

Weiterbildung im Kontext von befristeter Beschäftigung und Kurzarbeit

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

**Anne Zühlke
Maren Baumgärtner**

unter Mitarbeit von Alice Krause

Weiterbildung im Kontext von befristeter Beschäftigung und Kurzarbeit

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

Anne Zühlke* und Maren Baumgärtner

unter Mitarbeit von

Alice Krause

Inhalt

Das Wichtigste in Kürze	2
1 Einleitung	3
2 Zum aktuellen Forschungsstand	4
3 Weiterbildungstätigkeiten von Betrieben.....	5
3.1 Entwicklung der Weiterbildungstätigkeit	5
3.2 Neue Formen der Weiterbildung.....	11
4 Der Zusammenhang von Weiterbildung und Formen der Beschäftigung	13
4.1 Befristung	14
4.2 Kurzarbeit	17
5 Exkurs: Betriebliche Aus- und Weiterbildung	19
6 Fazit	23
Literaturverzeichnis	25
A Anhang	26
A.1 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg	26
A.2 Zusätzliche Abbildungen und Tabellen	27

Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Untersuchung im Auftrag der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

* Ansprechperson am IAW: Anne Zühlke anne.zuehlke@iaw.edu. Datengrundlage des Berichts ist das IAB-Betriebspanel für Baden-Württemberg, Wellen 2009-2021. Die Autoren danken dem Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung sowie Silke Hamann, Dr. Rüdiger Wapler und Günther Klee für Kommentare und Anmerkungen.

Das Wichtigste in Kürze

Seit Beginn der Corona-Pandemie 2020 lässt sich zunächst ein Einbruch des Anteils der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben feststellen. Der Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg ist hiervon ähnlich stark betroffen wie Gesamtdeutschland. Bereits im Jahr 2021 zeigt sich jedoch wieder ein Anstieg des Anteils der Weiterbildungsbetriebe. Neue Formen der Weiterbildung werden bereits von 80 % der Weiterbildungsbetriebe genutzt, darunter Webinare am häufigsten. Obwohl Baden-Württemberg vom wirtschaftlichen Strukturwandel besonders betroffen ist, scheint es im Vergleich zu Gesamtdeutsch-

land keine außerordentlichen Weiterbildungsaktivitäten seitens der Betriebe zu geben. Die Weiterbildungsquoten in den Weiterbildungsbetrieben bleiben stabil.

Bei den Betrieben mit befristeten Beschäftigten zeigen sich keine Auswirkungen der Corona-Pandemie. Hier bleibt der Anteil der Betriebe über die Jahre stabil. Es zeigt sich auch kein Zusammenhang zwischen befristeten Beschäftigungsverhältnissen und der Wahrscheinlichkeit Weiterbildung zu fördern. Bezogen auf die Weiterbildungsquote von Weiterbildungsbetrieben zeigt sich jedoch ein signifikanter Zusammenhang mit befristeter Beschäftigung: Betriebe mit befristeten Beschäftigten haben eine signifikant niedrigere Weiterbildungsquote. Dies könnte an einem Betriebsgrößeneffekt liegen. So haben vor allem größere Betriebe eine hohe Wahrscheinlichkeit mindestens einen befristeten Beschäftigten zu haben, gleichzeitig haben

ZENTRALE ERGEBNISSE

- Seit Beginn der Corona-Pandemie 2020 ist der Anteil der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben vorübergehend stark zurückgegangen. Die Weiterbildungsquoten in den Weiterbildungsbetrieben bleiben dennoch stabil.
- Es zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Befristung und Weiterbildungsbetrieben. Betriebe, die befristete Verträge haben, haben jedoch eine signifikant geringere Weiterbildungsquote.
- Nur wenige Betriebe mit Beschäftigten in Kurzarbeit im Jahr 2021 haben für diese auch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert (7 %).
- Ausbildungsberechtigte Betriebe haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit Weiterbildung zu fördern, jedoch keine höhere Weiterbildungsquote.

größere Betriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit eine geringere Weiterbildungsquote. In größeren Betrieben mit mehr Beschäftigten werden demnach anteilig weniger Beschäftigte weitergebildet.

Bezogen auf den Zusammenhang von Kurzarbeit und Weiterbildung zeigt sich, dass nur wenige Betriebe angeben, dass Beschäftigte in Kurzarbeit auch an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Die Corona-Pandemie spielte dabei jedoch nach Angaben der Betriebe nur eine kleine Rolle. Am häufigsten geben die Betriebe an, dass Weiterbildung während der Kurzarbeit nicht gefördert wurde, weil kein Weiterbildungsbedarf bestand.

Schließlich zeigt ein Exkurs, dass ausbildungsberechtigte Betriebe mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit auch Weiterbildung fördern; sie haben jedoch keine signifikant höhere Weiterbildungsquote. Auch hierfür könnten Betriebsgrößeneffekte eine Erklärung liefern. Ähnlich wie bei dem Zusammenhang von Befristung und Weiterbildung sind vor allem größere Betriebe ausbildungsberech-

tigt. Diese haben jedoch auch eine höhere Wahrscheinlichkeit geringere Weiterbildungsquoten aufzuweisen. Es zeigt sich auch kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Übernahme von Auszubildenden in Beschäftigung und Weiterbildungsaktivitäten.

1 Einleitung

Weiterbildung stellt ein wichtiges Instrument dar, um mit den verschiedenen Herausforderungen umzugehen, die beispielsweise durch unterschiedliche strukturelle Veränderungen, wie die Digitalisierung, den demografischen Wandel sowie die Globalisierung, entstehen (Zühlke und Genswein, 2020). So stellt Weiterbildungstätigkeit vor allem eine wichtige Strategie beim Umgang mit dem Fachkräftemangel dar. Da die genannten Veränderungen im Produzierenden Gewerbe oft stärker zu spüren sind als im Bereich der Dienstleistungen, ist der Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg durch seine starke industrielle Ausrichtung in besonderer Weise betroffen. In Weiterbildung zu investieren, um durch die strukturellen Veränderungen im globalen Wettbewerb nicht abgehängt zu werden, ist daher gerade für Betriebe in Baden-Württemberg von großer Bedeutung.

Studien zeigen jedoch, dass Weiterbildung nicht für alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen zugänglich gemacht wird. So haben beispielsweise unsicher Beschäftigte insgesamt eine geringere Wahrscheinlichkeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (Bellmann et al., 2013). Seit Beginn der Corona-Pandemie 2020 haben befristete Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Zusätzlich hat der Einsatz von Kurzarbeit seit Beginn der Corona-Pandemie zugenommen und wurde als Instrument eingesetzt, um den Arbeitsmarkt und Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren (Bosch, 2021; Bossler et al., 2022). Daher ist die Frage, wie Befristung und Kurzarbeit mit den betrieblichen Weiterbildungstätigkeiten zusammenhängen für den Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg zentral.

Darüber hinaus gibt es neue, insbesondere digitale Formen der Weiterbildung, die sich durch mehr Flexibilität auszeichnen und die den Zugang zu Weiterbildung erleichtern können. Aufgrund des geringeren Zeitaufwands und der geringeren Kosten durch den Wegfall von Anreisezeiten und Übernachtungen könnten digitale Weiterbildungsangebote für mehr Beschäftigte zugänglich gemacht werden.

Bezogen auf digitale Weiterbildungsformate zeigt sich, dass Ausbildungsbetriebe häufiger E-Learning Formate anbieten als Betriebe, die keine Ausbildungsbetriebe sind (Schiersmann, 2007). Inwiefern Ausbildungs- und Weiterbildungstätigkeiten zusammenhängen, ist ebenfalls eine Frage, die für Betriebe in Baden-Württemberg von Bedeutung ist. Hier sind verschiedene Zusammenhänge denkbar, einerseits könnten selbst ausgebildete Beschäftigte einen geringeren Weiterbildungsbedarf haben, andererseits könnten Betriebe, die selbst ausbilden, Weiterbildung einen hohen Stellenwert zuschreiben und somit eher Weiterbildung fördern. Darauf wird in Kapitel 5 in einem Exkurs näher eingegangen.

Nachfolgend wird kurz der aktuelle Forschungsstand zum Thema betriebliche Weiterbildung, Befristung und Kurzarbeit dargestellt, bevor die Weiterbildungstätigkeiten der Betriebe anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg dargestellt werden. Hierbei wird erst auf die Entwicklung der Zahl der Weiterbildungsbetriebe und der Weiterbildungsquote eingegangen, dann werden Angebote und Erfahrungen mit den neuen Formen der Weiterbildung dargestellt, nach denen im Jahr 2021 gefragt wurde. In Kapitel 4 wird dann der Zusammenhang von Weiterbildung und den Formen der Beschäftigung (Befristung und Kurzarbeit) dargestellt. Der Bericht schließt mit einem Fazit im 6. Kapitel.

2 Zum aktuellen Forschungsstand

Die Formen der Weiterbildung haben sich mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und der Gesellschaft in den letzten Jahren gewandelt, sodass besonders informelle bzw. arbeitsbegleitende Lernkontexte bei geförderter Weiterbildung im Fokus stehen (Schiersmann, 2007). Dabei rücken digitale Formate immer mehr in den Fokus und werden vor allem von hoch-digitalisierten Betrieben genutzt (Kruppe et al., 2019). Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung finanziell oder durch die Anrechnung zur Arbeitszeit gefördert haben, in Deutschland im Zeitraum von 2011 bis 2019 zwischen 52 und 55 % lag. Weiter nimmt die Weiterbildungsbeteiligung mit steigender Betriebsgröße zu und ist in Betrieben mit über 500 Mitarbeitern mit durchschnittlich 98 % über die letzten 10 Jahre am höchsten (Jost und Leber, 2021). Zwischen den verschiedenen Branchen ist die Weiterbildungsbeteiligung sehr heterogen. Während sie im Bereich der Öffentlichen Verwaltung in den Jahren vor 2019 bei über 80 % lag, war sie im Bereich Beherbergung und Gastronomie nur bei knapp 20 %. Vor 2020 nahmen Mitarbeiter*innen der Betriebe in den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistung, Erziehung und Unterricht sowie des Gesundheits- und Sozialwesens besonders häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Zuletzt finden Jost und Leber (2021), dass die Weiterbildungsbeteiligung während der Corona-Pandemie deutlich stärker zurückgegangen ist als während der Finanzkrise, insbesondere unter kleineren Betrieben und in Branchen mit niedrigerem Digitalisierungsgrad.

Daran anschließend stellen Baum und Fournier (2021) heraus, dass die Weiterbildungsbeteiligung laut IAB-Betriebspanel verglichen mit anderen Erhebungen auf den ersten Blick relativ gering erscheint. Für das erste Halbjahr 2018 lag die Weiterbildungsbeteiligung unter allen Betrieben bei 54 %, während sie in der Erhebung des BIBB-Qualifizierungspanel für das gesamte Jahr 2017 deutlich darüber bei 64 % lag. Dieser Unterschied wird jedoch dadurch erklärt, dass sich die Weiterbildungsangaben im IAB-Betriebspanel jeweils nur auf das erste Halbjahr beziehen.

