

Ergebnisbericht

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland

Ramona Jost¹
Maximilian Thalheim

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Regionale Arbeitsmärkte, Nürnberg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
2	Stand der Forschung.....	6
2.1	Determinanten der betrieblichen Weiterbildung.....	6
2.2	Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen.....	8
2.3	Wirtschaftlich unsichere Zeiten.....	10
3	Datenbasis.....	11
4	Betriebliche Weiterbildung.....	12
4.1	Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe.....	13
4.2	Weiterbildungsquote.....	20
5	Weiterbildung in der Corona-Krise.....	26
5.1	Welche Betriebe bieten trotz Corona Weiterbildungen an.....	26
5.2	Absagen von Weiterbildungsmaßnahmen.....	28
5.3	Gründe gegen die Durchführung der Weiterbildungen.....	30
5.4	E-Learning und alternative Lernformen.....	31
5.5	Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit.....	36
5.6	Kurzarbeit und Weiterbildung.....	37
6	Zusammenfassung.....	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung für Deutschland	14
Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe differenziert nach Branchen	15
Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößen	16
Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung nach Siedlungstypen	18
Abbildung 5: Weiterbildungsbeteiligung nach Weiterbildungsformen	20
Abbildung 6: Weiterbildungsquote gesamt und differenziert nach Anforderungsniveau (Basis bilden alle Betriebe)	21
Abbildung 7: Weiterbildungsquote gesamt und differenziert nach Anforderungsniveau (Basis bilden weiterbildende Betriebe)	22
Abbildung 8: Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößen	23
Abbildung 9: Weiterbildungsquote nach Branchen	24
Abbildung 10: Weiterbildungsquote differenziert nach Geschlecht (Basis bilden alle Betriebe)	25
Abbildung 11: Weiterbildungsquote differenziert nach Geschlecht (Basis bilden weiterbildende Betriebe)	26
Abbildung 12: Einflussfaktoren der betrieblichen Förderung von Weiterbildung in der Krise (2020)	27
Abbildung 13: Absagen von Weiterbildungen differenziert nach Betriebsgrößen	29
Abbildung 14: Absagen von Weiterbildungen differenziert nach Branchen	30
Abbildung 15: Genannte Gründe für das Absagen der Weiterbildung	31
Abbildung 16: Durchführung per E-Learning differenziert nach Betriebsgrößen	32
Abbildung 17: Durchführung per E-Learning differenziert nach Branchen	33
Abbildung 18: Durchführung per alternativer Lernformen	34
Abbildung 19: Nutzung von E-Learning während der Corona-Krise	34
Abbildung 20: E-Learning während der Corona-Krise zum ersten Mal eingesetzt – differenziert nach Branchen	35
Abbildung 21: E-Learning während der Corona-Krise zum ersten Mal eingesetzt – differenziert nach Betriebsgrößen	36
Abbildung 22: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme der Förderung der Bundesagentur für Arbeit	37
Abbildung 23: Gründe gegen den Einsatz von Weiterbildung in der Kurzarbeit	38

Anhang

Tabelle A 1: Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen	43
Tabelle A 2: Weiterbildungsbeteiligung nach 96 Arbeitsmarktregionen	43
Tabelle A 3: Weiterbildungsformen nach Betriebsgröße	46
Tabelle A 4: Weiterbildungsform: Externe Kurse differenziert nach Branchen	47
Tabelle A 5: Weiterbildungsform: Interne Kurse differenziert nach Branchen	47
Tabelle A 6: Weiterbildungsform: Weiterbildung am Arbeitsplatz differenziert nach Branchen	48
Tabelle A 7: Weiterbildungsform: Vorträge, Tagungen, Messen differenziert nach Branchen	48
Tabelle A 8: Weiterbildungsform: Job-Rotation differenziert nach Branchen	49
Tabelle A 9: Weiterbildungsform: Selbstgesteuertes Lernen differenziert nach Branchen	50

Tabelle A 10: Weiterbildungsform: Qualitäts- und Werkstattzirkel differenziert nach Branchen	50
Tabelle A 11: Weiterbildungsform: sonstige Weiterbildung differenziert nach Branchen	51
Tabelle A 12: Weiterbildungsquote nach Branchen (Basis bilden alle Betriebe)	51
Tabelle A 13: Weiterbildungsquote nach Branchen (Basis bilden nur weiterbildende Betriebe)	52

Überblick/ Management Summary

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um eine Zulieferung zu dem Projekt „Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung“, das das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), durchführt. Der Bericht arbeitet den Forschungsstand zum Thema „Strukturen und Entwicklungen der betrieblichen Weiterbildung“ auf und präsentiert empirische Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung aus dem IAB-Betriebspanel. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in der Corona-Krise. Hierfür werden zusätzlich zu den Daten des IAB-Betriebspanels auch die der IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ verwendet, die weitere Erkenntnisse über die Weiterbildung in der Krise liefert. Somit geht dieser Bericht über die in der jährlichen Expertise für den Datenreport veröffentlichten Standardindikatoren hinaus, indem diese durch zusätzliche Aspekte erweitert werden.

1 Einleitung

Dem deutschen Arbeitsmarkt steht ein gewaltiger Wandel bevor. Durch die digitale Transformation der Wirtschaft werden sich viele Branchen und Berufsbilder in den nächsten Jahrzehnten grundlegend verändern, dabei werden neue Tätigkeiten entstehen und alte verschwinden. Die Anforderungen an die Fähigkeiten der Beschäftigten werden steigen und die Beschäftigten werden sich an diese neuen Bedingungen anpassen müssen. Die COVID-19 Pandemie hat der Digitalisierung zusätzlichen Vorschub geleistet, wodurch die Kompetenzen im Umgang mit digitalen Tools umso notwendiger geworden sind (Bellmann et al., 2020). Eine zusätzliche Herausforderung ist der demographische Wandel der deutschen Bevölkerung, durch den sich der Fachkräftebedarf infolge einer schrumpfenden und alternden Arbeitnehmerschaft (Bellmann et al., 2007) erhöhen wird. Dieser prognostizierte Mehrbedarf an Fachkräften kann nicht allein durch Zuwanderung und der Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen gelöst werden (Bellmann und Leber, 2011).

Gemäß der Humankapitaltheorie sehen Unternehmer in der betrieblichen Weiterbildung eine Möglichkeit, die Produktivität der Mitarbeiter zu steigern und dadurch die Profitabilität ihrer Unternehmen zu erhöhen (Bellmann et al., 2011). Zudem stellt die betriebliche Weiterbildung ein wichtiges Instrument des lebenslangen Lernens der Beschäftigten dar (Dettmann et al., 2019).

Es steht außer Frage, dass betriebliche Weiterbildung zu einem wichtigen Faktor für die Arbeitsplatzsicherheit in sich dynamisch entwickelnden Arbeitsmärkten wird, denn auch die betriebliche Ausbildung ist von den Auswirkungen des technologischen Wandels betroffen. Janssen et al. (2018) stellen auf Grundlage der Daten der IAB-ZEW-Betriebsbefragung

„Arbeitswelt 4.0“² fest, dass zwar nicht von einem Bedeutungsverlust der betrieblichen Ausbildung gesprochen werden kann, dass allerdings 25 Prozent der Betriebe mit und ohne Investitionen in digitale Technologien der Meinung waren, dass die betriebliche Ausbildung den sich verändernden Anforderungen zunehmend nicht mehr gerecht werde. 73 Prozent der Betriebe, die in digitale Technologien investiert haben, gaben an, dass die Ausbildungsinhalte der Berufe, in denen sie ausbilden, sich in den letzten fünf Jahren verändert haben und 43 Prozent dieser Betriebe stellen einen starken Anstieg der Weiterbildung fest (Janssen et al., 2018).

Seitens des IAB liegen umfassende Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung vor, die wir nachfolgend zusammengefasst vorstellen möchten. Wir beginnen im zweiten Kapitel mit den Determinanten der betrieblichen Weiterbildung, im Anschluss stellen wir weitere Erkenntnisse zur betrieblichen Weiterbildung aus dem IAB-Betriebspanel vor und schließlich gehen wir auf erste theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse zur Weiterbildungsentwicklung in wirtschaftlich unsicheren Zeiten ein. Im dritten Kapitel stellen wir die verwendeten Daten, das IAB-Betriebspanel sowie die „hochfrequente Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise“ vor. Kapitel 4 bildet den Einstieg in den zweiten Teil unseres Berichts: Hier präsentieren wir die allgemeinen Auswertungen zur betrieblichen Weiterbildung aus dem IAB-Betriebspanel. In Kapitel 5 untersuchen wir die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die betriebliche Weiterbildung und Kapitel 6 fasst die Ergebnisse zusammen.

2 Stand der Forschung

Der aktuelle Stand der Forschung seitens des IAB lässt sich in drei Themenfelder unterteilen: Als ein Themenfeld lassen sich die Determinanten der betrieblichen Weiterbildung ausmachen, ein zweites Themenfeld umfasst die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen, und das dritte Themenfeld umfasst die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in wirtschaftlich unsicheren Zeiten.

2.1 Determinanten der betrieblichen Weiterbildung

Eine Ursache für die wachsende Bedeutung betrieblicher Weiterbildung ist der technologische Wandel der Arbeitswelt: Wie die Daten der IAB-ZEW-Betriebsbefragung „Arbeitswelt 4.0“ zeigen, stellen 73 Prozent der Betriebe, die in digitale Technologien investieren, Veränderungen in den Ausbildungsinhalten ihrer Ausbildungsberufe innerhalb der letzten fünf Jahre fest (Janssen et al., 2018). 25 Prozent aller befragten Betriebe sind der Meinung, dass die betriebliche

² Hierfür wurden 2.032 repräsentativ ausgewählte Betriebe zwischen April und Mai 2016 zu Themenbereichen der Digitalisierung durch das Umfragezentrum Bonn befragt.

Ausbildung den sich verändernden Bedingungen zunehmend nicht mehr gerecht wird (Janssen et al., 2018.). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Erstausbildung allein dem Bedarf der Arbeitswelt nicht mehr vollständig gerecht wird und die betriebliche Weiterbildung zunehmend an Bedeutung gewinnen dürfte. Denn 43 Prozent der Betriebe, die in digitale Technologien investieren, stellen einen „eher starken“ oder „sehr starken“ Anstieg der Weiterbildung fest (Janssen et al., 2018.). Die Befragung macht die Unterschiede, die zwischen Unternehmen, die in digitale Technologien und denen die nicht in digitale Technologien investieren, deutlich: Betriebe die Investitionen tätigen, neigen eher dazu, ihre Mitarbeiter im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologie zu schulen, sie stellen tendenziell häufiger E-Learning Angebote zur Verfügung und ermöglichen ihren Angestellten eher eine berufsbegleitende Höherqualifizierung (Janssen et al., 2018).

Die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur bedingt durch den demographischen Wandel erzeugen ebenfalls einen gewissen Weiterbildungsdruck. Durch die Entwicklung hin zu einer „Wissengesellschaft“ (Bell) wird allgemein von einer stark zunehmenden Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften ausgegangen, der durch die bessere Ausschöpfung des Arbeitskräftepotentials von Frauen und Älteren begegnet werden soll (Bellmann und Leber, 2011). Durch die Intensivierung der Weiterbildung soll sichergestellt werden, dass die Qualifikationen der Beschäftigten auf dem neuesten Stand gehalten werden (Bellmann und Leber, 2011). Empirisch lässt sich ein Anstieg der Weiterbildung für ältere Beschäftigte feststellen, wenn ein Betrieb Restrukturierungsschwierigkeiten feststellt: „Während ein hoher Weiterbildungsbedarf mit einem größeren Weiterbildungsengagement einher geht [sic], verringert eine starke Fluktuation die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe ihre älteren Mitarbeiter qualifizieren“ (Bellmann und Leber, 2011: 173). Auch für die Weiterbildung insgesamt ist festzustellen, dass Betriebe, die Rekrutierungsschwierigkeiten haben, verstärkt in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. Weiterbildung scheint somit eine betriebliche Strategie zur Begegnung von Fachkräfteengpässen zu sein.

Die betriebliche Weiterbildung wird aber nicht nur durch technologische Änderungen und den Fachkräftebedarf bestimmt, sondern sie steht darüber hinaus im Zusammenhang mit verschiedenen weiteren betrieblichen Kontextfaktoren. Zunächst ist ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße festzustellen: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Weiterbildung anbietet, steigt mit der Betriebsgröße. Dies ist wenig erstaunlich, da es in größeren Betrieben nicht nur mehr Anlässe für Weiterbildungen gibt, sondern weil diese in der Regel auch über eine andere Weiterbildungsinfrastruktur (z.B. speziell für die Weiterbildung zuständige Organisationseinheiten oder Personen) und finanzielle Möglichkeiten verfügen. Zudem lohnen sich interne Weiterbildungsmaßnahmen erst ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl (Bellmann et

al., 2013). Dementsprechend setzen kleinere Betriebe vor allem auf externe Weiterbildung, während mit steigender Betriebsgröße die Vielfalt an Weiterbildungsformen zunimmt (Bechmann et al., 2011). Die Weiterbildungsquote, d.h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten der Weiterbildungsbetriebe, ist in Klein- und Kleinstbetrieben jedoch nur unwesentlich niedriger als in größeren Betrieben (Bechmann et al., 2011). Dies deutet darauf hin, dass kleinere Betriebe zwar weniger häufig in Weiterbildung investieren, dies jedoch relativ intensiv tun, sofern sie sich für die Durchführung von Weiterbildung entschieden haben.

Neben der Betriebsgröße spielt die Personalstruktur eines Betriebes eine Rolle für das Weiterbildungsengagement (Bechmann et al., 2011). Wie in Abschnitt 2.2 gezeigt wird, sind hierbei vor allem die Qualifikationsstruktur, der Anteil älterer Mitarbeiter sowie der Anteil sogenannter atypisch Beschäftigter (Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Zeitarbeitnehmer sowie geringfügig Beschäftigte) von Bedeutung. So sind Betriebe z.B. dann weiterbildungsaktiver, wenn sie über einen hohen Anteil von Qualifizierten oder über wenige atypisch Beschäftigte verfügen.

Als bedeutsam bei der Erklärung der betrieblichen Weiterbildung hat sich in vorliegenden Studien schließlich die betriebliche Mitbestimmung erwiesen. Auch wenn manche Tarifverträge etwa im Metall- und Elektrobereich Qualifizierungsansprüche der Beschäftigten formulieren, ist die Tarifbindung in entsprechenden empirischen Untersuchungen zumeist statistisch nicht signifikant. Ein signifikanter Effekt zeigt sich dagegen in einigen Untersuchungen für die Existenz eines Betriebs- bzw. Personalrats, die das Weiterbildungsengagement eines Betriebes erhöhen können (Stegmaier, 2012).

Aus den bisherigen Ergebnissen lässt sich bereits ableiten, dass das Weiterbildungsengagement im Wesentlichen von betrieblichen Faktoren (wie technischen Änderungen oder der Betriebsgröße) abhängt. Bellmann et al. (2011) stellen fest, dass regionale Faktoren kaum eine Rolle spielen, lediglich die Arbeitslosenquote in Westdeutschland hat einen negativen Effekt auf die Weiterbildungsquote.

2.2 Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen

Neben dem Einfluss betrieblicher Faktoren auf das Weiterbildungsengagement lassen sich aus dem IAB-Betriebspanel noch weitere Erkenntnisse im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung ableiten. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen. Als solche, die nur unterdurchschnittlich wenig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, definieren Bellmann und Leber (2021) Beschäftigte für

einfache Tätigkeiten, ältere Beschäftigte, prekäre Beschäftigte (v. a. Leiharbeiter, befristet Beschäftigte und teilzeitbeschäftigte mit Migrationshintergrund) und Personen, die ein hohes Substituierbarkeitspotenzial³ aufweisen.

Der Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter wurde innerhalb des IAB bisher eine besonders hohe Aufmerksamkeit geschenkt, die Ergebnisse dieser Studien wollen wir nun näher beleuchten: Insbesondere aufgrund der längeren Lebensarbeitszeiten und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung Älterer wird das Lernen über den gesamten Erwerbsverlauf immer wichtiger. Wie die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, spielen aber vor allem alter(n)spezifische⁴ Weiterbildungsmaßnahmen bisher nur eine geringe Rolle (Bellmann et al., 2013). Janssen et al. (2018) machen zudem deutlich, dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Älteren deutlich seltener digitale Medien und E-Learning Angebote einsetzen. Mögliche Erklärungen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung Älterer sind unter anderem fehlende Anreize oder gewisse Lernhemmungen. Diese spielen vor allem dann eine Rolle, wenn Ältere bereits schon eine längere Zeit nicht mehr gelernt haben (Bellmann et al., 2013). Hinsichtlich der geographischen Unterscheidung von Ost- und Westdeutschland zeigen empirische Ergebnisse eine steigende Beschäftigungsstabilität Älterer durch einen Anstieg der Weiterbildungsaktivität in Ostdeutschland (Bellmann und Leber, 2011), allerdings hat eine empirische Analyse von Bellmann et al. (2011) nur geringe Unterschiede in der Weiterbildungsprävalenz zwischen Ost- und Westdeutschland festgestellt. Betriebe bieten zudem dann häufiger Weiterbildung für ihre älteren Beschäftigten an, wenn sie unter Fachkräftengpässen leiden. Investitionen in das Humankapital der Älteren und damit in ihre Beschäftigungsfähigkeit scheinen somit aus Sicht der Betriebe eine wichtige Strategie zur Begegnung des Fachkräftemangels zu sein.

Ähnliche Ergebnisse lassen sich auch für die Weiterbildung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten feststellen (Bellmann et al., 2015). Einfach Beschäftigte weisen im Vergleich zu Beschäftigten für höherqualifizierte Tätigkeiten eine nur unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung auf. Allerdings scheinen Betriebe auch in der Qualifizierung dieser Beschäftigtengruppe ein Potenzial im Kampf um den Fachkräftemangel zu sehen. So steigt die Weiterbildung für einfach Beschäftigte an, wenn Betriebe über Fachkräftengpässe klagen und Schwierigkeiten haben, geeignete Mitarbeiter auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden.

Frauen schließlich weisen den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge eine etwas höhere Weiterbildungsbeteiligung auf als Männer. Diese lässt sich vor allem durch den besonders hohen Anteil von Frauen in jenen Wirtschaftszweigen erklären, die ein überdurchschnittlich hohes

³ Das Substituierbarkeitspotenzial soll Aussagen darüber treffen, in welchem Ausmaß bestimmte Tätigkeiten gegenwärtig potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen ersetzbar sind.

⁴ Alter(n)spezifisch bezieht sich auf die Situation der älteren Beschäftigten, bezieht jedoch den gesamten Prozess des Alterns im Lebensabschnitt der Berufstätigkeit mit ein.

Weiterbildungsengagement aufweisen. Beispielhaft sind das Gesundheits- und Sozialwesen und die Bereiche Erziehung und Bildung zu nennen – Bereiche, in denen es oftmals auch gesetzliche Verpflichtungen zur Durchführung von Weiterbildung gibt (Janssen und Leber, 2015).

2.3 Wirtschaftlich unsichere Zeiten

Von besonderem Interesse ist zudem wie sich die Covid-19 Pandemie auf die betriebliche Weiterbildung ausgewirkt hat. Bereits zuvor konnte ein Zusammenhang zur konjunkturellen Lage festgestellt werden: So zeigten Dietz und Zwick mit den Daten des IAB-Betriebspanels einen negativen kausalen Effekt der Finanzkrise auf das Weiterbildungsengagement in 2009 und 2010, der vor allem Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten betraf, während die Krise auf qualifizierte Tätigkeiten nur leicht negative Auswirkungen hatte (Dietz und Zwick, 2014). Zudem haben Bellmann et al. (2014) festgestellt, dass Betriebe, die direkt von der Finanzkrise betroffen waren, ihre Weiterbildungsaktivitäten häufiger reduziert haben als Betriebe die nicht betroffen waren. Dennoch hat sich die Weiterbildungsbeteiligung der Studie von Bellmann et al. (2014) zufolge in der Wirtschafts- und Finanzkrise in fast allen Betrieben reduziert – unabhängig davon, ob sie von der Krise betroffen waren oder nicht. Die Autoren haben in diesem Zusammenhang zwischen dem direkten und indirekten Effekt der Krise unterschieden.

