

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2017

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

**Isabell Göbel
Günther Klee**

Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2017

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

Isabell Göbel und Günther Klee¹

1	Einleitung.....	2
2	Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg	3
2.1	Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche.....	5
2.2	Arten der betrieblichen Weiterbildung	7
2.3	Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.....	10
2.4	Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung	15
2.5	Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.....	20
2.6	Digitalisierung und betriebliche Weiterbildung	24
3	Fachkräftemangel als Determinante der betrieblichen Weiterbildungsförderung.....	26
3.1	Modellspezifikation und methodische Anmerkungen	27
3.2	Ergebnisse der Panelschätzung	29
4	Zusammenfassung	32
5	Literaturverzeichnis	36
6	Anhang: Ergänzende Tabellen und Abbildungen.....	37
7	Anhang: Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	42

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

¹ Ansprechpartner: Günther Klee M.A., Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), Ob dem Himmelreich 1, 72074 Tübingen, E-Mail: guenther.klee@iaw.edu.

1 Einleitung

Nicht zuletzt infolge der rapide fortschreitenden Digitalisierung ist es in der heutigen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft erforderlicher denn je, die individuellen beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten an die neuen betrieblichen Anforderungen stetig anzupassen. Eine kontinuierliche Weiterbildung ist zudem auch aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels eine wichtige personalpolitische Strategie der Betriebe, um den Herausforderungen des demographischen und technologischen Wandels zu begegnen.

Die basalen Qualifikationen und spezialisierten Fertigkeiten des eigenen Mitarbeiterstammes, die es durch kontinuierliche Weiterbildung an die sich verändernden technischen und organisatorischen Anforderungen anzupassen gilt, sind auf dem externen Arbeitsmarkt immer seltener verfügbar und stellen damit ein wertvolles Humankapital für die Betriebe dar. Insofern trägt die Förderung betrieblicher Weiterbildung maßgeblich dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu sichern. Zudem stärkt das Weiterbildungsengagement der Betriebe nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, sondern erhöht auch deren Arbeitsproduktivität und -motivation und – last but not least – eröffnet oder verbessert es auch deren Chancen zum beruflichen Aufstieg.

Vor diesem Hintergrund nimmt das Thema Weiterbildung auf der beschäftigungs- und wirtschaftspolitischen Agenda in Baden-Württemberg zu Recht einen prominenten Rang ein. Als eine wichtige Strategie der Fachkräftesicherung auf dem internen Arbeitsmarkt anerkannt und empfohlen, erscheint es daher sinnvoll, das Thema „betriebliche Weiterbildung“ in Baden-Württemberg aus betrieblicher Perspektive auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels regelmäßig näher zu beleuchten und die Entwicklungen im betrieblichen Weiterbildungsverhaltens² belastbar abzubilden.

Der nachfolgende Bericht gliedert sich wie folgt:

In Kapitel 2 wird anhand einer umfassenden deskriptiv-statistischen Analyse das Ausmaß und die Art der Weiterbildungsbeteiligung baden-württembergischer Betriebe (teilweise auch im Vergleich zu Deutschland) im 1. Halbjahr 2017 sowie im Zeitverlauf dargestellt. Zunächst wird das Weiterbildungsengagement der Betriebe insgesamt und differenziert nach relevanten betrieblichen Merkmalen (Größenklasse, Branchenzugehörigkeit) beleuchtet (Abschnitt 2.1). In Abschnitt 2.2 wird gezeigt, welche Arten von Weiterbildung in den unterschiedlichen Größenklassen und Branchen jeweils im Vordergrund stehen, bevor sich in den Abschnitten 2.3 und 2.4 der Fokus auf die Struktur (Qualifikationsniveau, Geschlecht) und Entwicklung der Teilnehmenden an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung richtet. Danach wird die Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildung (Abschnitt 2.5) beleuchtet und schließlich die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Abhängigkeit von der Nutzungsintensität digitaler Technologien (Abschnitt 2.6) näher betrachtet.

In Kapitel 3 werden mittels einer ökonometrischen Analyse die Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsförderung aufgezeigt. Dabei werden neben Indikatoren des Fachkräftemangels auch die Auswirkungen von Innovationstätigkeit, Digitalisierung, Investitionen, Forschung und Entwicklung, Tarifbindung, Exportorientierung, Wettbewerbsdruck und Ausbildungsbeteiligung berücksichtigt.

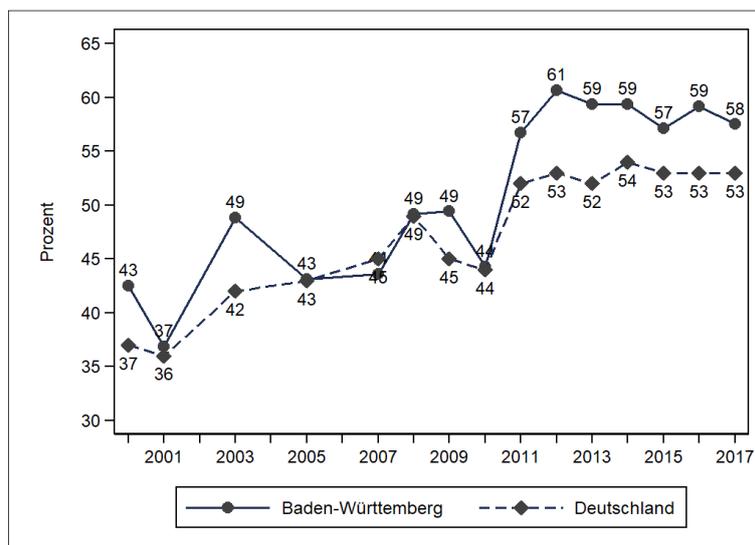
Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in Kapitel 4.

² Um Vergleiche zu ermöglichen, werden die betrieblich geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen analog den Auswertungen im Bund bzw. in den anderen Bundesländern definiert.

2 Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg

Laut IAB-Betriebspanel gaben 58 % der baden-württembergischen Betriebe an, im ersten Halbjahr 2017 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert zu haben (siehe Abbildung 2.1). Damit verringerte sich der Anteil der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben nur um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. Die höchste Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe mit Weiterbildungsförderung wurde mit 61 % im Jahr 2012 gemessen, bereits ab 2010 war die Weiterbildungsbeteiligung der baden-württembergischen Betriebe deutlich angestiegen. Förderten bis zum Jahr 2010 stets nur etwas weniger als die Hälfte der Betriebe Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung, so waren es ab 2011 mindestens 57 % bis zu 61 %. Dabei weist Baden-Württemberg im gesamten Betrachtungszeitraum von 2001 bis 2017 gegenüber Deutschland meist einen deutlich höheren Anteil auf: So lag der Anteil der Weiterbildungsbetriebe im Land mit 58 % im Jahr 2017 um fünf Prozentpunkte über dem Anteil in Deutschland. Zwar ist auch in Deutschland seit 2011 ein höheres Niveau der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zu erkennen, der Niveaustieg fiel jedoch im Land deutlich höher aus.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000, 2001, 2003, 2005, 2007-2017, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

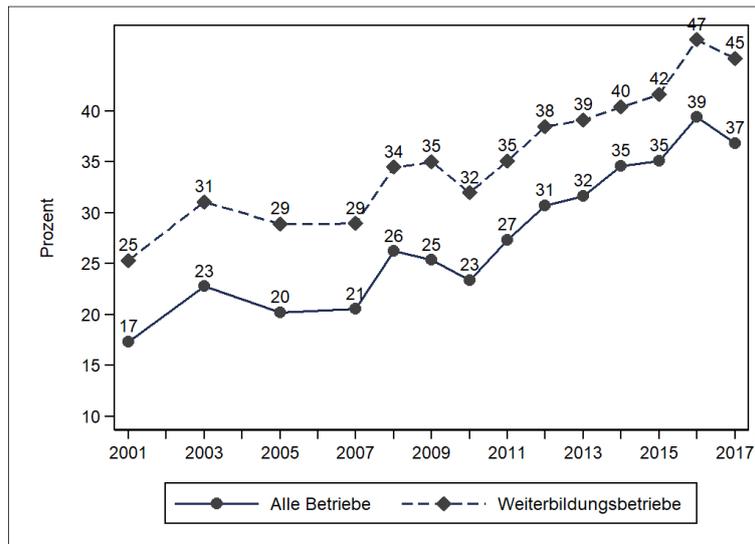
Neben dem Anteil der Betriebe, die Fort- und Weiterbildung fördern, können auch zwei weitere Indikatoren als Maß der Verbreitung betrieblicher Fort- und Weiterbildung herangezogen werden. Dabei handelt es sich zum einen um die **Weiterbildungsquote**, also um den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres. Zum anderen um die **Weiterbildungsintensität**, bei der die Zahl der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr eines Jahres ins Verhältnis zu allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben gesetzt wird.

Auch die Weiterbildungsquote und -intensität weisen auf ein erhöhtes Engagement der baden-württembergischen Betriebe in den letzten Jahren hin (siehe Abbildung 2.2). Dabei ist der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten von 2010 bis 2016 kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2017 lagen die Weiterbildungsquote mit 37 % und die Weiterbildungsintensität mit 45 % aller Beschäftigten in Weiter-

bildungsbetrieben allerdings um jeweils rd. zwei Prozentpunkte unter den Höchstwerten des Vorjahres.

Betrachtet man die langfristige Entwicklung, so scheint der steigende Bedarf an Qualifizierung badenwürttembergische Betriebe offenbar zunehmend dazu zu veranlassen, sich für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu engagieren und diese zu fördern.

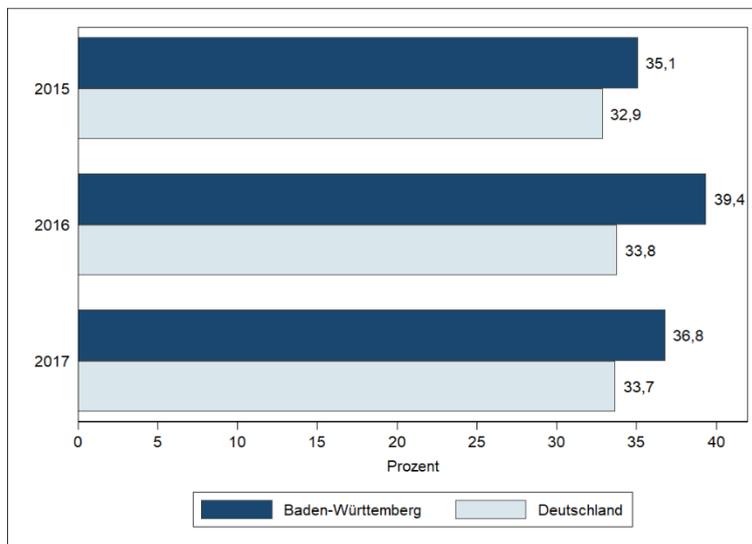
Abbildung 2.2: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe und aller Weiterbildungsbetriebe in Baden-Württemberg, jeweils 1. Halbjahr, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2017, IAW-Berechnungen.

Wie bereits Abbildung 2.1 veranschaulicht hat, liegt der Anteil der Betriebe, die sich für Weiterbildung engagieren, in Baden-Württemberg seit einigen Jahren durchweg deutlich höher als der in Deutschland. Abbildung 2.3 nimmt besonders die Entwicklung der Weiterbildungsquote für Baden-Württemberg und Deutschland am aktuellen Rand in den Blick: Fiel der Unterschied zwischen Land und Bund in 2015 noch eher gering aus, so war er im Jahr 2016 mit 5,6 Prozentpunkten deutlich größer. 2017 näherten sich die Anteile wieder etwas an: So wurden 36,8 % der Beschäftigten in Baden-Württemberg weitergebildet, während es in Deutschland 33,7 % waren.

Abbildung 2.3: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten aller Betriebe in Baden-Württemberg und Deutschland, jeweils 1. Halbjahr 2015, 2016 und 2017, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2015-2017, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Die aggregierten Maße der Weiterbildung deuten darauf hin, dass das Engagement der Betriebe für die Förderung der Weiterbildung im Land höher ausfällt als im Bundesdurchschnitt. Es könnte sein, dass den Betrieben im Land mehr Ressourcen für Weiterbildung zur Verfügung stehen, da der Bedarf an beruflicher Qualifizierung sich aus Sicht der Betriebe im Land und im Bund nur wenig unterscheidet.³ Insgesamt sollten die Anstrengungen der letzten Jahre jedoch nicht nachlassen, damit die Beschäftigten auch weiterhin durch regelmäßige betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen die jeweils geforderten Kenntnisse erwerben.

2.1 Betriebliche Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche

Nachfolgend interessiert, in Betrieben welcher Größenklasse und Branchenzugehörigkeit die Weiterbildungsbeteiligung besonders stark ausgeprägt und in welchen Betrieben sie besonders angestiegen ist. Dementsprechend werden Weiterbildungsförderung und -beteiligung nach Betriebsgröße und Branche differenziert für die Jahre 2011, 2014 und 2017 untersucht.

Tabelle 2.1 zeigt, dass je höher die Betriebsgrößenklasse, desto höher ist der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung. So sind Weiterbildungsbetriebe etwa in der Größenklasse ab 100 Beschäftigten sehr stark vertreten: Dort ist die Weiterbildungsbeteiligung fast flächendeckend und nahezu alle Betriebe engagieren sich für deren Förderung. Von den Klein- und Kleinstbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten förderten nur etwa 58 % die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Der Anteil weiterbildender Betriebe in der Größenklasse ab 250 Beschäftigte hat sich im Vergleich zu den Vorjahren verringert, kann aber dennoch als nahezu flächendeckend betrachtet werden. Vergleicht man den Anteil der wei-

³ In 2016 gaben 7,9 % der Betriebe im Land an, einen hohen Bedarf an Qualifizierung und Weiterbildung zu erwarten. In Deutschland betrug dieser Anteil rd. 7 %.

tergebildeten Beschäftigten in den Betrieben – d.h. die Weiterbildungsquote – nach Betriebsgrößenklasse, so zeigen sich deutlichere Unterschiede in den letzten Jahren: Während das Engagement für Weiterbildung in den Klein- und Kleinstbetrieben (bis 19 Beschäftigte) zwischen 2014 und 2017 rückläufig war, erhöhte sich die Weiterbildungsquote in den höheren Betriebsgrößenklassen deutlich. Auch hinsichtlich der Weiterbildungsintensität hat sich der Anteil der Klein- und Kleinstbetriebe gegenüber 2014 wieder verringert, dennoch bilden Klein- und Kleinstbetriebe weiterhin einen überdurchschnittlich hohen Anteil ihrer Beschäftigten weiter.