Weiter zeigen wissenschaftliche Studien, dass die Form der Beschäftigungsverhältnisse einen erheblichen Einfluss auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung hat (Bellmann et al., 2013; Schiersmann, 2007). So haben atypisch Beschäftigte eine geringere Chance an formaler Weiterbildung teilnehmen zu können als andere Beschäftigte. Dieser Unterschied ist im Zeitverlauf sogar noch gewachsen. Auch bezogen auf informelle Weiterbildung zeigen sich Unterschiede zwischen typischer und atypischen Beschäftigungsformen (Bellmann et al., 2013). In diesem Zusammenhang spielen auch Befristung und Kurzarbeit eine Rolle. Seit Beginn der Corona-Pandemie 2019 sind Befristungen vermehrt eingesetzt worden (Bosch, 2021; Bossler et al., 2022). So stieg der Anteil befristeter Neueinstellungen von 2019 bis 2020 um wenige Prozentpunkte und der Anteil der Umwandlungen von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sank (Hohendanner, 2021). Im Jahr 2021 lag der Anteil der befristeten Neueinstellungen jedoch fast wieder auf dem Vorkrisen-Niveau (32 % aller Neueinstellungen waren befristet). Vor Beginn der Corona-Pandemie ließ sich ein Rückgang von 54 % im Jahr 2004 auf 31 % im Jahr 2019 der befristeten Neueinstellungen feststellen (Bossler et al., 2022). Ebenso stellt Kurzarbeit ein wichtiges Instrument zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes während der Corona-Pandemie dar. Der Einsatz von Kurzarbeit hat deshalb seit dem Jahr 2019 zugenommen. Im April 2020 wurde für jeden dritten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Kurzarbeit angezeigt (10,1 Millionen Beschäftigte in Deutschland; Konle-Seidl, 2020). Die Inanspruchnahme und das Volumen der Kurzarbeit fielen tatsächlich jedoch ein wenig geringer aus.

Um Phasen in Kurzarbeit für betriebliche Weiterbildung nutzbar zu machen hatte die Bundesagentur für Arbeit schon in den Jahren 2009 und 2010 im Rahmen des Konjunkturpakets II Weiterbildung für

Beschäftigte in Kurzarbeit gefördert. Seit 2019 steht dazu zusätzlich das Qualifizierungschancengesetz (QCG) zur Verfügung, welches Betriebe beim Strukturwandel unterstützen soll (Wuttke und Robra, 2019).

3 Weiterbildungstätigkeiten von Betrieben

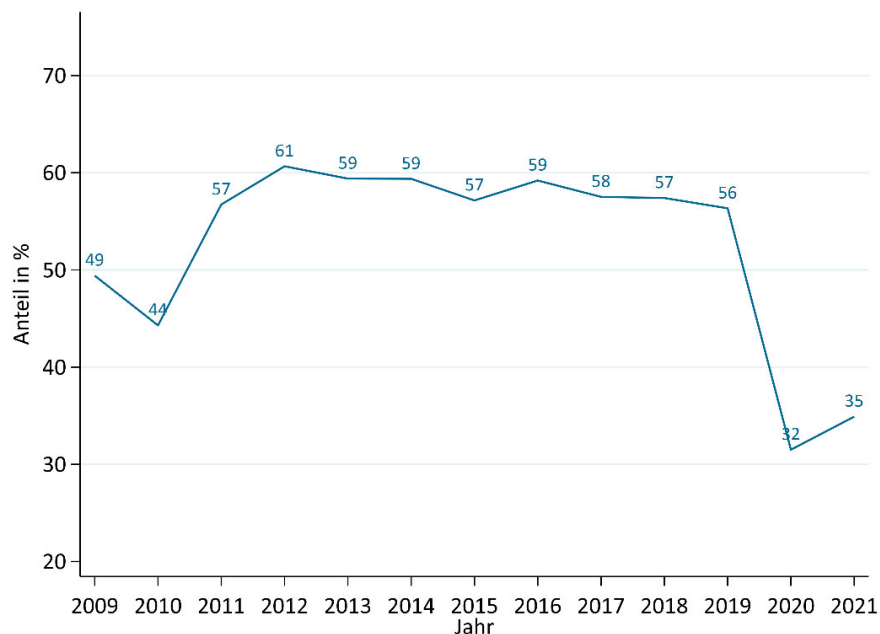
Weiterbildungstätigkeiten stellen ein wichtiges Instrument dar, um auf strukturelle Änderungen in der Wirtschaft zu reagieren, die bspw. durch den demografischen Wandel, die Digitalisierung oder die Globalisierung entstehen (Zühlke und Genswein, 2020). Es ist demnach wichtig, zu untersuchen, wie sich die Weiterbildungstätigkeit von Betrieben entwickelt und welche Änderungen sich abzeichnen. Dazu wird in den folgenden Abschnitten zuerst die Entwicklung der Weiterbildungstätigkeit (Abschnitt 3.1) dargestellt, bevor der Einsatz von und die Erfahrungen mit neuen Formen der Weiterbildung (Abschnitt 3.2) untersucht werden.

3.1 Entwicklung der Weiterbildungstätigkeit

Die Weiterbildungstätigkeit der Betriebe wird zum einen durch den Anteil der Betriebe (Weiterbildungsbetriebe) dargestellt, die Weiterbildung im 1. Halbjahr des Geschäftsjahres gefördert haben. Hierzu wird

Die Weiterbildungsquote stellt den Anteil der Beschäftigten, die eine geförderte Weiterbildung erhalten haben, an allen Beschäftigten dar. Sie wird nur für Betriebe berechnet, die angeben, Weiterbildung gefördert zu haben.

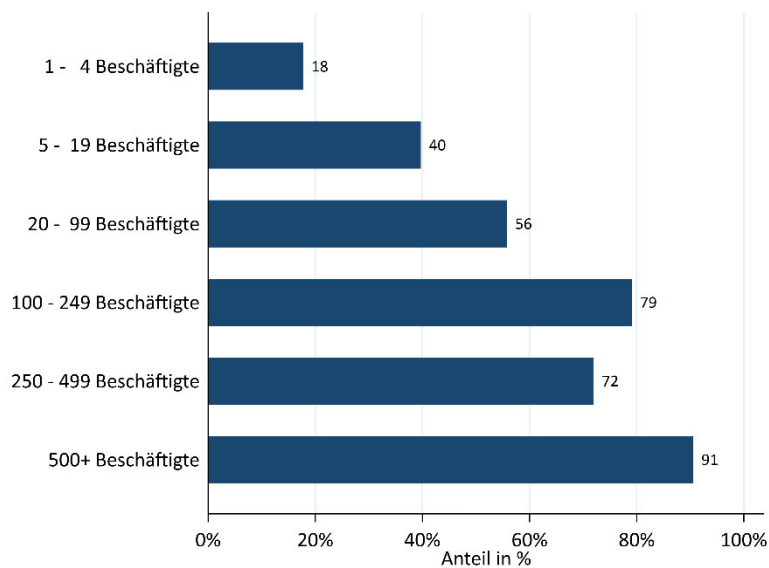
geförderte Weiterbildung folgendermaßen definiert: Ein Betrieb fördert Weiterbildung, wenn Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt oder die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernommen wurden. Zum anderen wird die Weiterbildungsquote (s. Definition im Kasten) der Weiterbildungsbetriebe dargestellt. Inwiefern Betriebe prinzipiell Weiterbildung im 1. Halbjahr eines Geschäftsjahres gefördert haben, ist in Abbildung 3.1 dargestellt

Abbildung 3.1 Entwicklung des Anteils der Weiterbildungsbetriebe an allen Betrieben

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

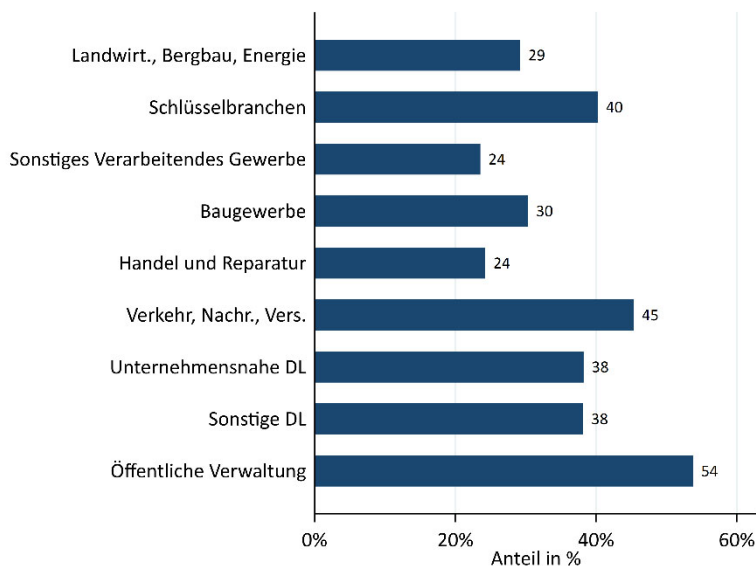
Abbildung 3.1 macht deutlich, dass sich der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, zwischen 2011 und 2019 auf einem ähnlich hohen Niveau bewegte. Im Jahr 2020 halbierte sich der Anteil der Weiterbildungsbetriebe jedoch fast auf 32 %. Im Jahr 2021 stieg der Anteil leicht auf 35 % der Betriebe. Es fördern 2021 als Folge der betrieblichen Auswirkungen der Corona-Pandemie anteilig deutlich weniger Betriebe Weiterbildung als 2009 und 2010 nach der Finanzkrise (Göbel und Klee, 2021b). Hierzu wäre denkbar, dass durch betriebliche Schließungen und dem Einsatz von Kurzarbeit sowie finanzieller Unsicherheit der Betriebe weniger Betriebe in Weiterbildung investiert haben. In Gesamtdeutschland ist der Anteil an Weiterbildungsbetrieben im Jahr 2021 ähnlich (34 %).

Der Anteile der Betriebe, die Weiterbildung im Jahr 2021 gefördert haben, steigt mit zunehmender Betriebsgröße (Abbildung 3.2). So geben 18 % der kleinen Betriebe mit 1-4 Beschäftigten an Weiterbildung zu fördern. Der Anteil der Weiterbildungsbetriebe ist bei großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten am größten (91 %). Jedoch zeigt sich schon ein hoher Anteil an Weiterbildungsbetrieben ab einer Größe von 100-249 Beschäftigten (79 %). Bei der Interpretation der Anteile muss jedoch beachtet werden, dass größere Betriebe auch eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, die Weiterbildung mindestens eines Beschäftigten zu fördern.

