

## »» Weiterbildung nur bei gut einem Drittel der KMU – neue Weiterbildungskultur nötig

Nr. 362, 29. Dezember 2021

Autor: Dr. Arne Leifels, Telefon 069 7431-4861, arne.leifels@kfw.de

Das Humankapital ist die zentrale Ressource der deutschen Volkswirtschaft und entsprechend wichtig ist die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten. Im Jahr 2020 hat jedoch nur etwas mehr als ein Drittel (36 %) der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) Weiterbildung durchgeführt bzw. gefördert, im Durchschnitt für die Hälfte ihrer Belegschaft. Insgesamt hat im vergangenen Jahr nur knapp ein Viertel der 32,5 Mio. mittelständischen Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen.

Pro Weiterbildungsteilnehmerin und -teilnehmer haben die KMU durchschnittlich 1.300 EUR ausgegeben. Die aggregierten Weiterbildungsausgaben des Mittelstands belaufen sich demnach auf ungefähr 10 Mrd. EUR. Diese Humankapitalinvestitionen liegen in der Größenordnung von ca. 5 % der gesamten mittelständischen Investitionen in Anlagen und Bauten (204 Mrd. EUR)

Diese Zahlen sind eine Bestandsaufnahme inmitten der Corona-Krise, in der die Weiterbildungsaktivität deutlich verringert wurde. Doch selbst eine zügige Rückkehr zum Vorkrisenniveau würde den aktuellen Herausforderungen nicht gerecht: Die Digitalisierung und die drängende Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft verändern laufend die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten. Weiterbildung wird immer wichtiger – für den individuellen Arbeitsmarkterfolg und für die Produktivität der gesamten Volkswirtschaft.

Das Problem: Der Weiterbildungssektor ist im Status quo zu unübersichtlich und informell, er weist Angebotslücken und zu geringe Teilnahme auf. Notwendig sind daher große Anstrengungen, um systematische und hochwertige Weiterbildung in der Breite zu erreichen. KfW Research sieht die wesentlichen Stellschrauben für eine neue Weiterbildungskultur in drei Bereichen: 1. Die Verbesserung des Angebots durch staatliche Mindeststandards und eine zentrale Rolle der Hoch- und Berufsschulen als Weiterbildungsanbieter, 2. erweiterte finanzielle Förderung, 3. die Schaffung zeitlicher Freiräume durch Digitalisierung des Lernens und bessere Betreuungsinfrastruktur.

Die Transformation zu einer digitalen und klimaneutralen Wirtschaft erfordert umfassende Anpassungen der beruflichen Qualifikationen. Fehlende IT-Kompetenzen bzw. Fachkräfte werden von den Unternehmen als eines der häufigsten Digitalisierungshemmnisse genannt.<sup>1</sup> Die Unternehmen sind ein wichtiger Akteur sowohl in der dualen Ausbildung als auch in der betrieblichen Weiterbildung. Wie KfW Research bereits gezeigt hat, war die Corona-Krise im

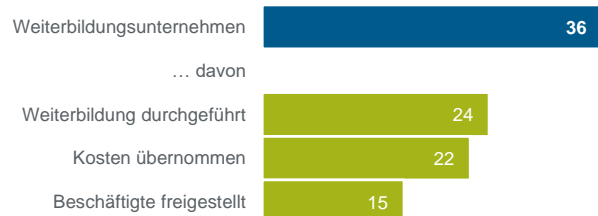
Jahr 2020 ein kräftiger Dämpfer des Weiterbildungsgeschehens. Trotz ungebrochenen Weiterbildungsbedarfs fehlte es oft an Geld, Zeit und Planungssicherheit. Krisenbedingte Ausfälle von Präsenzveranstaltungen schmälerten zudem das Bildungsangebot.<sup>2</sup>

