerbe, das verarbeitende Gewerbe und die Schlüsselbranchen des letzteren. Hierbei ist festzustellen, dass trotz der geringen Weiterbildungsquoten der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im verarbeitenden Gewerbe und den Schlüsselbranchen sehr hoch ist, die Weiterbildung ist hier also deutlich konzentrierter.

**Abbildung 4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2023 nach Branchen, Anteile in Prozent**



\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: Die vertikale und die horizontale graue Linie zeigen den Durchschnitt über alle Sektoren an.

## 2.2 Formen der betrieblichen Weiterbildung

Im IAB-Betriebspanel wird auch erfragt, welche verschiedenen Formen der betrieblichen Weiterbildung genutzt werden. Dies umfasst eine Bandbreite von inner- und außerbetrieblichen Optionen. Dabei wird darauf hingewiesen, dass sowohl Präsenzangebote als auch digitale Maßnahmen mit einbezogen werden.

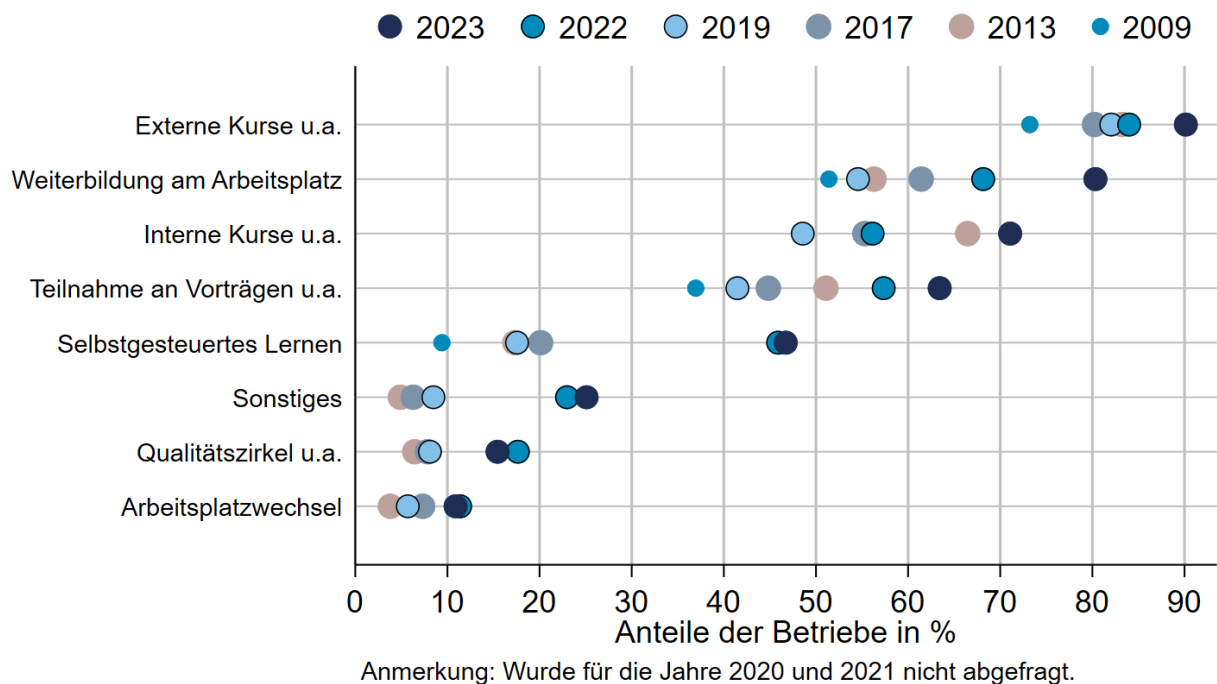
Abbildung 5 zeigt, dass in allen beobachteten Jahren Kurse, Lehrgänge und Seminare die am häufigsten genutzten Weiterbildungsmaßnahmen waren. Im Jahr 2023 wurden diese von 90 % der Unternehmen eingesetzt, was sogar über den Werten der Vorjahre liegt. An zweiter Stelle standen Weiterbildungen am Arbeitsplatz, die 2023 von 80 % der Unternehmen genutzt wurden, deutlich mehr als im Vorjahr mit 68 %. Diese Methode ermöglicht es, neu Erlerntes direkt am Arbeitsplatz anzuwenden und auszuprobieren. An dritter Stelle rangieren interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, deren Nutzung im Jahr 2023 mit 71 % ebenfalls einen Höchstwert im Beobachtungszeitraum erreichte. Dies ist ein signifikanter Anstieg im Vergleich zu 56 % im Jahr 2022. Zum ersten Mal seit 2013 wurden diese internen Maßnahmen häufiger genutzt als die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen, die aktuell auf Platz vier liegen. Mit 63 % lag auch dieser Wert in 2023 über dem der Vorjahre (57 % im Jahr 2022). In allen vier genannten Kategorien gab es im letzten Jahr einen erheblichen Anstieg von mindestens 6 Prozentpunkten.

Auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr liegt im Jahr 2023 das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien, wie computergestützten Selbstlernprogrammen und Fachbüchern, nämlich bei 47 % (2022: 46 %). Diese Methode verzeichnete von 2019 bis 2022 einen sprunghaften Anstieg um rd.

29 Prozentpunkte. Dies ist vermutlich auf die zunehmende Nutzung von E-Learning während der Pandemie zurückzuführen, die seitdem nicht wieder abnahm, da solche digitalen Angebote teilweise Präsenzveranstaltungen ersetzen konnten.<sup>9</sup> Von besonderer Bedeutung ist das Lernen, das auf die individuellen Bedürfnisse und Interessen sowie die spezifischen Qualifizierungsanforderungen der jeweiligen Tätigkeit im Betrieb abgestimmt ist, da dies auch die Bindung an das Unternehmen stärken kann.

Seit 2013 werden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstätten und Beteiligungsgruppen nur vergleichsweise selten genutzt (2023: 15 %), ebenso wie der Arbeitsplatzwechsel (2023: 11 %). Diese Gruppen waren die einzigen, deren Nutzung im Vergleich zu 2022 zurückgegangen ist. Auch andere Weiterbildungsmaßnahmen wurden 2023 mit 25 % nur in geringem Umfang in Anspruch genommen, allerdings war hier im Vergleich zu 2022 ein leichter Anstieg zu verzeichnen, ebenso wie in den meisten anderen Bereichen, was auf ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten hinweist.

**Abbildung 5: Formen der Weiterbildungsmaßnahmen in baden-württembergischen Betrieben, jeweils 1. Halbjahr, Anteil der Betriebe in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009, 2013, 2017, 2019, 2022, 2023 IAW-Berechnungen.

<sup>9</sup> Vgl. König/Berner (2023).

**Tabelle 2: Formen der betrieblichen Weiterbildung, die in den Jahren 2009, 2019 und 2023 von baden-württembergischen Betrieben angewendet wurden, nach Größenklasse und Branche, Anteile in Prozent**

	Externe Kurse u.a.			Weiterbildung am Arbeitsplatz			Teilnahme an Vorträgen u.a.			Interne Kurse u.a.			Selbstgesteuertes Lernen		
	2023	2019	2009	2023	2019	2009	2023	2019	2009	2023	2019	2009	2023	2019	2009
Baden-Württemberg	90	82	73	80	55	51	63	41	37	71	49	51	47	18	9
1-19 Beschäftigte	89	79	71	77	47	46	59	35	32	67	39	71	44	14	7
20-99 Beschäftigte	93	90	78	89	73	67	74	55	50	82	70	78	53	21	19
100-249 Beschäftigte	97	97	85	90	85	74	76	71	62	85	94	95*	64	50	12
250-499 Beschäftigte	95*	98*	91*	96*	94*	84*	87*	85*	79*	96*	98*	95	68*	58*	38*
500 u. mehr Beschäftigte	100	94*	96	94*	91*	89	98*	89*	93	94*	94*	96	79*	67*	53
Verarbeitendes Gewerbe	87	86	71	83	68	59	60	47	36	67	58	64	30	19	8
Schlüsselbranchen	90	84	73	88	67	66	62	52	46	64	67	83	32	26	8
Sonst. Verarb. Gewerbe	83*	88*	70*	79*	69*	53*	57*	42*	28*	70*	49*	51*	29*	12*	8*
Baugewerbe	97*	91*	60*	76*	41*	44*	75*	39*	29*	46*	25*	47*	18*	2*	1*
Handel, Reparatur Kfz	76*	71	70	79*	56	54	54*	40	29	78*	57	53	47*	17	11
Dienstleistungen	93	82	76	80	54	51	63	39	38	74	47	55	54	20	11
Wirtschaftl./wissensch.	95*	84*	76*	75*	46*	47*	67*	44	46*	73*	38*	56*	69*	20	13*
Gesundheits- u. Sozial-	96*	94	77	83*	63	44	65*	47	27	67*	59	50	42*	14	7
Sonstige DL	91	74	75	82	56	59	60*	30	39	77	47	57	48	22	12
Öffentlicher Dienst u.a.	96*	95*	87*	96*	62*	39*	79*	62*	70*	92*	76*	75*	70*	33*	6*
Handwerk	94	91	72	82	49	53	61	43	30	66	40	48	44	15	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009, 2019 und 2023, IAW-Berechnungen, Kantar Public. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Die Tabelle unterscheidet zwischen den bereits etablierten Betriebsgrößen und Branchen. Dabei ist festzustellen, dass in fast allen Weiterbildungsmaßnahmen die Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße steigt. Bei den größten Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten werden die vier häufigsten Maßnahmen immer zu mindestens 94 % genutzt. Bei den Kleinstbetrieben variiert die Nutzung zwischen 59 % (Teilnahme an Vorträgen) und 89 % (Externe Kurse). Untersucht man das selbstgesteuerte Lernen, so nahm dessen Nutzung in allen Größenklassen zu, insbesondere im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit 2019. Am stärksten war der Anstieg bei den Betrieben mit 1-19 Beschäftigten mit 30 Prozentpunkten und bei denen mit 20-99 Beschäftigten mit 32 Prozentpunkten. Geringer war der Anstieg bei den größeren Unternehmen: bei denen mit 100-249 Angestellten mit 14 Prozentpunkten, bei 250-499 Beschäftigten mit 10 Prozentpunkten und bei den Betrieben mit 500+ Angestellten mit 12 Prozentpunkten. Allerdings haben diese Betriebe das selbstgesteuerte Lernen auch schon 2019 zu mindestens 50 % genutzt.

Auch bei der Unterteilung nach Branchen waren externe Kurse am meisten vertreten. 2023 waren sie am häufigsten im Baugewerbe (97 %), öffentlichen Dienst (96 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (96 %). Am zweithäufigsten nutzen alle Branchen die Weiterbildung am Arbeitsplatz. An dritter Stelle stand die Teilnahme an Vorträgen im Baugewerbe (75 %), während alle anderen Branchen interne Kurse eher nutzten. Am seltensten wurde von fast allen Branchen das selbstgesteuerte Lernen genutzt, mit der einzigen Ausnahme der wissenschaftlichen Dienstleistungen. Die Nutzung von selbstgesteuertem Lernen nahm 2023 im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit jedoch in allen Branchen zu, am stärksten im öffentlichen Dienst mit einem Anstieg auf 70 % sowie den wirtschaftlichen und den wissenschaftlichen Dienstleistungen mit einem Zuwachs von 49 Prozentpunkten.

Die verschiedenen Formen der Weiterbildung wurden in Tabelle 3 in inner- und außerbetriebliche Maßnahmen unterteilt. Interne Maßnahmen wurden in allen drei Beobachtungsjahren in Baden-Württemberg seltener genutzt als außerbetriebliche. Am stärksten war die Differenz im Jahr 2019, wo nur 67 % der Betriebe innerbetriebliche Maßnahmen nutzten, aber 85 % außerbetriebliche. Insgesamt ist die Nutzung beider Arten von Maßnahmen von 2009 auf 2023 angestiegen. Die Nutzung innerbetrieblicher Maßnahmen ist um 15 Prozentpunkte gestiegen und außerbetriebliche Maßnahmen konnten einen Zuwachs von 16 Prozentpunkten verzeichnen. Außerdem ist aus der Tabelle abzulesen, dass 2019 kleinere Betriebe noch deutlich mehr außerbetriebliche Maßnahmen nutzten als innerbetriebliche, während es bei größeren Betrieben diesen Unterschied nicht gab. 2023 hat sich dies für alle Größenklassen geändert, sodass auch kleinere Betriebe nun im ähnlichen Maße außer- und innerbetriebliche Maßnahmen nutzen. Bei den vier größten Betriebsgrößen werden alle Maßnahmen zu 94 % oder mehr genutzt.

Vergleicht man die Nutzung der außer- und innerbetrieblichen Maßnahmen nach Branchen, so nutzt insbesondere das Baugewerbe 2023 viel mehr außerbetriebliche Maßnahmen (97 %) als innerbetriebliche (78 %). Beim Handel und der Reparatur von Kfz ist es umgekehrt, hier werden öfter innerbetriebliche Maßnahmen (90 %) genutzt als außerbetriebliche (79 %). In allen anderen Branchen ist der Unterschied zwischen der Nutzung der verschiedenen Maßnahmen geringer und liegt bei 8 Prozentpunkten oder weniger Differenz zwischen den Kategorien. Außerdem nutzen alle anderen Branchen vermehrt außerbetriebliche Maßnahmen, mit Ausnahme des verarbeitenden Gewerbes, sonstigem verarbeitenden Gewerbe und wie bereits erwähnt dem Handel und der Reparatur von Kfz. Dem ist hinzuzufügen, dass die Nutzung beider Arten von Weiterbildungsmaßnahmen in allen Branchen seit 2009 unregelmäßig anstieg.