Aus theoretischer Perspektive bleibt die Frage, ob wirtschaftlich unsichere Zeiten zu einer Zu- oder Abnahme von betrieblicher Weiterbildung führen, vorerst ungeklärt, weil es valide Argumente sowohl für die Zunahme als auch für die Abnahme von Weiterbildungsmaßnahmen gibt: Arbeitsmarktpolitisch wird oftmals gefordert, dass Betriebe die freien Kapazitäten während der Phase einer Krise (insbesondere während Mitarbeiter auf Kurzarbeit gesetzt sind) für Weiterbildungsmaßnahmen nutzen, um die fachlichen und digitalen Kompetenzen der eigenen Belegschaft zu steigern und so gestärkt aus der Krise hervorzutreten. Diese Maßnahme sendet einerseits ein positives Signal an die Mitarbeiter und trägt andererseits zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit bei, außerdem sichern die Betriebe sich dadurch besser gegen zukünftige Fachkräfteengpässe ab. Zudem wird die Weiterbildung von Beschäftigten durch die Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert.

Die unsichere wirtschaftliche Entwicklung und finanzielle Engpässe der Betriebe sprechen jedoch gegen die Zunahme von Weiterbildungsaktivitäten in wirtschaftlich unsicheren Zeiten. In einer pandemischen Lage kommen zusätzlich noch Kontaktbeschränkungen und Hygienebeziehungsweise Quarantänebestimmungen hinzu, die die Durchführung von Schulungsmaßnahmen in Präsenz erschweren oder sogar verunmöglichen.

3 Datenbasis

Die Datenbasis für unseren Bericht bilden das IAB-Betriebspanel und die IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“.

Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland jährlich stattfindende Befragung von Betrieben aller Branchen und Größenklassen, die mittels persönlich-mündlicher Interviews durchgeführt wird. Jeweils zur Jahresmitte werden rund 16.000 Betriebe zu verschiedenen Themen befragt, wobei der Fragebogen neben regelmäßig erhobenen Standardfragen auch Fragen zu wechselnden Schwerpunkten enthält. Die Themen Aus- und Weiterbildung zählen neben Informationen zur Personalstruktur und Personalbewegungen sowie zu Investitionen und industriellen Beziehungen, zu den jährlich erhobenen Angaben. In Bezug auf die Weiterbildung werden die Betriebe danach gefragt, ob sie im ersten Halbjahr des betreffenden Jahres Weiterbildung gefördert und wie viele Mitarbeiter sie hierin einbezogen haben. Dabei wird zwischen dem Anforderungsniveau der Tätigkeiten sowie dem Geschlecht der Mitarbeiter differenziert. Eine weitere Frage bezieht sich auf das Angebot an verschiedenen Weiterbildungsformen. Hierbei werden neben Weiterbildungsveranstaltungen in Form von internen und externen Kursen und Seminaren auch eher arbeitsintegrierte Lernformen wie die Einweisung am Arbeitsplatz oder die Job-Rotation betrachtet. Das Lernen mithilfe von digitalen Medien wird im IAB-Betriebspanel bislang im Rahmen des selbstgesteuerten Lernens abgefragt. Neben den regelmäßig erhobenen Standardfragen gibt es auch wechselnde Schwerpunktthemen: Im Jahr 2020 wurde im IAB-Betriebspanel u.a. danach gefragt, ob Betriebe Weiterbildungsmöglichkeiten per E-Learning nutzen und ob sie geplante Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Krise absagen mussten.

Die zweite Datenbasis unseres Berichts bildet die IAB-Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“. Bei dieser Befragung handelt es sich um ein hochfrequentes Panel, welches im August 2020 begonnen wurde und bei dem im Intervall von drei Wochen jeweils 1.500 bis 2.000 Betriebe mittels telefonischer Interviews zu den Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Betriebe befragt werden. Ähnlich wie beim IAB-Betriebspanel wird auch hier zwischen regelmäßig erhobenen Standardfragen (beispielsweise Kurzarbeit, Entlassungen und Einstellungen, Betroffenheit durch die Krise) und wechselnden Schwerpunktthemen unterschieden. Das Thema Weiterbildung bildete den Schwerpunkt der 5. Welle, die von Ende Oktober bis Anfang November 2020 durchgeführt wurde. Hierbei wurden die Betriebe unter anderem danach gefragt, ob sie seit Beginn der Krise Weiterbildung durchgeführt haben, ob sie seitdem verstärkt auf E-Learning setzen und ob sie die durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit für Qualifizierungszwecke nutzen.

4 Betriebliche Weiterbildung

Im Folgenden werden Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung vorgestellt, zunächst beziehen sich die Ergebnisse auf die Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2016 bis 2020. Dabei werden zwei Indikatoren berechnet, die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und die Weiterbildungsquote. Beide Indikatoren werden auch in der im zweijährigen Turnus erscheinenden Expertise des IAB zum BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht veröffentlicht (vgl. König 2020). Die hier dargestellten Ausführungen gehen jedoch über die Expertise hinaus und können somit als Ergänzung zu ihr betrachtet werden. Zum einen liegt der Fokus im vorliegenden Bericht auf der Entwicklung der Weiterbildung während der Covid-19-Krise, die nicht nur anhand des IAB-Betriebspanels, sondern auch auf Basis der hochfrequenten Betriebsbefragung des IAB untersucht wird. Zum anderen wird die betriebliche Weiterbildung im vorliegenden Bericht nach mehr Merkmalen differenziert und beispielsweise auch in Abhängigkeit von regionalen Faktoren betrachtet. Hierzu liefert die Expertise keine Erkenntnis. Schließlich stehen auch die von den Betrieben angebotenen Weiterbildungsformen im Fokus des vorliegenden Berichts, die ebenfalls nicht Gegenstand der Expertise sind.

Die Weiterbildungsbeteiligung zeigt den Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben, sie sagt demnach aus, welcher Anteil der Betriebe in Deutschland Weiterbildung anbietet.

$$\text{Weiterbildungsbeteiligung} = \frac{\text{Anzahl der weiterbildenden Betriebe}}{\text{Anzahl aller Betriebe}}$$

Ein Betrieb gilt nach der Definition des IAB-Betriebspanels als weiterbildungsaktiv, wenn er die Kosten für die Weiterbildung zumindest teilweise übernimmt und/oder die Beschäftigten zur Teilnahme an der Maßnahme zumindest teilweise freigestellt hat. Die Ergebnisse für die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe wird für ganz Deutschland dargestellt sowie differenziert nach Branche und Betriebsgröße.

Daneben wird die Weiterbildungsquote berechnet, wobei hier zwischen zwei Kennzahlen differenziert wird: Die erste Kennzahl beschreibt die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer bezogen auf die Beschäftigten aller Betriebe, d.h. unabhängig, ob sie weiterbilden oder nicht - womit sich Aussagen zur Reichweite der Weiterbildung über alle Beschäftigten in Deutschland treffen lassen.

$$1. \text{ Kennzahl} = \frac{\text{Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer}}{\text{Anzahl der Mitarbeiter aller Betriebe}}$$

Die zweite Kennzahl beschreibt die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer bezogen auf die Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben – womit Aussagen zur Intensität der Weiterbildung in den weiterbildenden Betrieben gemacht werden können und die in der Expertise nicht als Standardindikator aufgeführt wird:

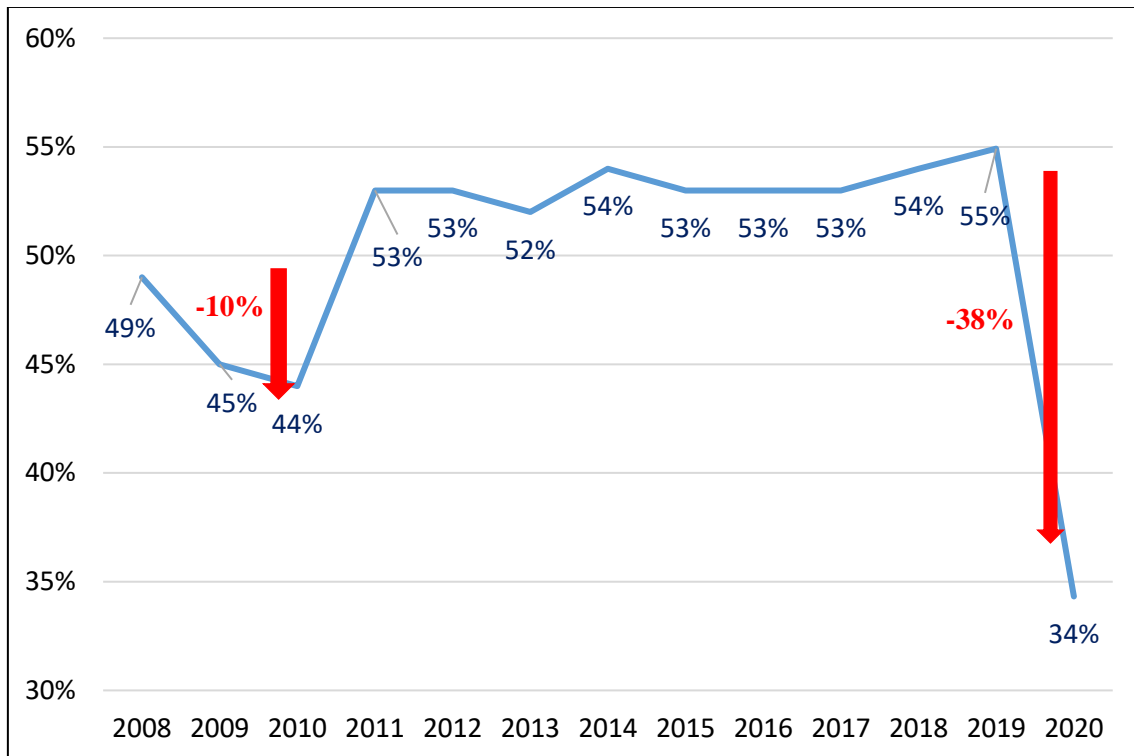
$$2. \text{ Kennzahl} = \frac{\text{Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer}}{\text{Anzahl der Mitarbeiter in weiterbildenden Betrieben}}$$

Die erste Kennzahl der Weiterbildungsquote bezieht sich somit auf die Beschäftigten aller Betriebe, während sich die zweite Kennzahl nur auf die Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben bezieht. Die Ergebnisse für die Weiterbildungsquote werden für ganz Deutschland vorgestellt und zusätzlich differenziert nach Anforderungsniveau der Tätigkeit, Betriebsgröße, Branche, weiblichen Beschäftigten, Siedlungstyp sowie den Arbeitsmarktregionen.

4.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Abbildung 1 zeigt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe für Deutschland. Um die Entwicklung der Weiterbildung in der Corona-Krise mit der in der Finanzkrise vergleichen zu können, wird hier die Weiterbildungsbeteiligung beginnend mit dem Jahr der Finanzkrise 2008 dargestellt. Zu erkennen ist, dass durch die Finanzkrise zeitverzögert in den Jahren 2009 und 2010 die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe um 10 Prozent (für das Jahr 2010) eingebrochen ist. Im Jahr 2011 ist allerdings wieder ein starker Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zu erkennen, der sich bis einschließlich 2019 kaum verändert hat: Der Anteil der weiterbildenden Betriebe lag in diesem Zeitraum bei rund 52 bis 55 Prozent. Im Jahr nach dem Beginn der Corona-Krise ist allerdings ein starker Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe auf 34 Prozent zu erkennen. Im Jahr 2020 hat somit nur noch rund ein Drittel der Betriebe in Deutschland ihre Beschäftigten weitergebildet. Dies entspricht einem Rückgang um 38 Prozent, der fast viermal so groß ist wie in der Finanzkrise.

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung für Deutschland

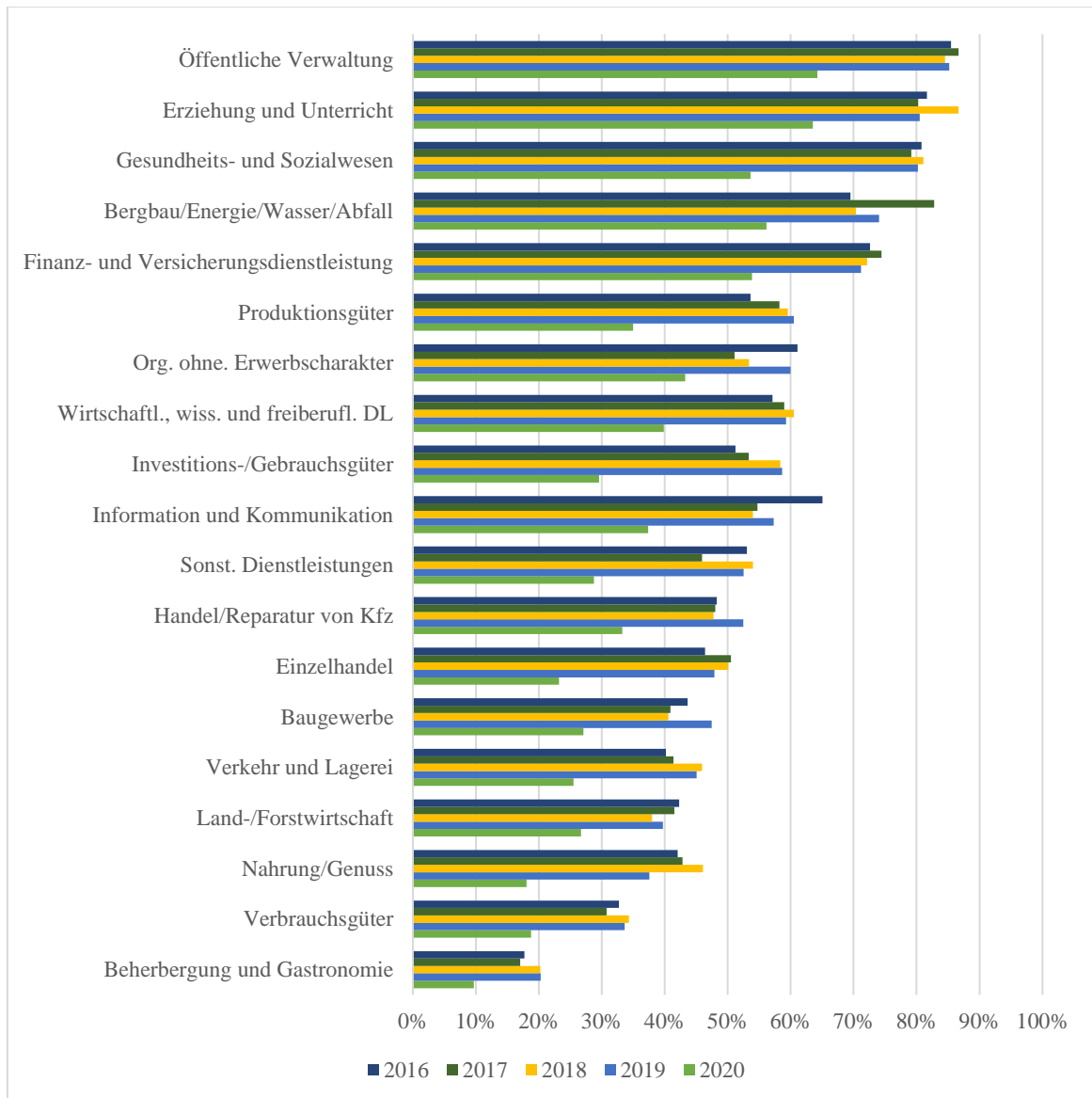


Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung

Bei der Differenzierung nach Branchen in Abbildung 2 ist zu erkennen, dass die branchenspezifische Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe sehr heterogen ist.⁵ Während die Betriebe in den Branchen der öffentlichen Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie des Gesundheits- und Sozialwesens über die Jahre 2016 bis einschließlich 2019 eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen – von jeweils rund 80 Prozent – liegt der Anteil der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in den Branchen von Beherbergung und Gastronomie sowie der Verbrauchsgüter in diesen Jahren nur bei knapp 20 bis 30 Prozent.

⁵ Aufgrund des Wechsels der Klassifikation der Branchen zwischen 2008 und 2009 ist kein Vergleich mit dem Jahr 2020 möglich und somit auch kein Vergleich zur Finanzkrise.

Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe differenziert nach Branchen



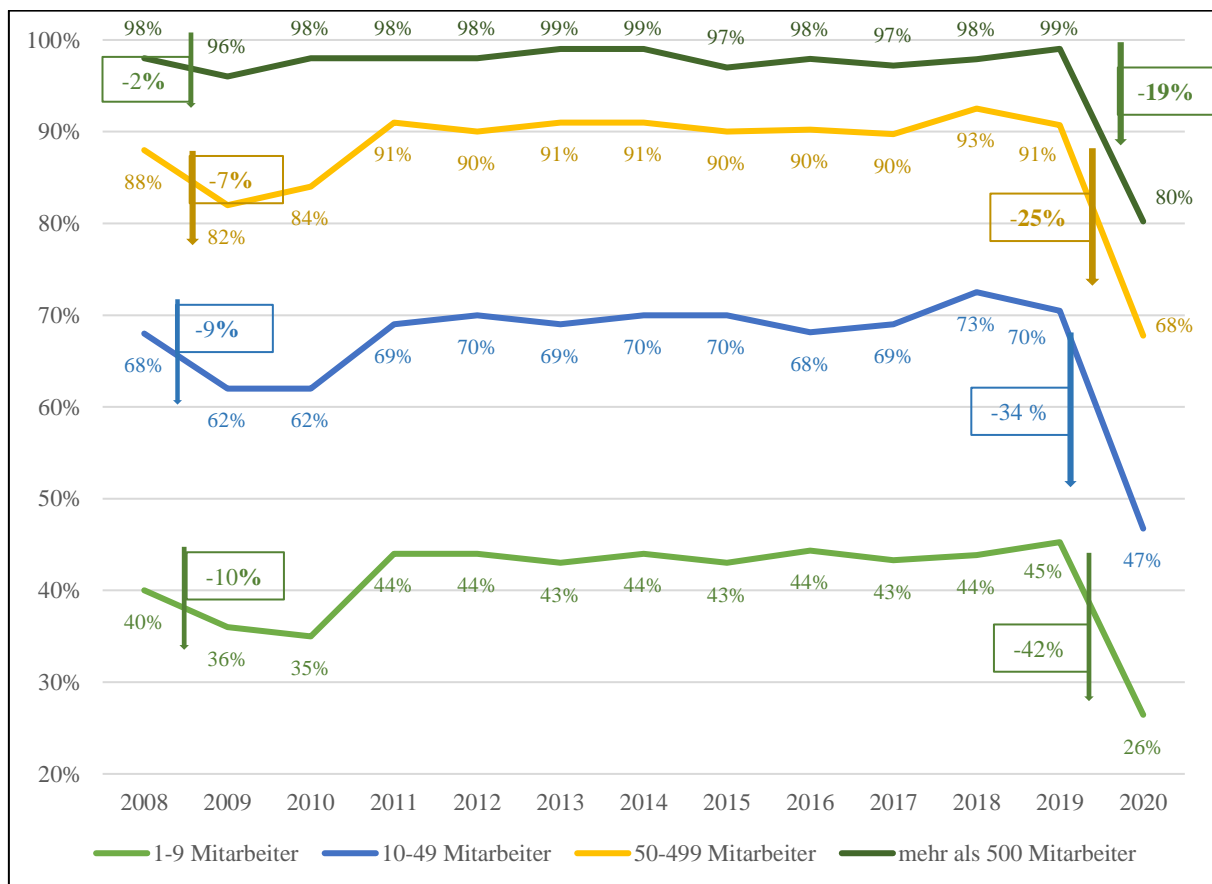
Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung

Notiz: Eine Tabelle mit den detaillierten Angaben in Prozent befindet sich im Anhang Tabelle A 1)

Weiterhin sind die Branchen unterschiedlich stark von einem Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung durch die Krise im Jahr 2020 betroffen. Die Betriebe der Branchen Beherbergung und Gastronomie sowie Nahrung und Genuss, die bereits schon vor der Krise durch ein geringes Weiterbildungsniveau gekennzeichnet sind, haben einen Rückgang in der Weiterbildung um 52 Prozent zu verzeichnen (siehe Tabelle A 1). Dies sind Branchen, die stark von der Corona-Krise betroffen waren, wie beispielsweise durch die Schließung von Restaurants und deshalb weniger auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter setzten. Im Gegensatz hierzu haben Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht einen Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung von nur 21 Prozent zu verzeichnen.