Tabelle 2.1: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten und der Betriebe in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2011, 2014 und 2017, nach Betriebsgröße und Branche, in %

	Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote)			Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben (Weiterbildungsintensität)			Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben		
	2017	2014	2011	2017	2014	2011	2017	2014	2011
Baden-Württemberg	37	35	27	45	40	35	58	59	57
1-19 Beschäftigte	29	35	27	50	53	47	51	54	52
20-99 Beschäftigte	38	34	28	45	39	33	81	83	83
100-249 Beschäftigte	38	33	23*	40	35	25*	97	93	95
250-499 Beschäftigte	38*	31	28*	40*	32	28*	96*	98	100*
500 u. mehr Beschäftigte	47*	39*	32*	49*	39*	33*	95*	100*	99
Verarbeitendes Gewerbe	39	37	25	45	40	32	58	69	55
Schlüsselbranchen	45	39	28	47	42	33*	67	70	62
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	31	32	22	41*	37	31*	51	68	50
Baugewerbe	37*	41*	28*	48*	49*	43*	56*	55*	50*
Handel, Reparatur von Kfz	29	32	24	40	40	31*	50	54	56
Dienstleistungen	38	34	30	48	42	38	60	61	60
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	32	32	26	42*	41	34*	61	63	51
Gesundheits- u. Sozialwesen	49	44	42*	54*	47	45*	75	80	90
Sonstige DL	37	31	27	48	39	37	54	51	54
Öffentlicher Dienst u.a.	39*	31*	29*	41*	32*	33*	73*	75*	52*
Handwerk	36	36	29	44	42	37	62	68	60

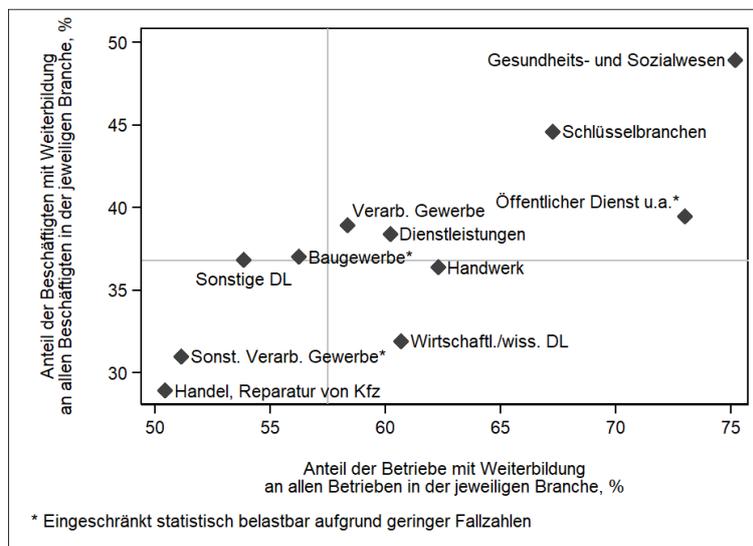
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2011, 2014 und 2017, IAW-Berechnungen.

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

Hinsichtlich der Weiterbildungsaktivität der Betriebe lassen sich in den Jahren 2011 bis 2017 zwischen den Branchen teilweise deutliche Unterschiede feststellen. Den höchsten Anteil weiterbildender Betriebe weist das Gesundheits- und Sozialwesen auf, gefolgt von den Betrieben im Öffentlichen Dienst u.a. sowie den Betrieben in den industriellen Schlüsselbranchen. Die Weiterbildungsintensität und die Weiterbildungsquote sind ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen am stärksten ausgeprägt. Die Werte für das Handwerk liegen recht nah am gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, der Anteil weiterbildender Handwerksbetriebe liegt mit 62 % deutlich darüber.

Abbildung 2.4 stellt den Anteil der Weiterbildungsbetriebe dem Anteil der weitergebildeten Beschäftigten in der jeweiligen Branche im 1. Halbjahr 2017 gegenüber. Deutlich überdurchschnittlich war die Weiterbildungsbeteiligung besonders im Gesundheits- und Sozialwesen – aber auch in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes.⁴ Der Öffentliche Dienst und die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen verzeichneten 2017 viele Weiterbildungsbetriebe, aber eine eher durchschnittliche bis unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote. Die Sonstigen Dienstleistungen, der Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie das Sonstige Verarbeitende Gewerbe beteiligten sich unterdurchschnittlich an der betrieblichen Weiterbildung.

Abbildung 2.4: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg im 1. Halbjahr 2017 nach Branchen, Anteile in %



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

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

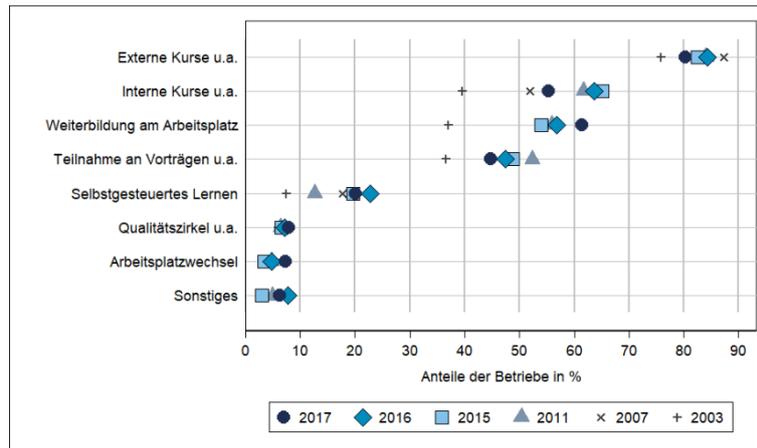
2.2 Arten der betrieblichen Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird ein breites Spektrum sowohl inner- als auch außerbetrieblicher Maßnahmen mit unterschiedlichem Formalisierungsgrad der Weiterbildungsangebote erfragt. Demnach wurden externe Kurse, Lehrgänge und Seminare im Jahr 2017 wie schon in den Vorjahren am häufigsten angewendet (siehe Abbildung 2.5). Mit 80,2 % der Weiterbildungsbetriebe nahm diese Form der betrieblichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr jedoch leicht ab (2016: 84,4 %). Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare wurden nur am dritthäufigsten genannt. Insgesamt gaben 55,3 % der Betriebe an, derartige Maßnahmen anzubieten. Dies waren deutlich weniger als noch im Vorjahr (2016: 63,6 %). Die Weiterbildung am Arbeitsplatz als nunmehr zweitwichtigste Form der betrieblichen Weiterbildung nahm gegenüber dem Vorjahr zu. Hatten im Jahr 2016 noch 56,8 % der Betriebe diese Weiterbildungsform gefördert, so waren es im Jahr 2017 61,4 %. Die Teilnahme an Vorträgen, Fachta-

⁴ Die sog. „Schlüsselbranchen“ umfassen die beschäftigungsstärksten Branchen des Verarbeitenden Gewerbes: Maschinenbau, Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Herstellung von Metallerzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten u. a. sowie elektrischen Ausrüstungen.

gungen und Messeveranstaltungen u.Ä. ist die vierthäufigste Art der betrieblichen Weiterbildung. Jedoch nimmt diese seit 2011 stetig ab: Mit 44,8 % der Betriebe im Jahr 2017 lag sie deutlich niedriger als noch im Jahr 2011 mit 52,4 %. Das Selbstgesteuerte Lernen war mit 20,1 % im Vergleich zu den ersten vier genannten Weiterbildungsformen deutlich weniger verbreitet. Auf einem gleichbleibend deutlich niedrigeren Niveau von unter 10 % wurden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen sowie Arbeitsplatzwechsel und Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen angegeben.

Abbildung 2.5: Art der Weiterbildungsmaßnahmen, die von baden-württembergischen Betrieben ergriffen wurden, jeweils 1. Halbjahr, Anteil der Betriebe in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2003, 2007, 2011, 2015-2017, IAW-Berechnungen.

Tabelle 2.2 gibt in den ersten beiden Zeilen für die Jahre 2011, 2014 und 2017 die unterschiedliche Verbreitung der vier am häufigsten genannten Formen betrieblicher Weiterbildung in Baden-Württemberg und in Deutschland an. So wurden in Deutschland externe Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen häufiger genutzt, in Baden-Württemberg hingegen kamen interne Kurse, Lehrgänge und Seminare sowie Weiterbildung am Arbeitsplatz stärker zur Anwendung.

Tabelle 2.2 differenziert zudem zwischen den vier am häufigsten genannten Arten der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgröße und Branche. Dabei ist festzustellen, dass alle Weiterbildungsformen mit steigender Betriebsgröße an Bedeutung zunehmen. In Großbetrieben ab 500 Beschäftigten sind sämtliche Weiterbildungsformen nahezu flächendeckend vertreten, in Klein- und Kleinstbetrieben unterscheidet sich deren Verbreitungsgrad hingegen stark. So kommen insbesondere bei Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten deutlich häufiger externe Kurse u.a. als interne Kurse u.a., Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen u.a. zum Einsatz. Dies liegt vermutlich daran, dass kleine Betriebe in der Regel über weniger Ressourcen verfügen, um interne Kurse anbieten zu können.

Darüber hinaus unterscheiden sich die praktizierten Arten der betrieblichen Weiterbildung auch in den verschiedenen Branchen. So werden externe Kurse u.a. häufiger im Dienstleistungsbereich angeboten als im Verarbeitenden Gewerbe, während es sich bei internen Kursen genau umgekehrt verhält. Im Handwerk sind auch externe Kurse u.a. besonders häufig vertreten, interne Kurse u.a. indes nur durchschnittlich. Weiterbildung am Arbeitsplatz kommt häufiger im Verarbeitenden Gewerbe zum Tragen als in den Dienstleistungen und im Handwerk, wobei der Anteil im industriellen Bereich rückläufig ist, während er im Dienstleistungsbereich und im Handwerk steigt. Hingegen kommt die Teilnahme an

Vorträgen am stärksten im Dienstleistungsbereich zur Anwendung, der Anteil ist aber generell rückläufig.

Tabelle 2.2: Arten der betrieblichen Weiterbildung, die in den Jahren 2011, 2014 und 2017 von baden-württembergischen Betrieben angewendet wurden, nach Größenklasse und Branche, Anteile in %

	Externe Kurse u.a.			Interne Kurse u.a.			Weiterbildung am Arbeitsplatz			Teilnahme an Vorträgen u.a.		
	2017	2014	2011	2017	2014	2011	2017	2014	2011	2017	2014	2011
Deutschland	84	86	85	53	52	55	51	54	59	48	53	57
Baden-Württemberg	80	82	84	55	65	62	61	61	56	45	51	52
1-19 Beschäftigte	77	80	84	47	58	56	57	55	51	38	46	50
20-99 Beschäftigte	87	88	83	72	83	80	70	75	73	57	62	57
100-249 Beschäftigte	96	97	91	93	87	86	80	82	74	77	82	74
250-499 Beschäftigte	94*	96	94*	96*	90	92*	94*	81	92*	85*	81	90*
500 u. mehr Beschäftigte	99*	100*	97	98*	100*	95	89*	86*	94	96*	96*	90
Verarbeitendes Gewerbe	77	69	78	67	72	64	66	73	76	39	42	54
Schlüsselbranchen	69	81	80	67	86	75	74	86	74	37	43	55
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	85*	61	77*	67*	63	55*	56*	64	78*	40*	42	53*
Baugewerbe	78*	87*	81*	37*	58*	55*	49*	59*	57*	31*	53*	63*
Handel, Reparatur von Kfz	77	86	82	57	72	59	73	68	51	41	51	39
Dienstleistungen	82	82	86	55	62	65	59	56	55	48	53	56
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	88*	86	86*	39*	55	62*	54	53	63	58	65	63*
Gesundheits- u. Sozialwesen	77	87	89	63	67	55	71	57	45	50	53	48
Sonstige DL	80	77	84	63	66	73	57	57	56	38	44	56
Öffentlicher Dienst u.a.	90*	92*	96*	62*	57*	47*	60*	63*	532*	71*	45*	47*
Handwerk	82	84	86	50	63	54	61	61	56	37	49	45

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2014 und 2017, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

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

Die verschiedenen Formen der betrieblichen Weiterbildung lassen sich auch nach inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen kategorisieren (siehe Tabelle 2.3). Danach waren außerbetriebliche Maßnahmen wie externe Kurse u.a. im Betrachtungszeitraum 2011 bis 2017 in Baden-Württemberg stärker verbreitet als innerbetriebliche Maßnahmen. Allerdings nahm die Verbreitung außerbetrieblicher Maßnahmen über die Jahre hinweg ab, während der Anteil der Betriebe mit innerbetrieblichen Maßnahmen in etwa konstant blieb. Dabei griffen Klein- und Kleinstbetriebe bis 19 Beschäftigte deutlich häufiger auf außerbetriebliche Maßnahmen zurück als auf innerbetriebliche, während bei Großbetrieben ab 500 Beschäftigten die Anwendung beider Formen nahezu flächendeckend ist. In den Dienstleistungen und im Handwerk werden außerbetriebliche Maßnahmen ebenfalls häufiger genutzt als innerbetriebliche Maßnahmen, während im Verarbeitenden Gewerbe sich dies umgekehrt verhält, wobei am aktuellen Rand die Anteile beider Formen nur noch um zwei Prozentpunkte differieren.

Tabelle 2.3: Arten der betrieblichen Weiterbildung, die in den Jahren 2011, 2014 und 2017 von baden-württembergischen Betrieben angewendet wurden, nach Größenklasse und Branche, Anteile in %

	Außerbetriebliche Maßnahmen			Innerbetriebliche Maßnahmen		
	2017	2014	2011	2017	2014	2011
Baden-Württemberg	84	88	89	76	77	77
1-19 Beschäftigte	82	86	89	71	73	74
20-99 Beschäftigte	90	92	89	85	88	90
100-249 Beschäftigte	97	99	93	96	93	91
250-499 Beschäftigte	97*	99	97*	99*	95	99*
500 u. mehr Beschäftigte*	99*	100*	99	100*	100*	98
Verarbeitendes Gewerbe	79	75	83	81	84	85
Schlüsselbranchen	71	82	89	85	91	84
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	87*	70	79*	76*	79	86*
Baugewerbe*	81*	90*	90*	62*	80*	80*
Handel, Reparatur von Kfz	83	90	85	83	84	79
Dienstleistungen	87	90	91	75	73	77
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	92	96	93*	66	65	80*
Gesundheits- u. Sozialwesen	86	94	92	86	77	66
Sonstige DL	83	82	90	77	76	83
Öffentlicher Dienst u.a. *	93*	96*	97*	74*	79*	49*
Handwerk	84	88	89	71	77	75

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2014 und 2017, IAW-Berechnungen.

