

## Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2024

Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels

**Tobias Scheu**

**Lena Walser**

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.  
Schaffhausenstraße 73 | 72072 Tübingen | Germany  
Tel.: +49 7071 98960 | [iaw@iaw.edu](mailto:iaw@iaw.edu) | [www.iaw.edu](http://www.iaw.edu)

# Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2024

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

Tobias Scheu<sup>1</sup> und Lena Walser

### INHALT

1	Einleitung .....	2
2	Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg.....	3
2.1	Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche .....	5
2.2	Formen der betrieblichen Weiterbildung .....	8
2.3	Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.....	12
2.4	Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung .....	18
3	Betriebliche Determinanten der Weiterbildungsaktivität.....	24
3.1	Fachkräftemangel und betriebliche Weiterbildungsförderung .....	24
3.2	Modellspezifikation und methodisches Vorgehen.....	25
3.3	Ergebnisse der Panelschätzungen .....	26
4	Zusammenfassung.....	29
5	Literaturverzeichnis.....	31
6	Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen .....	32
7	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg .....	38

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

---

<sup>1</sup> Ansprechpartner: Dr. Tobias Scheu, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW),  
E-Mail: [tobias.scheu@iaw.edu](mailto:tobias.scheu@iaw.edu)

## 1 Einleitung

Berufliche Weiterbildung bietet Beschäftigten attraktive berufliche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und eröffnet den Weg in gehobene Fach- und Führungspositionen.<sup>2</sup> Weiterbildungen leisten damit einen zentralen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und helfen dabei in einer sich wandelnden Arbeitswelt auf dem aktuellen Stand zu bleiben.<sup>3</sup> Zuletzt führte beispielsweise die Corona-Pandemie zu einer verstärkten Nutzung von digitalen Weiterbildungsmöglichkeiten sowie digitalen Technologien und Prozessen, die auch nach Ende der Corona-Pandemie weiterhin von den Betrieben genutzt werden.<sup>4</sup> Weiterbildungen bzw. die Förderungen von Weiterbildungen stärken zugleich die betriebliche Arbeitgeberattraktivität<sup>5</sup> und können dazu beitragen, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels<sup>6</sup> und der technologischen Entwicklungen zeigt sich seit den 2000-ern eine Zunahme an betrieblichen Weiterbildungsbildungsmaßnahmen, sowohl in Deutschland insgesamt als auch in Baden-Württemberg. Dabei zeigt sich jedoch, dass betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen konjunkturabhängig sind und in Zusammenhang zur wirtschaftlichen Situation der Betriebe stehen.<sup>7</sup> Dies war sowohl in der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 als auch während der Corona-Pandemie der Fall.<sup>8</sup>

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen untersucht der vorliegende Bericht auf Basis des IAB-Betriebspansels Baden-Württemberg die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung von 2001 bis 2024 auf betrieblicher Ebene und legt einen besonderen Fokus auf den aktuellen Rand. Der Bericht gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 wird anhand einer deskriptiv-statistischen Analyse das Ausmaß der Weiterbildungsbeteiligung baden-württembergischer Betriebe – teilweise auch im Vergleich zu Deutschland – im Zeitverlauf dargestellt. Dabei wird die betriebliche Weiterbildungsaktivität insgesamt und nach relevanten betrieblichen Merkmalen (Größenklasse, Branche) beschrieben (Abschnitt 2.1). Welche Formen von Weiterbildung in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen im Vordergrund stehen, wird in Abschnitt 2.2 gezeigt. In den Abschnitten 2.3 und 2.4 werden die Struktur und Entwicklung der Teilnehmenden an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung näher betrachtet. In Kapitel 3 werden auf Basis einer ökonometrischen Analyse die Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsförderung aufgezeigt. Dabei werden neben Indikatoren des Fachkräftemangels auch die Auswirkungen von Innovationstätigkeit, Investitionen, Forschung und Entwicklung, Tarifbindung, Exportorientierung u.a. berücksichtigt. Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 4.

---

<sup>2</sup> Vgl. Kruppe und Lang 2023.

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

<sup>4</sup> Vgl. Klee und König 2022.

<sup>5</sup> Vgl. Schwengler und Leber 2023.

<sup>6</sup> Vgl. Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e.V. 2025.

<sup>7</sup> Vgl. Schwengler und Leber 2023.

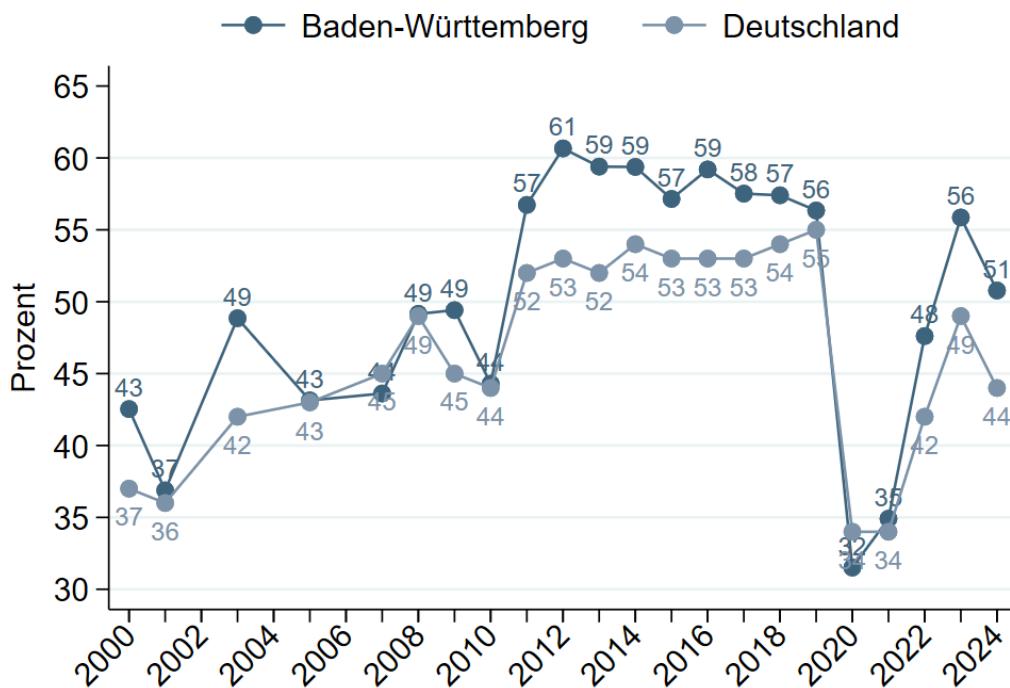
<sup>8</sup> Vgl. Jost und Leber 2021.

## 2 Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Entsprechend der Definition des IAB fördern diejenigen Betriebe Weiterbildungen, die ihre Beschäftigten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freistellen und die mit der Weiterbildung zusammenhängenden Kosten ganz oder teilweise übernehmen.<sup>9</sup> Nach dieser Definition förderten 2024 51 % der Betriebe in Baden-Württemberg aktiv die Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

In Abbildung 2.1 wird dabei deutlich, dass Baden-Württemberg am aktuellen Rand rund sieben Prozentpunkte über dem deutschen Durchschnitt von 51 % (2024) liegt. Der längere Zeitverlauf zeigt, dass der im Jahr 2012 erreichte Höchststand von 61 % der Betriebe, die aktiv Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte fördern, seitdem nicht mehr erreicht wurde und bis 2019 kontinuierlich auf 56 % sank, wohingegen er in Deutschland auf 55 % stieg. Infolge der Corona-Pandemie kam es zu einem starken Einbruch der Weiterbildungsaktivitäten: Sie erreichten 2020 mit 32 % in Baden-Württemberg und 34 % in Deutschland ihren tiefsten Wert. Mit dem Ende der Corona-Pandemie stiegen die Quoten in Deutschland (49 % in 2023) und Baden-Württemberg (56 % in 2023) rasch an und erreichten zumindest in Baden-Württemberg das Vor-Corona-Niveau. 2024 sanken die beiden Quoten, wobei Baden-Württemberg jedoch über der Quote Deutschlands verbleibt (Baden-Württemberg: 51 % vs. Deutschland: 44 %).

ABBILDUNG 2.1: BETRIEBE IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND DEUTSCHLAND, DIE FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN FÖRDERN, JEWELLS 1. HALBJAHR, ANTEILE IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2024, IAW-Berechnungen.

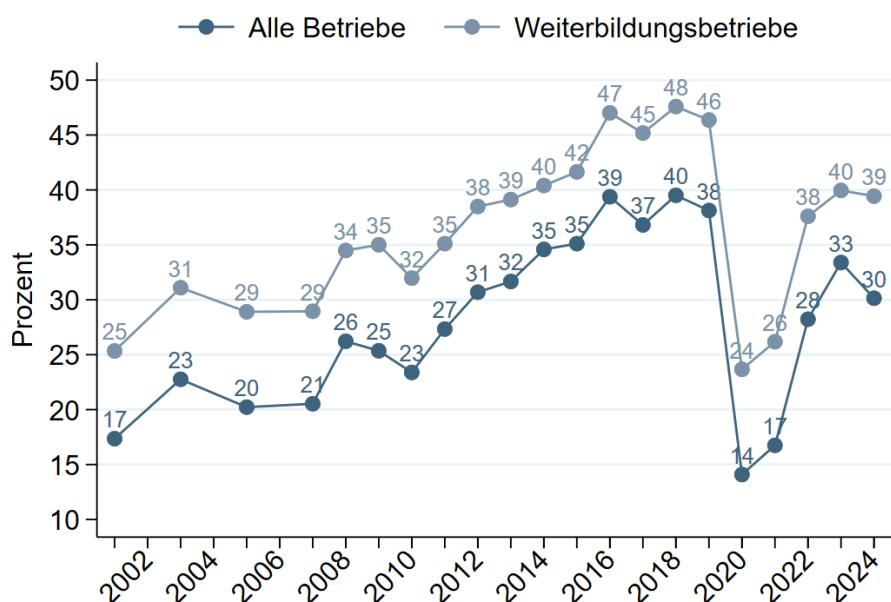
<sup>9</sup> Die Angaben im IAB-Betriebspanel unterscheiden sich von anderen Weiterbildungsstatistiken. So werden im IAB-Betriebspanel nur formal organisierte betriebliche Weiterbildungen erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/ oder Übernahme der Kosten gefördert werden. Zudem beziehen sich die Angaben jeweils nur auf das erste Halbjahr. Fragen nach selbst organisierten und finanzierten Weiterbildungen der Beschäftigten können von den Betrieben nicht beantwortet werden, was zu einer Unterschätzung des allgemeinen Weiterbildungsschehens führen dürfte.

Neben dem Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung fördern, werden im Folgenden noch zwei weitere Indikatoren zur Beschreibung der Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben genutzt. Dies ist die **Weiterbildungsquote** (der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten) und die **Weiterbildungsintensität** (die Zahl der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Relation zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben).<sup>10</sup>

Die beiden Indikatoren weisen nach Ende der Corona-Pandemie auf eine schnelle Erholung bei den Weiterbildungsaktivitäten hin (siehe Abbildung 2.2). Im Jahr 2019 lag die Weiterbildungsquote aller Betriebe bei 38 % und die Weiterbildungsintensität der Weiterbildungsbetriebe bei 46 %, 2020 nur noch bei 14 % bzw. 24 % und dem damit tiefsten Wert seit 2001. Seit Ende der Pandemie steigen die Quoten wieder an, erreichen 2024 mit 30 % bzw. 39 % jedoch noch nicht das Vor-Corona-Niveau. Jedoch ist am aktuellen Rand sowohl ein leichter Rückgang der Weiterbildungsquote (30 %) als auch der Weiterbildungsintensität (39 %) zu verzeichnen.

Betrachtet man die Entwicklung in langer Sicht (seit 2001), so scheint der steigende Bedarf an Qualifizierung baden-württembergische Betriebe dazu zu veranlassen, sich zunehmend für die Weiterbildung ihrer Belegschaft zu engagieren. Darauf deutet nicht nur der schnelle Anstieg der Quoten nach Ende der Corona-Pandemie hin, sondern auch der seit 2001 beobachtbare Anstieg beider dargestellter Quoten.

ABBILDUNG 2.2: WEITERBILDUNGSQUOTEN UND WEITERBILDUNGSINTENSITÄT IN BADEN-WÜRTTEMBERG, JEWELLS 1. HALBJAHR, IN PROZENT



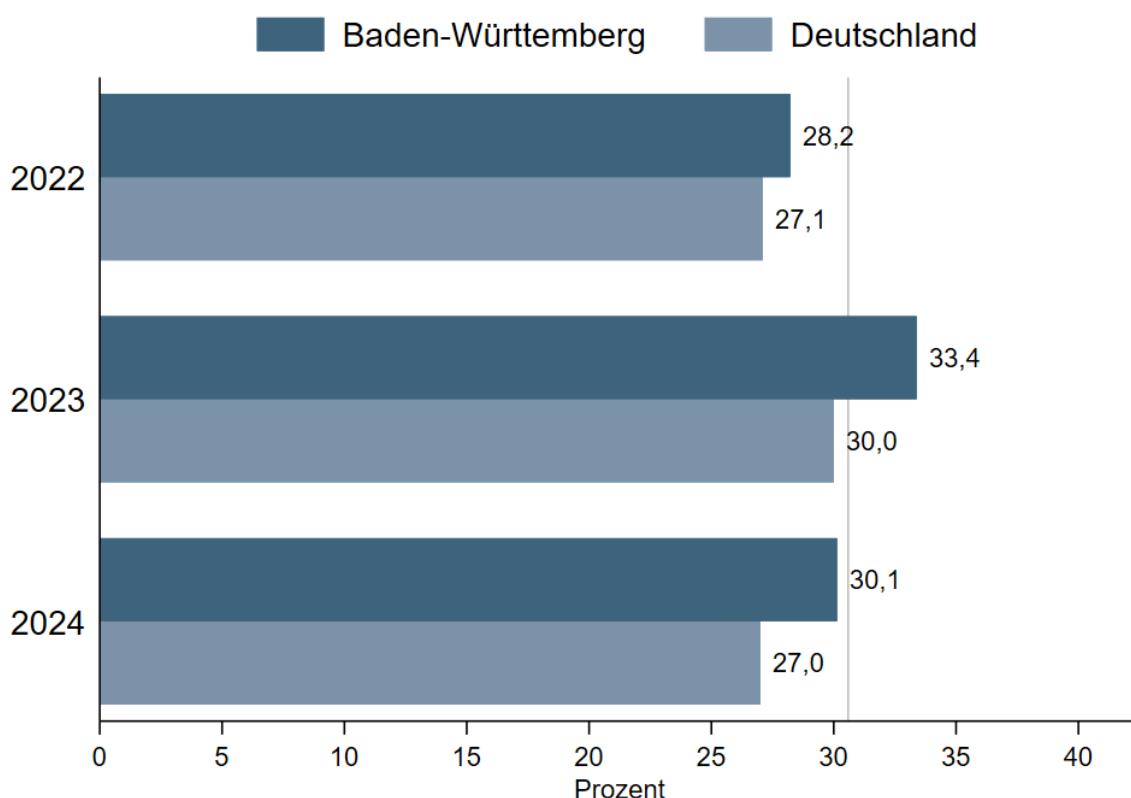
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000-2024, IAW-Berechnungen.