### Weiterbildungsquote von 36 % im Krisenjahr 2020

Die Daten des KfW-Mittelstandspanels, das für die 3,8 Mio. kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland repräsentativ ist, ermöglichen eine genauere Untersuchung der Weiterbildungsaktivitäten und der damit verbundenen Ausgaben im Jahr 2020. Insgesamt waren nur 36 % der KMU Weiterbildungsunternehmen, d. h. sie haben Weiterbildung selbst durchgeführt (24 %) und/oder durch Kostenübernahme (22 %) bzw. Arbeitsfreistellung ihrer Beschäftigten gefördert (15 %, Grafik 1). Es existieren keine exakt vergleichbaren, für alle KMU repräsentativen Werte zur Weiterbildungsquote vor der Krise, doch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels lassen auf ein Vorkrisenniveau von 50–55 % schließen.<sup>3</sup>

### Grafik 1: Gut ein Drittel sind Weiterbildungsunternehmen

Anteil der Weiterbildungsunternehmen an allen KMU im Jahr 2020 nach Art der Weiterbildungsaktivität (Mehrfachnennungen möglich, Anteile in Prozent)



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2021.

### Weiterbildungsaktivität ist von der Größe abhängig

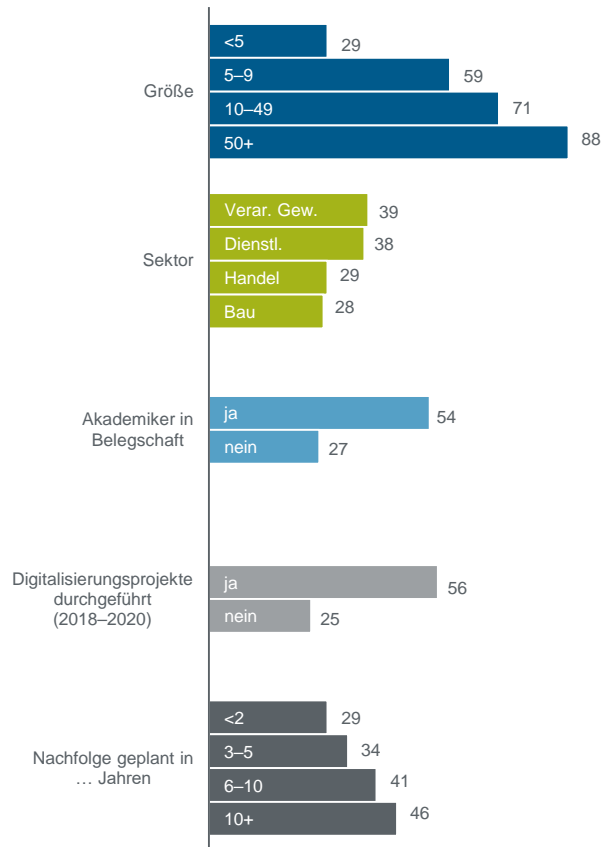
Je kleiner ein Unternehmen ist, desto seltener ist es ein Weiterbildungsunternehmen. Die finanziellen Ressourcen sind oft knapper und die Vertretung abwesenden Personals fällt schwerer. So sind Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten nur zu 29 % in der Weiterbildung aktiv, KMU mit 5–9 Beschäftigten mit 59 % schon deutlich häufiger. Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten haben eine Weiterbildungsquote von 88 %, sind also mit großer Mehrheit Weiterbildungsunternehmen (Grafik 2). Da der Mittelstand zu ca. 80 % aus Kleinstunternehmen besteht, bestimmen diese maßgeblich die gesamte Weiterbildungsquote von 36 %.

Die Weiterbildungsquote unterscheidet sich auch nach Wirtschaftssektoren. Im Verarbeitenden Gewerbe (39 %) und im Dienstleistungssektor (38 %) ist der Anteil weiterbildender Unternehmen größer als im Handels- und Bausektor (29 % bzw. 28 %). Dies liegt unter anderem an höheren Akademi-

keranteilen in ersteren Sektoren. Denn im Allgemeinen nehmen Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen auch häufiger an Weiterbildung teil.<sup>4</sup> Die Weiterbildungsquote unter KMU mit Hochschulabsolventen in der Belegschaft ist entsprechend mit 54 % doppelt so hoch wie bei KMU ohne Akademiker (27 %).

**Grafik 2: Digitalisierer bilden doppelt so oft weiter**

Weiterbildungsquoten nach ausgewählten Kriterien (Anteile in Prozent).