Abbildung 3.2 Weiterbildungsbetriebe nach Betriebsgröße im Jahr 2021

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

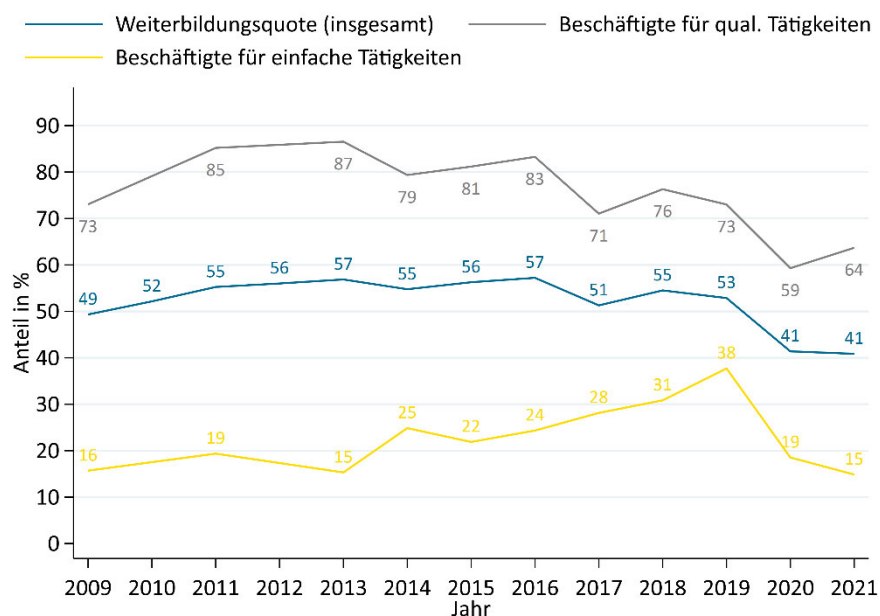
Abbildung 3.3 stellt die Anteile der Weiterbildungsbetriebe im Jahr 2021 nach Branchen dar. Es fällt auf, dass Betriebe der öffentlichen Verwaltung den höchsten Anteil an Weiterbildungsbetrieben aufweisen (54 %), gefolgt von Betrieben im Bereich Verkehr, Nachrichten und Versicherungsgewerbe (45 %). Die industriellen Schlüsselbranchen in Baden-Württemberg weisen einen Anteil von 40 % an Weiterbildungsbetrieben aus und liegen somit über dem Durchschnitt (35 %). Der geringste Anteil an Weiterbildungsbetrieben lässt sich im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und Verkehr finden.

Abbildung 3.3 Weiterbildungsbetriebe nach Branchen im Jahr 2021

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Nach der Betrachtung des Anteils von Weiterbildungsbetrieben an allen Betrieben werden die Weiterbildungsbetriebe näher analysiert. Dazu wird die Weiterbildungsquote innerhalb der Weiterbildungsbetriebe berechnet. Die Weiterbildungsquote wird im Zeitverlauf, nach Qualifikationen und für Branchen und Betriebsgrößen dargestellt. Die Weiterbildungsquote zeigt zwar einen negativen Trend, der Rückgang im Jahr 2020 fällt jedoch im Vergleich zum Rückgang des Anteils der Weiterbildungsbetriebe geringer aus (Abbildung 3.4). Neben der Weiterbildungsquote für Weiterbildungsbetriebe sind in Abbildung 3.4 der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten² an allen Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten sowie der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten für einfache Tätigkeiten an allen Beschäftigten für einfache Tätigkeiten dargestellt. Es zeigt sich eine rückläufige Entwicklung der Weiterbildungsquote für Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten seit 2013, während die Weiterbildungsquote für Beschäftigten für einfache Tätigkeiten seit 2013 erst steigt und seit Beginn der Corona-Pandemie 2020 gesunken ist. Insgesamt ist die Weiterbildungsquote unter den Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten höher als für Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die im Vergleich seltener an Weiterbildung teilnehmen.

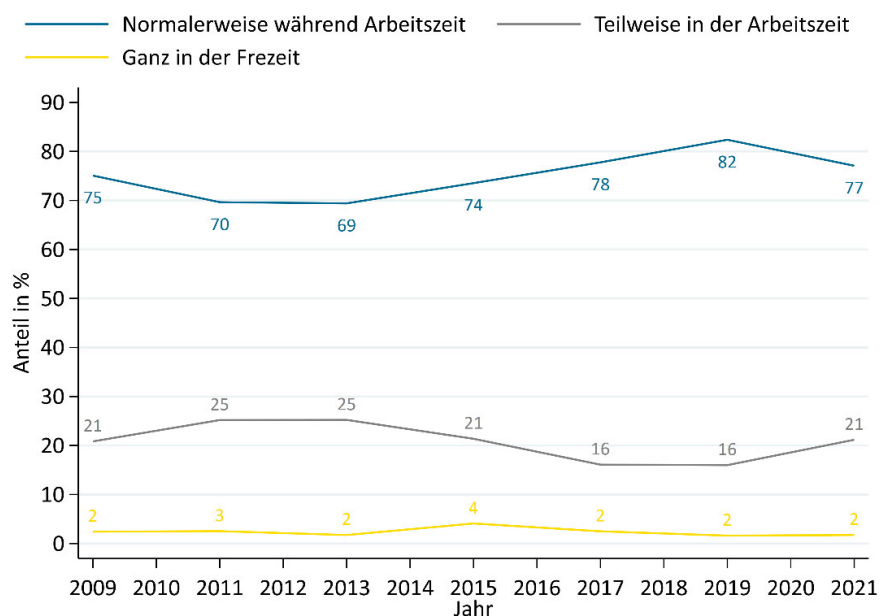
² Hier sind qualifizierte Tätigkeiten für die eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium erforderlich sind zusammengefasst.

Abbildung 3.4 Entwicklung der Weiterbildungsquote nach Qualifikationen

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben, die Weiterbildung fördern.

Dass die Weiterbildungsquoten weniger deutlich zurückgegangen sind als der Anteil der Weiterbildungsbetriebe, könnte damit zusammenhängen, dass Betriebe wirtschaftlich unterschiedlich stark von der Corona-Pandemie betroffen sind. So fördern weniger Betriebe Weiterbildung, wenn sie wirtschaftlich stark von der Corona-Pandemie betroffen sind (Göbel und Klee, 2021b). Dies zeigt sich am Rückgang der Weiterbildungsbetriebe seit dem Jahr 2020. Bei Betrieben, die seit dem Beginn der Corona-Pandemie weiterhin Weiterbildung fördern, handelt es sich um Betriebe, die wirtschaftlich weniger stark von der Corona-Pandemie betroffen sind. Diese Weiterbildungsbetriebe können daher auch ähnliche viele Beschäftigte wie noch vor der Corona-Pandemie fördern. Dies könnte eine Erklärung dafür sein, warum der Anteil der Weiterbildungsbetriebe abnimmt, aber die Weiterbildungsquote (innerhalb der Weiterbildungsbetriebe) konstant bleibt.

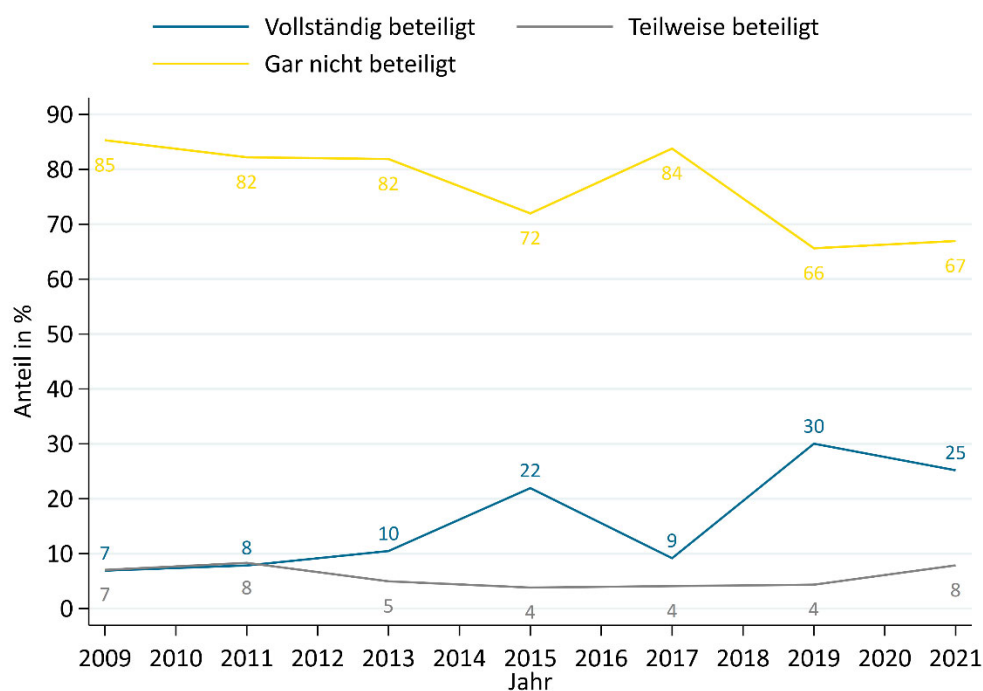
Abschließend wird in den Blick genommen, um welche Art der Förderung es sich bei der geförderten Weiterbildung handelt. Hierzu stellen die Abbildung 3.5 die Entwicklung des Einsatzes der Arbeitszeit und Abbildung 3.6 die Entwicklung für die Übernahme der Kosten von Weiterbildung dar. Bei Betrieben, die Weiterbildung fördern, geben viele Betriebe an, dass die Weiterbildung normalerweise während der Arbeitszeit stattfindet (77 %). Bis zum Jahr 2019 hatte der Anteil der Betriebe zugenommen, bei denen Weiterbildung normalerweise während der Arbeitszeit stattfindet (von 69 % im Jahr 2013 bis 82 % im Jahr 2019). Vom Jahr 2019 bis 2020 bildet sich ein geringer Rückgang von 82 % auf 77 % ab.

Abbildung 3.5 Entwicklung des Einsatzes der Arbeitszeit für Weiterbildung

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben, die Weiterbildung fördern.

Bei der Übernahme der Kosten von Weiterbildung ergibt sich ein ähnliches Bild. Hier übernimmt der überwiegende Teil der Betriebe die Kosten. Der Trend zeigt jedoch eine zunehmende Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten. Während der Anteil der Betriebe, die angeben, die Beschäftigten teilweise an Weiterbildungskosten zu beteiligen, relativ konstant bleibt, steigt der Anteil der Betriebe, die die Beschäftigten vollständig beteiligen, seit 2009 von 7 % auf 25 % im Jahr 2021. Im Jahr 2017 gibt es hier einen starken Anstieg um 21 Prozentpunkte auf 30 % zu verzeichnen, danach aber einen Rückgang um fünf Prozentpunkte.

Analog sinkt der Anteil der Betriebe, die Beschäftigte gar nicht an Weiterbildungskosten beteiligen, von 85 % im Jahr 2009 auf 67 % im Jahr 2021. Dieser Anteil ist seit Beginn der Corona-Pandemie (im Vergleich zu 2019) konstant geblieben. Der Anteil der Betriebe, die Kosten für Weiterbildung vollständig übernehmen, ist im Vergleich zu Gesamtdeutschland gering (79 %). Dafür geben in Gesamtdeutschland anteilig weniger Betriebe an, dass die Weiterbildung normalerweise während der Arbeitszeit stattfindet (73 %).