**Tabelle 3: Formen der betrieblichen Weiterbildung, die in den Jahren 2009, 2019 und 2023 von baden-württembergischen Betrieben angewendet wurden, nach Größenklasse und Branche, Anteile in Prozent**

	Außerbetriebliche Maßnahmen			Innerbetriebliche Maßnahmen		
	2023	2019	2009	2023	2019	2009
Baden-Württemberg	93	85	77	88	67	73
1-19 Beschäftigte	92	82	75	86	60	69
20-99 Beschäftigte	95	92	84	95	83	83
100-249 Beschäftigte	97	98	89	95	98	87
250-499 Beschäftigte	97*	100*	95*	99*	99*	98*
500 u. mehr Beschäftigte	100*	97*	97	94*	99*	97
Verarbeitendes Gewerbe	90*	87	75	91	78	79
Schlüsselbranchen	94	84	77	91	82	88
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	86*	90*	74*	92*	72*	73*
Baugewerbe	97*	94*	60*	78*	51*	71*
Handel, Reparatur von Kfz	79*	78	74	90*	71	75
Dienstleistungen	95	85	79	89	67	70
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	96*	87*	80*	88*	58*	67*
Gesundheits- u. Sozialwesen	98*	96	82	93*	72	62
Sonstige DL	94	76	78	87	72	78
Öffentlicher Dienst u.a.	100*	100*	99*	98*	79*	75*
Handwerk	96	92	72	89	56	70

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009, 2019 und 2023, IAW-Berechnungen.

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

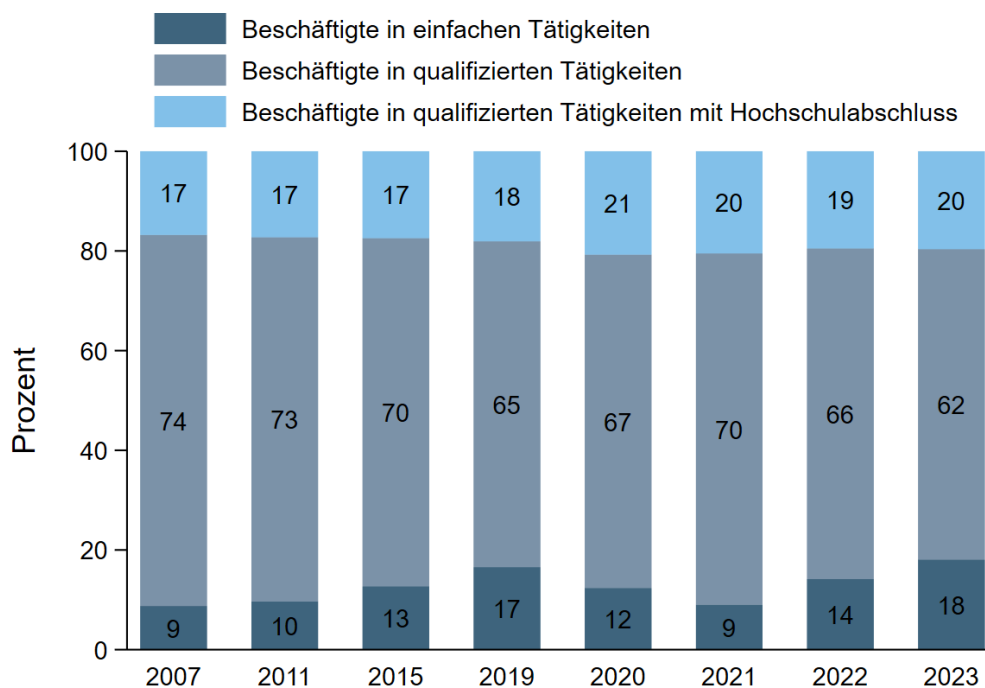
### 2.3 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Eine Weiterbildung sollte die Kompetenzen der TeilnehmerInnen berücksichtigen, vorhandene Qualifikationen weiterentwickeln und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eingehen. Das IAB-Betriebspanel ermöglicht jedoch derzeit keine Beurteilung, inwieweit diese Anforderungen erfüllt werden. Es wird jedoch beobachtet, wie hoch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten je nach Qualifikationsniveau ist. Dabei wird untersucht, ob die Belegschaft in den verschiedenen Qualifikationsstufen an den Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt.

Abbildung 6 zeigt, dass Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten im Beobachtungszeitraum den geringsten Anteil an Weiterbildungen aufwiesen. Während die Quote 2019 noch bei 17 % lag, sank sie 2021 deutlich auf 9 %. In den letzten beiden Jahren gab es jedoch einen Anstieg, sodass sie 2023 bei 18 % lag. Dies ist jedoch weiterhin relativ wenig, insbesondere wenn man bedenkt, dass geringfügig Beschäftigte 25 % aller Beschäftigten ausmachen, wie in Abbildung A1a im Anhang ersichtlich ist. Der Anteil der Angestellten mit Hochschulabschluss, die von Weiterbildungsangeboten profitiert haben, blieb hingegen seit 2007 konstant zwischen 17 % und 21 %. Den größten Anteil an den Weiterbildungsteilnehmenden stellen jedoch die Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten. 2023 machten sie 62 % der Teilnehmenden aus, was der niedrigste Wert im Beobachtungszeitraum ist. In den Vorjahren lag ihr

Anteil zwischen 65 % (2019) und 74 % (2007). Im Vergleich zum Vorjahr sank ihr Anteil um 4 Prozentpunkte, was auch darauf zurückzuführen ist, dass die Gesamtzahl der qualifizierten Beschäftigten unter allen Beschäftigten um 3 Prozentpunkte abnahm und 2023 bei 56 % lag. Damit sind qualifizierte Beschäftigte weiterhin überproportional in Weiterbildungsmaßnahmen vertreten.

**Abbildung 6: Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden in baden-württembergischen Betrieben, in Prozent aller Weiterbildungsteilnehmenden**

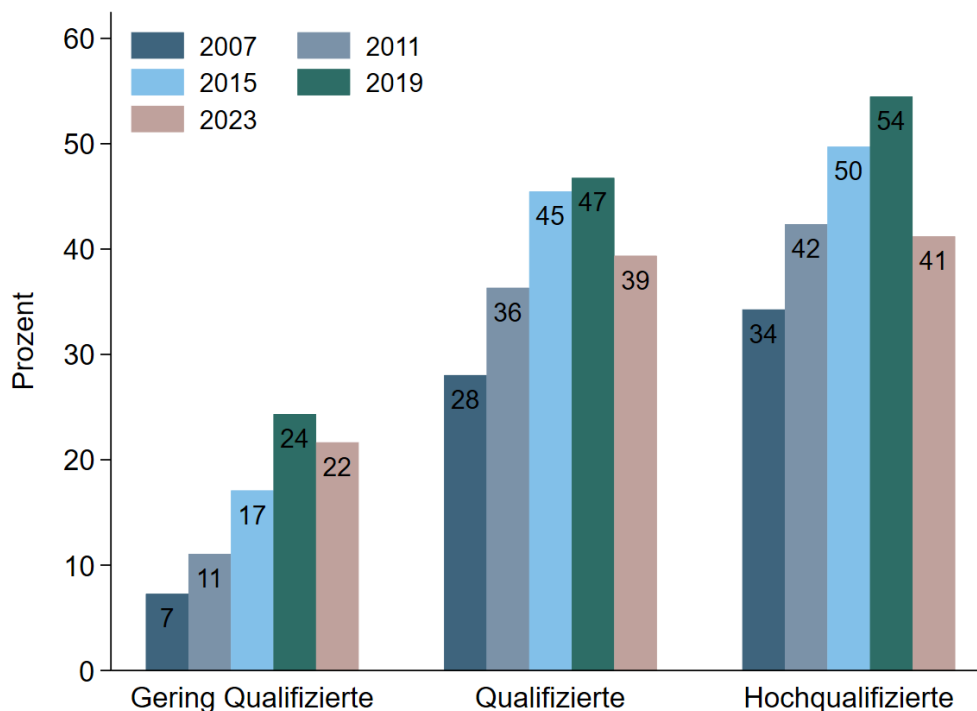


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, 2011, 2015, 2019-2023, IAW-Berechnungen.

Bis 2022 galt dies auch für die Hochqualifizierten: Der Anteil derjenigen mit Hochschulabschluss unter den Weiterbildungsteilnehmenden lag höher als ihr Anteil an allen Beschäftigten. So hatten 2022 etwa 17 % der Belegschaft einen Hochschulabschluss, während ihr Anteil unter den Weiterbildungsteilnehmenden bei 20 % lag. Im Jahr 2023 glichen sich diese Zahlen beinahe an, da der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss bei 19 % und der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden mit Hochschulabschluss bei 20 % lag. Damit ist dies die einzige Gruppe, die in Weiterbildungen fast genau proportional zu ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft vertreten ist. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass geringqualifizierte Beschäftigte im Jahr 2023 weiterhin unterproportional selten an Weiterbildungen teilnehmen, sich der Trend jedoch im letzten Jahr verbessert hat und somit auf eine ausgewogenere Weiterbildungsbeteiligung hinweist.

Vergleicht man die Qualifikationsstruktur in Betrieben, die weiterbilden, mit der in Betrieben, die keine Weiterbildung anbieten, zeigen sich deutliche Unterschiede. Wie in den Tabellen A1a und A1b im Anhang zu sehen ist, ist der Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss in weiterbildenden Betrieben (2023: 19 %) deutlich größer als in Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen (2023: 5 %). Der Anteil an Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten ist jedoch in Betrieben ohne Weiterbildung (2023: 44 %) deutlich höher als in weiterbildenden Betrieben (2023: 25 %). Diese Strukturunterschiede konnten auch in den Jahren zuvor in ähnlichem Ausmaß festgestellt werden.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, 2011, 2015, 2019, 2023, IAW-Berechnungen.

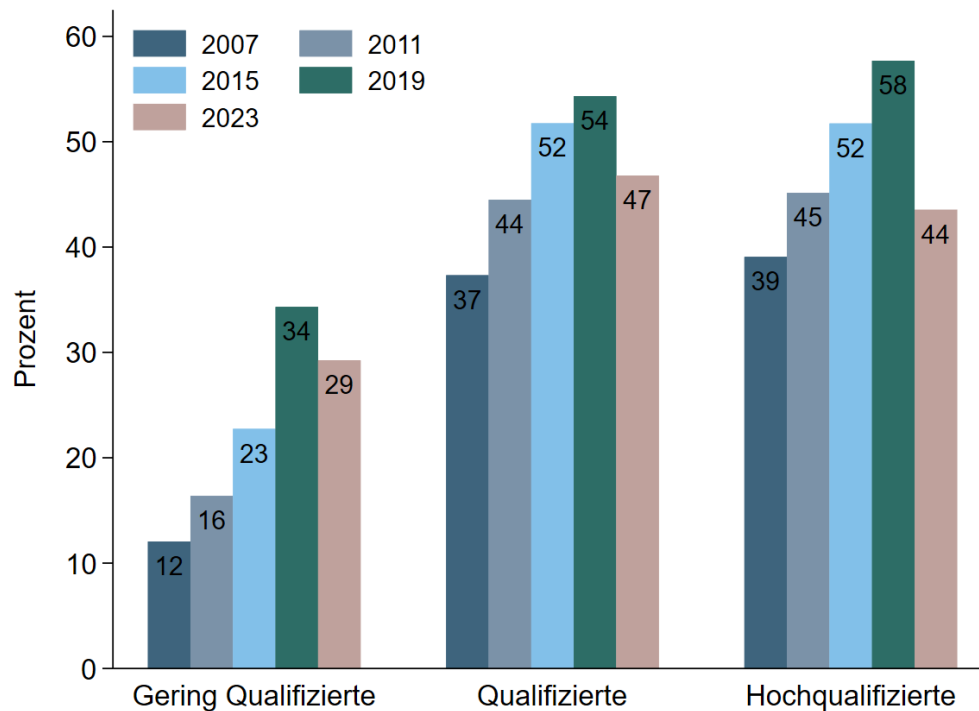
In Abbildung 7 werden die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet. Diese beschreiben, welcher Anteil der Angestellten weitergebildet wurde, unterteilt nach gering qualifiziert, qualifiziert und hochqualifiziert. Untersucht wurden die Jahre 2007, 2011, 2015, 2019 und 2023.

Es ist abzulesen, dass bei allen Qualifikationsstufen die Weiterbildungsquote bis 2019 stetig zugenommen hat. Danach gab es einen coronabedingten Einbruch, von dem sich die Quote in keinem der Sektoren bis 2023 vollständig erholt hat. Die Quote liegt 2023 also immer noch unter der von 2019. Außerdem ist aus der Abbildung ersichtlich, dass gering Qualifizierte im gesamten Beobachtungszeitraum eine deutlich geringere Weiterbildungsquote haben als besser qualifizierte Beschäftigte. Am aktuellen Rand in 2023 wurden 22 % der gering Qualifizierten weitergebildet, während es bei den Qualifizierten 39 % und bei den hochqualifizierten Mitarbeitenden 41 % waren.

Abbildung 8 zeigt die Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben, ebenfalls unterteilt in die Qualifikationsstufen. Auch bei den Weiterbildungsbetrieben hat die Quote bis 2019 in allen Kategorien stetig zugenommen und ist dann aufgrund von Corona eingebrochen. 2023 wurde zwar in keiner der Qualifikationsstufen wieder das Niveau von 2019 erreicht, jedoch scheint sich die Quote bei den gering qualifizierten Beschäftigten schneller zu erholen. Hier lag die Weiterbildungsquote 2023 bei 29 % und somit nur 5 Prozentpunkte unter der von 2019, während die der qualifizierten Beschäftigten noch 7 Prozentpunkte unter der von 2019 liegt und die der hochqualifizierten 14 Prozentpunkte. Dennoch ist die Weiterbildungsquote in Weiterbildungsbetrieben im gesamten Beobachtungszeitraum bei den gering qualifizierten Beschäftigten am niedrigsten, gefolgt von den qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten.