Darüber hinaus zeigt sich bei der Differenzierung nach Betriebsgröße, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe insgesamt für größere Betriebe am höchsten ist (siehe Abbildung 3). So bildeten im Jahr 2019 99 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeiter ihre Beschäftigten weiter. Für kleine Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten lag der Anteil im Jahr 2019 nur bei rund 45 Prozent. Zudem ist für kleinere Betriebe der größte Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Jahr 2020 zu erkennen. Während der Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung für die kleinsten Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern bei 26 Prozent liegt, haben die größten Betriebe einen Einbruch von 19 Prozent zu verzeichnen. Die Entscheidung von kleineren Betrieben, Weiterbildung anzubieten oder nicht, scheint folglich stärker durch die wirtschaftliche Situation getrieben zu werden (Janssen und Leber, 2015). Bereits in der Finanzkrise zeigte sich, dass kleine Betriebe im Jahr 2009 den größten Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung aufgewiesen haben. In der Corona-Krise fällt dieser deutlich stärker aus.

Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößen

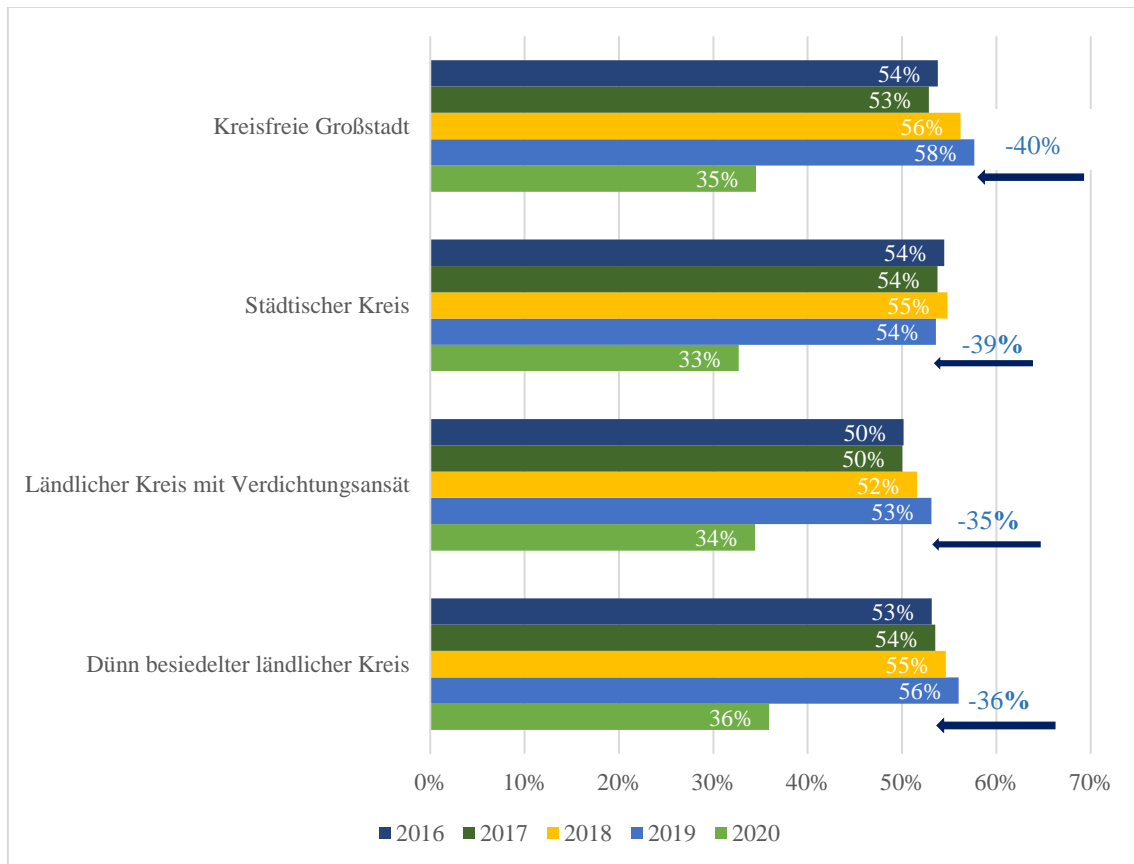


Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.

Darüber hinaus wurde die Weiterbildungsbeteiligung nach vier Siedlungstypen differenziert – dünn besiedelter ländlicher Kreis, ländlicher Kreis mit Verdichtungsansatz, städtischer Kreis sowie kreisfreie Großstadt (Raumabgrenzung nach Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2017). Eine Differenzierung nach unterschiedlichen Raumtypen wird in der Weiterbildungsforschung zumeist vernachlässigt, kann sich aber als sinnvoll erweisen, da beispielsweise angenommen werden kann, dass das Angebot an externen Weiterbildungsträgern in ländlichen und dünn besiedelten Gebieten geringer ausfällt als in städtischen Räumen. Dies kann u.a. dazu führen, dass für Betriebe in den betroffenen Gebieten keine passenden Weiterbildungsangebote verfügbar sind oder dass die Pendelzeiten für Weiterbildungsteilnehmer größer (und die Anreize zur Teilnahme entsprechend geringer) sind. Dies kann Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung haben, da viele Weiterbildungsmaßnahmen extern durchgeführt werden (s. hierzu die folgenden Ausführungen). Auf der anderen Seite ist es z.B. aber auch denkbar, dass die Konkurrenz unter den Betrieben in verdichteten Gegenden größer ist und somit hier auch eher eine Gefahr der Abwerbung weitergebildeter Mitarbeiter besteht. Dies dürften die Weiterbildungsanreize von Betrieben in städtischen Räumen tendenziell verringern.

Wie die Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, bestehen kaum nennenswerte Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in verschiedenen Siedlungstypen. Dies gilt sowohl für die Jahre 2016 bis 2019 als auch für den Einbruch im Jahr 2020. Den Ursachen hierfür kann in weiterführenden Analysen näher nachgegangen werden. Neben den eben beschriebenen Aspekten dürften hierbei auch die Betriebsstrukturen in den einzelnen Raumtypen eine wesentliche Rolle spielen.

Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung nach Siedlungstypen



Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.

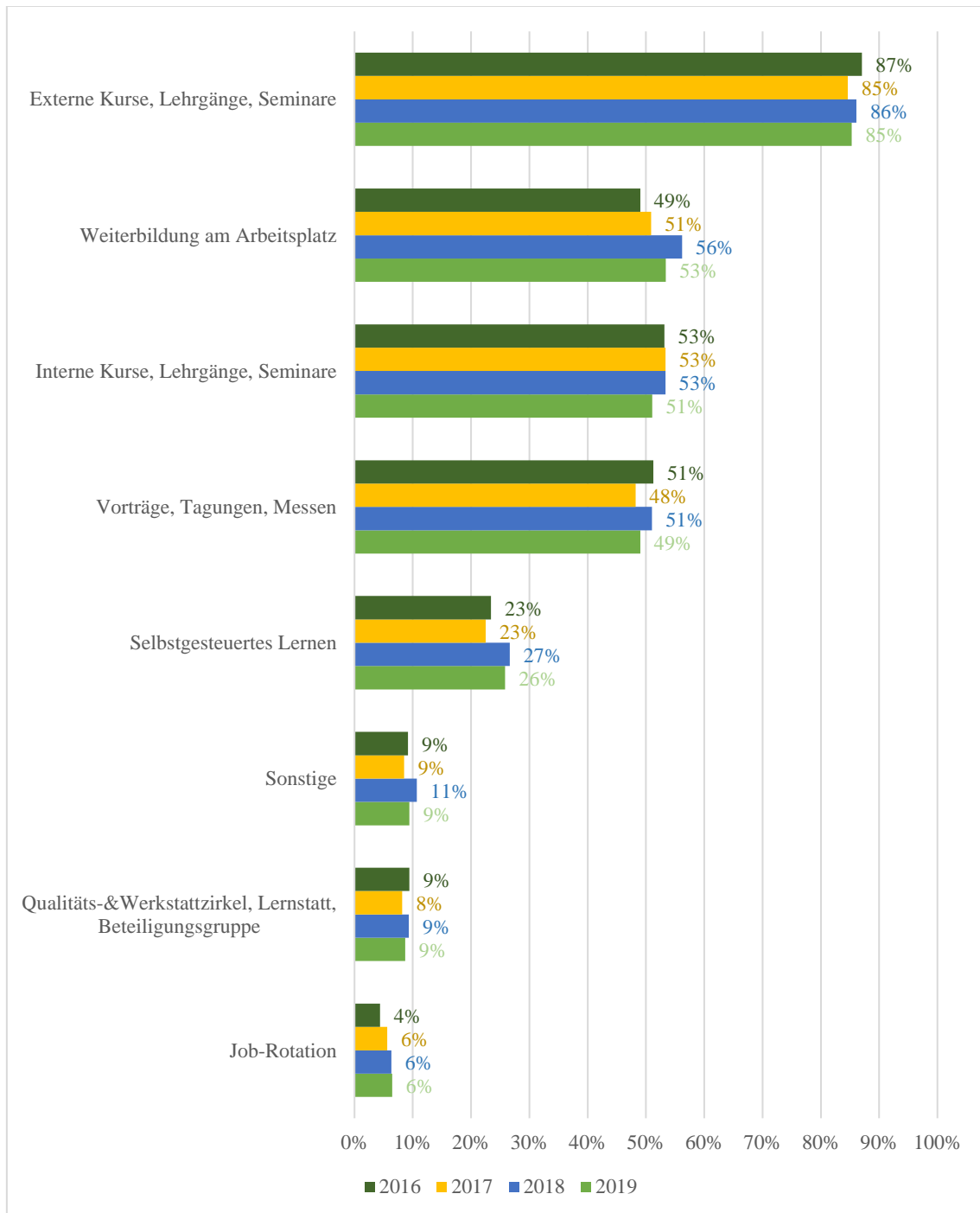
Darüber hinaus ist in Tabelle A 2 die Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach Arbeitsmarktregionen (Raumabgrenzung nach Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2017) dargestellt. Hierbei zeigen sich nicht nur deutliche Unterschiede im Weiterbildungsangebot zwischen den Arbeitsmarktregionen in den Jahren 2016 bis 2020, sondern auch eine unterschiedlich starke Betroffenheit durch die Krise. Während das Weiterbildungsengagement der Betriebe in Augsburg, Bremen, Emsland, Franken Köln, Mittelhessen, Nordthüringen, Oberpfalz-Nord, Osthessen, Prignitz-Oberhavel, Regensburg, Schleswig-Holstein Ost sowie Uckermark-Barnim über mehr als die Hälfte eingebrochen ist, haben Regionen wie Hildesheim und Arnberg kaum einen Rückgang zu verzeichnen. Zudem ist in den Regionen wie Bochum/Hagen, Osthessen sowie Südheide sogar ein Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zu beobachten. Allerdings ist zu beachten, dass die den Analysen für die Arbeitsmarktregionen zugrundeliegenden Fallzahlen oftmals sehr gering sind (und nicht den Schichtungskriterien des IAB-Betriebspanels entsprechen), so dass die Ergebnisse mit einer gewissen Unschärfe verbunden sein können.

Abbildung 5 zeigt schließlich die Weiterbildungsformen. Da die Informationen zu den Formen der Weiterbildung im Betriebspanel allerdings nur für die Jahre 2016 bis 2019 vorliegen, kann

keine Aussage dazu getroffen werden, wie sich die Anteile der Betriebe mit den verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten im Jahr 2020 in Folge der Corona-Krise entwickelt haben.

Im IAB-Betriebspanel werden acht verschiedene Formen der Weiterbildung unterschieden, die neben kursförmig organisierten Maßnahmen auch eher arbeitsintegrierte sowie selbstgesteuerte Lernformen beinhalten (siehe Abbildung 5). Es zeigt sich, dass neben den klassischen Lernformen wie den externen und internen Kursen auch die Weiterbildung am Arbeitsplatz sowie Vorträge, Tagungen und Messen bedeutsam sind. Im Jahr 2019 nutzten 49 Prozent der Betriebe Vorträge, Tagungen und Messen als Weiterbildungsform. Weniger oft haben Betriebe dagegen Weiterbildungen als Job-Rotation sowie Qualitäts- und Werkstattzirkel, Lernstatt und Beteiligungsgruppe angeboten. Darüber hinaus befindet sich im Anhang (Tabelle A 3 bis Tabelle A 11) eine Differenzierung der Weiterbildungsformen nach Branche, Größe und Region.

Abbildung 5: Weiterbildungsbeteiligung nach Weiterbildungsformen



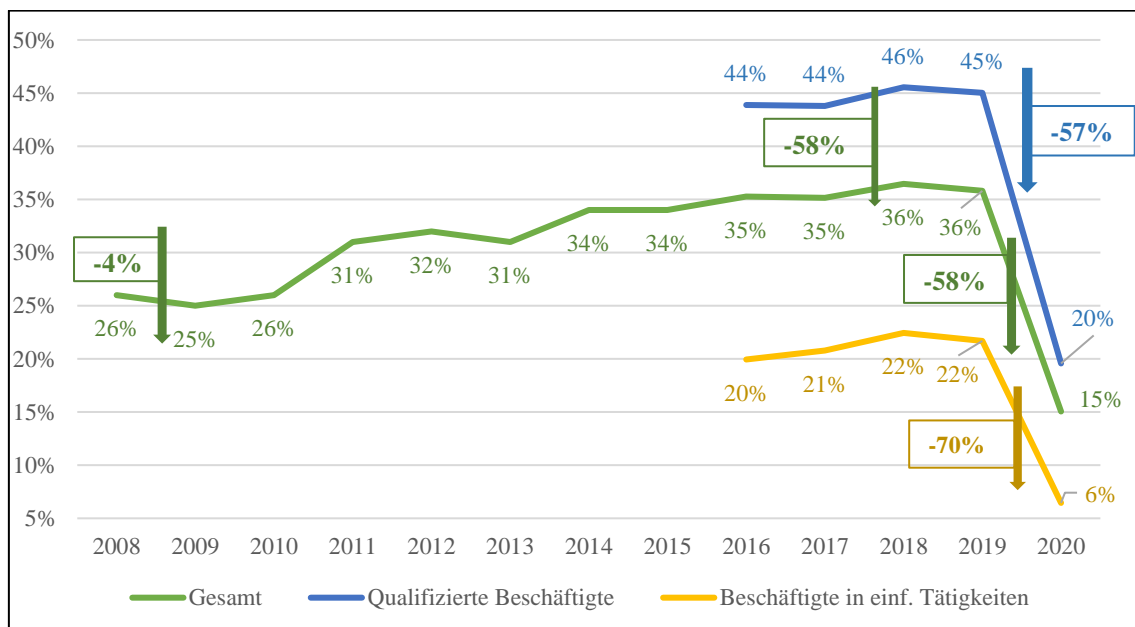
Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung

4.2 Weiterbildungsquote

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Weiterbildungsquote dargestellt. Abbildung 6 zeigt die Weiterbildungsquote insgesamt und zusätzlich differenziert nach Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen (Fach)-Hochschulabschluss erfordern) und Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (die keine Berufsausbildung erfordern). Die

Basis bildet hier alle Betriebe, d.h. die Ergebnisse zeigen den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten aller Betriebe. Demnach weisen Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten die höchste Weiterbildungsquote auf: Im Jahr 2019 betrug diese 45 Prozent, d.h. 45 Prozent der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in Deutschland haben im Jahr 2019 an einer Weiterbildung teilgenommen. Zudem ist zu erkennen, dass im Jahr 2020 die Weiterbildungsquote für alle Gruppen gesunken ist. Am stärksten allerdings sind Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten von dem Rückgang betroffen, hier sank die Weiterbildungsquote um 70 Prozent. Somit ist die Beschäftigtengruppe, die schon vor der Krise die geringste Weiterbildungsbeteiligung aufwies, am stärksten vom Rückgang betroffen – im Jahr 2020 nahmen nur 6 Prozent aller Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten an einer Weiterbildung teil. Zusätzlich ist die Weiterbildungsquote insgesamt für die Jahre ab 2008 abgebildet, um die Ergebnisse mit denen in der Finanzkrise vergleichen zu können. Ein Vergleich zeigt, dass die Finanzkrise nur einen geringen Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zur Folge hatte, von lediglich 4 Prozent.⁶

Abbildung 6: Weiterbildungsquote gesamt und differenziert nach Anforderungsniveau (Basis bilden alle Betriebe)



Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung

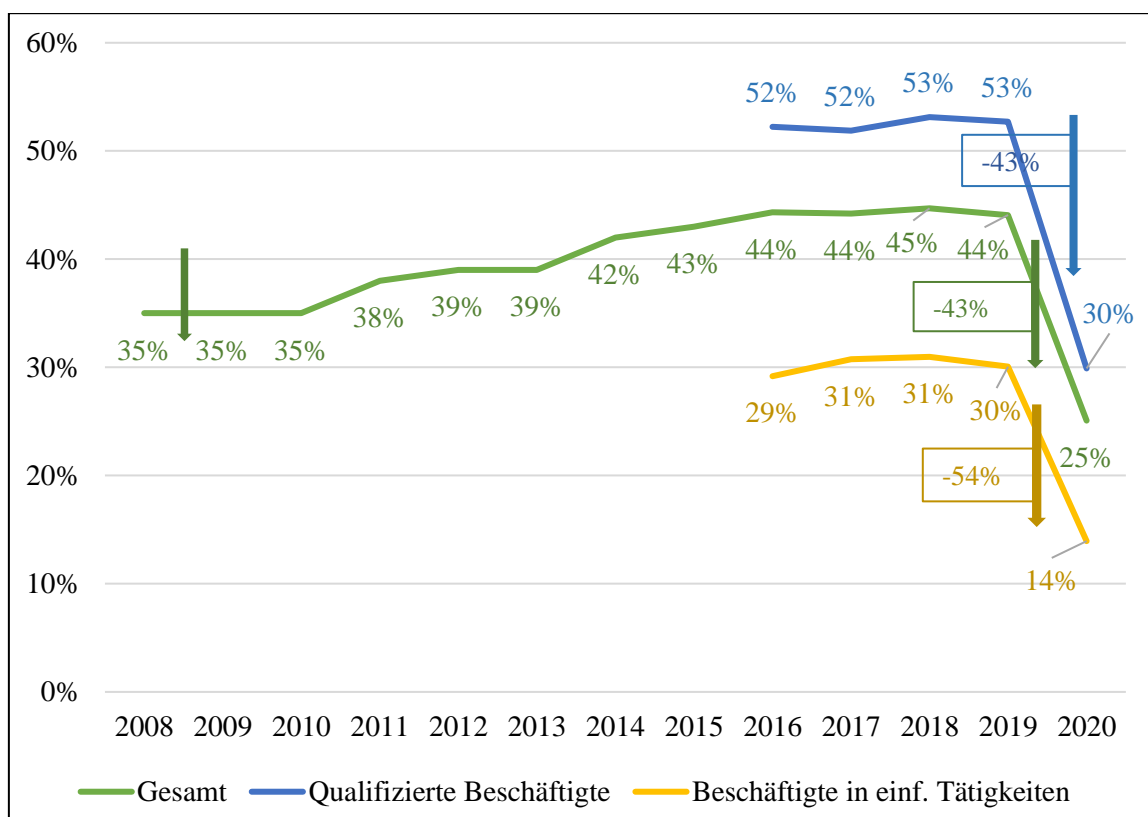
Auch bei der Betrachtung der Weiterbildungsquote mit der Basis der weiterbildenden Betriebe in Abbildung 7 ist zu erkennen, dass die Finanzkrise keine Auswirkungen auf die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben hatte. Dies kann u.a. darauf zurückzuführen sein, dass die Betriebe mit einer hohen Weiterbildungsbeteiligung wie das

⁶ Für eine Differenzierung nach Anforderungsniveau der Tätigkeit gab es im Jahr 2008 keine Informationen im Betriebspanel, somit ist hier kein Vergleich mit der Finanzkrise möglich.