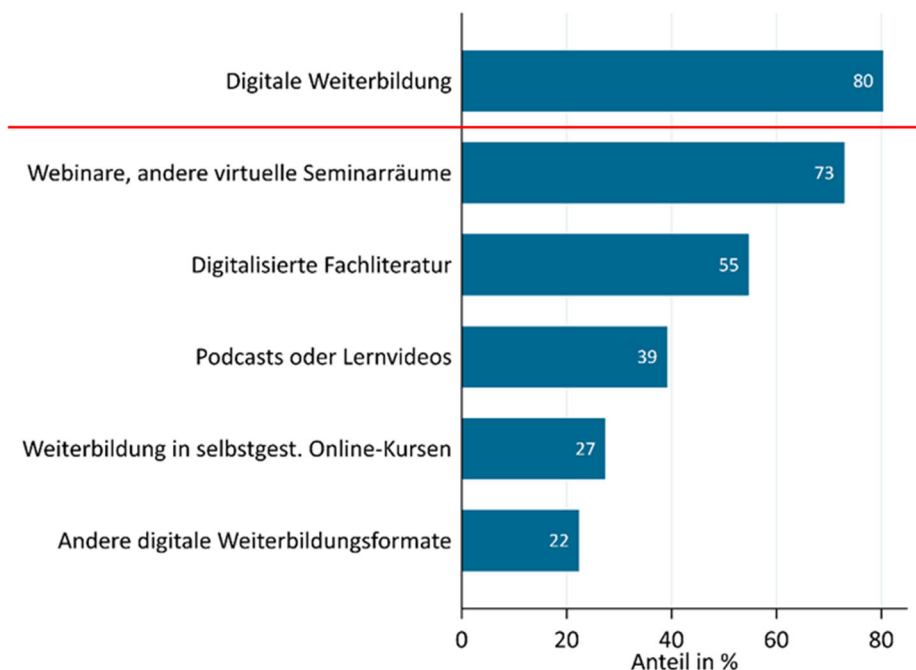
Abbildung 3.6 Entwicklung für die Beteiligung der Weiterbildungskosten von Beschäftigten

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben, die Weiterbildung fördern.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördern, seit dem Jahr 2019 stark gesunken ist. Dies hängt mit den betrieblichen Folgen der Corona-Pandemie und den daraus resultierenden wirtschaftlichen und finanziellen Unsicherheiten zusammen (Göbel und Klee, 2021b). Anhand der deskriptiven Analyse der Weiterbildungsbetriebe wird jedoch deutlich, dass die Weiterbildungsquoten sowie die Förderung betrieblicher Weiterbildung durch den Einsatz von Arbeitszeit und Kostenübernahme über die letzten Jahre konstant geblieben sind oder leicht zugenommen haben. Dass sich hier keine Auswirkungen durch die Folgen der Corona-Pandemie zeigen, könnte damit zusammenhängen, dass die Weiterbildungsquote vor allem durch die Konstanz der großen Betriebe beeinflusst wird, die nach wie vor viel in Weiterbildung investieren.

3.2 Neue Formen der Weiterbildung

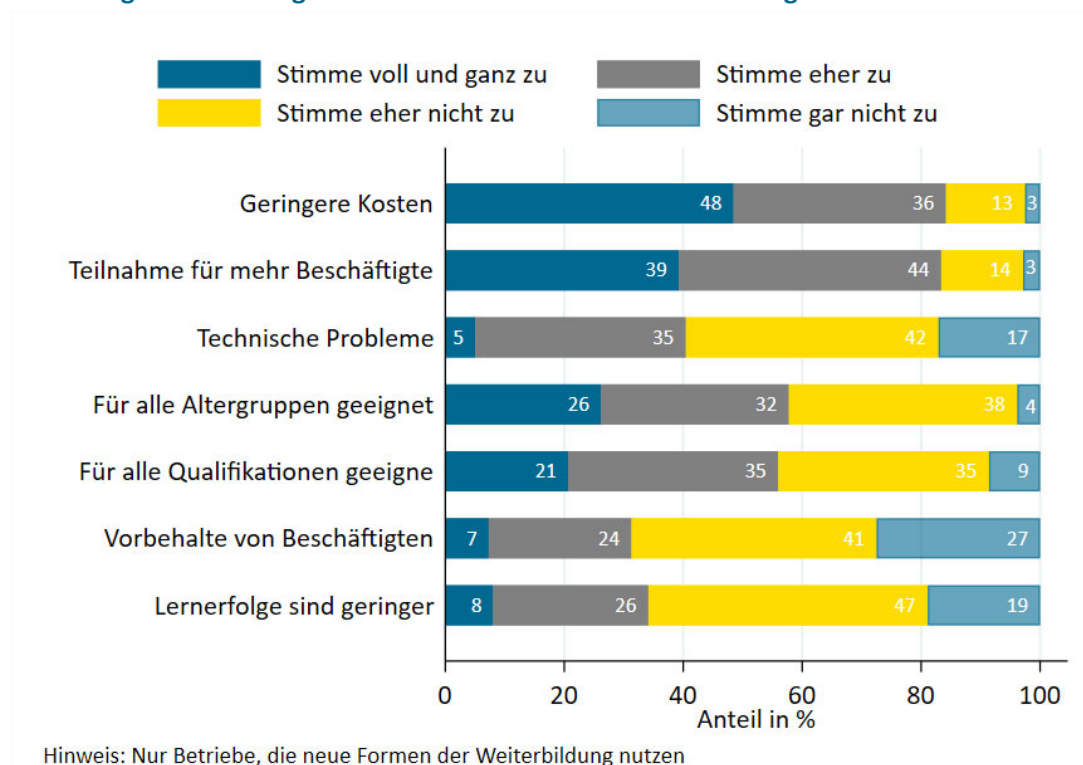
Im Zusammenhang mit den strukturellen Änderungen in der Wirtschaft und vor allem getrieben durch die Digitalisierung ergeben sich neue Formate der Weiterbildung, die gänzlich online stattfinden oder digitale Elemente umfassen. Im Rahmen der Betriebspanel-Befragung im Jahr 2021 wurden die Weiterbildungsbetriebe danach gefragt, inwiefern sie neue Formen der Weiterbildung nutzen. Insgesamt gaben 80 % der Weiterbildungsbetriebe an, digitale Formate der Weiterbildung genutzt zu haben (Abbildung 3.7). Darunter werden Webinare und andere virtuelle Seminarräume am häufigsten genannt (73 %). Dies deckt sich mit den Angaben für Deutschland. Hier werden ebenfalls Webinare und andere virtuelle Seminarräume am häufigsten genannt (72 %). Selbstgesteuerte Online Kurse (27 %) und andere digitale Weiterbildungsformate (22 %) werden eher selten genannt.

Abbildung 3.7 Anteil der Weiterbildungsbetriebe, die digitale Weiterbildung nutzen im Jahr 2021

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Die Nutzung von digitalen Weiterbildungsformaten variiert nach Betriebsgröße nur in geringem Maße (siehe Abbildung A.1 im Anhang). So geben 97 % der größeren Weiterbildungsbetriebe an digitale Weiterbildungsformate zu nutzen, aber auch noch 77 % der kleinsten Weiterbildungsbetriebe. Bezogen auf die Branchen zeigt sich, dass digitale Weiterbildung vor allem Weiterbildungsbetriebe aus Branchen nutzen, die prinzipiell viel weiterbilden (siehe Abbildung A.2 im Anhang). So geben 100 % der Weiterbildungsbetriebe in der öffentlichen Verwaltung an, digitale Formate zu nutzen, in den industriellen Schlüsselbranchen geben dies immerhin 75 % der Weiterbildungsbetriebe an. Im geringsten Umfang werden digitale Formate von Weiterbildungsbetrieben im Baugewerbe genutzt (43 %).

Des Weiteren haben die Betriebe verschiedene Erfahrungen mit neuen und digitalen Formen der Weiterbildung gemacht. So ist Abbildung 3.8 zu entnehmen, dass viele Betriebe der Einschätzung zustimmen, dass digitale Formen der Weiterbildung vor allem Kosten senken und für mehr Beschäftigte zugänglich sind. Kosten könnten dadurch gesenkt werden, dass digitale Angebote (beispielsweise durch eine größere Anzahl an Teilnehmenden) insgesamt günstiger zugänglich sind, aber auch dadurch, dass Übernachtungs- und Anfahrtskosten entfallen. Zusätzlich nehmen digitale Weiterbildungsformen dadurch auch weniger Arbeitszeit in Anspruch, sodass teilnehmende Beschäftigte weniger lange ausfallen. Dass diese Weiterbildungsangebote für mehr Beschäftigte zugänglich sind, könnte auch daran liegen, dass digitale Formen der Weiterbildung auch flexibler nutzbar sein, sodass sie sich eher mit dem Privatleben vereinbaren lassen. Während Weiterbildungen im persönlichen Format über mehrere Tage die Anwesenheit von Teilnehmenden erfordern, können mehrteilige Online Kurse zu flexiblen Zeiten absolviert werden.

Abbildung 3.8 Erfahrungen mit neuen Formen der Weiterbildung

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Digitale Weiterbildungsformate werden also häufig von Weiterbildungsbetrieben genutzt und positiv bewertet. Dennoch gibt es einige Herausforderungen und Einschränkungen. So geben 40 % der Betriebe, die digitale Weiterbildungsformate nutzen, an, dass es (eher) technische Probleme gibt. 42 % dieser Betriebe finden, dass digitale Formate nicht oder eher nicht für alle Altersgruppen geeignet sind, und ähnlich viele Betriebe finden, dass digitale Formate (eher) nicht für alle Qualifikationsniveaus geeignet sind (46 %).

4 Der Zusammenhang von Weiterbildung und Formen der Beschäftigung

In diesem Kapitel wird der Zusammenhang von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie Kurzarbeit analysiert. Es ist denkbar, dass unsichere Beschäftigungsverhältnisse hemmende Faktoren für die Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben sind. Investitionen in befristete Beschäftigte könnten sich weniger lohnen, da diese den Betrieb relativ zeitnah verlassen könnten. Andererseits können Befristung und Kurzarbeit auch Indikatoren für eine finanziell unsichere Lage eines Betriebs sein. Dann wären zusätzliche Investitionen in Weiterbildung womöglich risikoreich oder nicht finanzierbar. Um der Fragestellung nachzugehen, inwiefern unsichere Beschäftigungsverhältnisse als hemmende Faktoren für Weiterbildungstätigkeiten seitens der Betriebe identifiziert werden können, werden in den Abschnitten 4.1 und 4.2 zuerst die Entwicklung von befristeter

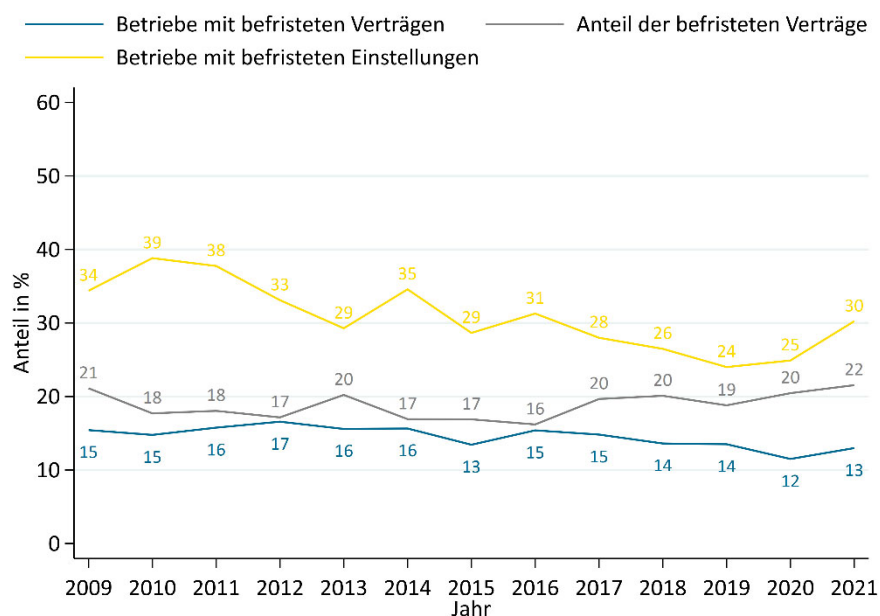
Beschäftigung und Kurzarbeit dargestellt, bevor der Zusammenhang zu Weiterbildungstätigkeiten analysiert wird.