Wie Abbildung 2.1 gezeigt hat, liegt der Anteil der Betriebe, die sich für Weiterbildung engagieren, in Baden-Württemberg seit 2011 meist deutlich höher als in Deutschland. Abbildung 2.3

<sup>10</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.

nimmt die Entwicklung der Weiterbildungsquote für Baden-Württemberg und Deutschland seit 2022 vergleichend in den Blick: 2022 lagen die Weiterbildungsquoten in Baden-Württemberg (28,2 %) und Deutschland (27,1 %) nur 1,1 Prozentpunkte auseinander. In den Folgejahren stiegen beide Quoten zunächst an: 2023 erreichte Baden-Württemberg 33,4 %, Deutschland 30,0 % – damit lag Baden-Württemberg 3,4 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. 2024 sank die Quote in Baden-Württemberg auf 30,1 % (-3,3 Prozentpunkte gegenüber 2023) und in Deutschland auf 27,0 % (-3 Prozentpunkte), sodass der Abstand zwischen Baden-Württemberg und Deutschland auf dem gleichen Niveau verbleibt.

ABBILDUNG 2.3: WEITERBILDUNGSQUOTEN DER BESCHÄFTIGTEN ALLER BETRIEBE IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND DEUTSCHLAND, JEWEILS 1. HALBJAHR 2022, 2023 UND 2024, IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2022, 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

## 2.1 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

Im Fokus dieses Abschnitts steht die Frage, in welchen Betrieben die Weiterbildungsbeteiligung besonders stark oder schwach ausgeprägt ist und wie sich diese am aktuellen Rand entwickelt hat. Dazu werden Weiterbildungsförderung und -beteiligung nach Betriebsgröße und Branche für die Jahre 2022 bis 2024 differenziert dargestellt und miteinander verglichen.

Tabelle 2.1 zeigt, dass der Anteil aller Weiterbildungsbetriebe seit 2022 in Baden-Württemberg ansteigt und auch in allen Betriebsgrößenklassen (mit Ausnahme der Betriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten und der Betriebe mit 500 u. mehr Beschäftigten) wächst. Es ist für 2024 zu konstatiere-

ren, dass in Betrieben zwischen 250 und 499 Beschäftigten bzw. mit 500 und mehr Beschäftigten rund 97 % bzw. 94 % Weiterbildungen von Beschäftigten fördern. Bei kleineren Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten fördert jedoch gerade einmal die Hälfte (47%) die Weiterbildung von Beschäftigten. Bei allen Betriebsgrößen ist jedoch gegenüber 2023 ein Rückgang der Quoten zu verzeichnen. Der Blick auf einzelne Branchen zeigt, dass insbesondere Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Öffentlichen Dienst u.a. die höchsten Anteile von weiterbildenden Betrieben ausweisen (78 % bzw. 74 %) und dort im relativen Vergleich, die Mehrheit der Betriebe Weiterbildungen fördert.<sup>11</sup>

TABELLE 2.1: WEITERBILDUNGSQUOTEN DER BESCHÄFTIGTEN UND DER BETRIEBE IN BADEN-WÜRTTEMBERG IM 1. HALBJAHR 2022, 2023 UND 2024, NACH BETRIEBSGRÖSSE UND BRANCHE, IN PROZENT

	Weiterbildungs- quote**			Weiterbildungs- intensität***			Anteil weiterbildende Betriebe an allen Be- trieben		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Baden-Württemberg	30	33	28	39	40	38	51	56	48
1-19 Beschäftigte	32	33	25	57	54	52	47	50	41
20-99 Beschäftigte	27	35	30	40	42	41	64	81	73
100-249 Beschäftigte	28	33	30	32	35	33	85	94	86
250-499 Beschäftigte	29*	48*	25*	30*	48*	27*	97*	100*	88*
500 u. mehr Beschäftigte	33*	28*	30*	36*	29*	31*	94*	94*	98*
Verarbeitendes Gewerbe	29	25	33	35	28	40	47	60	45
Schlüsselbranchen	33	25	27	37	26	33	49	68	55
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	20	27	39	29*	33*	48*	46	52	36
Baugewerbe	31*	31*	23*	50*	45*	40*	47*	51*	41*
Handel, Reparatur von Kfz	22	29	20	31*	38*	29*	44	47	40
Dienstleistungen	33	38	30	43	47	40	53	58	51
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	29	36	28	39*	44*	39*	52	61	50
Gesundheits- u. Sozialwesen	37*	49*	35	39*	54*	38	78*	75*	72
Sonstige DL	34	38	30	44	47	42	47	52	44
Öffentlicher Dienst u.a.	29*	41*	19*	40*	42*	25*	74*	75*	60*
Handwerk	32	36	27	40	45	37	55	55	51

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

Die Weiterbildungsintensität zeigt über den Zeitverlauf hinweg die höchsten Quoten in Betrieben mit 1-19 Beschäftigten. Gleichzeitig fiel der Anstieg dort sowie in der Klasse mit 500 und mehr Beschäftigten mit jeweils +5 Prozentpunkten stärker aus als in den übrigen Größenklassen, in

<sup>11</sup> Vgl. Klee und König 2022, S. 6. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass im Gesundheits- und Sozialwesen der Einfluss von gesetzlichen und verpflichteten Vorgaben zu berücksichtigen ist. Für Fachberufe im Gesundheitswesen gilt beispielsweise eine Fortbildungsverpflichtung entsprechend dem Gesetz über Weiterbildung und Fortbildung WBGesG und für VertragsärztlInnen sowie VertragspsychotherapeutInnen eine Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V.

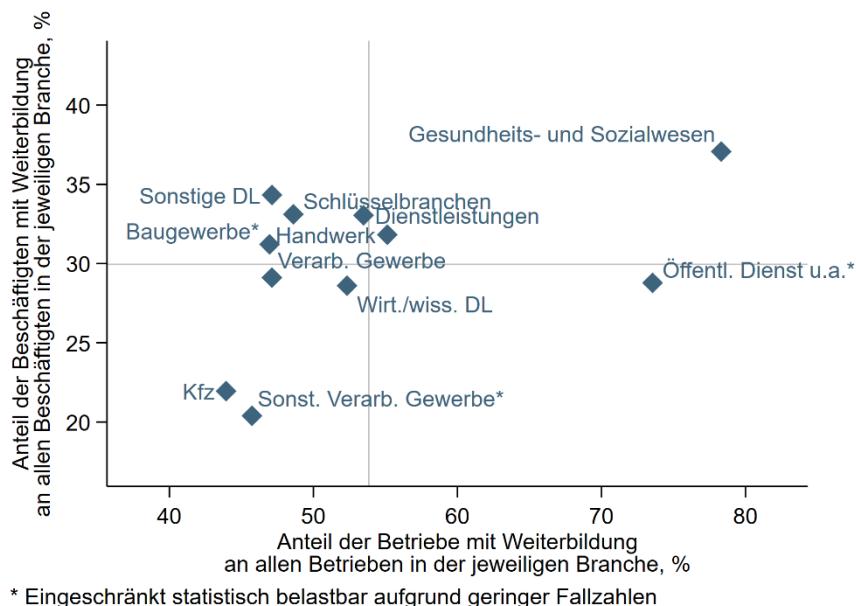
denen die Quoten weitgehend stabil blieben. Auffällig ist zudem das Baugewerbe: Hier stieg die Quote gegenüber 2022 um 10 Prozentpunkte. Zwischen 2022 und 2024 legte die Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg insgesamt nur leicht um 2 Prozentpunkte zu. Nach Größenklassen zeigen sich jedoch deutlichere Bewegungen: +7 Prozentpunkte bei Betrieben mit 1–19 Beschäftigten sowie +4 bzw. +3 Prozentpunkte in den Klassen 250–499 bzw. 500+ Beschäftigte. In den übrigen Größenklassen sanken die Quoten um 2 bis 3 Prozentpunkte.

Ein Blick auf einzelne Branchen zeigt unterschiedliche Entwicklungen beim Anteil weiterbildender Betriebe zwischen 2022 und 2024: Im Verarbeitenden Gewerbe steigt die Quote um 2 Prozentpunkte auf 47 %, in den Schlüsselbranchen sinkt sie hingegen um 4 Punkte auf 49 %, während im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe die Quote um 10 Punkte auf 46 % steigt. In den übrigen Branchen verändert sich die Quote zwischen 2 und 6 Prozentpunkten. Damit steigt die Weiterbildungsintensität in den meisten Betrieben leicht oder bleibt auf dem bisherigen Niveau.

Zwischen 2022 und 2024 stieg die Weiterbildungsquote um insgesamt 2 Prozentpunkte auf 30 %. Nach Branchen differenziert zeigt sich ein gemischtes Bild: Im Verarbeitenden Gewerbe sank die Quote von 33 % auf 29 %, in den industriellen Schlüsselbranchen stieg sie von 27 % auf 33 %, während sie im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe um 19 Prozentpunkte auf 20 % fiel. Im Baugewerbe war ein Plus von 8 Prozentpunkten zu verzeichnen. In den übrigen Branchen legten die Quoten meist um 1–5 Prozentpunkte zu; besonders stark war der Anstieg im öffentlichen Dienst u. a. mit +10 Prozentpunkten.

Die nachfolgende Abbildung 2.4 stellt den Anteil der Weiterbildungsbetriebe dem der weitergebildeten Beschäftigten in der jeweiligen Branche im 1. Halbjahr 2024 gegenüber. Daraus wird deutlich, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im öffentlichen Dienst u.a. am höchsten war, erst mit Abstand folgen der Dienstleistungsreich, die industriellen Schlüsselbranchen sowie die wirtschaftlichen/wissenschaftlichen Dienstleistungen. Eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote verzeichneten zudem das Gesundheits- und Sozialwesen und die Sonstigen Dienstleistungen. Sowohl eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung als auch unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten wiesen die Branchen Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und das sonstige Verarbeitende Gewerbe auf.

ABBILDUNG 2.4: BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG IM 1. HALB-JAHR 2024 NACH BRANCHEN, ANTEILE IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: Die vertikale und die horizontale graue Linie zeigen den Durchschnitt über alle Sektoren an.

## 2.2 Formen der betrieblichen Weiterbildung

Anhand des IAB-Betriebspanels werden außerdem verschiedene Formen der betrieblichen Weiterbildungsaktivität abgefragt und entsprechend eines breiten Spektrums an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen differenziert. Dabei werden sowohl Angebote in Präsenz, als auch digitale Maßnahmen berücksichtigt.

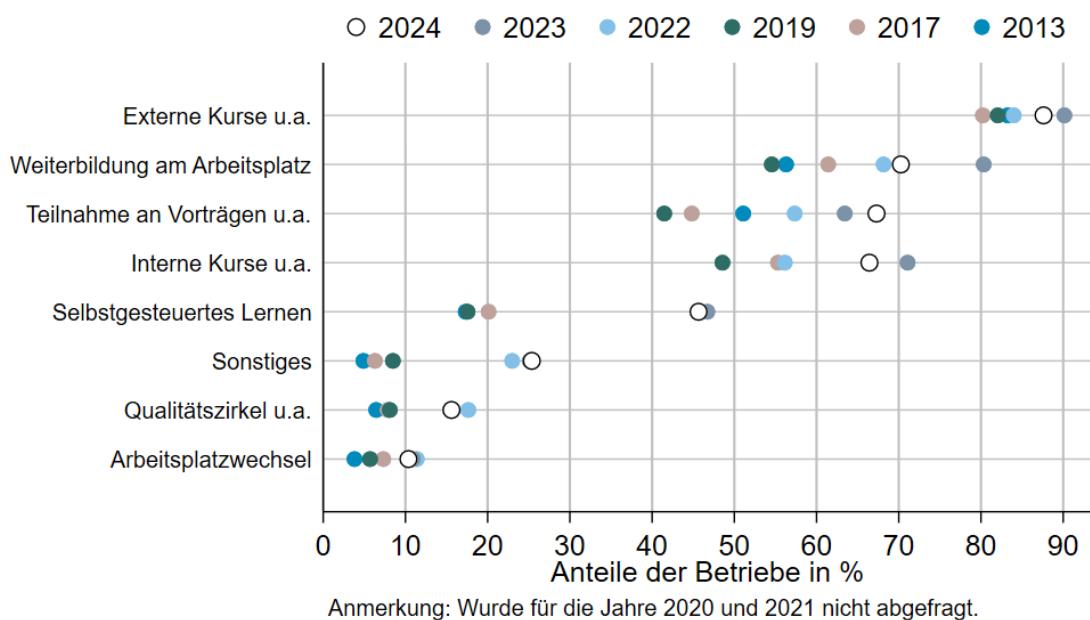
Wie Abbildung 2.5 darstellt, wurden 2024 in 88 % (2019: 82 %) der Weiterbildungsbetriebe weiterhin externe Kurse, Lehrgänge und Seminare mit Abstand am häufigsten genutzt und sie wurden im Zeitverlauf seit 2013 mit anfangs 83 % schrittweise als immer gefragter eingestuft. Als zweitwichtigste Form der betrieblichen Weiterbildung galten Weiterbildungen am Arbeitsplatz mit 70 % (2019: 55 %), welche es ermöglichen, dass das Erlernte direkt im Arbeitsprozess umgesetzt werden kann.<sup>12</sup> Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen u. Ä. belief sich mit 67 % zur dritthäufigsten Kategorie und stieg damit seit 2019 (41 %) um 26 Prozentpunkte an. Nahezu gleichauf lag 2024 die Nutzung von internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren mit 66 %, wobei auch diese Form nach ihrem Rückgang im Jahr 2019 auf 49 % bis zum Jahr 2024 um 17 Prozentpunkte anstieg.

Den größten Anstieg seit 2019 erzielte das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computergestützte Selbstlernprogramme, Fachbücher) von 18 % (2019) auf aktuell 46% (+28 Prozentpunkte). Hierbei dürften insbesondere die in der Corona-Pandemie gemachten Erfah-

<sup>12</sup> Vgl. Behr et al. 2023b, S. 13.

rungen eine Rolle spielen, die auch Angebote in Präsenz ersetzen und damit flexibler in den betrieblichen Alltag eingebunden werden können.<sup>13</sup> Dabei gewinnt insbesondere das Lernen entsprechend der eigenen Bedürfnisse und Interessen sowie dem Qualifizierungsanspruch der individuellen Tätigkeit im Betrieb an Bedeutung, was nicht zuletzt auch die Bindung zum Betrieb fördern kann.<sup>14</sup> Gegenüber 2019 ist insbesondere die Bedeutung von Qualitätszirkeln u. ä. (+28 Prozentpunkte) und sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen (+17 Prozentpunkte) angestiegen. Die Bedeutung von betriebsinternen Arbeitsplatzwechseln hat gegenüber 2019 um 5 Prozentpunkte zugenommen. Insgesamt ergab sich am aktuellen Rand ein Anstieg über alle Weiterbildungsmaßnahmen hinweg, sodass allgemein ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot von den Betrieben genutzt wird.

