

# Neue und bewährte Ansätze der betrieblichen Weiterbildung als Strategie zur Fachkräftesicherung

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2023

Dominik Behr, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen

## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Weiterbildungsbeteiligung und -quote in den Betrieben in Hessen .....</b>	<b>3</b>
1.1 Weiterhin Erholungseffekte in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe .....	3
1.2 Größter Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung.....	4
1.3 Weiterbildungsbeteiligung in Klein- und mittelgroßen Betrieben in etwa auf Vorpandemieniveau.....	5
<b>2. Zur Relevanz von Weiterbildung als betriebliche Strategie zur Fachkräftesicherung .....</b>	<b>6</b>
2.1 Hohe Bedeutung von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung in etwa der Hälfte der Betriebe...6	
2.2 Vergleichsweise geringe Rolle von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung im Baugewerbe.....	7
2.3 Relevanz von Weiterbildung steigt mit Betriebsgröße.....	8
<b>3. Formate betrieblich geförderter Weiterbildung .....</b>	<b>9</b>
3.1 Alle Weiterbildungsformate stärker verbreitet als im Vorjahr .....	9
3.2 Verbreitung unterschiedlicher Weiterbildungsmaßnahmen in Sonstige Dienstleistungen am stärksten.....	9
3.3 Vielfalt geförderter Weiterbildungsmaßnahmen unterliegt Betriebsgrößeneffekt .....	10
<b>4. Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung .....</b>	<b>11</b>
4.1 Knapp drei Viertel der Betriebe stellen Beschäftigte für Weiterbildung komplett frei .....	11
4.2 75 Prozent der Betriebe übernehmen Kosten für Weiterbildung vollständig.....	12
<b>5. Weiterbildungspotenziale in den Betrieben .....</b>	<b>14</b>
5.1 Anteil Geringqualifizierter in KMU am höchsten .....	14
5.2 Gut ein Drittel der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder älter .....	15
5.3 Teilzeitquote sinkt im Vergleich zum Vorjahr .....	16
5.4 Weiterhin nur wenige Geflüchtete aus der Ukraine in Betrieben in Hessen .....	17
<b>6. Resümee.....</b>	<b>18</b>
<b>7. Methodische Hinweise .....</b>	<b>20</b>
<b>8. Literatur .....</b>	<b>21</b>

### Einleitung

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung gewinnen angesichts der fortschreitenden demografischen Entwicklung an Bedeutung, da der demografische Wandel zu alternden Belegschaften und zu einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots führen wird (Demireva et al. 2023). Außerdem zeigen die letzten Jahre, dass technologische und gesellschaftliche Veränderungen die Arbeitswelt und damit die Anforderungen an Beschäftigte laufend verändern. Dazu gehören unter anderem die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung, aber auch Transformationsprozesse und der damit einhergehende Strukturwandel in vielen Wirtschaftsbereichen. Hinzu kommen nicht vorhersehbare, kurzfristige Krisen wie die COVID-19-Pandemie oder geopolitische Spannungen wie im Zuge des Ukraine-Krieges, die von den Mitarbeitenden Anpassungsfähigkeit verlangen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Die stetige Weiterbildung von Beschäftigten kann Betrieben zum einen dazu dienen, (neue) Arbeitsanforderungen mit ihren bestehenden Belegschaften besser zu bewältigen. Zum anderen wirkt sich betriebliche Weiterbildung auch positiv auf die Mitarbeitendenbindung aus, da Investitionen in die Kompetenzen der Beschäftigten deren Beschäftigungssicherheit erhöhen und einen längeren Verbleib im Betrieb fördern (Kuhnhenne 2020).

Seit Beginn der 2000er Jahre ist der Anteil der Betriebe, die in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investieren, deutlich gestiegen. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie erlebte das Weiterbildungsgeschehen in den Jahren 2020 und 2021 jedoch erstmals wieder einen deutlichen Einbruch. Im Jahr 2022 intensivierten die Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten wieder, erreichten dabei aber noch nicht das Niveau der Jahre vor der Pandemie (Nimczik 2024). Gleichzeitig hat sich die Weiterbildungslandschaft auch strukturell verändert: So ist beispielsweise neben Präsenzformaten auch die Nachfrage nach und das Angebot an digitalen, ortsunabhängigen Weiterbildungsmaßnahmen gestiegen (Echarti et al. 2023).

Für die betriebliche Weiterbildung sind Zielgruppen von besonderer Bedeutung, die durch gezielte Maßnahmen signifikant profitieren und zur Sicherung des Fachkräftebestandes beitragen. So können beispielsweise Beschäftigte ohne formale Qualifikationen durch gezielte Bildungsangebote die Möglichkeit erhalten, grundlegende Kompetenzen zu erwerben und so ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern. Gerade für Betriebe mit Rekrutierungsproblemen eröffnet dies die Möglichkeit, Geringqualifizierte breiter einzusetzen (Kremers et al. 2023). Angesichts älter werdender Belegschaften zeichnet sich zudem ein positiver Trend zur Weiterbildung älterer Beschäftigter ab, die dadurch unter Umständen auch länger an die Betriebe gebunden werden können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014).

Die diesjährigen Auswertungen des IAB-Betriebspanels stehen unter dem Rahmenthema „Neue und bewährte betriebliche Strategien der Fachkräftesicherung“. Zur Annäherung an das Thema hat der erste Report zunächst die wirtschaftliche Situation der Betriebe in den Blick genommen. Der zweite Bericht erweiterte den Fokus um eine personalpolitische Perspektive. Der dritte Report beschäftigte sich mit Entwicklungen in der dualen Ausbildung. Im vierten, vorliegenden Report richtet sich der Fokus auf die betriebliche Weiterbildung als eine weitere wichtige Säule, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zunächst wird dabei die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe betrachtet. Anschließend zeigt Kapitel 2 betriebliche Einschätzungen zur Relevanz von Weiterbildung für die Fachkräftesicherung auf. Im dritten Kapitel liegt der Fokus auf der Verbreitung konkreter Weiterbildungsformate. Das vierte Kapitel eruiert die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung; dabei werden die Zeitpunkte der Weiterbildungsmaßnahmen und die Kostenbeteiligung der Beschäftigten in den Blick genommen. Im Anschluss betrachtet das fünfte Kapitel unterschiedliche Zielgruppen, die besonders von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren könnten. Abschließend folgt ein Resümee.

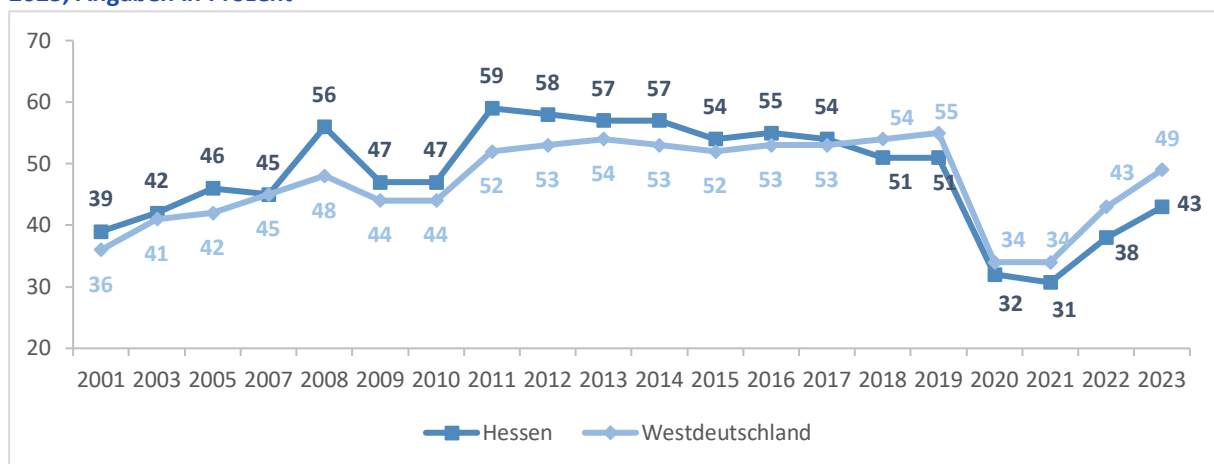
## 1. Weiterbildungsbeteiligung und -quote in den Betrieben in Hessen

Um einen ersten Überblick über das betriebliche Weiterbildungsengagement zu erhalten, untersucht das folgende Kapitel, in welchem Umfang die Betriebe in Hessen im 1. Halbjahr 2023 Weiterbildung für ihre Beschäftigten gefördert haben. Miteinbezogen sind alle Weiterbildungsmaßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt und / oder für die Betriebe die Kosten ganz oder teilweise übernommen haben.

### 1.1 Weiterhin Erholungseffekte in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe ist zum ersten Jahr der Corona-Pandemie in 2020 von gut der Hälfte auf ein knappes Drittel gesunken (vgl. Abb. 1). Nachdem ihr Anteil im Jahr 2021 noch auf diesem niedrigen Niveau verweilte, ließen sich in 2022 wieder erste Erholungseffekte im betrieblichen Weiterbildungsengagement erkennen. Dieser positive Trend setzte sich für das Jahr 2023 fort: 43 Prozent der Betriebe Hessens haben im 1. Halbjahr 2023 Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert. Ihr Anteil blieb jedoch noch unter dem Vorpandemieniveau von 2019. Im selben Zeitraum lässt sich für Westdeutschland insgesamt eine vergleichbare Entwicklung auf etwas höherem Niveau beobachten.