4.1 Befristung

Inwiefern es einen Zusammenhang von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und der Weiterbildungstätigkeit von Betrieben gibt, soll anhand drei verschiedener Operationalisierungen von Befristung analysiert werden. Es wird betrachtet, (1) ob Betriebe mindestens einen befristet Beschäftigten hatten, (2) ob Betriebe Beschäftigte mit befristeten Verträgen neu eingestellt haben und wie hoch der Anteil der befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigten ist³.

Die Entwicklung dieser drei Variablen ist in Abbildung 4.1 dargestellt. Auffällig ist, dass der Anteil von Betrieben mit befristeten Verträgen und der Anteil befristeter Verträge über die Jahre stabil bleiben. Bei dem Anteil von Betrieben, die Beschäftigte mit befristeten Verträgen eingestellt haben an allen Betrieben mit Einstellungen lässt sich bis 2019 ein sinkender Trend erkennen. Zum Jahr 2021 ist der Anteil der Betriebe mit befristeten Einstellungen wieder um 6 Prozentpunkte gestiegen. In Baden-Württemberg ist der Anteil der Betriebe mit befristeten Verträgen im Jahr 2021 genauso hoch wie in Gesamtdeutschland (13 %).

³ Hierbei werden nur Betriebe mit befristeten Beschäftigten einbezogen.

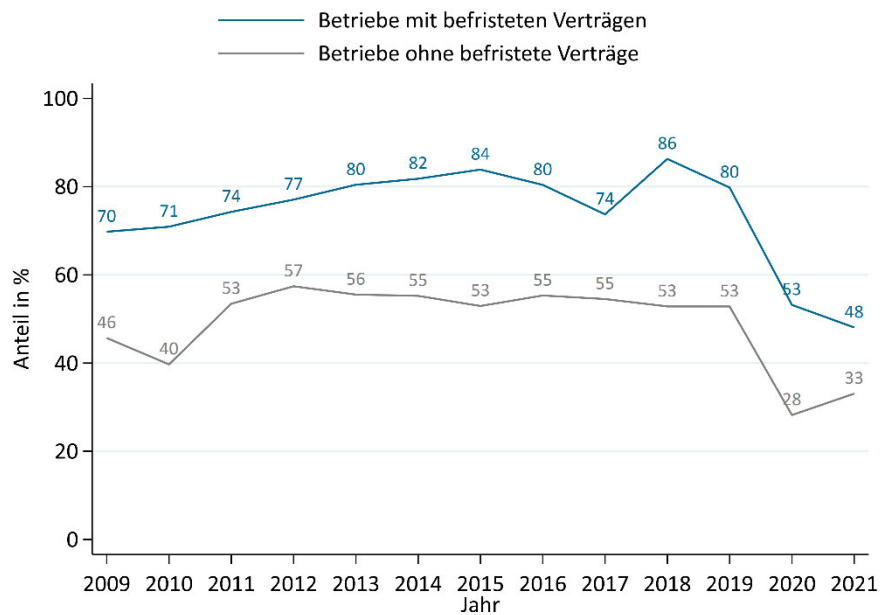
Abbildung 4.1 Entwicklung der Befristung in Betrieben

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Im Durchschnitt sind die meisten Stellen mit Angabe eines sachlichen Grundes oder ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung) befristet (siehe Tabelle A.1 im Anhang). Befristungen wegen öffentlicher Förderung oder sonstigen Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz) betreffen im Durchschnitt weniger Beschäftigte.

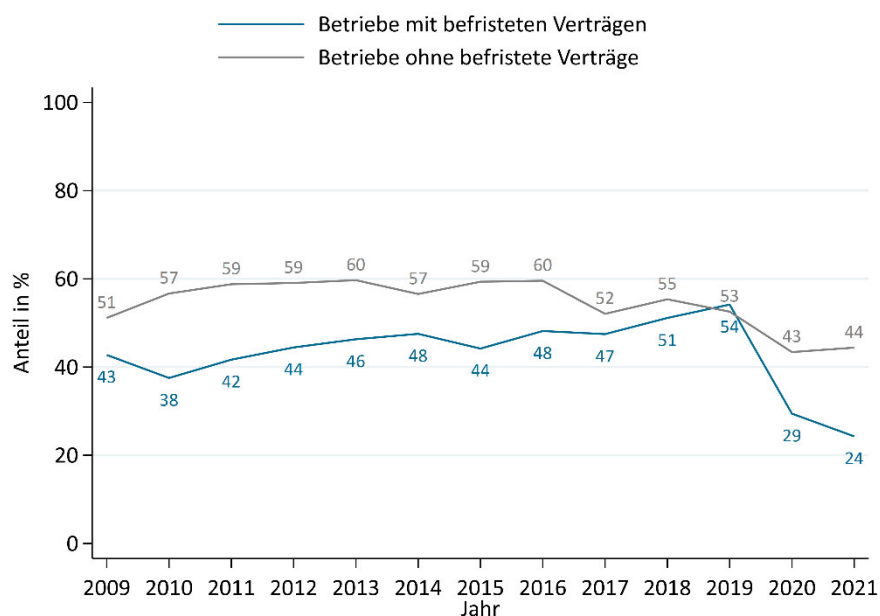
Bei einer differenzierten Betrachtung von Befristung nach Betriebsgröße wird deutlich, dass große Betriebe den höchsten Anteil an befristeten Einstellungen haben (82 %; siehe Abbildung A.3 im Anhang). Der Anteil der Betriebe mit befristeten Verträgen ist erwartungsgemäß unter großen Betrieben (500+ Beschäftigte) mit 92 % am größten und unter kleinen Betrieben (1-4 Beschäftigte) mit 4 % am kleinsten. Mit 29 % weisen kleine Betriebe (1-4 Beschäftigte) dennoch einen hohen Anteil an Betrieben mit befristeten Einstellungen auf. Die Branchen unterscheiden sich dagegen bezogen auf Befristung nur wenig voneinander (siehe Abbildung A.4 im Anhang). Der höchste Anteil an Betrieben mit befristeten Verträgen (23 %) sowie Betrieben mit befristeten Einstellungen (49 %) findet sich in der öffentlichen Verwaltung. Den höchsten Anteil an befristeten Verträgen verzeichnen Betriebe in der Landwirtschaft, Bergbau und Energie. In den industriellen Schlüsselbranchen spielt Befristung insgesamt die geringste Rolle.

Um den Zusammenhang von Befristung und Weiterbildung zu analysieren wird der Anteil der Weiterbildungsbetriebe sowie die Weiterbildungsquote im Zeitverlauf für Betriebe mit befristeten Verträgen und Betriebe ohne befristete Verträge dargestellt. Hierbei zeigt sich, dass der Anteil von Weiterbildungsbetrieben unter den Betrieben mit befristeten Verträgen höher ist (Abbildung 4.2). Regressionsanalysen machen jedoch deutlich, dass dieser Effekt nicht signifikant ist, sondern vor allem dadurch getrieben wird, dass größere Betriebe eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, sowohl Weiterbildung zu fördern als auch befristete Verträge zu haben.

Abbildung 4.2 Die Entwicklung des Anteils der Weiterbildungsbetriebe nach Befristung

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Es zeigt sich jedoch ein Zusammenhang von Befristung und der Weiterbildungsquote, der auch nach Kontrolle von Branchen- und Betriebsgrößeneffekten signifikant bleibt ($p < 0,05$). So ist die Weiterbildungsquote in Weiterbildungsbetrieben ohne befristete Verträge höher als in Weiterbildungsbetrieben mit befristeten Verträgen (Abbildung 4.3). Während die Weiterbildungsquote in Betrieben ohne befristete Verträge nach 2019 (mit dem Beginn der Corona-Pandemie) nur leicht sinkt (um 9 Prozentpunkte), fällt sie bei Weiterbildungsbetrieben mit befristeten Verträgen deutlich ab (um 30 Prozentpunkte).

Abbildung 4.3 Entwicklung der Weiterbildungsquote nach Befristung

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben, die Weiterbildung fördern.

Es lässt sich demnach festhalten, dass nicht zusammenhängt, ob ein Betrieb befristete Beschäftigte hat, und ob er Weiterbildung fördert. Somit fördern nicht weniger Betriebe Weiterbildung, wenn sie befristete Beschäftigte haben. Ein Zusammenhang lässt sich jedoch zwischen der Weiterbildungsquote und der Befristung finden. Somit fördern Weiterbildungsbetriebe mit befristeten Verträgen weniger Beschäftigte. Ob es sich um die Beschäftigten mit befristeten Verträgen handelt, lässt sich anhand der Angaben aus dem IAB-Betriebspanel nicht nachvollziehen. Es zeigt sich aber, dass größere Betriebe eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, mindestens einen befristeten Beschäftigten zu haben. Größere Betriebe haben auch geringere Weiterbildungsquoten (siehe Abschnitt 3.1). Somit könnte womöglich die Betriebsgröße den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsquoten und befristeten Beschäftigten erklären.

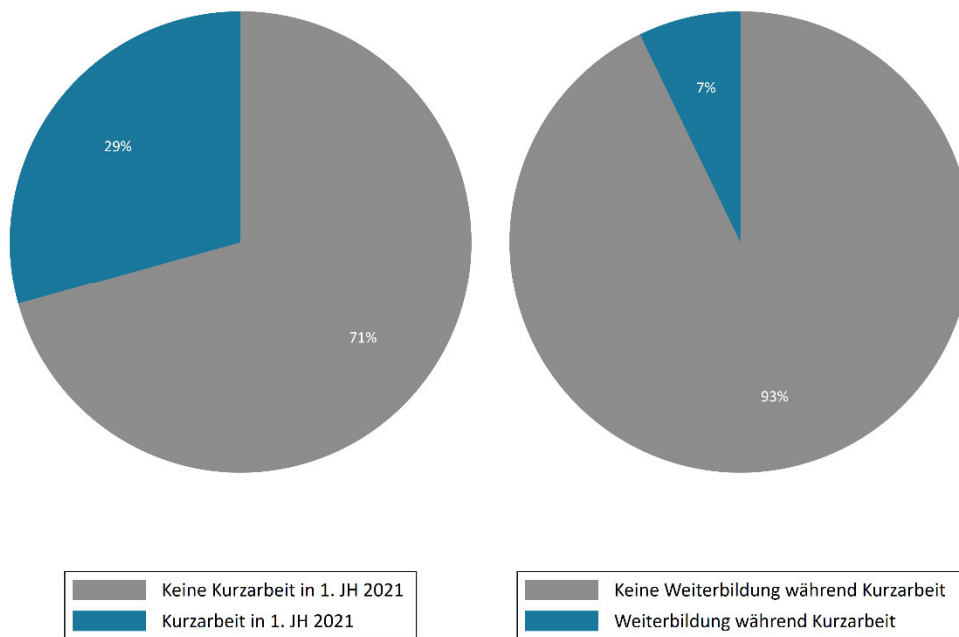
4.2 Kurzarbeit

Kurzarbeit kann dann eingeführt werden, wenn der Betrieb die volle Auslastung der Beschäftigten aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten nicht gewährleisten kann. Dies war in vielen Fällen während der Lockdowns in der Corona-Pandemie der Fall. Während der Kurzarbeit könnten Beschäftigte zeitlich die Möglichkeit haben an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, gleichzeitig könnten dem Betrieb jedoch auch die finanziellen Mittel fehlen oder das Risiko aufgrund einer ungewissen wirtschaftlichen Lage zu hoch sein.

