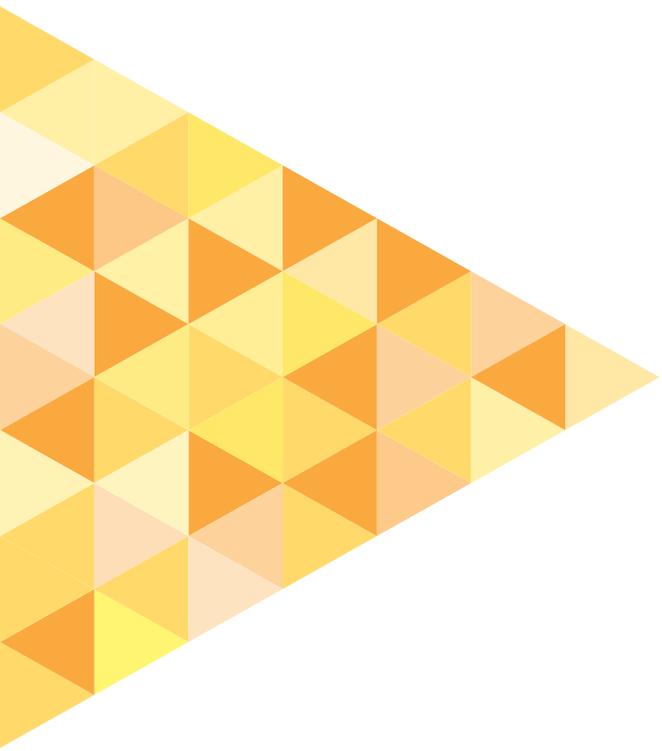


u ' = ' ' o ' U

" " ‡ . . .

h

‡ " . . .



Zitiervorschlag:
Hoffmann, Till; Mohr, Sabine: Betriebliche Weiterbildung in
der Corona-Pandemie: Welche Betriebe ziehen sich zurück?
Version 1.0 Bonn, 2022.
Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780316



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Version 1.0
Mai 2022

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer
Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-780316-7

Betriebliche Weiterbildung in der Corona-Pandemie : welche Betriebe ziehen sich zurück?

Till Hoffmann, Sabine Mohr*

Abstract:

In der Corona-Pandemie ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Deutschland deutlich zurückgegangen. Dies zeigt sich besonders mit Blick auf die Beteiligung von Betrieben an der kursförmigen Weiterbildung, aber auch die Beteiligung an der nicht-kursförmigen Weiterbildung hat deutlich nachgelassen. Der vorliegende Beitrag untersucht anhand der Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, ob der Rückzug aus der betrieblichen Weiterbildung in der Corona-Pandemie mit bestimmten Betriebsmerkmalen einhergeht. In einem ersten Schritt zeigen deskriptive Auswertungen zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung, dass neben Kleinst- und Kleinbetrieben vor allem Betriebe aus dem Baugewerbe sowie aus dem Bereich „Medizinische Dienstleistungen“ starke Rückgänge bei der Weiterbildungsbeteiligung verzeichnen. Darüber hinaus wird in einem zweiten Analyseschritt der Zusammenhang zwischen dem Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie und weiterer Betriebsmerkmale anhand multivariater logistischer Regressionsmodelle untersucht. Neben betrieblichen Strukturmerkmalen werden als weitere betriebspezifische Faktoren das Ausmaß der Corona-Betroffenheit der Betriebe, das Ausmaß der Nutzung digitaler Technologien sowie Regelungen der Arbeitsorganisation berücksichtigt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die unmittelbare Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie nur teilweise mit dem Rückzug aus der Weiterbildungsbeteiligung zusammenhängt. Zudem wird deutlich, dass der Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildung weniger wahrscheinlich ist, wenn Betriebe eine hohe Anzahl an digitalen Technologien nutzen oder das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen.

*Till Hoffmann, Sabine Mohr: Bundesinstitut für Berufsbildung

Inhalt

Einleitung.....	3
Datengrundlage.....	4
Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Zeitverlauf	5
Kursförmige und nicht-kursförmige Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsmerkmalen	6
Teilnahmequote der Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung	7
Maßnahmen der nicht-kursförmigen Weiterbildung.....	9
Untersuchungen zum Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildung	9
Bedeutung von Betriebsmerkmalen für der Rückzug aus der Weiterbildung	11
Zusammenhang zwischen der Corona-Betroffenheit sowie weiterer betrieblicher Merkmale und der Weiterbildungsaktivität.....	12
Fazit und Ausblick.....	15
Anhang	16
Literatur	18

Einleitung

Die Corona-Pandemie hat Betriebe in Deutschland in unterschiedlichem Ausmaß getroffen und die Rahmenbedingungen für betriebliches Handeln verändert. Neben den rein wirtschaftlichen und markt-spezifischen Einbußen (Dettmann et al. 2021) haben sich die Voraussetzungen für die Durchführung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen beispielsweise aufgrund von Kontaktbeschränkungen verändert. Im Hinblick auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung zeigt sich, dass im ersten Jahr der Corona-Pandemie die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge eingebrochen ist (Oeynhausens et al. 2021). Zudem förderten im ersten Jahr der Pandemie deutlich weniger Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten: Nach den Daten des Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB-Qualifizierungspanel) ist der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, insgesamt von 75 Prozent im Jahr 2019 auf 69 Prozent im Jahr 2020 gesunken. Dieser Rückgang deckt sich mit den Ergebnissen anderer Erhebungen zum Weiterbildungsgeschehen in der Corona-Pandemie. So zeigen Auswertungen mit dem IAB-Betriebspanel ebenfalls einen deutlichen Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im ersten Jahr der Pandemie (Jost und Leber 2021).¹

Als mögliche Erklärung für diesen Rückgang wird unter anderem auf die Abhängigkeit der betrieblichen Weiterbildung von der aktuellen konjunkturellen Lage verwiesen, weshalb Weiterbildungsmaßnahmen gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten deutlich abnehmen (ebd.). Des Weiteren zeigen Ergebnisse aus der IAB-Sondererhebung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ aus dem Jahr 2020, dass in 60 Prozent der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten geplant hatten, die entsprechenden Weiterbildungen abgesagt oder abgebrochen werden mussten (Bellmann et al. 2020). Als Gründe für die Absagen wurden in der Befragung vor allem Kontaktbeschränkungen genannt, aber auch der Ausfall von Lehrkräften spielte eine wichtige Rolle (ebd.). Diese Erkenntnis wird unterstützt durch Auswertungen aus einer Umfrage des wbmonitors im Jahr 2020, in der die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter untersucht wurden (Christ et al. 2021). Die hohen Ausfall- und Abbruchquoten sind demnach auch auf die vor der Corona-Pandemie vorherrschende Fokussierung der Weiterbildungsanbieter auf Präsenzweiterbildungen zurückzuführen. Vor allem am Anfang der Corona-Pandemie war eine Vielzahl der Anbieter vor die Herausforderung gestellt, Weiterbildung virtuell anzubieten, was nur ein geringer Anteil der Anbieter umsetzen konnte: Lediglich sechs Prozent der noch nicht abgeschlossenen Veranstaltungen waren 2020 vorab schon als Onlineveranstaltungen geplant und konnten ohne Einschränkungen fortgeführt werden (ebd.).

Mit Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben verweisen Flake et al. (2021) sowie Jost und Leber (2021) darauf, dass Veränderungen bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung mit verschiedenen betriebsstrukturellen Merkmalen zusammenhängen. Jost und Leber (2021) zeigen in ihrer Analyse, dass bei Kleinst- und Kleinbetrieben der Anteil der Betriebe, die weitergebildet haben, am deutlichsten abgenommen hat. Bei der Betrachtung der Weiterbildungsquote, also dem Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben, gibt es im ersten Jahr der Corona-Pandemie jedoch in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten einen stärkeren Rückgang als in Betrieben mit weniger Beschäftigten. Zudem lässt sich über alle Wirtschaftszweige hinweg ein Rückgang in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung beobachten, wobei es zwischen den Branchen deutliche Unterschiede im Betroffenheitsgrad gab. Bei Betrieben aus dem Beherbergungs- und Gastronomie-gewerbe ist im Jahr 2020 das Weiterbildungsangebot um mehr als die Hälfte gesunken und nur in zehn

¹ Beim Vergleich der Ergebnisse zwischen dem IAB-Betriebspanel und den BIBB-Qualifizierungspanel sind methodische Unterschiede zu berücksichtigen. Dies bezieht sich insbesondere auf die unterschiedlichen Referenzzeiträume. Das IAB-Betriebspanel erfasst nur die Weiterbildungsaktivitäten, die im ersten Halbjahr stattfinden, während das BIBB-Qualifizierungspanel die Aktivitäten des gesamten Kalenderjahres berücksichtigt.

Prozent der Betriebe haben Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen (ebd.). Darüber hinaus haben sich in der Corona-Pandemie bereits bestehende Ungleichheiten im Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau verstärkt. Bei geringqualifizierten Beschäftigten ging während der Corona-Pandemie der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer stärker zurück als bei (hoch-)qualifizierten Beschäftigten (ebd.). Außerdem weisen insbesondere Frauen mit mehr als einem Kind eine sehr geringe Weiterbildungsaktivität auf (Flake et al. 2021).