ABBILDUNG 2.5: FORMEN DER WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN BETRIEBEN, JEWEILS 1. HALBJAHR, ANTEIL DER BETRIEBE IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2013, 2017, 2019, 2022, 2023, 2024, IAW-Berechnungen.

Für eine detailliertere Betrachtung gibt Tabelle 2.2 für die Jahre 2010, 2019 und 2024 die Verbreitung der fünf häufigsten Formen betrieblicher Weiterbildung in Baden-Württemberg an. Zugleich wird durch den Vergleich mit 2010 eine Beschreibung im Zeitverlauf ermöglicht.

2024 kamen demnach in Baden-Württemberg in 88 % der Betriebe externe Kurse, in 66 % der Betriebe interne Kurse zum Einsatz. Weiterbildungen am Arbeitsplatz (70 %), Teilnahme an Vorträgen (67 %) und selbstgesteuertes Lernen (46 %) wurden in unterschiedlichem Maße genutzt.

Insgesamt kann gegenüber 2010 beobachtet werden, dass die betriebliche Weiterbildung in allen Ausprägungen zugenommen hat. Sich ständig verändernde Anforderungen der Arbeitswelt

<sup>13</sup> Vgl. Klee und König 2022, 24ff.

<sup>14</sup> Vgl. Behr et al. 2023b, S. 13.

und wachsende digitale Bildungsmöglichkeiten für Beschäftigte waren u. a. Treiber dieser Entwicklung.<sup>15</sup>

TABELLE 2.2: FORMEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG, DIE IN DEN JAHREN 2009, 2019 UND 2022 VON BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN BETRIEBEN ANGEWENDET WURDEN, NACH GRÖSSENKLASSEN UND BRANCHE, ANTEILE IN PROZENT

	Externe Kurse u.a.			Weiterbildung am Arbeitsplatz			Teilnahme an Vorträgen u.a.			Interne Kurse u.a.			Selbstgesteuertes Lernen		
	2024	2019	2010	2024	2019	2010	2024	2019	2010	2024	2019	2010	2024	2019	2010
Baden-Württemberg	88	82	76	70	55	52	67	41	46	66	49	63	46	18	13
1-19 Beschäftigte	86	79	73	65	47	47	64	35	44	61	39	60	44	14	10
20-99 Beschäftigte	91	90	80	83	73	64	75	55	47	80	70	67	48	21	20
100-249 Beschäftigte	97	97	92	90	85	72	88	71	61	83	94	78	48	50	13
250-499 Beschäftigte	96*	98*	92*	98*	94*	81*	83*	85*	80*	94*	98*	93*	74*	58*	31*
500 u. mehr Beschäftigte	100*	94*	94*	100*	91*	88*	93*	89*	94*	100*	94*	98*	74*	67*	47*
Verarbeitendes Gewerbe	96	86	70	73	68	63	67	47	37	62	58	71	38	19	8
Schlüsselbranchen	94	84	69	76	67	65	67	52	50	71	67	71	37	26	13
Sonst. Verarb. Gewerbe	99*	88*	71*	71*	69*	62*	67*	42*	25*	52*	49*	71*	39*	12*	4*
Baugewerbe	89*	91*	70*	71*	41*	43*	64*	39*	43*	54*	25*	69*	13*	2*	14*
Handel, Reparatur Kfz	69*	71	75	75*	56	36	68*	40	38	76*	57	52	45*	17	8
Dienstleistungen	90	82	76	67	54	58	66	39	50	65	47	65	53	20	15
Wirtschaftl./wissensch. DL	93*	84*	76*	52*	46*	62*	73*	44	66*	61*	38*	61*	62*	20	12*
Gesundheits- u. Sozialwesen	96*	94	82*	64*	63	50*	61*	47	31*	56*	59	72*	44*	14	4*
Sonstige DL	86	74	74	79	56	61	62	30	51	72	47	63	49	22	24
Öffentlicher Dienst u.a.	91*	95*	94*	85*	62*	36*	82*	62*	67*	87*	76*	51*	64	33*	15*
Handwerk	91	91	79	66	49	56	63	43	33	61	40	61	35	15	12

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009, 2014 und 2019, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

Des Weiteren differenziert die obige Tabelle die fünf verbreitetsten Formen der betrieblichen Weiterbildung in Baden-Württemberg nach Betriebsgröße und Branche. Mit steigender Betriebsgröße lässt sich eine Zunahme der Verbreitung und Häufigkeit beinahe aller Weiterbildungsmaßnahmen beobachten. In Großbetrieben ab 500 Beschäftigten sind die vier häufigsten Weiterbildungsformen nahezu flächendeckend vertreten, in Klein- und Kleinstbetrieben unterscheidet sich deren Verbreitungsgrad hingegen stark. So kamen insbesondere bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten im Jahr 2024 deutlich häufiger externe Kurse, Lehrgänge und Seminare (86 %) zum Einsatz als Weiterbildung am Arbeitsplatz (65 %), Teilnahme an Vorträgen u.a. (64 %) und interne Kurse u.a. (61 %). Mit Blick auf das selbstgesteuerte Lernen lassen sich in allen Betriebsgrößenklassen starke Zunahmen erkennen, wobei insbesondere der Sprung vom Niveau vor der Corona-Pandemie (2019) von 18 % auf 46 % im Jahr 2024 zu betonen ist. Auffällig ist,

<sup>15</sup> Vgl. Klee und König 2022, 24ff.

dass dieser Sprung vor allem in den kleineren Betrieben mit 1 bis 19 bzw. 20 bis 99 Beschäftigten zu beobachten war (2019: 14 % bzw. 21 %, 2024: 44 % bzw. 48 %), während in Großbetrieben mit 250 bis 499 bzw. mit mehr als 500 Beschäftigten bereits vor der Corona-Pandemie vermehrt auf das selbstgesteuerte Lernen zurückgegriffen wurde (2019: 58 % bzw. 67 %, 2024: 74 % bzw. 74 %).

Hinsichtlich der Branchen zeigt sich, dass externe Kurse über alle Bereiche hinweg zum meistgenutzten Weiterbildungsformat gehören. Diese waren im Jahr 2024 jedoch relativ am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen und Verarbeitenden Gewerbe (je 96 %) sowie in den industriellen Schlüsselbranchen (94 %) vorherrschend. Ein Vergleich der vier verschiedenen Weiterbildungsformen nach Branchen zeigt, dass im Handwerk externe Kurse mit 91 % (2024) und Weiterbildungen am Arbeitsplatz mit 66 % die beiden am häufigsten genutzten Formate waren. Weiterbildungen am Arbeitsplatz waren 2024 auch im öffentlichen Dienst (85 %) und in den industriellen Schlüsselbranchen (76 %) weit verbreitet. Interne Kurse werden vor allem im öffentlichen Dienst (87 %), dem Handel und der Reparatur von Kfz (76 %) sowie den industriellen Schlüsselbranchen (71 %) als Weiterbildungsform genutzt. Eine Teilnahme an Vorträgen erfolgte im Vergleich häufiger im öffentlichen Dienst (82 %) und in wirtschaftlichen bzw. wissenschaftlichen Dienstleistungen (73 %). Das selbstgesteuerte Lernen findet im Vergleich im öffentlichen Dienst (64 %) und bei den wirtschaftlichen bzw. wissenschaftlichen Dienstleistungen (62 %) häufiger Anwendung.

Formate der betrieblichen Weiterbildungen können ferner auch danach unterschieden werden, ob diese inner- oder außerbetrieblich stattfinden (siehe Tabelle 2.3). Für Baden-Württemberg zeigt sich, dass die Betriebe häufiger auf außerbetriebliche Maßnahmen, wie externe Kurse u.a. sowie die Teilnahme an Vorträgen in allen drei betrachteten Jahren 2009 (77 %), 2019 (85 %) und 2024 (95 %) zurückgreifen als auf innerbetriebliche Weiterbildungsformate (73 %, 67 %, 82%). Seit 2009 hat die Nutzung außerbetrieblicher Weiterbildungsformate um 18 Prozentpunkte zugenommen, wohingegen die Nutzung innerbetrieblicher Weiterbildungsformate zwischen 2009 und 2019 zunächst um 6 Prozentpunkte fiel, um dann gegenüber 2024 um 15 Prozentpunkte auf 82 % anzusteigen.

Insbesondere in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten werden deutlich häufiger außerbetriebliche Weiterbildungsformate als innerbetriebliche Weiterbildungsformate genutzt (2024: 95 % vs. 78 %). In den übrigen Betriebsgrößenklassen unterscheiden sich die Anteile beider Formate nur geringfügig. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten zeigt sich mit Anteilswerten, die größer als 96 % sind, dass dort beide Weiterbildungsformate weitestgehend flächendeckend zum Einsatz kommen. Dies kann insbesondere mit den in diesen Betrieben zur Verfügung stehenden Ressourcen im Personalmanagement in Verbindung stehen.<sup>16</sup>

Hinsichtlich der Nutzung der beiden Weiterbildungsformate zeigt sich, dass es branchenspezifische Schwerpunkte gibt. Im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe werden außerbetriebliche Maßnahmen (100 %) häufiger als innerbetriebliche Maßnahmen (77 %) genutzt. Auch bei den wirtschaftlichen bzw. wissenschaftlichen Dienstleistungen (93 % vs. 70 %), dem Baugewerbe

---

<sup>16</sup> Vgl. Behr et al. 2023b, S. 14.

(100 % vs. 81 %) und im Handwerk (96 % vs. 78 %) zeigen sich solche branchenspezifischen Schwerpunkte.

TABELLE 2.3: FORMEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG, DIE IN DEN JAHREN 2009, 2019 UND 2024 VON BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN BETRIEBEN ANGEWENDET WURDEN, NACH GRÖSSENKLASSEN UND BRANCHE, ANTEILE IN PROZENT

	Außerbetriebliche Maßnahmen			Innerbetriebliche Maßnahmen		
	2024	2019	2009	2024	2019	2009
Baden-Württemberg	95	85	77	82	67	73
1-19 Beschäftigte	95	82	75	78	60	69
20-99 Beschäftigte	95	92	84	93	83	83
100-249 Beschäftigte	99	98	89	95	98	87
250-499 Beschäftigte	96	100*	95*	100*	99*	98*
500 u. mehr Beschäftigte	100	97*	97	100*	99*	97
Verarbeitendes Gewerbe	98	87	75	83	78	79
Schlüsselbranchen	96	84	77	91	82	88
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	100*	90*	74*	77*	72*	73*
Baugewerbe	100*	94*	60*	81*	51*	71*
Handel, Reparatur von Kfz	91*	78	74	82*	71	75
Dienstleistungen	95	85	79	81	67	70
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	93*	87*	80*	70*	58*	67*
Gesundheits- u. Sozialwesen	98*	96	82	86*	72	62
Sonstige DL	95	76	78	87	72	78
Öffentlicher Dienst u.a.	94*	100*	99*	99*	79*	75*
Handwerk	96	92	72	78	56	70

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2010, 2019 und 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

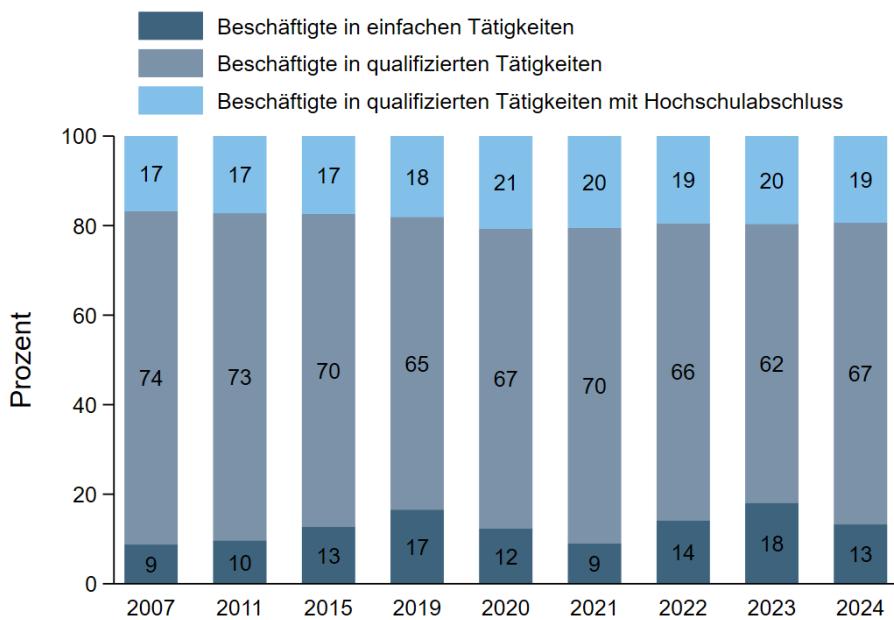
## 2.3 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Die Nutzung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen sollte sich an den vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten, deren Kompetenzen und individuellen Bedarfen orientieren, damit diese eine nachhaltige Wirkung hat. Ob die genutzten Weiterbildungsmaßnahmen tatsächlich den zielgruppenspezifischen Bedürfnissen entsprechen und damit zielgruppengerecht gestaltet sind, lässt sich dem IAB-Betriebspanel nicht entnehmen. Allerdings ermöglicht dieses zu analysieren, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung auf bestimmte Qualifikationsniveaus verteilt. Hierdurch kann untersucht werden, ob die Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen dem jeweiligen Anteil der einzelnen Qualifikationsgruppen innerhalb der Belegschaften entspricht und ob bestimmte Qualifikationsgruppen unter- bzw. überrepräsentiert sind.