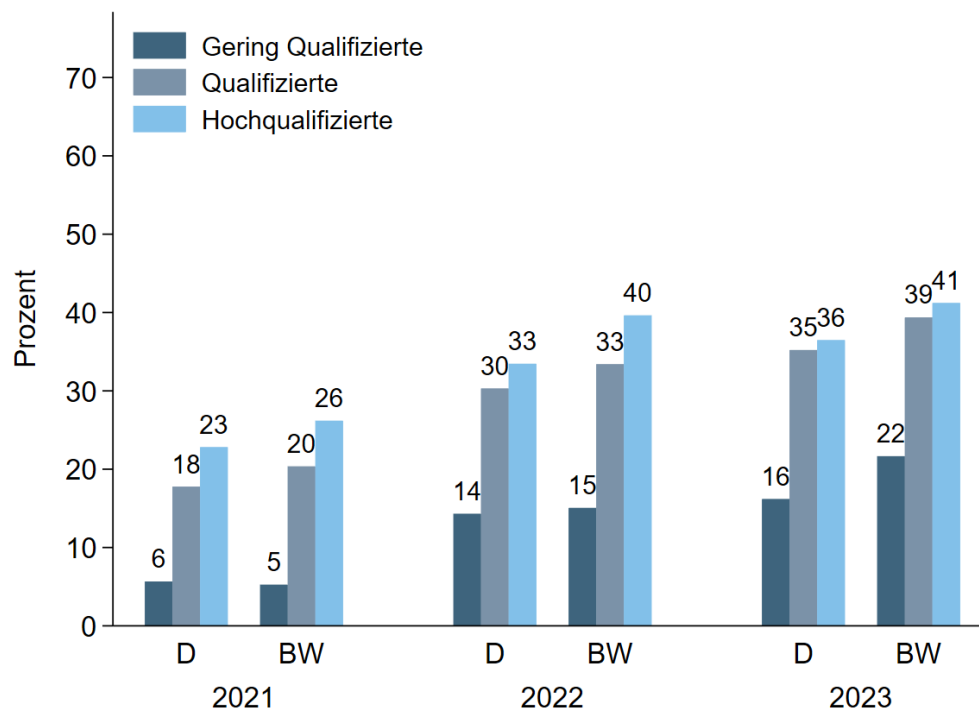
**Abbildung 8: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben im Zeitablauf, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, 2011, 2015, 2019, 2023, IAW-Berechnungen.

Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten für Baden-Württemberg und Deutschland von 2021 bis 2023 werden in Abbildung 9 verglichen. Dabei wird deutlich, dass in allen drei Jahren und Qualifikationsniveaus die Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg über der von Deutschland lag; mit der einzigen Ausnahme der gering qualifizierten Beschäftigten im Jahr 2021, die in Baden-Württemberg um 1 Prozentpunkt unter der deutschen Quote lagen. Sowohl in Deutschland als auch in Baden-Württemberg haben sich die Quoten seit dem Einbruch von 2020 wieder schrittweise erholt. 2023 hatte Baden-Württemberg eine um 6 Prozentpunkte höhere Weiterbildungsquote als Deutschland bei den gering Qualifizierten, 4 Prozentpunkte bei den qualifizierten Beschäftigten und 5 Prozentpunkte bei den Hochqualifizierten. Ähnlich hohe Differenzen ließen sich auch in den anderen Beobachtungszeiträumen feststellen.

**Abbildung 9: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen und deutschen Weiterbildungsbetrieben für die Jahre 2021, 2022 und 2023, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021, 2022 und 2023, IAW-Berechnungen.

Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt die Weiterbildungsquoten nach Qualifizierungsgrad über verschiedene Betriebsgrößenklassen und Branchen für die Jahre 2023, 2022 und 2021. Im Vergleich der Jahre 2021 und 2023 ist ein deutlicher Anstieg sowie teilweise eine Verdoppelung und Verdreifachung der Weiterbildungsquote in allen Größenklassen und Qualifikationen zu beobachten. Zudem lässt sich aus der Tabelle erkennen, dass der Anteil der Weitergebildeten nach Betriebsgröße teilweise stark variierte und insbesondere der Anteil weitergebildeter Geringqualifizierter seit 2021 in allen Betriebsgrößenklassen sehr niedrig war. Nach dem Einbruch im Jahr 2020 ist die Weiterbildungsquote seit 2021 in allen Branchen und Größenklassen stetig angestiegen. Bei den Hochqualifizierten stieg die Quote bereits im Jahr 2022 in fast allen Betriebsklassen an und setzte diesen Trend auch im Jahr 2023 fort. Besonders stark stieg sie bei Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten, wo sie von 2021 auf 2023 um 32 Prozentpunkte zunahm, auf 47 % im Jahr 2023. Eine besonders hohe Weiterbildungsquote erreichten Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten und mit 100 bis 249 Angestellten unter den Hochqualifizierten mit 49 % und den qualifizierten Fachkräften mit 41 % bzw. 39 %. Betrachtet man die Wirtschaftszweige, zeigt sich ein ähnliches Bild: Nach der Corona-Pandemie stiegen die Weiterbildungsquoten in allen Branchen wieder stetig an. Hochqualifizierte profitierten am meisten von Weiterbildungsangeboten, sodass in diesen Gruppen branchenübergreifend die höchsten Weiterbildungsquoten seit 2020 zu verzeichnen waren (2023 unter anderem bei den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 58 %, im Gesundheits- und Sozialwesen mit 52 % und im Dienstleistungsbereich allgemein mit 50 %).

**Tabelle 4: Weiterbildungsquoten nach erforderlicher Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2021, 2022 und 2023, in Prozent**

	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Baden-Württemberg	22	15	5	39	33	20	41	40	26
1-19 Beschäftigte	14	9	5	40	31	24	46	35	34*
20-99 Beschäftigte	21	16	4	41	34	17	49	48	28
100-249 Beschäftigte	15	14	3	39	36	23	49	49	27
250-499 Beschäftigte	37*	16*	12*	58*	30*	13*	47*	30*	15*
500 u. mehr Beschäftigte	30*	22*	6*	30*	35*	23*	28*	35**	21*
Verarbeitendes Gewerbe	26	24	10	27	36	15	25	41	21
Schlüsselbranchen	30	17	17	26	29	13	25	39	21
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	21*	29*	4*	32	45	18	27*	43*	20
Baugewerbe	12*	11*	3*	37*	30*	21*	45**	15**	45**
Handel, Reparatur von Kfz	18*	6*	2*	35	28	13	43*	21**	9**
Dienstleistungen	22	16	5	49	36	25	50	45	28
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	22*	6*	1*	40	33	22	58*	47*	29*
Gesundheits- u. Sozialwesen	25*	38*	12*	53*	36	26	52*	33*	25*
Sonstige DL	22	12	4	51	37	25	43*	49*	29*
Öffentlicher Dienst u.a.	26*	4*	1*	45*	22*	26*	45*	23*	37*
Handwerk	21	11	9	42	33	19	47	43*	38*

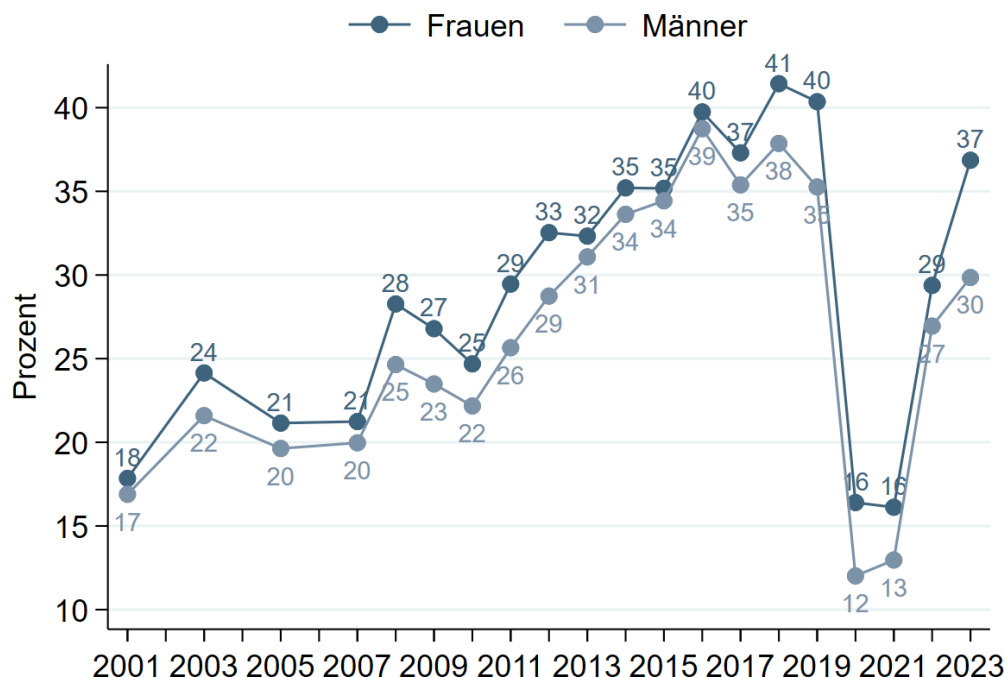
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021, 2022, 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

## 2.4 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

In der folgenden Abbildung steht im Fokus, wie sich die geschlechterspezifische Verteilung der oben analysierten Thematiken verhält. Insbesondere wird hier analysiert, wie sich das betriebliche Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet und wie sich deren Anteile in verschiedenen Branchen, unterschiedlich großen Betrieben sowie im Zeitverlauf verändern.

Die Weiterbildungsquote von Frauen im Vergleich zu der der Männer seit 2001 wird in Abbildung 10 dargestellt. Daraus ist abzulesen, dass die Quote der Frauen im Beobachtungszeitraum stets über der der Männer lag. Besonders hoch war der Abstand 2019 mit einer Differenz von 5 Prozentpunkten (40 % und 35 %). Auch mit dem allgemeinen Absinken der Weiterbildungsquote im Jahr 2020 nahmen 4 Prozentpunkte mehr Frauen an Weiterbildungen teil. Im Jahr 2023 wurde der höchste Unterschied seit Beginn der Erfassung erreicht, da Frauen mit 37 % um 7 Prozentpunkte häufiger an Weiterbildungen teilnahmen als Männer, die 30 % erreichten.

**Abbildung 10: Entwicklung der Weiterbildungsquote von Frauen und Männern in Baden-Württemberg, in Prozent**

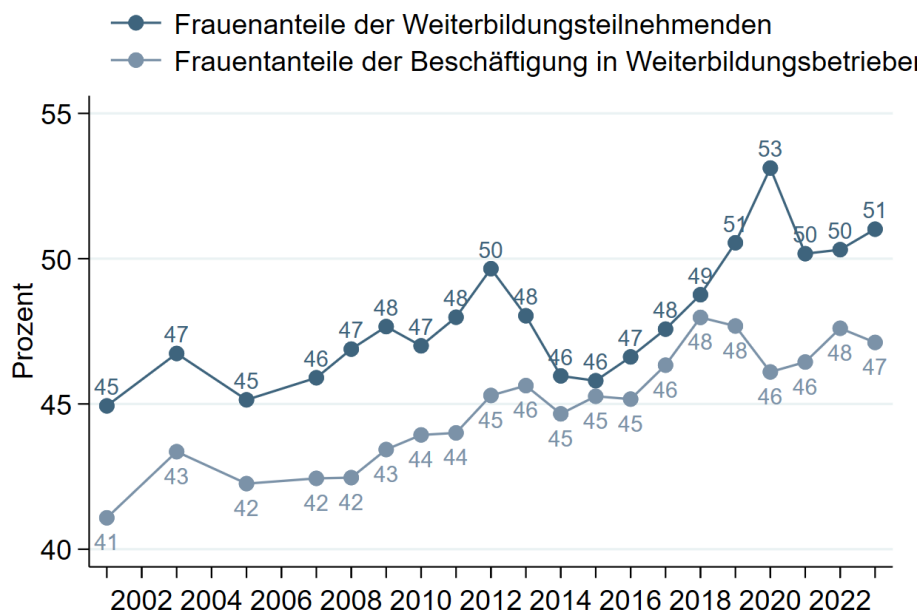


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: Alle Betriebe bilden die Basis.

In Abbildung 11 wird der Frauenanteil an allen Angestellten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg mit dem Frauenanteil an allen Weitergebildeten verglichen. Auch hier wird deutlich, dass der Frauenanteil der Weitergebildeten stets über ihrem Anteil an der Belegschaft lag. Besonders hoch war die Differenz zwischen den Werten im Jahr 2012, als der Anteil an Frauen in Weiterbildungsbetrieben mit 45 % fünf Prozentpunkte unter dem Anteil der Weitergebildeten lag. Daraufhin sank der Frauenanteil der Weitergebildeten für einige Jahre und näherte sich dem Anteil an der Belegschaft an. Im Jahr 2020 erreichte diese Differenz allerdings einen plötzlichen Höchstwert von sieben Prozentpunkten, da der Frauenanteil in den Betrieben auf 46 % sank, während Frauen 53 % der Weitergebildeten ausmachten. Im Jahr 2023 machten Frauen 47 % der Belegschaft aus und 51 % der Weitergebildeten. Somit liegt der Unterschied aktuell bei vier Prozentpunkten.