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2021.

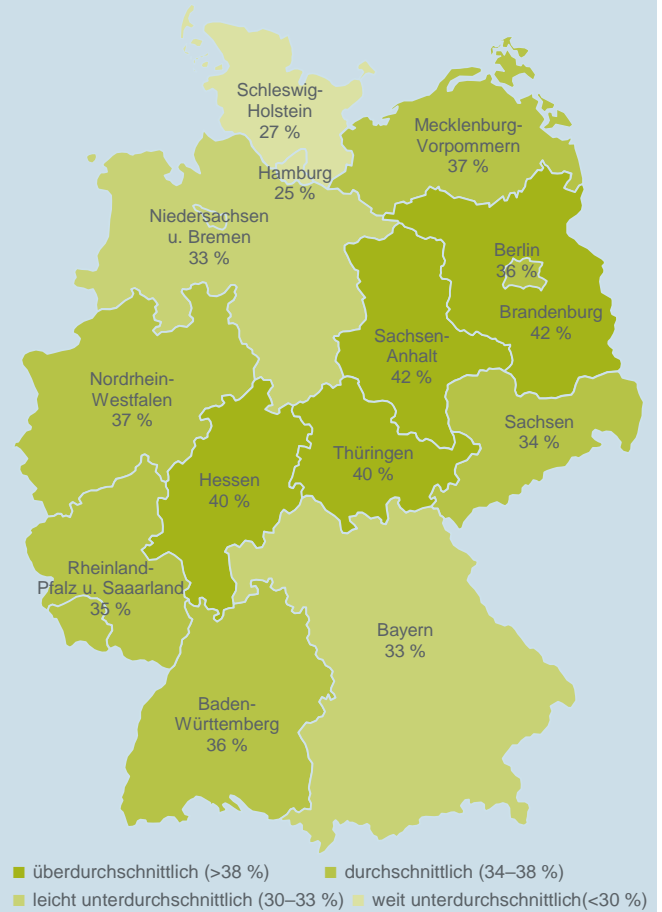
Es zeigt sich auch ein Zusammenhang zwischen Weiterbildungsaktivität und unternehmerischen Zukunftsprojekten. So haben Unternehmen, die Digitalisierungsprojekte durchführen, eine deutlich höhere Weiterbildungsquote (56 vs. 25 %). Bei der Erschließung neuer Themen und Technologien ist Weiterbildung oft zentral. Auf der anderen Seite sind Unternehmen seltener in der Weiterbildung aktiv, wenn der Rückzug der Unternehmensleitung in wenigen Jahren bevorsteht. Vermutlich sind bei kürzeren Planungshorizonten die Anreize für langfristige Humankapitalinvestitionen geschmälert. Für Sachinvestitionen hat das „Nachfolge-reporting“ von KfW Research diesen Effekt zuvor gezeigt.<sup>5</sup>

**Weiterbildungsquoten im Ländervergleich**

Die Weiterbildungsquoten liegen in den meisten Bundesländern nah am Bundesdurchschnitt. Positive Ausnahmen sind die ostdeutschen Länder Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie Hessen mit 40–42 % (Grafik 3). Deutlich unterdurchschnittlich ist die Weiterbildungsquote im Norden: Hamburg und Schleswig-Holstein liegen bei 25 bzw. 27 %. Auch im norddeutschen Flächenland Niedersachsen (inkl. Bremen) ist die Quote mit 33 % leicht unterdurchschnittlich.

**Grafik 3: Weniger Weiterbildung im Norden**

Anteil der Weiterbildungsunternehmen im Jahr 2020 nach Bundesländern (Anteile in Prozent)



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2021.