Die Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden in Abbildung 2.6 zeigt, dass Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten den niedrigsten Anteil an den Weiterbildungsteilnehmenden haben. Während ihr Anteil 2007 bei 9 % lag, stieg dieser bis 2019 auf 17 %, ging während der

Corona-Pandemie auf 9 % (2021) deutlich zurück und erreichte 2023 mit 18 % ein Allzeithoch. Der Anteil sank 2024 jedoch um 5 Prozentpunkt auf 13 %. Dies ist erheblich weniger, als ihr Anteil innerhalb an der Belegschaft von 23 % in Weiterbildungsbetrieben (Abbildung 6.1 im Anhang). Der Anteil an Hochschulabsolventen, die von Weiterbildungen profitierten, blieb über die letzten Jahre konstant im Bereich von 17 % (2007) bis 21 % (2020). Am aktuellen Rand liegt der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden mit Hochschulabschluss bei 19 % (2024). Den größten Anteil an Weiterbildungsteilnehmenden bilden im Zeitvergleich qualifizierte Arbeitskräfte. Zwar ging deren Anteil von 74 % (2007) auf 67 % (2024) zurück, unterliegt aber jährlichen Schwankungen. So sank der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden in qualifizierten Tätigkeiten zwischen 2015 (70 %) und 2019 um 5 Prozentpunkte auf 65 %. Am aktuellen Rand sank der Anteil zunächst von 70 % (2021) auf 62 % (2023) und stieg 2024 um 5 Prozentpunkte auf 67 % (2024). Hier liegt der Anteil deutlich höher als der Anteil von Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau innerhalb der Weiterbildungsbetriebe (59 %, siehe Abbildung 6.1 im Anhang). Die Gruppe der Qualifizierten an Weiterbildungen ist damit im Vergleich zur Belegschaft weiterhin deutlich überrepräsentiert.

ABBILDUNG 2.6: QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER WEITERBILDUNGSTEILNEHMENDEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN BETRIELEN, IN PROZENT ALLER WEITERBILDUNGSTEILNEHMENDEN



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, 2011, 2015, 2019-2024, IAW-Berechnungen.

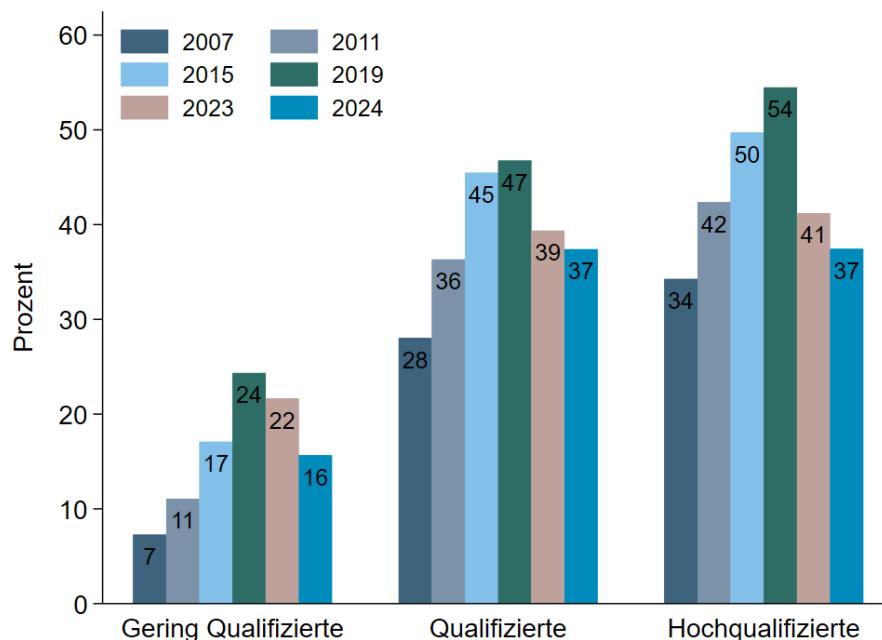
Ähnliches gilt für die Hochqualifizierten: Auch ihr Anteil an den Weiterbildungsteilnehmenden liegt seit 2015 etwas höher als ihr Anteil an der Belegschaft: So hatten 2020 21 % der Weiterbildungsteilnehmenden einen Hochschulabschluss, ihr Anteil in der Belegschaft von Weiterbildungsbetrieben machte jedoch „nur“ 18 % aus. In dieser Gruppe ist jedoch eine Annäherung festzustellen. 2024 waren 19 % der Weiterbildungsteilnehmenden hochqualifiziert, jedoch betrug deren Anteil in der Belegschaft 2024 nur 18 %.

Ein vergleichender Blick auf die Qualifikationsstruktur der Belegschaften in Weiterbildungsbetrieben und in nicht weiterbildenden Betrieben (vgl. Abbildung 6.1 und Abbildung 6.2 im Anhang)

offenbart ebenfalls eine Diskrepanz: Die Anteile Qualifizierter und Hochqualifizierter lagen auch 2024 in Weiterbildungsbetrieben deutlich höher als in Betrieben, die nicht weiterbildeten (2024: 59 % Qualifizierte bzw. 18 % Hochqualifizierte in Weiterbildungsbetrieben vs. 52 % bzw. 9 % in nicht weiterbildenden Betrieben). Dagegen lag in Letzteren der Anteil der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten deutlich höher als in Weiterbildungsbetrieben (2024 in einfachen Tätigkeiten: 39 % in nicht weiterbildenden Betrieben vs. 23 % in Weiterbildungsbetrieben).

Nach der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden werden im Folgenden die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten der einzelnen Teilgruppen betrachtet. Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten stellen den Anteil der Weitergebildeten an allen Geringqualifizierten bzw. (Hoch-)Qualifizierten in der Belegschaft dar. Sie geben also an, wieviel Prozent der Beschäftigten einer Qualifikationsstufe betrieblich weitergebildet werden. Diese Quoten werden in Abbildung 2.7 dargestellt.

ABBILDUNG 2.7: QUALIFIKATIONSSPEZIFISCHE WEITERBILDUNGSQUOTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGSCHEN BETRIEBEN IM ZEITABLAUF, IN PROZENT



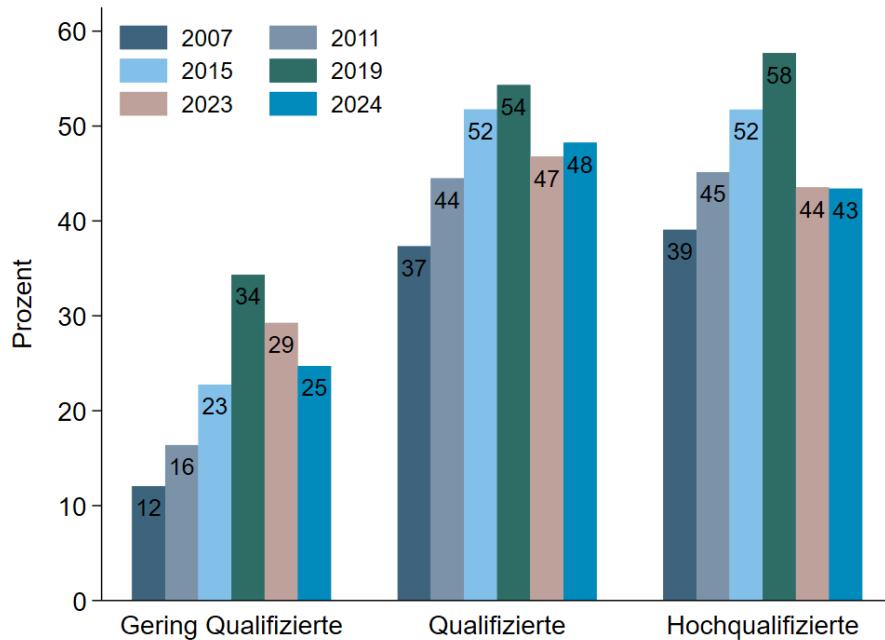
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2007, 2011, 2015, 2019, 2023, 2024, IAW-Berechnungen.

Es ist zu deutlich zu erkennen, dass die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten im Jahr 2024 mit 16 % (2023: 22 %; 2011: 11 %) erneut deutlich niedriger lag als jene der Qualifizierten mit 37 % (2023: 39 %; 2011: 36 %) und der Hochqualifizierten mit 37 % (2023: 41 %; 2011: 42 %). Auffällig ist, dass seit 2011 bis 2019 ein stetiges Wachstum der Weiterbildungsquoten in allen Qualifikationsgruppen beobachtbar war, welches durch die Corona-Pandemie unterbrochen wurde. Die Weiterbildungsquoten konnten seitdem das Vor-Corona-Niveau nicht mehr erreichen.

Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben finden sich in der folgenden Abbildung 2.8. Auch hier ist ein kontinuierlicher Anstieg auf allen Qualifikationsstufen von 2009 bis 2019 und eine etwas höhere Weiterbildungsbeteiligung der (Hoch-)Qualifizierten im Zeitverlauf zu beobachten. Bei gering Qualifizierten ist die Quote zwischen 2007 und

2024 von 12 % um 13 Prozentpunkte auf 25 % gestiegen, bei Qualifizierten ist sie von 37 % (2007) um 11 Prozentpunkte auf 48 % (2024) und bei Hochqualifizierten von 39 % (2013) um 4 Prozentpunkte auf 43 % (2024) gestiegen. Deutlich wird im Zeitverlauf, dass bis zur Corona-Pandemie ein Wachstum der Weiterbildungsquoten zu verzeichnen war, welches bislang noch nicht wieder erreicht wurde.<sup>17</sup>

ABBILDUNG 2.8: QUALIFIKATIONSSPEZIFISCHE WEITERBILDUNGSQUOTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGSCHEN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN IM ZEITABLAUF, IN PROZENT

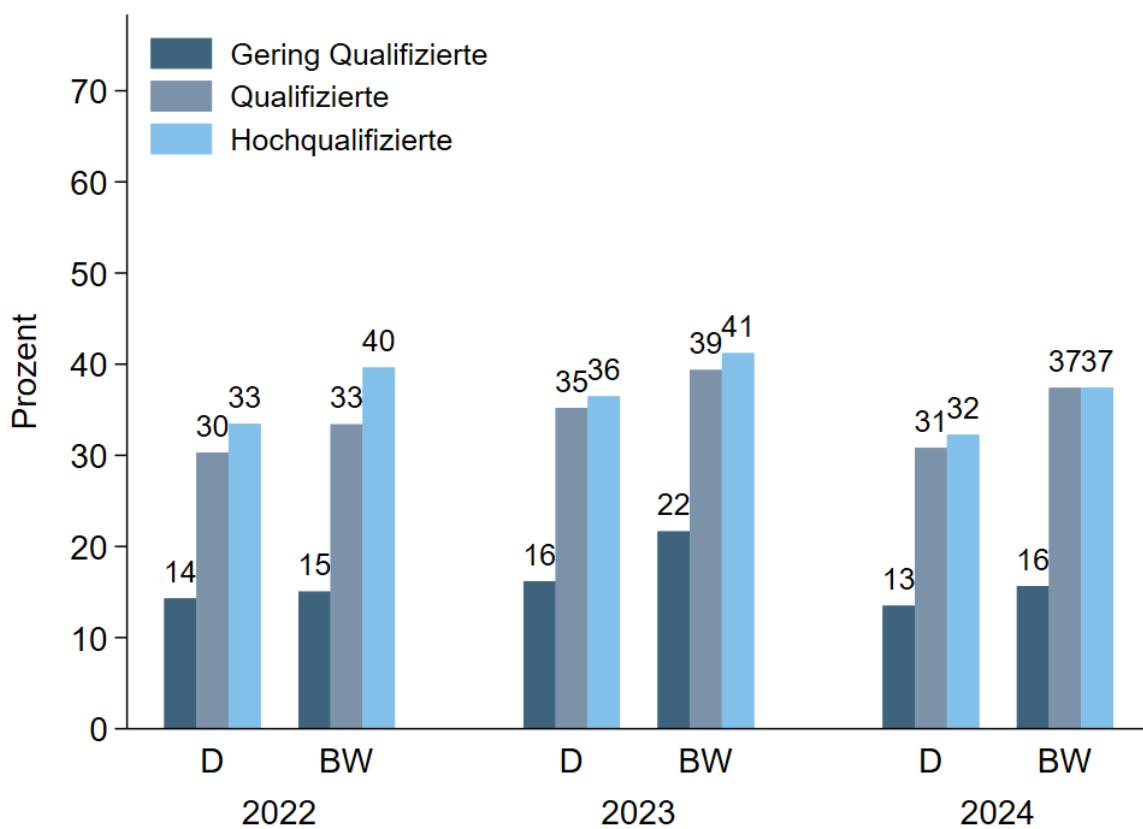


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2013, 2016, 2019, 2020, 2024, IAW-Berechnungen.

In Abbildung 2.9 werden die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten für Baden-Württemberg und Deutschland von 2022 bis 2024 verglichen. Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsquoten für alle drei Qualifikationsniveaus in Deutschland in allen drei Jahren niedriger oder gleichauf mit denen in Baden-Württemberg waren. Nach den Einbrüchen und vergleichsweise niedrigen Quoten infolge der Corona-Pandemie, gelang es schrittweise die Weiterbildungsquoten zwischen 2022 und 2024 zu erhöhen, sodass sie in Baden-Württemberg aktuell (2024) unter den gering Qualifizierten 16 %, und unter den Qualifizierten und Hochqualifizierten jeweils 37% ausmacht. Dabei fällt auf, dass gegenüber 2023 die Quoten auf allen Tätigkeitsniveaus gesunken sind. Dabei erfolgte der Rückgang in Baden-Württemberg (- 6 Prozentpunkte bei Geringqualifizierten, -2 Prozentpunkte bei Qualifizierten und -4 Prozentpunkte bei Hochqualifizierten) und Deutschland in einem ähnlichen Verhältnis (-3 Prozentpunkte bei Geringqualifizierten; -4 Prozentpunkte bei Qualifizierten und Hochqualifizierten). Der Rückgang in Baden-Württemberg führte jedoch zu einer Annäherung der Quoten von Qualifizierten und Hochqualifizierten.

<sup>17</sup> Siehe hierzu auch Fauth et al. 2024.

ABBILDUNG 2.9: QUALIFIKATIONSSPEZIFISCHE WEITERBILDUNGSQUOTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGSCHEN UND DEUTSCHEN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN FÜR DIE JAHRE 2022, 2023 UND 2024, IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022, 2023 und 2024, IAW-Berechnungen.

Die nachfolgende Tabelle 2.4 differenziert die dargestellten Weiterbildungsquoten nach Qualifizierungsniveau, Betriebsgrößenklassen und Branchen im Zeitverlauf. Im direkten Vergleich der letzten 3 Jahre zeigt sich ein gemischtes Bild. Während die Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg für Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten zwischen 2022 und 2024 nur um einen Prozentpunkt gewachsen ist, stieg die Quote für Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten um 4 Prozentpunkte, jedoch sank sie für Beschäftigte mit Hochschulabschluss um 3 Prozentpunkte. Diese Entwicklung zeigt sich in unterschiedlichem Maße in den betrachteten Größenklassen sowie den betrachteten Branchen.