Die Abbildungen A1a und A1b im Anhang zeigen die Qualifikationsstruktur in Weiterbildungsbetrieben im Vergleich zu nicht weiterbildenden Betrieben. Dabei wird ein deutlicher Unterschied sichtbar. Im Jahr 2023 lag der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss in Weiterbildungsbetrieben bei 19 % und damit 14 Prozentpunkte höher als in nicht weiterbildenden Betrieben. Zudem war der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten in nicht weiterbildenden Unternehmen deutlich höher als in Weiterbildungsbetrieben (2023: 44 % in nicht weiterbildenden Betrieben gegenüber 25 % in Weiterbildungsbetrieben). Dieser Trend war auch in den vier Jahren zuvor zu beobachten.

**Abbildung 11: 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, 2007-2023, IAW-Berechnungen.

In Tabelle 5 wird der Frauenanteil in Weiterbildungsbetrieben mit dem Anteil der Frauen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, in den Jahren 2021, 2022 und 2023 verglichen. In allen drei Beobachtungsjahren lässt sich feststellen, dass in fast allen Betriebsgrößenklassen mehr Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, als ihr Anteil an der Belegschaft ausmacht. Eine konstante Ausnahme bildeten dabei die Betriebe mit 500 oder mehr Angestellten, in denen proportional weniger Frauen am Weiterbildungsangebot teilnahmen. Allerdings ist anzumerken, dass die Stichprobengröße dieser Betriebe geringer war.

Betrachtet man die Branchen, so ist zu erkennen, dass im Jahr 2023 der höchste Frauenanteil an Weiterbildungsmaßnahmen im Gesundheits- und Sozialwesen lag (82 %), welches auch den größten Frauenanteil in der Belegschaft aufweist (78 %). Der zweithöchste Anteil war im öffentlichen Dienst mit 65 %, was ebenfalls dem Frauenanteil in Weiterbildungsbetrieben dieser Branche entspricht.

Vergleicht man den Frauenanteil in den Betrieben mit dem der Weiterbildungsteilnehmer\*innen, so ist zu erkennen, dass in den Schlüsselbranchen Baugewerbe und Handwerk weniger Frauen weitergebildet wurden, als ihr Anteil an der Belegschaft ausmacht. Im Verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst waren die Anteile gleichauf. Überproportional viele Frauen wurden in den Bereichen sonstiges verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur von Kfz, wissenschaftliche und wirtschaftliche Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen weitergebildet.

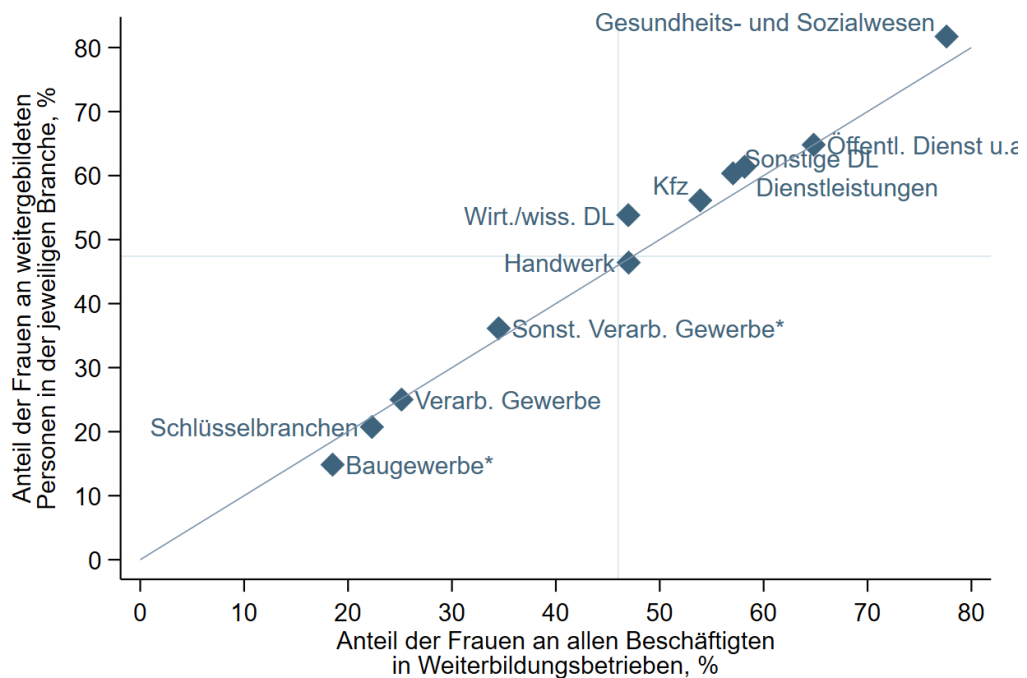
**Tabelle 5: Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2021, 2022 und 2023, nach Betriebsgröße, in Prozent**

	Anteil der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten			Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Baden-Württemberg	51	50	50	47	48	46
1-19 Beschäftigte	58	56	52	54	53	52
20-99 Beschäftigte	49	51	54	47	47	46
100-249 Beschäftigte	56	54	54*	54	53	50
250-499 Beschäftigte	60*	54*	51*	48*	46*	44*
500 u. mehr Beschäftigte	37*	38*	38*	40*	42*	42*
Verarbeitendes Gewerbe	25	30	23	25	27	22
Schlüsselbranchen	21	21	25*	22	20	20
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	36*	37	19*	35*	38*	25*
Baugewerbe	15*	11*	10**	19*	17*	17**
Handel, Reparatur von Kfz	56*	52*	46*	54*	53*	46*
Dienstleistungen	61	62	62	58	58	57
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	54*	54*	46*	47*	46*	43*
Gesundheits- u. Sozialwesen	82*	84	79*	78*	76	75*
Sonstige DL	60	50	59*	57	50	50*
Öffentlicher Dienst u.a.	65*	73*	72*	65*	69*	69*
Handwerk	46	45	40	47	40	42

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021, 2022 und 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

In Abbildung 12 wird der Frauenanteil in Weiterbildungsbetrieben im Jahr 2023 mit dem Anteil der weitergebildeten Beschäftigten verglichen. Dabei zeigt sich, dass in Branchen mit einem hohen Frauenanteil in der Belegschaft auch überdurchschnittlich viele Frauen weitergebildet werden. Beispiele hierfür sind das Gesundheits- und Sozialwesen sowie verschiedene Dienstleistungen. In männerdominierten Branchen, wie dem Baugewerbe, werden hingegen weniger Frauen weitergebildet. In den meisten Branchen entspricht der Anteil der weitergebildeten Frauen erstaunlich genau ihrem ungefähren Anteil an der Belegschaft. Dies trifft auf den öffentlichen Dienst, das Handwerk und das verarbeitende Gewerbe sogar genau zu. Auch im Handel und in der Reparatur von Kfz sowie im sonstigen verarbeitenden Gewerbe werden nur geringfügig mehr Frauen weitergebildet als ihr Anteil an der Belegschaft ausmacht. In Schlüsselbranchen werden jedoch geringfügig weniger Frauen weitergebildet. Die größte Abweichung gab es bei den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, wo überproportional viele Frauen weitergebildet wurden.

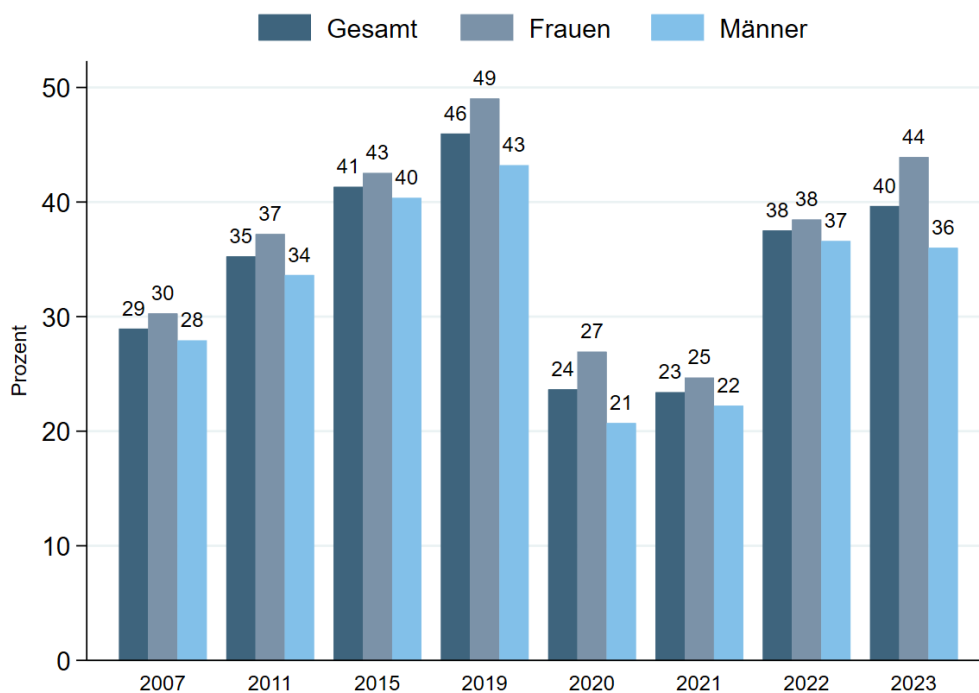
**Abbildung 12: Frauenanteil an Weitergebildeten sowie an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2023, nach Branchen, in Prozent**



\* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2023, IAW-Berechnungen.

**Abbildung 13: 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 2007, 2011, 2015, 2019-2023, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 13 wird dargestellt, wie sich die Weiterbildungsanteile nach Geschlecht im Zeitverlauf entwickelt haben. Für die Jahre 2007, 2011, 2015 sowie 2019 bis 2023 wird der Anteil der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben verglichen, und zwar zwischen der gesamten Belegschaft, den Frauen und den Männern. Dabei ist festzustellen, dass im gesamten Beobachtungszeitraum der Anteil der Frauen immer über dem der Männer lag. Außerdem ist der Anteil bei beiden Geschlechtern bis 2019 stetig angestiegen. Lag der Anteil der WeiterbildungsnehmerInnen an der Belegschaft 2007 noch bei 29 % (Frauen: 30 %, Männer: 28 %), so erreichte er 2019 einen Höchstwert von 46 % (Frauen: 49 %, Männer: 43 %). Danach kam es durch die Coronapandemie 2020 zu einem Einbruch, bei dem der Anteil auf 24 % fiel (Frauen: 27 %, Männer: 21 %), was sich auch 2021 nicht verbesserte. Seit 2022 kam es jedoch bei beiden Geschlechtern wieder zu einem starken Anstieg, sodass 2023 ein Gesamtanteil von 40 % (Frauen: 44 %, Männer: 36 %) erreicht wurde.

In Tabelle 6 werden die Zahlen für die Jahre 2021, 2022 und 2023 detaillierter betrachtet und nach Betriebsgröße und Branche unterteilt. Es ist ersichtlich, dass in diesen drei Jahren die Weiterbildungsquote bei Frauen in allen Betriebsgrößenklassen fast immer höher war als die der Männer. Eine Ausnahme bildeten die Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten, in denen 2021 und 2022 proportional mehr Männer als Frauen weitergebildet wurden (20 % ggü. 15 % sowie 37 % ggü. 25 %). Am höchsten waren die Weiterbildungsquoten weiblicher Beschäftigter bei den Kleinstbetrieben mit 1-19 Beschäftigten, mit 58 % im Jahr 2023 (2022: 54 %, 2021: 42 %).



**Tabelle 6: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Betriebsgröße und Branche im 1. Halbjahr 2021, 2022 und 2023, in Prozent**

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Baden-Württemberg	40	38	23	44	38	25	36	37	22
1-19 Beschäftigte	54	52	42	58	54	42	50	49	42
20-99 Beschäftigte	42	40	22	43	44	26	40	37	19
100-249 Beschäftigte	43	33	20*	35	34	21*	33	32	18*
250-499 Beschäftigte	47*	27*	16*	56*	32*	18*	39*	23*	14*
500 u. mehr Beschäftigte	29*	31*	18*	32*	25*	15*	27*	37*	20*
Verarbeitendes Gewerbe	28	40	19	29	41	18	27	39	20
Schlüsselbranchen	26	32	19*	26	33	20*	26	32	18*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	33*	48*	20*	35*	46*	15*	32*	49*	21*
Baugewerbe	45*	40*	35**	36*	27**	20**	47*	42*	38**
Handel, Reparatur von Kfz	37*	28*	17*	37*	27*	16*	37*	29*	18*
Dienstleistungen	47	40	25	50	43	27	42	36	22
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	44*	39*	24*	50*	46*	25*	39*	34*	23*
Gesundheits- u. Sozialwesen	53*	38	23*	55*	41	24*	46*	26	19*
Sonstige DL	47	42	27*	49	43	32*	44	42	23*
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	42*	24*	28*	41*	26*	28*	43*	22*	26*
Handwerk	45	37	23	48	36	23	43	37	24

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2021, 2022 und 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Untersucht man die Weiterbildungsquoten nach Branchen, so wird sichtbar, dass der Anstieg nach der Covid-Pandemie in allen Branchen zu beobachten ist und in jeder Gruppe die Weiterbildungsquote steigt. Im Jahr 2023 lag die Weiterbildungsquote der Frauen im verarbeitenden Gewerbe, im sonstigen verarbeitenden Gewerbe, bei den Dienstleistungen sowie den wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den sonstigen Dienstleistungen und im Handwerk über der der Männer. In den Schlüsselbranchen sowie im Handel und in der Reparatur von Kfz waren die Anteile gleichauf. Einen höheren Anteil der Weiterbildungsquote der Männer gab es im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst.