**Abb. 1: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent**



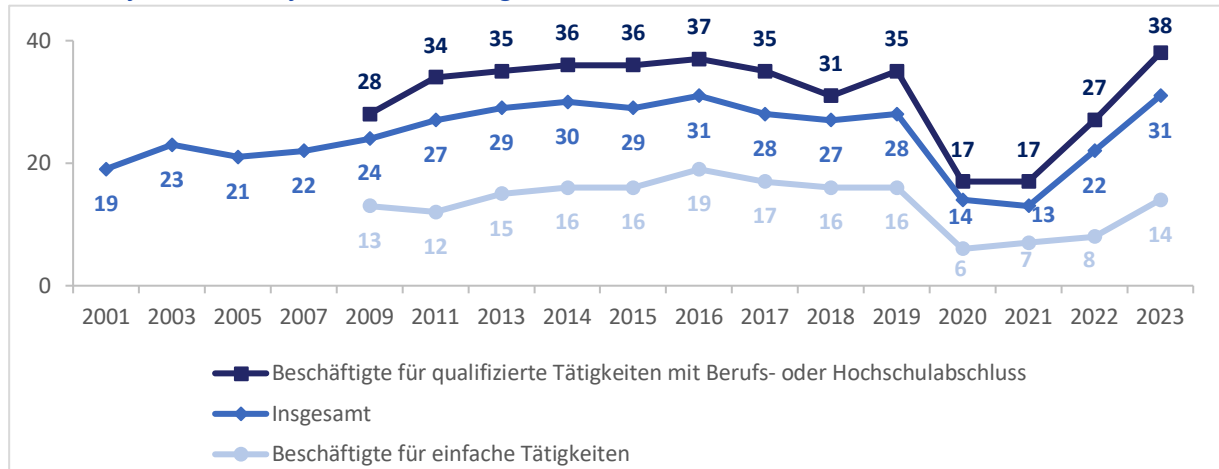
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Neben der Frage, ob Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt unterstützt werden, bemisst sich die Bedeutung von Weiterbildung für den einzelnen Betrieb am Anteil der davon profitierenden Beschäftigten (Weiterbildungsquote). Die Weiterbildungsquote gibt also den Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten in Hessen an. Sie ist ein Indikator für die Reichweite des betrieblichen Weiterbildungsengagements.

Die hessische Weiterbildungsquote ist – ähnlich wie die grundsätzliche Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe – zu Pandemiebeginn in den Jahren 2020 und 2021 eingebrochen (vgl. Abb. 2). Zum 1. Halbjahr 2023 hat sie sich jedoch nicht nur erholt, sondern überstieg sogar das Vorpandemieniveau von 2019: Im 1. Halbjahr 2023 nahmen 31 Prozent der Beschäftigten an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teil (2019: 28 Prozent). Diese Entwicklung würde dafür sprechen, dass im Jahr 2023 insgesamt zwar noch weniger Betriebe als im Jahr 2019 Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Das Engagement in diesen Betrieben gestaltete sich jedoch deutlich intensiver und mehr Beschäftigte konnten davon profitieren. Die nähere Betrachtung des Anteils weitergebildeter Beschäftigter nach

Tätigkeitsniveau zeigt, dass sowohl Beschäftigte für einfache Tätigkeiten als auch Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss häufiger Weiterbildung gefördert bekamen als noch im Vorjahreszeitraum. Dabei gestaltete sich der Anstieg der Weiterbildungsquote für Fachkräfte deutlich stärker als der Anstieg der Quote für Geringqualifizierte.

**Abb. 2: Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in den Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2001-2023, Angaben in Prozent**

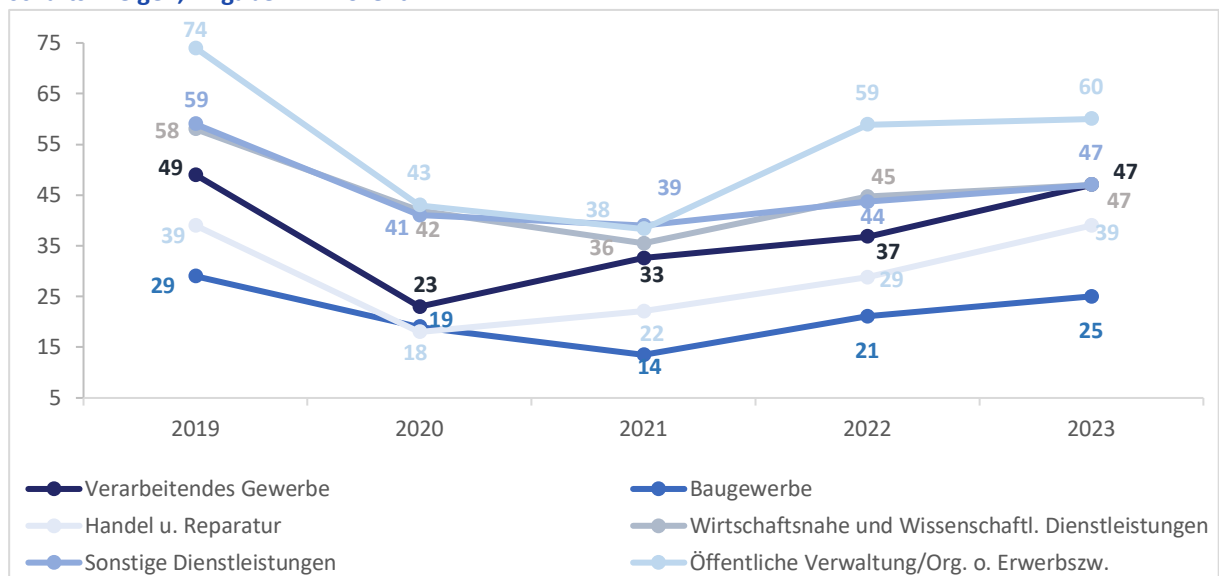


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

## 1.2 Größter Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung

Die zuvor beschriebenen Erholungseffekte im betrieblichen Weiterbildungsengagement seit 2021 ließen sich – auf unterschiedlichem Niveau – für alle Wirtschaftszweige beobachten (vgl. Abb. 3). Der größte Zuwachs an weiterbildungsaktiven Betrieben im Vergleich zum Vorjahreszeitraum fand sich in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur und im Verarbeitenden Gewerbe. Wie im Vorjahr lag der Anteil der weiterbildungsbeteiligten Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck im 1. Halbjahr 2023 am höchsten. Das Schlusslicht bildete das Baugewerbe.

**Abb. 3: Betriebliche Förderung von Weiterbildung im jeweils 1. Halbjahr 2019-2023 in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**

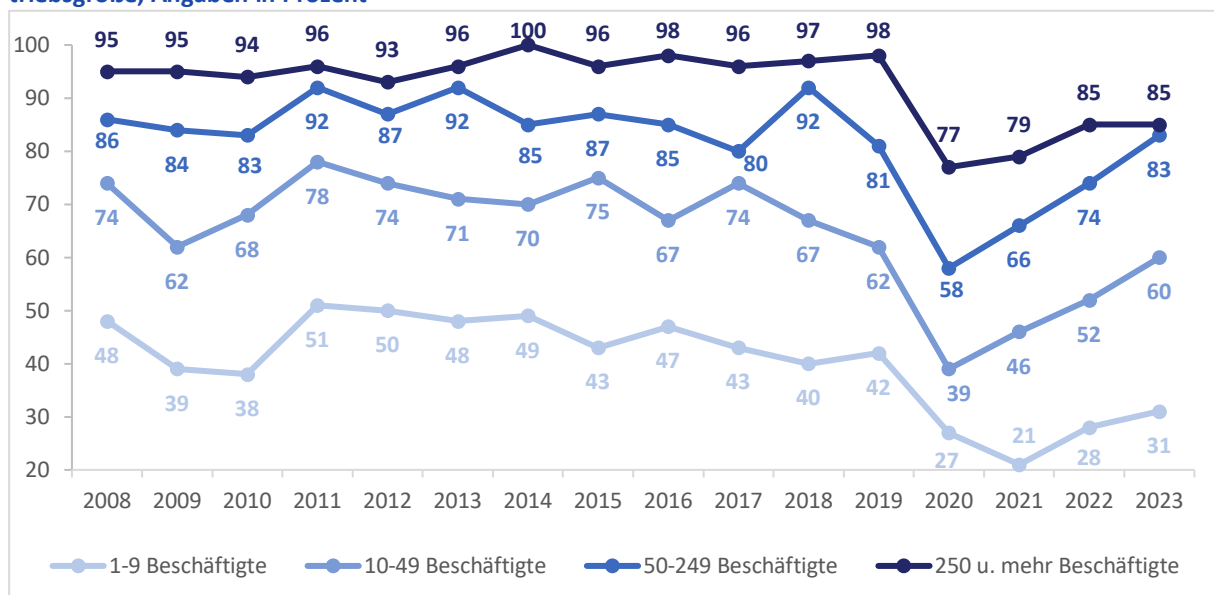


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2023, eigene Berechnungen.

### 1.3 Weiterbildungsbeteiligung in Klein- und mittelgroßen Betrieben in etwa auf Vorpandemieniveau

Mit der Betriebsgröße steigt naturgemäß auch die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe mindestens einen Beschäftigten bei einer Weiterbildung unterstützen. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe hängt also unmittelbar mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abb. 4). Im 1. Halbjahr 2023 förderten in allen Betriebsgrößenklassen mehr Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen als noch im Vorjahreszeitraum, mit Ausnahme der Großbetriebe, in denen ihr Anteil stagnierte. Während in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben die Weiterbildungsaktivitäten bereits nah am Vorpandemieniveau des Jahres 2019 lagen, konnte für Kleinst- und Großbetriebe noch eine größere Differenz festgestellt werden. Außerdem sticht ins Auge, dass die ersten Erholungseffekte des Weiterbildungsgeschehens nach dem pandemiebedingten Einbruch bereits für Betriebe mit über 9 Beschäftigten in 2021 zu beobachten waren; nur in Kleinstbetrieben begannen diese erst im Jahr 2022.

**Abb. 4: Betriebliche Förderung von Weiterbildung im jeweils 1. Halbjahr 2008-2023 in Hessen, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2023, eigene Berechnungen.

Ähnlich wie bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zeichnet sich auch für die Beschäftigten ein positiver Trend ab. Alle Weiterbildungsquoten stiegen im Vergleich zum Vorjahr an. In Klein- und mittelgroßen Betrieben konnte damit in etwa das Niveau des Jahres 2019 erreicht werden, in Großbetrieben wurde dieses sogar deutlich überschritten. Trotz der grundsätzlich stagnierenden Weiterbildungsbeteiligung der Großbetriebe ließ sich also eine Zunahme der Weiterbildungsintensität innerhalb dieser Betriebe beobachten. Kleinstbetriebe blieben als einzige noch deutlich hinter dem Vorpandemieniveau zurück.