Bei Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten ist die Weiterbildungsquote über alle Qualifikationsniveaus hinweg gestiegen. Demgegenüber verzeichnen Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten auf sämtlichen Niveaus einen Rückgang gegenüber 2022. Ein differenzierteres Bild ergibt sich in Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten: Während die Quote bei Beschäftigten mit Berufsabschluss leicht von 36 % auf 34 % sinkt, steigt sie bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss deutlich von 40 % auf 49 %. Zudem nehmen auch die Weiterbildungsaktivitäten von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten zu (von 14 % auf 17 %). Deutlich ausgeprägter sind die Veränderungen in Betrieben mit 250 bis 499 Beschäftigten. Hier erhöht sich die Weiterbildungsquote von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten stark (von 16 % auf 36 %), während sie bei qualifizierten Tätigkeiten von 30 % auf 26 % zurückgeht. Für Beschäftigte mit Hochschulabschluss ist dage-

gen ein leichter Anstieg von 30 % auf 32 % festzustellen. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten zeigt sich schließlich ein umgekehrtes Muster: Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten sinkt deutlich von 22 auf 11 %. Gleichzeitig nimmt sie bei qualifizierten Tätigkeiten spürbar zu (von 35 % auf 47 %), während bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss ein Rückgang von 35 % auf 31 % zu beobachten ist.

Mit Blick auf einzelne Branchen zeigen sich zwischen 2022 und 2024 deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Weiterbildungsquoten. Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Weiterbildungsquote von 24 auf 14 % gesunken, während sie bei Beschäftigten mit Berufsabschluss nahezu unverändert bleibt. Bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss steigt die Quote von 41 auf 44 Prozent. Dabei fällt in den industriellen Schlüsselbranchen bei den Hochqualifizierten ein besonders hoher Anstieg auf (von 39 auf 50 %), während bei einfachen Tätigkeiten zwar 2023 einen Zwischenhöchstwert erreicht wurde, welcher 2024 jedoch wieder auf 14 % zurückging. Im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe zeigt sich dagegen ein durchgängiger Rückgang der Weiterbildungsquoten nach erforderlichem Tätigkeitsniveau. Auch im Handel und in der Branche Reparatur von Kfz ist ein gemischtes Bild erkennbar. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten steigt von 6 auf 16 %, während die Quoten für Beschäftigte mit Berufs- und Hochschulabschlüssen teilweise rückläufig sind. Im Baugewerbe steigen die Weiterbildungsquoten über alle Niveaus hinweg: Für einfache Tätigkeiten wächst der Anteil von 11 % auf 22 %, für Beschäftigte mit Berufsabschluss von 30 % auf 37 %. Besonders markant ist der Anstieg der Weiterbildungsquoten bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss von 15 % auf 40 %.

Bei den Dienstleistungen zeigt sich insgesamt ein gemischtes Bild der Weiterbildungsbeteiligung. Denn bei Beschäftigten mit Berufsabschluss steigt die Weiterbildungsquote von 36 % auf 43 %, während sie bei Hochqualifizierten von 45 % auf 39 % leicht zurückgeht und bei Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten auf dem gleichen Niveau verbleibt. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen lässt sich bei einfachen Tätigkeiten ein Rückgang der Quote von 38 % auf 14 % (- 24 Prozentpunkte) beobachten, wohingegen zugleich der Anteil bei Tätigkeiten mit Berufsabschluss von 36 % auf 45 % steigt (+ 9 Prozentpunkte) und bei Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss benötigen von 33 % auf 60 % (+ 27 Prozentpunkte) wächst. Im öffentlichen Dienst liegen die Weiterbildungsquoten bei einfachen (+ 9 Prozentpunkte) und qualifizierten Tätigkeiten (+ 15 Prozentpunkte) zu, während sie bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss leicht rückläufig sind (- 2 Prozentpunkte). Im Handwerk zeigt sich gemischtes Bild: Die Weiterbildungsquoten steigen bei Beschäftigten mit Berufsabschluss (von 33 % auf 41 %), sinken aber bei Hochschulabsolventen (von 43 % auf 41 %). Bei Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten indes steigt die Weiterbildungsquote von 11 % auf 14 %.

TABELLE 2.4: WEITERBILDUNGSQUOTEN NACH ERFORDERLICHER QUALIFIKATION DER BESCHÄFTIGTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG, 1. HALBJAHR 2022, 2023 UND 2024, IN PROZENT

	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Baden-Württemberg	16	22	15	37	39	33	37	41	40
1-19 Beschäftigte	11	14	9	40	40	31	41	46	35
20-99 Beschäftigte	15	21	16	32	41	34	44	49	48
100-249 Beschäftigte	17	15	14	34	39	36	40	49	49
250-499 Beschäftigte	36*	37*	16*	26*	58*	30*	32*	47*	30*
500 u. mehr Beschäftigte	11**	30*	22*	47*	30*	35*	31*	28*	35**
Verarbeitendes Gewerbe	14	26	24	36	27	36	44	21	41
Schlüsselbranchen	14	30	17	41	26	29	50	25	39
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	13*	21*	29*	26	32	45	24*	27*	43*
Baugewerbe	22*	12*	11*	37*	37*	30*	40**	45**	15**
Handel, Reparatur von Kfz	16*	18*	6*	25	35	28	25*	43*	21**
Dienstleistungen	16	22	16	43	49	36	39	28	45
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	6*	22*	6*	40	40	33	38*	58*	47*
Gesundheits- u. Sozialwesen	14*	25*	38*	45*	53*	36	60*	52*	33*
Sonstige DL	21	22	12	44	51	37	37	43	49*
Öffentlicher Dienst u.a.	15*	26*	4*	37*	45*	22*	21*	45*	23*
Handwerk	14	21	11	41	42	33	41	47	43*

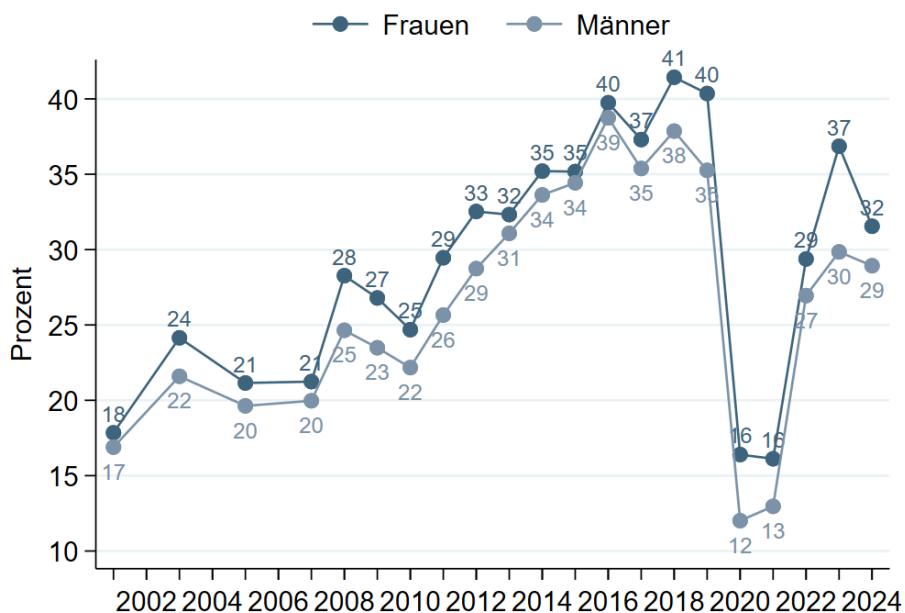
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022, 2023 und 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

## 2.4 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

Im folgenden Abschnitt rückt die Auswertung des IAB-Betriebspansels in einer geschlechtergetrennten Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung in den Fokus. Dabei werden Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsverhalten von Männern und Frauen untersucht sowie deren jeweilige Anteile im Zeitverlauf und nach Branchen und Betriebsgrößenklassen beleuchtet.

Abbildung 2.10 zeigt, dass die Weiterbildungsquote der Frauen in Baden-Württemberg seit 2001 stets über jener der Männer lag: 2019 machte der Vorsprung deutliche fünf Prozentpunkte aus (40 % vs. 35 %), im Jahr der Corona-Pandemie 2020 lag sie trotz ihres dramatischen Absinkens noch immer vier Prozentpunkte (16 % vs. 12 %) darüber. Nach Ende der Corona-Pandemie stieg die Weiterbildungsquote von Frauen und Männer rasch an und erreichten 2023 mit 37 % bzw. 30 % einen lokalen Höhepunkt und lagen rund 7 Prozentpunkte auseinander. 2024 lässt sich jedoch ein Rückgang der Quoten auf 32 % bzw. 29 % beobachten, wobei insbesondere die Quote der Frauen mit 5 Prozentpunkten deutlich stärker zurückging, als die der Männer (1 Prozentpunkt). Aktuell liegen beide Quoten damit rund 3 Prozentpunkte auseinander.

ABBILDUNG 2.10: ENTWICKLUNG DER WEITERBILDUNGSQUOTE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BADEN-WÜRTTEMBERG IN PROZENT



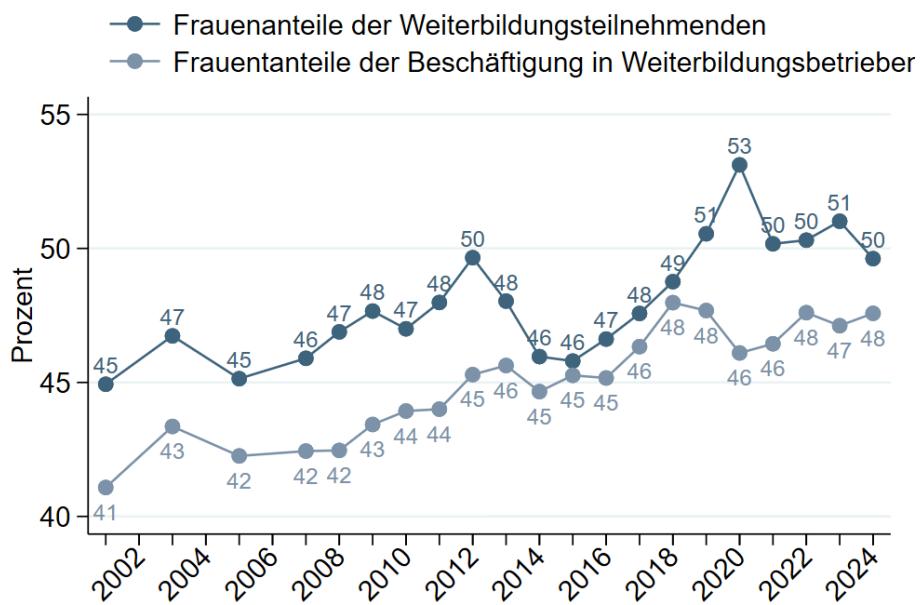
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: Die Basis bilden alle Betriebe.

In Abbildung 2.11 sind die Frauenanteile an allen Weitergebildeten und an allen Beschäftigten in baden-württembergischen Weiterbildungsbetrieben seit 2001 abgebildet. Einen ersten Höhepunkt erzielte die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen im Jahr 2012 mit 50 % und überstieg damit den Frauenanteil an der Belegschaft um fünf Prozentpunkte. In den Folgejahren sank der Anteil weiblicher Weiterbildungsteilnehmenden auf 46 % (2015), um sich anschließend bis 2020 wieder schrittweise auf 53 % deutlich zu erhöhen. Damit überstieg der Frauenanteil unter den Weiterbildungsteilnehmenden deren Anteil an der Belegschaft (46 %) im Jahr 2020 um sieben Prozentpunkte deutlich. Seit der Corona-Pandemie (2021) stagniert der Frauenanteil an allen Weitergebildeten auf einem Niveau von rund 50 %. Er liegt damit jedoch rund 2 Prozentpunkte über dem Frauenanteil in den Belegschaften. Eine ähnliche Tendenz ist auch beim Frauenanteil in den Weiterbildungsbetrieben zu beobachten. Hier stagniert der Frauenanteil in den Belegschaften seit 2018 bei rund 48 %, wenngleich dieser während der Corona-Pandemie (2020 und 2021) kurzfristig auf 46 % sank.<sup>18</sup>

Im Vergleich zu Deutschland (siehe Abbildung 6.3 im Anhang) lag der Anteil der Frauen unter den Weiterbildungsteilnehmenden im Jahr 2022 in Baden-Württemberg mit 50 % leicht unter dem Bundeswert von 51%. 2023 waren beide Quoten jedoch ungefähr auf dem gleichen Niveau. Für 2024 lässt sich hingegen festhalten, dass die Quote von Baden-Württemberg mit rund 50 % leicht über den deutschen Durchschnittswert (rund 49 %) gestiegen ist.

<sup>18</sup> Vgl. Behr et al. 2023a, S. 18.

ABBILDUNG 2.11: FRAUENANTEIL AN ALLEN WEITERGEBILDENDEN UND AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN, JEWEILS IM 1. HALBJAHR, IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2024, IAW-Berechnungen.

Ein Vergleich der Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben (Tabelle 2.5) zeigt, dass in den drei betrachteten Zeiträumen 2022, 2023 und 2024 der Anteil der Frauen an den weitergebildeten Beschäftigten im Vergleich zum Frauenanteil in weiterbildenden Betrieben deutlich höher liegt. Dies zeigt sich dabei für alle betrachteten Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. Dort liegt der Anteil der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten unterhalb des Frauenanteils in den Belegschaften. Zudem zeigt sich in den anderen Betriebsgrößenklassen ein Anstieg des Anteils der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten.

Eine branchenspezifische Betrachtung zeigt, dass 2024 die größten Anteile an Frauen an den weitergebildeten Beschäftigten, wie auch in den Vorjahren im Gesundheits- und Sozialwesen (84 %) und im öffentlichen Dienst (69 %) zu beobachten sind. Auch dort ist zugleich der Frauenanteil an den Belegschaften mit 80 % bzw. 66 % am höchsten. Mit 61 % ist der Anteil der Frauen an den weitergebildeten Beschäftigten rund dreimal so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (21 %). Auch der Anteil der Frauen in den Belegschaften ist im Dienstleistungsbereich mit 59 % rund dreimal so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (25 %). Der Anteil der weitergebildeten Frauen ist im Handwerk mit 41 % deutlich geringer ausgeprägt, als der Anteil der Frauen in den Belegschaften mit 44 %, wobei im Jahr 2022 ein wesentlich höherer Anteil unter den weitergebildeten Frauen (45 %) als an der Belegschaft (40 %) zu beobachten war. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich auch im Baugewerbe sowie in der Branche Handel und Reparatur von Kfz.