## 2.5 Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen

Jedes zweite Jahr erfasst das IAB-Betriebspanel auch Daten dazu, wie sich Unternehmen an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung beteiligen. Hierbei wird zwischen direkten Kosten, wie Reisekosten und Kursgebühren, und indirekten Kosten unterschieden. Letztere entstehen, wenn die Fort- und Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet und dadurch Arbeitseinsätze ausfallen. Diese indirekten Kosten können aber auch beim Arbeitnehmer entstehen, wenn Freizeitbeschäftigungen ausfallen. An diesen Kosten kann sich der Arbeitgeber beteiligen, indem die direkten Kosten ganz oder teilweise übernommen werden und die Weiterbildung anstelle der Arbeitszeit stattfindet.

**Tabelle 7: Anteile der Betriebe, in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Kosten der Weiterbildung vollständig, teilweise oder gar nicht beteiligt werden, in Prozent**

	Weiterbildung während der Arbeits- und/oder Freizeit											
	Während der Arbeitszeit			Teilweise in der Arbeitszeit/Freizeit			In der Freizeit			Summe		
	2023	2021	2019	2023	2021	2019	2023	2021	2019	2023	2021	2019
Ja, vollständig	19	18	24	3	5	5	0	0	0	23	23	29
Ja, teilweise	3	3	2	4	3	2	0	0	0	7	7	4
Unterschiedlich	2	3	1	1	2	1	0	0	0	4	7	3
Nein, gar nicht	48	49	55	15	10	7	1	2	1	65	62	64
Summe	72	73	81	23	20	16	2	2	2	100		

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2019, 2021 und 2023, IAW-Berechnungen.

In Tabelle 7 ist zu erkennen, dass 48 % der Betriebe im Jahr 2023 die Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen, die nur während der Arbeitszeit stattfinden, vollständig übernommen haben. Dies stellt einen Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren dar: Im Jahr 2021 übernahmen 49 % der Betriebe die Kosten, und im Jahr 2019 waren es sogar 55 %. Bei 15 % der Unternehmen wurden die direkten Kosten der Weiterbildung vollständig übernommen, jedoch fand die Weiterbildung nur teilweise während der Arbeitszeit und teilweise auch in der Freizeit statt. Die indirekten Kosten wurden also geteilt, was in den letzten Jahren zugenommen hat (2021: 10 %, 2019: 7 %). Die direkten Kosten der Weiterbildung mussten Arbeitnehmer im Jahr 2023 bei 23 % der Unternehmen tragen, was sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert hat, 2019 jedoch noch bei 29 % lag. Insgesamt zeichnet sich also ein Trend ab, dass Arbeitgeber sowohl die direkten als auch die indirekten Kosten der Weiterbildung seltener vollständig tragen.

In Tabelle 8 wird gezeigt, inwieweit Beschäftigte sich an den direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung beteiligt haben, unterteilt nach Größenklasse und Branche. Im Jahr 2023 haben 65 % der Arbeitgeber in Baden-Württemberg die Kosten vollständig übernommen, was einen leichten Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren darstellt (2021: 62 %; 2019: 64 %). Die vollständige Übernahme der Kosten durch die Beschäftigten hat sich im Vergleich zum Vorjahr jedoch nicht verändert. Sowohl 2023 als auch 2021 haben 23 % der Angestellten die direkten Kosten getragen. Dasselbe trifft auf die teilweise Übernahme der Kosten zu, die in 2023 und 2021 bei 7 % lag. Die fallweise Kostenübernahme schwankte stärker, von 3 % im Jahr 2019 auf 7 % im Jahr 2021 und 4 % am aktuellen Rand. Dieser Trend ist über alle Größenklassen hinweg erkennbar. Betrachtet man die Unterteilung nach Branchen, so zeigt sich, dass im Jahr 2023 im Verarbeitenden Gewerbe, in den Schlüsselbranchen und im öffentlichen Dienst der Arbeitgeber besonders oft die Kosten vollständig übernommen hat. Jedoch mussten im sonstigen verarbeitenden Gewerbe, Baugewerbe, Handel und Reparatur von KfZ und im Handwerk die Arbeitnehmer häufiger auch die direkten Kosten übernehmen.

**Tabelle 8: Beteiligung der Beschäftigten an den direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, Anteile der Betriebe in Prozent**

	Gar nicht			Teilweise			Vollständig			Unterschiedlich		
	2023	2021	2019	2023	2021	2019	2023	2021	2019	2023	2021	2019
Baden-Württemberg	65	62	64	7	7	4	23	23	29	4	7	3
1-19 Beschäftigte	66	59	62	7	6	4	23	28	32	4	7	2
20-99 Beschäftigte	63	73	71	9	7	4	24	13	22	5	8	3
100-249 Beschäftigte	68	60	58	15	22	10	12	16	28	6	2	4
250-499 Beschäftigte	68*	68*	66*	13*	16*	13*	13*	8*	19*	6*	9*	2*
500 u. mehr Beschäftigte	56*	44*	58*	19*	29*	21*	18*	20*	12*	8*	6*	9*
Verarbeitendes Gewerbe	72	68	62	4	10	2	19	16	33	5	6	2
Schlüsselbranchen	78	72	66	5	5	4	12	16	28	5	8	2
Sonstiges Verarbeitendes Ge-	64*	62*	57*	4*	18*	1*	26*	18*	39	7*	2*	3*
Baugewerbe	68*	48**	65*	5*	0**	3*	27*	52**	32*	0*	0**	1*
Handel, Reparatur von Kfz	52*	71*	61	6*	4*	3	37*	25*	34	4*	0*	2
Dienstleistungen	67	61	66	9	10	5	18	20	25	6	9	3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	63*	64*	64	9*	9*	2	22*	17*	30	6*	11*	5
Gesundheits- u. Sozialwesen	61**	53*	67	20**	15*	7	19**	20*	24	0**	11*	2
Sonstige DL	69	65*	69	9	6*	8	16	23*	22	6	6*	2
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	77**	68*	39*	6**	2*	5*	16**	14*	50*	0**	16*	6*
Handwerk	62	60	63	9	5	3	25	28	50	4	6	3

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2019, 2021 und 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

In Tabelle 9 wird, unterteilt nach Branche und Betriebsgröße, gezeigt, wie sich die indirekten Kosten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unterscheiden. Hierbei ist zu sehen, dass im Jahr 2023 die Weiterbildungsmaßnahmen in den meisten Fällen vollständig während der Arbeitszeit stattfanden, und zwar zu 72 %. Dies stellt jedoch einen Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren dar: Im Jahr 2021 lag dieser Wert noch bei 77 % und im Jahr 2019 bei 82 %. Der Anteil an Weiterbildungen, die teilweise während der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit stattfinden, ist dementsprechend angestiegen und liegt im Jahr 2023 bei 23 % (2021: 21 %, 2019: 16 %). Konstant blieb der Anteil an Weiterbildungen, die vollständig in der Freizeit stattfinden, mit 2 % über den gesamten Beobachtungszeitraum. Diese Entwicklung ist in allen Größenklassen zu beobachten, wobei Kleinstbetriebe mit unter 20 Beschäftigten besonders häufig Weiterbildungen vollständig in der Freizeit (2023: 3 %) oder teilweise in der Freizeit (2023: 25 %) durchführen. Betrachtet man die Branchen, so werden die indirekten Kosten insbesondere in den Schlüsselbranchen und im Baugewerbe vollständig vom Arbeitgeber getragen. Am seltensten werden die Kosten vollständig vom Arbeitgeber in den Dienstleistungen, insbesondere den sonstigen Dienstleistungen und dem öffentlichen Dienst, getragen.

**Tabelle 9: Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit, nach Betriebsgröße und Branche, Anteile der Betriebe in Prozent**

	Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt ....								
	Vollständig in der Freizeit			Teilweise Arbeitszeit, teilweise Freizeit			Während der Arbeitszeit		
	2023	2021	2019	2023	2021	2019	2023	2021	2019
Baden-Württemberg	2	2	2	23	21	16	72	77	82
1-19 Beschäftigte	3	2	2	25	22	17	69	76	81
20-99 Beschäftigte	0	1	2	17	21	12	81	77	87
100-249 Beschäftigte	2	2	0	20	15	13	76	83	87
250-499 Beschäftigte	0*	0*	1*	12*	11*	13*	84*	89*	86*
500 u. mehr Beschäftigte	0*	0*	0*	18*	17*	24*	82*	83*	76*
Verarbeitendes Gewerbe	3	3	2	16	17	13	79	80	86
Schlüsselbranchen	0	0	2	13	13	12	86	87	86
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	7*	8*	2*	21*	23*	13*	71*	69*	85*
Baugewerbe	0*	0**	0*	16*	30**	8*	84*	70**	92*
Handel, Reparatur von Kfz	0*	0*	2	21*	20*	16	76*	80*	83
Dienstleistungen	2	2	2	27	23	18	66	75	80
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0*	0*	0	19*	13*	15	77*	87*	84
Gesundheits- u. Sozialwesen	0**	3*	3*	29**	32*	24*	71**	64*	73*
Sonstige DL	3	4*	3	31	24*	18	60	72*	80
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	36**	0*	4*	6**	11*	15*	58**	89*	81*
Handwerk	1	2	1	22	24	16	71	73	83

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2019, 2021 und 2023, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30)

### **3 Betriebliche Determinanten der Weiterbildungsaktivität**

#### **3.1 Fachkräftemangel und betriebliche Weiterbildungsförderung**

Der demografische Wandel wird neben vielen anderen strukturellen Veränderungen als die einflussreichste Entwicklung für Unternehmen in Deutschland angesehen. Dieser führt zu einer stetig steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften, wodurch sich die Differenz zwischen Nachfrage und Angebot an qualifizierten Mitarbeitern vergrößert. In Baden-Württemberg existiert bereits jetzt ein partieller Fachkräftemangel, der sich mutmaßlich in den nächsten Jahren weiter verschärfen wird. Die Situation hat sich zusätzlich durch diverse Krisen in den letzten Jahren, insbesondere durch die Corona-Pandemie, verschärft. Deshalb spielen nicht nur Ausbildungsaktivitäten eine wichtige Rolle in Betrieben, sondern auch die betriebliche Weiterbildung der Belegschaft, um unbesetzte Stellen zu füllen. Auch die zunehmende Relevanz von digitalen Produkten und Technologien beeinflusst die Weiterbildungsbedarfe.

Ein gutes Weiterbildungsangebot, an dem viele Mitarbeitende teilnehmen, eröffnet Arbeitgebern Vorteile, da es die Möglichkeit bietet, einem Fachkräftemangel vorzubeugen, was zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beiträgt. Ebenso profitieren die Mitarbeitenden, wenn sie an Weiterbildungsangeboten teilnehmen. Denn eine Weiterbildung im Betrieb kann auf spezifische Situationen am Arbeitsplatz eingehen und dort Fähigkeiten weiterentwickeln, wo die ursprüngliche Ausbildung nicht spezifisch genug war.

Dementsprechend ist es wichtig, die betriebliche Weiterbildung zu betrachten, insbesondere als Methode, um den Fachkräftemangel in Betrieben abzumildern. Im nächsten Abschnitt wird mithilfe einer multivariaten Analyse untersucht, wie sehr sich Betriebe mit Fachkräftemangel für Weiterbildungen engagieren. Dies könnte darauf hindeuten, dass Weiterbildung in den Unternehmen als Lösung für den Fachkräftemangel angesehen wird. Die Analyse zeigt zusätzlich, welche Charakteristika die Betriebe mit hoher Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

Die nachfolgende multivariate Analyse zeigt also, 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 den sonstigen Charakteristika zählen auch die Branche, Betriebsgröße, Eigenständigkeit des Betriebs sowie Innovations-, Ausbildungs- oder Exporttätigkeiten. Auch der Einfluss der Personalstruktur, wie die Qualifikationsstruktur oder die Frauenquote, wird miteinbezogen. Mithilfe der multivariaten Analyse werden diese Faktoren in einem einheitlichen Modellrahmen gebracht und deren Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität gemessen. Diese wird anhand von zwei aggregierten Maßen der Weiterbildung gemessen. Es gibt somit verschiedene Modellvarianten mit zwei Ergebnisvariablen. Dazu zählt a) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder nicht, und b) die Weiterbildungsquote der Betriebe.

#### **3.2 Modellspezifikation und methodisches Vorgehen**

Der Unterschied zwischen den verschiedenen Modellvarianten liegt darin, welcher Indikator für die Weiterbildungsbeteiligung als Variable verwendet wird. Zudem unterscheiden sich die erklärenden Variablen, also die betrieblichen Faktoren, die als Determinanten der Weiterbildungsquote betrachtet werden, geringfügig.

Die erste Variante ist ein Probit-Modell, bei dem als Ergebnisvariable betrachtet wird, ob der Betrieb grundsätzlich Weiterbildung fördert. Die Variable nimmt den Wert eins an, wenn der Betrieb Weiterbildung fördert, und null, wenn nicht. Dementsprechend wird geschätzt, welche Eigenschaften des Betriebs die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Fort- und Weiterbildungsangebote im betrachteten Halbjahr gefördert wurden.

Die zweite Modellvariante ist ein Tobit-Modell, das den Anteil der Weiterbildungsbeteiligung an allen Angestellten, also die Weiterbildungsquote des Betriebs, analysiert. Hier wird geschätzt, welche Eigenschaften des Betriebs die Weiterbildungsquote erhöhen oder senken. Die erklärenden Variablen, die als Einflussfaktoren auf die Variable wirken, sind in Tabelle 10 systematisch dargestellt.