Gesundheits- und Sozialwesen sowie Branchen wie Erziehung und Unterricht nur im geringen Maße von der Finanzkrise betroffen waren und somit ihre Teilnehmeranzahl auch nicht reduzierten.

Darüber hinaus ist beim Vergleich der beiden Weiterbildungsquoten festzustellen, dass auch mit der Basis der weiterbildenden Betriebe, Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten ein höheres Niveau in den Jahren 2016 bis 2019 aufweisen als Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten. Zudem ist auch hier im Jahr 2020 ein deutlicher Rückgang zu erkennen, der wiederum am größten für die Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten ausfällt.

Abbildung 7: Weiterbildungsquote gesamt und differenziert nach Anforderungsniveau (Basis bilden weiterbildende Betriebe)

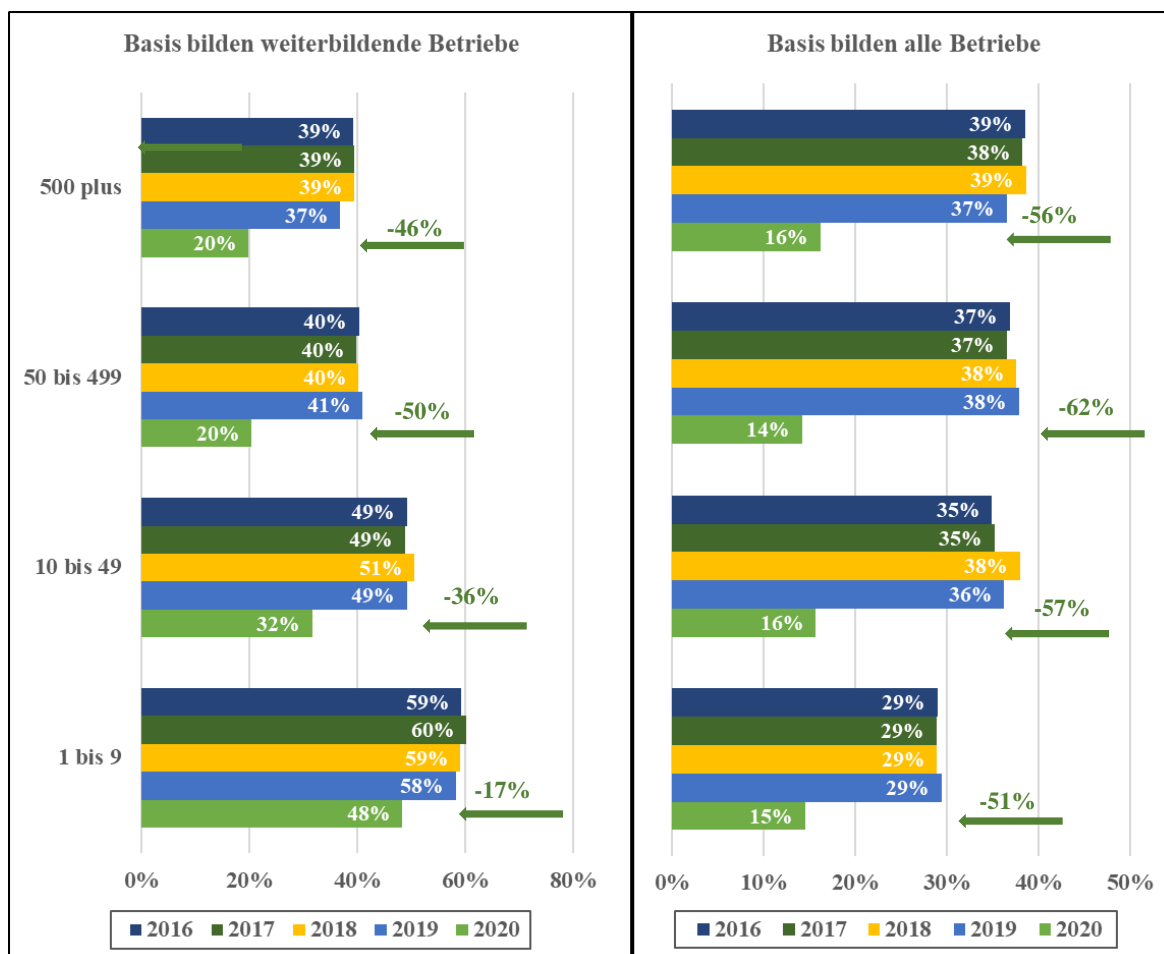


Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung

Darüber hinaus ergibt sich bei der Betrachtung der Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößen ein interessantes Bild: Die Weiterbildungsquote mit der Basis der weiterbildenden Betriebe zeigt, dass der Weiterbildungsanteil der Mitarbeiter in kleinen Betrieben mit 1-9 Mitarbeitern am größten ist (siehe Abbildung 8): Fast 60 Prozent der Mitarbeiter in kleinen Betrieben, die weiterbilden, haben in den Jahren 2016 bis 2019 an einer Weiterbildung teilgenommen. Allerdings zeigte sich für die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zuvor ein anderes Bild: Abbildung 3 machte deutlich, dass kleinere Betriebe weniger oft weiterbilden als größere

Betriebe. Bilden kleine Betriebe allerdings weiter, so scheinen sie dies relativ intensiv zu tun, also vergleichsweise große Belegschaftsanteile hierin einzubeziehen. Zudem ist die Weiterbildungsquote für diese kleinen Betriebe im Jahr 2020 nur um 17 Prozent gefallen, während für große Betriebe – mit mehr als 500 Mitarbeitern – der Weiterbildungsanteil um 46 Prozent gesunken ist.

Abbildung 8: Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößen



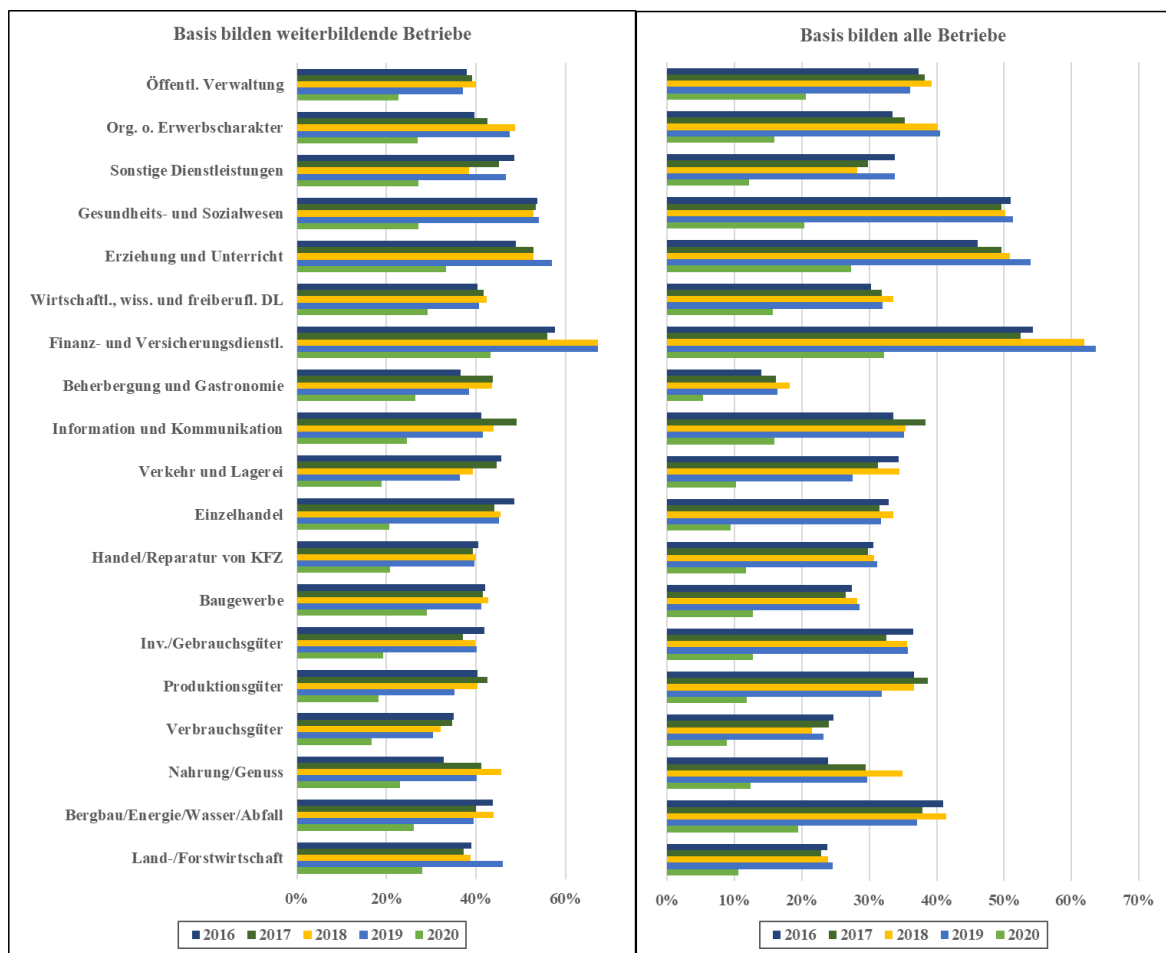
Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung

Notiz: Basis der weiterbildenden Betriebe bilden in den Jahren 2016 bis 2019, 41269 Betriebe.

Die Weiterbildungsquote differenziert nach Branchen zeigt Abbildung 9. Vor dem Jahr 2020 nahmen Mitarbeiter der Finanz- und Versicherungsdienstleistung, Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen besonders häufig an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dies gilt für die Weiterbildungsquote aller Betriebe ebenso wie für die Quote weiterbildender Betriebe. Mitarbeiter in den Branchen Produktion und Verbrauch bildeten sich dagegen weniger häufig weiter.

Für das Jahr 2020 zeigt sich, dass insbesondere Mitarbeiter des Einzelhandels und der Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie sowie Mitarbeiter des Gesundheits- und Sozialwesens den größten Rückgang in der Weiterbildungsteilnahme zu verzeichnen haben (siehe Tabelle A 12 und Tabelle A 13). Weniger stark waren dagegen Mitarbeiter in wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen betroffen. Diese Branchen weisen nicht nur einen höheren Digitalisierungsgrad als beispielsweise der Einzelhandel auf, wodurch Weiterbildungen auch digital durchführbar sind und somit keine Präsenz erfordern, sondern der Einzelhandel war auch besonders stark von den Infektionsschutzmaßnahmen betroffen, wie beispielsweise durch die Schließung von Geschäften, weshalb diese Branchen womöglich weniger auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter setzten.

Abbildung 9: Weiterbildungsquote nach Branchen



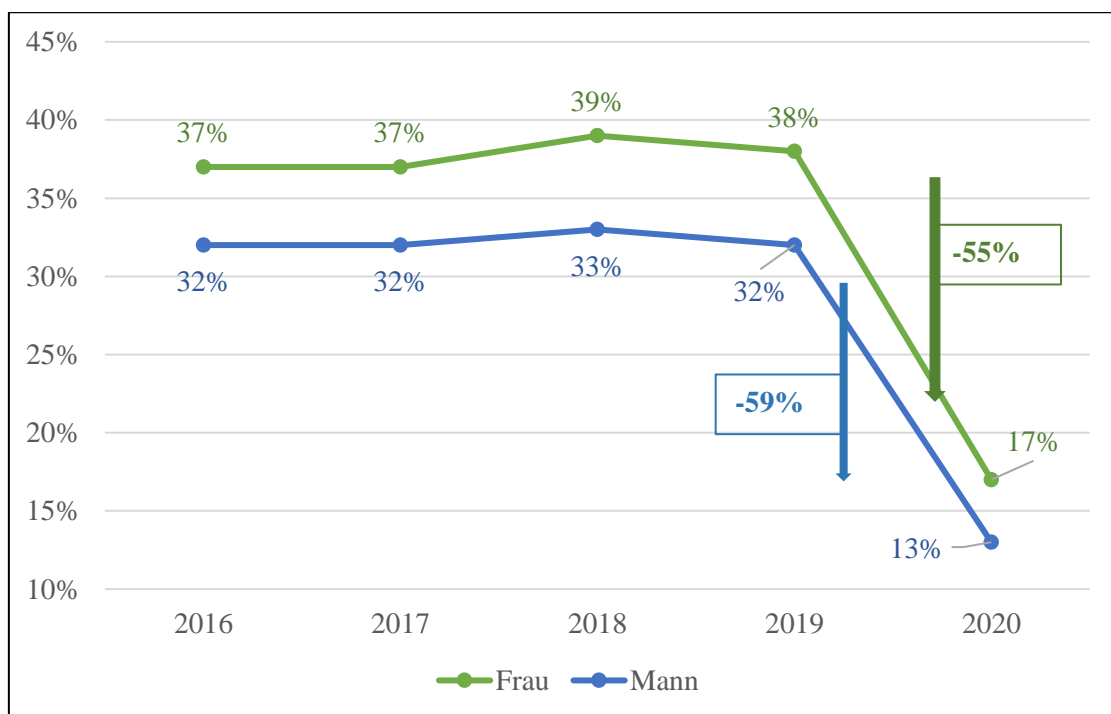
Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.
 Notiz: Tabellen mit den detaillierten Angaben in Prozent befindet sich im Anhang Tabelle A 12 und Tabelle A 13

Abbildung 10 und Abbildung 11 zeigen die Weiterbildungsquote für weibliche und männliche Beschäftigte in allen sowie in weiterbildenden Betrieben.

$$\text{Abbildung 10} = \frac{\text{Anzahl der weibl./männl. Weiterbildungsteilnehmer}}{\text{Anzahl der weibl./männl. Mitarbeiter aller Betriebe}}$$

$$\text{Abbildung 11} = \frac{\text{Anzahl der weibl./männl. Weiterbildungsteilnehmer}}{\text{Anzahl der weibl./männl. Mitarbeiter in weiterbildenden Betrieben}}$$

Abbildung 10: Weiterbildungsquote differenziert nach Geschlecht (Basis bilden alle Betriebe)



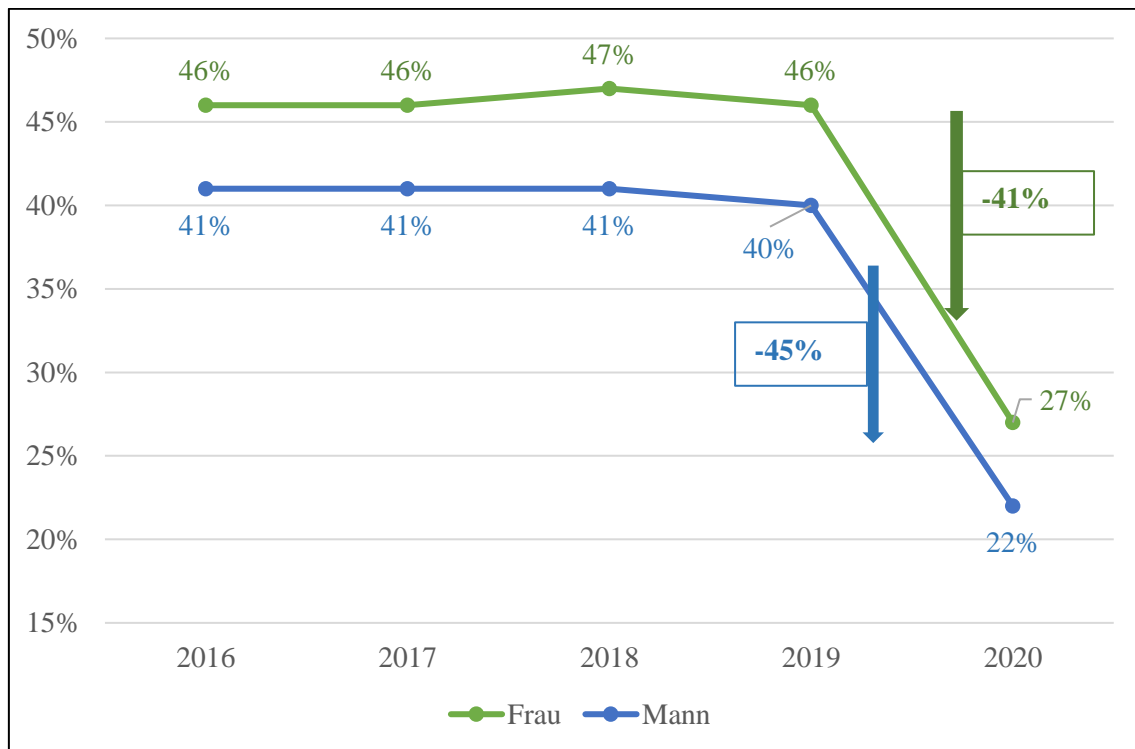
Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.

Demnach ist die Weiterbildungsanzahl unter den weiblichen Beschäftigten höher als unter den männlichen. Während im Jahr 2019 der Weiterbildungsanteil der Frauen aller Betriebe bei 38 Prozent lag, hatten männliche Beschäftigte eine Weiterbildungsquote von 32 Prozent zu verzeichnen (siehe Abbildung 10). Zudem sank die Quote der Männer im Jahr 2020 im Vergleich zu den Frauen um 4 Prozentpunkte stärker, sowohl für die Beschäftigten aller Betriebe als auch für die Beschäftigten in weiterbildenden Betrieben (siehe Abbildung 11). Zuletzt nahmen nur 13 Prozent der Männer aller Betriebe bzw. 22 Prozent weiterbildender Betriebe an einer Weiterbildung teil.

Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Frauen ist grundsätzlich zu beachten, dass Frauen oftmals in Wirtschaftszweigen beschäftigt sind, die durch ein hohes Weiterbildungsengagement gekennzeichnet sind und in denen es zum Teil gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung

gibt (z.B. Gesundheits- und Sozialwesen). Auf der anderen Seite sind viele Frauen aber auch teilzeitbeschäftigt, was sich in vorliegenden Studien als negativer Einflussfaktor der Weiterbildungsbeteiligung erwiesen hat.

Abbildung 11: Weiterbildungsquote differenziert nach Geschlecht (Basis bilden weiterbildende Betriebe)



Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.