Ausgehend von diesen Ergebnissen stellt sich jedoch die Frage, welche weiteren Betriebsmerkmale mit dem Rückzug aus der betrieblichen Weiterbildung in der Corona-Pandemie einhergehen. Der vorliegende Beitrag geht daher mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels der Frage nach, welche Betriebe sich in der Corona-Pandemie verstärkt aus der Weiterbildung zurückgezogen haben. Zunächst wird die Entwicklung der Weiterbildungsaktivitäten – in der Differenzierung nach unterschiedlichen Weiterbildungsformen – in den vergangenen Jahren dargestellt. Im Anschluss wird untersucht, inwieweit ein Zusammenhang von betrieblichen Merkmalen und dem Weiterbildungsrückgang besteht. Neben betrieblichen Strukturmerkmalen werden dabei weitere betriebsspezifische Faktoren berücksichtigt, wie das Ausmaß der Corona-Betroffenheit der Betriebe, das Ausmaß der Nutzung digitaler Technologien sowie Regelungen der Arbeitsorganisation.

Datengrundlage

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung zum Qualifizierungsgeschehen von rund 4.000 Betrieben in Deutschland. Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Zusammenarbeit mit dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft durchgeführt. Die Studie ist in der Berufsbildungsforschung und -politik eine wichtige Datenquelle zur Beschreibung der Situation von Betrieben in Deutschland.² Die Befragung erfolgt in der Regel über computergestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI). Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die Interviews im Jahr 2021 jedoch telefonisch durchgeführt. Einer der Themenschwerpunkte der Befragung ist die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben. Bei der Weiterbildung wird unter anderem erhoben, ob die Beschäftigten an verschiedenen betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (siehe Erläuterungskasten). In der folgenden Analyse wird nachfolgend von *betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung* gesprochen, wenn in den jeweiligen Betrieben mindestens eine Beschäftigte/ein Beschäftigter weitergebildet worden ist.

Definition betriebliche Weiterbildung

Das BIBB-Qualifizierungspanel erfasst nur betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme ganz oder teilweise freistellen oder wenn sie die Teilnahmekosten ganz oder teilweise übernehmen. Differenziert wird dabei nach drei Weiterbildungsformen:

- (1) Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren, Lehrgängen (kursförmige Weiterbildung)
- (2) Nicht-kursförmige Weiterbildung, die direkt am Arbeitsplatz stattfindet, wie z. B. die Einarbeitung am Arbeitsplatz oder selbstgesteuertes Lernen mit Computerprogrammen
- (3) Aufstiegsfortbildungen, die zum Erwerb eines anerkannten Fortbildungsabschlusses, z.B. Meister- oder Technikerabschluss, führen

Zuzüglich zu den standardisierten Fragen zur Personalstruktur, zu Regelungen der Arbeitsorganisation oder zur Nutzung digitaler Technologien in Betrieben, die in fast jeder der Erhebungswellen enthalten sind, wurde in der Erhebungswelle 2021 ein gesonderter Fragenblock integriert, der Aufschluss über

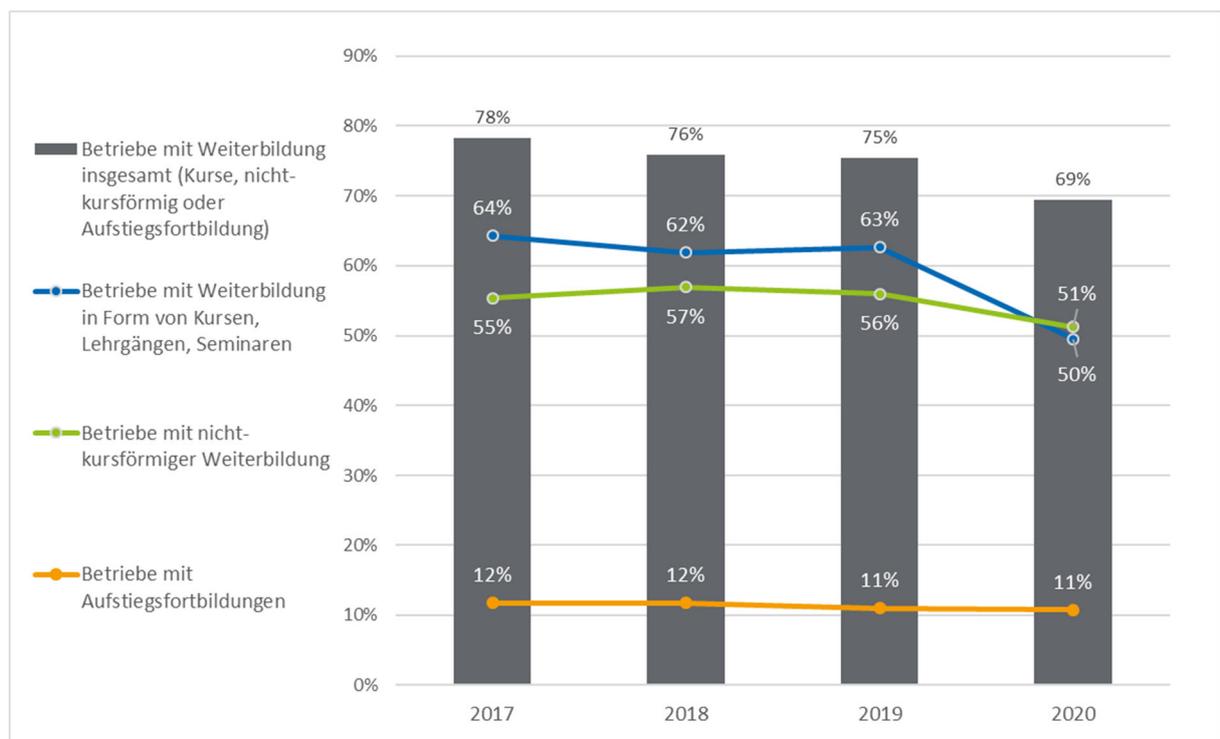
² Weitere Informationen und Publikationen finden Sie unter: www.qualifizierungspanel.de

die Betroffenheit der Betriebe durch die Corona-Pandemie gibt. Dabei wurden Fragen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Geschäftstätigkeit der Betriebe sowie auf den Personaleinsatz abgefragt.

Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im Zeitverlauf

Die Daten des BIBB-Qualifizierungspanels aus den letzten Jahren zeigen, dass der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben, im Jahr 2020 im Vergleich zu den vorherigen Jahren zurückgegangen ist (Abbildung 1). Wie aus der Differenzierung der Betriebe nach Art der durchgeführten Weiterbildungsformen (siehe Erläuterungskasten S. 3) hervorgeht, fällt dieser Rückgang bei der Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren oder Lehrgängen besonders stark aus. Dies erscheint insofern plausibel, da die kursförmige Weiterbildung besonders oft die Anwesenheit vor Ort erfordert und daher im ersten Jahr der Corona-Pandemie nur eingeschränkt durchgeführt werden konnte – letztlich auch deshalb, weil die Möglichkeiten für Online-Veranstaltungen nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung standen.

Abbildung 1: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung 2017 bis 2020 (in Prozent)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel Erhebungswellen 2018 - 2021; gewichtete Ergebnisse.

Basis: Alle Betriebe; n=3.944 (Welle 2021); N=4.059 (Welle 2020); N=3.991 (Welle 2019), N=4.028 (Welle 2018).

Das Referenzjahr für die Weiterbildungsbeteiligung ist jeweils das Jahr vor dem Erhebungsjahr.

Demnach hat im Jahr 2020 lediglich jeder zweite Betrieb (50 %) entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Zum Vergleich lag der Anteil der Betriebe in den Jahren zuvor deutlich über 60 Prozent. Ein weiterer – allerdings geringerer Rückgang – ist beim Anteil der Betriebe zu erkennen, in denen die Beschäftigten an betrieblich geförderten nicht-kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Lag der Anteil in den Jahren 2017 bis 2020 zwischen 55 und 57 Prozent ist er im ersten Jahr der Corona-Pandemie auf 51 Prozent zurückgegangen. Hinsichtlich der Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen zeigen sich keine erkennbaren Unterschiede im Jahresvergleich. Der Anteil der Betriebe, die Aufstiegsfortbildung ihrer Mitarbeiter gefördert haben, hat sich kaum verändert und lag mit 11 Prozent im Jahr 2020 ungefähr auf dem Niveau der vorpandemischen Jahre (vgl. Abbildung 1). Dies lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass Aufstiegsfortbildungen, wie z. B. eine Meistersausbildung, über einen längeren Zeitraum andauern und weniger kurzfristigen Veränderungen unterliegen.