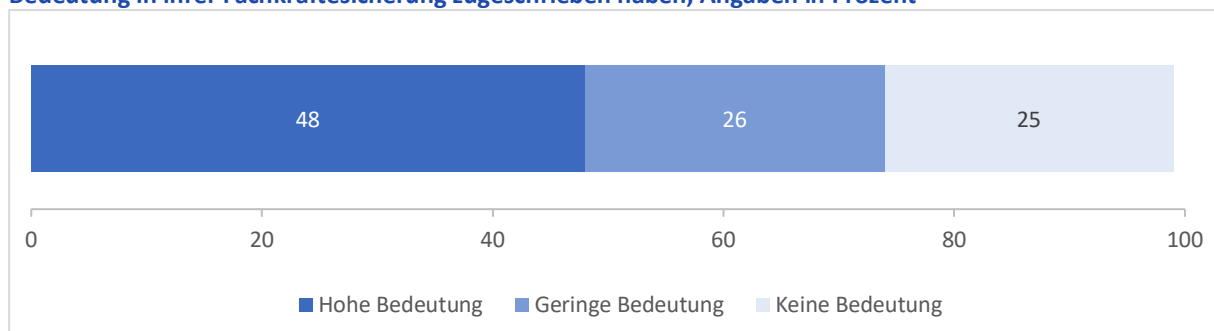
## 2. Zur Relevanz von Weiterbildung als betriebliche Strategie zur Fachkräftesicherung

Betriebe konnten in den Befragungen zum IAB-Betriebspanel 2023 erstmals verschiedene Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs bewerten, indem sie diesen eine hohe, geringe oder keine Bedeutung zuwiesen. Das folgende Kapitel analysiert die Rolle von Weiterbildung als entsprechendes Instrument zur Fachkräftesicherung aus Sicht der Betriebe. Die Auswertungen erfolgen sowohl auf Hessenebene als auch differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

### 2.1 Hohe Bedeutung von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung in etwa der Hälfte der Betriebe

Knapp die Hälfte der Betriebe in Hessen gab eine hohe Bedeutung von Weiterbildung als Fachkräftesicherungsstrategie an, ein weiteres Viertel ordnete ihr zumindest eine geringe Bedeutung zu (vgl. Abb. 5). Drei von vier Betrieben zogen Weiterbildung also als Instrument zur Fachkräftebindung beziehungsweise zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Betracht. Nur für ein Viertel der Betriebe hatte Weiterbildung in diesem Zusammenhang keine Bedeutung.

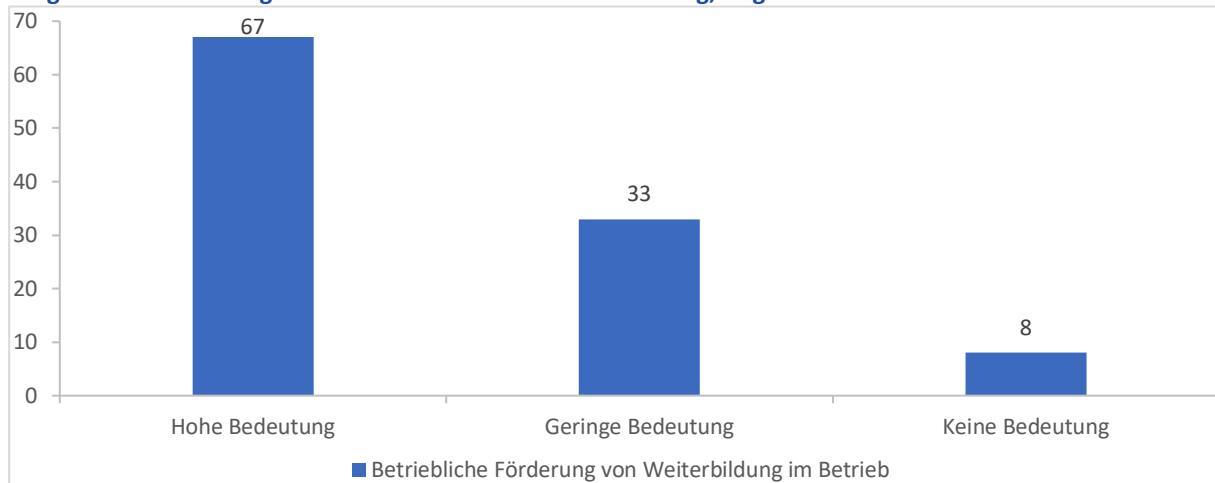
**Abb. 5: Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Je wichtiger den Betrieben Weiterbildung zur Fachkräftesicherung schien, desto wahrscheinlicher war die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 6). So unterstützen 67 Prozent der Betriebe, die Weiterbildung als hochrelevant zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs erachteten, Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten. Unter den Betrieben, die Angaben zu einer geringen beziehungsweise keiner Bedeutung von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung machten, waren lediglich 33 Prozent beziehungsweise acht Prozent weiterbildungsaktiv. Umgekehrt stellt sich auch die Frage, warum ein Drittel der Betriebe, in denen Weiterbildung von hoher Relevanz ist, keine Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten förderten. Eine mögliche Erklärung könnte die Nutzung von informellen Weiterbildungsmöglichkeiten sein. Diese werden in den Befragungen zum IAB-Betriebspanel nicht erfasst.

**Abb. 6: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach zugemessener Bedeutung von Weiterbildung als Instrument zur Fachkräftesicherung, Angaben in Prozent**

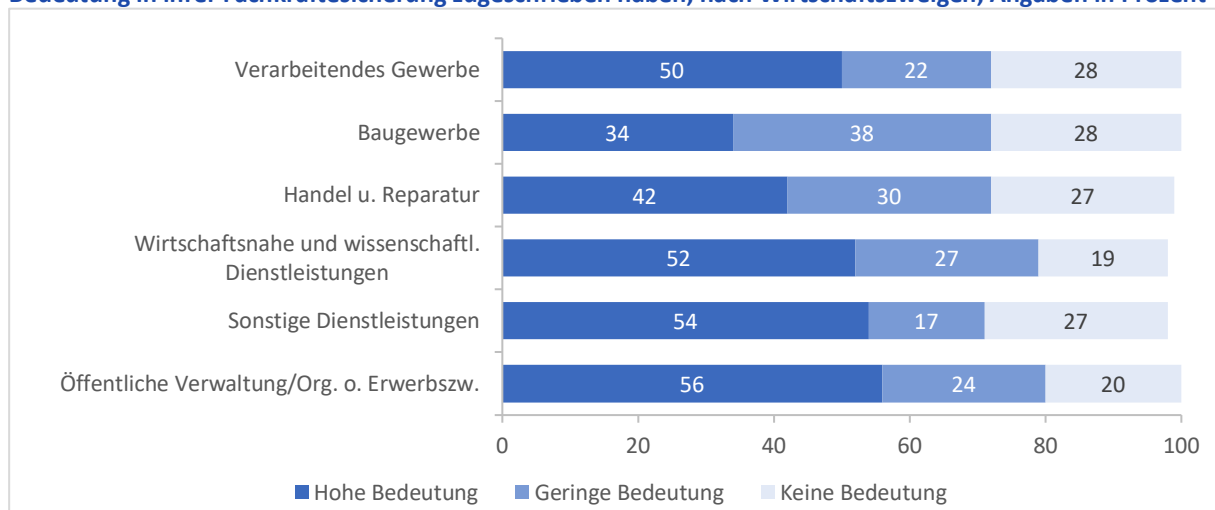


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

## 2.2 Vergleichsweise geringe Rolle von Weiterbildung zur Fachkräftesicherung im Baugewerbe

Ob und in welchem Ausmaß Weiterbildung eine Rolle für die Sicherstellung des betrieblichen Fachkräftestandbesandes hat, variiert zwischen den Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 7). Über die Hälfte der Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung und den Dienstleistungssektoren gab eine hohe Bedeutung an. Im Baugewerbe wies dagegen nur knapp jeder dritte Betrieb der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe Relevanz für die Fachkräftesicherung zu, dafür machten 38 Prozent der Betriebe Angaben zu einer geringen Bedeutung.

**Abb. 7: Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



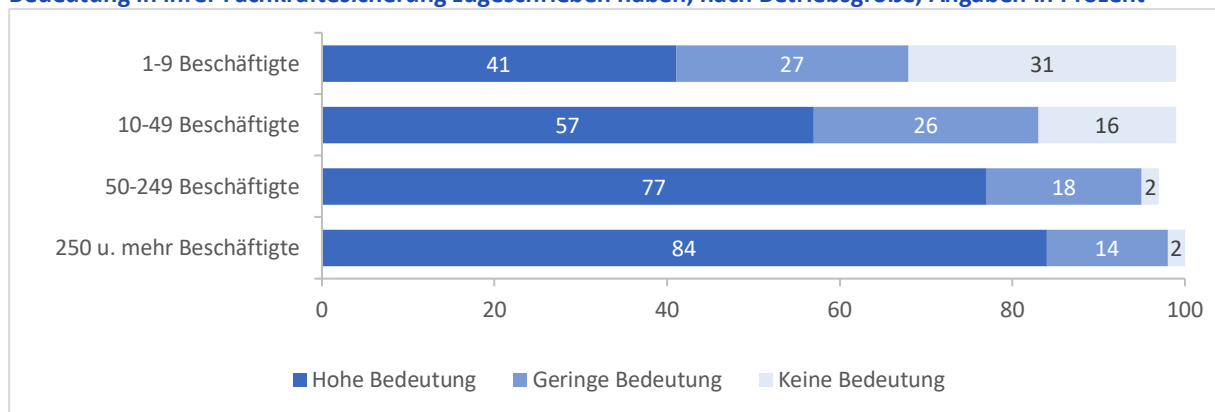
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.



### 2.3 Relevanz von Weiterbildung steigt mit Betriebsgröße

Mit der Betriebsgröße steigt auch die Bedeutsamkeit von Weiterbildung zur Abdeckung der betrieblichen Fachkräftebedarfe: Rund vier von fünf mittelgroße und Großbetriebe schreiben der Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten eine hohe Bedeutung zu. Grund dafür ist vermutlich die ohnehin größere Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit größeren Belegschaften, die sich aufgrund der Vielzahl benötigter Fachkräfte auch mit unterschiedlicheren Strategien zur Fachkräftesicherung auseinandersetzen. Dennoch machten auch 57 Prozent der Klein- und 41 Prozent der Kleinstbetriebe Angaben zu einer hohen Bedeutung von Weiterbildung.