**Im Durchschnitt nimmt die Hälfte der Belegschaft teil**

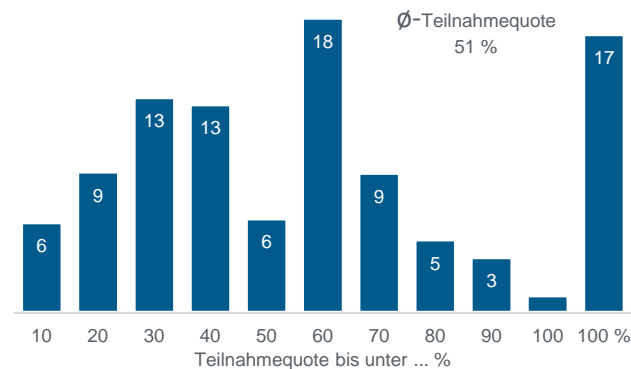
Wenn ein Unternehmen Weiterbildung durchführt oder fördert, betrifft das selten die gesamte Belegschaft. Nur bei 17 % der im Jahr 2020 weiterbildungsaktiven KMU beträgt die Teilnahmequote 100 % (Grafik 4). Insgesamt liegt die Quote bei ungefähr jedem vierten Unternehmen (26 %) über 70 %. Auf der anderen Seite der Verteilung weisen ähnlich viele Weiterbildungsunternehmen (28 %) eine Teilnahmequote von unter 30 % auf. Die durchschnittliche Teilnahmequote liegt bei 51 %. Hochgerechnet haben im Jahr 2020 ca.

7,5 Mio. Personen an der betrieblichen Weiterbildung der KMU teilgenommen – und damit knapp ein Viertel (23 %) der 32,5 Mio. Beschäftigten im Mittelstand.

Kleinere Unternehmen sind zwar seltener in der Weiterbildung aktiv, aber sofern sie es sind, nimmt ein überdurchschnittlicher Anteil des Personals teil. Die durchschnittliche Teilnahmequote der (weiterbildungsaktiven) Kleinstunternehmen mit weniger als 5 Beschäftigten beträgt 61 %. Mit zunehmender Größe sinkt die Teilnahmequote: Bei KMU mit 5 bis 9 Beschäftigten beträgt sie 44 %, bei KMU mit 50 oder mehr Beschäftigten nur noch 26 %. Vergleichsweise hohe Teilnahmequoten bei sehr kleinen Unternehmen sind einerseits rechnerisch zu erwarten, schließlich ist z. B. in einem Zwei-Personen-Unternehmen eine einzige Mitarbeiterin in Weiterbildung gleichbedeutend mit einer Teilnahmequote von 50 %. Doch andererseits werden mit zunehmender Unternehmensgröße feste Weiterbildungsstrukturen begünstigt, die in regelmäßiger Teilnahme großer Teile der Belegschaft resultieren. Daran gemessen ist die Teilnahmequote in größeren KMU erstaunlich niedrig.

**Grafik 4: Teilnahmequote in Weiterbildungsunternehmen durchschnittlich 51 %**

Verteilung der Teilnahmequoten (=Weiterbildungsteilnehmende / Beschäftigte) in weiterbildungsaktiven Unternehmen (in Prozent).



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2021.

**1.300 EUR Weiterbildungsausgaben pro Kopf**

Die Ausgaben für Weiterbildung sind bei den meisten Unternehmen überschaubar. Im Jahr 2020 haben 40 % der Weiterbildungsunternehmen je Weiterbildungsteilnehmerin und -teilnehmer unter 500 EUR ausgegeben (Grafik 5). Darunter hatten 13 % gar keine Ausgaben - etwa weil sie ausschließlich Beschäftigte freigestellt haben oder im Fall selbst durchgeführter Weiterbildung keine direkten Ausgaben hatten. Weitere 20 % haben pro Kopf 500 bis unter 1.000 EUR ausgegeben, 24 % liegen in der Spanne 1.000 bis unter 2.500 EUR. Mit 5 % hat ein kleiner Teil der mittelständischen Weiterbildungsunternehmen im Jahr 2020 5.000 EUR oder mehr pro Weiterbildungsteilnehmerin und -teilnehmer ausgegeben.