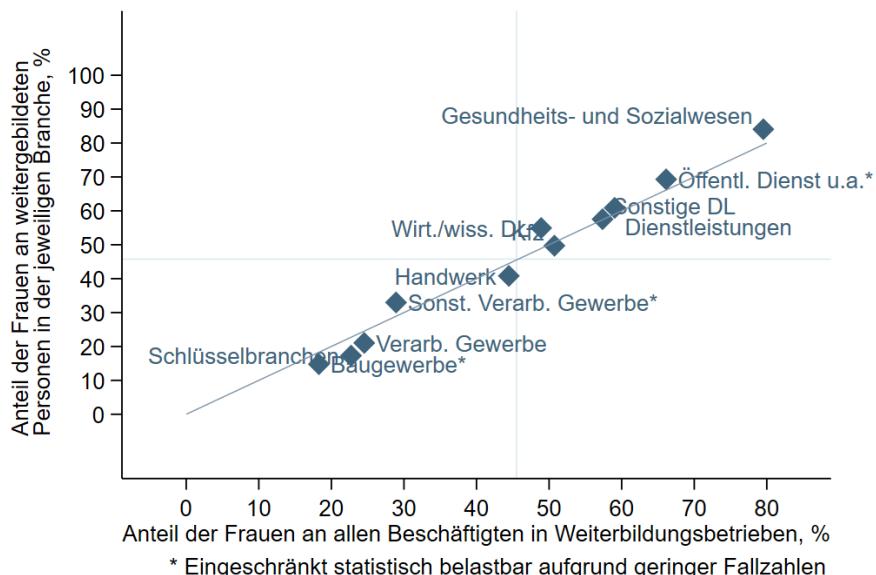
TABELLE 2.5: FRAUENANTEIL AN WEITERGEBILDETOEN BESCHÄFTIGTEN SOWIE FRAUENANTEIL AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN IN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN IM 1. HALBJAHR 2022, 2023 UND 2024, NACH BETRIEBSGRÖSSE, IN PROZENT

	Anteil der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten			Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Baden-Württemberg	50	51	50	48	47	48
1-19 Beschäftigte	56	58	56	55	54	53
20-99 Beschäftigte	51	49	51	50	47	47
100-249 Beschäftigte	60	56	54	52	54	53
250-499 Beschäftigte	53*	60*	54*	50*	48*	46*
500 u. mehr Beschäftigte	35*	37*	38*	38*	40*	42*
Verarbeitendes Gewerbe	21	25	30	25	25	27
Schlüsselbranchen	17	21	21	23	22	20
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	33*	36*	37*	29*	35*	38*
Baugewerbe	15*	15*	11*	18*	19*	17*
Handel, Reparatur von Kfz	50*	56*	52*	51*	54*	53*
Dienstleistungen	61	61	62	59	58	58
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	55*	54*	54*	49*	47*	46*
Gesundheits- u. Sozialwesen	84*	82*	84	80*	78*	76
Sonstige DL	58	60	50	57	57	50
Öffentlicher Dienst u.a.	69*	65*	73*	66*	65*	69
Handwerk	41	46	45	44	47	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022, 2023 und 2024, IAW-Berechnungen. Hinweis: \* Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100), \*\* Nicht statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<30).

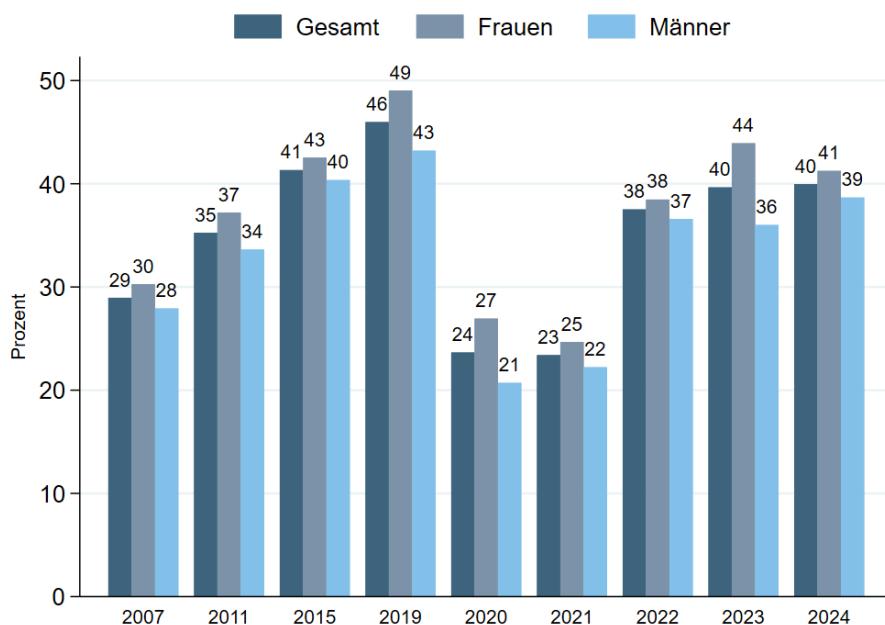
Abbildung 2.12 stellt die Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben für das Jahr 2024 nach Wirtschaftszweigen dar. Es wird deutlich, dass in den meisten Branchen mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen an der Belegschaft (wie zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen, im öffentlichen Dienst u.a. sowie bei sonstigen Dienstleistungen und im Dienstleistungsbereich insgesamt) auch die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung überdurchschnittlich hoch und in den männerdominierten Branchen (wie zum Beispiel den industriellen Schlüsselbranchen und im Baugewerbe) unterdurchschnittlich war. Eine leicht überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen gab es auch im Bereich wirtschaftliche/wissenschaftliche Dienstleistungen, deren Beschäftigtenanteil durchschnittlich war. Im Handwerk und im Sonstigen Verarbeitenden Gewerbe zeigte sich der Beschäftigtenanteil von Frauen durchschnittlich bei durchschnittlichem Weiterbildungsanteil. Im Bereich Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen entsprach die weibliche Weiterbildungsbeteiligung in etwa ihrem Anteil an der Belegschaft.

ABBILDUNG 2.12: FRAUENANTEIL AN WEITERGEBILDETOEN SOWIE AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN IN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN IM 1. HALBJAHR 2024, NACH BRANCHEN, IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2022, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 2.13: ANTEILE DER BESCHÄFTIGTEN IN WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN AN ALLEN BESCHÄFTIGTEN IN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH GE- SCHLECHT IM ZEITABLAUF, JEWELLS IM 1. HALBJAHR, IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007, 2011, 2015, 2019- 2024, IAW-Berechnungen.

Weiterhin werden in Abbildung 2.13 die geschlechterspezifischen Weiterbildungsanteile im Zeitverlauf betrachtet. Als allgemeiner Trend lässt sich beobachten, dass die Weiterbildungsanteile der Frauen durchgehend seit 2007 über jenen der Männer lagen. Des Weiteren zeigt sich, dass

die Weiterbildungsanteile beider Geschlechter von 2007 bis 2024 deutlich gestiegen sind: Waren es 2007 nur 30 % der Frauen und 28 % der Männer, die an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnahmen, so lagen deren Weiterbildungsanteile im Jahr 2019 bei 49 % bzw. 43 % und erreichten damit einen Höchststand. Auf zwei weiterbildungsschwache Jahre, die insbesondere durch die Corona-Pandemie beeinflusst sein dürften (niedriger als das Ausgangsniveau 2007) in den Jahren 2020 (Männer: 21 %, Frauen: 27 %) und 2021 (Männer: 22 %, Frauen: 25 %) folgte 2022 ein starker Anstieg. Während sich die Anteile 2023 auseinanderbewegten (Frauen: 44 %, Männer, 36 %) ist 2024 eine Angleichung festzustellen (Frauen: 41 %, Männer: 39 %), sodass die Anteile nur 2 Prozentpunkte auseinander liegen.

In der nachfolgenden Tabelle 2.6 sind die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten nach Betriebsgrößen und Branchen für die Jahre 2022, 2023 und 2024 dargestellt. Es zeigt sich, dass in allen Betriebsgrößenklassen die Weiterbildungsquote der Frauen stets über der Weiterbildungsquote der Männer lag (mit Ausnahme von Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten im Jahr 2024). Deutlich wird dabei, dass die Weiterbildungsquote der Frauen stets über dem baden-württembergischen Durchschnitt lag, mit Ausnahmen der Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten. Dort liegt der Anteil der Frauen im Jahr 2024 4 Prozentpunkte unterhalb des Durchschnitts von 38 % (2022 lag er 6 Prozentpunkte darunter).

Nach Branchen differenziert sind jedoch Unterschiede bei den geschlechtsspezifischen Weiterbildungsquoten beobachtbar. 2024 liegt die Weiterbildungsquote von Männern (38 %) im Verarbeitenden Gewerbe 2 Prozentpunkte und im Baugewerbe mit 52 % 12 Prozentpunkte höher als die vergleichbare Quote der Frauen (40 %). Auch im Handwerk zeigt sich mit 41 % (Männer) eine höhere Quote (Frauen 37 %). In den anderen betrachteten Branchen liegt der Anteil der Frauen höher als der der Männer. Bei den Dienstleistungen liegt diese 2024 5 Prozentpunkte höher und im öffentlichen Dienst 7 Prozentpunkte.

TABELLE 2.6: WEITERBILDUNGSQUOTEN DER BESCHÄFTIGTEN IN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG NACH GESCHLECHT, BETRIEBSGRÖSSE UND BRANCHEN IM 1. HALBJAHR 2022, 2023 UND 2024, IN PROZENT

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Baden-Württemberg	40	40	38	41	44	38	39	36	37
1-19 Beschäftigte	57	54	52	57	58	54	56	50	49
20-99 Beschäftigte	39	42	40	41	43	44	38	40	37
100-249 Beschäftigte	32	34	33	38	35	34	26	33	32
250-499 Beschäftigte	30*	47*	27*	33*	56*	32*	27*	39*	23*
500 u. mehr Beschäftigte	38**	29*	31*	34**	32*	25*	41**	27*	37*
Verarbeitendes Gewerbe	37	28	40	36	29	41	38	27	39
Schlüsselbranchen	41	26	32	42	26	33	41	26	32
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	29*	33*	48*	28*	35*	46*	29*	32*	49*
Baugewerbe	50*	45*	40*	40*	36*	27**	52*	47*	42*
Handel, Reparatur von Kfz	29*	37*	28*	28*	37*	27*	29*	37*	29*
Dienstleistungen	43	47	40	45	50	43	40	42	36
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	39*	44*	39*	44*	50*	46*	34*	39*	34*

Gesundheits- u. Sozialwesen	39*	53*	38	41*	55*	41	30*	46*	26
Sonstige DL	46	47	42	46	49	43	45	44	42
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht	40*	42*	24*	42*	41*	26*	37*	43*	22*
Handwerk	40	45	37	37	48	36	41	43	37

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2020, 2021 und 2022, 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 zählt im Kontext jüngerer Transformationsprozesse zu einer wichtigen strukturellen Entwicklung für Unternehmen in Baden-Württemberg. Die wachsende Nachfrage nach Fachkräften sowie die Differenz von Nachfrage und Angebot an spezifischen fachlichen Qualifikationen führen in Baden-Württemberg bereits jetzt zu einem partiellen Fachkräftemangel, der sich vorliegenden Prognosen zufolge noch weiter verschärfen wird. Zugleich verschärft sich der Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende, sodass um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, der Weiterqualifizierung der eigenen Belegschaft eine wichtige Bedeutung zukommen wird, um auch künftige qualifikatorische Anforderungen decken zu können. Insbesondere verändern der Einsatz von digitalen Technologien und Prozessen die gegenwärtigen und zukünftigen Weiterbildungsbedarfe zusätzlich. Eine gezielte betriebliche Weiterbildung kann den Beschäftigten die betriebsspezifisch benötigten Kenntnisse bringen und somit dort ansetzen, wo entsprechende Qualifikationen nicht ausreichend vorhanden sind und die beruflichen Erfolgsschancen sowie die Beschäftigungsfähigkeit somit verbessern.

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

Dementsprechend zeigen die nachfolgenden multivariaten Analysen, in welchen Betrieben mit (a) welchem Ausmaß des Fachkräftemangels, (b) welcher Personalstruktur, (c) welchen industriellen Beziehungen und (d) welchen sonstigen betrieblichen Charakteristika die Weiterbildungsaktivität in Baden-Württemberg besonders stark ausgeprägt ist. Zu Letzteren zählen die Innovations-, Ausbildungs- oder Exporttätigkeit des Betriebes sowie die Eigenständigkeit des Betriebs, die Branchenzugehörigkeit und die Betriebsgröße. Zudem könnte auch die Personalstruktur – u.a. die Qualifikationsstruktur und die Frauenquote im Betrieb – das Ausmaß der Weiterbildungsaktivität beeinflussen. Diese betrieblichen Faktoren werden mithilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen aufgegriffen und es wird deren Einfluss auf die

Weiterbildungsaktivität gemessen. Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe wird anhand von zwei aggregierten Maßen der Weiterbildung gemessen. Es gibt somit verschiedene Modellvarianten mit zwei Ergebnisvariablen. Dazu zählt a) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder nicht, und b) die Weiterbildungsquote der Betriebe. Diese beiden Ergebnisvariablen werden in verschiedenen Modellen regressiert.

### 3.2 Modellspezifikation und methodisches Vorgehen

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

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

Um den aktuellen Rand gesondert zu untersuchen, wird zusätzlich eine Interaktion zwischen dem aktuellsten Jahr im IAB-Betriebspanel, 2024, und dem Indikator für den tatsächlichen akuten Fachkräftebedarf, dem Anteil unbesetzter Fachkräftestellen, regressiert. Im Rahmen dieser Spezifikation bezieht sich die Grundgesamtheit also nur auf die Jahre 2024 und 2023.

Neben den Indikatoren des Fachkräftemangels fließen noch weitere Kontrollvariablen in die Modellspezifikation mit ein – beispielsweise, ob ein Betriebsrat existiert oder ob der Betrieb an Tarifverträge gebunden ist. Weitere betriebliche Faktoren, wie der Frauenanteil und der Anteil der Geringqualifizierten, die Innovations-, Export- und Ausbildungstätigkeit des Betriebs sowie die Eigenständigkeit und das Alter des Betriebs, die auf die Weiterbildungsaktivität Einfluss nehmen könnten, fließen ebenfalls in die multivariaten Analysen mit ein (siehe zur Operationalisierung der einfließenden Variablen Tabelle 3.1).

TABELLE 3.1: OPERATIONALISIERUNG RELEVANTER EINFLUSSGRÖSSEN DER FÖRDERUNG BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG VON 2009 BIS 2024 ANHAND DES IAB-BETRIEBSANELS BADEN-WÜRTTEMBERG

Einflussgröße	Operationalisierung
<i>Indikatoren eines Fachkräftemangels</i>	
Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen	Anteil der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf (Einstellungen + unbesetzte Stellen) für das jeweilige Halbjahr in % für Fachkräfte
Interaktion Jahr 2024 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	Simultane Berücksichtigung bzw. Kombination des Anteils der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf in den Jahren 2024 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.