**Abb. 8: Anteil der Betriebe in Hessen, die der Weiterbildung von Beschäftigten eine hohe, geringe oder keine Bedeutung in ihrer Fachkräftesicherung zugeschrieben haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

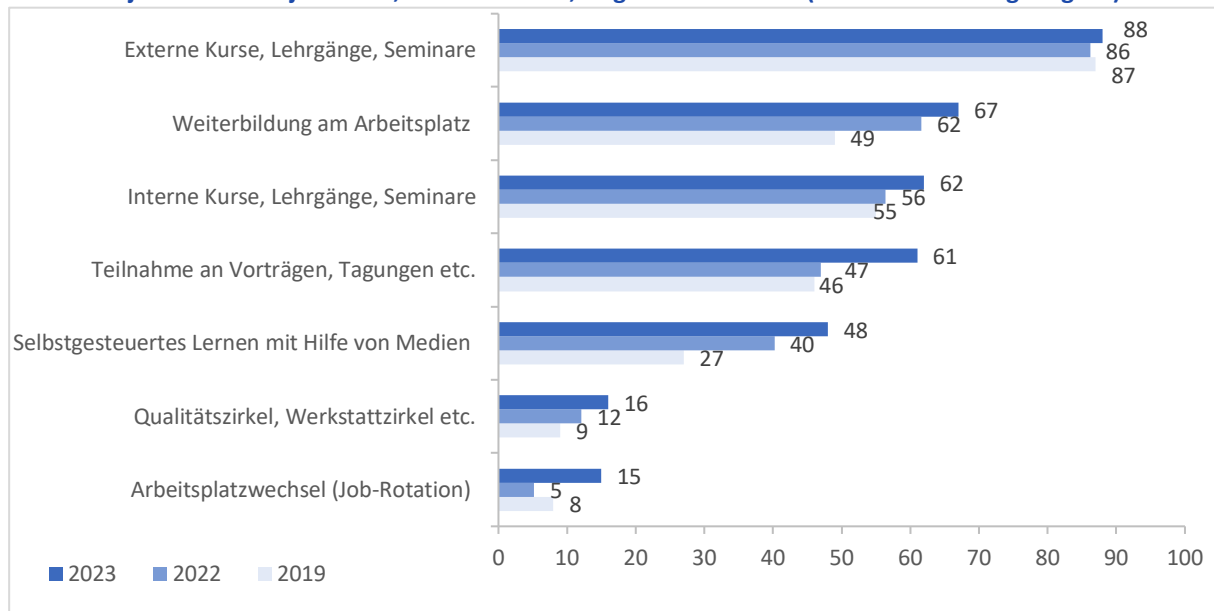
### 3. Formate betrieblich geförderter Weiterbildung

Mit dem IAB-Betriebspanel werden Informationen zu den von den Betrieben geförderten Weiterbildungsmaßnahmen erhoben. Dabei werden sowohl inner- als auch außerbetriebliche Maßnahmen berücksichtigt, die in Präsenz oder digital durchgeführt wurden.

#### 3.1 Alle Weiterbildungsformate stärker verbreitet als im Vorjahr

Abbildung 9 verdeutlicht, dass die Vielfalt der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zu den Erhebungen aus den Jahren 2022 und 2019 zugenommen hat. Alle in den Erhebungen erfassten Maßnahmen erreichten zuletzt einen Höchstwert. Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare blieben die beliebteste Art der Weiterbildungsmaßnahme und wurden in knapp neun von zehn weiterbildungsaktiven Betrieben gefördert. Seit 2019 verzeichneten Weiterbildungsformate den größten Nutzungszuwachs, die es Beschäftigten ermöglichen, sich individuell und arbeitsprozessbezogen weiterzubilden. Dabei handelt es sich einerseits um Formate zur Weiterbildung am Arbeitsplatz (plus 18 Prozentpunkte seit 2019) und zum selbstgesteuerten Lernen mit Unterstützung von Medien (plus 21 Prozent seit 2019), beispielsweise durch computergestützte Selbstlernprogramme oder Fachbücher. Doch auch die Teilnahme an Vorträgen oder Tagungen war im 1. Halbjahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich beliebter.

**Abb. 9: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2019, 2022 und 2023, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)**



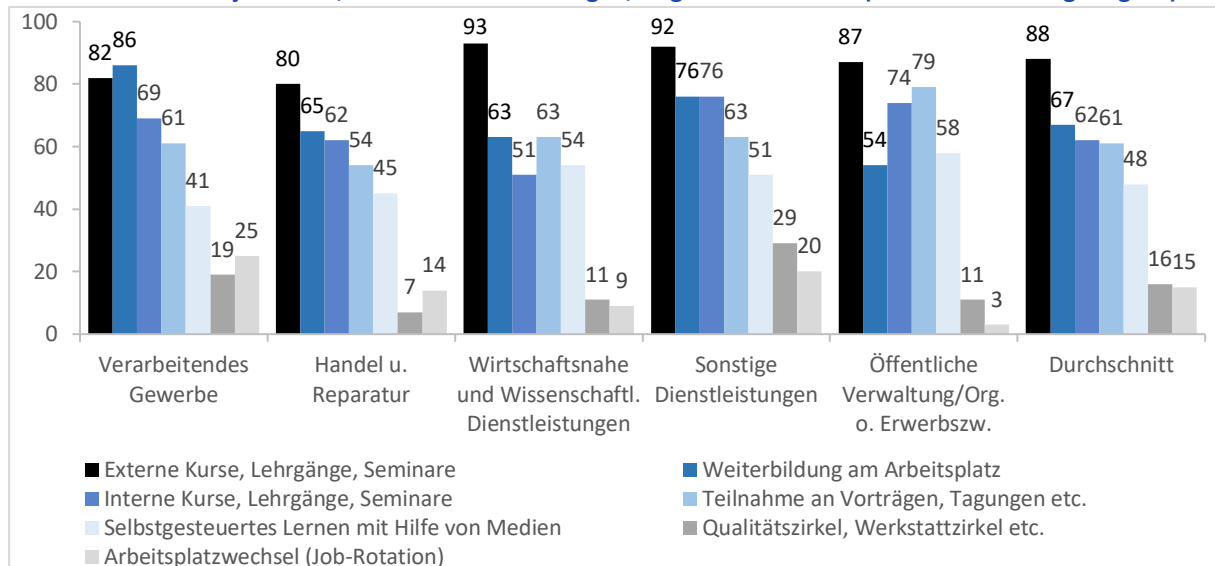
Quelle: IAB-Betriebspanel 2019, 2022 und 2023, eigene Berechnungen.

#### 3.2 Verbreitung unterschiedlicher Weiterbildungsmaßnahmen in Sonstige Dienstleistungen am stärksten

Wie im Vorjahr blieben externe Kurse die in allen Wirtschaftszweigen am häufigsten geförderte Weiterbildungsmaßnahme (vgl. Abb. 10). Die einzige Ausnahme bildete das Verarbeitende Gewerbe, in dem Weiterbildung am Arbeitsplatz eine überdurchschnittlich große Rolle spielte. In den weiterbildungsaktiven Betrieben aus Handel und Reparatur kamen alle dargestellten Weiterbildungsmaßnahmen unterdurchschnittlich häufig zum Einsatz. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt setzten Betriebe

aus den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen häufiger auf externe Kurse, Vorträge und das Lernen mit Medieneinsatz. Betriebe für Sonstige Dienstleistungen unterstützten hingegen jedes der Angebote in überdurchschnittlichem Ausmaß, wobei dabei Formate zur Weiterbildung am Arbeitsplatz und interne Kurse hervorzuheben sind. In der Öffentlichen Verwaltung spielten die Teilnahme an Vorträgen, hausinterne Schulungen und neuerdings auch das medienunterstützte Lernen (2022: 26 Prozent) eine vergleichsweise große Rolle.

**Abb. 10: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)**

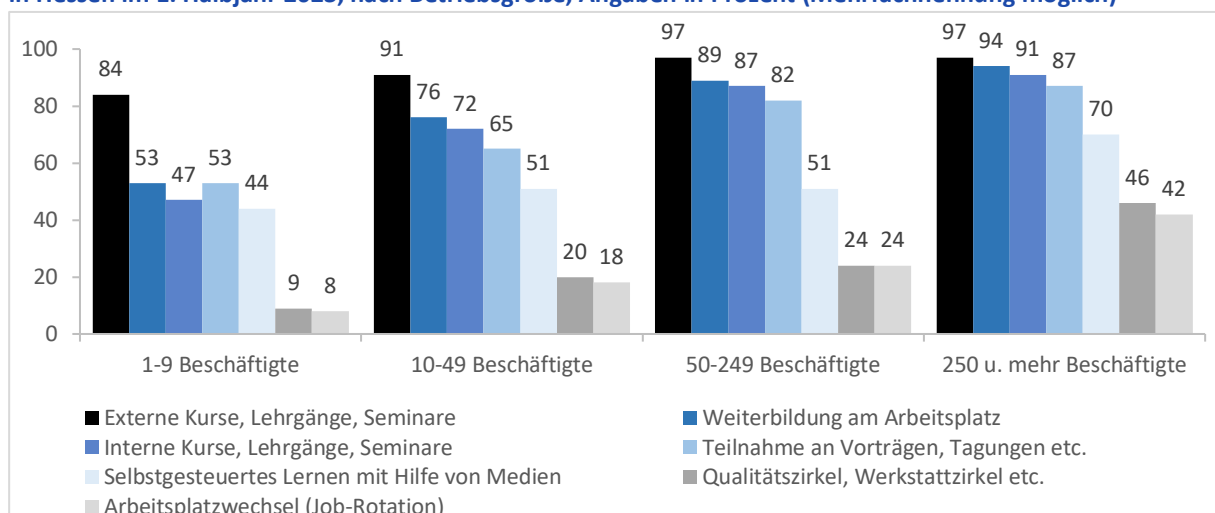


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

### 3.3 Vielfalt geförderter Weiterbildungsmaßnahmen unterliegt Betriebsgrößeneffekt

Kleinere Betriebe unterschieden sich kaum von größeren, was die Präferenz für einzelne Weiterbildungsformate angeht. Mit der Betriebsgröße stieg hauptsächlich der Anteil der Betriebe, die die jeweilige Form der Weiterbildung förderte (vgl. Abb. 11).