Kursförmige und nicht-kursförmige Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsmerkmalen

Im Folgenden wird nun detaillierter auf die kursförmige und die nicht-kursförmige betriebliche Weiterbildung eingegangen und die Veränderungen im ersten Jahr der Corona-Pandemie 2020 gegenüber dem Jahr 2019 in der Differenzierung nach einzelnen Branchen, der Betriebsgröße, der Ausbildungsbeteiligung sowie der Region betrachtet (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Kursförmige und nicht-kursförmige Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben im Jahr 2019 und 2020 nach Betriebsstrukturen

	Kursförmige Weiterbildung			Nicht-kursförmige Weiterbildung		
	2019 (in %)	2020 (in %)	Differenz (%-Punkte)	2019 (in %)	2020 (in %)	Differenz (%-Punkte)
Branche						
Primärsektor	56	49	-7	59	50	-7
Verarbeitendes Gewerbe	57	47	-10	54	54	-10
Bauwirtschaft	57	37	-20	52	44	-8
Handels- und Reparaturgewerbe	55	43	-12	52	51	-1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	72	62	-10	57	51	-6
Personenbezogene Dienstleistungen	50	36	-14	50	46	-4
Medizinische Dienstleistungen	81	65	-16	66	59	-7
Öffentlicher Dienst und Erziehung	82	67	-15	75	62	-13
Betriebsgröße						
1 bis 19 Beschäftigte	59	46	-13	52	48	-4
20 bis 99 Beschäftigte	86	67	-19	81	70	-11
100 bis 199 Beschäftigte	96	86	-10	82	84	2
200 und mehr Beschäftigte	94	91	-3	87	87	0
Ausbildungsbeteiligung						
Ausbildungsbetrieb	76	57	-19	68	59	-9
Kein Ausbildungsbetrieb	59	48	-11	53	49	-4
Regionaleinheit						
Neue Bundesländer	66	50	-16	58	56	-2
Alte Bundesländer	62	49	-13	55	50	-5
Insgesamt	63	50	-13	56	51	-5

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel Erhebungswellen 2020 & 2021; gewichtete Ergebnisse.

Basis: Alle Betriebe; N=3.944 (Welle 2021); N=4.059 (Welle 2020).

Das Referenzjahr für die Weiterbildungsbeteiligung ist jeweils das Jahr vor dem Erhebungsjahr.

Die Differenzierung nach betrieblichen Strukturmerkmalen zeigt, dass die Weiterbildungsbeteiligung über fast alle Betriebsgruppen hinweg im Jahr 2020 deutlich gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen ist. Dies gilt sowohl für die kursförmige als auch die nicht-kursförmige Weiterbildung. Allerdings fällt dieser Rückgang in einzelnen Betriebsgruppen unterschiedlich stark aus. Zudem gibt es im Vergleich zwischen Betriebsgruppen deutliche Niveauunterschiede beim Anteil an Betrieben mit Weiterbildung. Für die Jahre 2019 und 2020 zeigt der Branchenvergleich für Betriebe aus den Bereichen „Medizinische Dienstleistungen“ und „Öffentlicher Dienst und Erziehung“ überdurchschnittlich hohe Anteile an wei-

terbildenden Betrieben - sowohl bei kursförmiger als auch bei nicht-kursförmiger Weiterbildung. Dagegen verzeichnen Betriebe aus der „Bauwirtschaft“ sowie aus dem Bereich „personenbezogene Dienstleistungen“ die niedrigsten Anteile an Betrieben mit entsprechender Weiterbildung. Über alle Branchen hinweg sowie in jeder einzelnen Branche zeigt der Jahresvergleich einen deutlichen Rückgang beim Anteil der Weiterbildungsbetriebe. Bei der kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung weist die Bauwirtschaft mit einem Rückgang von 20 Prozentpunkten den deutlichsten Rückgang auf und auch bei Betrieben aus dem Bereich der medizinischen Dienstleistungen sank der Anteil der weiterbildenden Betriebe von 81 auf 65 Prozent ab – was möglicherweise auch eine Folge der erhöhten Arbeitsbelastung der Beschäftigten in den sogenannten systemrelevanten Branchen während der Coronapandemie sein könnte. Die nicht-kursförmige Weiterbildungsbeteiligung ist vor allem bei Betrieben aus den Branchen „Öffentlicher Dienst und Erziehung“ sowie „Primärsektor“ gesunken.

Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung mit der Betriebsgröße steigt. Damit bestätigt sich weitgehend das aus der Literatur bekannten Muster, dass mit der Höhe der Beschäftigtenzahl die Wahrscheinlichkeit steigt, dass zumindest ein Beschäftigter an einer entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat. Mit steigender Betriebsgröße fällt auch der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung geringer aus. Bei Großbetrieben mit mehr als 200 Beschäftigten reduzierte sich der Anteil derer, die kursförmige Weiterbildung förderten, im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr lediglich um drei Prozentpunkte (94 % zu 91 %). Bei Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten fiel der Rückgang demgegenüber mit Veränderungen zwischen zehn Prozentpunkten (100 bis 199 Beschäftigte) und 19 Prozentpunkten (20 bis 99 Beschäftigte) deutlich stärker aus. Bei der nicht-kursförmigen Weiterbildung sank der Anteilswert vor allem bei den mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten. In Großbetrieben blieb der Wert auf dem Niveau des Vorjahres oder stieg im Fall von Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten sogar leicht an (82 % auf 84 %).

Auch zwischen Ausbildungsbetrieben³ und Betrieben, die nicht ausbilden, sind Unterschiede erkennbar. In Ausbildungsbetrieben sank der Anteil der Betriebe mit betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung von 2019 zu 2020 deutlich stärker als in Betrieben, die nicht ausbilden. Der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte 2020 an kursförmiger Weiterbildung teilgenommen haben, lag bei den Ausbildungsbetrieben mit 57 Prozent zwar immer noch über dem entsprechenden Anteil der Nicht-Ausbildungsbetriebe (48 %), allerdings hat sich der Unterschied zwischen den Anteilen von 17 auf neun Prozentpunkte deutlich verringert. Bei der nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung ist eine ähnliche Tendenz zu erkennen, wobei der Rückgang der Anteile im Jahresvergleich deutlich geringer ausfällt.

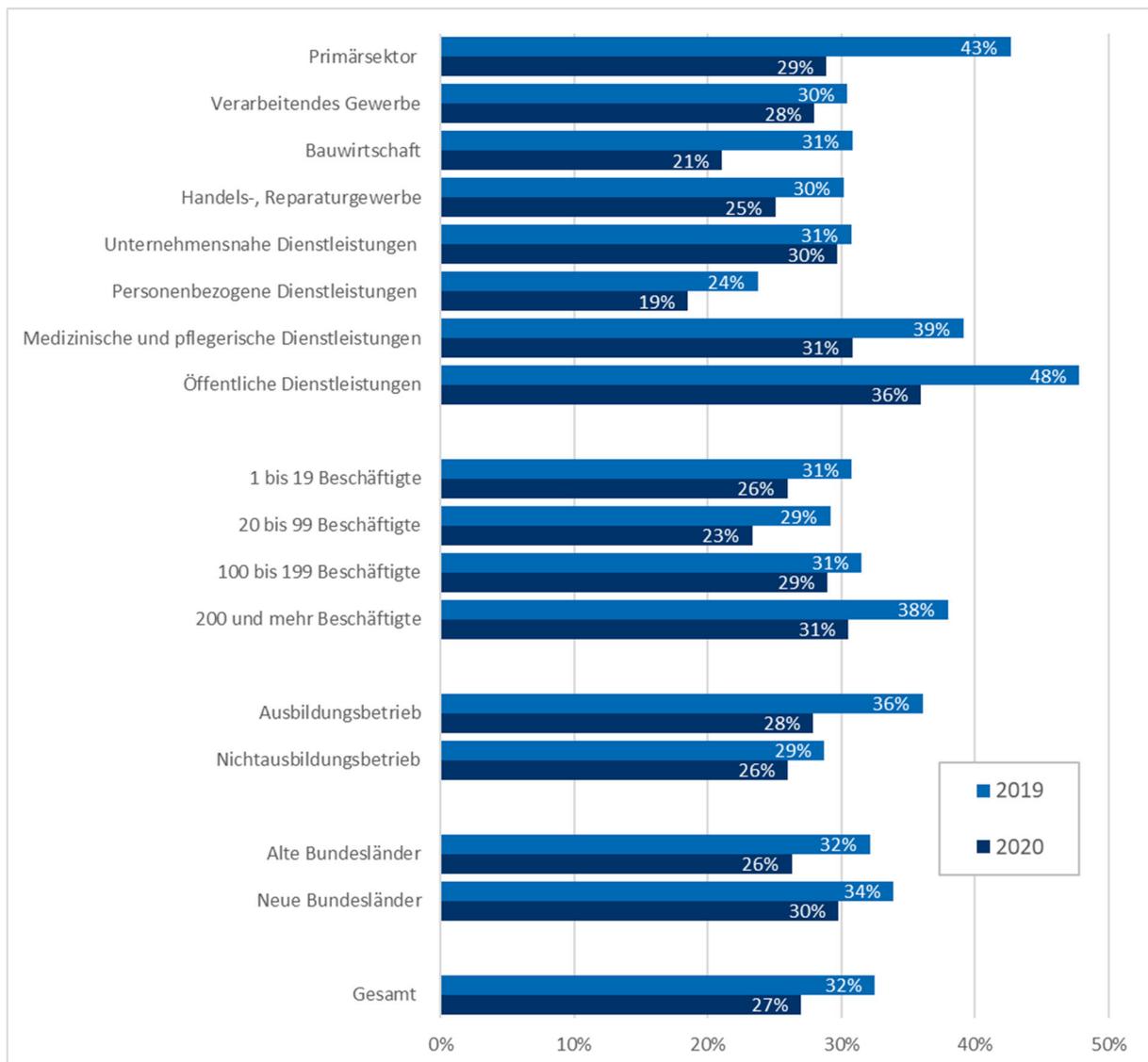
Bei Betrieben aus den alten und den neuen Bundesländern verläuft die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung sehr ähnlich. Der zu beobachtende Rückgang der kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2020 gegenüber 2019 ist bei Betrieben aus den neuen Bundesländern im Vergleich zu Betrieben aus den alten Bundesländern allerdings etwas ausgeprägter, wodurch sich die Anteile mit 50 Prozent in den neuen Bundesländern und 49 Prozent in den alten Bundesländern 2020 auf einem ähnlichen Niveau befinden. Bei der nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Hier sank der Wert in den alten Bundesländern etwas stärker als in den neuen Bundesländern.