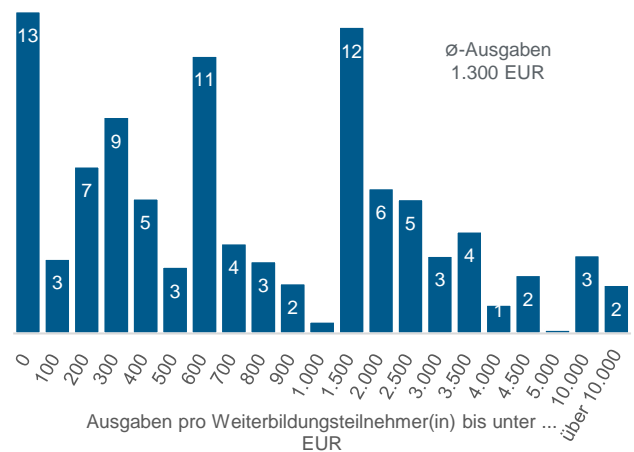
Die durchschnittlichen Pro-Kopf-Weiterbildungsausgaben betragen 1.300 EUR.<sup>6</sup> Größere KMU (50 oder mehr Beschäftigte) haben mit ca. 1.830 EUR höhere Durchschnittsausgaben als der restliche Mittelstand (ca. 1.230 EUR). Im Verar-

beitenden Gewerbe (1.440 EUR) und im Dienstleistungssektor (1.400 EUR) sind die Ausgaben deutlich höher als in Bau (940 EUR) und Handel (900 EUR). KMU mit Akademikern in der Belegschaft geben im Durchschnitt 1.690 EUR je Weiterbildungsteilnehmerin und -teilnehmer aus, KMU ohne Akademiker hingegen nur 980 EUR.

Auf Basis der durchschnittlichen Weiterbildungsausgaben und der hochgerechneten Teilnehmerzahl von ca. 7,5 Mio. Personen lassen sich die Weiterbildungsausgaben des Mittelstands für das Jahr 2020 grob auf ca. 10 Mrd. EUR schätzen. Diese Humankapitalinvestitionen liegen in der Größenordnung von ca. 5 % der gesamten mittelständischen Investitionen in Anlagen und Bauten (204 Mrd. EUR).<sup>7</sup>

**Grafik 5: 40 % geben weniger als 500 EUR pro Weiterbildungsteilnehmerin und -teilnehmer aus**

Verteilung der Weiterbildungsausgaben je Teilnehmerin und Teilnehmer, bezogen auf weiterbildungsaktive Unternehmen (Anteile in Prozent).



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2021.

**Digitalkompetenzen oft zentraler Weiterbildungsinhalt**

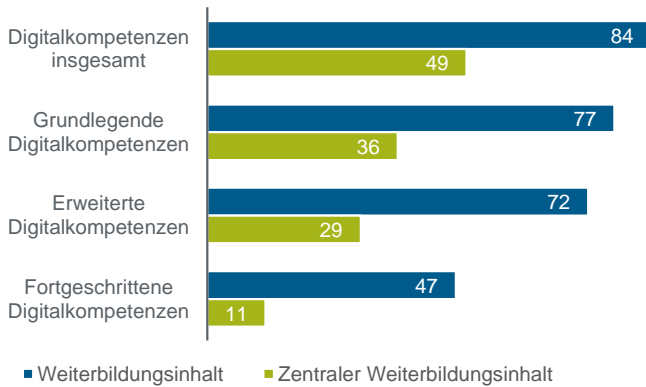
Die Digitalisierung der Wirtschaft, also ihre Durchdringung mit Informationstechnologien, ist ein wichtiger Treiber des technologischen Fortschritts und damit des Produktivitätswachstums. Ein zentraler Faktor ist hierbei das Humankapital. Schon seit Jahren werden fehlende IT-Kenntnisse von den Unternehmen als eines der häufigsten Digitalisierungshemmnisse genannt.<sup>8</sup> Die Digitalkompetenzen der Beschäftigten werden durch den technologischen Strukturwandel immer wichtiger. Diese erstrecken sich von Grundfertigkeiten wie der Bedienung von Computern, Tablets und Standardsoftware über den Umgang mit Spezialsoftware oder digitalen Produktionsmaschinen bis hin zu Programmierkenntnissen und komplexen statistischen Analysen.