**Abb. 11: Art der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen in den weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

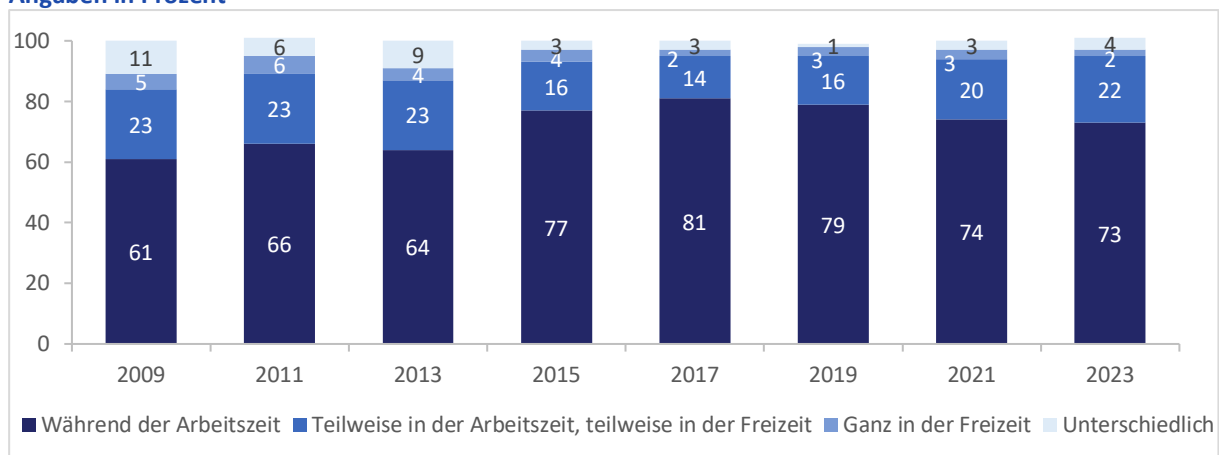
## 4. Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung

Neben dem Zugang zu geeigneten Weiterbildungsangeboten spielen weitere Faktoren eine wesentliche Rolle für die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten. Insbesondere finanzielle und zeitliche Aufwendungen gelten als Hürden für eine höhere Weiterbildungsbereitschaft. Gleichzeitig stellen die Freistellung von Mitarbeitenden – also die zeitweise Entbindung der Beschäftigten von ihren Aufgaben – und die Kostenbeteiligung zusätzliche Investitionen für die Betriebe dar.

### 4.1 Knapp drei Viertel der Betriebe stellen Beschäftigte für Weiterbildung komplett frei

Knapp drei Viertel der Betriebe gaben in den Befragungen des Jahres 2023 an, dass ihre wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen komplett während der Arbeitszeit stattfinden (vgl. Abb. 12). In gut jedem fünften der weiterbildungsaktiven Betriebe verteilen sich die durchgeführten Weiterbildungen auf Arbeits- und Freizeit der Beschäftigten. Lediglich zwei Prozent der Betriebe bestätigten gänzlich in der Freizeit der Angestellten stattfindende Weiterbildungsmaßnahmen; ihr Anteil sinkt in den letzten acht Jahren. Im Zeitverlauf ist seit 2017 eine leicht rückläufige Entwicklung der Betriebe erkennbar, in denen wichtige Weiterbildungsaktivitäten komplett während der Arbeitszeit stattfinden. Dafür nahm in diesem Zeitraum der Anteil der Betriebe mit kombinierten Lösungen kontinuierlich zu.

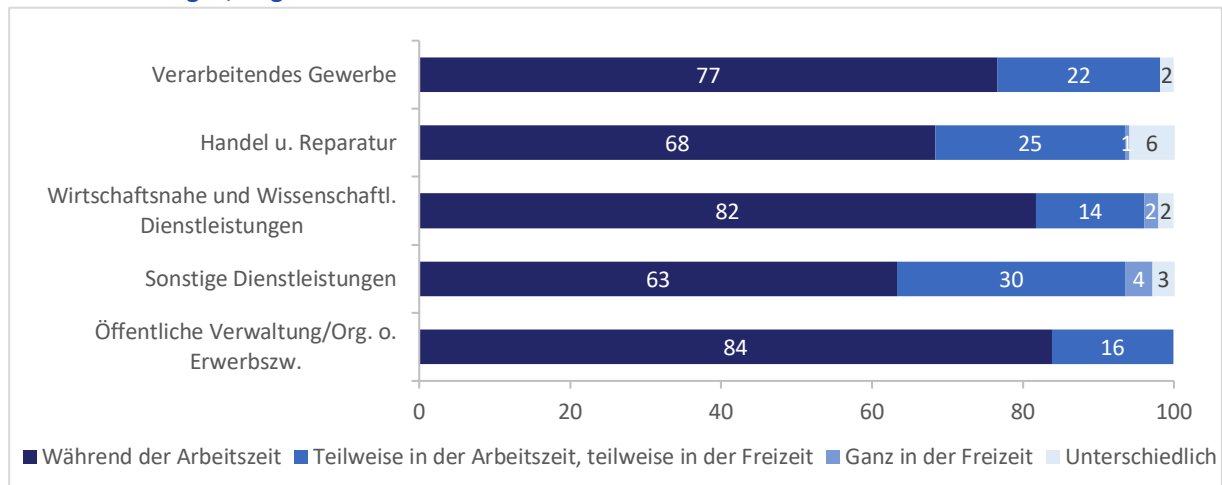
**Abb. 12: Zeitpunkt der wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2009-2023, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2023, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige fallen die Öffentliche Verwaltung und die Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen positiv auf, da sich hier die Durchführung wichtiger Weiterbildungsmaßnahmen in den meisten Fällen ausschließlich auf die Arbeitszeit beschränkte (vgl. Abb. 13). Weiterbildungen in Betrieben für Sonstige Dienstleistungen fanden hingegen zu 30 Prozent teils während und teils außerhalb der Arbeitszeit, in vier Prozent der Betriebe sogar gänzlich in der Freizeit der Beschäftigten statt.

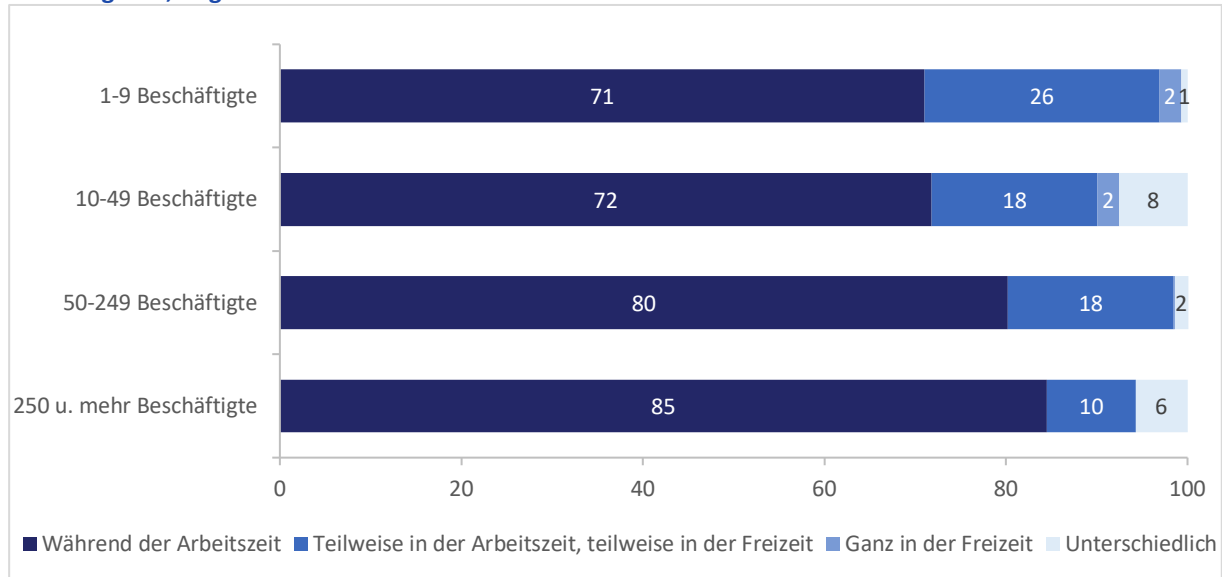
**Abb. 13: Zeiten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

In mittelgroßen und Großbetrieben machten mit 80 beziehungsweise 85 Prozent die große Mehrheit der Betriebe Angaben zu komplett innerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Weiterbildungen (vgl. Abb. 14). Gleichzeitig gab es in keinem dieser Betriebe ausschließlich in der Freizeit stattfindende Maßnahmen. Klein- und Kleinstbetriebe stellten ihre Beschäftigten hingegen „nur“ zu gut 70 Prozent zur Teilnahme an Weiterbildungen von der Arbeit frei.

**Abb. 14: Zeiten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im 1. Halbjahr 2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



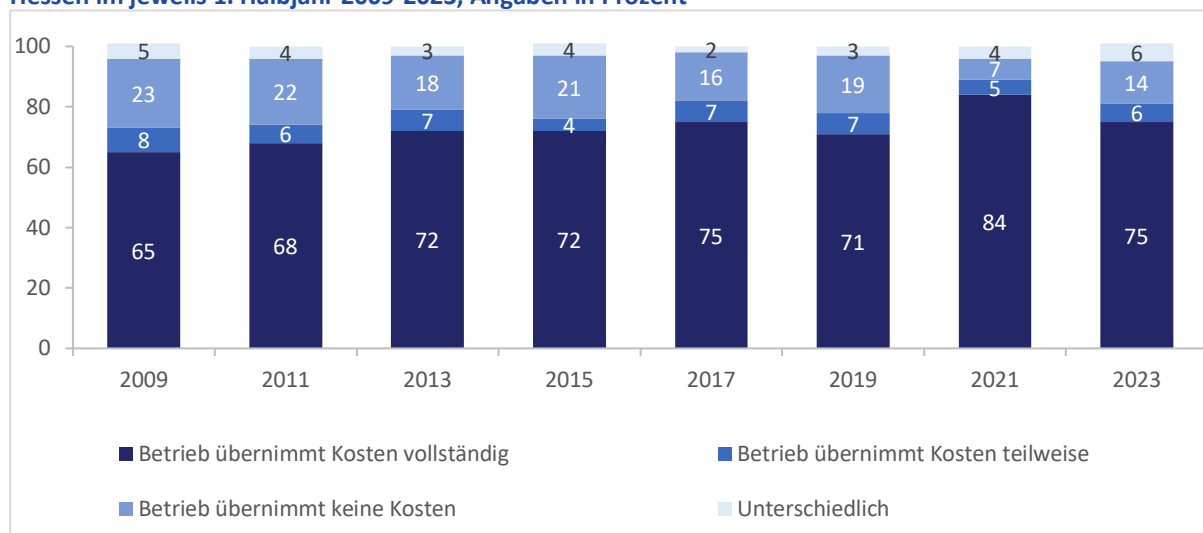
Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

#### 4.2 75 Prozent der Betriebe übernehmen Kosten für Weiterbildung vollständig

Weiterbildungen erfordern nicht nur einen erheblichen Zeitaufwand, sondern sind oft auch mit Kosten verbunden. Dies gilt insbesondere für externe im Vergleich zu arbeitsplatznahen Angeboten. Wenn der Betrieb die Kosten für Weiterbildungen vollständig übernimmt, könnte dies die Bindung der Mitarbei-

tenden stärker fördern als eine nur teilweise oder gar keine Kostenübernahme. Im Jahr 2023 übernahmen drei Viertel der Betriebe in Hessen die vollen Weiterbildungskosten für ihre Beschäftigten (vgl. Abb. 15). Dieser Wert ist, zusammen mit dem Wert für das 1. Halbjahr 2017, der zweithöchste im betrachteten Zeitraum. 14 Prozent der Betriebe kamen für keine Weiterbildungskosten auf, was den zweitniedrigsten Wert im Zeitverlauf darstellt. Lediglich im 1. Halbjahr 2021 gab es mehr Betriebe, die die Kosten vollständig übernommen haben, während weniger Betriebe gar keine Kosten getragen haben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in diesem Jahr die Weiterbildungsbeteiligung im Zuge der Corona-Pandemie deutlich zurückgegangen ist (siehe Kapitel 1.1), dafür die noch stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen aber offenbar stärker gefördert wurden.