Im Jahr 2021 haben 29 % der baden-württembergischen Betriebe mindestens einen Beschäftigten in Kurzarbeit gehabt (Abbildung 4.4). In Baden-Württemberg ist der Anteil etwas höher als in Gesamtdeutschland (26 %). Bei der Betrachtung von Kurzarbeit nach Branchen zeigt sich, dass vor allem

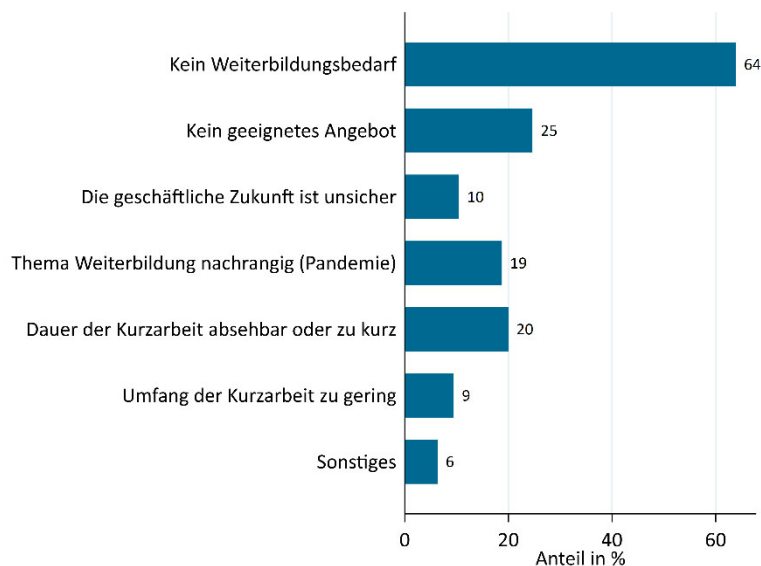
Dienstleistungsbetriebe und Betriebe der öffentlichen Verwaltung im Jahr 2021 Beschäftigte in Kurzarbeit hatten. Von allen Betrieben mit Beschäftigten in Kurzarbeit geben lediglich 7 % der Betriebe an, dass diese Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Dies entspricht dem Anteil der Betriebe in Gesamtdeutschland.

Abbildung 4.4 Kurzarbeit und Weiterbildung im Jahr 2021



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Die Betriebe mit Beschäftigten in Kurzarbeit, die keine Weiterbildungsmaßnahmen besucht haben, geben keinen Weiterbildungsbedarf als häufigsten Grund dafür an (Abbildung 4.5). 25 % der Betriebe geben an, dass das Angebot nicht geeignet war. Nur 19 % der Betriebe nennen die Pandemie als Grund, warum das Thema Weiterbildung nachrangig war.

Abbildung 4.5 Gründe gegen Weiterbildungsmaßnahmen während Kurzarbeit

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben mit Beschäftigten in Kurzarbeit, die nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

Verschiedene Statistiken und wissenschaftliche Veröffentlichungen (bspw. Konle-Seidl, 2020) zeigen, dass Kurzarbeit während der Corona-Pandemie deutlich zugenommen hat. Trotz der Einführung und Anpassung des Qualifizierungschancengesetzes, welches durch finanzielle Unterstützung auch Weiterbildung jedem Beschäftigten zugänglich machen soll, geben nur sehr wenige Betriebe an, Beschäftigte in Kurzarbeit weitergebildet zu haben. Wie Abbildung 4.5 zeigt, wird die Corona-Pandemie (bzw., dass das Thema Weiterbildung durch die Corona-Pandemie nachrangig war,) nicht als wichtigster Grund dafür genannt, sondern dass kein Weiterbildungsbedarf bestanden hat. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass womöglich Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eher Kurzarbeit machen und eine geringere Wahrscheinlichkeit haben an Weiterbildung teilnehmen.

5 Exkurs: Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Der Zusammenhang von Ausbildung und Weiterbildung ist besonders interessant, weil sowohl Ausbildung als auch Weiterbildung wichtige Instrumente zur Bewältigung des Fachkräftemangels und des Strukturwandels darstellen. Beim Zusammenhang von Ausbildungs- und Weiterbildungstätigkeiten lässt sich einerseits vermuten, dass Ausbildungsbetriebe auch Weiterbildung einen hohen Stellenwert zuschreiben und somit auch fördern. Andererseits könnte es ebenso sein, dass selbst ausgebildete Beschäftigte weniger Weiterbildung benötigen. Es sind demnach sowohl positive als auch negative Zusammenhänge von Ausbildungs- und Weiterbildungstätigkeiten prinzipiell denkbar.

Hinsichtlich der Ausbildungstätigkeit zeigen bereits Erkenntnisse aus der Literatur, dass die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe über mehrere Jahre rückläufig war und sich erst ab 2016 wieder stabilisierte (Leber und Schwengler, 2021). Nach der Ausbildung übernehmen viele Betriebe ihre Auszubildenden und versuchen so bereits die Attraktivität ihrer Ausbildungsplätze zu steigern. Bei der

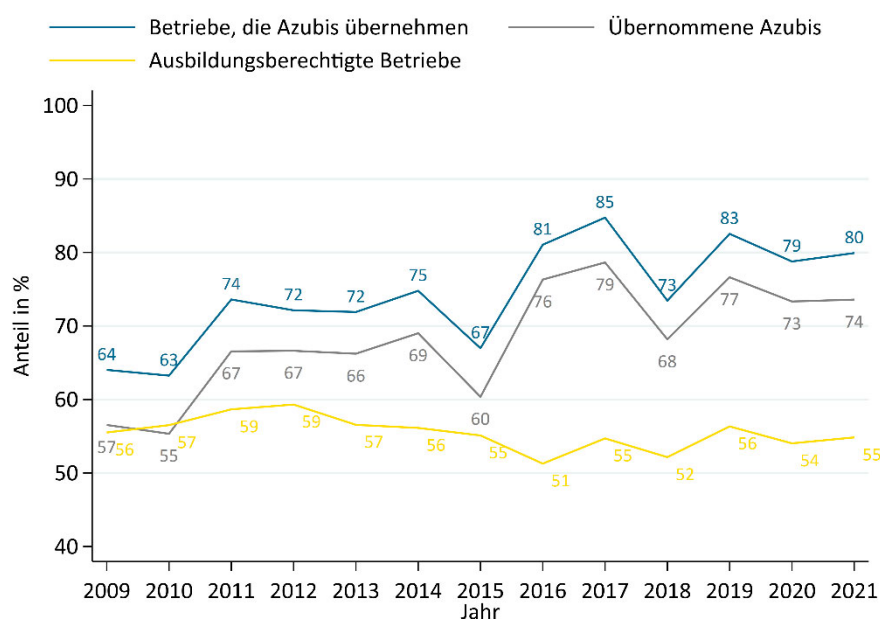
Übernahme von Auszubildenden zeigen sich jedoch Veränderungen seit Beginn der Corona-Pandemie. Wirtschaftlich von der Corona-Pandemie betroffene Betriebe geben signifikant weniger häufig an, Auszubildende zu übernehmen als Betriebe, die wirtschaftlich nicht von der Corona-Pandemie betroffen sind. Bezogen auf die Anzahl der ausbildungsberechtigten Betriebe lassen sich für das Ausbildungsjahr 2020/2021 jedoch keine signifikanten Effekte der Corona-Pandemie finden (Dummert und Umkehrer, 2022).

Bezogen auf ihre Weiterbildungsaktivitäten unterscheiden sich Betriebe nach ihren Ausbildungstätigkeiten. So bieten Ausbildungsbetriebe (35 %) häufiger E-Learning- Weiterbildungsformate an als Betriebe (21 %), die keine Ausbildungsbetriebe sind (Schiersmann, 2007).

Der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Baden-Württemberg bleibt seit 2009 relativ konstant (Abbildung 5.1). Im Jahr 2021 erfüllen rund 55 % der Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung. Dieser Anteil liegt etwas höher als der in Ge-

Ausbildungsberechtigte Betriebe sind Betriebe, die entweder alleine oder im Verbund mit anderen Betrieben/Dienststellen oder überbetrieblichen Einrichtungen die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen. Zu den gesetzlichen Voraussetzungen gehören persönlich und fachlich geeignete Auszubildende und eine geeignete Ausbildungsstätte.

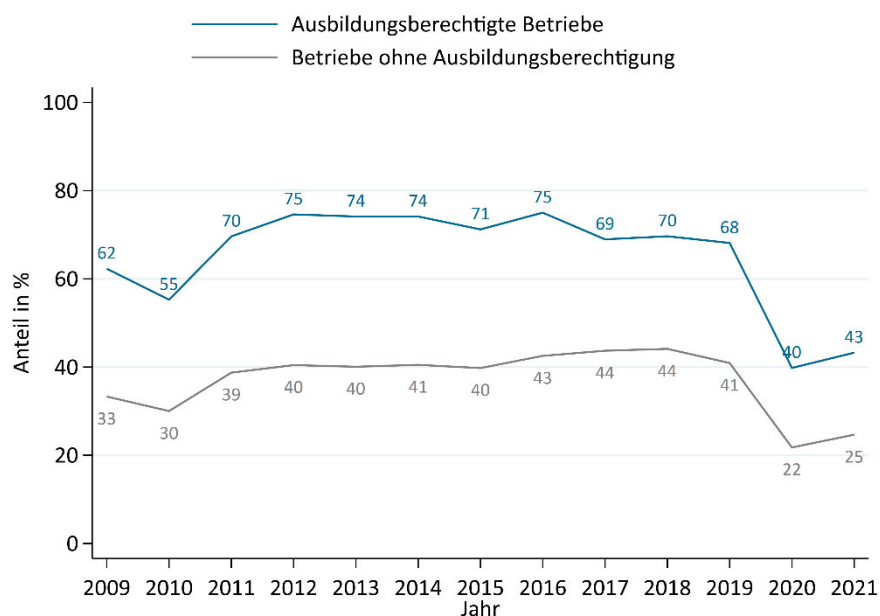
samtdeutschland (52 %). Es bilden im Jahr 2021 rund 23 % der Betriebe tatsächlich aus. Das sind 42 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe. Von allen Betrieben mit Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, übernehmen im Jahr 2021 80 % der Betriebe mindestens einen Auszubildenden. Insgesamt findet sich für diesen Anteil ein steigender Trend mit Einbrüchen in den Jahren 2015 und 2018. Dies kann durch einen Rückgang der Übernahmequoten im industriellen Sektor erklärt werden (vgl. Göbel und Klee, 2021b). Im Durchschnitt werden im Jahr 2021 74 % der Auszubildenden übernommen unter den Betrieben mit Übernahme von Auszubildenden. Auch beim Anteil der übernommenen Auszubildenden findet sich insgesamt ein positiver Trend seit 2009.

Abbildung 5.1 Entwicklung der Ausbildungstätigkeiten und Übernahme

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Übernahme von Auszubildenden umfasst nur Betrieben mit Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben.