Teilnahmequote der Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung

Für die kursförmigen betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten steht im BIBB-Qualifizierungspanel neben dem Indikator „betriebliche Weiterbildungsbeteiligung“ als ergänzender Indikator die „Weiterbildungsquote“ zur Verfügung. Bezogen auf die Gesamtheit aller Beschäftigten, gibt die Weiterbildungsquote den Anteil der Beschäftigten an, die innerhalb eines Kalenderjahres an mindestens einer betrieblich geförderten kursförmigen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben.

³ Als Ausbildungsbetriebe gelten hier Betriebe, die zum jeweiligen Stichtag 31.12. des Jahres vor der Erhebung (im Fall der Erhebungswelle 2021 also zum 31.12.2020) Auszubildende beschäftigten.

Abbildung 2: Teilnahmequoten der Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung 2019 und 2020 (in Prozent)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel Erhebungswellen 2020 & 2021; gewichtete Ergebnisse.

Basis: Alle Betriebe; n=3.870 (Welle 2021); n=3.809 (Welle 2020).

Das Referenzjahr für die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung ist jeweils das Jahr vor dem Erhebungsjahr.

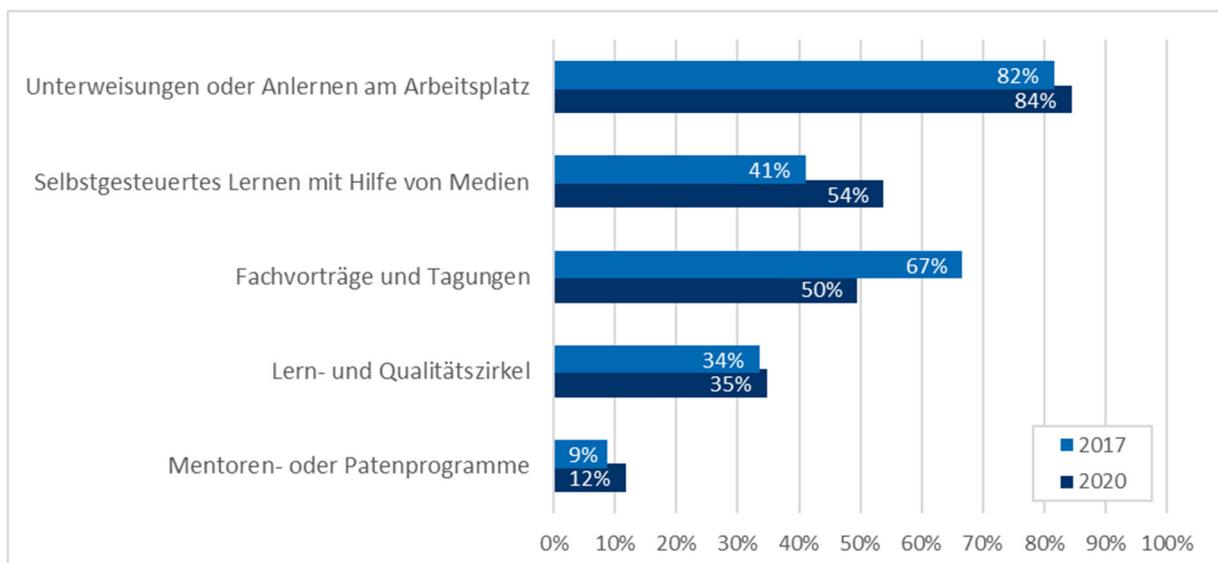
Der Jahresvergleich anhand der Teilnahmequoten zeigt einen deutlichen Rückgang im ersten Jahr der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 2). Im Jahr 2019 hat noch fast jeder dritte Beschäftigte (32 %) mindestens einen Weiterbildungskurs besucht. Im Jahr 2020 sank dieser Anteil auf 27%. Die beiden Indikatoren „betriebliche Weiterbildungsbeteiligung“ und „Weiterbildungsquote“ verzeichnen folglich eine vergleichbare negative Entwicklung. Dies gilt größtenteils auch bei der Differenzierung nach betrieblichen Strukturmerkmalen. Analog zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 1) ist auch die Teilnahmequote der Beschäftigten an kursförmiger Weiterbildung über alle Betriebsmerkmale hinweg im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2019 zurückgegangen. Bei Beschäftigten aus den Branchen „Primärsektor“ und „Öffentlicher Dienst und Erziehung“ ist die Teilnahmequote überdurchschnittlich stark gesunken (um -14 bzw. -12 Prozentpunkte). Auffallend ist zudem der starke Rückgang der Teilnehmerquote unter den Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben im Vergleich zu Beschäftigten in Betrieben, die nicht ausbilden. Bei der Differenzierung der Beschäftigten nach Betriebsgröße sowie nach der Regionaleinheit fällt der Rückgang der Teilnahmequote in allen Gruppen ähnlich stark aus. Darüber hinaus lässt sich festhalten, dass die Teilnahmequote bei Beschäftigten in größeren Betrieben

tendenziell etwas höher ist als bei Beschäftigten in kleineren Betrieben. Allerdings fallen die Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben bei der Weiterbildungsquote deutlich geringer aus, als die Unterschiede beim Indikator „betriebliche Weiterungsbeteiligung“.

Maßnahmen der nicht-kursförmigen Weiterbildung

Für die nicht-kursförmige Weiterbildung wurde im BIBB-Qualifizierungspanel in den Referenzjahren 2017 und 2020 genauer erhoben, welche Weiterbildungsmaßnahmen konkret gefördert wurden. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Für das Jahr 2020 gaben 84 Prozent der Betriebe, in denen nicht-kursförmige Weiterbildungen durchgeführt wurden, Unterweisungen oder das Anlernen am Arbeitsplatz als Teil der Weiterbildungsmaßnahmen an (vgl. Abbildung 3). Am zweit- und dritthäufigsten wurden „Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien“ (54 %) und „Fachvorträge und Tagungen“ (50 %) genannt. Deutlich weniger Betriebe nutzten Lern- und Qualitätszirkel (35 %). Mentoren- oder Patenprogramme weisen mit einem Wert von 12 Prozent den geringsten Anteilswert auf. Vergleicht man die Angaben von 2020 mit denen für das Jahr 2017, zeigt sich, dass fast alle Maßnahmen 2020 häufiger genutzt wurden als noch 2017. Vor allem das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien, worunter computergestützte Selbstlernprogramme sowie Lernvideos fallen, stieg von 41 Prozent (2017) um 13 Prozentpunkte auf 54 Prozent (2020) an. Fast alle weiteren Maßnahmen nahmen um zwei bzw. drei Prozentpunkte zu. Die Teilnahme an Fachvorträgen und Tagungen weist dagegen einen Rückgang um 17 Prozentpunkte auf, was vor dem Hintergrund von Kontaktbeschränkungen bzw. dem vorübergehenden Verbot von Präsenzveranstaltungen während der Corona-Pandemie plausibel erscheint.

Abbildung 3: Durchführung von nicht-kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen 2020 und 2017 (in Prozent)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel Erhebungswellen 2021 & 2018; gewichtete Ergebnisse, Mehrfachnennungen möglich.

Basis: Betriebe mit nicht-kursförmiger Weiterbildung; n=2.785 (Welle 2021); n=3.161 (Welle 2018).

Das Referenzjahr für die Weiterbildungsbeteiligung ist jeweils das Jahr vor dem Erhebungsjahr.