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

Erstmals wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch danach gefragt, ob im Jahr 2017 betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zum Zwecke der Nachqualifizierung (Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses) und der Aufstiegsqualifizierung (Erreichung eines höheren Berufsabschlusses) durchgeführt worden sind. Dabei gaben nur jeweils 4 % der Betriebe an, Maßnahmen zur Aufstiegs- und Nachqualifizierung durchgeführt zu haben.⁵ Damit liegt Baden-Württemberg in Punkto Aufstiegsqualifizierung deutlich hinter Westdeutschland (7 %), hinsichtlich Nachqualifizierung jedoch in etwa auf dem gleichen Niveau.

2.3 Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

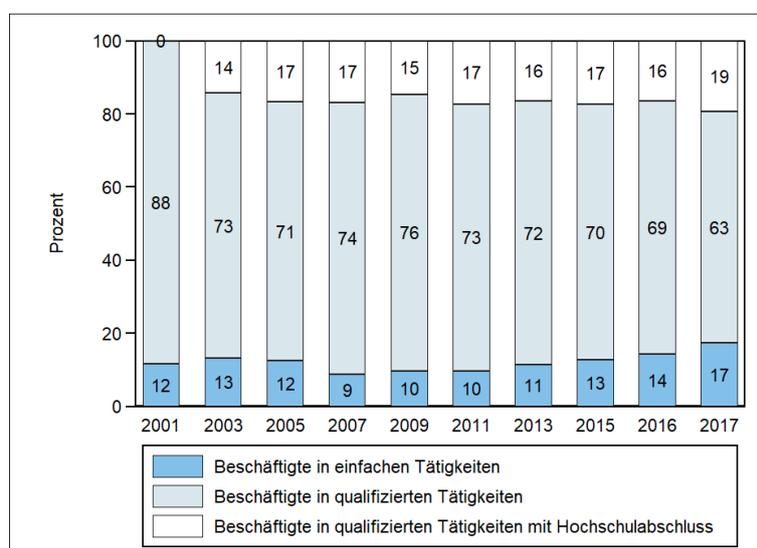
Die Angebote betrieblicher Weiterbildung sollten in der Regel auf die bereits vorhandene Qualifikation der Beschäftigten aufbauen und zugleich deren Kompetenzen berücksichtigen. Sie sollten deren Potenziale und Kenntnisse aufgreifen und diese auch in eine für den Betrieb nützliche Richtung ausbauen und ausweiten. Daher gilt es, für Beschäftigte mit Tätigkeiten unterschiedlicher Qualifizierungsniveaus

⁵ Ergebnisse nach Größenklassen und Branchen vgl. Tabelle A1 im Anhang.

auch entsprechend angepasste Weiterbildungsformate anzubieten. Nur eine inhaltlich und formal zielgerechte und adäquate Förderung einzelner Gruppen von Beschäftigten ermöglicht es, den größtmöglichen Nutzen aus der betrieblichen Weiterbildung zu ziehen. Inwieweit die Weiterbildungsangebote der Betriebe zielgruppengerecht sind, kann aus dem IAB-Betriebspanel zwar nicht abgelesen werden, jedoch enthält das Panel Informationen über die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach dem jeweiligen Qualifikationsniveau ihrer Tätigkeit, was zumindest eine Aussage darüber erlaubt, ob alle Beschäftigungsgruppen gleichermaßen in die betriebliche Weiterbildung eingebunden sind.

Aus der Literatur ist bekannt, dass Geringqualifizierte nur unterproportional, höher qualifizierte Beschäftigte hingegen überproportional an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Eine Fortdauer dieses Musters würde die Gefahr, dass die Beschäftigungsfähigkeit Geringqualifizierter weiter erodiert, erhöhen. Vor diesem Hintergrund ist es von Interesse, anhand der folgenden Abbildungen und Tabellen die neuesten Entwicklungen der qualifikationsspezifischen Weiterbildung zu betrachten.

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



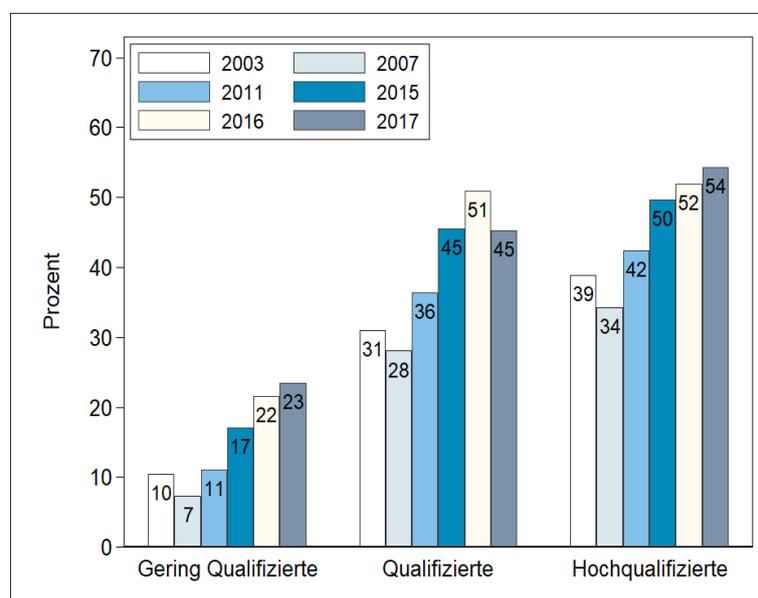
Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015-2017, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.6 zeigt, welchen Anteil die weitergebildeten Beschäftigten eines Qualifikationsniveaus an allen Weiterbildungsteilnehmenden haben. Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden mit der Qualifikationsstruktur aller Beschäftigten findet sich in Abbildung A1 im Anhang. Daraus wird ersichtlich, inwiefern die Weiterbildungsbeteiligung der jeweiligen Beschäftigtengruppe ihrem Anteil an der Belegschaft entspricht.

Zunächst zeigt sich in Abbildung 2.6, dass Geringqualifizierte deutlich weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Höherqualifizierte. So waren es im Jahr 2017 nur 17 % der an Weiterbildung teilnehmenden Beschäftigten, die einfachen Tätigkeiten nachgingen. Dies ist erheblich weniger als ihr Anteil an der Belegschaft von 29 % (Abbildung A1). Die positive Nachricht jedoch ist, dass der Anteil der Geringqualifizierten an betrieblicher Weiterbildung seit 2007 (9 %) stetig wächst, möglicherweise nicht verwunderlich, da sich auch der Anteil der Geringqualifizierten an der Belegschaft erhöht hat: von 26 % in 2009 auf 29 % im Jahr 2017. Konträr ist das Verhältnis bei den Qualifizierten: Deren Anteile unter den Weiterbildungsteilnehmenden liegen deutlich höher als ihre Anteile an der Belegschaft: So

waren 2017 beispielsweise 19 % davon Hochschulabsolventen, diese machten aber „nur“ 15 % der Belegschaft aus. Die Gruppe der Qualifizierten mit abgeschlossener Berufsausbildung wiederum stellte 63 % der Weiterbildungsteilnehmenden, aber „nur“ 55 % der Belegschaft. Diese Situation einer überproportionalen Beteiligung (hoch-)qualifizierter Weiterbildungsteilnehmender zeigt sich schon seit Jahren. Allerdings ging der Anteil der Beschäftigten mit Ausbildung unter den Weiterbildungsteilnehmenden seit 2009 von 76 % auf 63 % deutlich zurück, und auch der Anteil der Qualifizierten mit Ausbildung unter den Beschäftigten ist seither leicht rückläufig. Somit lässt sich festhalten, dass zwar auch 2017 Geringqualifizierte an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung weiterhin unterrepräsentiert waren; gleichzeitig setzte sich aber auch die Entwicklung hin zu einer etwas stärker ausgeglichenen Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden fort.

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

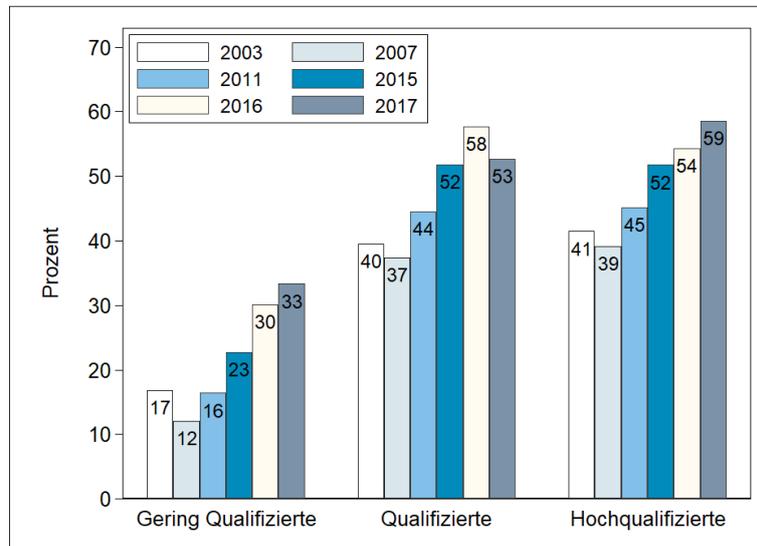


Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2015-2017, IAW-Berechnungen.

Neben der Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden werden auch die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten betrachtet. Diese zeichnen ein ähnliches Bild (siehe Abbildung 2.7). 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 wurden. Auch hier lässt sich erkennen, dass die Weiterbildungsquote der Geringqualifizierten mit 23 % deutlich niedriger liegt als jener der (Hoch-)Qualifizierten mit 45 % bzw. 54 %. Auffällig ist aber auch der kontinuierliche Zuwachs der Weiterbildungsquoten bei allen drei Qualifikationsniveaus seit 2007. Lediglich bei den Beschäftigten in qualifizierten Tätigkeiten ist der Anteil derjenigen, die an Weiterbildungen teilnahmen, im Vergleich zum Vorjahr rückläufig (von 51 % auf 45 %).

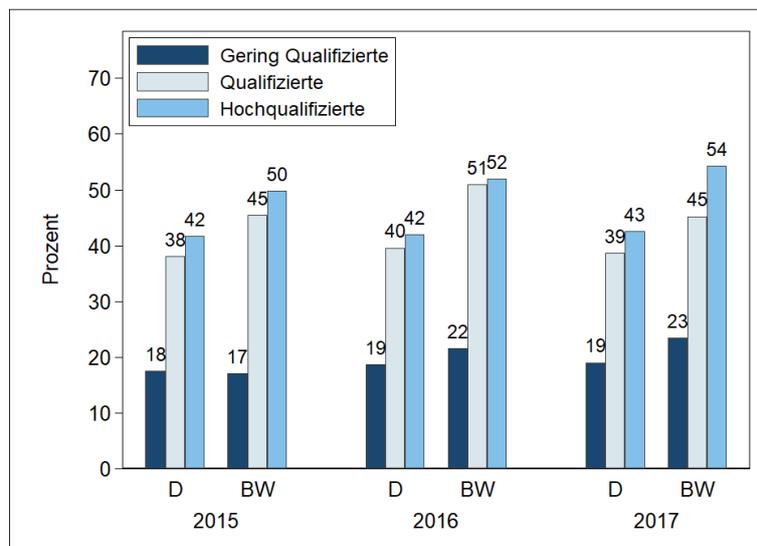
Die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Weiterbildungsbetrieben lassen sich aus Abbildung 2.8 ablesen. Auch hier sind ein kontinuierlicher Anstieg auf allen Qualifikationsstufen seit 2007 und eine überproportionale Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten höherer Qualifikationsstufen zu verzeichnen, wobei die Weiterbildungsquote bei Personen in qualifizierten Tätigkeiten abgenommen hat (2016: 58 %, 2017: 53 %).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2003, 2007, 2011, 2015-2017, IAW-Berechnungen.

Abbildung 2.9: Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten in baden-württembergischen und deutschen Betrieben für die Jahre 2015, 2016 und 2017, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2015-2017, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

Abbildung 2.9 vergleicht die qualifikationsspezifischen Weiterbildungsquoten in Baden-Württemberg mit denen in Deutschland für die Jahre 2015 bis 2017. Bereits in Abbildung 2.3 ist ersichtlich, dass die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten im Bundesdurchschnitt gegenüber der entsprechenden Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg geringer ausfällt. Nun wird betrachtet, auf welche Qualifikationsgruppen sich diese Abstände beziehen. So lagen im Jahr 2017 die Weiterbildungsquoten für alle drei Qualifikationsniveaus in Deutschland hinter jenen in Baden-Württemberg zurück. Der Unterschied zwischen Land und Bund ist dabei für höhere Qualifikationsniveaus deutlicher als für Geringqualifizierte: So wurden 23 % der Geringqualifizierten im Land weitergebildet, aber nur 19 % im Bund. Der Unterschied bei den Hochqualifizierten betrug 11 Prozentpunkte (Baden-Württemberg: 54 %, Bundesdurchschnitt: 43 %). Auch in Deutschland ist ein leichter Anstieg der Weiterbildungsquoten für alle drei

Beschäftigtengruppen festzustellen – jedoch fällt dieser Anstieg in Baden-Württemberg deutlich höher aus. Für Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten ist die Tendenz im Vergleich zum Vorjahr rückläufig.

Tabelle 2.4 zeigt, dass zwischen 2011 und 2017 in Baden-Württemberg die Weiterbildungsquoten deutlich angestiegen sind, was insbesondere für die Gruppe der Gering- und der Hochqualifizierten gilt, während die Quote der Qualifizierten seit 2014 konstant geblieben ist.

Tabelle 2.4: Weiterbildungsquoten nach erforderlicher Qualifikation der Beschäftigten in Baden-Württemberg, 1. Halbjahr 2011, 2014 und 2017, in %

	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)			Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)		
	2017	2014	2011	2017	2014	2011	2017	2014	2011
Baden-Württemberg	23	17	11	45	45	36	54	47	42
1-19 Beschäftigte	17	13	9	40	52	41	57	51*	49*
20-99 Beschäftigte	21	15	11	48	44	35	62	50	44
100-249 Beschäftigte	31*	22	15*	47	40	29*	31*	36	26*
250-499 Beschäftigte	28*	15*	9*	42*	43*	38*	62*	33*	31*
500 u. mehr Beschäftigte	34*	24*	16*	50*	43*	34*	59*	51*	52*
Verarbeitendes Gewerbe	27	22	15	44	45	32	60	51	39
Schlüsselbranchen	33	20	16*	46	48	34	51	51	42*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	21*	24	14	40*	40	29	42	49*	33*
Baugewerbe	42*	22*	5*	45*	56*	41*	58**	42**	39*
Handel, Reparatur von Kfz	11	13	5*	40	42	33	34*	37*	41*
Dienstleistungen	22	15	12	49	47	40	55	48	45
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	13*	10*	4*	35	46	35	59*	56*	40*
Gesundheits- u. Sozialwesen	42*	31*	31*	57	53	51*	68*	52*	54*
Sonstige DL	22	12	9	51	43	37	45*	40*	47*
Öffentlicher Dienst u.a.	24*	12*	5*	50*	37*	35*	44*	35*	37**
Handwerk	26	16	7	46	50	41	45*	43*	52*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2011, 2014, 2017, IAW-Berechnungen.