### 3.3 Ergebnisse der Panelschätzungen

Die Ergebnisse der multivariaten Analysen zu Weiterbildungsaktivitäten werden in der nachfolgenden Tabelle 3.2 zusammengefasst dargestellt. Die Tabelle beinhaltet Informationen dazu, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt, zum erwarteten Bedarf an Qualifizierung und zur 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 3.2: 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>19</sup>	0	0	0	0	0	0
Interaktion zwischen Jahr 2024 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0			0	
<i>Industrielle Beziehungen</i>						
Tarifbindung	+	0	0	+	+	+
Betriebsrat	+	+	0	+	+	+
<i>Kontrollvariablen</i>						
Frauenanteil	+	+	0	+	+	+
Anteil einfacher Beschäftigter	-	-	-	-	-	-
Innovationstätigkeit	+	+	+	+	+	+
Exportierender Betrieb	0	0	-	0	0	0
Eigenständiges Unternehmen	-	-	0	-	-	-
Ausbildungsbetrieb	+	+	0	+	+	0
Technische Anlagen neu	+	+	0	+	+	+
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	0	0	0	0	0	0
Log. Beschäftigtenzahl	+	+	+	+	0	0
Investitionen getätigt	+	+	+	+	+	+
<i>Branchen- und Zeiteinflüsse</i>						
Verwendete Wellen	2009- 2024	2009- 2024	2009- 2024	2009- 2024	2009- 2024	2009- 2024
Branchendummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jahresdummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 – 2024, IAW-Berechnungen.

In den im Anhang befindlichen Tabellen 6.1 und 6.2 sind die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten Koeffizienten und Werte für die statistische Signifikanz angegeben. Dabei werden alle Modellvarianten immer über die gesamte Stichprobe geschätzt. Tabelle 6.1 enthält die Schätzungen und den Einfluss der oben genannten Variablen darauf, ob ein Betrieb Weiterbildungen fördert. In der ersten Spalte (1) werden alle Variablen regressiert, in Spalte (2) wird der Fachkräftemangel als zusätzliche Erklärungsvariable ergänzt und in Spalte (3) wird zusätzlich noch ein Interaktionseffekt geschätzt, der berücksichtigt, wie sich der Fachkräftemangel zum Vorjahr verändert hat. In Tabelle 6.2 erfolgen die gleichen Regressionen, jedoch wird der Einfluss der oben benannten Variablen auf die Weiterbildungsquote der Betriebe regressiert.

<sup>19</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).

Ein hoher **Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen** kann ein Indikator dafür sein, welcher akute Fachkräftebedarfe zur Jahresmitte in den Betrieben vorherrschte. Dieser Indikator steht in keinem statistisch belastbaren Zusammenhang dazu, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt und hat daher auch keinen statistisch belastbaren Einfluss auf die betriebliche Weiterbildungsquote.

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

Der **Frauenanteil** innerhalb der Belegschaft hat einen positiven Einfluss darauf, ob es sich bei einem Betrieb um einen Weiterbildungsbetrieb handelt und auf den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten, die Weiterbildungsquote. Der **Anteil einfacher Beschäftigter** hat einen modellübergreifenden negativen Einfluss auf alle Indikatoren der Weiterbildungsaktivität.<sup>20</sup>

**Innovationstätigkeit** sowie **neue technische Anlagen** stehen in einem positiven Zusammenhang mit betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Betriebe, die angaben, dass sich ihre technische Ausstattung auf einem neuen Stand befindet, sind eher Weiterbildungsbetriebe und weisen einen höheren Anteil weitergebildeter Beschäftigter auf. Innovative Betriebe, die eine Produkt- oder Prozessinnovation entwickelt oder eingeführt haben, sind demzufolge eher Weiterbildungsbetriebe und haben einen hohen Anteil weitergebildeter Beschäftigter.

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

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

Die **Betriebsgröße** hat einen statistisch belastbaren positiven Zusammenhang auf die Weiterbildungspraxis im Betrieb und zeigt, dass es mit einer zunehmenden Beschäftigtenzahl wahrscheinlicher wird, dass es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt. Jedoch zeigt sich hierbei nur teilweise ein positiver Effekt auf die Weiterbildungsquote. Das heißt je größer ein Betrieb ist, desto eher ist er ein Weiterbildungsbetrieb, jedoch steigt damit nicht auch notwendigerweise die Anzahl der weitergebildeten Beschäftigten.

---

<sup>20</sup> In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass insbesondere Geringqualifizierte seltener an Weiterbildung teilnehmen. Dies erklärt, warum Betriebe mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen.

Sofern ein Betrieb **Investitionen** tätigt, zeigt sich ein statistisch positiver belastbarer Zusammenhang darauf, ob es sich um einen Weiterbildungsbetrieb handelt und auf die Weiterbildungsquote. Ein Betrieb, der in der Lage ist, Investitionen zu tätigen, scheint auch eher in der Lage zu sein, die Weiterbildung seiner Belegschaft finanziell zu fördern.

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

## 4 Zusammenfassung

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

Der Anteil **weiterbildungsaktiver Betriebe** in Baden-Württemberg sank im 1. Halbjahr 2024 gegenüber dem Vorjahr um fünf Prozentpunkte auf 51 % und liegt damit oberhalb des bundesweiten Durchschnitts von 44 %. Dabei verzeichnete Baden-Württemberg seit 2021 einen Anstieg um beachtliche 21 Prozentpunkte auf 56 % (2023), während der Anstieg in Deutschland im Vergleichszeitraum nur 15 Prozentpunkte betrug. Seit 2022 ist der **Anteil der weiterbildenden Betriebe** an allen Betrieben um rund 3 Prozentpunkte gestiegen, wobei das Wachstum insbesondere in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten (+ 6 Prozentpunkte) und Betrieben zwischen 250 und 499 Beschäftigten (+ 9 Prozentpunkte) stattfindet.

Sowohl die **Weiterbildungsquote** als auch die **Weiterbildungsintensität** der baden-württembergischen Betriebe sind seit ihrem Corona bedingten Einbruch wieder kontinuierlich angestiegen. Die Weiterbildungsquote stieg von 14 % (2020) auf 30 % (2024), die Weiterbildungsintensität von 24 % (2020) auf 39 % (2024). Der Anstieg der Weiterbildungsquote sowie der Weiterbildungsintensität lässt sich in fast allen betrachteten Betriebsgrößenklassen (mit Ausnahme der Betriebe von 20 bis 249 Beschäftigten) beobachten.

Während die Weiterbildungsaktivitäten im Verarbeitenden und dem sonstigen Verarbeitenden Gewerbe zunehmen, bleiben diese im Gesundheits- und Sozialwesen weiterhin auf einem hohen Niveau. Seit der Corona-Pandemie steigt die Weiterbildungsintensität nur in wenigen Branchen deutlich – etwa im Baugewerbe um rund 10 Prozentpunkte –, während die anderen Branchen lediglich geringe Veränderungen von 2 bis 5 Prozentpunkten verzeichnen. Bei den Weiterbildungsquoten zeigen sich ähnliche Tendenzen.

### *Formen der betrieblichen Weiterbildung*

Weiterhin werden externe Kurse, Lehrgänge und Seminare bei 88 % der Betriebe als häufigste **Form der betrieblichen Weiterbildung** genutzt. Zunehmend werden Weiterbildungen am Arbeitsplatz (70 %) sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen und ähnliche Veranstaltungen von den Betrieben in Baden-Württemberg genutzt (67 %). Die internen Kurse (66 %) liegen auf einem ähnlichen Niveau. Ein besonders sprunghafter Anstieg zeigt sich beim **selbstgesteuerten Lernen** (von 18 % in 2019 auf 46 % in 2024). In Großbetrieben zeigen sich alle Weiterbildungsformen. Kleinere Betriebe mit bis zu 99 Beschäftigten nutzen häufiger externe oder interne Weiterbildungsformate sowie Weiterbildungen am Arbeitsplatz. Externe Kurse sind weit verbreitet und machen im Gesundheits- und Sozialwesen, in den Dienstleistungen, in den industriellen Schlüsselbranchen, und im Verarbeitenden Gewerbe zwischen 90 %

und 96 % der genutzten Weiterbildungsformen aus. Hier sind im Vergleich zu 2010 und 2024 starke Anstiege zu beobachten.

#### *Qualifikationsspezifische Betrachtung*

Auch im Jahr 2024 nehmen **Geringqualifizierte** weiterhin deutlich seltener Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch als Höherqualifizierte. Nach einem Anstieg auf 14 % (2022) und 18 % (2023) liegt die Beteiligung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten 2024 wieder bei 13 %. In Weiterbildungsbetrieben ist der Anteil geringqualifizierter Beschäftigter mit 23 % jedoch deutlich höher, während **beruflich Qualifizierte** mit 59 % in den Belegschaften und 67 % unter den Teilnehmenden überrepräsentiert sind. Bei **Hochqualifizierten** nahmen im 1. Halbjahr 2024 19 % an Weiterbildungen teil, bei einem Belegschaftsanteil von 18 %.

#### *Geschlechterspezifische Weiterbildung*

Die **Weiterbildungsquote der Frauen** lag seit 2001 stets über der Weiterbildungsquote der Männer. Hieran hat sich auch trotz der Quoteneinbrüche während der Corona-Pandemie (2021 Männer: 13 %, Frauen: 16 %) und dem darauffolgenden raschen Anstieg der Quoten auf 32 % (Frauen) bzw. 29 % (Männer) im Jahr 2024 nichts geändert.

Frauen beteiligen sich weiterhin überproportional an betrieblicher Weiterbildung: 2024 stellten sie 50 % der Teilnehmenden bei 48 % Frauenanteil in den Belegschaften; seit 2022 ist das Verhältnis bei etwa 50 % bzw. 48 % relativ stabil, mit einem leichten Rückgang des Teilnehmerinnenanteils um 1 Prozentpunkt. Überdurchschnittlich hoch ist ihre Teilnahme im Gesundheits- und Sozialwesen, im öffentlichen Dienst und im Dienstleistungsbereich sowie in Betrieben bis 19 bzw. 100–249 Beschäftigten. 2024 lag die Weiterbildungsquote bei Frauen bei 41 % (–3 Prozentpunkte ggü. 2023) und bei Männern bei 39 % (+3 Prozentpunkte).

#### *Abschnitt 4 – Betriebliche Determinanten*

Die durchgeführten **ökonometrischen Schätzungen** zeigen auch 2024, wie im Vorjahr, dass der steigende Fachkräftemangel keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten und die Weiterbildungsquote in Betrieben hat. Hingegen gehen andere Merkmale (z. B. Tarifbindung oder Betriebsrat) teilweise mit einer signifikant höheren Weiterbildungsquote oder der Bereitschaft betriebliche Weiterbildungsaktivitäten zu fördern, einher. Auch der Frauenanteil, die Innovationsfähigkeit, ob es sich um einen Ausbildungsbetrieb handelt, oder welcher Zustand technische Anlagen haben und ob Investitionen getätigt werden, gehen mit signifikant höheren Weiterbildungsaktivitäten oder Weiterbildungsquoten einher. Ein statistisch signifikanter Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten und Weiterbildungsquoten steht in einem Zusammenhang mit dem Anteil einfacherer Beschäftigter im Betrieb und ob ein Betrieb selbstständig handeln kann. Keine gesicherten statistisch signifikanten Einflüsse auf Weiterbildungsaktivitäten oder Weiterbildungsquoten haben das Betriebsalter oder Exporttätigkeiten eines Betriebs.

## 5 Literaturverzeichnis

Baden-Württembergischer Industrie- und Handelskammertag e.V. (2025): IHK-Fachkräftemonitor 2035. Online verfügbar unter <https://ihk-fachkraeftemonitor.de/bw/>, zuletzt aktualisiert am 11.08.2025, zuletzt geprüft am 29.08.2025.

Behr, Dominik; Luxen, Oliver; Larsen, Christa (2023a): Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in hessischen Betrieben. Online verfügbar unter [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/09/IAB-Panel\\_HE\\_2022\\_Report\\_4-1.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/09/IAB-Panel_HE_2022_Report_4-1.pdf), zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Behr, Dominik; Luxen, Oliver; Larsen, Christa (2023b): Betriebliche Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben in Krisenzeiten. IAB-Betriebspanel Report Hessen 2022. Hg. v. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IAWK). Frankfurt am Main. Online verfügbar unter [https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/07/IAB-Panel\\_HE\\_2022\\_Report\\_2.pdf](https://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2023/07/IAB-Panel_HE_2022_Report_2.pdf), zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Fauth, Matthias; König, Tobias; Walser, Lena (2024): Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2023. Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg (IAW Kurzberichte, 4).

Jost, Ramona; Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021) - IAB-Forum (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/>, zuletzt aktualisiert am 03.03.2025, zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Klee, Günther; König, Tobias (2022): Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2021. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. Hg. v. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW). Tübingen (IAW Kurzbericht, 2/2022). Online verfügbar unter <https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html>.

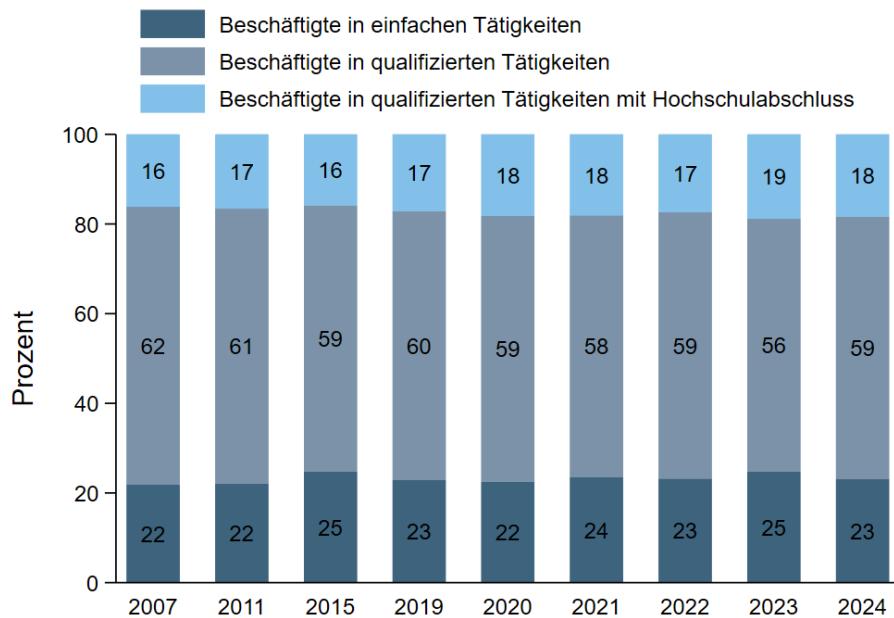
Kruppe, Thomas; Lang, Julia (2023): Geförderte Weiterbildung von Beschäftigten: Positiver Trend auf niedrigem Niveau (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://iab-forum.de/gefoerderte-weiterbildung-von-beschaeftigten-positiver-trend-auf-niedrigem-niveau/>, zuletzt aktualisiert am 2023.