Untersuchungen zum Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildung

Die bisherigen Auswertungen zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung haben den deutlichen Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung im ersten Jahr der Corona-Pandemie gezeigt. Nachfolgend soll nun näher analysiert werden, welche Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten (vorübergehend)

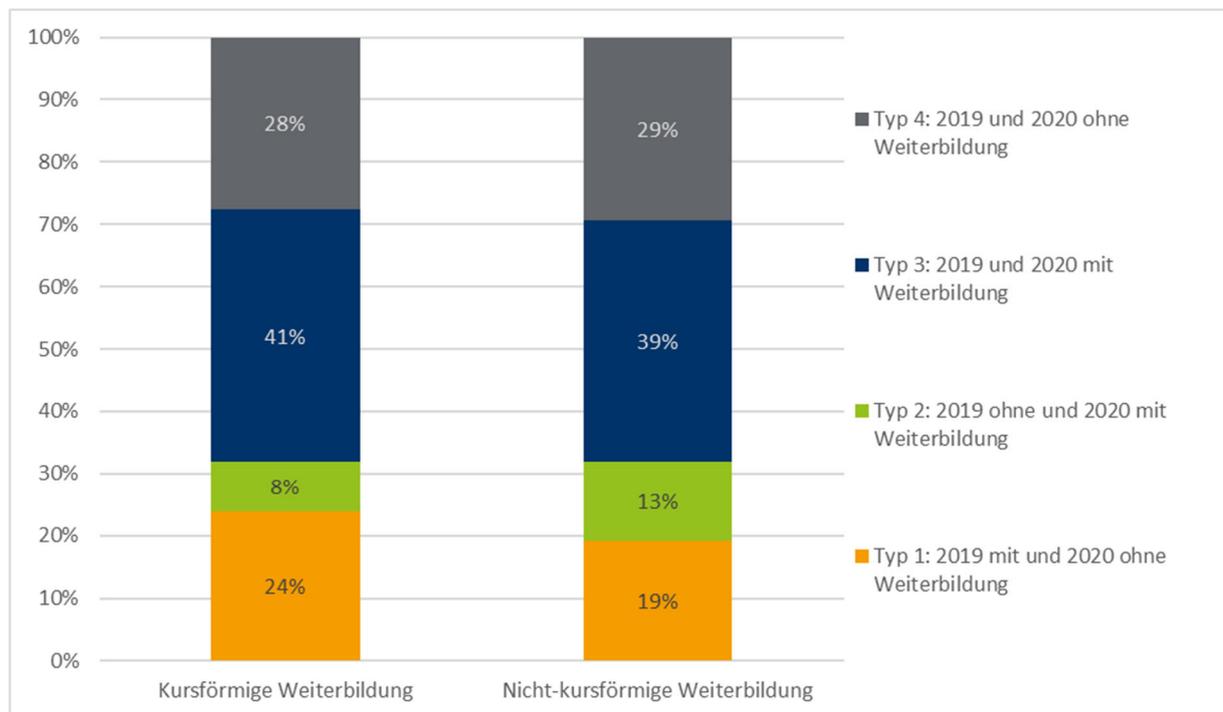
eingestellt haben und welche Faktoren mit einem Rückzug bzw. Aussetzen aus der Weiterbildung zusammenhängen. Dafür werden in den folgenden Analysen nur Betriebe betrachtet, für die Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung für beide Referenzjahre 2019 und 2020 vorliegen.⁴

Knapp zwei Drittel der Betriebe (63 %), die sich an der Befragung im Jahr 2021 beteiligten, haben auch im Jahr zuvor an der Befragung teilgenommen. Für diese 2.507 Betriebe ist es damit möglich, die Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung aus beiden Erhebungswellen miteinander zu verknüpfen und somit die Veränderungen auf Einzelbetriebsebene zu beobachten. Um die Veränderungen der Weiterbildungsbeteiligung darstellen zu können, wird getrennt für die kursförmige sowie für die nicht-kursförmige Weiterbildung jeweils zwischen vier verschiedenen Betriebstypen unterschieden:

- (1) Betriebe, in denen Beschäftigte im Jahr 2019 an Weiterbildungen teilgenommen haben und im Jahr 2020 nicht;
- (2) Betriebe ohne Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2019, in denen Beschäftigte aber im Jahr 2020 an Weiterbildungen teilgenommen haben;
- (3) Betriebe, in denen Beschäftigte sowohl 2019 als auch 2020 an Weiterbildungen teilgenommen haben;
- (4) Betriebe, in denen Beschäftigte in keinem der Jahre weitergebildet wurden.

Mit Blick auf die kursförmige Weiterbildung zeigt sich, dass der Großteil der Betriebe (41 %) in beiden Jahren Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten gefördert hat (Typ 3) (vgl. Abbildung 4). Weitere 28 Prozent haben weder 2019 noch 2020 entsprechende Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt (Typ 4). Fast jeder vierte Betrieb (24 %) hat im Jahr 2020 dagegen seine Weiterbildungsaktivität eingestellt (Typ 1). Eine umgekehrte Entwicklung – d.h. Betriebe ohne Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2019 aber mit entsprechender Beteiligung im Jahr 2020 – lässt sich nur bei einem kleinen Anteil der Betriebe (8 %) feststellen (Typ 2).

Abbildung 4: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung der Panelbetrieben von 2019 zu 2020 (in Prozent)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel Erhebungswellen 2021 und 2020; gewichtete Ergebnisse.

Basis: Alle Betriebe, die 2021 und 2020 an der Erhebung teilgenommen haben; n=2.507.

Das Referenzjahr für die Weiterbildungsbeteiligung ist jeweils das Jahr vor dem Erhebungsjahr.

⁴ Es handelt sich somit um Betriebe, die an den Befragungswellen 2020 und 2021 teilgenommen und entsprechende Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung in den Referenzjahren 2019 und 2020 gemacht haben.

Ein ähnliches Bild zeigt die Beteiligung von Betrieben an nicht-kursförmiger Weiterbildung. Auch hier überwiegt der Anteil der Betriebe, in denen in beiden Jahren entsprechende Weiterbildung für Beschäftigte gefördert wurden (Typ 3) (39 %). Der Anteil der Betriebe, in denen in keinem der beiden Jahre nicht-kursförmige Weiterbildung gefördert worden ist (Typ 4), fällt mit 29 Prozent im Vergleich zu der kursförmigen Weiterbildung nur geringfügig höher aus. Unterschiede zur kursförmigen Weiterbildung werden vielmehr bei den Betrieben erkennbar, in denen sich das Weiterbildungsverhalten im Jahresvergleich verändert hat. Bei der nicht-kursförmigen Weiterbildung fällt der Anteil der Betriebe, die sich im Jahr 2020 aus der Weiterbildung zurückgezogen haben (Typ 1), mit 19 Prozent um fünf Prozentpunkte geringer aus, als bei der kursförmigen Weiterbildung. Gleichzeitig gibt es einen höheren Anteil an Betrieben, die im Jahr 2019 noch keine nicht-kursförmige Weiterbildung gefördert haben, dafür aber im Jahr 2020 (13% - Typ 2).

Bedeutung von Betriebsmerkmalen für der Rückzug aus der Weiterbildung

Gibt es einen Zusammenhang zwischen einzelnen Betriebsmerkmalen und dem Rückzug aus der Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2020? Für die weitere Analyse wird dieser Zusammenhang sowohl für die kursförmige als auch für die nicht-kursförmige Weiterbildungsbeteiligung anhand logistischer Regressionsmodelle getrennt voneinander untersucht. Dafür werden zwei abhängige Variablen gebildet. Der Wert „1“ steht für Betriebe, die sich im Jahr 2020 aus der Weiterbildung zurückgezogen haben (Typ 1). Mit „0“ werden Betriebe kodiert, die im Jahr 2020 die Weiterbildung neu aufgenommen haben oder die sowohl 2019 und 2020 Weiterbildung förderten (Typ 2 und Typ 3). Betriebe ohne Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2019 und 2020 (Typ 4) werden bei der weiteren Analyse nicht berücksichtigt.

Als unabhängige Variablen werden zunächst Betriebsmerkmale herangezogen, die im direkten Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie stehen und die damit als mögliche Erklärungsfaktoren für das veränderte Weiterbildungsgeschehen in Betrieben aufgeführt werden können. Dahinter steht die Annahme, dass Betriebe in unterschiedlichem Ausmaß von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen sind. Für die Operationalisierung der Corona-Betroffenheit werden drei unterschiedliche Variablen verwendet: Die Auswirkungen der Corona-Pandemie (1) auf den Umsatz, (2) auf die Einführung von Kurzarbeit und (3) auf die gestiegene Arbeitsbelastung der Beschäftigten.