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

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

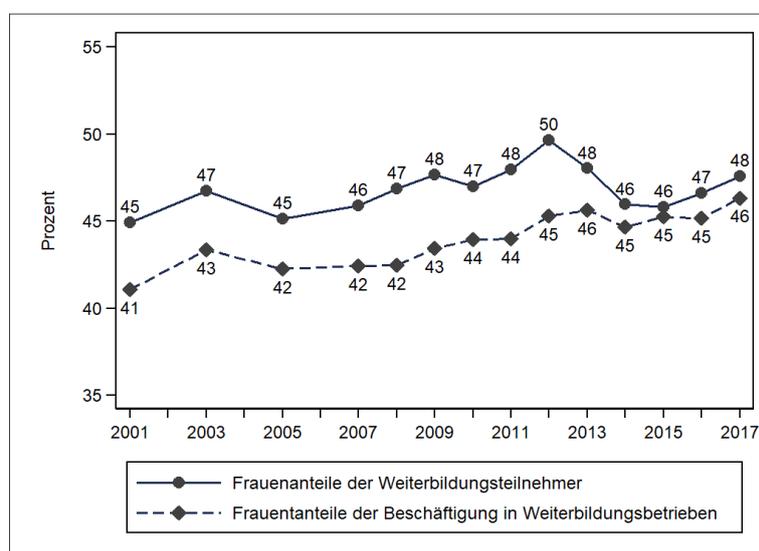
Eine nähere Betrachtung zeigt, dass der Anteil Weitergebildeter mit steigender Betriebsgröße tendenziell zunimmt und er sich bei den Geringqualifizierten sowie bei den Hochqualifizierten seit 2011 in allen Betriebsgrößenklassen stark positiv entwickelt hat. Für die Qualifizierten ist die Tendenz hingegen nicht durchgängig positiv: So ist hier zwischen 2014 und 2017 in der Betriebsgrößenklasse 1 bis 19 Beschäftigten ein deutlicher Rückgang (von 52 auf 40 Prozent) und in der Betriebsgrößenklasse 250 bis 499 Beschäftigten ein stagnierender Anteil zu verzeichnen.

Eine Zunahme der Weiterbildungsquoten von Geringqualifizierten ist auch im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, im Dienstleistungsbereich sowie im Handwerk festzustellen und für Hochqualifizierte gilt dieser Befund mit Ausnahme des Handwerks ebenfalls. Für Qualifizierte hingegen ist dieser Trend nur im Dienstleistungsbereich erkennbar, ansonsten entwickeln sich deren Weiterbildungsanteile rückläufig.

2.4 Geschlechterspezifische Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel ermöglicht auch eine getrennte Betrachtung der Weiterbildung nach Geschlecht. Nachfolgend soll daher die Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung durch Frauen und Männer im Rahmen der Forderung nach Chancengleichheit im Fokus stehen.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2001, 2003, 2005, 2007-2017, IAW-Berechnungen.

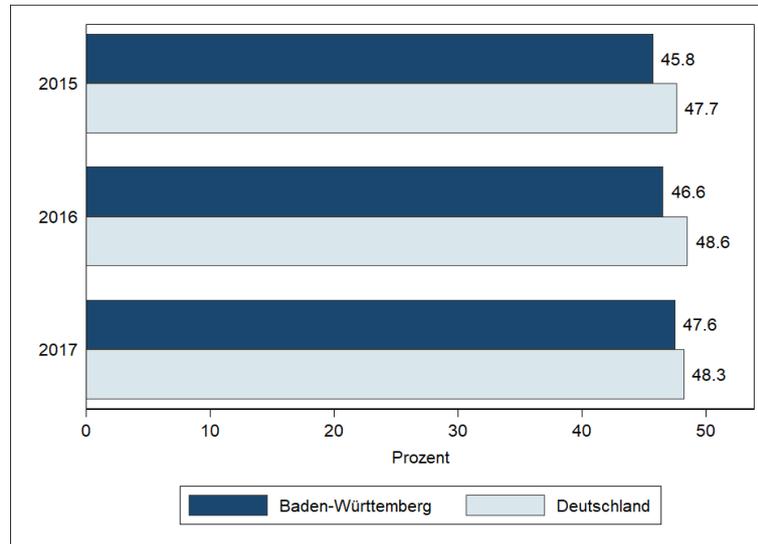
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum gefördert haben.

Im Jahr 2017 war ein Anteil der Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmenden bei 48 % – dies ist etwas mehr, als es deren Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben (46 %) entspricht, womit ihre Weiterbildungsbeteiligung leicht überproportional ist (siehe Abbildung 2.10). Dabei hat sich der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert, während der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben auf gleichem Niveau blieb. Die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen hatte im Jahr 2012 ihren bisherigen Höhepunkt: In 2012 waren noch 50 % der Weiterbildungsteilnehmenden Frauen, während ihr Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben nur 45 % betrug. Dies entspricht einer deutlich überproportionalen Weiterbildungsbeteiligung der Frauen. Danach nahm die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen bis zum Jahr 2015 wieder deutlich ab, deren Anteil liegt aber dennoch weiterhin oberhalb des Frauenanteils in der Belegschaft.

In Deutschland lag der Anteil der Frauen unter den Weiterbildungsteilnehmenden von 2015 bis 2017 höher als in Baden-Württemberg (siehe Abbildung 2.11). Allerdings schloss sich die Lücke zwischen Baden-Württemberg und Deutschland in 2017 gegenüber dem Vorjahr. Betriebliche Weiterbildung

von Frauen ist also deutschlandweit etwas stärker ausgeprägt, Baden-Württembergs Frauenanteil in betrieblicher Weiterbildung stieg in den letzten Jahren aber kontinuierlich an.

Abbildung 2.11: Frauenanteile an allen betrieblich weitergebildeten Beschäftigten in Baden-Württemberg und in Deutschland, jeweils im 1. Halbjahr 2015, 2016 und 2017, in %



Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2015-2017, IAW-Berechnungen, Kantar Public.

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

In den drei Stichjahren 2011, 2014 und 2017 (siehe Tabelle 2.5) war der Anteil der Frauen an den weitergebildeten Beschäftigten und deren Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben in kleinen Betrieben bis 19 Beschäftigten und in mittleren Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten eher überdurchschnittlich und in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigte sowie in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten eher unterdurchschnittlich. Gleichzeitig lag in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden unterhalb ihres Anteils an den Beschäftigten, in allen anderen Betriebsgrößenklassen dagegen oberhalb. Damit sind Frauen in größeren Betrieben bei Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben machte in den drei Stichjahren im Dienstleistungsbereich rd. 55 % aus und lag damit fast doppelt so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe. Zudem ist in den Dienstleistungen auch der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden höher als deren Anteil an den Beschäftigten, im Verarbeitenden Gewerbe ist dies nicht der Fall. Das Handwerk weist einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil an der Belegschaft (2017: 41 %) auf, aber es werden dort anteilig mehr Frauen weitergebildet. Die Frauenanteile an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben haben in den Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk nur leicht zugenommen. Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden hat im Handwerk stark zugenommen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich dagegen nur wenig bzw. kaum.

Tabelle 2.5: Frauenanteil an weitergebildeten Beschäftigten sowie Frauenanteil an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2017, 2014 und 2011, nach Betriebsgröße, in %

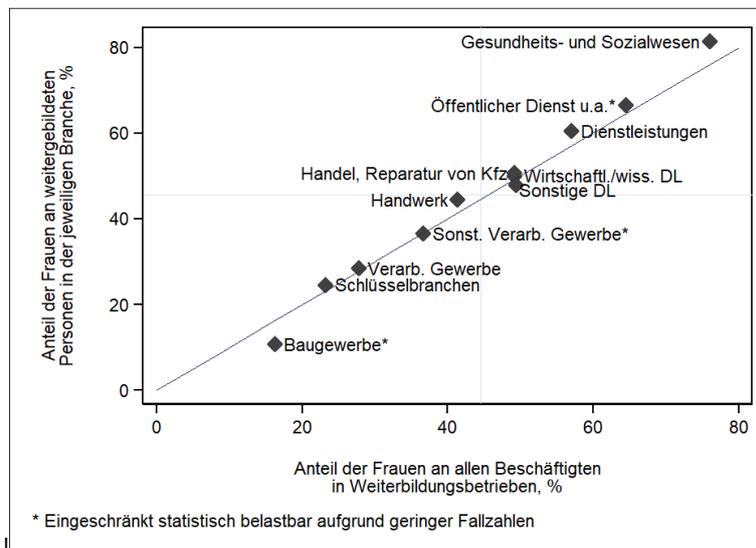
	Anteil der Frauen an weitergebildeten Beschäftigten, %			Anteil der Frauen an allen Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben, %		
	2017	2014	2011	2017	2014	2011
Baden-Württemberg	48	46	48	46	45	44
1-19 Beschäftigte	55	55	56	50	51	53
20-99 Beschäftigte	46	48	44	43	44	43
100-249 Beschäftigte	59	53	45*	53	50	46
250-499 Beschäftigte	43*	45*	39*	45*	49	43*
500 u. mehr Beschäftigte*	48*	29*	44**	44*	34*	38
Verarbeitendes Gewerbe	28	25	28	28	28	27
Schlüsselbranchen	25	18	21*	23	22	24
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	37*	41	39*	37*	41	36*
Baugewerbe*	11*	13*	13*	16*	16*	15*
Handel, Reparatur von Kfz	48	52	48*	49	49	47
Dienstleistungen	60	59	61	57	55	55
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	50	41	41*	49	41	43*
Gesundheits- u. Sozialwesen	81	85	86*	76	80	78
Sonstige DL	51	54	55	49	48	49
Öffentlicher Dienst u.a. *	71*	68*	61**	64*	62*	58*
Handwerk	49	41	43	41	39	40

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2017, 2014 und 2011, IAW-Berechnungen.

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

** Statistisch nicht belastbar aufgrund zu geringer Fallzahlen (N<30).

Abbildung 2.12: Frauenanteil an Weitergebildeten sowie an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben im 1. Halbjahr 2017, nach Branchen, in %



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

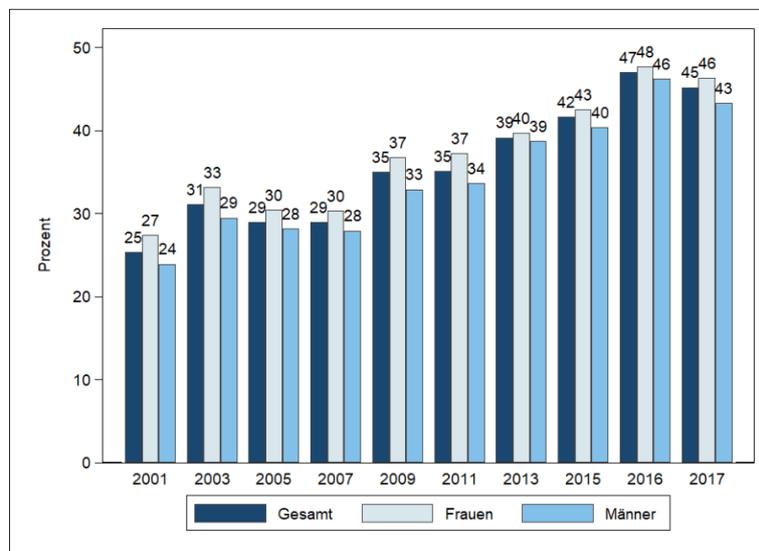
Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2017 gefördert haben.

Auch Abbildung 2.12 veranschaulicht die Frauenanteile an den weitergebildeten Beschäftigten und an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben für das Jahr 2017 in verschiedenen Branchen.

Man erkennt, dass in den meisten frauendominierten Branchen (wie zum Beispiel im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den Sonstigen Dienstleistungen, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen) mit überdurchschnittlichen Frauenanteilen an der Belegschaft die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung überdurchschnittlich ist und in den männerdominierten Branchen (wie zum Beispiel im Verarbeitenden Gewerbe und in der Baubranche) unterdurchschnittlich. Im Handwerk sind zwar Frauen eher unterdurchschnittlich beschäftigt, dennoch ist deren Weiterbildungsbeteiligung dort höher als ihr Anteil an der Belegschaft.

Nachfolgend werden in Abbildung 2.13 die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten für die Jahre 2001, 2003, 2005, 2007, 2011, 2013 und 2015-2017 betrachtet. Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsquoten für beide Geschlechter in den letzten Jahren gestiegen sind: Waren es im Jahr 2007 noch 30 % Frauen und 28 % Männer, die weitergebildet wurden, so lagen die Anteile im Jahr 2017 bei 46 % und 43 %, jedoch beide jeweils leicht unter den Vorjahreswerten. Es lässt sich beobachten, dass die Weiterbildungsquote der Frauen durchgehend leicht über der der Männer liegt.

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



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

Basis: Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Zeitraum förderten.

Die geschlechterspezifischen Weiterbildungsquoten werden nachfolgend in Tabelle 2.6 nach Betriebsgröße und Branche für die Jahre 2011, 2014 und 2017 dargestellt. Dabei zeigt sich, dass die Weiterbildungsquoten bei den Frauen in den Betriebsgrößeklassen bis zu 249 Beschäftigten höher als jene der Männer sind. Nur in Betrieben ab 250 Beschäftigten verhält es sich umgekehrt. Hier werden Frauen, wie zuvor bereits erwähnt, unterdurchschnittlich weitergebildet. Auch im Verarbeitenden Gewerbe liegt die Weiterbildungsquote der Frauen niedriger als jene der Männer. Allerdings hat sich der Abstand inzwischen bis auf einen Prozentpunkt reduziert. In den Dienstleistungen verhält es sich umgekehrt, wobei sich auch hier der Abstand etwas reduziert hat. Im Handwerk ist wie in den Dienstleistungen in allen betrachteten Jahren die Weiterbildungsquote der Frauen höher als jene der Männer.