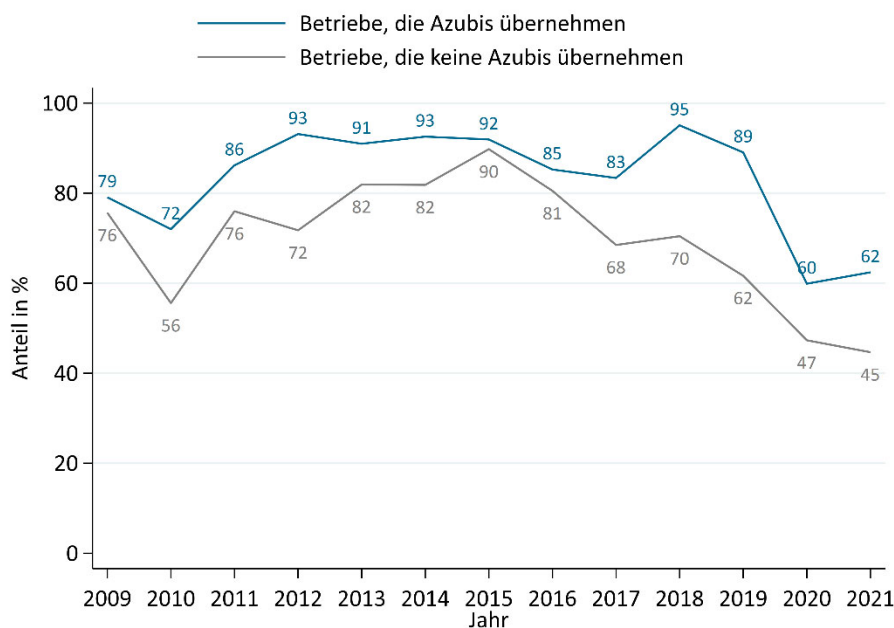
Insgesamt ist der Anteil von ausbildungsberechtigten (und auch ausbildenden) Betrieben vor allem in größeren Betrieben (ab 100 Beschäftigte) hoch. Hier bilden rund 92 bis 96 % Betriebe aus und fast alle Betriebe übernehmen Auszubildende nach erfolgreichem Ende der Ausbildung (siehe Abbildung A.5 im Anhang). Darüber hinaus finden sich ausbildungsberechtigte Betriebe zu einem hohen Anteil in den industriellen Schlüsselbranchen (69 %) und dem sonstigen Verarbeitenden Gewerbe (71 %). In allen Branchen ist der Anteil der Betriebe, die Auszubildende übernehmen, ähnlich hoch.

Ausbildungsberechtigte Betriebe sind auch häufiger Weiterbildungsbetriebe (Abbildung 5.2). So zeigt sich durchweg ein deutlich höherer Anteil an Weiterbildungsbetrieben unter den ausbildungsberechtigten Betrieben als unter den Betrieben, die keine Berechtigung zur Ausbildung haben. Wie schon in Abschnitt 3.1 thematisiert zeigt sich jedoch ein Rückgang der Zahl der Weiterbildungsbetriebe seit 2019. Der Rückgang zeigt sich bei ausbildungsberechtigten Betrieben deutlicher (28 Prozentpunkte Rückgang von 2019 auf 2020). Der Zusammenhang von ausbildungsberechtigten Betrieben und Weiterbildungsbetrieben ist, auch nach Kontrolle von Betriebsgrößen- und Brancheneffekten signifikant. Zwischen der Weiterbildungsquote von Weiterbildungsbetrieben und der Ausbildungstätigkeit lassen sich jedoch keine signifikanten Zusammenhänge feststellen. Da bei diesen Analysen nur Betriebe einbezogen werden, die Weiterbildung gefördert haben, könnte es sich um ein Problem der fehlenden statistischen Power im Zusammenhang mit einer geringen Stichprobe handeln. Darüber wäre denkbar, dass sich Weiterbildungsbetriebe nach ihren Ausbildungstätigkeiten nicht unterscheiden, da sie alle Bildung einen ähnlich hohen Stellenwert zuschreiben, während Betriebe, die keine Weiterbildung fördern, sich von Weiterbildungsbetrieben deutlicher unterscheiden.

Abbildung 5.2 Weiterbildungsbetriebe nach ausbildungsberechtigten Betrieben

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Bei der Betrachtung der Übernahme von Auszubildenden ergibt sich kein signifikanter Zusammenhang zu Weiterbildungsaktivitäten. Deskriptiv lassen sich jedoch Unterschiede feststellen. So sind Betriebe, die Auszubildende übernehmen, auch anteilig häufiger Weiterbildungsbetriebe (Abbildung 5.3).

Abbildung 5.3 Weiterbildungsbetriebe nach Übernahme von Auszubildenden

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben mit Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben.

Dass sich zwischen der Übernahme von Auszubildenden und betrieblicher Weiterbildung keine statistisch signifikanten Zusammenhänge finden lassen, könnte auch an der geringeren Stichprobenzahl liegen. Dadurch, dass nur Betriebe einbezogen werden, die Auszubildenden mit einem erfolgreichen Abschluss hatten, sinkt die Zahl der Betriebe von 1.081 auf 354 und somit auch die statistische Aussagekraft.

6 Fazit

Es lässt sich im Einklang mit der Literatur (bspw. Jost und Leber, 2021) ein deutlicher Einbruch der Anteile der Weiterbildungsbetriebe seit Beginn der Corona-Pandemie 2020 feststellen. Bereits im Jahr 2021 ist der Anteil deutlich gestiegen, erreicht aber bei weitem nicht das Niveau von 2019 vor Beginn der Corona-Pandemie. Der Wirtschaftsstandort Baden-Württemberg ist hiervon ähnlich stark betroffen wie Gesamtdeutschland.

Neue Formen der Weiterbildung werden bereits von 80 % der Weiterbildungsbetriebe genutzt: am häufigsten Webinare. Auch hier lässt sich kein Unterschied zwischen baden-württembergischen Betrieben und Betrieben in Gesamtdeutschland finden. Obwohl Baden-Württemberg von strukturellen Änderungen in der Wirtschaft besonders betroffen ist, unterscheidet sich die Bedeutung bzw. der Umgang von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im Vergleich zu Gesamtdeutschland kaum.

Im Gegensatz zur Literatur zeigt sich anhand des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg kein Anstieg von befristeter Beschäftigung seit Beginn der Corona-Pandemie. Die Analysen zeigen, dass Betriebe, die mindestens einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin befristet beschäftigen, nicht systematisch

seltener Weiterbildung anbieten als Betriebe ohne befristete Beschäftigte. Dennoch lässt sich – ähnlich zu Befunden aus der Literatur – feststellen, dass innerhalb von Betrieben mit befristeten Beschäftigten, ein geringerer Teil der Belegschaft an geförderter Weiterbildung teilnimmt (siehe dazu Bellmann et al., 2013). So ist die Weiterbildungsquote in Weiterbildungsbetrieben ohne befristete Beschäftigte signifikant höher ist als in Weiterbildungsbetrieben mit befristeten Verträgen. Diese Befunde bleiben auch nach Kontrolle für Betriebsgrößen- und Brancheneffekten bestehen.

In Bezug auf Kurzarbeit und Weiterbildung zeigt sich, dass nur wenige Betriebe mit Beschäftigten in Kurzarbeit auch Weiterbildung fördern. Der Anteil liegt mit 7 % so hoch wie für Gesamtdeutschland. Obwohl durch das Qualifizierungschancengesetz finanzielle Fördermöglichkeiten für Weiterbildung gegeben sind, werden diese nur in geringem Umfang genutzt. Die Krisen-Lage der Betriebe durch die Corona-Pandemie wird von den Betrieben jedoch eher selten als Grund dafür genannt (19 %). Am häufigsten wird angegeben, dass es keinen Weiterbildungsbedarf gab (64 %).

Betriebe mit Ausbildungsberechtigung geben beim IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg auch signifikant häufiger an, Weiterbildung gefördert zu haben. Dass Beschäftigte in ausbildungsberechtigten Betrieben häufiger an Weiterbildung teilnehmen (vor allem an E-Learning-Formaten), findet auch Schiersmann (2007). Darüber hinaus ergibt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen betrieblichen Weiterbildungstätigkeiten und der Übernahme von Auszubildenden. Beide Strategien (Weiterbildung und Übernahme) sind vermutlich geeignet, die Attraktivität des betrieblichen (Ausbildungs-)Stellenangebots zu steigern und den Betrieben in einer von Fachkräfteknappheit geprägten Arbeitsmarktsituation Vorteile zu verschaffen. Offensichtlich werden die Strategien von den Betrieben aber nicht systematisch kombiniert.

Literaturverzeichnis

- Baum, M., & Fournier, L. (2021). *Betriebliche Investitionen in Weiterbildung im Zuge des technischen Wandels – Eine explorative Betrachtung auf Betriebsebene*. BIBB Discussion Paper. Bonn.
- Bellmann, L., Grunau, P., Leber, U. & Noack, M. (2013). *Weiterbildung atypischer Beschäftigter*. Bertelsmann Stiftung.
- Bossler, M., Guertzgen, N., Kubis, A., Kufner, B., & Popp, M. (2022). *Befristungen bei Neueinstellungen 2021*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Dummert, S., & Umkehrer, M. (2022). *Auswirkungen der Covid-19-Pandemie nach dem ersten Lock-down 2020: Weniger Übernahmen nach einer betrieblichen Ausbildung*. IAB-Kurzbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- EU-Kommission (2004). *Employment in Europe: Recent Trends and Prospects*. Luxembourg.
- Göbel, I., & Klee, G. (2021a). *Betriebliche Ausbildung in Baden-Württemberg 2020*. IAW-Kurzbericht 2/2021.
- Göbel, I., & Klee, G. (2021b). *Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2020*. IAW-Kurzbericht 3/2021.
- Hohendanner, C. (2021). *Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig*. IAB-Forum. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. <https://www.iab-forum.de/befristungen-im-zweiten-jahr-in-folge-ruecklaeufig/>
- Jost, Ramona, & Leber, U. (2021) *Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen*. IAB-Forum. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Konle-Seidl, R. (2020). *Kurzarbeit in Europa: Die Rettung in der aktuellen Corona-Krise?* (IAB-Forschungsbericht). Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Kruppe, T., Leber, U., Matthes, B., Dengler, K., Dietrich, H., Janitz, H., Janssen, S., Jaschke, P., Jost, O., Kosyakova, Y., Lehmer, F., Lietzmann, T., Osiander, C., Schreyer, F., Seibert, H., Wiethölter, D., Wolf, K., & Zika, G. (2019). *Digitalisierung: Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Deutschland*. IAB-Stellungnahme. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Leber, U., & Schwengler, B. (2021). *Betriebliche Ausbildung in Deutschland -Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung*. IAB-Kurzbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Nollen, S. D. (1996). Negative Aspects of Temporary Employment. *Journal of Labor Research* 17(4), 567-582.
- Schiersmann, C. (2007). *Einführung in die berufliche Weiterbildung* (1. Aufl.). *Uni-Taschenbücher: Bd. 2461*. UTB für Wissenschaft Uni-Taschenbücher GmbH. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90597-6>
- Wuttke, J. & Robra, A. (2019). Kurzarbeit in Krisen stärken und für Weiterbildung gezielt nutzen. *ZfWP*, 68(3), 270–277. <https://doi.org/10.1515/zfwp-2019-2025>
- Zühlke, A., & Genswein, F. (2020). *Strukturelle Änderungen in baden-württembergischen Betrieben. Eine empirische Analyse der Betroffenheit und betrieblichen Strategien auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg*. IAW-Kurzbericht 3/2020.

A Anhang

A.1 Zur Datenbasis – Das IAB-Betriebspanel Baden-Württemberg

Mit dem IAB-Betriebspanel existiert seit 1993 für West- und seit 1996 für Ostdeutschland ein Paneldatensatz, der auf der Grundlage von aktuell 16.000 auswertbaren Betriebsinterviews eine umfassende und fundierte Analyse verschiedenster Aspekte der Arbeitsnachfrage einzelner Betriebe erlaubt. Seit dem Jahr 2000 wurde die Zahl der von der Kantar Public (ehemals Infratest) zum Thema „Beschäftigungstrends“ befragten Betriebe in Baden-Württemberg vorwiegend aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums auf knapp 1.200 Betriebe aufgestockt, so dass seither auch repräsentative landesspezifische Strukturanalysen möglich sind.