Vorherige Untersuchungen von KfW Research haben gezeigt: Erstens gehören Digitalkompetenzen zum Geschäftsalltag, 80 % der KMU haben großen Bedarf an Digitalkompetenzen. Zweitens bestehen aber bedenkliche Engpässe, denn ein Drittel dieser Unternehmen kann den Bedarf nicht decken. Dementsprechend ist der Weiterbildungsbedarf auf dem Gebiet der Digitalkompetenzen zuletzt deutlich gestiegen – und mittlerweile größer als bei allen anderen Themen.<sup>9</sup>

Dementsprechend waren bei der großen Mehrheit der Weiterbildungsunternehmen im Jahr 2020 die Digitalkompetenzen Inhalt der Weiterbildung (84 %, Grafik 6). Demnach haben 30 % aller KMU im Jahr 2020 Weiterbildung auf diesem Themengebiet durchgeführt (bzw. gefördert). Bei der Hälfte davon spielten Digitalkompetenzen inhaltlich sogar eine sehr große Rolle (49 %). Am häufigsten sind grundlegende Digitalkompetenzen Weiterbildungsgegenstand: Bei 77 % der Weiterbildungsunternehmen spielten sie eine Rolle, bei mehr als der Hälfte davon eine große (36 %). Ähnlich verhält es sich mit erweiterten Digitalkompetenzen wie etwa dem Umgang mit Spezialsoftware oder digitalen Maschinen (72 %/29 %). Fortgeschrittene Digitalkompetenzen wurden von knapp der Hälfte der weiterbildungsaktiven KMU adressiert (47 %), für 11 % standen sie inhaltlich im Vordergrund.

**Grafik 6: Digitalkompetenzen in jedem zweiten Unternehmen zentraler Weiterbildungsinhalt**

Bedeutung von Digitalkompetenzen in betrieblicher Weiterbildung, bezogen auf weiterbildungsaktive Unternehmen (Anteile in Prozent).



Quelle: KfW-Mittelstandspanel 2021.

**Der Weg aus der Krise: systematische, hochwertige Weiterbildung wichtiger denn je**

Wie die Analyse des KfW-Mittelstandspanels zeigt, hat im Jahr 2020 nur etwas mehr als ein Drittel (36 %) der KMU Weiterbildung selbst durchgeführt oder gefördert. Insgesamt hat knapp ein Viertel der mittelständischen Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Diese Bestandsaufnahme stammt aus Krisenzeiten und wird sich im Nachhinein möglicherweise als historischer Tiefpunkt herausstellen. Doch selbst eine schnelle Erholung und Konsolidierung auf dem Vorkrisenniveau wird den aktuellen Herausforderungen nicht gerecht.

Vor allem die Digitalisierung und die drängende Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft stellen neue und hohe Anforderungen an die Fähigkeiten der Beschäftigten. Die Gewichte zwischen beruflicher Erstausbildung und späterer Weiterbildung verschieben sich nicht nur durch beschleunigten Strukturwandel, sondern auch durch demografisch bedingte Fachkräftengpässe: Weiterbildung wird immer wichtiger für den individuellen Arbeitsmarkterfolg, für die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – und damit für die Volkswirtschaft als Ganzes.

**Weiterbildungsoffensive in drei Bereichen: Angebot verbessern, finanziell fördern, Zeitfenster schaffen**

Das Zielbild ist systematische, regelmäßige und hochwertige Weiterbildung in der Breite. Davon ist der Weiterbildungssektor in seiner „historisch gewachsenen Strukturlosigkeit“<sup>10</sup> weit entfernt; er ist fragmentiert, unübersichtlich und semiprofessionell, weist Angebotslücken auf und ist zudem nicht ausreichend digitalisiert, um flexibles, effizientes Lernen zu ermöglichen. Die Teilnahme an Weiterbildung ist insgesamt zu gering, zu informell und zudem zu Gunsten der bereits besser Ausgebildeten verzerrt. Erforderlich sind Paradigmenwechsel in drei Bereichen: 1. Verbesserung des Angebots, 2. Finanzielle Förderung, 3. Schaffung von Zeitressourcen.