5 Weiterbildung in der Corona-Krise

Im Folgenden werden Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung in der Covid-19-Krise vorgestellt. Diese Ergebnisse konzentrieren sich zum einen auf die Schwerpunktthemen des IAB-Betriebspanels im Jahr 2020 und zum anderen auf die hochfrequente Betriebsbefragung des IAB und liefern somit über die Standardindikatoren der Expertise hinaus tiefere Erkenntnisse über die Weiterbildungsentwicklung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

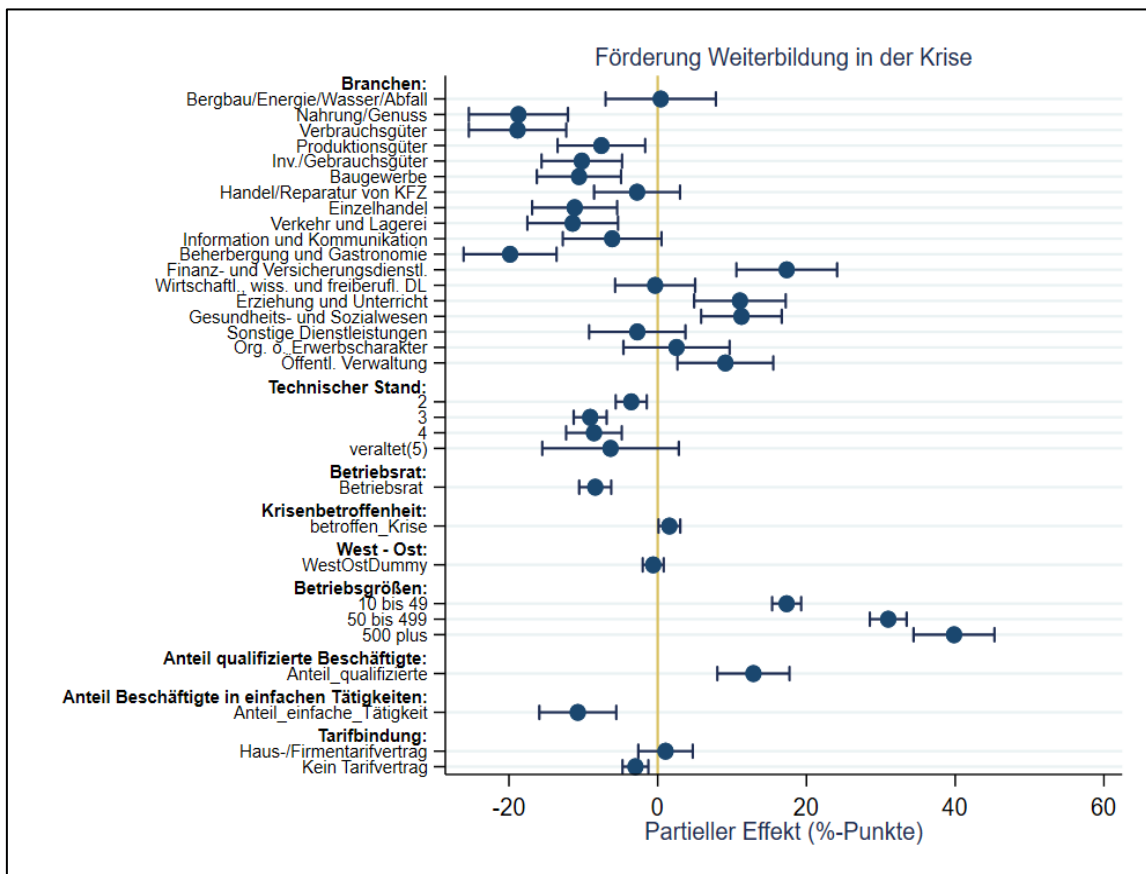
5.1 Welche Betriebe bieten trotz Corona Weiterbildungen an

Wie die Ergebnisse im vorherigen Kapitel gezeigt haben, gab es im Jahr 2020 einen deutlichen Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe sowie der Weiterbildungsquoten der Mitarbeiter. Allerdings bot dennoch ein Drittel der Betriebe Weiterbildung im ersten Halbjahr

von 2020 an (siehe Abbildung 1). Welche Faktoren dabei das Weiterbildungsengagement dieser Betriebe beeinflusst hat, wird im Folgenden dargelegt.

Da es sich bei der zu erklärenden Variable – ein Betrieb hat Weiterbildung angeboten oder nicht – um eine binäre Variable handelt, verwenden wir für die Analyse eine logistische Regression. Zudem werden Kontrollvariablen wie die Krisenbetroffenheit (von der Krise betroffen: ja – nein), der Anteil der Beschäftigten für qualifizierte und einfache Tätigkeiten, die Branchenzugehörigkeit (19 Kategorien), Betriebsgrößen (4 Kategorien), die Existenz eines Betriebsrats (ja – nein), Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik (ja – nein), der technische Stand der Anlagen (5 Kategorien), die Tarifbindung (3 Kategorien: Branchentarifvertrag, Haus-/Firmentarifvertrag, kein Tarifvertrag) sowie eine Dummyvariable für West- und Ostdeutschland mitaufgenommen.

Abbildung 12: Einflussfaktoren der betrieblichen Förderung von Weiterbildung in der Krise (2020)



Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.
 Notiz: Die Abbildung zeigt die durchschnittlichen marginalen Effekte der Logit-Schätzung.

Abbildung 12 zeigt den durchschnittlich marginalen Effekt, sowie das 95-%-Konfidenzintervall. Deutlich wird, dass Betriebe, die Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik getätigt haben, häufiger Weiterbildungen seit Krisenbeginn

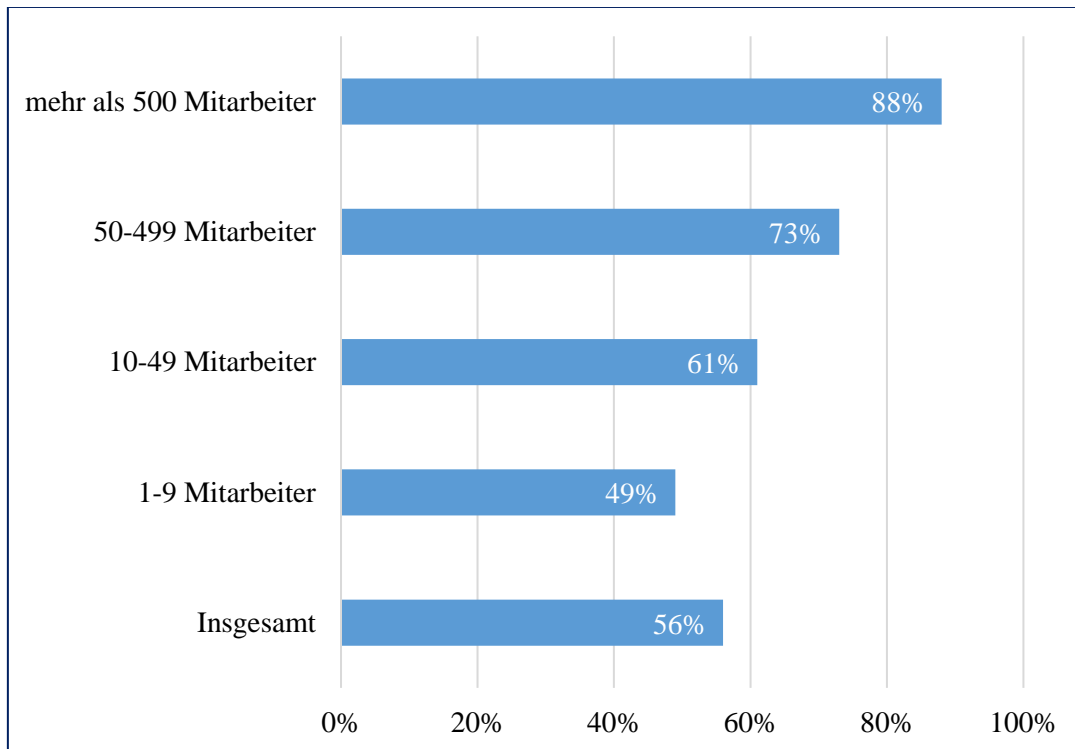
durchgeführt haben, als Betriebe die keine Investitionen getätigt haben. Darüber hinaus gibt es deutliche Unterschiede in der Branchenzugehörigkeit: Betriebe im Bereich Nahrung und Genuss, der Verbrauchsgüterindustrie sowie der Beherbergung und Gastronomie – also die Branchen, die besonders von den Infektionsschutzmaßnahmen betroffen waren, wie durch die Schließung von Restaurants und Geschäften – investierten im Jahr 2020 weniger in Weiterbildung als die Referenzgruppe der Land- und Forstwirtschaft. Dies zeigte sich bereits bei der deskriptiven Betrachtung in Abbildung 2. Zudem spielt die Betriebsgröße beim Angebot von Weiterbildungen eine Rolle: Größere Betriebe bilden öfters weiter als kleinere, was bereits bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Abbildung 3 deutlich wurde. Darüber hinaus steigt das Weiterbildungsengagement für Betriebe, die einen höheren Anteil an Mitarbeiter für qualifizierte Tätigkeiten beschäftigten. Für Betriebe mit einem höheren Anteil an Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten dagegen sinkt das Angebot an Weiterbildungen. Auch Betriebe, die angaben, durch die Krise negative Folgen zu erleiden, bilden seltener weiter als Betriebe, die keine negativen Auswirkungen der Krise aufweisen. Zudem bilden Betriebe ohne Tarifbindung weniger häufig weiter als Firmen mit Branchentarifvertrag. Für Betriebe mit Haus-/Firmentarifvertrag zeigt sich dagegen kein signifikanter Effekt. Darüber hinaus fördern Betriebe, die einen höheren technischen Stand ihrer Anlagen aufweisen, häufiger Weiterbildung.

Insgesamt bekräftigen die Ergebnisse somit die zuvor dargestellten Deskriptionen. So zeigte sich, dass insbesondere Branchen, die stark von der Corona-Krise betroffen waren, auch ihr Weiterbildungsengagement senkten und Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten häufiger an Weiterbildungen teilnahmen als Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten. Darüber hinaus konnte die Logit-Schätzung auch Erkenntnisse bezüglich des technischen Stands der Anlagen der Tarifbindung und der Krisenbetroffenheit liefern. So bilden nicht nur Betriebe weiter, die einen neueren Stand ihrer Anlagen aufweisen, sondern auch Betriebe die tariflich gebunden sind.

5.2 Absagen von Weiterbildungsmaßnahmen

Wie eben gezeigt wurde, ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in der Krise massiv eingebrochen. Wie die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel weiter zeigen, hatten zwar viele Betriebe – nämlich 56 Prozent – für das Jahr 2020 Weiterbildungsmaßnahmen geplant, mussten diese aber wieder absagen (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Absagen von Weiterbildungen differenziert nach Betriebsgrößen



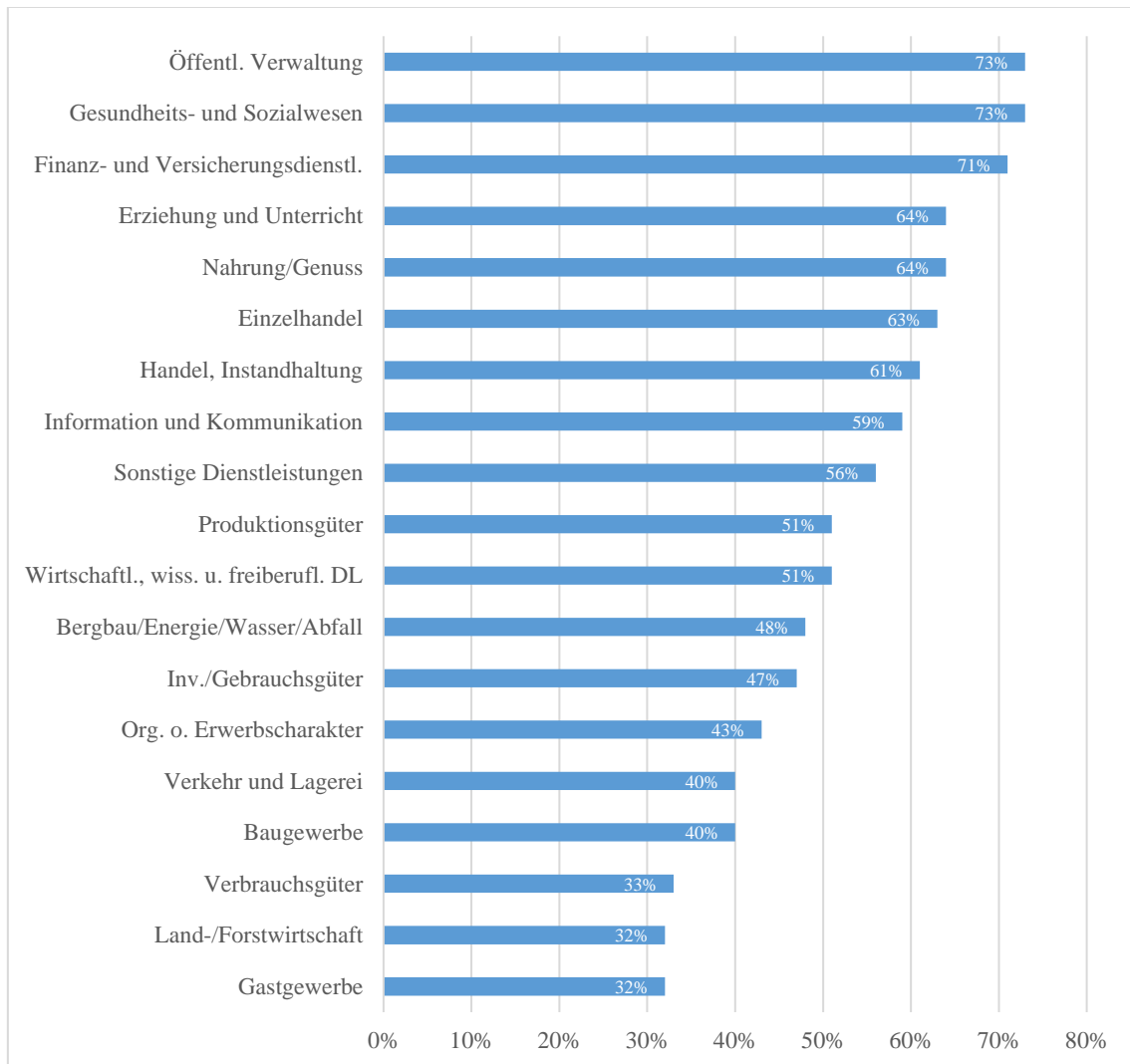
Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.

Notiz: Basis bilden weiterbildende Betriebe.

Dabei fällt auf, dass größere Betriebe häufiger Weiterbildungen absagen mussten als kleinere: 88 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeiter haben im ersten Halbjahr 2020 mindestens eine Weiterbildungsmaßnahme abgesagt – größere Betriebe bieten jedoch auch mehr Weiterbildungen an als kleinere.

Bei der Differenzierung nach Branchen ist zudem zu sehen, dass insbesondere Betriebe der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen besonders häufig Weiterbildungen absagen mussten (siehe Abbildung 14). Auch hierbei handelt es sich um Bereiche, die normalerweise relativ stark in der Weiterbildung engagiert sind – und die folglich eine entsprechend höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, Weiterbildungen in der Krise absagen zu müssen. Dagegen haben Betriebe in den weniger weiterbildungsintensiven Branchen wie dem Gastgewerbe, der Land- und Forstwirtschaft sowie der Verbrauchsgüterindustrie weniger häufig Weiterbildungen abgesagt – hier lag der Anteil bei rund 30 Prozent.

Abbildung 14: Absagen von Weiterbildungen differenziert nach Branchen



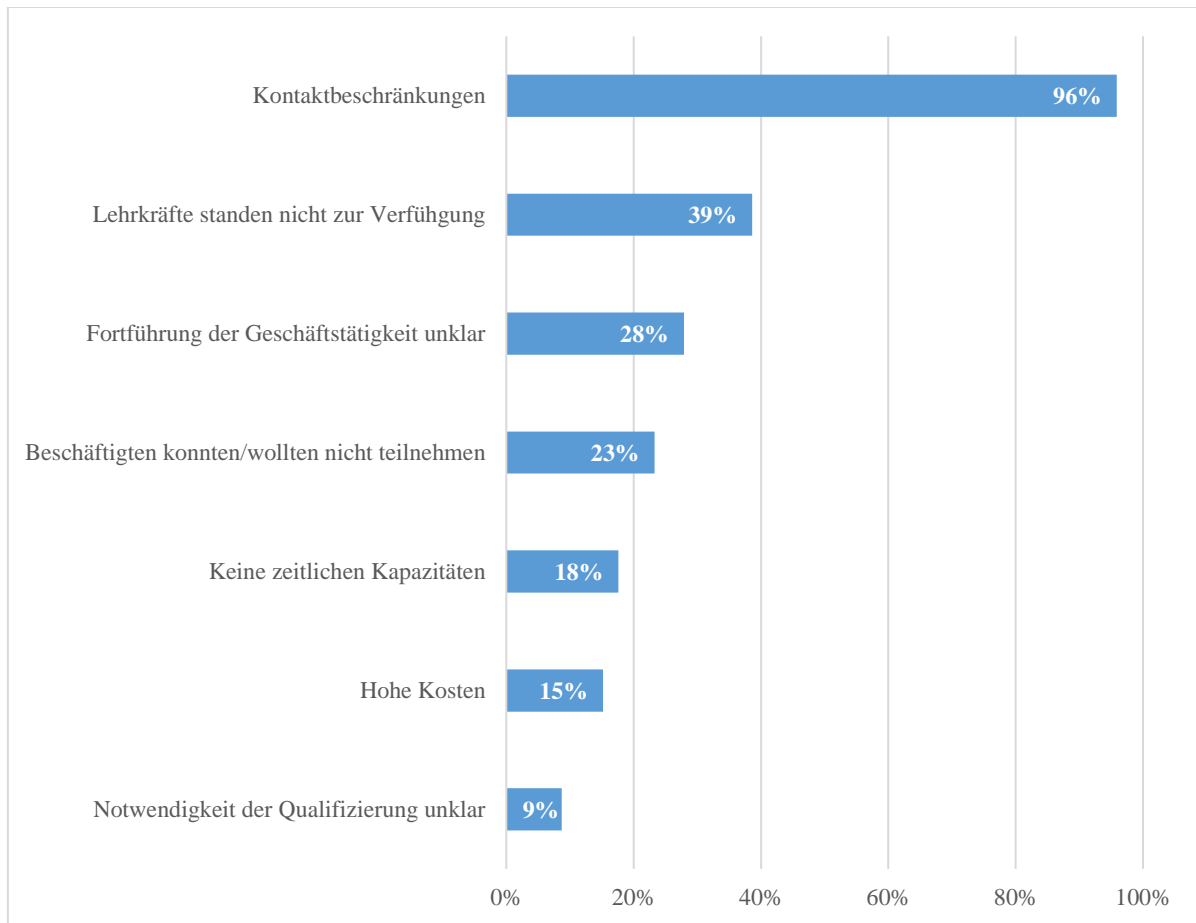
Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Eigene Berechnung.

Notiz: Basis bilden weiterbildende Betriebe.

5.3 Gründe gegen die Durchführung der Weiterbildungen

Die Gründe, wieso Betriebe ihre Weiterbildung abgesagt haben, wurde in der „hochfrequenten Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise“ abgefragt; sie sind in Abbildung 15 dargestellt.

Abbildung 15: Genannte Gründe für das Absagen der Weiterbildung



Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November, N=1759). Basis bilden 736 Betriebe, die Weiterbildung aufgrund der Covid-19-Krise abgesagt haben. Mehrfachnennungen möglich. Eigene Berechnung.