Tabelle 2.6: Weiterbildungsquoten der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Baden-Württemberg nach Geschlecht, Größenklasse und Branche im 1. Halbjahr 2017, 2014 und 2011, in %

	Gesamt			Frauen			Männer		
	2017	2014	2011	2017	2014	2011	2017	2014	2011
Baden-Württemberg	45	40	35	46	42	37	43	39	28
1-19 Beschäftigte	50	53	47	54	56	49	46	51	43
20-99 Beschäftigte	45	39	33	49	42	35	42	36	29
100-249 Beschäftigte	40	35	25*	43	37	25*	35	33	24*
250-499 Beschäftigte*	40*	32*	28*	39*	30*	29*	40*	33*	26*
500 u. mehr Beschäftigte*	49*	39*	33*	41*	36*	33*	53*	41*	16*
Verarbeitendes Gewerbe	45	40	32	44	36	30	45	42	22
Schlüsselbranchen	47	42	33*	48	35	29*	47	44	24*
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	41*	37	31*	39*	38	30*	42*	36*	20*
Baugewerbe*	48*	49*	43*	32*	39*	36*	51*	49*	36*
Handel, Reparatur von Kfz	40	40	31*	41	42	32*	39	37	33*
Dienstleistungen	48	42	38	50	45	42	43	37	30
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	42	41	34*	42	41	32*	41*	41	38*
Gesundheits- u. Sozialwesen*	54	47	45*	57	49	49*	41*	33*	34*
Sonstige DL	48	39	37	48	43	41	45	35	22*
Öffentlicher Dienst u.a., Erziehung/Unterricht*	41*	32*	33*	41*	35*	35**	35*	26*	23*
Handwerk	44	42	37	48	43	40	41	40	31

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Wellen 2017, 2014 und 2011, IAW-Berechnungen.

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

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

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

2.5 Verteilung der Kosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen

Im zweijährigen Turnus liegen im IAB-Betriebspanel auch Angaben darüber vor, ob und inwieweit Betriebe ihre Beschäftigten an den Weiterbildungskosten beteiligen. Dabei geht es um die direkten und indirekten Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme. Unter direkten Kosten versteht man die Kosten, die durch Kursgebühren, Reisekosten u.Ä. entstehen. Indirekte Kosten entstehen aufgrund des ausgefallenen Arbeitseinsatzes, wenn die Fort- und Weiterbildung in der Arbeitszeit stattfindet. Indirekte Kosten kann aber auch der Weiterbildungsteilnehmende übernehmen, denn es fallen bei ihm Opportunitätskosten aufgrund einer entgangenen Freizeitbeschäftigung an. Arbeitgeber können sich an beiden Arten der Kosten beteiligen, indem sie die weiterbildungsbezogenen Ausgaben vollständig oder teilweise übernehmen und/oder ihre Beschäftigten für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freistellen.

Tabelle 2.7: Anteile der Betriebe, in denen die Weiterbildung während der Arbeitszeit/Freizeit der Beschäftigten stattfindet und in denen die Beschäftigten an den direkten Weiterbildungskosten vollständig/teilweise/gar nicht beteiligt werden

Beteiligung Beschäftigter an Weiterbildungskosten	Weiterbildung während Arbeits- oder Freizeit				
	Während Arbeitszeit	Teilweise Arbeitszeit/Freizeit	In der Freizeit	Unterschiedlich	Summe
Ja, vollständig	8	2	0	0	9
Ja, teilweise	1	2	0	0	4
Unterschiedlich	1	1	0	1	3
Nein, gar nicht	67	11	2	3	84
Summe	78	16	3	4	100

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

Tabelle 2.7 zeigt, dass zwei Drittel der Betriebe (67 %) die direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung übernehmen, die ausschließlich während der Arbeitszeit stattfindet. Das bedeutet einen Anstieg von 13 Prozentpunkten gegenüber 2015 (54 %). Weitere 11 % der Betriebe (2015: 15 %) übernehmen nur die direkten Kosten der Weiterbildung komplett, während die indirekten Kosten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt werden, insofern die Weiterbildung nur teilweise während der Arbeitszeit und teilweise auch in der Freizeit stattfindet. Nur knapp 10 % der Betriebe gaben an, ihre Beschäftigten vollständig an den Weiterbildungskosten zu beteiligen. In 2015 betrug deren Anteil noch 22 %. Insgesamt ist also die Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber seit 2015 deutlich angestiegen.

Tabelle 2.8 stellt dar, wie sich die Übernahme der direkten Kosten durch die Arbeitgeber nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit unterscheidet.

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

	Beteiligung der Arbeitgeber an den direkten Kosten der WBM			
	Gar nicht	teilweise	vollständig	von Fall zu Fall unterschiedlich
Baden-Württemberg	9	4	84	3
1-19 Beschäftigte	9	4	85	2
20-99 Beschäftigte	10	2	83	5
100-249 Beschäftigte	10	9	73	7
250-499 Beschäftigte*	4	6	82	8
500 u. mehr Beschäftigte*	10	19	59	12
Verarbeitendes Gewerbe	12	5	78	5
Schlüsselbranchen*	11	1	85	3
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	14	9	70	7
Baugewerbe*	6	3	89	2
Handel, Reparatur von Kfz*	14	0	82	4
Dienstleistungen	8	5	85	3
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL*	8	3	84	5
Gesundheits- u. Sozialwesen*	8	9	81	2
Sonstige DL*	7	4	87	2
Öffentlicher Dienst u.a.*	12	12	74	1
Handwerk	8	2	88	2

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

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

Es zeigt sich, dass eine deutliche Mehrheit der Betriebe (84 %; 2015: 72 %) im Jahr 2017 die direkten Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen trug. Hingegen ist eine vollständige Übernahme der direkten Kosten durch die Beschäftigten relativ selten (9 %; 2015: 22 %). Es fällt auf, dass insbesondere Großbetriebe die Kosten der Weiterbildung nur unterdurchschnittlich oft komplett übernehmen (nur 59 %) und die Beschäftigten sich dort mithin überproportional daran beteiligen (19 %). Die vollständige Übernahme der Kosten durch die Weiterbildungsteilnehmenden ist in der Größenklasse 250 bis 499 Beschäftigte am wenigsten verbreitet (4 %). Die direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung werden im Handwerk sowie im Dienstleistungsbereich häufiger komplett vom Arbeitgeber übernommen als im Verarbeitenden Gewerbe.

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

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

	Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen fanden statt...			
	Vollständig in der Freizeit	teilweise Arbeitszeit/Freizeit	Von Fall zu Fall unterschiedlich	Während der Arbeitszeit
Baden-Württemberg	2	16	4	78
1-19 Beschäftigte	3	16	4	77
20-99 Beschäftigte	1	18	3	78
100-249 Beschäftigte	0	13	6	81
250-499 Beschäftigte*	0	13	4	83
500 u. mehr Beschäftigte*	0	22	1	77
Verarbeitendes Gewerbe	3	13	4	80
Schlüsselbranchen	5	10	2	83
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe*	0	16	6	78
Baugewerbe*	1	11	0	88
Handel, Reparatur von Kfz	2	12	2	84
Dienstleistungen	3	20	5	71
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	0	20	8	72
Gesundheits- u. Sozialwesen	0	26	3	71
Sonstige DL	7	18	4	71
Öffentlicher Dienst u.a. *	0	4	1	95
Handwerk	2	11	3	85

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

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

Überdurchschnittlich häufig finden die wichtigsten betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit in den beiden Größenklassen 100 bis 249 (81 %) und 250 bis 499 Beschäftigte (83 %) statt. Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe, in denen die Weiterbildungsmaßnahmen zum Teil auch in der Freizeit stattfinden unter den Klein- (18 %) und Kleinstbetrieben (16 %) sowie unter den Großbetrieben (22 %) häufiger verbreitet. Im Verarbeitenden Gewerbe gehen die indirekten Kosten deutlich häufiger ausschließlich zu Lasten der Arbeitgeber (80 %) als im Dienstleistungsbereich (71 %). Auch im Handwerk werden die indirekten Kosten überdurchschnittlich oft vom Arbeitgeber getragen (85 %). In den Dienstleistungen ist die teilweise Übernahme der indirekten Kosten (in Form von Freizeit) durch die Beschäftigten deutlich häufiger und überdurchschnittlich verbreitet (20 %) während sie im Handwerk und im Verarbeitenden Gewerbe seltener und unterdurchschnittlich ist (11 % bzw. 13 %).

2.6 Digitalisierung und betriebliche Weiterbildung⁶

Bildung und Weiterbildung spielen im Hinblick auf die Digitalisierung eine zentrale Rolle. Dabei sollte nicht nur technisches Knowhow im Fokus stehen. Als zumindest ebenso wichtig erscheint es, darüber hinaus gehende Kompetenzen wie konzeptionelles Denken, Abstraktions- und Kommunikationsfähigkeit zu vermitteln. Bei sich künftig rascher ändernden und tendenziell erhöhenden Anforderungen wird daher neben der Erstausbildung eine ständige Weiterbildung für die Beschäftigten entscheidend sein.

Vor diesem Hintergrund wird nunmehr der Zusammenhang zwischen dem Grad der Nutzung der Digitalausstattung der Betriebe und deren Weiterbildungsbeteiligung untersucht.⁷ Betriebe, die vermehrt mit Digitalisierungstechnologien nutzen, könnten nicht nur einen höheren Bedarf an hochqualifizierten und an qualifizierten Fachkräften haben. Digitalisierung erfordert einen höheren Wissenstand der Belegschaft bezüglich des Umgangs mit diesen Technologien. Eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe könnte dazu beitragen, diesen erhöhten Bedarf abzudecken.

In den Tabellen 2.10 und 2.11 werden die Betriebe unterteilt in solche, die digitale Technologien intensiv nutzen,⁸ und in solche, für die das nicht zutrifft.

Tabelle 2.10: Digitalisierung und Weiterbildungsaktivität der Betriebe, in %

Technik wird intensiv genutzt	Weiterbildender Betrieb		Weiterbildungsquote aller Betriebe		Weiterbildungsquote der Weiterbildungsbetriebe	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Baden-Württemberg	72,5	56,2	46,4	33,1	48,9	43,2
1 bis 99 Beschäftigte	68,5	55,4	35,5	33,3	42,4*	48,1
100 u. mehr Beschäftigte	99,0	94,6	50,9	32,7	51,2	34,8
Verarbeitendes Gewerbe/ Baugewerbe	69,4	55,6	52,6	27,8	54,6*	36,6
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst	73,2	57,1	41,9	34,9	44,9	45,5
Handwerk	72,2*	62,9	39,7*	35,7	40,6*	45,7

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

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

⁶ Zu den weiteren betrieblichen Implikationen der Ausstattung mit und der Nutzung von Digitalisierungstechnologien vgl. ausführlich Brändle/Morlock (2017) sowie Kleimann (2018).

⁷ Es sei darauf hingewiesen, dass in der Welle 2016 des IAB-Betriebspanels nach der betrieblichen Ausstattung mit digitalen Technologien gefragt wurde. In 2017 wurde nach der betrieblichen Nutzung verschiedener digitaler Technologien gefragt.

⁸ Zu den „Intensivnutzern“ zählen jene Betriebe, die mindestens sechs der zur Auswahl stehenden Technologien nutzen. Die vorgegebenen Antwort-Items lauten: A) IT-gestützte Arbeitsmittel; B) Mobile Endgeräte; C) Software, Algorithmen, Internetschnittstellen zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen; D) Soziale Netzwerke für Personalrekrutierung und/oder Kommunikation; E) Digitale Auftragsvergabe; F) Digitale Absatzkanäle zum Vertrieb der Produkte; G) Programmgesteuerte Produktionsmittel; H) Vernetzung und Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten.

Tabelle 2.10 zeigt, dass in Baden-Württemberg Betriebe mit intensiver Nutzung von digitalen Technologien häufiger weiterbildende Betriebe sind (72,5 %) als Betriebe mit unterdurchschnittlicher Nutzung (56,2 %). Auch ist die Weiterbildungsquote aller Betriebe unter den Intensivnutzern deutlich höher (46,3 % bzw. 48,9 %) als unter den anderen Betrieben (33,1 % bzw. 43,2 %). Allerdings ist die Weiterbildungsquote der Weiterbildungsbetriebe unter den Intensivnutzern digitaler Technologien nicht durchgängig höher: In den kleineren Betrieben (unter 100 Beschäftigte), im Dienstleistungsbereich u.a. sowie im Handwerk ist sie niedriger.

Tabelle 2.11 verdeutlicht, dass unter den Intensivnutzern digitaler Technologien die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten sämtlicher Qualifikationsniveaus höher liegen als in den anderen Betrieben. Dabei zeigt sich eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Intensivnutzer digitaler Technologien in beiden Betriebsgrößenklassen. Diese Feststellung gilt über beide Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche hinweg, wobei die Differenzen in den Betrieben ab 100 Beschäftigte sowie im Verarbeitenden Gewerbe deutlicher ausfallen als in den kleineren Betrieben bzw. im Dienstleistungsbereich und im Handwerk.

Tabelle 2.11: Digitalisierung und qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten, in %

	Qualifikationsspezifische Weiterbildungsquoten					
	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten		Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Berufsabschluss)		Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten (Hochschulabschluss)	
	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein
Technik wird intensiv genutzt						
Baden-Württemberg	34,7	20,5	50,4	42,9	61,4	49,5
1 bis 99 Beschäftigte	20,2*	19,2	43,5	44,2	60,6*	59,9
100 u. mehr Beschäftigte	42,8	23,7	53,6	40,0	61,6	34,1*
Verarbeitendes Gewerbe inkl. Baugewerbe	44,5*	20,7	54,5*	35,5	70,3*	38,9*
Dienstleistungen, Handel, Öffentlicher Dienst	27,1*	20,5	48,1	45,8	55,2*	51,2
Handwerk	41,8*	23,8	46,0*	46,7	36,4*	53,8*

Quelle: IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg, Welle 2017, IAW-Berechnungen. * Eingeschränkt statistisch belastbar aufgrund geringer Fallzahlen (N<100).

3 Fachkräftemangel als Determinante der betrieblichen Weiterbildungsförderung

Die steigende Nachfrage nach Fachkräften sowie das Auseinanderklaffen der Nachfrage und des Angebots an fachlichen Qualifikationen führen insbesondere in Baden-Württemberg zunehmend zu einem Fachkräftemangel, der sich vorliegenden Prognosen zufolge weiter verschärfen dürfte.⁹ Als eine wichtige Lösungsstrategie für Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt gilt die betriebliche Weiterbildung des vorhandenen Personalbestands. Weiterbildung bringt damit Vorteile für die Arbeitgeber, deren wirtschaftlicher Erfolg entscheidend vom Qualifikationsniveau der Beschäftigten und der Möglichkeit, dem Fachkräftemangel vorzubeugen, abhängt. Dabei kann Weiterbildung Beschäftigten die spezifisch im Betrieb benötigten Kenntnisse bringen und damit genau dort ansetzen, wo ein Mangel an Qualifikation vorherrscht.