Die öffentliche Hand kann maßgeblich zur Qualitätsverbesserung und Formalisierung des Weiterbildungsangebots beitragen, indem sie Mindeststandards zur Zertifizierung von Anbietern und Bildungsmaßnahmen setzt und Referenzrahmen zur Validierung von Inhalt und Niveau schafft. Gleichzeitig können die staatlichen Institutionen der Erstausbildung selbst stärker in die berufliche Weiterbildung einbezogen werden – was nicht nur die Qualität der Weiterbildung, sondern wohlgerneht den Personalbedarf an Hoch- und Berufsschulen erhöhen würde. Zur Verbesserung des Angebots gehört außerdem der (konsequent fortgesetzte) Aufbau flächendeckender, niedrigschwelliger Beratungsstrukturen.

**Finanzielle Förderung zum Nutzen der Volkswirtschaft ausweiten**

Zu oft scheitert die Weiterbildungsteilnahme an finanziellen Hürden. Dabei geht es nicht nur um die direkten Kosten, sondern auch um den Lebensunterhalt während längerer Weiterbildungsmaßnahmen. Ein signifikant höheres Niveau öffentlicher Humankapitalinvestitionen erscheint angesichts der positiven Externalitäten für die Volkswirtschaft insgesamt rentabel. Traditionell ist das zentrale Kriterium für Weiterbildungsförderung ein sozialpolitisches: Je schlechter die individuellen Beschäftigungschancen, desto mehr wird gefördert. Künftig sollten zusätzlich zwei weitere Maßstäbe in den Vordergrund rücken: Wie dringend werden die erworbenen Kompetenzen in der Volkswirtschaft benötigt und wie hochwertig (und damit effektiv) ist eine Weiterbildungsmaßnahme?

Förderung kann über viele Kanäle zu den Bildungsteilnehmenden gelangen. Auf betrieblicher Ebene können (subventionierte) branchenspezifische Weiterbildungsfonds oder auch steuerliche Abschreibungen von Humankapitalinvestitionen wirksame Anreize setzen. Doch perspektivisch ist angesichts immer vielfältigerer Bildungs- und Erwerbsbiografien insbesondere die individuelle berufliche Weiterbildung zu stärken. Denn das Leitbild eines systematischen „lebenslangen Lernens“ kann am besten in Eigenverantwortung umgesetzt werden – allerdings unterstützt durch regelmäßige Weiterbildungsberatung, die Arbeitsmarktbedarfe und individuelle Talente und Interessen in Einklang bringt.

Eine Ausweitung der Förderung kann beispielsweise durch eine Erweiterung des bisher in Deutschland gewählten Ansatzes von Bildungsgutscheinen bewerkstelligt werden



(größerer Personenkreis, höhere Förderbeträge, explizite Qualitätskriterien), aber auch durch alternative Ansätze wie z. B. das im Koalitionsvertrag erwähnte „Bildungsteilzeitgeld“ nach österreichischem Vorbild<sup>11</sup> oder eine so genannte „Arbeitsversicherung“. Diese Konzepte haben gemeinsam, dass bei (sinnvollen) Weiterbildungen nicht nur die Kosten bezuschusst werden, sondern auch die Lebenshaltung durch Lohnersatzleistungen unterstützt wird.<sup>12</sup> Entscheidend ist, dass Weiterbildungsmaßnahmen, die für das Individuum und die Gesellschaft als Ganzes unter dem Strich vorteilhaft wären – und gerade deshalb oft umfangreich sind – nicht an der Finanzierung scheitern.

### Zeitfenster öffnen durch Digitalisierung und bessere Betreuungsinfrastruktur

Die zweite wesentliche Weiterbildungshürde ist Zeitmangel. Die Beschäftigten, die Unternehmen und die Politik stehen vor der schwierigen Aufgabe, ein (neues) Gleichgewicht zu finden zwischen Arbeit, Freizeit und Bildungsphasen – seien es kürzere, regelmäßige Lerneinheiten im Alltag oder blockweises Lernen am Stück. Erschwerend kommt hinzu, dass das Erwerbspotenzial in den kommenden Jahren schrumpfen wird und die vorhandenen Beschäftigten noch dringender am Arbeitsplatz gebraucht werden. Grundsätzlich können Instrumente wie z. B. „individuelle Lernkonten“ neue Impulse setzen. Hierbei werden langfristig und über Arbeitgeber hinweg Weiterbildungszeiten (und ggf. auch Fördermittel) angespart.