**Abb. 15: Übernahme der Kosten durch den Betrieb für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2009-2023, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2023, eigene Berechnungen. Zweijähriger Befragungsturnus.

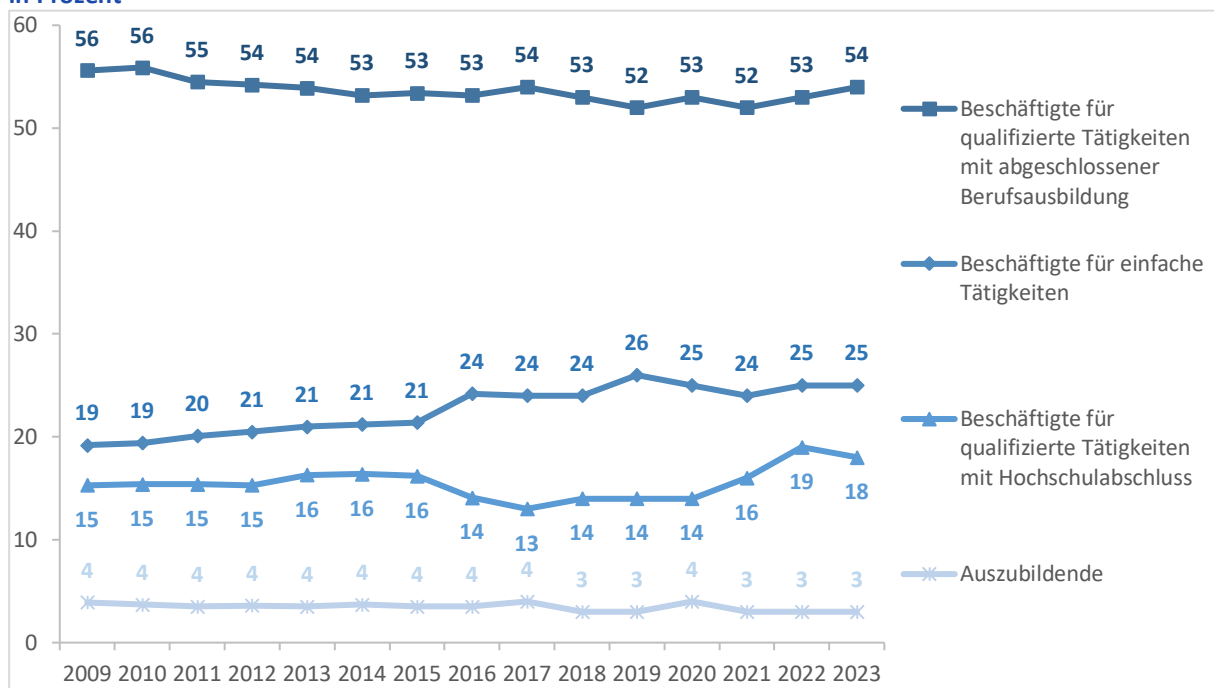
## 5. Weiterbildungspotenziale in den Betrieben

Im folgenden Abschnitt rücken das Vorhandensein und die Entwicklung von Zielgruppen in den Fokus, für die betriebliches Engagement in Weiterbildung von besonderem Interesse sein kann. Dazu gehören Geringqualifizierte, ältere Beschäftigte, Arbeitnehmende in einer Teilzeitbeschäftigung und Personen, die in Folge des Kriegs in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind. Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen können diese Personengruppen nicht nur zur betrieblichen Fachkräftesicherung beitragen, sondern auch ihre individuelle Berufsfähigkeit und die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes verbessern sowie ihre Karrieremöglichkeiten ausbauen.

### 5.1 Anteil Geringqualifizierter in KMU am höchsten

Beschäftigte ohne formale Qualifikationen erhalten durch gezielte Bildungsangebote die Möglichkeit, grundlegende Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben und so ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern. Gleichzeitig können insbesondere Betriebe mit Problemen in der Personalrekrutierung ihr Personal weiterbilden beziehungsweise sogar von einer einfachen an eine Fachtätigkeit heranführen, um dieses dann flexibler einsetzen zu können (vgl. auch Kremers et al. 2023). Aus Abbildung 16 geht hervor, dass seit dem Jahr 2016 konstant etwa ein Viertel der Beschäftigten in Hessen für eine einfache Tätigkeit angestellt war. Auch im Jahr 2023 traf dies auf 25 Prozent zu. Die Erhebungen zur Weiterbildungsquote in Kapitel 1.1 zeigen jedoch, dass Geringqualifizierte erheblich seltener von geförderten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren konnten als Fachkräfte mit einem Hochschul- oder Berufsabschluss.

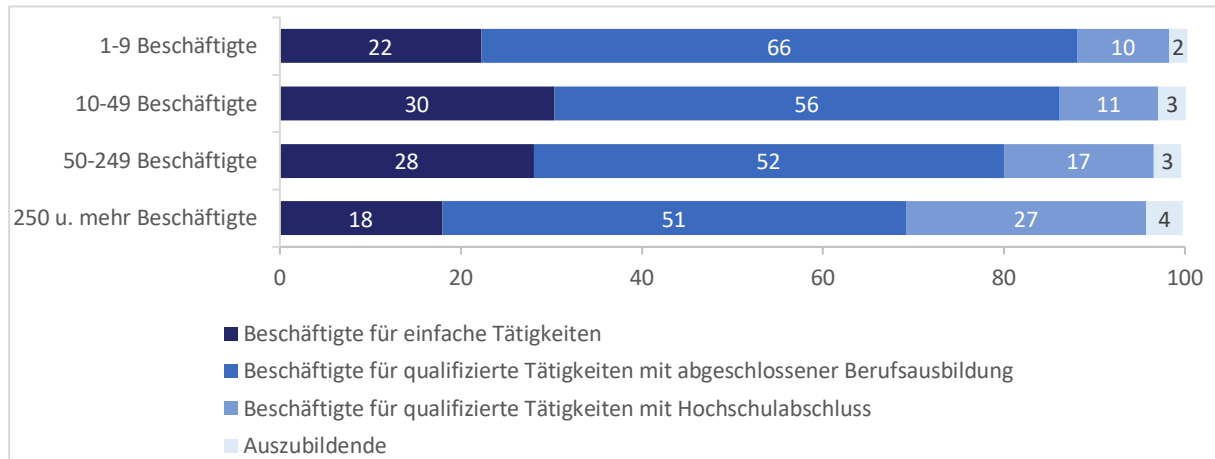
**Abb. 16: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen jeweils zum 30.06. in den Jahren 2009-2023, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2023, eigene Berechnungen. \*Für die Abfrage der Verteilung der Beschäftigten auf die Beschäftigtengruppen wurden Inhaberinnen und Inhaber, Vorstände und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bis zum Jahr 2021 als eigene Gruppe erfragt. In den Befragungen ab dem Jahr 2022 ist diese Gruppe in den anderen Beschäftigtengruppen mit inbegriffen.

Ein Vergleich nach Betriebsgröße zeigt, dass Beschäftigte für einfache Tätigkeiten überproportional häufig in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) vertreten waren (vgl. Abb. 17). Großbetriebe beschäftigten hingegen deutlich weniger Geringqualifizierte, dafür lag der Fachkräfteanteil mit Hochschulabschluss in ihren Belegschaften deutlich höher.

**Abb. 17: Beschäftigte nach Tätigkeitsniveau in Hessen zum 30.06.2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**

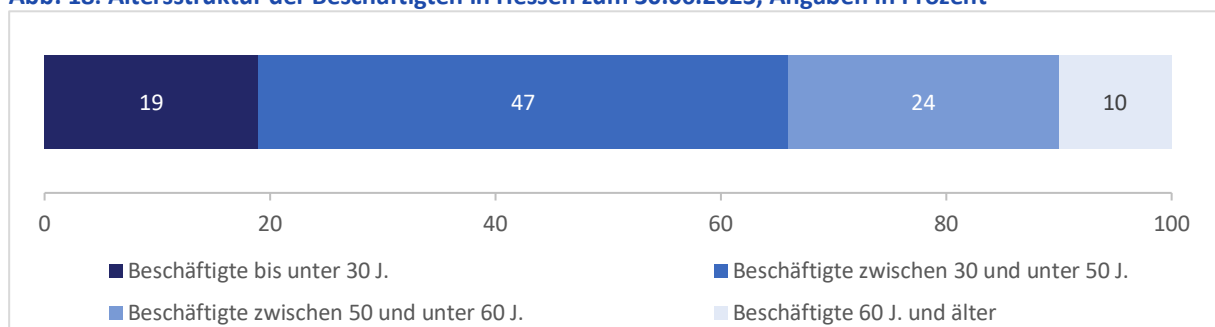


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

## 5.2 Gut ein Drittel der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder älter

Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte stellen eine wirksame Möglichkeit für Betriebe dar, die Expertise dieser Zielgruppe an technologische und organisatorische Veränderungen anzupassen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern und darüber hinaus ihren langjährigen Erfahrungsschatz mit aktuellem Wissen zu kombinieren. Gerade angesichts der demografischen Entwicklung könnten ältere Beschäftigte somit möglicherweise durch Weiterbildung länger im Betrieb gehalten werden und gleichzeitig ihr Wissen an jüngere Beschäftigte weitergeben. Abbildung 18 verdeutlicht, dass dafür in Betracht zu ziehende Altersgruppen einen nicht unerheblichen Anteil an der Beschäftigtenstruktur Hessens ausmachen: Ein knappes Viertel aller Arbeitskräfte befand sich im Alter von 50 bis unter 60 Jahren, jeder Zehnte war sogar 60 Jahre oder älter.