Aber auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von Weiterbildung, da sie ihre beruflichen Erfolgchancen bzw. ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Daher erscheint es sinnvoll, die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivität als mögliche Lösung des Fachkräfteproblems für Betriebe zu beleuchten. Die folgenden multivariaten Analysen möchten dabei die Frage klären, inwieweit insbesondere Betriebe, in denen ein Fachkräftemangel herrscht oder die ihn erwarten, sich verstärkt für Weiterbildung engagieren. Dies würde darauf hinweisen, dass Weiterbildung durch die Betriebe als eine zweckmäßige Lösungsstrategie angesehen wird, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei ermöglicht die multivariate Analyse es auch, die betrieblichen Charakteristika von Betrieben mit erhöhter Weiterbildungsbeteiligung aufzuzeigen.

Dementsprechend sollen die nachfolgenden multivariaten Analysen Aufschluss darüber geben, in welchen Betrieben mit (a) welchem Ausmaß des Fachkräftemangels, (b) welcher Personalstruktur, (c) welchen industriellen Beziehungen und (d) welchen sonstigen betrieblichen Charakteristika die Weiterbildungsaktivität im südwestdeutschen Raum besonders stark ausgeprägt ist. Zu Letzteren zählen die Innovations-, Ausbildungs- oder Exporttätigkeit des Betriebes sowie die Eigenständigkeit des Betriebes, die Branchenzugehörigkeit und die Betriebsgröße. Zudem könnte auch die Personalstruktur – u.a. die Qualifikationsstruktur und die Frauenquote im Betrieb – das Ausmaß der Weiterbildungsaktivität beeinflussen.

Die angesprochenen betrieblichen Faktoren werden mithilfe einer multivariaten Analyse in einem einheitlichen Modellrahmen aufgegriffen und es wird deren Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität gemessen. Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe wird anhand von zwei aggregierten Maßen der Weiterbildung gemessen. Es gibt somit verschiedene Modellvarianten mit insgesamt drei Ergebnisvariablen. Dazu zählt a) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen fördert oder nicht, b) die Ergebnisvariable, ob der Betrieb einen hohen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung in den nächsten zwei Jahren erwartet oder nicht und c) die Weiterbildungsquote der Betriebe. Dem-

⁹ So liegt laut baden-württembergischem IHK-Fachkräftemonitor 2030 das Angebotspotenzial für „akademisch Qualifizierte“ wie für „beruflich Qualifizierte“ im Land bereits jetzt unterhalb der Nachfrage und diese Lücke – und damit der Bedarf – wird sich bis 2030 voraussichtlich deutlich vergrößern.

Quelle: <http://www.fachkraeftemonitoring-bw.de/fachkraeftemonitor.html#ivmhijz-ig2v6> (Berechnungsstand: Januar 2018).

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

3.1 Modellspezifikation und methodische Anmerkungen

Die Modellvarianten unterscheiden sich darin, welche Ergebnisvariable – bzw. welcher Indikator einer hohen Weiterbildungsbeteiligung des Betriebes – Verwendung findet und welche betrieblichen Faktoren als Determinanten der Weiterbildungsaktivität gemessen werden. In den ersten Modellvarianten (Probit-Modell), die die Existenz von Weiterbildungsförderung in Betrieben betrachten, nimmt die abhängige Variable den Wert Eins an, falls der Betrieb Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördert. Tut er dies nicht, nimmt sie den Wert Null an. Dementsprechend wird geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die Tatsache begünstigen, dass Betriebe überhaupt Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im jeweiligen Halbjahr gefördert haben. In den zweiten Modellvarianten (Probit-Modell) nimmt die abhängige Variable den Wert Eins an, falls der Betrieb einen hohen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung in den nächsten zwei Jahren erwartet. Tut er dies nicht, nimmt sie den Wert Null an. Dementsprechend wird hier untersucht, ob sich die Erwartung eines Bedarfs an Weiterbildung nach betrieblichen Merkmalen unterscheidet. Die letzten Modellvarianten (Tobit-Modell) berücksichtigen zudem die Information, welchen Anteil die Weiterbildungsteilnehmenden an der Gesamtbeschäftigung (Weiterbildungsquote) stellen. Demnach wird geschätzt, welche betrieblichen Faktoren die Weiterbildungsquote erhöhen oder verringern.

Die erklärenden Variablen, die in das Modell als Einflussfaktoren auf die Zielvariablen eingehen, werden systematisch in Tabelle 3.1 dargestellt. Die Indikatoren des Fachkräftemangels fließen einzeln als Bemessungsgrundlage in die Modellspezifikationen ein, da diese Indikatoren aus unterschiedlichen Befragungswellen stammen.¹⁰ Daher gibt es für jede Zielvariable drei Modellspezifikationen mit je einem Indikator des Fachkräftemangels als erklärende Variable.

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

¹⁰ Eine gemeinsame Integration der beiden Indikatoren in eine einzige Modellspezifikation würde jene Befragungsjahre, bei denen die Angaben nicht für alle Indikatoren gemeinsam vorliegen, nicht in die Berechnung einbeziehen können, was die Datengrundlage deutlich reduzieren würde.

Tabelle 3.1: Operationalisierung relevanter Einflussgrößen der Förderung betrieblicher Weiterbildung zwischen 2008 bis 2017 anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg

Einflussgröße	Operationalisierung
Indikatoren eines Fachkräftemangels	
Personalproblem: Fachkräfte	1: Erwartetes Personalproblem in den nächsten zwei Jahren: Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen 0: Kein entsprechendes Personalproblem erwartet
Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen	Anteil der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf (Einstellungen + unbesetzte Stellen) für das jeweilige Halbjahr in % für Fachkräfte
Interaktion Jahr 2016 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	Simultane Berücksichtigung bzw. Kombination des Anteils der unbesetzten Stellen am Gesamtbedarf in 2015 und 2016
Industrielle Beziehungen	
Tarifbindung	0: Kein Tarifvertrag vorhanden 1: Gültigkeit eines Flächen- oder Haustarifvertrags
Existenz eines Betriebsrates	0: Kein Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung 1: Betriebsrat oder andere Form der Mitarbeitervertretung vorhanden
Betriebsspezifische Kontrollvariablen und Branchen- und Zeiteinflüsse	
Frauenanteil im Betrieb	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Anteil Geringqualifizierter	Anteil von Geringqualifizierten an der Gesamtbeschäftigung im ersten Halbjahr eines Jahres in %
Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck	1: Hoher bis mittlerer Wettbewerbsdruck 0: Kein bis geringer Wettbewerbsdruck
Innovationstätigkeit	1: Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr 0: Keine Produkt- oder Prozessinnovationen im letzten Geschäftsjahr
Exportierender Betrieb	1: Ein Teil des Geschäftsvolumens entfällt aufs Ausland 0: Gesamtes Geschäftsvolumen im Inland
Eigenständiges Unternehmen	1: Unabhängiger eigenständiger Betrieb 0: Mehrbetriebsunternehmen
Ausbildender Betrieb	1: Ausbildender Betrieb 0: Betrieb, der nicht ausbildet
Techn. Anlagen neu	Technischer Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben auf neuestem oder neuem Stand
Betriebsalter nach 90	Der Betrieb wurde nach 1990 gegründet
Log. Beschäftigtenzahl	Logarithmierte Anzahl der Beschäftigten im ersten Halbjahr eines Jahres
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 2008-2017

Quelle: IAW-Darstellung.

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 sowie die Eigenständigkeit und das Alter des Betriebs, die auf die Weiterbildungsaktivität Einfluss nehmen könnten, fließen ebenfalls in die multivariaten Analysen mit ein.

Die Modellvarianten werden für die gesamte Stichprobe geschätzt. Dabei gibt Tabelle A2 Regressionen (1) bis (3) im Anhang die Schätzergebnisse für die erste Modellvariante wieder, bei der die Frage behandelt wird, welche betrieblichen Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob der Betrieb weiterbildet. Tabelle A2 Regressionen (4) und (5) stellt die Ergebnisse für die zweite Modellvariante dar, in der der Einfluss der betrieblichen Faktoren auf den erwarteten Weiterbildungsbedarf in den Betrieben betrachtet wird. Tabelle A3 Regressionen (6) bis (8) stellt die letzte Modellvariante dar und betrachtet den Einfluss betrieblicher Merkmale auf die Weiterbildungsquote.¹¹

3.2 Ergebnisse der Panelschätzung

Tabelle 3.2 fasst die Ergebnisse der multivariaten Analysen über die Weiterbildungsaktivität überblicksartig zusammen. Dabei wird mit „+“ oder „-“ die Richtung des Zusammenhangs (auf mindestens 10 %-Niveau) statistisch signifikanter Variablen angegeben und mit „0“ von Variablen ohne einen statistisch gesicherten Einfluss. Die Tabellen A2 und A3 im Anhang enthalten die vollständigen Ergebnisse unter Angabe aller geschätzten Koeffizienten und der Werte für die statistische Signifikanz.

Betriebe, die einen hohen Anteil unbesetzter Stellen für Fachkräfte haben, sind Betriebe, deren Fachkräftebedarf kurz- oder langfristig ungedeckt blieb. Der Anteil ist ein Indikator dafür, welcher akute Fachkräftebedarf im Betrieb zur Mitte des Jahres vorherrschte. Dieses Maß für den akuten Bedarf an Fachkräften steht in einem positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Tatsache, ob es sich bei einem Betrieb um einen Weiterbildungsbetrieb handelt oder nicht. Ein höherer Anteil unbesetzter Stellen bedeutet dementsprechend, dass es sich eher um einen Weiterbildungsbetrieb handelt.

In manchen Betrieben wird der Fachkräftemangel in den nächsten zwei Jahren als dringendes Personalproblem erwartet. Diese subjektive Einschätzung steht in einem positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Tatsache, ob es sich bei einem Betrieb um einen Weiterbildungsbetrieb handelt. Auch die Erwartung eines künftig hohen Bedarfs an Qualifizierung steht im positiven Zusammenhang mit dem erwarteten Problem des Fachkräftemangels. Zukünftiger erwarteter höherer Bedarf an Qualifizierung und zukünftig erwartetes Problem eines Fachkräftemangels treten in Betrieben mithin häufig gemeinsam auf. Die Erwartung eines Fachkräftemangels erhöht dementsprechend die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und geht mit einem erwarteten hohen Bedarf an Qualifizierung einher.

Insgesamt stehen die beiden Indikatoren des Fachkräftemangels im positiven Zusammenhang mit der Tatsache, dass es sich um einen weiterbildenden Betrieb handelt. Das Personalproblem Fachkräftemangel steht in positivem Zusammenhang mit einem erwarteten hohen Bedarf an Weiterbildung. Dies

¹¹ Die detaillierten Schätzergebnisse befinden sich in Tabellen A2 und A3 im Anhang; eine vereinfachte Darstellung der Ergebnisse wird in Tabelle 3.2 gegeben.

deutet darauf hin, dass baden-württembergische Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten oder akut damit konfrontiert sind, sich eher an Weiterbildung beteiligen. Die Weiterbildungsquote steht ebenfalls in einem positiven statistisch signifikanten Zusammenhang mit den Indikatoren des Fachkräftemangels. Fachkräftemangel in Betrieben führt dazu, dass sich der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten erhöht. Dies deutet darauf hin, dass Betriebe auf eine verstärkte Weiterbildung ihrer Mitarbeiter setzen, um ihre Stellen eher besetzen zu können. Zudem zeigt sich, dass die Erhöhung der Weiterbildungsquote und des Anteils der Weiterbildungsbetriebe zwischen 2016 und 2017 statistisch nicht signifikant ist.

Die Tarifgebundenheit als Indikator der industriellen Beziehungen steht in einigen der Modellspezifikationen in einem positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität (Weiterbildungsbetrieb, Weiterbildungsquote) der Betriebe. Offenbar befördert die Tarifgebundenheit die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch den erwarteten Bedarf. Die Existenz eines Betriebsrates befördert die Tatsache, ob es sich um einen weiterbildenden Betrieb handelt, sowie die Weiterbildungsquote.

Der Frauenanteil hat einen positiven Einfluss auf die Tatsache, dass ein Betrieb weiterbildet und auch auf die Weiterbildungsquote. Der Effekt auf den Bedarf an Qualifizierung ist statistisch nicht signifikant. Der Anteil Geringqualifizierter (Anteil der un- und angelernten Mitarbeiter) hat hingegen einen negativen Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität der Betriebe. In Kapitel 2 wurde gezeigt, dass insbesondere Geringqualifizierte seltener an Weiterbildung teilnehmen. Daher verwundert es nicht, dass gerade Betriebe mit einem hohen Anteil an Geringqualifizierten sich auch durch eine geringere Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen.

Aus- und Weiterbildung treten in Betrieben oft gemeinsam auf. Die Ausbildungstätigkeit eines Betriebes steht bei allen Modellspezifikationen im positiven statistisch gesicherten Zusammenhang mit den drei aggregierten Maßen der Weiterbildungsbeteiligung. Die Qualifizierung von Mitarbeitern und von Auszubildenden wird demnach in Betrieben oft gemeinsam praktiziert. Eigenständige Einzelbetriebsunternehmen zeigen in den verschiedenen Modellvarianten einen negativen Zusammenhang mit der Weiterbildungstätigkeit der Betriebe auf. Offenbar können Mehrbetriebsunternehmen vergleichsweise auf größere Kapazitäten im Bereich der Weiterbildung zurückgreifen bzw. ihre Ressourcen bündeln. Innovationstätigkeit, neue technische Anlagen und Exporttätigkeit stehen in einem positiven Zusammenhang mit betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.

Bezüglich des Betriebsalters lässt sich feststellen, dass jüngere Betriebe (Gründungsjahr nach 1990) zwar einen signifikant höheren Weiterbildungsbedarf erwarten, aber gleichzeitig eine signifikant geringere Weiterbildungsaktivität aufweisen. Die Betriebsgröße, d.h. die (logarithmierte) Beschäftigtenzahl, steht in einem positiven Zusammenhang mit der Existenz von Weiterbildung im Betrieb, dem erwarteten Bedarf an Weiterbildung und der Weiterbildungsquote. Dies erscheint plausibel: Je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher ist es, dass mindestens eine Person im Betrieb weitergebildet wurde. Je größer ein Betrieb, desto höher ist aber auch der Anteil der Beschäftigten, die weitergebildet werden.