Hinsichtlich des **Corona bedingten Rückgangs des Umsatzes** ist davon auszugehen, dass dieser positiv mit einer Reduzierung der Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben zusammenhängt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Untersuchungen im Anschluss an die Finanzkrise von 2008 gezeigt hatten, dass Betriebe, die besonders hart von der Krise betroffen waren, ihre Weiterbildungsaktivitäten häufiger reduziert haben, als Betriebe, die nicht bzw. weniger stark von der Krise betroffen waren (Bellmann et al. 2014). Auch die **Einführung von Kurzarbeit aufgrund der Corona-Pandemie** kann sich auf das Weiterbildungsverhalten von Betrieben auswirken. Grundsätzlich ist es zwar plausibel, dass Phasen der Kurzarbeit für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden könnten, allerdings haben jüngste Untersuchungen zur Corona-Pandemie von Bellmann u. a. (2020) gezeigt, dass Betriebe zum Großteil auf Weiterbildungen während der Kurzarbeit verzichtet haben. Insofern ist zu erwarten, dass bei einem erhöhten Einsatz von Kurzarbeit die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zurückgegangen ist. Ein Grund hierfür ist unter anderem, dass Betriebe durch die unsichere Marktsituation nicht einschätzen konnten, wann sie ihre Geschäftigkeit wiederaufnehmen können und deshalb auf die Weiterbildung der Beschäftigten verzichtet haben (Denninger und Käßlinger 2021). Auch die **Zunahme der Arbeitsbelastung der Beschäftigten durch die Corona-Pandemie** könnte sich auf die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe auswirken. Da Beschäftigte für die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten freigestellt werden und damit zeitweise personelle Ressourcen reduziert sind, wird erwartet, dass Betriebe, in denen die Arbeitsbelastung stark zunimmt, geplante Weiterbildungsaktivitäten auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Neben diesen Faktoren, die die Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie in den Blick nehmen, werden betriebliche Regelungen berücksichtigt, die – auch im Kontext der Corona-Pandemie – in

einem positiven Zusammenhang zur Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben stehen und darüber hinaus kurzfristige Änderungen im Weiterbildungsverhalten von Betrieben unwahrscheinlicher machen. So gelten die Existenz eines **Betriebsrates** sowie die **Tarifbindung** von Betrieben aufgrund festgeschriebener Weiterbildungsregelungen in Tarifverträgen als förderlich für die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben (Bellmann und Leber 2011; Leber 2009). In Ergänzung dazu wird erwartet, dass betriebliche Regelungen, die das **Arbeiten im Homeoffice ermöglichen**, in einem positiven Zusammenhang mit den Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben während der Corona-Pandemie stehen. Schließlich ist davon auszugehen, dass bei Betrieben, die das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen, auch die technischen Voraussetzungen vorhanden sind, die beispielsweise für die Durchführung digital durchgeführter Weiterbildungskurse notwendig sind. Zugleich wird erwartet, dass das überwiegende Arbeiten im Homeoffice, das während der Corona-Pandemie in vielen Betrieben stattgefunden hat, auch den Weiterbildungsbedarf, beispielsweise mit Blick auf die Nutzung bestimmter Kommunikationssoftware, deutlich erhöht hat.

Des Weiteren wird das Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Betrieb berücksichtigt, indem der **Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten**, die in der Regel ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen, als weitere unabhängige Variable in das Modell aufgenommen wird. In der Weiterbildungsforschung gibt es zahlreiche Untersuchungen, die zeigen, dass ein niedrigeres Qualifikationsniveau mit einer niedrigeren Weiterbildungsbeteiligung einhergeht (Janssen und Leber 2015; Leber 2009; Mohr et al. 2016; Wotschack 2020). Nachdem also auch schon vor der Corona-Pandemie geringqualifizierte Beschäftigte weniger weitergebildet worden sind, gibt es Hinweise darauf, dass sich diese Ungleichheiten durch die Corona-Pandemie weiter verstärkt haben (Flake et al. 2021). Somit wird erwartet, dass ein höherer Anteil an Beschäftigten mit niedrigem Qualifikationsniveau im Betrieb in einem negativen Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung steht. Ein gegenteiliger Effekt ist beim **Digitalisierungsgrad** der Betriebe zu erwarten. Der Digitalisierungsgrad ist ein 12-stufiger Index, der die Anzahl der unterschiedlichen digitalen Technologien angibt, die in einem Betrieb genutzt werden (vgl. Baum/Lukowski 2017). Zahlreichen Studien verweisen auf den positiven Zusammenhang zwischen der Nutzung digitaler Technologien und der Förderung betrieblicher Weiterbildung (Baum und Lukowski 2017; Bellmann und Leber 2011; Lukowski et al. 2021). Insofern ist davon auszugehen, dass Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad die Weiterbildung der Beschäftigten auch während der Corona-Pandemie fortführen. Neben den beschriebenen unabhängigen Variablen, deren Zusammenhang mit dem Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildung im Jahr 2020 untersucht wird, werden in beide Modelle die Betriebsgröße, der Wirtschaftszweig, die Ausbildungsbeteiligung und die Regionaleinheit als Kontrollvariablen mitaufgenommen.

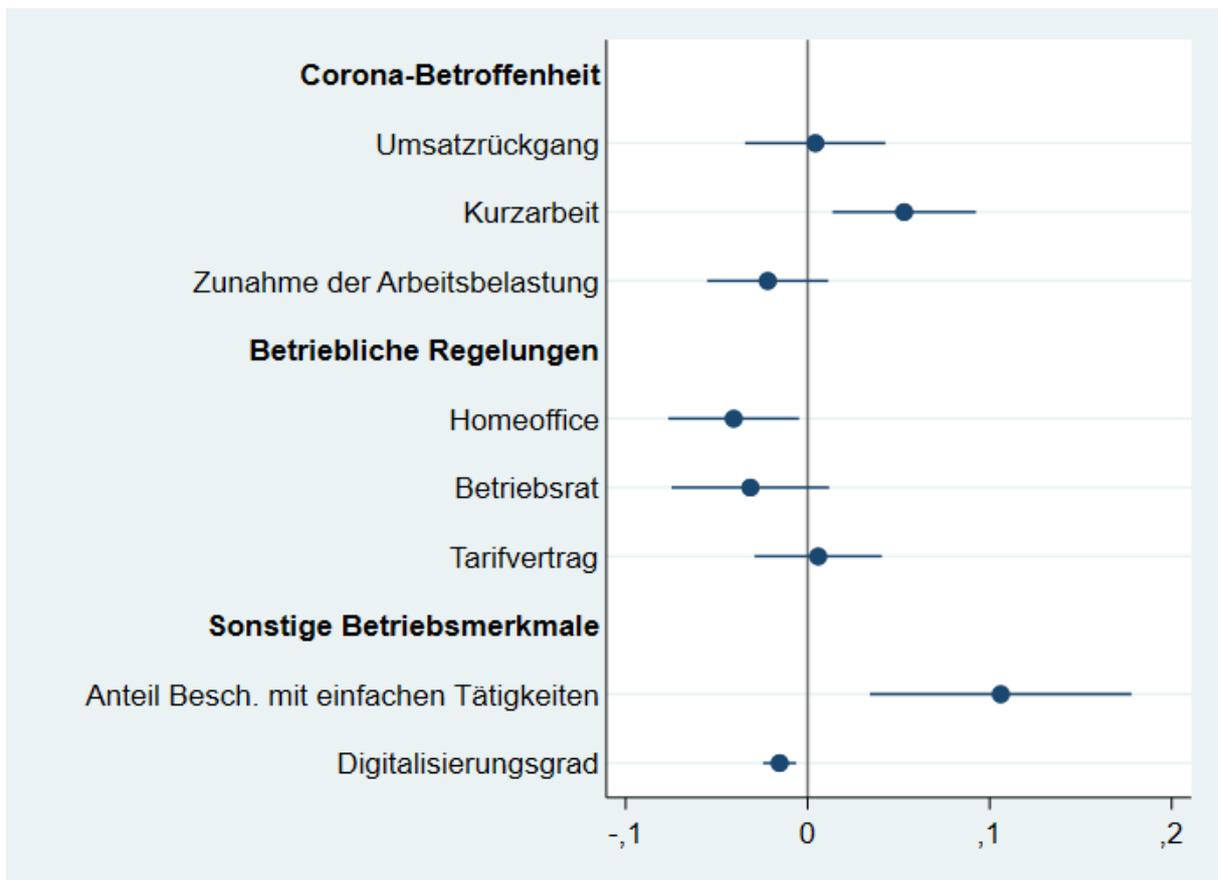
Zusammenhang zwischen der Corona-Betroffenheit sowie weiterer betrieblicher Merkmale und der Weiterbildungsaktivität

Die Ergebnisse der logistischen Regression verdeutlichen, dass sowohl der Rückzug aus der kursförmigen als auch aus der nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung mit verschiedenen Betriebsmerkmalen zusammenhängt.

Für die kursförmige Weiterbildung (vgl. Abbildung 5) bestätigt sich mit Blick auf die Variablen zur Corona-Betroffenheit, dass die Einführung von Kurzarbeit aufgrund der Corona-Pandemie die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Betriebe die Weiterbildungsaktivität in der Corona-Pandemie einstellen. Für die Variablen „Umsatzrückgang“ sowie „erhöhte Arbeitsbelastung“ lassen sich die erwarteten Zusammenhänge dagegen nicht nachweisen. Es bestätigt sich jedoch, dass Regelungen, die das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen, die Wahrscheinlichkeit für einen Rückzug von Betrieben aus der kursförmigen Weiterbildung verringern. Ein vergleichbarer Zusammenhang lässt sich auch für den Digitalisierungsgrad aufzeigen. Mit der Anzahl der unterschiedlichen digitalen Technologien, die in einem Betrieb genutzt werden, sinkt die Wahrscheinlichkeit für einen Rückzug aus der Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie. Dagegen steigt mit zunehmendem Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe die kursförmigen Weiterbildungsaktivitäten einstellen.