Ziel dieses erweiterten Panels ist es, nach Strukturmerkmalen, wie beispielsweise Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen, 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. das Verarbeitende Gewerbe) oder aber Betriebe einer bestimmten Größe (Mitarbeiterzahl) beschränken müssen, ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt und ermöglicht mit nur geringen Ausnahmen Aussagen über die Gesamtheit aller Betriebe.⁴ 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 eine Stichprobenziehung von Betriebsbefragungen dar. Die Zahl der auswertbaren Interviews und vor allem die Zahl der wiederholt befragten Betriebe sind deutlich höher als in zahlreichen vergleichbaren Studien.

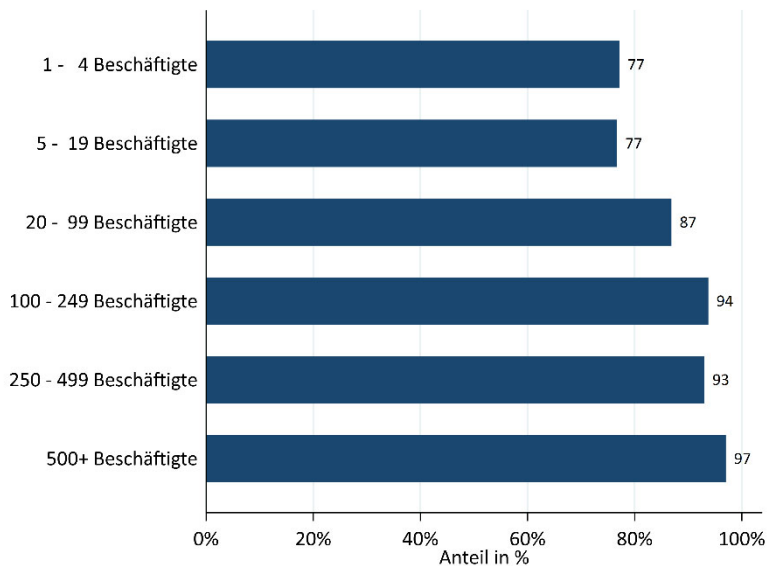
Hinweis: Aufgrund einer überarbeiteten Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) im Jahr 2008 ergeben sich sowohl gliederungsstrukturelle als auch methodische Änderungen in der Auswahl der im Rahmen des IAB-Betriebspanels befragten Betriebe. Die Umstellung von der WZ 2003 (mit 17 Branchengruppen) auf die WZ 2008 (mit 18 Branchengruppen) erfolgte in der Erhebungswelle 2009. Dies hat zur Konsequenz, dass Branchenvergleiche über die Zeit (2009 vs. Vorperiode) nur eingeschränkt möglich sind. Für weitere Informationen bezüglich des IAB-Betriebspanels verweisen wir auf Ellguth et al. (2014).

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

⁴ Lediglich Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie private Haushalte mit weniger als fünf sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden im IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

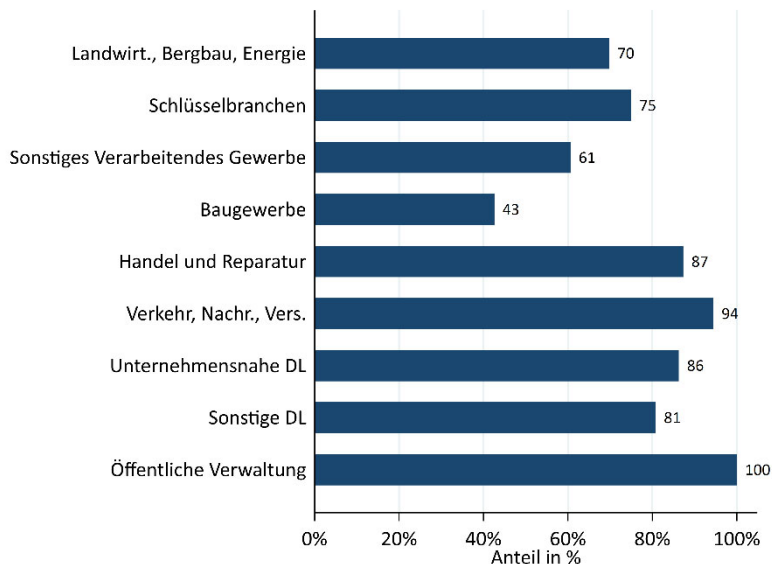
A.2 Zusätzliche Abbildungen und Tabellen

Abbildung A.1 Weiterbildungsbetriebe, die digitale Weiterbildung nutzen, nach Betriebsgröße

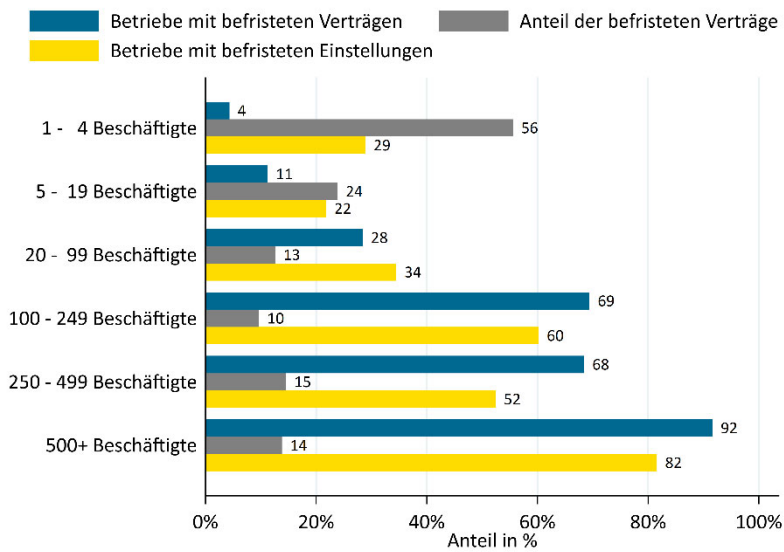


Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

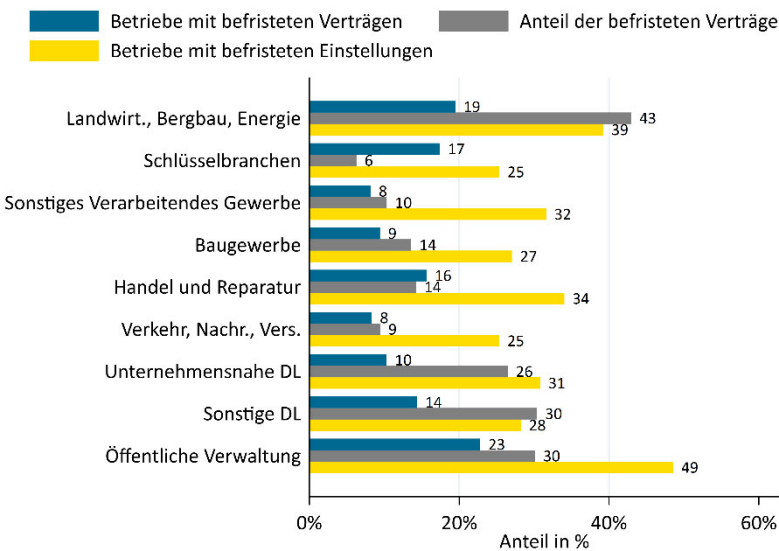
Abbildung A.2 Weiterbildungsbetriebe, die digitale Weiterbildung nutzen, nach Branche



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

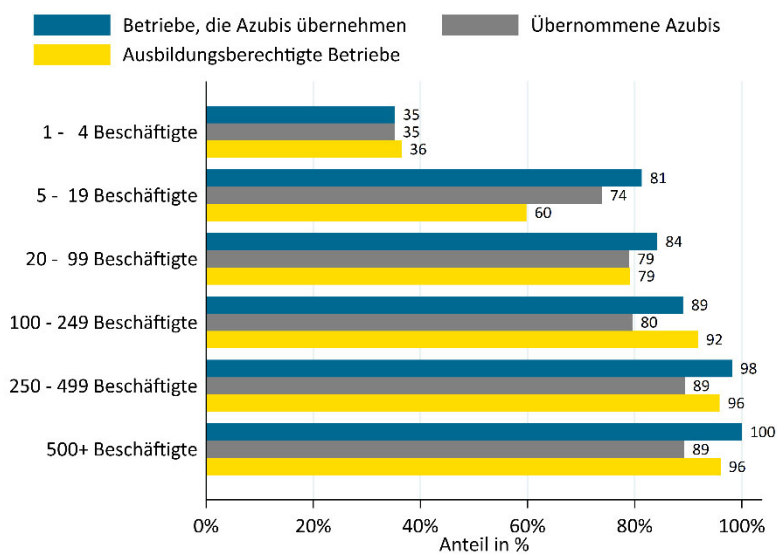
Abbildung A.3 Befristung in Betrieben nach Betriebsgröße im Jahr 2021

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Abbildung A.4 Befristung in Betrieben nach Branchen im Jahr 2021

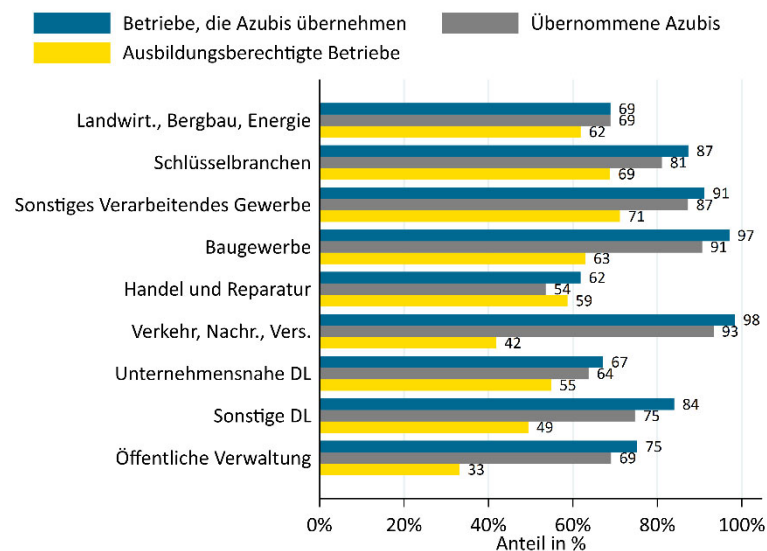
Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.

Abbildung A.5 Ausbildungsaktivitäten nach Betriebsgröße im Jahr 2021



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben mit Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben.

Abbildung A.6 Ausbildungsaktivitäten nach Branche im Jahr 2021



Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte. Anmerkung: Nur mit Betrieben mit Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben.

Tabelle A.1 Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse nach Gründen

Jahr	Beschäftigungsverhältnis befristet...			
	wegen öffentlicher Förderung	mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung)	aufgrund sonstiger Regelung
2017	0,14	4,14	5,78	0,97
2018	0,12	3,57	7,54	1,21
2019	0,12	1,90	6,98	0,87
2020	0,28	2,14	6,28	0,32
2021	0,18	3,24	4,67	1,14

Quelle: Eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2021 Baden-Württemberg. Alle Angaben unter Verwendung repräsentativer Betriebsgewichte.