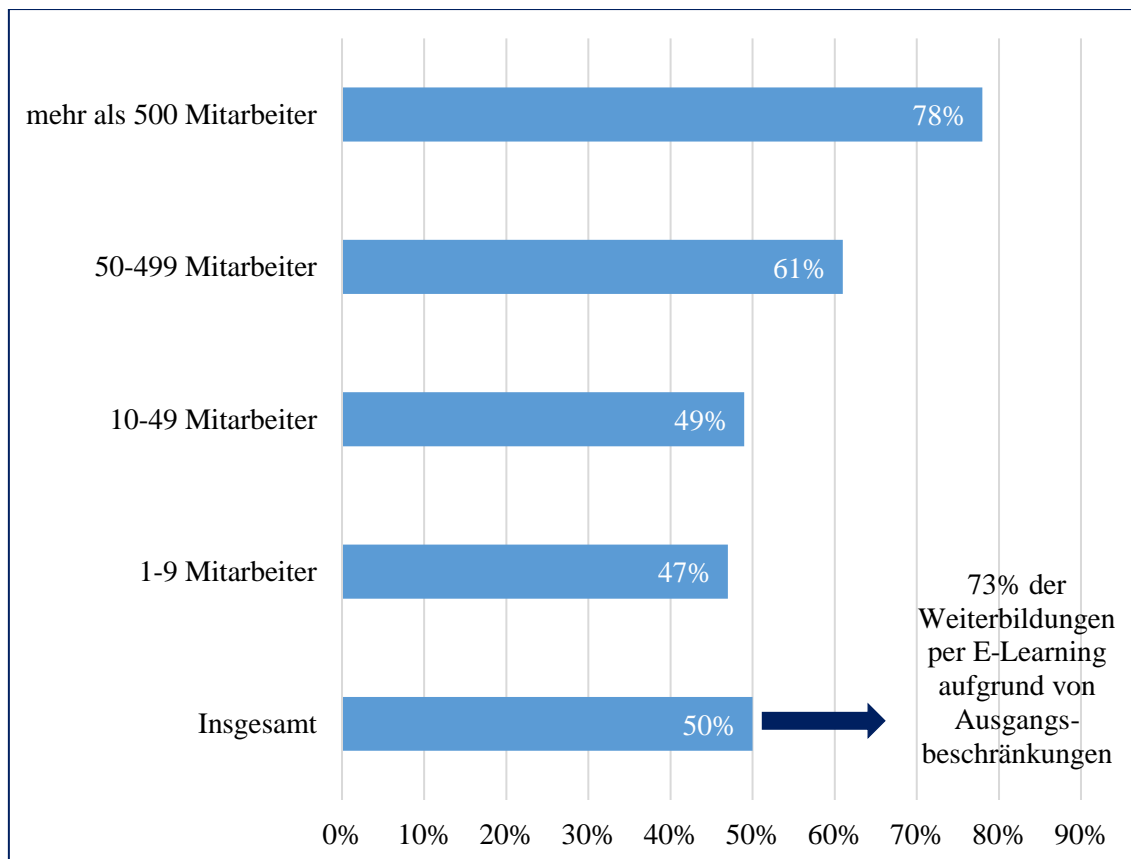
Der wichtigste Grund für die Absage von Weiterbildungsmaßnahmen stellten die Kontaktbeschränkungen dar: Rund 96 Prozent der Betriebe gaben an, Weiterbildungen aufgrund von bestehenden Kontaktbeschränkungen abgesagt zu haben (siehe Abbildung 15). Der zweithäufigste genannte Grund bildeten die nicht zur Verfügung stehenden Lehrkräfte (39%), gefolgt von einer unklaren Fortführung der Geschäftstätigkeit (28%). Darüber hinaus konnten bzw. wollten 23 Prozent der Beschäftigten nicht teilnehmen und 18 Prozent der Betriebe gaben an, keine zeitlichen Kapazitäten für die Weiterbildung zu haben. Das Schlusslicht bilden hohe Kosten mit 15 Prozent sowie eine unklare Notwendigkeit der Qualifizierung (9%).

5.4 E-Learning und alternative Lernformen

Insbesondere infolge der Kontaktbeschränkungen haben Betriebe ihre Weiterbildung vermehrt in Form von E-Learning oder alternativen Lernformen, wie Telefon oder durch das Zusenden von Unterlagen angeboten. Das IAB-Betriebspanel zeigt wie viele Betriebe Weiterbildung in Form von E-Learning im Jahr 2020 bereitgestellt haben (siehe Abbildung 16). Insgesamt gaben 50

Prozent der weiterbildenden Betriebe an, Weiterbildung in Form von E-Learning durchzuführen, wobei größere Betriebe diese Form der Weiterbildung eher anbieten als kleinere. Die Kosten für den Aufbau von E-Learning Tools sind für kleinere Betriebe wahrscheinlich weniger leicht zu tragen als für größere Betriebe. Zudem zeigt das IAB-Betriebspanel, dass rund 73 Prozent der Weiterbildungen per E-Learning aufgrund der Ausgangsbeschränkungen stattgefunden haben.

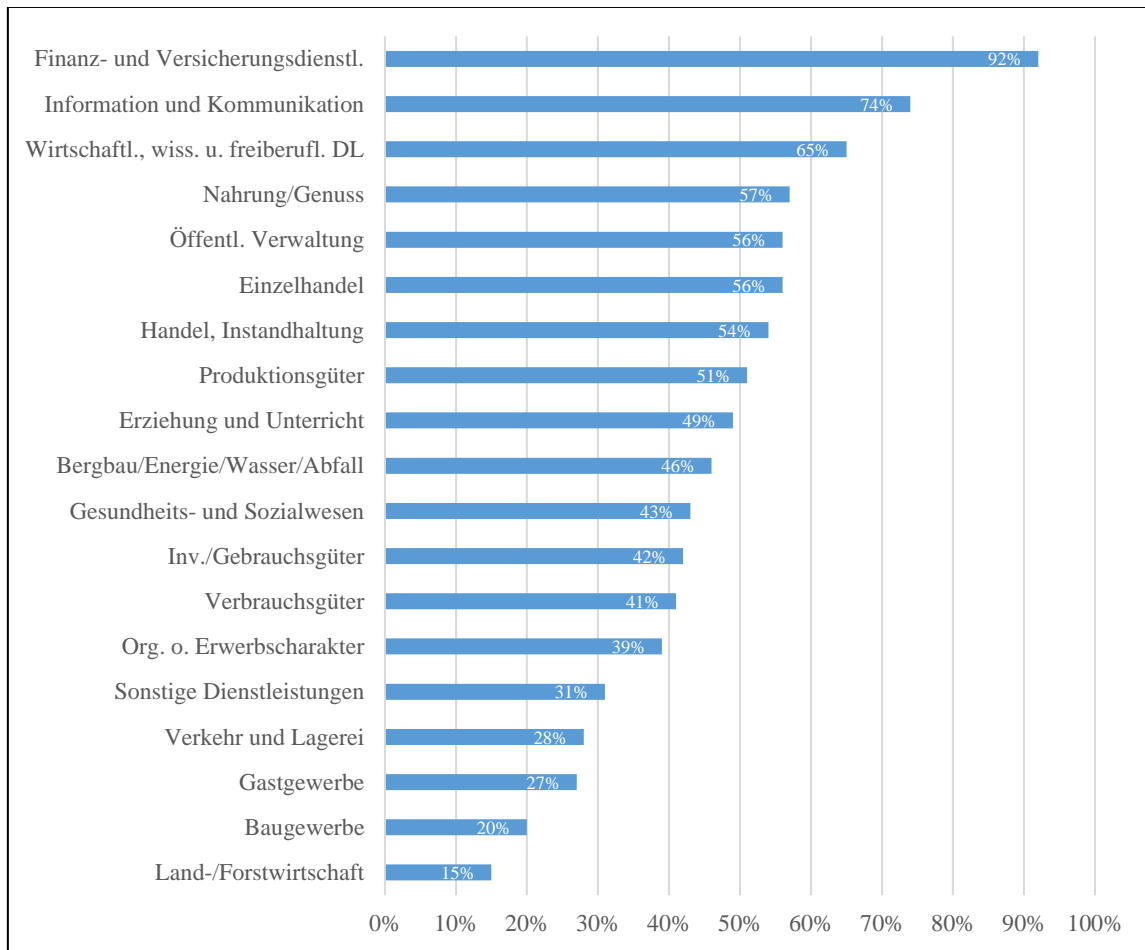
Abbildung 16: Durchführung per E-Learning differenziert nach Betriebsgrößen



Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
Notiz: Basis bilden alle weiterbildenden Betriebe.

Bei der Differenzierung nach Branchen ist zusätzlich zu erkennen, dass insbesondere die Branchen der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und der Information und Kommunikation auf die Durchführung per E-Learning gesetzt haben (siehe Abbildung 17). Branchen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bau- und Gastgewerbe haben dagegen ihre Weiterbildungen weniger häufig in Form von E-Learning angeboten. Es zeigt sich somit, dass Branchen, die digitaler sind und häufiger mit dem Computer arbeiten, häufiger auf E-Learning Tools setzen. Zudem ist natürlich zu berücksichtigen, dass sich nicht alle Lerninhalte gleichermaßen gut digital vermitteln lassen.

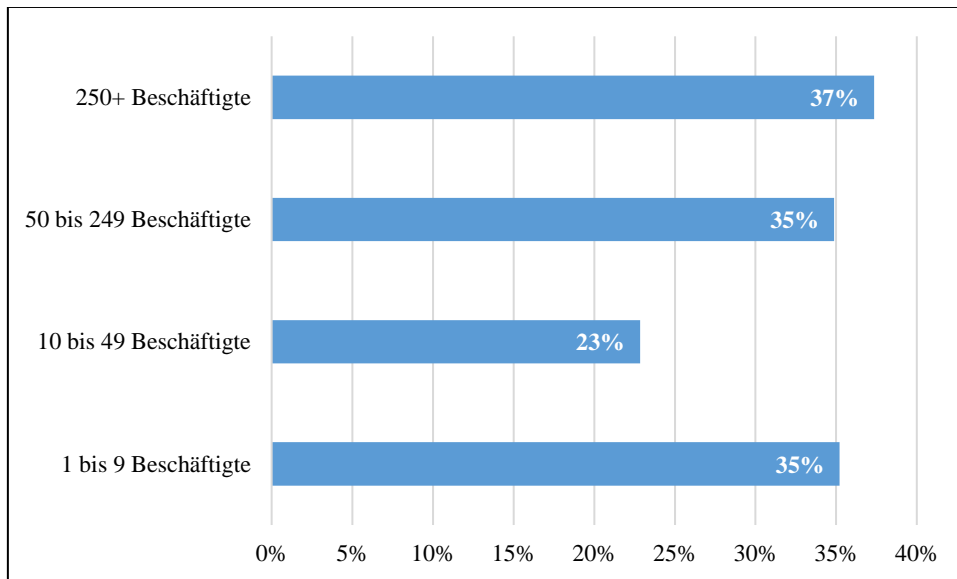
Abbildung 17: Durchführung per E-Learning differenziert nach Branchen



Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
Notiz: Basis bilden alle weiterbildenden Betriebe

Darüber hinaus zeigt die „hochfrequente Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise“, dass knapp ein Drittel der befragten Betriebe auf alternative Lernformen (siehe Abbildung 18) gesetzt haben. Hier ist der Anteil unter den Betrieben hinsichtlich der Betriebsgröße relativ gleich verteilt, lediglich unter den Betrieben, die zwischen zehn und 49 Mitarbeitern beschäftigen, ist der Anteil um rund zehn Prozentpunkte geringer.

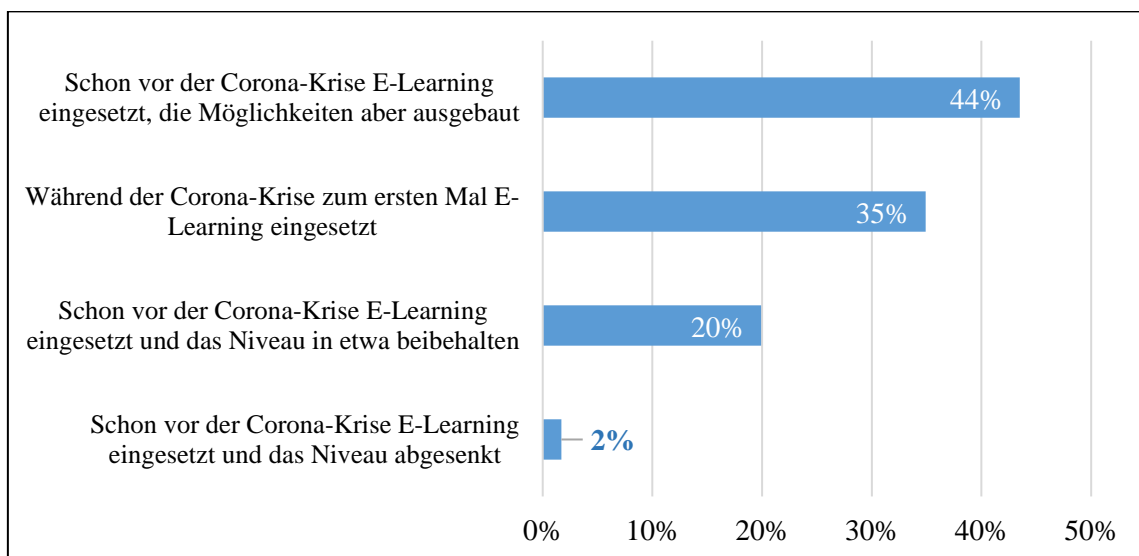
Abbildung 18: Durchführung per alternativer Lernformen



Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November, N=1759). Basis bilden 569 Betriebe, die während der Krise E-Learning genutzt haben. Eigene Berechnung.

Aus der „hochfrequenten Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise“ ist weiterhin bekannt, dass unter den Nutzern von E-Learning 35 Prozent sind, die diese Lernform in der Krise zum ersten Mal benutzen. 44 Prozent nutzen E-Learning während der Krise deutlich stärker, 20 Prozent haben das Niveau im Vergleich zu vor der Krise beibehalten, und in nur wenigen Betrieben hat sich die Nutzung von E-Learning verringert (siehe Abbildung 19).

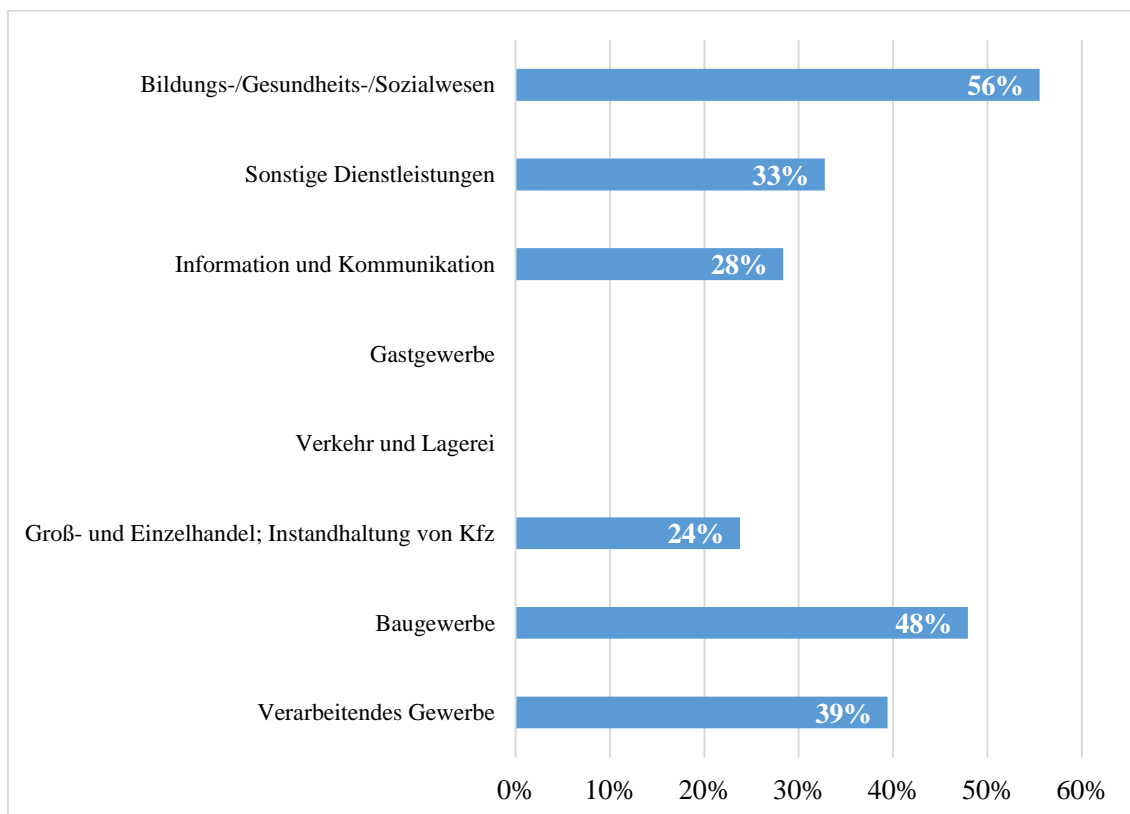
Abbildung 19: Nutzung von E-Learning während der Corona-Krise



Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November, N=1759). Basis bilden 569 Betriebe, die während der Krise E-Learning genutzt haben. Eigene Berechnung.

Betriebe die E-Learning während der Corona-Krise zum ersten Mal eingesetzt haben, waren insbesondere Betriebe der Branche Bildung, Gesundheit sowie des Sozialwesens – hier haben 56 Prozent der Betriebe, die E-Learning nutzen, dieses während der Krise zum ersten Mal eingesetzt. Auch der Anteil im Baugewerbe ist mit 48 Prozent sehr hoch. Somit haben insbesondere Betriebe, die weniger digital sind als beispielsweise in der Information und Kommunikation, E-Learning in der Krise das erste Mal eingesetzt.

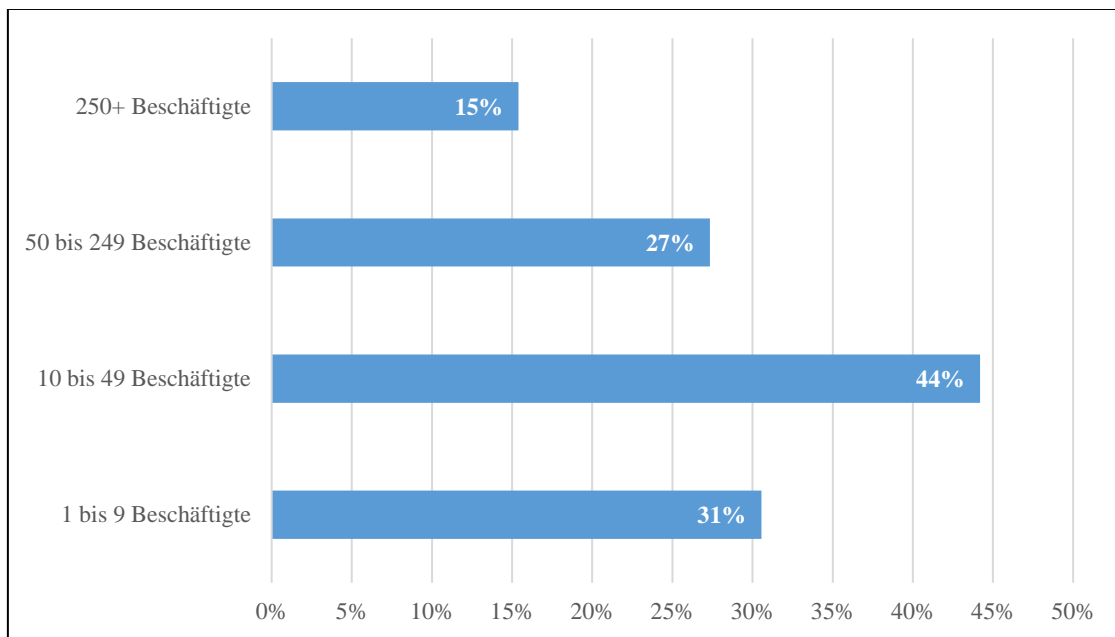
Abbildung 20: E-Learning während der Corona-Krise zum ersten Mal eingesetzt – differenziert nach Branchen



Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November, N=1759). Basis bilden 569 Betriebe, die während der Krise E-Learning genutzt haben. Eigene Berechnung.