Eine erklärende Variable in dem Modell ist der Fachkräftemangel. Dieser wird anhand des Anteils der unbesetzten Stellen für Fachkräfte am Gesamtbedarf gemessen. Der Gesamtbedarf setzt sich aus Neueinstellungen und unbesetzten Stellen im jeweiligen Halbjahr zusammen. Unternehmen, die anteilmäßig viele unbesetzte Stellen am Gesamtbedarf haben, weisen einen kurz- oder langfristig unbedeckten Gesamtbedarf auf. Bei unbesetzten Stellen konnte im letzten halben Jahr die Stelle nicht besetzt werden; es kann sich jedoch auch um ein bereits abgeschlossenes Bewerbungsverfahren handeln.

Um den aktuellen Stand genauer zu analysieren, wird außerdem für das aktuellste Jahr, 2023, der Indikator für den tatsächlichen akuten Fachkräftebedarf, also dem Anteil unbesetzter Fachkräftestellen, regressiert. Dabei bezieht sich die Grundgesamtheit nur auf den Beobachtungszeitraum 2022 und 2023.

Es gibt auch noch andere Kontrollvariablen, die neben dem Fachkräftemangel in das Modell einbezogen werden. Beispielsweise, ob der Betrieb an Tarifverträge gebunden ist, ob es einen Betriebsrat gibt, wie hoch der Frauenanteil in der Belegschaft ist und der Anteil der Geringqualifizierten. Außerdem fließen in die multivariate Analyse ein, welche Innovations-, Export- und Ausbildungstätigkeiten im Betrieb vorhanden sind, das Alter des Unternehmens und die Eigenständigkeit.

**Tabelle 10: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Förderung betrieblicher Weiterbildung von 2009 bis 2023 anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg**

<b>Einflussgröße</b>	<b>Operationalisierung</b>
<i>Indikatoren eines Fachkräftemangels</i>	
Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen	Anteil der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf (Einstellungen + unbesetzte Stellen) für das jeweilige Halbjahr in % für Fachkräfte
Interaktion Jahr 2023 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	Simultane Berücksichtigung bzw. Kombination des Anteils der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf in den Jahren 2022 und 2023
<i>Industrielle Beziehungen</i>	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Betriebsrat	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
<i>Kontrollvariablen</i>	
Frauenanteil	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten im ersten Halbjahr in %
Anteil einfacher Beschäftigter	Anteil von Geringqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Innovationstätigkeit	1: Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr 0: Keine Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr
Exportierender Betrieb	1: Ein Teil des Geschäftsvolumens entfällt aufs Ausland 0: Gesamtes Geschäftsvolumen im Inland
Eigenständiges Unternehmen	1: Unabhängiger eigenständiger Betrieb 0: Mehrbetriebsunternehmen
Ausbildungsbetrieb	1: Ausbildender Betrieb 0: Betrieb, der nicht ausbildet
Technische Anlagen neu	Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben auf neuestem oder neuem Stand
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	1: Betrieb wurde nach 1990 gegründet 0: Betrieb wurde vor 1991 gegründet
Log. Beschäftigtenzahl	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten im ersten Halbjahr
Investitionen getätigt	1: Betrieb hat im Vorjahr Investitionen getätigt 0: Betrieb hat im Vorjahr keine Investitionen getätigt
Branchenzugehörigkeit	Referenzkategorie: Forst- und Landwirtschaft - Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe - Baugewerbe - Handel und Reparatur - Wirtschaftliche und Wissenschaftliche Dienstleistungen - Gesundheits- und Sozialwesen - Sonstige Dienstleistungen - Öffentlicher Dienst u.a.
Jahresdummies	Referenzkategorie: je nach Treatment-Variable unterschiedlich - Wellen 2009-2024

Quelle: IAW-Darstellung.

Die Modellvarianten werden für die gesamte Stichprobe geschätzt. Die vollständigen Ergebnisse mit allen geschätzten Koeffizienten und Angaben zur statistischen Signifikanz sind in den Tabellen A1 und A2 im Anhang aufgeführt. Tabelle A1 zeigt die Schätzergebnisse der Regressionen (1)-(3) für die Modellvarianten, die untersuchen, welche Faktoren das generelle Angebot betrieblicher Weiterbildung beeinflussen. Tabelle A2 stellt die Schätzergebnisse der Regressionen (4)-(6) dar und analysiert, welche Faktoren die Weiterbildungsquote beeinflussen.

### 3.3 Ergebnisse der Panelschätzungen

In der folgenden Tabelle 11 werden die Ergebnisse der multivariaten Analyse zur Weiterbildungsaktivität zusammengefasst. Dabei wird dargestellt, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt, der erwartete Bedarf an Qualifizierung und die Weiterbildungsquote aller Betriebe. Die Richtung des Zusammenhangs einer statistisch signifikanten erklärenden Variablen (mit mindestens 10 %-Signifikanzniveau) wird mit „+“ oder „-“ angegeben, während Variablen ohne statistisch gesicherten Einfluss mit „0“ gekennzeichnet sind.

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

Abhängige Variable	Weiterbildungs- betrieb			Weiterbildungs- quote		
<i>Indikatoren des Fachkräftemangels</i>						
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen <sup>10</sup>	+	0	0	0	0	0
Interaktion zwischen Jahr 2023 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			0			0
<i>Industrielle Beziehungen</i>						
Tarifbindung	+	0	0	+	+	0
Betriebsrat	+	+	+	+	+	+
<i>Kontrollvariablen</i>						
Frauenanteil	+	+	0	+	+	+
Anteil einfacher Beschäftigter	-	-	-	-	-	-
Innovationstätigkeit	+	+	+	+	+	+
Exportierender Betrieb	0	0	0	0	0	0
Eigenständiges Unternehmen	-	-	0	-	-	-
Ausbildungsbetrieb	+	+	0	+	+	0
Technische Anlagen neu	+	+	+	+	+	+
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	0	0	0	0	0	0
Log. Beschäftigtenzahl	+	+	+	+	0	0
Investitionen getätigt	+	+	+	+	+	+
<i>Branchen- und Zeiteinflüsse</i>						
Verwendete Wellen	2009- 2023	2009- 2023	2009- 2023	2009- 2023	2009- 2023	2009- 2023
Branchendummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jahresdummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 – 2023, IAW-Berechnungen.

<sup>10</sup> Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen basiert auf folgenden Fragen: 1.) „Konnten Sie im 1. Halbjahr 20XX Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern, nicht besetzen? Wenn ja, wie viele waren das insgesamt?“ (Anzahl) 2.) „Wie verteilen sich die im 1. Halbjahr 20XX insgesamt eingestellten Arbeitskräfte auf die einzelnen Beschäftigtengruppen? Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder einen Hochschulabschluss erfordern“ (Anzahl). Der Anteil bildet sich wie folgt: unbesetzte Fachkräftestellen / (eingestellte Fachkräfte + unbesetzte Fachkräftestellen).



Tabelle 11 enthält je abhängiger Variable drei Spalten: In der jeweils ersten Spalte wird auf alle in Tabelle 10 aufgeführten Variablen regressiert, bis auf den durch den Anteil unbesetzter Fachkräftestellen approximierten Fachkräftemangel. In der jeweils zweiten Spalte wird der Fachkräftemangel als erklärende Variable hinzugefügt. In den Spalten (3) und (6) nehmen wir zusätzlich noch eine Interaktion der Fachkräftemangelvariable mit einer Indikatorvariablen für das Jahr 2023 auf, die abgreifen soll, ob der Fachkräftemangel 2023 im Vergleich zu davor besonders akut war.

Hat ein Unternehmen einen großen Anteil **unbesetzter Fachkräftestellen**, bedeutet dies, dass ihr Fachkräftebedarf kurzfristig oder langfristig nicht gedeckt werden konnte. Dieser Anteil ist ein Indikator dafür, wie hoch der Fachkräftebedarf bis zur Mitte des Jahres im Betrieb war. Dieser Faktor steht in keinem statistisch signifikanten Zusammenhang damit ob der Betrieb weiterbildet und wie sich die Weiterbildungsquote entwickelt.

Ob ein Betrieb **tarifgebunden** ist, wirkt sich statistisch signifikant positiv darauf aus, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt und auch auf die Weiterbildungsquote. Das bedeutet, dass ein tarifgebundenes Unternehmen eher ein Weiterbildungsbetrieb ist und einen höheren Anteil an weitergebildeten Beschäftigten hat. Die Existenz eines **Betriebsrats** hat ebenfalls einen statistisch signifikanten und positiven Einfluss auf die Weiterbildungsquote und darauf, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt

Betrachtet man den **Frauenanteil**, so zeigt sich, dass auch dieser einen positiven Einfluss darauf hat, ob der Betrieb weiterbildet und wie hoch die Weiterbildungsquote ist. Im Gegensatz dazu hat der **Anteil einfacher Beschäftigter** modellübergreifend einen statistisch signifikanten negativen Einfluss auf die beiden Indikatoren der Weiterbildungsaktivität.<sup>11</sup>

Die **Innovationstätigkeit** des Betriebs und **neue technische Anlagen** haben einen nachgewiesenen positiven Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität des Unternehmens. Unternehmen, die angeben, dass ihre Geräte und Maschinen auf dem neuesten Stand sind, bilden eher weiter und haben eine höhere Beteiligung als andere Unternehmen. Dasselbe gilt für innovative Betriebe, die Produkt- oder Prozessinnovationen eingeführt oder entwickelt haben.

Ein negativer statistischer Zusammenhang besteht zwischen der Weiterbildungsaktivität und ob ein Betrieb ein **selbstständiges Einzelbetriebunternehmen** ist. Anscheinend haben Mehrbetriebunternehmen mehr Kapazitäten um diese für Weiterbildungen zu nutzen und ihre Ressourcen zu bündeln.

Ein Zusammenhang besteht zwischen den **Ausbildungstätigkeiten** eines Unternehmens und den Weiterbildungsaktivitäten. Ausbildungsbetriebe neigen eher dazu, auch Weiterbildungsbetriebe zu sein und weisen eine höhere Weiterbildungsquote auf. Dies lässt vermuten, dass die Qualifizierung von Angestellten und Auszubildenden oft gemeinsam stattfindet.

Die **Betriebsgröße** hat einen statistisch signifikanten positiven Einfluss darauf, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt. Bei der Weiterbildungsquote ist dieser Effekt jedoch nur teilweise vorhanden. Mit der Größe des Betriebs steigt also die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt, jedoch nicht unbedingt die Anzahl der Teilnehmenden an Weiterbildungen.

---

<sup>11</sup> In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass insbesondere Geringqualifizierte seltener an Weiterbildungen teilnehmen. Dies erklärt, warum Betriebe mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

Dass ein Unternehmen **Investitionen** tätigt, hat auch einen positiven Zusammenhang damit, ob das Unternehmen weiterbildet und wie hoch die Weiterbildungsquote ist. Ein Betrieb, der es sich leisten kann zu investieren, hat scheinbar auch eher die Mittel, die Weiterbildung der Belegschaft zu unterstützen.

Keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten haben das **Betriebsalter** und die **Exporttätigkeiten** eines Unternehmens.

## 4 Zusammenfassung

### *Abschnitt 2 – Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg*

Im ersten Halbjahr 2023 stieg in Baden-Württemberg der Anteil **der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten** auf 56 %, womit erstmals wieder das Niveau von vor der Corona-Pandemie im Jahr 2019 erreicht wurde. Zudem lag das Land erneut über dem bundesweiten Durchschnitt. Von 2011 bis 2019 hatte Baden-Württemberg stets einen höheren Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben als der Bund. Im Jahr 2020 gab es jedoch eine Ausnahme, da aufgrund der Covid-19-Pandemie beide Quoten einbrachen, wobei der Rückgang in Baden-Württemberg noch etwas stärker war als im gesamten Bundesgebiet. Jedoch erholte sich die Quote in Baden-Württemberg auch schneller, sodass sie bereits 2021 wieder über dem Bundesdurchschnitt lag. Seitdem gab es in beiden Gebieten einen starken Anstieg, und allmählich erholt sich der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe wieder von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie.

Im letzten Jahr stiegen sowohl die **Weiterbildungsquote** als auch die **Weiterbildungsintensität** bei den baden-württembergischen Betrieben. Dementsprechend setzt sich der positive Trend seit der Corona-Pandemie fort. Aktuell konnte eine Weiterbildungsquote von 33 % festgestellt werden, was einen Anstieg von fünf Prozentpunkten zum Vorjahr bedeutet. Die Weiterbildungsintensität liegt derzeit bei 40 %, was eine Verbesserung von zwei Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Allerdings wurde das Niveau von 2019 noch nicht erreicht. Die Weiterbildungsquote stieg 2023 über fast alle Betriebsgrößen hinweg an, mit Ausnahme der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten, wo sie 2023 den niedrigsten Stand aller Gruppen mit 28 % erreichte (2022: 30 %). Die höchste Weiterbildungsquote hatten, die Betriebe mit 250-499 Angestellten mit 48 % (2022: 25 %), die auch den höchsten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten. Diese Größenklasse hatte auch eine sehr hohe Weiterbildungsintensität mit 48 % (2022: 27 %). Diese wurde nur von den Betrieben mit 1-19 Beschäftigten übertroffen, die mit 54 % (2022: 52 %) die höchste Weiterbildungsintensität im Jahr 2023 hatten. Unterscheidet man zwischen den Branchen, so zeigt sich, dass es den höchsten Anstieg in 2023 bei der Weiterbildungsquote im öffentlichen Dienst gab, mit einem Anstieg von 22 Prozentpunkten (2023: 41 %), gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Anstieg von 14 Prozentpunkten (2023: 49 %). Auch die Weiterbildungsintensität stieg von 2021 auf 2023 um 14 Prozentpunkte auf 40 %. Besonders hoch waren hier die Quoten im Baugewerbe, den Dienstleistungen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen, und dem Handwerk, wo überall Quoten von 45 % oder mehr erreicht wurden.