Zusätzlich zu den in Abbildung 5 dargestellten unabhängigen Variablen enthält das Modell die Kontrollvariablen Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Regionaleinheit und die Ausbildungsbeteiligung (vgl. Tabelle 3 im Anhang). Sowohl für die Betriebsgröße als auch für den Wirtschaftszweig lassen sich statistisch signifikante Zusammenhänge mit dem Rückzug aus der Weiterbildung aufzeigen, welche die Ergebnisse der deskriptiven Auswertungen bestätigen. Die zunehmende Betriebsgröße geht mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einher, dass sich Betriebe in der Corona-Pandemie aus der kursförmigen Weiterbildung zurückziehen. Zudem zeigt sich, dass Betriebe aus den Bereichen „unternehmensnahe Dienstleistungen“ sowie „Öffentlicher Dienst und Erziehung“ im Vergleich zu Betrieben aus dem verarbeitenden Gewerbe die Weiterbildungsaktivität in der Corona-Pandemie mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einstellen.

Abbildung 5: Ausgewählte Ergebnisse* der logistischen Regression für den Rückzug von Betrieben aus der kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2020



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020 und 2021, nur Betriebe mit kursförmiger Weiterbildungsbeteiligung in den Referenzjahren 2019 oder 2020; n=2.188, Average Marginal Effects (AMEs).

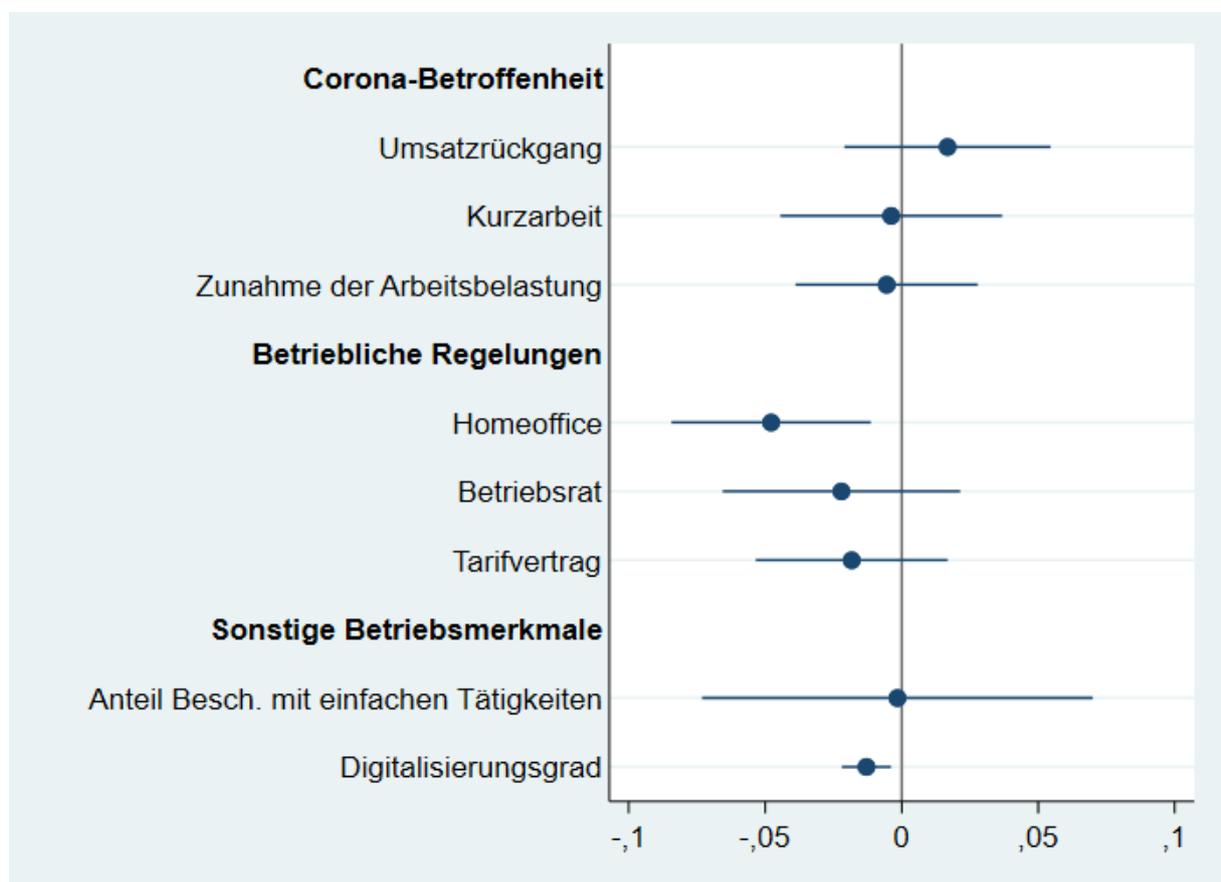
*Zusätzlich kontrolliert für Betriebsgröße, Branche, Region und Ausbildungsbeteiligung siehe Tabelle 3 im Anhang.

In der Abbildung werden die Average Marginal Effects mit 95%-Konfidenzintervall von logistischen Regressionen dargestellt. Die abhängige Variable wurde aus den Angaben zur kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2019 und 2020 gebildet. Die in der Abbildung abgetragenen Punkte stellen die Average Marginal Effects, die Linien die 95%-Konfidenzintervalle dar. Das 95%-Konfidenzintervall, auch Vertrauensbereich genannt, gibt an, in welchem Wertebereich der wahre Unterschied (bezogen auf die Grundgesamtheit der Betriebe) mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit zu finden ist.

Lesebeispiel: Betriebe, die aufgrund der Corona-Pandemie Kurzarbeit eingeführt haben, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit sich aus der kursförmigen Weiterbildung zurückzuziehen als die entsprechende Referenzgruppe (Betriebe ohne Kurzarbeit). Der Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist signifikant.

Im Modell für die nicht-kursförmige Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Abbildung 6) lassen sich die Ergebnisse des ersten Modells nur teilweise bestätigen. Dies legt nahe, dass bei den beiden Weiterbildungsformen unterschiedliche Mechanismen zugrunde liegen. Es zeigt sich jedoch auch hier, dass die Möglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice sowie ein hoher Digitalisierungsgrad mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einhergehen, dass Betriebe die Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie einstellen. Für alle anderen Faktoren lassen sich dagegen keine signifikanten Zusammenhänge nachweisen (vgl. Abbildung 6). Anders als bei der kursförmigen Weiterbildung geht bei der nicht-kursförmigen Weiterbildung die Einführung von Kurzarbeit nicht mit einem Rückzug aus der Weiterbildung einher und auch der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten steht hier in keinem signifikantem Zusammenhang mit einem veränderten Weiterbildungsverhalten der Betriebe. Es bestätigt sich jedoch auch hier der negative Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Rückzug aus der Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie (vgl. Tabelle 3 im Anhang).

Abbildung 6: Ausgewählte Ergebnisse* der logistischen Regression für den Rückzug von Betrieben aus der nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2020



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020 und 2021, nur Betriebe mit nicht-kursförmiger Weiterbildungsbeteiligung in den Referenzjahren 2019 oder 2020; n=2.131, Average Marginal Effects (AMEs).

*Zusätzlich kontrolliert für Betriebsgröße, Branche, Region und Ausbildungsbeteiligung siehe Tabelle 3 im Anhang.

Lesebeispiel: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten, haben eine geringere Wahrscheinlichkeit aus der nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung auszusteigen als die entsprechende Referenzgruppe (Betriebe ohne Homeoffice-Möglichkeiten). Der Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist signifikant.

Zusammenfassend bestätigten die Ergebnisse der Modelle größtenteils die im Vorfeld beschriebenen Befunde vorheriger Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung. Auffallend ist, dass der hier untersuchte Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildung während der Corona-Pandemie nur teilweise mit der Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie zusammenhängt. Dagegen unterstrei-

chen die Ergebnisse, dass die Nutzung digitaler Technologien auch in Krisenzeiten in einem Zusammenhang mit einem Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildungsaktivität stehen und ein Rückzug wahrscheinlicher ist, wenn digitale Technologien kaum oder nur in geringem Umfang genutzt werden. Des Weiteren stellen Betriebe die Weiterbildung in der Corona-Pandemie mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ein, wenn in den Betrieben die Möglichkeit besteht, im Homeoffice zu arbeiten. Der Vergleich der beiden Modelle zu kursförmiger und nicht-kursförmiger Weiterbildung zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten und der Rückzug aus der Weiterbildung nur bei der kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung in einem positiven Zusammenhang zueinanderstehen, während dieser Zusammenhang bei der nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung nicht zu beobachten ist. In der Corona-Pandemie scheinen sich demnach nur die Zugangsmöglichkeiten zur kursförmigen Weiterbildung für bereits benachteiligte Beschäftigungsgruppen weiter verschlechtert zu haben.

Fazit und Ausblick

In der Corona-Pandemie ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Deutschland deutlich zurückgegangen. Dies gilt sowohl mit Blick auf die kursförmige Weiterbildung als auch für die nicht-kursförmige Weiterbildung, wobei bei letzterer der Rückgang insgesamt moderater ausfällt. Mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels stellt der Beitrag zunächst die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf dar. Die deskriptiven Auswertungen zeigen, dass es zwischen Betrieben unterschiedlicher Wirtschaftszweige und unterschiedlicher Betriebsgrößen sowie ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben deutliche Unterschiede im Anteil der Betriebe, die die Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie eingestellt haben, gibt.