Zudem zeigt Abbildung 21, dass insbesondere Betriebe mit zehn bis 49 Mitarbeitern E-Learning während der Krise zum ersten Mal eingesetzt haben.

Abbildung 21: E-Learning während der Corona-Krise zum ersten Mal eingesetzt – differenziert nach Betriebsgrößen



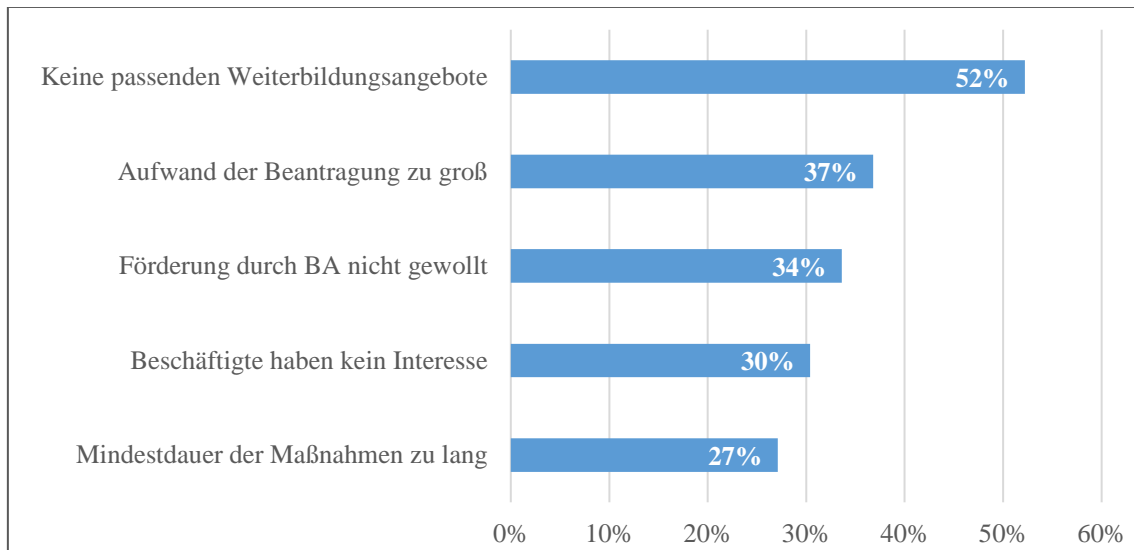
Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November, N=1759). Basis bilden 569 Betriebe, die während der Krise E-Learning genutzt haben. Eigene Berechnung.

5.5 Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit

Betriebe können insbesondere von der Bundesagentur für Arbeit (BA) finanzielle Unterstützung für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter erhalten. So bietet die Bundesagentur für Arbeit teilweise oder vollständig finanzierte Weiterbildungen sowie Lohnkostenzuschüsse für die Zeit der Freistellung für die Weiterbildungsteilnahme an. Insgesamt gaben rund 32 Prozent der befragten Betriebe der „hochfrequenten Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise“ an, diese Möglichkeit der Weiterbildungsförderung zu kennen. Gut ein Drittel dieser Betriebe hat das Förderprogramm schon einmal genutzt und wiederum 16 Prozent dieser Betriebe haben seit der Krise die finanzielle Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen.

Wieso sich die Betriebe dennoch gegen eine solche Förderung entscheiden liegt vor allem am Weiterbildungsangebot. Über die Hälfte der befragten Betriebe gab an, kein passendes Weiterbildungsangebot zu finden (siehe Abbildung 22).

Abbildung 22: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme der Förderung der Bundesagentur für Arbeit



Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November, N=1759). Basis bilden die Betriebe, die die Förderung nicht in Anspruch genommen haben und angeben, die Förderungsvoraussetzungen zu erfüllen oder nicht wissen/angeben ob sie diese erfüllen. Eigene Berechnung

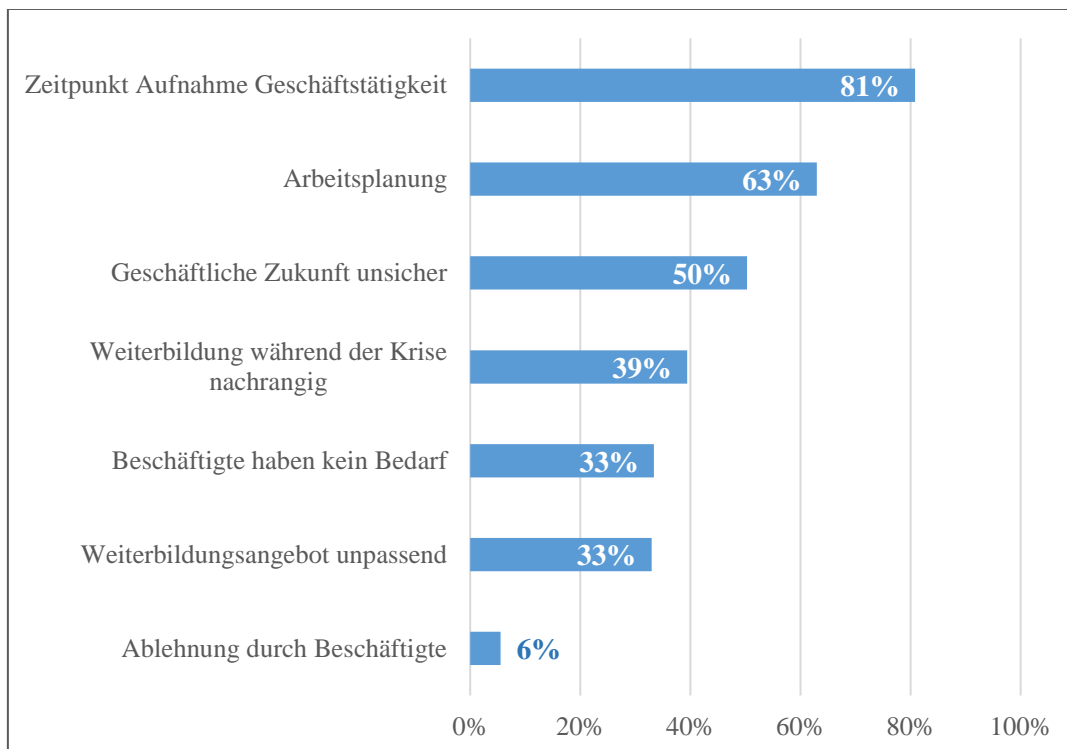
Zudem ist der Aufwand der Beantragung zu groß (37%) oder Betriebe wollen die Förderung für ihre Mitarbeiter nicht (30%). Des Weiteren zeigten 30 Prozent der Mitarbeiter kein Interesse und für 27 Prozent der befragten Betriebe ist die Minstdauer der geförderten Maßnahmen zu lange (siehe Abbildung 22).

5.6 Kurzarbeit und Weiterbildung

Um die Mitarbeiter auch in der Krise im Betrieb halten zu können, können Betriebe Kurzarbeit einsetzen. Dieses Instrument wurde zwischen Ende Oktober und Anfang November von rund jedem fünften Betrieb in Deutschland genutzt und bietet aufgrund des Arbeitsausfalls potentiell Zeit für die Weiterbildung der Mitarbeiter. Insgesamt gab jeder zehnte Betrieb mit Kurzarbeit an, die ausgefallene Arbeitszeit zu nutzen, um die Mitarbeiter weiterzubilden. Besonders große Betriebe – mit 250 und mehr Mitarbeitern – nutzen die Kurzarbeit für Weiterbildungsmaßnahmen (hochfrequente Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise).

Viele Betriebe, die weiterbilden, entschieden sich allerdings dennoch, die Zeit in Kurzarbeit nicht für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu verwenden. 81 Prozent der befragten Betriebe gaben an, nicht den genauen Zeitpunkt für die Aufnahme der Geschäftstätigkeit zu kennen und verzichteten daher auf eine Weiterbildung während der Kurzarbeit (siehe Abbildung 23).

Abbildung 23: Gründe gegen den Einsatz von Weiterbildung in der Kurzarbeit



Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise (Welle 5 vom 26. Oktober bis 9. November, N=1759). Basis bilden 129, die generell während der Krise weiterbilden, die Zeiten des Arbeitsausfalls während der Kurzarbeit aber nicht für Weiterbildung eingesetzt haben. Eigene Berechnung.

Zudem passte für 63 Prozent die Weiterbildung nicht in den an die Kurzarbeit angepassten Arbeitsplan der Mitarbeiter und mehr als die Hälfte der Betriebe gab an, aufgrund von einer unsicheren geschäftlichen Zukunft nicht weiterzubilden. Daneben stuften 39 Prozent der Betriebe in der aktuellen Krisensituation das Thema Weiterbildung als nachrangig ein und 33 Prozent der Betriebe haben keinen Bedarf während der Kurzarbeit weiterzubilden. Ein Drittel der Betriebe fand das Weiterbildungsangebot unpassend, und schließlich haben in sechs Prozent der Betriebe die Beschäftigten eine Weiterbildung abgelehnt.

6 Zusammenfassung

Die Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass es im Jahr 2020 einen starken Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe wie auch der Beschäftigten gab. Betriebe, für die im Jahr 2020 die Weiterbildungsbeteiligung besonders deutlich zurückging, waren insbesondere kleinere Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern sowie Betriebe in den Branchen Nahrung/Genuss sowie Beherbergung und Gastronomie. Beschäftigte, die den stärksten Rückgang an einer Weiterbildungsteilnahme aufzeigten, waren Beschäftigte in einfachen und Beschäftigte im Einzelhandel. Sowohl bei den genannten Branchen als auch Beschäftigten

handelt es sich um Gruppen, die bereits vor der Krise eine nur unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aufwiesen. Der starke Rückgang im Jahr 2020 ist hier folglich als besonders problematisch zu erachten.

Insgesamt 56 Prozent der weiterbildenden Betriebe gaben an, ihre geplante Weiterbildung abgesagt zu haben, wobei Kontaktbeschränkungen hierbei der meist genannte Grund darstellten. Darüber hinaus hat die Hälfte der weiterbildenden Betriebe Weiterbildung in Form von E-Learning durchgeführt, wovon mehr als ein Drittel diese Lernform während der Krise zum ersten Mal eingesetzt hat.

Bezüglich der Weiterbildung in Kurzarbeit zeigte sich, dass nur jeder zehnte Betrieb in Kurzarbeit im Jahr 2020 weitergebildet hat. Der wichtigste Grund für die geringe Inanspruchnahme lag darin, dass der Zeitpunkt der Aufnahme der Geschäftsfähigkeit unklar ist.

Die betriebliche Weiterbildung ist damit in der Covid-19-Krise deutlich stärker zurückgegangen als während der Wirtschafts- und Finanzkrise, insbesondere im Hinblick auf die Weiterbildungsteilnehmer, für die in der Finanzkrise kaum ein Rückgang zu beobachten war. Zusätzlich zu den unsicheren Geschäftserwartungen und finanziellen Engpässen kamen zuletzt die Kontaktbeschränkungen hinzu, die Präsenzveranstaltungen oftmals unmöglich gemacht haben. Zwar hat ein nicht unbeachtlicher Teil der Betriebe im Jahr 2020 auf digitale Lernformen gesetzt, doch war eine zeitnahe Umstellung nicht in allen Bereichen gleichermaßen möglich. Zudem zeigt sich, dass gesetzliche Fördermöglichkeiten z.B. im Rahmen der Qualifizierung bei Kurzarbeit nur wenig in Anspruch genommen wurden.

Investieren Betriebe heute wenig in Weiterbildung, so kann dies negative Konsequenzen für sie selbst, wie auch die Beschäftigten haben. Um im digitalen Wandel bestehen zu können und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, ist eine Anpassung der Qualifikationen der Mitarbeiter unerlässlich. Ebenso können auch diese ihre Beschäftigungs- und Einkommenschancen in dynamischen Arbeitsmärkten nur dann wahren, wenn sie kontinuierlich lernen. Besonders in den Blick zu nehmen sind dabei die Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten, deren Weiterbildungschancen sich in der Krise nochmals verschlechtert haben.

Für die Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung lassen sich aus dem vorliegenden Bericht die folgenden Erkenntnisse ableiten:

Wie am Beispiel der Covid-19-Krise deutlich wurde, erscheint es vor allem unter „bestimmten Bedingungen“ sinnvoll, die Standardindikatoren wie Weiterbildungsbeteiligung und –Quote um weitere empirische Befunde zu ergänzen. Hierzu sollten einerseits die regelmäßig für die Standardberichterstattung verwendeten Datengrundlagen wie das IAB-Betriebspanel daraufhin untersucht werden, ob sie in einzelnen Jahren zusätzliche Informationen zur Weiterbildung zur Verfügung stellen. Im Jahr 2020 handelte es sich hierbei beispielsweise um die Fragen zur krisenbedingten Absage von Weiterbildungsmaßnahmen oder zum Angebot an E-Learning, die

die Standardindikatoren sinnvoll ergänzen können. Andererseits sollte aber auch geprüft werden, ob gegebenenfalls weitere Datengrundlagen für die Analyse herangezogen werden. So liefert z.B. die „hochfrequente Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise“ wichtige Erkenntnisse zur betrieblichen Weiterbildung in der Krise, die zum Teil über die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels hinausgehen.

Weiterhin wäre zu überlegen, ob die Standardindikatoren gegebenenfalls um Informationen zum betrieblichen Angebot an verschiedenen Weiterbildungsformen ergänzt werden sollten. Bislang sind diese nicht Gegenstand der Expertise, könnten aber zusätzliche Erkenntnisse liefern. Dies erscheint umso wichtiger, als den informellen Lernformen eine zunehmende Bedeutung beigemessen wird. Wichtig erscheint in diesem Kontext auch, die vorliegenden Betriebsbefragungen daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie neuere Lernformen, und hier insbesondere das digitale Lernen, adäquat abdecken. Bei Paneluntersuchungen ist hierbei die Kontinuität des Erhebungsinstruments mit dem Erkenntnisgewinn durch eine Fragenanpassung abzuwägen.

Schließlich könnte es sich als sinnvoll erweisen, das betriebliche Weiterbildungsverhalten in der Standardberichterstattung nach weiteren Merkmalen differenziert auszuweisen. Bislang wird die Weiterbildung in Abhängigkeit von der Branche, der Betriebsgröße sowie für Ost- und Westdeutschland dargestellt. Im vorliegenden Bericht wurden zusätzlich eine weitere regionale Differenzierung nach Siedlungstypen bzw. Arbeitsmarktregionen aufgenommen. Aufschlussreich könnte es darüber hinaus z.B. auch sein, die betriebliche Weiterbildung im Zusammenhang mit dem technischen Stand bzw. dem Grad der Digitalisierung zu betrachten. Zwar stellt das IAB-Betriebspanel zur Digitalisierung in Betrieben bisher noch nicht regelmäßig Informationen zur Verfügung, doch könnten entsprechende Untersuchungen zumindest für einzelne Jahre durchgeführt werden.

Literatur

Bau- Stadt- und Raumforschung (2017):
<https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/downloads/downloadsReferenz2.html>

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute; Möller, Iris (2011):
Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht Nr.7, Nürnberg.

- Behringer, Frederike; Schönfeld, Gudrun (2011): Die dritte europäische Unternehmensbefragung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3): BIBB (Hrsg): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn 2011, S. 300-306.
- Bellmann, Lutz; Kistler, Ernst; Wahse, Jürgen (2007): Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. IAB-Kurzbericht, No. 21/2007.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2011): Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Sozialer Fortschritt, Bd. 60, H. 8, S. 168-175.
- Bellmann, Lutz; Hohendanner, Christian; Hujer, Reinhard (2011): Regional Determinants of Employer-Provided Further Training. Schmollers Jahrbuch, 13(4)1, S. 581-598.
- Bellmann, Lutz; Dummert, Sandra; Leber, Ute (2013): Betriebliche Weiterbildung für Ältere – eine Längsschnittanalyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. Die Unternehmung 67. Jg. H. 4, S. 311-330.
- Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Leber, Ute (2014): Firm-provided training during the great recession. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 234, H. 1, S. 5-22
- Bellmann, Lutz; Dummert, Sandra; Ebbinghaus, Margit; Krekel, Elisabeth; Leber, Ute (2015): Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report, 38, S. 287-301.
- Bellmann, Lutz; Gleiser, Patrick; Kagerl, Christian; Koch, Theresa; König, Corinna; Kruppe, Thomas; Leber, Ute; Pohlan, Laura; Roth, Duncan; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2021): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten, IAB-Forum.
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute (2021): Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung. L. Bellmann et al. (Hrsg.), Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland, S. 214-251
- Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2019): Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. IAB-Forschungsbericht Nr. 10/2019, Nürnberg.
- Dietz, Daniel; Zwick, Thomas (2014): Training in the Great Recession – Evidence from an Individual Perspective. Discussion Paper No. 18-037.
- Janssen, Simon; Leber, Ute; Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Zierahn, Ulrich (2018): Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung. IAB-Kurzbericht 26/2018.
- Janssen, Simon; Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter. IAB-Kurzbericht, 13/2015, Nürnberg.

König, Corinna (2020): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg, S. 115.

Stegmaier, Jens (2012): Effects of works councils on firm-provided further training in Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 50(4), S. 667-689.

Anhang

Tabelle A 1: Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen

Branchen	2016	2017	2018	2019	2020	Rückgang
Beherbergung und Gastronomie	18%	17%	20%	20%	10%	-52%
Verbrauchsgüter	33%	31%	34%	34%	19%	-44%
Nahrung/Genuss	42%	43%	46%	38%	18%	-52%
Land-/Forstwirtschaft	42%	42%	38%	40%	27%	-33%
Verkehr und Lagerei	40%	41%	46%	45%	26%	-43%
Baugewerbe	44%	41%	41%	47%	27%	-43%
Einzelhandel	46%	51%	50%	48%	23%	-52%
Handel/Reparatur von Kfz	48%	48%	48%	53%	33%	-37%
Sonst. Dienstleistungen	53%	46%	54%	53%	29%	-45%
Information und Kommunikation	65%	55%	54%	57%	37%	-35%
Investitions-/Gebrauchsgüter	51%	53%	58%	59%	30%	-50%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	57%	59%	61%	59%	40%	-33%
Org. ohne Erwerbscharakter	61%	51%	53%	60%	43%	-28%
Produktionsgüter	54%	58%	60%	61%	35%	-42%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	73%	74%	72%	71%	54%	-24%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	70%	83%	70%	74%	56%	-24%
Gesundheits- und Sozialwesen	81%	79%	81%	80%	54%	-33%
Erziehung und Unterricht	82%	80%	87%	81%	64%	-21%
Öffentliche Verwaltung	85%	87%	85%	85%	64%	-25%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 2: Weiterbildungsbeteiligung nach 96 Arbeitsmarktregionen

Arbeitsmarktregion	2016	2017	2018	2019	2020	Rückgang
Aachen	33%	50%	44%	53%	35%	-35%
Allgäu	36%	* ⁷	50%	*	*	*
Altmark	49%	47%	55%	53%	36%	-33%
Anhalt-Bitterfeld- Wittenberg	39%	37%	33%	45%	31%	-30%
Arnsberg	54%	67%	77%	72%	68%	-6%
Augsburg	34%	25%	38%	32%	15%	-55%
Bayerischer Untermain	79%	52%	61%	*	*	*
Bielefeld	56%	51%	57%	54%	31%	-42%
Bochum/Hagen	59%	52%	52%	41%	42%	+4%
Bodensee-Oberschwaben	*	*	*	64%	*	*

⁷ Aufgrund der geringen Fallzahl (<20 Fälle) können in den gekennzeichneten Feldern (*) keine Angaben gemacht werden.