### *Formen der betrieblichen Weiterbildung*

Betrachtet man, welche **Formen der Weiterbildung** genutzt wurden, so waren dies in Baden-Württemberg 2023 vor allem externe Kurse mit einer Nutzung von 90 %, gefolgt von Weiterbildungen am Arbeitsplatz (2023: 80 %), internen Kursen (2023: 71 %), der Teilnahme an Vorträgen u. a. (2023: 63 %) und dem selbstgesteuerten Lernen (2023: 47 %). Alle Formen der Weiterbildung konnten in den letzten Jahren einen Zuwachs verzeichnen. Am stärksten war dieser jedoch beim selbstgesteuerten Lernen, dessen Nutzung 2023 im Vergleich zu 2019 um 29 Prozentpunkte angestiegen ist. Dies liegt vor allem an den Auswirkungen der Covid-Pandemie, wodurch nun verstärkt Online- und Remote-Angebote genutzt werden. Am meisten wird das selbstgesteuerte Lernen in den Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten genutzt, mit 79 % in 2023. Bereits 2019 war die Nutzung hier mit 67 % verbreitet. Bei den Klein- und Kleinstbetrieben gab es jedoch einen starken Anstieg der Nutzung von selbstgesteu-

ertem Lernen um mindestens 30 % in 2023 im Vergleich zu 2019. Vergleicht man die einzelnen Branchen, so sind auch hier externe Kurse am weitesten verbreitet. Besonders häufig werden sie im Baugewerbe (2023: 97 %), den wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen (2023: 95 %), dem Gesundheits- und Sozialwesen (2023: 96 %) und im öffentlichen Dienst (2023: 96 %) genutzt. Außerdem ist festzustellen, dass Betriebe mit mehr Mitarbeitenden auch mehr Formen der Weiterbildung nutzen.

#### *Qualifikationsspezifische Betrachtung*

Wie schon in den Jahren zuvor, nahmen **Geringqualifizierte** 2023 mit 18 % am wenigsten an Weiterbildungen teil. Dies ist allerdings ein Anstieg im Vergleich zu den beiden Jahren zuvor (2022: 14 %, 2021: 9 %). In 2019 lag ihr Anteil jedoch auch schon bei 17 % und sank dann während der Pandemie-Jahre ab. Somit überstieg die Quote in 2023 zum ersten Mal wieder das Vor-Corona-Niveau. Insgesamt ist dies jedoch immer noch unterdurchschnittlich, da geringfügig Beschäftigte in 2023 etwa 25 % aller Beschäftigten ausmachen. Die **beruflich qualifizierten Beschäftigten** machen im gesamten Beobachtungszeitraum den größten Anteil an Weiterbildungsteilnehmenden aus. Auch in 2023 lag ihr Wert mit 62 % wieder weit über 50 %. Dennoch ist dies ein Rückgang im Vergleich zu den beiden Vorjahren (2022: 66 %, 2021: 70 %). Im Jahr 2023 machten sie 56 % der Belegschaft aus, was bedeutet, dass sie überdurchschnittlich oft weitergebildet werden. Der Anteil der **Hochqualifizierten** war über die letzten fünf Jahre eher konstant mit Werten zwischen 18 % (2019) und 21 % (2020). Auch in 2023 setzt sich dieser Trend fort mit einem Anteil von 20 %. Mit einem Anteil an der Gesamtbelegschaft von 19 % ist dies somit die einzige Gruppe, die in etwa proportional zu ihrer Größe auch weitergebildet wird.

#### *Geschlechterspezifische Weiterbildung*

Betrachtet man die **Weiterbildungsquote nach Geschlecht**, zeigt sich, dass in Baden-Württemberg seit 2001 die Weiterbildungsquote der Frauen stets über der der Männer lag. Auch während des starken Rückgangs der Weiterbildungsquote bei beiden Geschlechtern im Jahr 2020 war die Quote der Frauen mit 16 % immer noch höher als die der Männer, die bei 12 % lag. Aktuell hat sich der Unterschied weiter vergrößert: Im Jahr 2023 lag die Weiterbildungsquote der Frauen mit 37 % sieben Prozentpunkte über der der Männer, die bei 30 % lag. Wie in den Jahren zuvor nahmen auch im ersten Halbjahr 2023 Frauen überproportional oft an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Während ihr Anteil an der Belegschaft nur 47 % ausmacht, waren 51 % der Weiterbildungsteilnehmenden weiblich. Besonders überproportional war die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten. Dort lag der Frauenanteil bei 48 %, während ihr Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen 60 % betrug. Betrachtet man die Branchen, war dieser Unterschied besonders hoch bei den wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen, mit einem Frauenanteil der Angestellten von 47 % und einem Frauenanteil bei Weiterbildungen von 54 %.

#### *Verteilung der Kosten*

Das IAB-Betriebspanel zeigt, dass 2023 rund 48 % der deutschen Betriebe die **Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen**, die ausschließlich während der Arbeitszeit stattfanden, vollständig übernahmen, was einen Rückgang gegenüber den Vorjahren darstellt (2021: 49 %, 2019: 55 %). Die Verteilung der Kosten hat sich zugunsten der Teilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verändert, wobei zunehmend Weiterbildungen sowohl in der **Arbeitszeit** als auch in der **Freizeit** stattfinden. Der Anteil von Weiterbildungen, die nur während der Arbeitszeit stattfanden, fiel von 82 % im Jahr 2019

auf 72 % in 2023. Kleinbetriebe tendieren dazu, Weiterbildungen häufiger in der Freizeit oder teils in der Freizeit durchzuführen. Die vollständige Kostenübernahme variiert zudem nach Branchen: Besonders im Verarbeitenden Gewerbe und öffentlichen Dienst tragen Arbeitgeber häufiger die Weiterbildungskosten, während im Baugewerbe und bei Dienstleistungen Arbeitnehmer öfter an den Kosten beteiligt werden.

### *Abschnitt 3 – Betriebliche Determinanten*

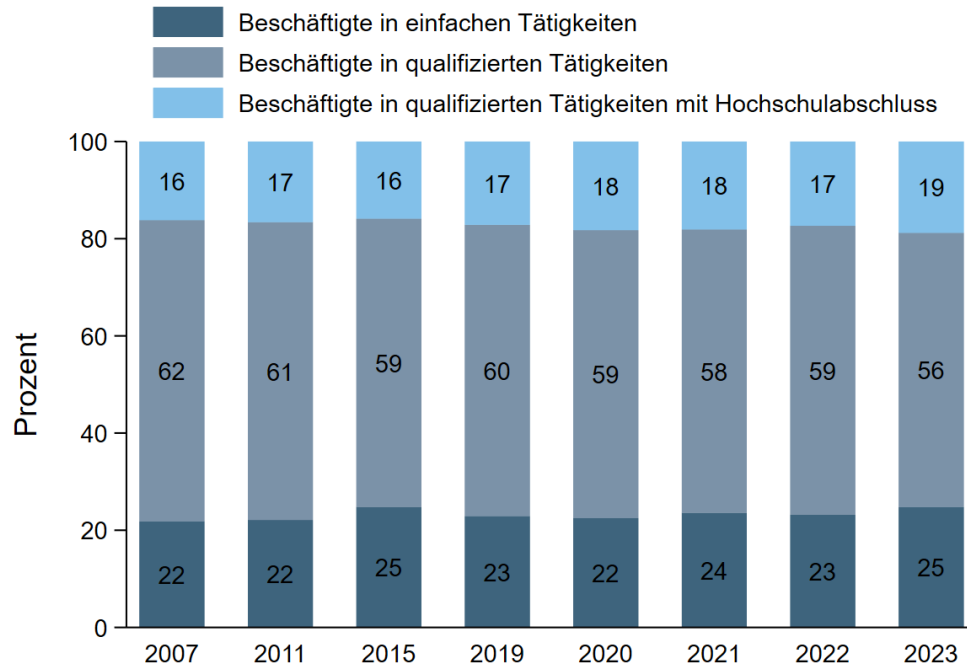
Die durchgeführte **ökonometrische Schätzung** hat gezeigt, dass der anwachsende Fachkräftemangel weiterhin keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungstätigkeiten und die Weiterbildungsquote der Unternehmen hat. Andere betriebliche Eigenschaften haben hingegen einen nachgewiesenen positiven Effekt auf die Weiterbildungsquote und ob der Betrieb weiterbildet. Dazu zählen die Tarifbindung, die Existenz eines Betriebsrats, der Anteil an Frauen, die Innovationstätigkeiten, ob es sich um einen Ausbildungsbetrieb handelt, der Modernitätsgrad technischer Anlagen, die Beschäftigtenanzahl und die getätigten Investitionen. Einen negativen Einfluss auf die Weiterbildungstätigkeiten hatte in verschiedenen Modellvarianten der Anteil einfacher Beschäftigter sowie die Tatsache, ob es sich um ein eigenständiges Unternehmen handelt. Keinen statistisch signifikanten Einfluss hatten die Exporttätigkeit und das Betriebsalter.

## 5 Literaturverzeichnis

- Die IHKs in Baden-Württemberg (2021): Fachkräftemonitor – Zahlen und Fakten. Aktuelle Lage in Baden-Württemberg. <https://www.ihk.de/stuttgart/serviceleiste/fachkraeftesicherung/situation-analysieren/zahlen-und-fakten-zum-fachkraeftemangel-666498>
- Jost, Ramona; Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021), IAB-Forum.
- König, Tobias; Berner, Lena (2023): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2022. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. Hg. v. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Tübingen (IAW Kurzberichte, 4/2023). Online verfügbar unter <https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html>.
- Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau. Unter Mitarbeit von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Forum).
- Lang, Julia; Janssen, Simon; Kruppe, Thomas; Leber, Ute; Zabel, Cordula (2022): Strukturwandel und berufliche Weiterbildung. IAB-Stellungnahme, 9/2022.
- Schwengler, Barbara; Leber, Ute (2023): Die betriebliche Weiterbildung nahm im dritten Jahr der Corona-Krise wieder an Fahrt auf. Unter Mitarbeit von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-nahm-im-dritten-jahr-der-corona-krise-wieder-an-fahrt-auf/>.

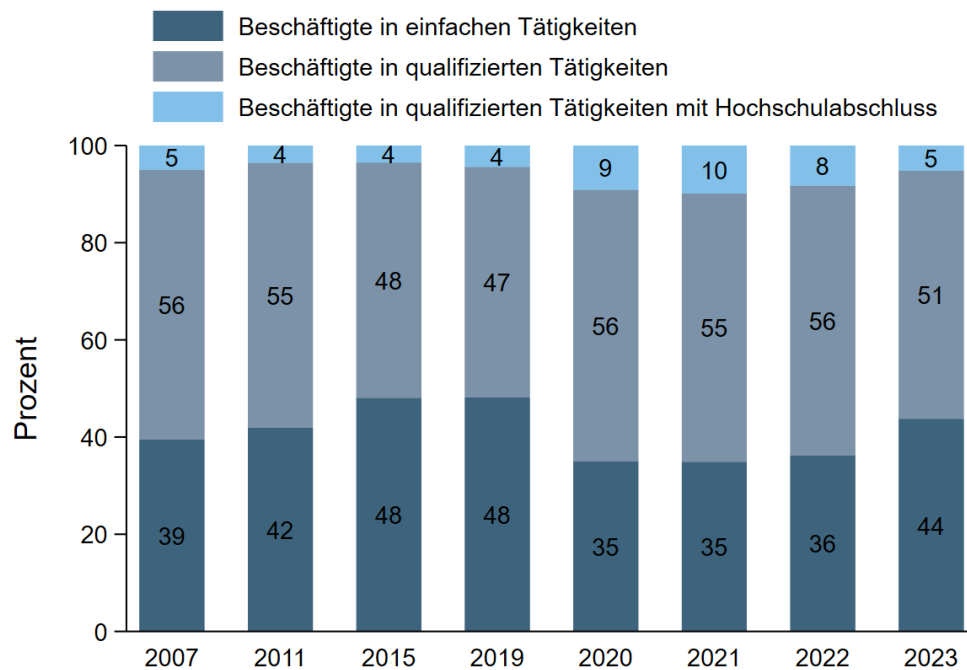
## 6 Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen

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

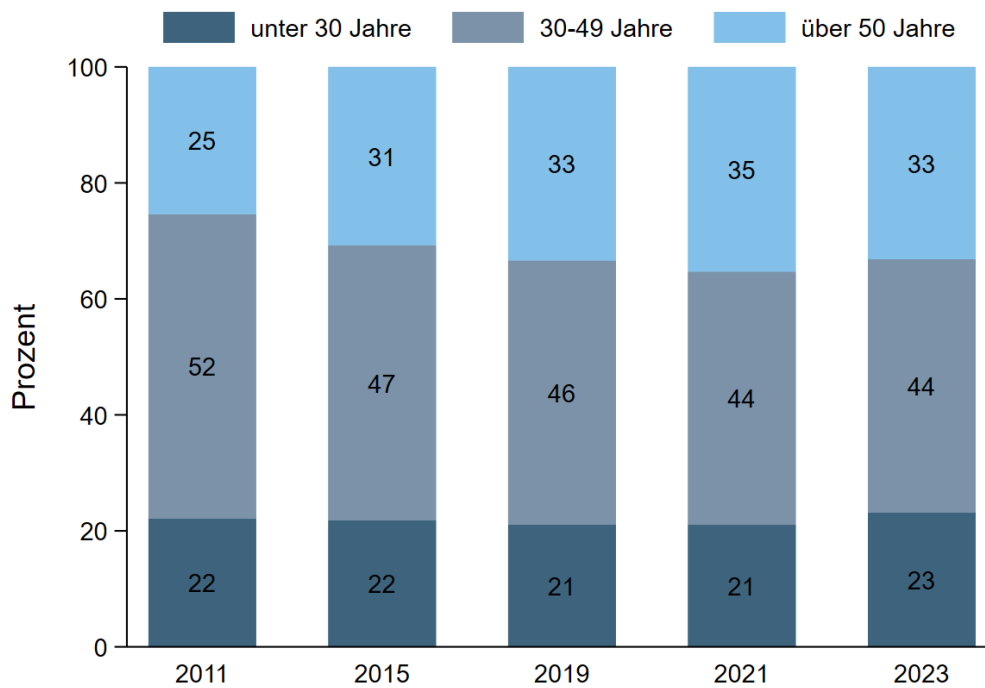


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007, 2011, 2013, 2019-2023, IAW-Berechnungen.