**Abb. 18: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, Angaben in Prozent**

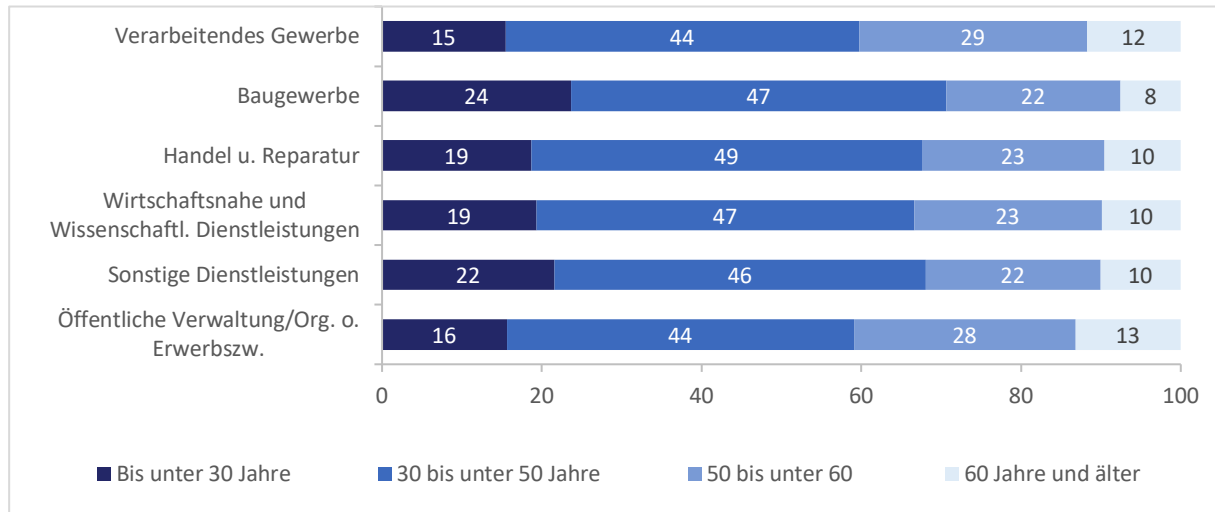


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Unterschiede in den Altersstrukturen zeichneten sich zudem zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen ab: Während sich der Anteil mindestens 50-jähriger Beschäftigter in der Öffentlichen Verwaltung und dem Verarbeitenden Gewerbe auf 41 Prozent belief, traf dies nur auf 30 Prozent der Belegschaften im Baugewerbe zu.



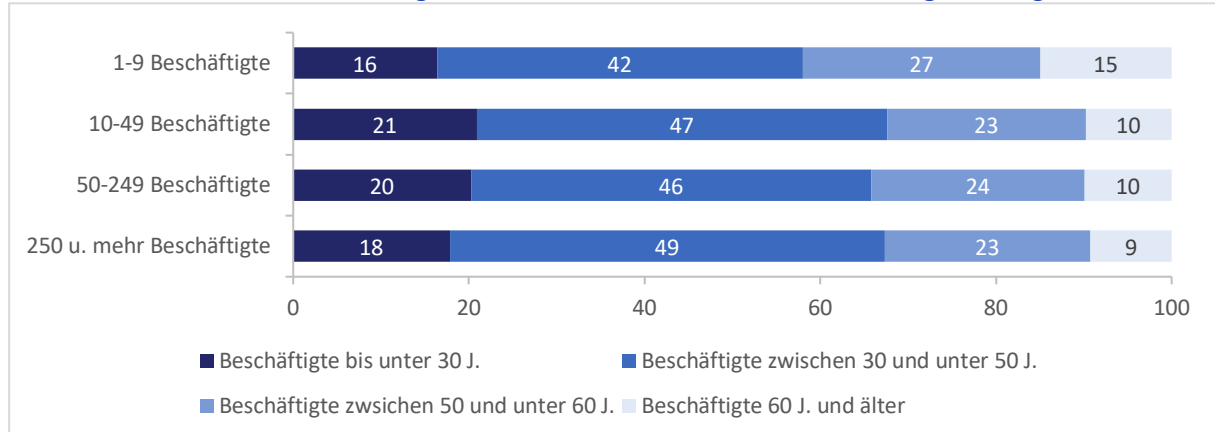
**Abb. 19: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

Kleinstbetriebe stachen in den Angaben zur Altersstruktur ihrer Belegschaften deutlich hervor: Insgesamt waren 42 Prozent der dort Beschäftigten 50 Jahre oder älter (vgl. Abb. 19). Die Altersstrukturen der Belegschaften von Klein-, mittelgroßen und Großbetrieben ähnelten hingegen alle dem hessischen Durchschnitt.

**Abb. 20: Altersstruktur der Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2023, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**

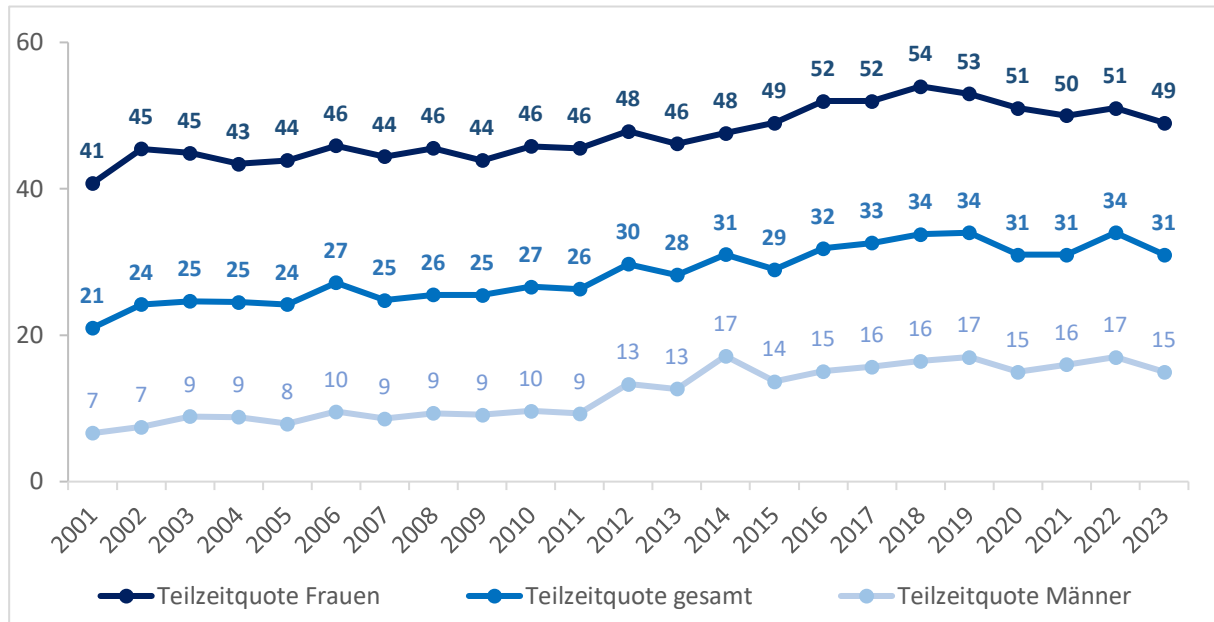


Quelle: IAB-Betriebspanel 2023, eigene Berechnungen.

### 5.3 Teilzeitquote sinkt im Vergleich zum Vorjahr

Auch Teilzeitbeschäftigte können durch maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme ihre Chancen auf eine Vollzeitstelle (sofern eine solche in der aktuellen Lebensphase gewünscht ist) erhöhen oder sich auf neue Aufgaben vorbereiten. Längerfristige, berufsbegleitende Teilzeitbildungsgänge zeigen zum Beispiel eine Möglichkeit auf, Beschäftigten „on-the-job“ einen Fortbildungs- oder Studienabschluss zu ermöglichen und gleichzeitig das theoretisch Gelernte in die Praxis umzusetzen (Kuhnhenne 2020). Das Modell der Teilzeitbeschäftigung hat seit Beginn der 2000er Jahre einen deutlichen Aufwärtstrend erlebt, der erstmals ab dem Jahr 2020 wieder leicht rückläufig ist (vgl. Abb. 20). Die Teilzeitquote in Hessen ist zwar zum Jahr 2023 zurückgegangen, lag aber mit 31 Prozent weiterhin auf hohem Niveau. Drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten waren zudem weiblich; knapp die Hälfte aller Frauen gingen ihrer Arbeit in Teilzeit nach.

Abb. 21: Teilzeitquote in Hessen jeweils zum 30.06. in den Jahren 2001-2023, nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2023, eigene Berechnungen.

#### 5.4 Weiterhin nur wenige Geflüchtete aus der Ukraine in Betrieben in Hessen

Die Betriebe wurden in den Erhebungen zum IAB-Betriebspanel 2023 erneut befragt, ob seit Kriegsbeginn geflüchtete Personen eine Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsstelle angefragt haben und ob beziehungsweise wie viele Ukrainerinnen und Ukrainer sie in diesem Zeitraum beschäftigt haben. Im Falle einer Beschäftigung bieten Weiterbildungsmaßnahmen für geflüchtete Personen eine Chance, diese besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ihre beruflichen Qualifikationen anzupassen und die sprachlichen sowie kulturellen Barrieren zu überwinden.

Allerdings zeigen die Auswertungen, dass seit den Befragungen aus dem Vorjahr nur geringfügige Zuwächse an Arbeits- und Fachkräften zu verzeichnen sind. Sechs Prozent der Betriebe machten im Jahr 2023 Angaben dazu, dass sich (mindestens) eine Ukrainerin oder ein Ukrainer für eine Arbeitsstelle bei ihnen beworben hat. Für rund 7.900 Personen führte dies im Zeitraum von Februar 2022 bis zum 30.06.2023 zumindest zeitweise zu einer Beschäftigung. Nur ein Bruchteil der Betriebe in Hessen beschäftigte also Geflüchtete aus der Ukraine und könnte diese als Zielgruppe für Weiterbildungsmaßnahmen adressieren. Auf westdeutscher Ebene<sup>1</sup> ließ sich erkennen, dass ein Großteil der Beschäftigten in KMU unterkam.