Bonn	36%	50%	59%	62%	38%	-39%
Braunschweig	57%	60%	66%	67%	48%	-29%
Bremen	51%	53%	55%	55%	28%	-50%
Bremen-Umland	58%	58%	54%	56%	41%	-26%
Bremerhaven	56%	68%	69%	83%	56%	-32%
Donau-Iller (BW)	79%	51%	67%	54%	*	*
Donau-Iller (BY)	36%	58%	45%	54%	*	*
Donau-Wald	47%	40%	36%	28%	*	*
Dortmund	57%	53%	65%	58%	47%	-19%
Duisburg/Essen	57%	52%	50%	54%	39%	-27%
Düsseldorf	49%	52%	55%	55%	30%	-45%
Emscher-Lippe	44%	44%	51%	41%	22%	-46%
Emsland	66%	68%	62%	67%	45%	-33%
Franken	66%	47%	52%	56%	15%	-73%
Göttingen	48%	55%	48%	63%	17%	-73%
Halle/S.	50%	60%	61%	51%	33%	-36%
Hamburg	46%	47%	49%	53%	33%	-39%
Hamburg-Umland-Stüd	53%	62%	72%	60%	35%	-41%
Hannover	71%	68%	68%	62%	40%	-36%
Havelland-Fläming	54%	54%	48%	55%	29%	-48%
Hildesheim	54%	54%	54%	52%	51%	-2%
Hochrhein-Bodensee	63%	76%	73%	71%	29%	-59%
Industrieregion						
Mittelfranken	50%	53%	56%	58%	42%	-27%
Ingolstadt	53%	48%	69%	74%	*	*
Köln	51%	52%	56%	57%	28%	-51%
Landshut	47%	*	37%	*	*	*
Lausitz-Spreewald	57%	63%	71%	63%	39%	-38%
Lüneburg	44%	65%	65%	57%	45%	-22%
Magdeburg	57%	57%	59%	67%	37%	-46%
Main-Rhön	68%	67%	68%	71%	*	*
Mecklenburgische						
Seenplatte	54%	57%	57%	59%	34%	-42%
Mittelhessen	57%	64%	63%	62%	26%	-58%
Mittelrhein-Westerwald	52%	45%	53%	60%	49%	-19%
Mittelthüringen	61%	57%	63%	49%	32%	-33%
Mittlerer Oberrhein	65%	60%	52%	54%	*	*
Mittleres						
Mecklenburg/Rostock	62%	68%	56%	62%	43%	-30%
München	51%	49%	52%	58%	30%	-47%
Münster	57%	55%	50%	59%	36%	-39%
Neckar-Alb	77%	85%	69%	57%	38%	-34%
Nordhessen	56%	47%	47%	46%	34%	-27%
Nordschwarzwald	54%	55%	59%	56%	34%	-38%

Nordthüringen	55%	59%	55%	48%	24%	-50%
Oberes						
Elbtal/Osterzgebirge	59%	54%	61%	52%	39%	-26%
Oberfranken-Ost	30%	39%	42%	37%	20%	-44%
Oberfranken-West	50%	49%	52%	66%	35%	-47%
Oberland	38%	32%	44%	49%	14%	-72%
Oberlausitz-						
Niederschlesien	58%	44%	58%	60%	41%	-32%
Oberpfalz-Nord	57%	46%	51%	65%	28%	-57%
Oderland-Spree	67%	48%	50%	55%	23%	-58%
Oldenburg	59%	48%	53%	48%	26%	-47%
Osnabrück	71%	58%	60%	70%	47%	-33%
Ost-Friesland	54%	71%	65%	61%	40%	-34%
Osthessen	41%	43%	45%	22%	39%	+74%
Ostthüringen	52%	50%	52%	52%	34%	-35%
Ostwürttemberg	41%	80%	65%	*	39%	*
Paderborn	51%	59%	55%	48%	26%	-45%
Prignitz-Oberhavel	58%	53%	50%	56%	41%	-27%
Regensburg	42%	65%	36%	37%	15%	-60%
Rhein-Main	56%	55%	49%	58%	36%	-37%
Rhein Hessen-Nahe	65%	53%	56%	47%	33%	-30%
Rheinpfalz	50%	49%	54%	54%	32%	-41%
Saar	55%	56%	59%	55%	40%	-28%
Schleswig-Holstein Mitte	51%	54%	49%	53%	31%	-41%
Schleswig-Holstein Nord	40%	43%	40%	49%	30%	-40%
Schleswig-Holstein Ost	44%	56%	55%	74%	31%	-58%
Schleswig-Holstein Süd	52%	42%	47%	50%	32%	-37%
Schleswig-Holstein Süd-						
West	56%	56%	66%	64%	45%	-29%
Schwarzwald-Baar-						
Heuberg	58%	65%	62%	68%	39%	-42%
Siegen	*	*	*	*	*	*
Starkenburger	55%	54%	51%	50%	29%	-42%
Stuttgart	58%	53%	53%	52%	33%	-37%
Südheide	54%	55%	56%	47%	54%	+16%
Südlicher Oberrhein	55%	50%	54%	54%	30%	-44%
Südostoberbayern	46%	48%	57%	40%	31%	-22%
Südsachsen	59%	58%	56%	55%	30%	-45%
Südthüringen	34%	41%	41%	55%	36%	-34%
Trier	45%	50%	65%	53%	33%	-38%
Uckermark-Barnim	60%	56%	41%	56%	28%	-51%
Unterer Neckar	46%	57%	52%	65%	34%	-48%
Vorpommern	55%	59%	62%	59%	39%	-34%
Westmecklenburg	47%	51%	49%	42%	25%	-41%

Westmittelfranken	59%	54%	55%	49%	*	*
Westpfalz	38%	44%	46%	39%	21%	-47%
Westsachsen	53%	52%	48%	50%	40%	-19%
Würzburg	64%	55%	63%	58%	*	*

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 3: Weiterbildungsformen nach Betriebsgröße

Externe Kurse	2016	2017	2018	2019
1 bis 9	85%	83%	84%	83%
10 bis 49	88%	85%	87%	87%
50 bis 499	94%	93%	94%	94%
500 plus	96%	97%	97%	96%
Interne Kurse				
1 bis 9	41%	42%	40%	40%
10 bis 49	65%	62%	64%	59%
50 bis 499	83%	83%	84%	81%
500 plus	98%	97%	98%	96%
Am Arbeitsplatz				
1 bis 9	39%	42%	46%	44%
10 bis 49	57%	57%	65%	61%
50 bis 499	77%	76%	80%	75%
500 plus	88%	91%	91%	89%
Vorträge				
1 bis 9	46%	43%	47%	43%
10 bis 49	54%	49%	51%	51%
50 bis 499	72%	70%	73%	71%
500 plus	87%	87%	90%	90%
Job-Rotation				
1 bis 9	2%	3%	3%	4%
10 bis 49	5%	7%	8%	8%
50 bis 499	16%	17%	18%	17%
500 plus	32%	32%	34%	34%
Selbstständiges Lernen				
1 bis 9	21%	20%	24%	23%
10 bis 49	23%	23%	28%	26%
50 bis 499	35%	33%	38%	38%
500 plus	57%	58%	61%	59%
Qualitäts-Werkstattzirkel				
1 bis 9	6%	4%	4%	5%
10 bis 49	11%	10%	13%	10%
50 bis 499	23%	23%	24%	23%
500 plus	38%	33%	36%	35%

sonstige Weiterbildung

1 bis 9	6%	7%	8%	6%
10 bis 49	11%	9%	12%	11%
50 bis 499	19%	17%	21%	20%
500 plus	35%	33%	38%	38%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 4: Weiterbildungsform: Externe Kurse differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	87%	76%	84%	86%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	98%	89%	93%	98%
Nahrung/Genuss	70%	71%	67%	92%
Verbrauchsgüter	88%	82%	92%	82%
Produktionsgüter	91%	89%	83%	81%
Investitions-/Gebrauchsgüter	87%	84%	90%	86%
Baugewerbe	90%	88%	89%	85%
Handel/Reparatur von Kfz	88%	87%	89%	86%
Einzelhandel	77%	74%	81%	74%
Verkehr und Lagerei	88%	83%	84%	85%
Information und Kommunikation	86%	77%	75%	83%
Beherbergung und Gastronomie	66%	56%	59%	56%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	78%	77%	74%	72%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	91%	89%	88%	89%
Erziehung und Unterricht	91%	87%	93%	95%
Gesundheits- und Sozialwesen	95%	93%	93%	94%
Sonst. Dienstleistungen	78%	84%	84%	82%
Org. ohne Erwerbscharakter	86%	86%	89%	81%
Öffentliche Verwaltung	85%	86%	86%	84%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 5: Weiterbildungsform: Interne Kurse differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	30%	24%	19%	21%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	53%	50%	64%	55%
Nahrung/Genuss	77%	61%	65%	57%
Verbrauchsgüter	47%	45%	43%	54%
Produktionsgüter	63%	61%	74%	58%
Investitions-/Gebrauchsgüter	56%	54%	53%	56%
Baugewerbe	39%	35%	37%	34%
Handel/Reparatur von Kfz	53%	50%	52%	48%

Einzelhandel	70%	64%	63%	58%
Verkehr und Lagerei	50%	53%	55%	43%
Information und Kommunikation	39%	58%	56%	59%
Beherbergung und Gastronomie	51%	55%	65%	55%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	72%	74%	71%	67%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	43%	46%	46%	42%
Erziehung und Unterricht	68%	67%	62%	65%
Gesundheits- und Sozialwesen	58%	57%	60%	59%
Sonst. Dienstleistungen	50%	53%	41%	51%
Org. ohne Erwerbscharakter	49%	58%	52%	59%
Öffentliche Verwaltung	68%	66%	75%	70%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 6: Weiterbildungsform: Weiterbildung am Arbeitsplatz differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	39%	30%	36%	28%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	66%	61%	73%	66%
Nahrung/Genuss	73%	62%	59%	52%
Verbrauchsgüter	58%	56%	60%	65%
Produktionsgüter	63%	62%	65%	72%
Investitions-/Gebrauchsgüter	56%	66%	64%	60%
Baugewerbe	40%	45%	51%	46%
Handel/Reparatur von Kfz	48%	51%	53%	48%
Einzelhandel	60%	60%	62%	60%
Verkehr und Lagerei	49%	46%	50%	55%
Information und Kommunikation	42%	57%	61%	66%
Beherbergung und Gastronomie	57%	65%	72%	71%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	56%	53%	71%	68%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	44%	47%	52%	50%
Erziehung und Unterricht	53%	50%	53%	51%
Gesundheits- und Sozialwesen	49%	49%	6%	55%
Sonst. Dienstleistungen	39%	43%	45%	41%
Org. ohne Erwerbscharakter	34%	38%	42%	40%
Öffentliche Verwaltung	65%	58%	71%	64%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 7: Weiterbildungsform: Vorträge, Tagungen, Messen differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	46%	42%	43%	43%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	62%	52%	66%	60%

Nahrung/Genuss	48%	47%	38%	48%
Verbrauchsgüter	45%	53%	53%	53%
Produktionsgüter	57%	47%	58%	56%
Investitions-/Gebrauchsgüter	59%	52%	51%	54%
Baugewerbe	47%	38%	44%	44%
Handel/Reparatur von Kfz	49%	44%	46%	48%
Einzelhandel	47%	45%	44%	40%
Verkehr und Lagerei	26%	24%	25%	22%
Information und Kommunikation	53%	53%	66%	58%
Beherbergung und Gastronomie	26%	27%	34%	29%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	58%	52%	70%	56%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	53%	56%	57%	53%
Erziehung und Unterricht	64%	62%	62%	54%
Gesundheits- und Sozialwesen	55%	51%	53%	56%
Sonst. Dienstleistungen	45%	34%	36%	40%
Org. ohne. Erwerbscharakter	53%	52%	58%	42%
Öffentliche Verwaltung	73%	63%	70%	73%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 8: Weiterbildungsform: Job-Rotation differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	0%	1%	2%	2%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	3%	3%	8%	3%
Nahrung/Genuss	7%	9%	12%	8%
Verbrauchsgüter	12%	16%	18%	16%
Produktionsgüter	11%	14%	17%	13%
Investitions-/Gebrauchsgüter	7%	9%	10%	12%
Baugewerbe	3%	3%	2%	2%
Handel/Reparatur von Kfz	4%	5%	5%	6%
Einzelhandel	6%	9%	8%	10%
Verkehr und Lagerei	3%	7%	6%	10%
Information und Kommunikation	5%	7%	9%	6%
Beherbergung und Gastronomie	13%	12%	12%	16%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	4%	4%	2%	5%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	3%	4%	5%	5%
Erziehung und Unterricht	4%	4%	9%	5%
Gesundheits- und Sozialwesen	4%	5%	6%	6%
Sonst. Dienstleistungen	1%	4%	5%	3%
Org. ohne. Erwerbscharakter	5%	4%	7%	1%
Öffentliche Verwaltung	11%	11%	11%	14%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 9: Weiterbildungsform: Selbstgesteuertes Lernen differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	10%	15%	15%	16%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	15%	19%	29%	32%
Nahrung/Genuss	10%	7%	13%	13%
Verbrauchsgüter	12%	11%	19%	15%
Produktionsgüter	24%	23%	20%	19%
Investitions-/Gebrauchsgüter	18%	14%	23%	20%
Baugewerbe	11%	10%	11%	11%
Handel/Reparatur von Kfz	21%	21%	21%	27%
Einzelhandel	28%	27%	32%	28%
Verkehr und Lagerei	12%	10%	10%	12%
Information und Kommunikation	43%	48%	44%	42%
Beherbergung und Gastronomie	11%	13%	20%	16%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	47%	43%	58%	60%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	28%	29%	33%	34%
Erziehung und Unterricht	34%	28%	35%	25%
Gesundheits- und Sozialwesen	22%	18%	24%	23%
Sonst. Dienstleistungen	13%	12%	16%	14%
Org. ohne Erwerbscharakter	23%	16%	22%	20%
Öffentliche Verwaltung	28%	37%	37%	36%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 10: Weiterbildungsform: Qualitäts- und Werkstattzirkel differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	2%	3%	6%	3%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	6%	4%	8%	6%
Nahrung/Genuss	3%	4%	7%	5%
Verbrauchsgüter	14%	5%	9%	6%
Produktionsgüter	9%	10%	15%	14%
Investitions-/Gebrauchsgüter	11%	10%	11%	11%
Baugewerbe	3%	4%	4%	4%
Handel/Reparatur von Kfz	5%	5%	5%	7%
Einzelhandel	6%	4%	4%	2%
Verkehr und Lagerei	6%	7%	8%	5%
Information und Kommunikation	7%	9%	6%	6%
Beherbergung und Gastronomie	2%	3%	6%	5%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	9%	4%	10%	7%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	5%	4%	5%	5%
Erziehung und Unterricht	22%	22%	20%	18%
Gesundheits- und Sozialwesen	24%	20%	22%	21%

Sonst. Dienstleistungen	2%	3%	2%	2%
Org. ohne. Erwerbscharakter	7%	5%	9%	6%
Öffentliche Verwaltung	14%	18%	16%	19%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 11: Weiterbildungsform: sonstige Weiterbildung differenziert nach Branchen

Branche	2016	2017	2018	2019
Land-/Forstwirtschaft	7%	9%	9%	4%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	7%	12%	23%	7%
Nahrung/Genuss	4%	4%	13%	9%
Verbrauchsgüter	9%	6%	5%	10%
Produktionsgüter	14%	12%	12%	13%
Investitions-/Gebrauchsgüter	10%	8%	14%	10%
Baugewerbe	6%	6%	8%	6%
Handel/Reparatur von Kfz	6%	7%	7%	7%
Einzelhandel	8%	9%	11%	7%
Verkehr und Lagerei	8%	9%	12%	13%
Information und Kommunikation	12%	11%	11%	9%
Beherbergung und Gastronomie	11%	5%	9%	4%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	7%	13%	13%	9%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	7%	7%	8%	10%
Erziehung und Unterricht	14%	12%	16%	15%
Gesundheits- und Sozialwesen	13%	10%	13%	12%
Sonst. Dienstleistungen	13%	8%	7%	5%
Org. ohne. Erwerbscharakter	9%	9%	10%	15%
Öffentliche Verwaltung	13%	13%	18%	13%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 12: Weiterbildungsquote nach Branchen (Basis bilden alle Betriebe)

Branche	2016	2017	2018	2019	2020	Rückgang
Land-/Forstwirtschaft	24%	23%	24%	25%	11%	-57%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	41%	38%	41%	37%	19%	-48%
Nahrung/Genuss	24%	29%	35%	30%	12%	-59%
Verbrauchsgüter	25%	24%	22%	23%	9%	-62%
Produktionsgüter	37%	39%	37%	32%	12%	-63%
Investitions-/Gebrauchsgüter	36%	33%	36%	36%	13%	-64%
Baugewerbe	27%	26%	28%	29%	13%	-56%
Handel/Reparatur von Kfz	31%	30%	31%	31%	12%	-63%
Einzelhandel	33%	32%	34%	32%	9%	-70%
Verkehr und Lagerei	34%	31%	34%	28%	10%	-63%

Information und Kommunikation	34%	38%	35%	35%	16%	-55%
Beherbergung und Gastronomie	14%	16%	18%	16%	5%	-67%
Finanz- und						
Versicherungsdienstleistung	54%	52%	62%	64%	32%	-49%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	30%	32%	34%	32%	16%	-51%
Erziehung und Unterricht	46%	50%	51%	54%	27%	-49%
Gesundheits- und Sozialwesen	51%	50%	50%	51%	20%	-60%
Sonst. Dienstleistungen	34%	30%	28%	34%	12%	-64%
Org. ohne. Erwerbscharakter	33%	35%	40%	41%	16%	-61%
Öffentliche Verwaltung	37%	38%	39%	36%	21%	-43%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.

Tabelle A 13: Weiterbildungsquote nach Branchen (Basis bilden nur weiterbildende Betriebe)

Branche	2016	2017	2018	2019	2020	2020	Rückgang
Land-/Forstwirtschaft	39%	37%	39%	46%	28%	28%	-39%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	44%	40%	44%	39%	26%	26%	-34%
Nahrung/Genuss	33%	41%	46%	40%	23%	23%	-42%
Verbrauchsgüter	35%	35%	32%	30%	17%	17%	-45%
Produktionsgüter	40%	43%	40%	35%	18%	18%	-48%
Investitions-/Gebrauchsgüter	42%	37%	40%	40%	19%	19%	-52%
Baugewerbe	42%	42%	43%	41%	29%	29%	-30%
Handel/Reparatur von Kfz	41%	39%	40%	40%	21%	21%	-47%
Einzelhandel	48%	44%	46%	45%	21%	21%	-54%
Verkehr und Lagerei	46%	45%	39%	36%	19%	19%	-48%
Information und Kommunikation	41%	49%	44%	42%	25%	25%	-41%
Beherbergung und Gastronomie	37%	44%	44%	39%	26%	26%	-31%
Finanz- und							
Versicherungsdienstleistung	58%	56%	67%	67%	43%	43%	-36%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	40%	42%	42%	41%	29%	29%	-28%
Erziehung und Unterricht	49%	53%	53%	57%	33%	33%	-42%
Gesundheits- und Sozialwesen	54%	53%	53%	54%	27%	27%	-50%
Sonst. Dienstleistungen	48%	45%	39%	47%	27%	27%	-42%
Org. ohne. Erwerbscharakter	40%	43%	49%	47%	27%	27%	-43%
Öffentliche Verwaltung	38%	39%	40%	37%	23%	23%	-39%

Quelle: Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.