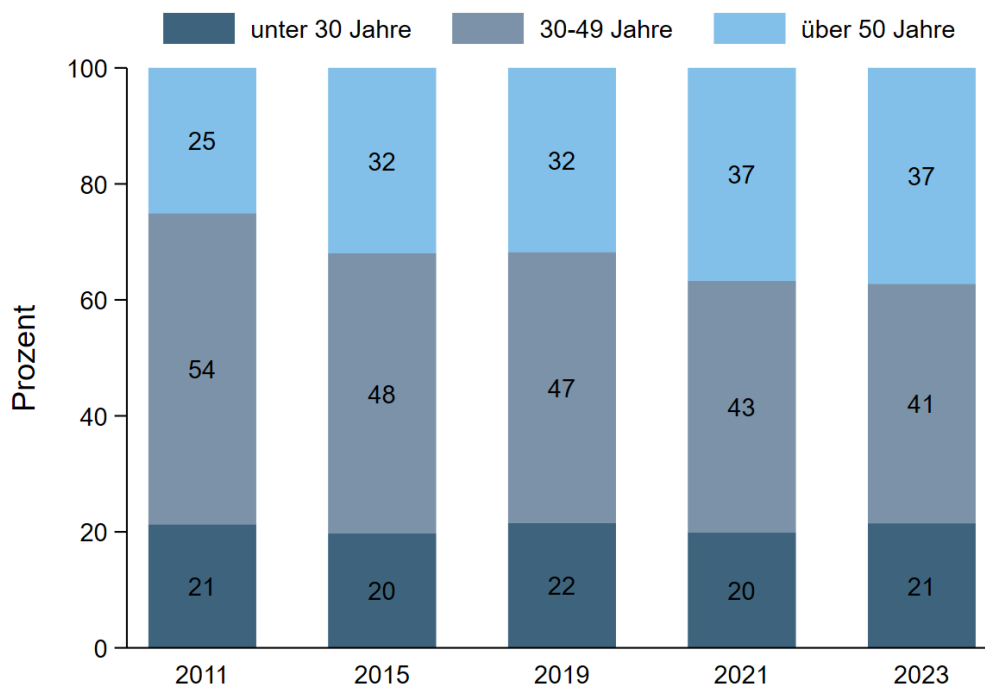
**Abbildung A1b: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben ohne Weiterbildung, Anteile in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007, 2011, 2015, 2019-2023, IAW-Berechnungen.

**Abbildung A1c: Altersstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben**

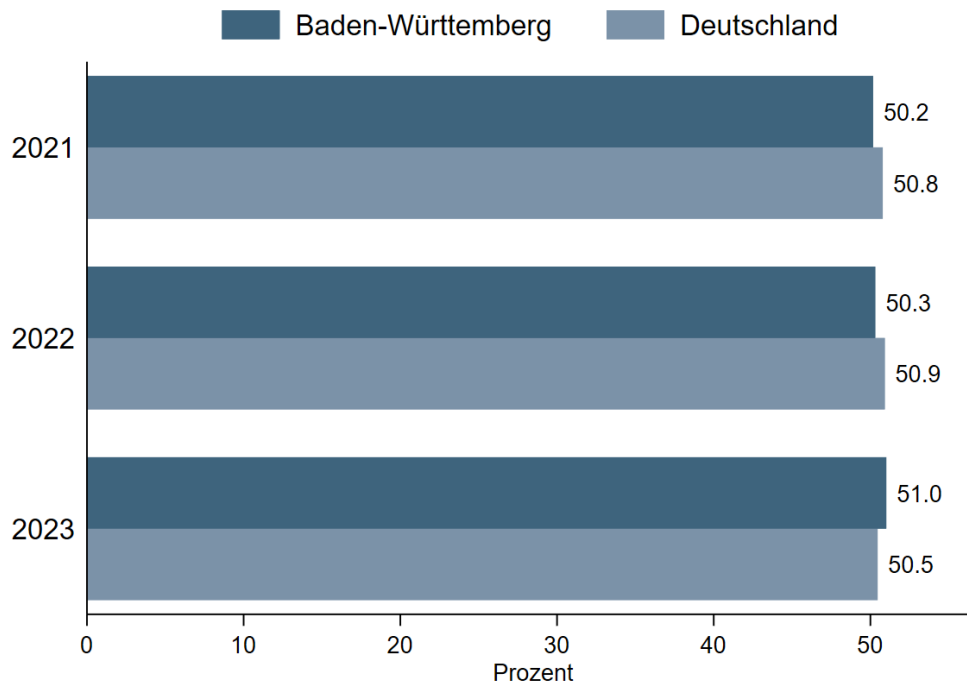
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2015, 2019, 2021, 2023, IAW-Berechnungen.

**Abbildung A1d: Altersstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben ohne Weiterbildung**

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2015, 2019, 2021, 2023, IAW-Berechnungen.



**Abbildung A2: Frauenanteile an allen betrieblich weitergebildeten Beschäftigten in Baden-Württemberg und in Deutschland, jeweils im 1. Halbjahr 2021, 2022 und 2023, in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010, 2022 und 2023, IAW-Berechnungen, Kantar Public. Hinweis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

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

Erklärende Variablen	Abhängige Variable		
	(1)	(2)	(3)
	Weiterbildungs- betrieb Probit	Weiterbildungs- betrieb Probit	Weiterbildungs- betrieb Probit
Tarifbindung	0.114** (0.042)	0.033 (0.679)	-0.052 (0.820)
Betriebsrat	0.222*** (0.004)	0.436*** (0.000)	0.630** (0.036)
Frauenanteil	0.282*** (0.001)	0.410*** (0.003)	0.206 (0.594)
Anteil einfacher Beschäftigter	-0.956*** (0.000)	-0.858*** (0.000)	-1.889*** (0.000)
Innovationstätigkeit	0.396*** (0.000)	0.327*** (0.000)	0.519*** (0.005)
Exportierender Betrieb	-0.004 (0.942)	0.046 (0.604)	-0.368 (0.113)
Eigenständiges Unternehmen	-0.262*** (0.000)	-0.213*** (0.008)	0.090 (0.679)
Ausbildungsbetrieb	0.430*** (0.000)	0.399*** (0.000)	0.159 (0.412)
Technische Anlagen neu	0.241*** (0.000)	0.265*** (0.000)	0.345* (0.060)
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	-0.046 (0.376)	-0.049 (0.518)	0.122 (0.541)
Log. Beschäftigtenzahl	0.482*** (0.000)	0.431*** (0.000)	0.754*** (0.000)
Investitionen getätigt	0.302*** (0.000)	0.319*** (0.000)	0.513*** (0.005)
Sonstige Verarbeitende Gewerbe	-0.175* (0.065)	-0.228* (0.081)	-0.039 (0.903)
Baugewerbe	0.019 (0.868)	0.045 (0.766)	-0.292 (0.475)
Handel und Reparatur von Kfz	-0.005 (0.951)	0.040 (0.760)	0.272 (0.407)
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0.235** (0.014)	0.114 (0.397)	0.456 (0.185)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.813*** (0.000)	0.715*** (0.000)	1.180*** (0.004)
Sonstige DL	0.060 (0.482)	-0.029 (0.813)	0.318 (0.285)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.484*** (0.000)	0.670*** (0.004)	0.669 (0.291)
Welle = 2010	-0.012 (0.878)	-0.159 (0.335)	
Welle = 2011	0.399*** (0.000)	0.329** (0.048)	
Welle = 2012	0.462*** (0.000)	0.563*** (0.001)	
Welle = 2013	0.478*** (0.000)	0.383** (0.020)	
Welle = 2014	0.477*** (0.000)	0.402** (0.015)	
Welle = 2015	0.424*** (0.000)	0.498*** (0.003)	
Welle = 2016	0.465*** (0.000)	0.309* (0.070)	
Welle = 2017	0.327*** (0.000)	0.191 (0.249)	
Welle = 2018	0.365*** (0.000)	0.401** (0.017)	

Welle = 2019	0.324*** (0.000)	0.441*** (0.008)	
Welle = 2020	-0.854*** (0.000)	-1.031*** (0.000)	
Welle = 2021	-0.726*** (0.000)	-0.970*** (0.000)	
Welle = 2022	-0.185** (0.038)	-0.376** (0.015)	
Welle = 2023	0.323*** (0.000)	0.312* (0.053)	
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0.127* (0.094)	0.159 (0.577)
Interaktion zw. Jahr 2023 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			0.299 (0.419)
Konstante	-1.442*** (0.000)	-1.125*** (0.000)	-2.518*** (0.000)
Beobachtungen	16,195	7,845	1,232
Anzahl der Betriebe	4,447	2,969	947

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1. Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2023, IAW-Berechnungen.

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

Erklärende Variablen	Abhängige Variable		
	(4)	(5)	(6)
	Weiterbildungsquote Tobit	Weiterbildungsquote Tobit	Weiterbildungsquote Tobit
Tariffindung	0.043*** (0.000)	0.024* (0.059)	0.029 (0.359)
Betriebsrat	0.026* (0.088)	0.066*** (0.000)	0.091** (0.014)
Frauenanteil	0.099*** (0.000)	0.125*** (0.000)	0.214*** (0.000)
Anteil einfacher Beschäftigter	-0.294*** (0.000)	-0.234*** (0.000)	-0.376*** (0.000)
Innovationstätigkeit	0.063*** (0.000)	0.033*** (0.001)	0.065** (0.012)
Exportierender Betrieb	-0.010 (0.437)	-0.011 (0.430)	-0.028 (0.420)
Eigenständiges Unternehmen	-0.059*** (0.000)	-0.038*** (0.001)	-0.061** (0.043)
Ausbildungsbetrieb	0.081*** (0.000)	0.058*** (0.000)	0.028 (0.378)
Technische Anlagen neu	0.064*** (0.000)	0.050*** (0.000)	0.072*** (0.006)
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	-0.003 (0.787)	-0.010 (0.441)	0.004 (0.903)
Log. Beschäftigtenzahl	0.027*** (0.000)	-0.007 (0.175)	0.008 (0.558)
Investitionen getätigt	0.061*** (0.000)	0.055*** (0.000)	0.097*** (0.000)
Sonstige Verarbeitende Gewerbe	-0.025 (0.259)	-0.020 (0.379)	0.032 (0.507)
Baugewerbe	-0.004 (0.890)	0.018 (0.536)	-0.007 (0.919)
Handel und Reparatur von Kfz	-0.014 (0.534)	-0.003 (0.903)	0.011 (0.828)
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0.070*** (0.002)	0.055** (0.024)	0.142*** (0.009)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.187***	0.130***	0.167***

	(0.000)	(0.000)	(0.003)
Sonstige Dienstleistungen	0.041**	0.050**	0.112**
	(0.045)	(0.024)	(0.018)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.041	0.009	-0.000
	(0.197)	(0.795)	(0.995)
Welle = 2010	0.003	-0.024	
	(0.856)	(0.315)	
Welle = 2011	0.064***	0.051**	
	(0.000)	(0.031)	
Welle = 2012	0.102***	0.105***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2013	0.115***	0.081***	
	(0.000)	(0.001)	
Welle = 2014	0.135***	0.111***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2015	0.140***	0.124***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2016	0.170***	0.138***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2017	0.131***	0.129***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2018	0.161***	0.171***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2019	0.150***	0.161***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2020	-0.181***	-0.155***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2021	-0.161***	-0.143***	
	(0.000)	(0.000)	
Welle = 2022	0.035*	0.032	
	(0.060)	(0.175)	
Welle = 2023	0.162***	0.147***	
	(0.000)	(0.000)	
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0.015	-0.011
		(0.225)	(0.796)
Interaktion zw. Jahr 2023 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			0.046
			(0.378)
Konstante	-0.122***	0.071*	-0.018
	(0.000)	(0.052)	(0.815)
Beobachtungen	14,973	6,990	1,209
Anzahl der Betriebe	4,308	2,840	933

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1. Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009-2023, IAW-Berechnungen.

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

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

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen<sup>12</sup> Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

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

Erhebungswelle 2023: Seit der Erhebungswelle 2023 erfolgt die Erfassung der Wirtschaftsbereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen mit erhöhter Detailtiefe. So kann beim Bereich Erziehung und Unterricht zwischen Kitas/Kindergärten, Schulen/Hochschulen/Universitäten und sonstigen Bildungseinrichtungen unterschieden werden. Beim Gesundheits- und Sozialwesen gibt es eine Trennung des Gesundheitswesens vom Sozialwesen (letzteres inkl. Heime). Für die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse erfolgen daraus keine Unterschiede.

### Literatur zum IAB-Betriebspanel

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

---

<sup>12</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality, In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 27-41.
- Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – Substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, Nr. 1-2, S. 63-70.



Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.  
an der Universität Tübingen

Schaffhausenstraße 73  
72072 Tübingen  
Telefon 07071 98960  
iaw@iaw.edu  
<https://www.iaw.edu>



**INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.**

*an der Universität Tübingen*