Betriebe, die sich mit Forschung und Entwicklung beschäftigen weisen einen höheren Bedarf an Qualifizierung auf. Darüber hinaus lässt sich kein signifikanter Effekt auf die betriebliche Weiterbildungsaktivität feststellen. Das Tätigen von Investitionen hat einen positiven Zusammenhang mit der Tatsache, dass ein Betrieb weiterbildet, und wirkt sich positiv auf die Weiterbildungsquote aus.

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

Abhängige Variable	Weiterbildungs- betrieb			Erwarteter Bedarf an Qualifizierung			Weiterbildungs- quote aller Be- triebe		
Indikatoren des Fachkräftemangels									
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen ¹²	+		0	+		+		0	
Personalproblem: Fachkräfte (Vorjahr)		+			+		+		
Interaktion zwischen Jahr 2017 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			0					0	
Industrielle Beziehungen									
Tarifgebundenheit	+	+	0	0	0	+	+	0	
Betriebsrat	+	+	0	0	0	0	0	+	
Betriebspezifische Kontrollvariablen									
Frauenanteil	+	+	0	0	0	+	+	+	
Geringqualifiziertenanteil	-	-	-	-	-	-	-	-	
Wettbewerbsdruck	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ausbildender Betrieb	+	+	+	0	+	+	+	+	
Eigenständiger Betrieb	0	-	-	0	0	-	-	0	
Innovationstätigkeit	+	+	+	0	0	+	+	+	
Exportierender Betrieb	0	0	0	+	+	0	0	0	
Techn. Anlagen neu	0	+	0	0	0	+	+	+	
Betriebsalter nach 90	0	0	-	+	+	0	0	0	
Log. Beschäftigtenzahl	+	+	+	+	+	0	+	0	
Forschung und Entwicklung	0	0	X	+	+	0	0	X	
Investitionen in 2016 und 2017	+	+	0	0	0	0	+	0	
Branchen- und Zeiteinflüsse									
Branchendummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Jahresdummies	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009-2017, IAW-Berechnungen.

¹² „Wie viele Stellen für qualifizierte Tätigkeiten konnten Sie im 1. Halbjahr 20xx nicht besetzen?“ Anteil an den Einstellungen und noch nicht besetzten Stellen.

4 Zusammenfassung

Die wichtigsten Ergebnisse des Berichts lauten wie folgt:

Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe in Baden-Württemberg liegt seit nunmehr sieben Jahren deutlich oberhalb des deutschlandweiten Durchschnitts. In Baden-Württemberg gaben 58 % der befragten Betriebe an, im ersten Halbjahr 2017 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert zu haben (Vorjahr: 59 %). Deutschlandweit lag dieser Anteil weiterhin bei 53 %.

Auch der Anteil der Beschäftigten, die in ihrem Betrieb an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, liegt in Baden-Württemberg weiterhin über dem deutschlandweiten Durchschnitt. Zwar ging die Weiterbildungsquote im Land in Jahr 2017 um 2,6 Prozentpunkte auf 36,8 % zurück. In Deutschland lag sie im Jahr 2017 nahezu unverändert bei 33,7 %. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden in Weiterbildungsbetrieben machte im Land rd. 45 % aus.

Wenig überraschend ist, dass größere Betriebe häufiger ein Weiterbildungsbetrieb sind als kleinere Betriebe. Wie schon in den vorherigen Jahren gaben auch in 2017 deutlich über 90 % der Betriebe in Baden-Württemberg mit 100 und mehr Beschäftigten an, im ersten Halbjahr Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten gefördert zu haben. Bei Betrieben der Größe von 1 bis 19 Beschäftigten lag dieser Anteil nur bei 51 %, bei Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten indes schon bei 81 %.

Auch zwischen den Branchen lassen sich teilweise deutliche Unterschiede feststellen. Deutlich überdurchschnittlich war die Weiterbildungsbeteiligung besonders im Gesundheits- und Sozialwesen – aber auch in den Schlüsselbranchen des Verarbeitenden Gewerbes. Der Öffentliche Dienst und die Wirtschaftlichen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen verzeichneten 2017 viele Weiterbildungsbetriebe, aber eine eher durchschnittliche bis unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote. Die Sonstigen Dienstleistungen, der Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie das Sonstige Verarbeitende Gewerbe beteiligten sich nur unterdurchschnittlich an der betrieblichen Weiterbildung.

Externe Angebote zur betrieblichen Weiterbildung (Kurse, Lehrgänge und Seminare) waren wie schon in den Vorjahren am stärksten verbreitet (rd. 80 % der Weiterbildungsbetriebe). Die Weiterbildung am Arbeitsplatz als zweitwichtigste Form der betrieblichen Weiterbildung hat an Bedeutung gewonnen und nahm gegenüber dem Vorjahr um vier Prozentpunkte zu (rd. 61 %). Interne Kurse, Lehrgänge und Seminare wurden am dritthäufigsten genannt (rd. 55 %); dies war deutlich weniger als noch im Vorjahr (rd. 64 %). Die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen u.Ä. ist die vierthäufigste Form: Mit knapp 45 % der Betriebe im Jahr 2017 lag sie deutlich niedriger als noch in 2011 mit rd. 52 %. Das Selbstgesteuerte Lernen war mit rd. 20 % im Vergleich zu den genannten Weiterbildungsformen deutlich weniger verbreitet. Auf einem gleichbleibend niedrigen Niveau von unter 10 % wurden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppen sowie Arbeitsplatzwechsel und Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen angegeben.

Alle Formen der betrieblichen Weiterbildung nehmen mit steigender Betriebsgröße an Verbreitung zu. In Großbetrieben ab 500 Beschäftigten sind sämtliche Weiterbildungsformen nahezu flächendeckend vertreten, in Klein- und Kleinstbetrieben unterscheidet sich deren Verbreitungsgrad hingegen stark. Bei Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten kommen deutlich häufiger externe Angebote zum Einsatz. Dies liegt vermutlich daran, dass kleine Betriebe in der Regel über weniger Ressourcen verfügen, um interne Kurse anbieten zu können.

Die Formen der betrieblichen Weiterbildung unterscheiden sich auch nach Branchen. So werden externe Kurse u.a. häufiger im Dienstleistungsbereich angeboten als im Verarbeitenden Gewerbe, während es sich bei internen Kursen genau umgekehrt verhält. Im Handwerk sind auch externe Kurse u.a. besonders häufig vertreten, interne Kurse u.a. indes nur durchschnittlich. Weiterbildung am Arbeitsplatz kommt häufiger im Verarbeitenden Gewerbe zum Tragen als in den Dienstleistungen und im Handwerk, wobei der Anteil im industriellen Bereich rückläufig ist, während er im Dienstleistungsbereich und im Handwerk steigt.

Nur jeweils 4 % der Betriebe gaben an, in 2017 Maßnahmen zur Aufstiegs- und Nachqualifizierung ihrer Beschäftigten durchgeführt zu haben. Damit liegt Baden-Württemberg in Punkto Aufstiegsqualifizierung deutlich hinter Westdeutschland (7 %), hinsichtlich Nachqualifizierung jedoch in etwa auf dem gleichen Niveau.

Mit Blick auf die Qualifikationsstruktur der Weiterbildungsteilnehmenden sind Geringqualifizierte bzw. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten weiterhin unterproportional vertreten, dennoch hielt die Entwicklung hin zu einer stärker ausgeglichenen Struktur der Qualifikation der Weiterbildungsteilnehmenden auch in 2017 an. So gingen im Jahr 2017 zwar nur 17 % (2016: 14 %) der Teilnehmenden an einer betrieblichen Weiterbildung einer einfachen Tätigkeit nach, während ihr Anteil an der Belegschaft bei 29 % (2016: 28 %) lag. Der Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungen mit einer einfachen Tätigkeit hat jedoch seit 2007 (9 %) nahezu verdoppelt.

Die Qualifizierten unter den Weiterbildungsteilnehmenden sind weiterhin überproportional vertreten: So waren 2017 19 % der Teilnehmenden Hochschulabsolventen, diese machten aber „nur“ 15 % der Belegschaft aus. Die Gruppe der Qualifizierten mit abgeschlossener Berufsausbildung wiederum stellte 63 % der Weiterbildungsteilnehmenden, aber „nur“ 55 % der Belegschaft.

Der Anteil betrieblich Weitergebildeter nimmt mit steigender Betriebsgröße zu und hat sich bei den Geringqualifizierten sowie bei den Hochqualifizierten seit 2011 in allen Betriebsgrößenklassen deutlich positiv entwickelt. Für die Qualifizierten ist die Tendenz hingegen nicht durchgängig positiv: So ist hier zwischen 2014 und 2017 in der Betriebsgrößenklasse 1 bis 19 Beschäftigten ein deutlicher Rückgang (von 52 auf 40 Prozent) und in der Betriebsgrößenklasse 250 bis 499 Beschäftigten ein stagnierender Anteil zu verzeichnen.

Im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, im Dienstleistungsbereich sowie im Handwerk ist die Weiterbildungsquoten von Geringqualifizierten angestiegen. Für Hochqualifizierte gilt dies mit Ausnahme des Handwerks ebenfalls. Für Qualifizierte hingegen ist dieser Trend nur im Dienstleistungsbereich erkennbar, ansonsten entwickeln sich deren Weiterbildungsanteile rückläufig.

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Baden-Württemberg fällt auf sämtlichen Qualifikationsniveaus im Vergleich zu Deutschland höher aus. Der Unterschied zwischen Land und Bund ist dabei für höhere Qualifikationsniveaus deutlicher als für Geringqualifizierte: So wurden 23 % der Geringqualifizierten im Land weitergebildet, aber nur 19 % im Bund. Der Unterschied bei den Hochqualifizierten betrug 11 Prozentpunkte (Baden-Württemberg: 54 %, Bundesdurchschnitt: 43 %). Auch in Deutschland ist ein leichter Anstieg der Weiterbildungsquoten für alle drei Beschäftigtengruppen festzustellen – jedoch fällt dieser Anstieg in Baden-Württemberg deutlich höher aus.

Frauen nehmen weiterhin überproportional an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. In 2017 waren 48 % der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungen in Baden-Württemberg weiblich – dies ist mehr als der Frauenanteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben in Baden-Württemberg ausmacht (46 %). Auch lag Weiterbildungsquote der Frauen mit 46 % höher als jene der Männer mit 43 %. Die Weiterbildungsquoten für beide Geschlechter sind in den letzten Jahren gestiegen, wobei die Weiterbildungsquote der Frauen durchgehend leicht über der der Männer liegt. Zwar ist in Baden-Württemberg die Teilnahmequote von Frauen an betrieblichen Weiterbildungen weiterhin niedriger als in Deutschland, jedoch haben sich die Quoten bis auf 0,7 Prozentpunkte angenähert.

Frauen sind in größeren Betrieben bei Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung unterrepräsentiert. In größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten liegt der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden unterhalb ihres Anteils an den Beschäftigten, in den anderen Betriebsgrößenklassen oberhalb.

In den meisten frauendominierten Branchen (z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen, bei den Sonstigen Dienstleistungen, im Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen) **ist die Beteiligung von Frauen an betrieblichen Maßnahmen der Weiterbildung überdurchschnittlich und in den männerdominierten Branchen** (z.B. im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe) **unterdurchschnittlich.** Im Handwerk sind zwar Frauen eher unterdurchschnittlich beschäftigt, dennoch ist deren Weiterbildungsbeitrag dort höher als ihr Anteil an der Belegschaft.

Insgesamt ist die Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber seit 2015 deutlich angestiegen. Zwei Drittel der Betriebe in Baden-Württemberg übernahmen in 2017 die direkten und indirekten Kosten der Weiterbildung, die ausschließlich während der Arbeitszeit stattfand. Das bedeutet einen Anstieg von 13 Prozentpunkten. Weitere 11 % der Betriebe übernahmen nur die direkten Kosten der Weiterbildung komplett, während die indirekten Kosten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt wurden, insofern die Weiterbildung nur teilweise während der Arbeitszeit und teilweise auch in der Freizeit stattfand. Nur knapp 10 % der Betriebe gaben an, ihre Beschäftigten vollständig an den Weiterbildungskosten zu beteiligen (2015: 22 %).

Betriebe mit intensiver Nutzung von digitalen Technologien sind häufiger weiterbildende Betriebe (72,5 %) als Betriebe mit unterdurchschnittlicher Nutzung (56,2 %). Auch ist die Weiterbildungsquote in Betrieben mit intensiver Nutzung von digitalen Technologien deutlich höher (46,3 % bzw. 48,9 %) als die Weiterbildungsquote in den anderen Betrieben (33,1 % bzw. 43,2 %), allerdings ist dies nicht durchgängig der Fall: In den kleineren Betrieben (unter 100 Beschäftigte), im Dienstleistungsbereich u.a. sowie im Handwerk ist sie niedriger.

Unter den Intensivnutzern digitaler Technologien liegen die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten sämtlicher Qualifikationsniveaus höher als in den anderen Betrieben. Diese Feststellung gilt über Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereiche hinweg, wobei die Differenzen in den Betrieben ab 100 Beschäftigte sowie im Verarbeitenden Gewerbe deutlicher ausfallen als in den kleineren Betrieben bzw. im Dienstleistungsbereich und im Handwerk.

Die multivariaten Analysen zeigen, dass baden-württembergische Betriebe, die einen Fachkräftemangel erwarten oder akut damit konfrontiert sind, sich eher an Weiterbildung beteiligen. Die Weiterbildungsquote steht ebenfalls in einem positiven statistisch signifikanten Zusammenhang mit den Indikatoren des Fachkräftemangels. Fachkräftemangel in Betrieben führt dazu, dass sich der Anteil der

weitergebildeten Beschäftigten erhöht. Insgesamt deutet dies darauf hin, dass Betriebe auf eine verstärkte Weiterbildung ihrer Mitarbeiter setzen, um ihre Stellen eher besetzen zu können.

Die Analysen zeigen zudem, dass die Größe und Tarifgebundenheit eines Betriebs, ein hoher Frauenanteil in der Belegschaft, die Ausbildungsaktivität, neue technische Anlagen, Innovations- und Exporttätigkeit einhergehen (positiv korreliert sind) mit einer ausgeprägten Weiterbildungsaktivität.

Eigenständige Einzelbetriebsunternehmen, ein hoher Anteil Geringqualifizierter und jüngere Betriebe weisen hingegen eine signifikant geringere Weiterbildungsaktivität auf.