Vor allem aber kann eine entschlossene Digitalisierung des Lernens die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Bildung erheblich verbessern. Funktionierende digitale bzw. hybride Lernformate machen Bildungsprozesse modularer und flexibler, sodass knappe Zeitressourcen effizienter genutzt werden

können. Doch die größte Stellschraube liegt außerhalb der Weiterbildungspolitik: Der ohnehin gesamtwirtschaftlich wichtige Ausbau von Kitas, Ganztagschulen und Altenpflege. Durch eine flächendeckende, bezahlbare und hochwertige Betreuungsinfrastruktur können wertvolle Zeitressourcen freigesetzt werden, die nicht nur für höhere Erwerbsbeteiligung, sondern auch für Weiterbildung genutzt werden können.

#### Datenbasis: KfW-Mittelstandspanel 2021

Die Analyse der Weiterbildungsaktivität im Mittelstand basiert auf regelmäßigen Sonderbefragungen im Rahmen des KfW-Mittelstandspanels. Es wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Es ist die einzige repräsentative Erhebung im deutschen Mittelstand und damit die wichtigste Datenquelle für mittelstandsrelevante Fragestellungen und Politikberatung. Der Befragungszeitraum der 19. Welle des KfW-Mittelstandspanels lief vom 15.02.2021 bis zum 25.06.2021. Für die Auswertungen zur Weiterbildung wurden Antworten von ca. 10.600 Unternehmen verwendet.

Folgen Sie KfW Research auf  
Twitter.

Oder abonnieren Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter, und Sie verpassen keine Publikation.

Zur Anmeldung

<sup>1</sup> Zimmermann, V. (2019), Unternehmensbefragung 2019. Immer mehr Unternehmen gehen Digitalisierungsvorhaben an, auch Hemmnisse werden stärker wahrgenommen, KfW Research.

<sup>2</sup> Leifels, A. (2021), Weiterbildung bricht in der Krise ein – Bedarf an Digitalkompetenzen wächst, Fokus Volkswirtschaft Nr. 329, KfW Research.

<sup>3</sup> Jost, R. und U. Leber (2021), Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen, IAB-Forum, 10.12.2021. Die für 2021 ermittelte Weiterbildungsquote liegt auch auf Basis der IAB-Daten bei 36 %, der entsprechende Wert für 2019 ist 55 %.

<sup>4</sup> Zur vom Bildungsstand positiv abhängigen Weiterbildungsbeteiligung vgl. Leifels, A. (2017), Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung – vor allem nach dem Bildungsniveau, Fokus Volkswirtschaft Nr. 153, KfW Research.

<sup>5</sup> Schwartz, M. (2018), Generationenwechsel im Mittelstand: Bis 2019 werden 240.000 Nachfolger gesucht, Fokus Volkswirtschaft Nr. 197, KfW Research.

<sup>6</sup> Der Median der Verteilung liegt bei 500 EUR. Eine Ausreißerbereinigung auf Basis von Plausibilitätsprüfungen wurde durchgeführt.

<sup>7</sup> Schwartz, M. (2021), KfW-Mittelstandspanel 2021: Mittelstand beweist Anpassungsfähigkeit in der Corona-Krise, KfW Research., S. 14.

<sup>8</sup> Zimmermann, V. (2019), Unternehmensbefragung 2019. Immer mehr Unternehmen gehen Digitalisierungsvorhaben an, auch Hemmnisse werden stärker wahrgenommen, KfW Research.

<sup>9</sup> Leifels, A. (2021), Engpässe bei Digitalkompetenzen – mehr Weiterbildung nötig, Fokus Volkswirtschaft Nr. 346, KfW Research.

<sup>10</sup> Pothmer, B. et al. (2019), Weiterbildung 4.0: Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter, böll.brief Teilhabegesellschaft Nr. 8, S. 29.

<sup>11</sup> [www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/bildungsteilzeitgeld](http://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/bildungsteilzeitgeld)

<sup>12</sup> Pothmer, B. et al. (2019), Weiterbildung 4.0: Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter, böll.brief Teilhabegesellschaft Nr. 8.