Lang, Julia; Janssen, Simon; Kruppe, Thomas; Leber, Ute; Zabel, Cordula (2022): Strukturwandel und berufliche Weiterbildung. Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 13.10.2022 (IAB-Stellungnahme, 9/2022). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/stellungnahme/2022/sn0922.pdf>, zuletzt geprüft am 03.07.2025.

Schwengler, Barbara; Leber, Ute (2023): Die betriebliche Weiterbildung nahm im dritten Jahr der Corona-Krise wieder an Fahrt auf. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-nahm-im-dritten-jahr-der-corona-krise-wieder-an-fahrt-auf/>.

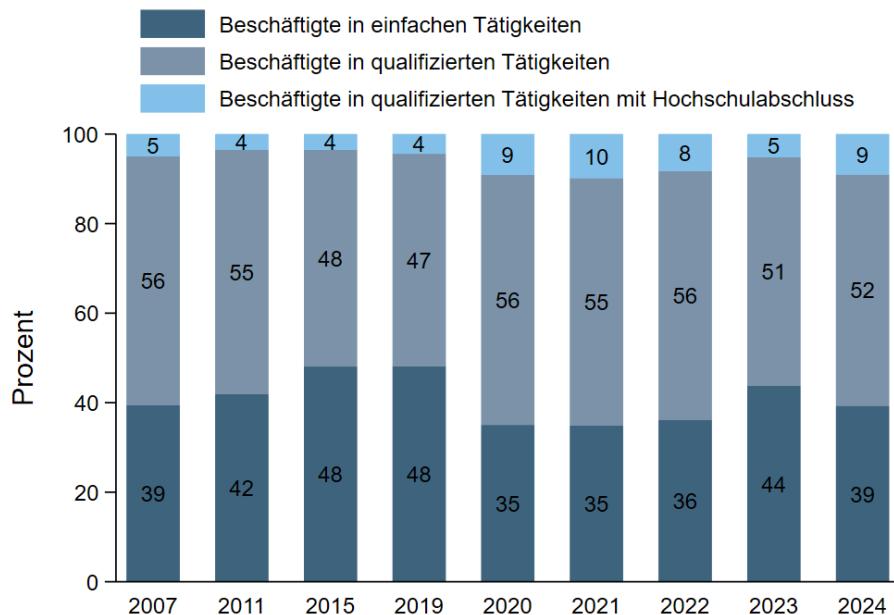
## 6 Anhang: Ergänzende Abbildungen und Tabellen

ABBILDUNG 6.1: QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN WEITERBILDUNGSBETRIEBEN, ANTEIL IN PROZENT



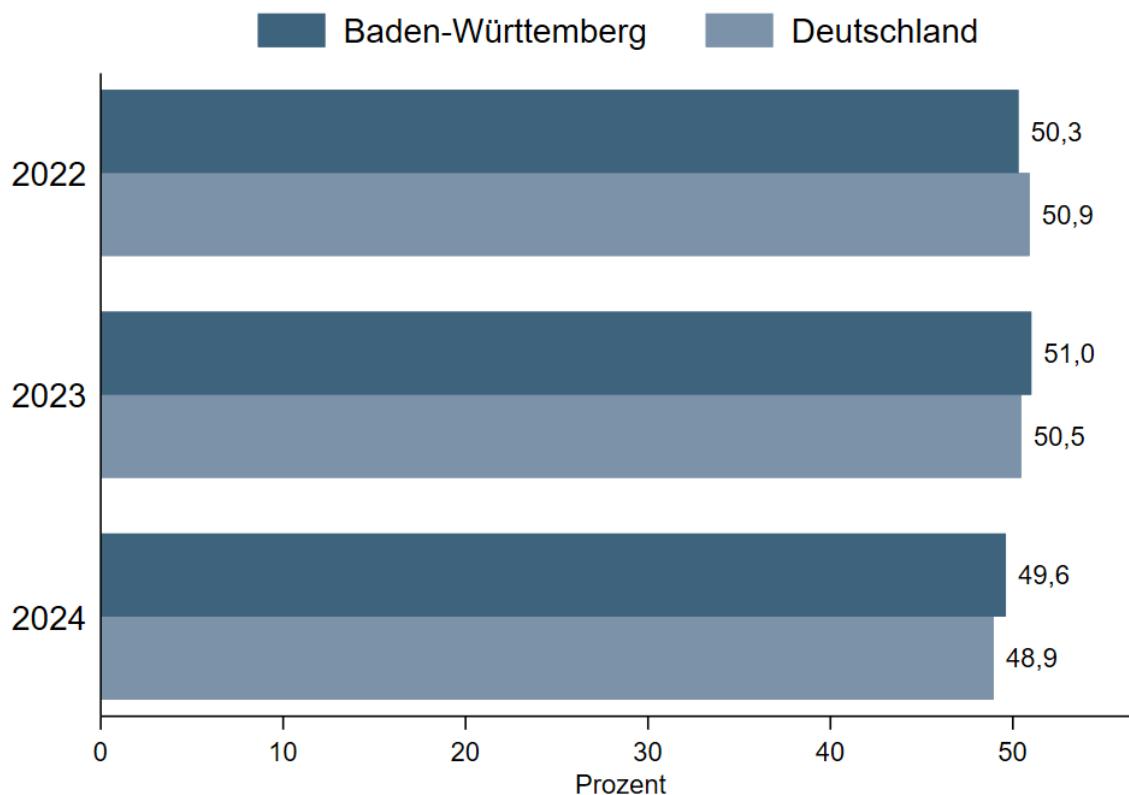
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007, 2011, 2015, 2019-2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 6.2: QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN BETRIEBEN OHNE WEITERBILDUNG, ANTEIL IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2007, 2011, 2015, 2019-2024, IAW-Berechnungen.

ABBILDUNG 6.3: FRAUENANTEILE AN ALLEN BETRIEBLICH WEITERGEBILDENDEN BESCHÄFTIGTEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG UND IN DEUTSCHLAND, JEWELLS IM 1. HALBJAHR 2022, 2023 UND 2024, IN PROZENT



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2022, 2023 und 2024, IAW-Berechnungen, Kantar Public.  
Hinweis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

TABELLE 6.1: 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	0.109** (0.050)	0.030 (0.700)	-0.357 (0.166)
Betriebsrat	0.225*** (0.003)	0.414*** (0.000)	0.299 (0.264)
Frauenanteil	0.283*** (0.001)	0.413*** (0.003)	0.433 (0.279)
Anteil einfacher Beschäftigter	-0.953*** (0.000)	-0.857*** (0.000)	-1.419*** (0.008)
Innovationstätigkeit	0.388*** (0.000)	0.304*** (0.000)	0.457** (0.026)
Exportierender Betrieb	-0.001 (0.983)	0.055 (0.536)	-0.495* (0.058)
Eigenständiges Unternehmen	-0.255*** (0.000)	-0.195** (0.012)	0.110 (0.598)
Ausbildungsbetrieb	0.432*** (0.000)	0.400*** (0.000)	0.170 (0.414)
Technische Anlagen neu	0.245*** (0.000)	0.270*** (0.000)	0.246 (0.196)
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	-0.045 (0.384)	-0.050 (0.500)	-0.101 (0.608)
Log. Beschäftigtenzahl	0.477*** (0.000)	0.426*** (0.000)	0.642*** (0.001)
Investitionen getätigt	0.309*** (0.000)	0.340*** (0.000)	0.576*** (0.008)
Sonstige Verarbeitende Gewerbe	-0.142 (0.130)	-0.162 (0.197)	0.373 (0.256)
Baugewerbe	0.024 (0.831)	0.068 (0.648)	-0.242 (0.527)
Handel und Reparatur von Kfz	-0.004 (0.966)	0.065 (0.609)	-0.014 (0.965)
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0.248*** (0.009)	0.134 (0.312)	0.294 (0.380)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.821*** (0.000)	0.735*** (0.000)	0.962* (0.071)
Sonstige DL	0.078 (0.352)	0.037 (0.752)	0.537* (0.083)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.428*** (0.002)	0.470** (0.028)	0.118 (0.793)
Welle = 2010	-0.012 (0.878)	-0.158 (0.332)	
Welle = 2011	0.397*** (0.000)	0.323** (0.049)	
Welle = 2012	0.459*** (0.000)	0.554*** (0.001)	
Welle = 2013	0.476*** (0.000)	0.374** (0.022)	
Welle = 2014	0.474*** (0.000)	0.391** (0.017)	
Welle = 2015	0.421*** (0.000)	0.485*** (0.003)	
Welle = 2016	0.462*** (0.000)	0.301* (0.075)	
Welle = 2017	0.323*** (0.000)	0.181 (0.270)	
Welle = 2018	0.360*** (0.000)	0.389** (0.008)	

Erklärende Variablen	Abhängige Variable		
	(1)	(2)	(3)
	Weiterbildungs- betrieb Probit	Weiterbildungs- betrieb Probit	Weiterbildungs- betrieb Probit
Welle = 2019	(0.000) 0.321*** (0.000)	(0.020) 0.429*** (0.009)	
Welle = 2020	-0.852*** (0.000)	-1.022*** (0.000)	
Welle = 2021	-0.725*** (0.000)	-0.958*** (0.000)	
Welle = 2022	-0.187** (0.036)	-0.374** (0.015)	
Welle = 2023	0.320*** (0.000)	0.305* (0.055)	
Welle = 2024	-0.036 -0.012	-0.282 (0.149)	
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0.119 (0.105)	0.373 (0.189)
Interaktion zw. Jahr 2024 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			-0.195 (0.673)
Konstante	-1.448*** (0.000)	-1.153*** (0.000)	-1.575** (0.011)
Beobachtungen	16,554	8,111	872
Anzahl der Betriebe	4,565	3,073	745

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1. Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2009-2022, IAW-Berechnungen.

s

TABELLE 6.2: PANELÖKONOMETRISCHE SCHÄTZUNG DER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG IN BADEN-WÜRTTEMBERGISCHEN BETRIEBEN NACH BETRIEBLICHEN INDIKATOREN EINES FACHKRÄFTEMANGELS

Erklärende Variablen	Abhängige Variable		
	(4)	(5)	(6)
	Weiterbildungs- quote Tobit	Weiterbildungs- quote Tobit	Weiterbildungs- quote Tobit
Tarifbindung	0.041*** (0.000)	0.022* (0.087)	-0.006 (0.871)
Betriebsrat	0.030** (0.047)	0.067*** (0.000)	0.115*** (0.005)
Frauenanteil	0.099*** (0.000)	0.125*** (0.000)	0.270*** (0.000)
Anteil einfacher Beschäftigter	-0.293*** (0.000)	-0.229*** (0.000)	-0.251*** (0.000)
Innovationstätigkeit	0.062*** (0.000)	0.034*** (0.000)	0.076** (0.014)
Exportierender Betrieb	-0.008 (0.527)	-0.009 (0.526)	0.000 (0.993)
Eigenständiges Unternehmen	-0.060*** (0.000)	-0.038*** (0.001)	-0.069** (0.038)
Ausbildungsbetrieb	0.081*** (0.000)	0.058*** (0.000)	0.023 (0.524)
Technische Anlagen neu	0.063*** (0.000)	0.050*** (0.000)	0.066** (0.027)
Betriebsalter: nach 1990 gegründet	-0.002 (0.850)	-0.007 (0.572)	0.012 (0.711)
Log. Beschäftigtenzahl	0.026*** (0.000)	-0.007 (0.184)	0.001 (0.967)
Investitionen getätigt	0.063*** (0.000)	0.056*** (0.000)	0.093*** (0.004)
Sonstige Verarbeitende Gewerbe	(0.000)	(0.000)	0.104** (0.048)
Baugewerbe	-0.013 (0.560)	-0.001 (0.973)	0.086 (0.237)
Handel und Reparatur von Kfz	(0.868)	(0.244)	0.004 (0.947)
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	-0.008 (0.709)	0.006 (0.796)	(0.117* (0.054))
Gesundheits- und Sozialwesen	(0.001)	(0.009)	0.161** (0.034)
Sonstige Dienstleistungen	0.191*** (0.000)	0.138*** (0.000)	0.153*** (0.005)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.050** (0.013)	0.067*** (0.002)	0.015 (0.837)
Welle = 2010	0.003 (0.855)	-0.024 (0.312)	
Welle = 2011	0.064*** (0.000)	0.051** (0.032)	
Welle = 2012	0.101*** (0.000)	0.106*** (0.000)	
Welle = 2013	0.115*** (0.000)	0.081*** (0.001)	
Welle = 2014	0.134*** (0.000)	0.110*** (0.000)	
Welle = 2015	0.140*** (0.000)	0.124*** (0.000)	
Welle = 2016	0.169*** (0.000)	0.137*** (0.000)	
Welle = 2017	0.131*** (0.000)	0.128*** (0.000)	

Erklärende Variablen	Abhängige Variable		
	(4)	(5)	(6)
	Weiterbildungs- quote Tobit	Weiterbildungs- quote Tobit	Weiterbildungs- quote Tobit
Welle = 2018	0.160*** (0.000)	0.170*** (0.000)	
Welle = 2019	0.149*** (0.000)	0.161*** (0.000)	
Welle = 2020	-0.181*** (0.000)	-0.155*** (0.000)	
Welle = 2021	-0.161*** (0.000)	-0.143*** (0.000)	
Welle = 2022	0.035* (0.063)	0.032 (0.174)	
Welle = 2023	0.162*** (0.000)	0.147*** (0.000)	
Welle = 2024	0.087*** (0.001)	0.072** (0.011)	
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0.012 (0.330)	0.042 (0.335)
Interaktion zw. Jahr 2024 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen		0.012 (0.330)	-0.070 (0.386)
Konstante	-0.124*** (0.000)	0.058 (0.112)	0.022 (0.799)
Beobachtungen	15,322	7,247	850
Anzahl der Betriebe	4,425	2,943	731

Anmerkungen: P-Wert in Klammern, Signifikanz: \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1. Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009-2024, 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 Verian (ehemals Kantar Public bzw. TNS Infratest Sozialforschung, München) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rd. 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-Betriebspansels 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>21</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-Betriebspansels 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.*

---

<sup>21</sup> Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

**Ausgewählte Literatur zum IAB-Betriebspanel**

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: *J Labour Market Res* 47 (1-2), S. 5–26. DOI: 10.1007/s12651-013-0139-9.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel—methodological essentials and data quality. In: *J Labour Market Res* 47 (1-2), S. 27–41. DOI: 10.1007/s12651-013-0151-0.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: *J Labour Market Res* 47 (1-2), S. 63–70. DOI: 10.1007/s12651-013-0129-y.

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

Schaffhausenstraße 73  
72072 Tübingen  
Telefon 07071 98960  
[iaw@iaw.edu](mailto:iaw@iaw.edu)  
<https://www.iaw.edu>



INSTITUT FÜR ANGEWANDTE  
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG e.V.

*an der Universität Tübingen*