<sup>1</sup> Für Hessen kann aufgrund geringer Fallzahlen keine Aussage auf Ebene der Betriebsgröße getroffen werden.

## 6. Resümee

Die diesjährigen Auswertungen zum IAB-Betriebspanel haben gezeigt, dass eine Vielzahl der Betriebe in Hessen Weiterbildung bereits als wichtige Strategie zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs verstehen. Knapp die Hälfte der Betriebe wies der Weiterbildung eine hohe, ein weiteres Viertel eine immerhin geringe Bedeutung als Fachkräftesicherungsstrategie zu. Nur für ein Viertel der Betriebe spielte Weiterbildung in diesem Kontext gar keine Rolle. Aus den Auswertungen geht hervor, dass sich besonders kleinere Betriebe zurückhaltend geäußert haben. Sehr wahrscheinlich verfügen größere Betriebe über mehr finanzielle Ressourcen, eine systematischere Personalentwicklung und verfolgen ein breiteres Portfolio von Fachkräftesicherungsmaßnahmen.

Nach dem pandemiebedingten Einbruch der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2020 und 2021 stieg das Weiterbildungsengagement zum Jahr 2023 das zweite Jahr in Folge. Im 1. Halbjahr 2023 förderten 43 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten, der Anteil lag jedoch noch unter dem Vorpandemieniveau von 2019 (51 Prozent). Ein Blick auf die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in diesem Zeitraum lässt jedoch darauf schließen, dass in den weiterbildungsaktiven Betrieben mehr Personen von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung profitieren konnten: Mit 31 Prozent überstieg die hessische Weiterbildungsquote sogar den Wert von 2019 (28 Prozent). Es ist nicht auszuschließen, dass sich hier auch Reaktionen auf den Strukturwandel beobachten lassen, der Betriebe unterschiedlich stark betrifft. Beispielsweise können fortschreitende technologische Innovationen oder die Veränderung von Geschäftsmodellen in Folge von Transformationsprozessen die Dringlichkeit und Frequenz von Weiterbildungsmaßnahmen erhöhen sowie tiefgreifendere Kenntnisse für die Breite der Belegschaften erfordern (z.B. zu den Themen Künstliche Intelligenz oder Cybersicherheit). Es zeigt sich zudem, dass die Bereitschaft der Betriebe zur Investition in Weiterbildung in hohem Maße mit der Relevanz, die sie der Weiterbildung zur Fachkräftesicherung zuschreiben, zusammenhängt: Gut zwei Drittel der Betriebe, die der Weiterbildung eine hohe Bedeutung beimessen, haben auch entsprechende Maßnahmen gefördert. Die Befragungen liefern allerdings keinen Aufschluss darüber, warum das verbleibende Drittel dieser Betriebe darauf verzichtet hat. Möglich wären einerseits fehlende interne Ressourcen, Schwierigkeiten mit der Planung und Umsetzung oder Widerstände auf Ebene der Belegschaften oder der Führungskräfte. Andererseits könnte in diesen Betrieben auch ein stärkerer Fokus auf informellen Weiterbildungsformaten liegen, beispielsweise in Form von kollegialem Austausch oder dem Lernen am Arbeitsplatz.

In der Auswahl der betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen kamen im 1. Halbjahr 2023 alle in den Befragungen erfassten Formate in mehr Betrieben zum Einsatz als in den Vorjahren. Beschäftigte konnten also von einem vielfältigeren Angebot zur Kompetenzentwicklung profitieren. Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare blieben dabei die am häufigsten unterstützte Maßnahmenart. Den größten Zuwachs erfuhren seit 2019 Angebote zur direkten Weiterbildung am Arbeitsplatz und zum selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien. Diese Entwicklung spricht dafür, dass interne, individuell anpassbare und digitale Lösungen immer mehr an Bedeutung gewinnen. Deren Umsetzung ermöglicht es den Beschäftigten, ihre Fähigkeiten im direkten Arbeitsumfeld praxisnah mit möglichst viel Flexibilität zu erweitern. Im Jahr 2023 wurden jedoch auch (eher) in Präsenz stattfindende Vorträge und Tagungen wieder stärker in Anspruch genommen als noch im Vorjahr; deren Beliebtheit hängt möglicherweise mit dem Wunsch nach mehr Präsenzveranstaltungen nach Abklingen der Corona-Pandemie zusammen.

In welchem Ausmaß Beschäftigte zur Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen von ihrer Arbeit freigestellt werden und in welchem Ausmaß der Betrieb die Kosten übernimmt, hat maßgebliche Auswir-

kungen auf die Teilnahmebereitschaft der Beschäftigten. Zudem erfahren diese je nach Unterstützungsgrad mehr Wertschätzung, was sich auf die Bindung an den Betrieb auswirken kann. Im längerfristigen Trend scheinen Betriebe Investitionen in Weiterbildung mittlerweile öfter zu tätigen: Im 1. Halbjahr 2023 haben deutlich mehr Betriebe ihre Beschäftigten zur Weiterbildung freigestellt und Weiterbildungskosten komplett übernommen als noch zu Beginn der 2010er Jahre. Drei Viertel der weiterbildungsaktiven Betriebe kamen für die vollständigen Weiterbildungskosten ihrer Beschäftigten auf, in 14 Prozent erfolgte dagegen gar keine Kostenübernahme. Besser stellte sich die Situation für die Beschäftigten lediglich im Jahr 2021 dar, als die Betriebe aufgrund der Corona-Pandemie allerdings auch deutlich weniger Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Dass Weiterbildungsmaßnahmen in Gänze während der Arbeitszeit stattfinden, war ebenfalls in knapp drei Vierteln der Betriebe der Fall. Mit der Betriebsgröße stieg dabei die Wahrscheinlichkeit, dass Teilnehmende dafür komplett von der Arbeit freigestellt wurden.

Der vorliegende Report hat das Vorhandensein einiger Personengruppen näher betrachtet, die für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen in Frage kommen. Dazu gehören Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten, die seit 2016 konstant etwa ein Viertel aller Beschäftigten in Hessen ausmachten. Ein Vergleich der Weiterbildungsquoten nach Qualifikationsniveau zeigt, dass Fachkräfte (38 Prozent) in ihrer Weiterbildung deutlich häufiger unterstützt wurden als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten (14 Prozent). Dabei eröffnet die Weiterbildung von Geringqualifizierten besonders in Betrieben mit Problemen bei der Personalrekrutierung die Möglichkeit, diese mit einem breiteren Aufgabenspektrum zu betrauen und gegebenenfalls sogar an eine Fachkrafttätigkeit heranzuführen. Ergebnisse des IW-Personalpanel 2022 zeigen auf, dass anwendungsbezogene Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz eine besonders geeignete Weiterbildungsform für diese Zielgruppe darstellt (Kremer et al. 2023). Entsprechende Angebote könnten zudem auch für Quereinsteigende angepasst und genutzt werden.

Aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels stellt auch die Altersgruppe von 50+ eine nicht unerhebliche Zielgruppe dar, der etwa ein Drittel der Beschäftigten in Hessen angehört. Diese sollten so lange wie möglich von betrieblicher Weiterbildung profitieren, damit sie bestehendes Wissen aktualisieren können und möglichst lange im Betrieb gehalten werden. Die große Gruppe der Teilzeitbeschäftigten (31 Prozent aller Beschäftigten in Hessen) könnte hingegen vom Ausbau von Teilzeitbildungsgängen, beispielsweise mit dem Ziel eines Fortbildungs- oder Studienabschlusses, profitieren (vgl. auch Kuhnhenne 2020). Geflüchtete aus der Ukraine waren hingegen weiterhin nur in geringem Ausmaß in den Belegschaften der hessischen Betriebe vertreten und können daher nur in Ausnahmefällen von Weiterbildungsangeboten adressiert werden.

Durch den demografiebedingten Fachkräftemangel sowie den Strukturwandel werden Betriebe sich mehr und mehr dazu gezwungen sehen, ihre Weiterbildungsangebote flexibel und zukunftsorientiert zu gestalten. Diese können nicht nur einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Innovationskraft in den Belegschaften leisten, sondern auch zur betrieblichen Fachkräftesicherung beitragen. Dabei gewinnen digitale und personalisierte Lernformen sowie die Förderung des Prinzips des lebenslangen Lernens zunehmend an Bedeutung.

## 7. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2023 (31. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Verian Deutschland (ehemals Kantar Public). Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen von der Europäischen Union und aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum sowie der Bundesagentur für Arbeit.

Der Report zur betrieblichen Weiterbildung in den Betrieben ist der vierte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2023. Insgesamt wurden hierfür 962 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

Frankfurt am Main, September 2024

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Kontakt: [c.larsen@em.uni-frankfurt.de](mailto:c.larsen@em.uni-frankfurt.de)

## 8. Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2014): Fortschrittsreport "Altersgerechte Arbeitswelt" des BMAS - Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung. <https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Publikationen/fortschrittsreport-ausgabe-4-juni-2014.pdf?blob=publicationFile&v=2>.

Abrufdatum: 22. August 2024

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2023): Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen für Hessen, seine Kreise und kreisfreien Städte im Zeitraum von 2021 bis 2028. <https://www.hessische-berufsprognosen.de/wpcontent/uploads/2023/01/Abschlussbericht.pdf>, Abrufdatum 22. August 2024

Echarti, Nicolas / Koscheck, Stefan / Martin, Andreas / Ohly, Hana (2023): Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. Bonn.

Kremers, Corinna / Plünnecke, Axel / Vahlhaus, Isabel (2023). Zunehmende Bedeutung von Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. In: IW-Trends, 50. Jg., Nr. 3, S. 27-45.

Kuhnhenne, Michaela (2020). Lebensbegleitendes oder lebenslanges Lernen? Herausforderungen der Weiterbildung. Forschungsförderung Report. Nr. 8, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Nimczik, Jan (2024): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche\\_Berufsausbildung\\_und\\_Weiterbildung\\_in\\_Deutschland\\_Expertise\\_von\\_Jan\\_Nimczik\\_IAB\\_2024.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche_Berufsausbildung_und_Weiterbildung_in_Deutschland_Expertise_von_Jan_Nimczik_IAB_2024.pdf), Abrufdatum 22. August 2024