5 Literaturverzeichnis

Bellmann, Lutz (2014): Kontinuität und Veränderung des IAB-Betriebspanels. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 5-26.

Brändle, Tobias; Morlock, Miriam (2017): Digitalisierung in Baden-Württemberg: Stand der Digitalisierung in den Betrieben und potenzielle Implikationen. Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels 2016. IAW-Kurzbericht 1/2017.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2014): The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 27-41.

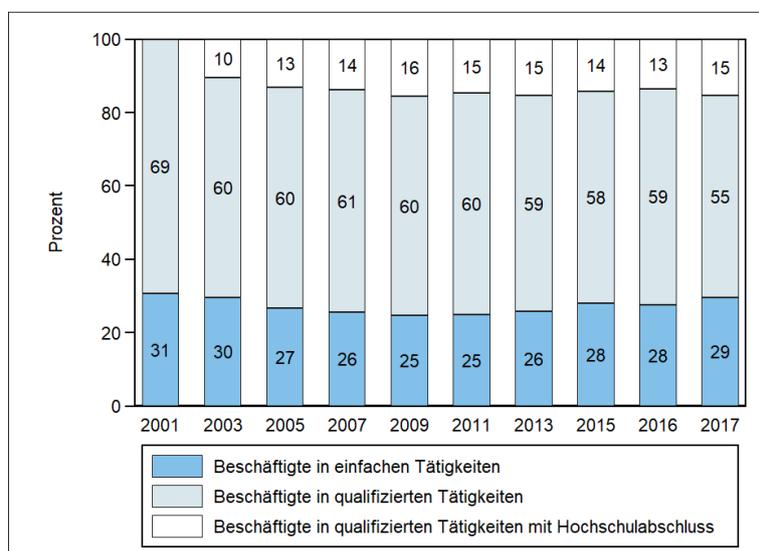
Kleimann, Rolf (2018): Breitbandverbindung, Digitalisierung und Arbeit 4.0 in den baden-württembergischen Betrieben und deren beschäftigungspolitische Implikationen. Ein Bericht auf Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg (Welle 2017). IAW-Kurzbericht 4/2018.

Klempt, Charlotte; Klee, Günther (2017): Betriebliche Fort- und Weiterbildung 2016. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. IAW-Kurzbericht 3/2017.

Wagner, Joachim (2014): Daten des IAB-Betriebspanels und Firmenpaneldaten aus Erhebungen der Amtlichen Statistik – substitutive oder komplementäre Inputs für die Empirische Wirtschaftsforschung? In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47, No. 1-2. S. 63-70.

6 Anhang: Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Abbildung A1: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben, in %



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

Tabelle A1: Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung zur Aufstiegs- und Nachqualifizierung, Anteile der Betriebe in %

	Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung zum Zwecke der	
	Nachqualifizierung	Aufstiegsqualifizierung
Baden-Württemberg	4	4
1-19 Beschäftigte	2	2
20-99 Beschäftigte	7	7
100-249 Beschäftigte	7	17
250-499 Beschäftigte	13*	39*
500 u. mehr Beschäftigte	23*	50*
Verarbeitendes Gewerbe	4	11
Schlüsselbranchen	4	10
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	3*	11*
Baugewerbe	3*	7*
Handel, Reparatur von Kfz	4	2
Dienstleistungen	4	4
Wirtschaftliche/wissenschaftliche DL	3	3
Gesundheits- u. Sozialwesen	2	1
Sonstige DL	5	5
Öffentlicher Dienst u.a.*	7*	2*
Handwerk	3	5

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

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

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

VARIABLEN	Abhängige Variable				
	(1) Probit	(2) Probit	(3) Tobit	(4) Probit	(5) Probit
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	0.296* (0.060)		0.023 (0.637)	0.313** (0.032)	
Personalproblem: Fachkräfte (Vorjahr)		0.180** (0.026)			0.577*** (0.000)
Interaktion zwischen Jahr 2017 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			-0.022 (0.701)		
Tarifbindung	0.249* (0.060)	0.292*** (0.002)	-0.023 (0.371)	0.125 (0.225)	0.063 (0.438)
Existenz eines Betriebsrates	0.394** (0.037)	0.445*** (0.003)	0.017 (0.603)	0.037 (0.760)	0.105 (0.298)
Frauenanteil	0.594** (0.013)	0.403*** (0.009)	0.031 (0.527)	0.274 (0.196)	-0.074 (0.634)
Anteil Geringqualifizierter	-0.983*** (0.000)	-1.150*** (0.000)	-0.152*** (0.001)	-0.463** (0.021)	-0.308** (0.026)
Wettbewerbsdruck	-0.038 (0.866)	0.084 (0.565)	0.016 (0.720)	0.135 (0.486)	0.119 (0.417)
Ausbildender Betrieb	0.374*** (0.004)	0.498*** (0.000)	0.119*** (0.000)	0.103 (0.360)	0.178** (0.037)
Eigenständiges Unternehmen	-0.187 (0.184)	-0.218* (0.055)	-0.042* (0.092)	-0.056 (0.543)	-0.071 (0.372)
Innovationstätigkeit	0.405*** (0.001)	0.508*** (0.000)	0.076*** (0.001)	-0.050 (0.608)	0.074 (0.321)
Exportierender Betrieb	0.119 (0.409)	0.033 (0.762)	0.028 (0.318)	0.265** (0.020)	0.191** (0.037)
Techn. Anlagen neu	0.182 (0.132)	0.207*** (0.009)	0.033 (0.147)	-0.053 (0.582)	-0.046 (0.539)
Betriebsalter vor 90	-0.106 (0.390)	-0.099 (0.262)	-0.069*** (0.009)	0.170* (0.093)	0.172** (0.031)
Log. Betriebsgröße	0.509*** (0.000)	0.475*** (0.000)	0.051*** (0.000)	0.227*** (0.000)	0.187*** (0.000)
Über 100 Beschäftigte	-0.324 (0.144)	-0.359* (0.055)	-0.084** (0.035)	-0.013 (0.932)	-0.020 (0.875)
Forschung und Entwicklung	-0.046 (0.808)	-0.037 (0.804)	-	0.216* (0.069)	0.236** (0.020)
Investitionen in 2016/17	0.253** (0.040)	0.462*** (0.000)	0.043 (0.135)	0.002 (0.988)	-0.009 (0.911)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-0.357* (0.093)	-0.647*** (0.000)	-0.041 (0.338)	0.135 (0.392)	0.069 (0.604)

Baugewerbe	-0.051 (0.838)	-0.212 (0.270)	0.031 (0.534)	0.187 (0.418)	0.134 (0.461)
Handel und Reparatur	-0.097 (0.654)	-0.180 (0.260)	0.023 (0.587)	0.240 (0.180)	0.294** (0.036)
Wirtschaftliche /Wissenschaftliche DL	-0.108 (0.617)	0.046 (0.783)	-0.014 (0.746)	0.364** (0.045)	0.367** (0.012)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.548* (0.076)	0.639*** (0.003)	0.097* (0.060)	0.449** (0.033)	0.664*** (0.000)
Sonstige Dienstleistungen	-0.112 (0.593)	-0.208 (0.183)	-0.016 (0.699)	0.338** (0.042)	0.315** (0.018)
Öffentlicher Dienst u.a.	0.994 (0.121)	0.283 (0.337)	0.061 (0.350)	0.557** (0.034)	0.716*** (0.001)
Welle 2009	-0.205 (0.258)				
Welle 2010	-				
Welle 2011	-0.057 (0.730)	0.458*** (0.000)		0.025 (0.833)	0.119 (0.196)
Welle 2012	-				
Welle 2013	0.046 (0.776)	0.572*** (0.000)		-0.124 (0.324)	-0.053 (0.581)
Welle 2014	-				
Welle 2015	0.190 (0.236)	0.477*** (0.000)		-0.125 (0.311)	-0.014 (0.880)
Welle 2016	-				
Welle 2017		0.416*** (0.000)	-0.005 (0.851)	-0.255* (0.066)	-0.126 (0.224)
Constant	-1.082** (0.011)	-1.594*** (0.000)	0.551*** (0.000)	-2.626*** (0.000)	-2.890*** (0.000)
Beobachtungen	2,261	4,012	887	1,832	4,015
Anzahl der Betriebe	1,309	1,727	680	1,019	1,727
Wert der Log-likelihood Funktion	-561.7	-1422	-186.4	-845.5	-1357

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009-2017, IAW-Berechnungen.

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

VARIABLEN	Abhängige Variable		
	(6)	(7)	(8)
	Probit	Probit	Tobit
Anteil unbesetzter Fachkräftestellen	0.052** (0.037)		-0.035 (0.418)
Personalproblem: Fachkräfte (Vorjahr)		0.026* (0.090)	
Interaktion zwischen Jahr 2017 und Anteil unbesetzter Fachkräftestellen			0.047 (0.347)
Tarifbindung	0.040* (0.054)	0.061*** (0.001)	0.003 (0.909)
Existenz eines Betriebsrates	0.033 (0.206)	0.035 (0.178)	0.074** (0.026)
Frauenanteil	0.141*** (0.001)	0.103*** (0.003)	0.143*** (0.004)
Anteil Geringqualifizierter	-0.253*** (0.000)	-0.338*** (0.000)	-0.226*** (0.000)
Wettbewerbsdruck	-0.039 (0.269)	-0.019 (0.542)	0.068 (0.104)
Ausbildender Betrieb	0.048** (0.026)	0.098*** (0.000)	0.067** (0.012)
Eigenständiges Unternehmen	-0.042** (0.039)	-0.062*** (0.002)	-0.024 (0.349)
Innovationstätigkeit	0.046** (0.013)	0.065*** (0.000)	0.047** (0.032)
Exportierender Betrieb	0.020 (0.391)	0.005 (0.826)	-0.011 (0.684)
Techn. Anlagen neu	0.068*** (0.000)	0.084*** (0.000)	0.049** (0.020)
Betriebsalter vor 90	-0.023 (0.257)	-0.030 (0.105)	-0.042 (0.119)
Log. Betriebsgröße	0.006 (0.612)	0.025** (0.010)	-0.005 (0.727)
Über 100 Beschäftigte	-0.061* (0.065)	-0.119*** (0.000)	-0.097** (0.017)
Forschung und Entwicklung	0.021 (0.406)	0.015 (0.567)	-
Investitionen in 2016/17	0.026 (0.217)	0.070*** (0.000)	0.010 (0.715)
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	-0.043 (0.221)	-0.075** (0.027)	-0.110** (0.013)

Baugewerbe	0.042 (0.369)	-0.025 (0.554)	0.049 (0.331)
Handel und Reparatur	-0.013 (0.732)	-0.026 (0.443)	-0.050 (0.232)
Wirtschaftliche /Wissenschaftliche DL	0.018 (0.637)	0.060 (0.103)	-0.002 (0.964)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.100** (0.027)	0.172*** (0.000)	0.104** (0.047)
Sonstige Dienstleistungen	0.006 (0.867)	0.001 (0.971)	-0.017 (0.676)
Öffentlicher Dienst u.a.	-0.058 (0.324)	-0.036 (0.510)	-0.045 (0.508)
Welle 2009	-0.139*** (0.000)		
Welle 2010	-		
Welle 2011	-0.088*** (0.000)	0.086*** (0.000)	
Welle 2012	-		
Welle 2013	-0.059*** (0.008)	0.123*** (0.000)	
Welle 2014	-		
Welle 2015	-0.017 (0.385)	0.149*** (0.000)	
Welle 2016	-		
Welle 2017	-	0.162*** (0.000)	0.003 (0.863)
Constant	0.247*** (0.000)	-0.078 (0.161)	0.275*** (0.001)
Beobachtungen	1,823	3,507	864
Anzahl der Betriebe	1,185	1,629	663
Wert der Log-likelihood Funktion	-768.8	-1937	-120.1

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009-2017, IAW-Berechnungen.

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

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von deutschlandweit rund 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte des Arbeitsnachfrageverhaltens auf der Ebene einzelner Betriebe erlaubt (vgl. auch Bellmann 2014). Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public GmbH (vormals: TNS Infratest Sozialforschung) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf rund 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen des Arbeitsmarktgeschehens möglich sind.

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

Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind sämtliche Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Während andere betriebsbezogene Datengrundlagen sich häufig auf ausgewählte Branchen (z.B. den industriellen Sektor) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen¹³ Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe. Die geschichtete Stichprobe basiert auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich dabei um eine vollständige Datei sämtlicher Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten handelt, stellt sie die beste Grundlage für die Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews ist mit über 70 % deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

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

¹³ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

Produzierendes Gewerbe, Handel und Verkehr

Schlüssel-Nr.:

- 1 **Land- und Forstwirtschaft, Fischerei**
- 2 **Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
- 3 **Energie- und Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung**

Verarbeitendes Gewerbe

- 4 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln
- 5 Herstellung von Textilien, Bekleidung, Lederwaren und Schuhen
- 6 Herstellung von Holzwaren, Papier, Pappe und Druckerzeugnissen
- 7 Kokerei und Mineralölverarbeitung, Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen
- 8 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
- 9 Herstellung von Glas und Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
- 10 Metallerzeugung und -bearbeitung
- 11 Herstellung von Metallerzeugnissen
- 12 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen
- 13 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen
- 14 Maschinenbau
- 15 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagen-teilen, sonstiger Fahrzeugbau
- 16 Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Sportgeräte, Spielwaren, medizinische Apparate und Materialien)
- 17 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen

Baugewerbe

- 18 Hoch- und Tiefbau
- 19 Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe

Handel

- 20 Kraftfahrzeughandel und -reparatur
- 21 Großhandel
- 22 Einzelhandel

Verkehr und Lagerei

auch Parkhäuser, Bahnhöfe, Frachturnschlag, Post-, Kurier- und Expressdienste

Dienstleistungen, Verwaltung

24 **Information und Kommunikation**

Verlagswesen, Herstellen, Verleih und Vertrieb von Filmen, Rundfunkveranstalter
Telekommunikation
Informationstechnologische Dienstleistungen und Informationsdienstleistungen

25 **Beherbergung und Gastronomie**

26 **Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

- 27 Grundstücks- und Wohnungswesen
- 28 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- 29 Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung
- 30 Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung
- 31 Forschung und Entwicklung
- 32 Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung
- 33 Veterinärwesen
- 34 Vermietung von beweglichen Sachen
- 35 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
- 36 Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

37 **Erziehung und Unterricht**

38 **Gesundheits- und Sozialwesen**

Sonstige Dienstleistungen

- 39 Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport, Lotterie
- 40 Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
- 41 Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Friseur, Sauna)

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 42 Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- 43 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung

Anders, und zwar:

(Bitte genau erläutern!)