Darüber hinaus geht die vorliegende Studie in einem zweiten Analyseschritt der Frage nach, mit welchen weiteren Betriebsmerkmalen der Rückzug aus der betrieblichen Weiterbildung in der Corona-Pandemie einhergeht. Anhand multivariater logistischer Regressionsanalysen zum Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie werden deshalb neben betrieblichen Strukturmerkmalen als weitere betriebspezifische Faktoren u.a. das Ausmaß der Corona-Betroffenheit der Betriebe, das Ausmaß der Nutzung digitaler Technologien sowie Regelungen der Arbeitsorganisation berücksichtigt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die unmittelbare Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie nur teilweise mit dem Rückzug aus der Weiterbildungsbeteiligung einhergeht. Zudem wird deutlich, dass der Rückzug von Betrieben aus der Weiterbildung weniger wahrscheinlich ist, wenn Betriebe eine hohe Anzahl an digitalen Technologien nutzen oder das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen. Dieses Ergebnis ist möglicherweise damit erklärbar, dass ein Großteil der Weiterbildung während der Corona-Pandemie aufgrund der Kontaktbeschränkungen nur virtuell durchgeführt werden konnte. Insofern ist es plausibel, dass nur die Betriebe, die auch die Voraussetzungen für die Durchführung solcher Weiterbildungsmaßnahmen erfüllen und über die erforderliche technische Infrastruktur verfügen, auch die Möglichkeiten hatten, ihre Weiterbildungsaktivitäten aufrecht zu erhalten, während Betriebe ohne entsprechende Infrastruktur diese Aktivitäten – zumindest temporär – eingestellt haben. In diesem Zusammenhang muss sicherlich auch berücksichtigt werden, dass der Rückzug aus bzw. das Aussetzen der Weiterbildungsbeteiligung in der Corona-Pandemie zumindest teilweise mit äußeren Faktoren zusammenhängen könnte, etwa weil die Durchführung von Kursen oder Veranstaltungen aufgrund eines fehlenden Angebotes von Seiten der Weiterbildungsanbieter nicht möglich war (Christ et al. 2021).

Weitere Untersuchungen sollten daher auch in den Blick nehmen, in welchem Ausmaß Betriebe Weiterbildungskurse virtuell durchgeführt haben, inwiefern entsprechende Angebote von Seiten der Weiterbildungsanbieter verfügbar waren und welche möglichen Hemmnisse und Schwierigkeiten damit verbunden sind.

Anhang

Tabelle 2: Verteilung der im logistischen Regressionsmodell zur kursförmigen und nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung verwendeten Variablen

Unabhängige Variablen		Mean	
		Kursförmige WB	Nicht-kursförmige WB
Corona-Betroffenheit	Betriebe mit Umsatzrückgang	37	38
	Betriebe ohne Umsatzrückgang	63	62
	Einführung von Kurzarbeit wegen der Corona-Pandemie	34	34
	Keine Einführung von Kurzarbeit wegen der Corona-Pandemie	66	66
	Zunahme der Arbeitsbelastung im Vergleich zum Vorjahr	50	50
	Keine Zunahme der Arbeitsbelastung im Vergleich zum Vorjahr	50	50
Betriebliche Regelungen	Homeoffice ist für Beschäftigte möglich	70	68
	Homeoffice ist für Beschäftigte nicht möglich	30	33
	Betriebsrat vorhanden	48	48
	Kein Betriebsrat vorhanden	52	52
	Betrieb mit Tarifvertrag	58	59
	Betrieb ohne Tarifvertrag	42	41
Anteil Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten		17	17
Digitalisierungsgrad*		3	3
Betriebsgröße	1 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	29	29
	20 bis 99 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	30	30
	100 bis 199 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	16	16
	200 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	25	25
Wirtschaftszweig	Primärsektor	6	6
	Verarbeitendes Gewerbe	22	22
	Bauwirtschaft	5	5
	Handels- und Reparaturgewerbe	11	12
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	15
	Personenbezogene Dienstleistungen	12	12
	Medizinische Dienstleistungen	12	12
	Öffentlicher Dienst und Erziehung	17	16
Region	Alte Bundesländer	74	73
	Neue Bundesländer	26	27
Ausbildungsbeteiligung	Ausbildungsbetrieb	56	56
	Kein Ausbildungsbetrieb	44	44
Beobachtungen		2.188	2.131

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2021 (Referenzjahr 2020), ungewichtete Daten

*Der Digitalisierungsgrad ist ein 12-stufiger Index von 0 (sehr gering) bis 11 (sehr hoch)

Tabelle 3: Ergebnisse der logistischen Regression für den Rückzug von Betrieben aus der kursförmigen bzw. nicht-kursförmigen Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2020 (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

Betriebsmerkmale	Modell1:		Modell 2:	
	Kursförmige WB		Nicht-kursförmige WB	
	AME	SE	AME	SE
Corona-Betroffenheit				
Umsatzrückgang	0,004	(0,020)	0,017	(0,019)
Kurzarbeit	0,053**	(0,020)	-0,004	(0,021)
Zunahme der Arbeitsbelastung	-0,022	(0,017)	-0,006	(0,017)
Betriebliche Regelungen				
Homeoffice	-0,041*	(0,018)	-0,048*	(0,019)
Betriebsrat	-0,032	(0,022)	-0,022	(0,022)
Tarifvertrag	0,006	(0,018)	-0,018	(0,018)
Sonstige Betriebsmerkmale				
Anteil Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten	0,106**	(0,037)	-0,002	(0,037)
Digitalisierungsgrad	-0,015**	(0,005)	-0,013**	(0,005)
Betriebsgröße (Ref: 1-19 Beschäftigte)				
20 bis 99 Beschäftigte	-0,071**	(0,026)	-0,048*	(0,024)
100 bis 199 Beschäftigte	-0,141***	(0,031)	-0,089**	(0,030)
200 und mehr Beschäftigte	-0,167***	(0,033)	-0,087**	(0,032)
Wirtschaftszweig (Ref: Verarbeitendes Gewerbe)				
Primärsektor	-0,044	(0,040)	0,004	(0,037)
Bauwirtschaft	0,046	(0,043)	0,043	(0,039)
Handels- und Reparaturgewerbe	0,012	(0,033)	0,061*	(0,030)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,063*	(0,028)	0,024	(0,027)
Personenbezogene Dienstleistungen	0,008	(0,031)	0,045	(0,030)
Medizinische Dienstleistungen	-0,025	(0,035)	0,007	(0,032)
Öffentlicher Dienst und Erziehung	-0,083**	(0,029)	0,052	(0,032)
Alte Bundesländer (Ref: neue Bundesländer)	-0,008	(0,018)	0,020	(0,019)
Ausbildungsbetriebe (Ref: Nichtausbildungsbetriebe)	-0,012	(0,019)	0,012	(0,019)
<hr/>				
Pseudo R2	0,1018		0,0512	
Beobachtungen	2.188		2.131	

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020 und 2021, nur Betriebe mit kursförmiger Weiterbildungsbeteiligung (Modell 1) bzw. nicht-kursförmiger Weiterbildungsbeteiligung (Modell 2) in den Referenzjahren 2019 oder 2020.

Signifikanzniveaus: *** < 0,1%, ** < 1%, * < 5%,

Literatur

- Baum, M. & Lukowski, F. (2017). Beschäftigte qualifizieren oder neu einstellen? Strategien deutscher KMU, dem technologischen Wandel zu begegnen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 5(46), S. 13–17.
- Bellmann, L., Gerner, H.-D. & Leber, U. (2014). Firm-Provided Training During the Great Recession. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 1(234), S. 5–22.
- Bellmann, L., Gleiser, P., Kagerl, C., Koch, T., König, C., Kruppe, T., Lang, J., Leber, U., Pohlen, L., Duncan, R., Schierholz, M., Stegmaier, J. & Aminian, A. (2020). Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. In: *IAB-Forum* 9. Dezember 2020, <https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-covid-19-pandemie-stellt-viele-betriebe-vor-schwierigkeiten/> (Zugriff: 24.05.2022).
- Bellmann, L. & Leber, U. (2011). Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. *Sozialer Fortschritt*, 8(60), S. 168–175.
- Christ, J., Koscheck, S., Martin, A., Ohly, H. & Widany, S. (2021). *Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17259> (Zugriff: 24.05.2022).
- Denninger, A. & Käßlinger, B. (2021). COVID-19 und Weiterbildung – Überblick zu Forschungsbefunden und Desideraten. In: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 3(44), S. 161–176..
- Dettmann, E., Diegmann, A., Mertens, M., Müller, S., Plümpe, V., Leber, U. & Schwengler, B. (2021). Die deutsche Wirtschaft in der Pandemie: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020. *IAB-Forschungsbericht*, 11.
- Flake, R., Janssen, S., Lesching, L., Malin, L. & Seyda, S. (2021). *Berufliche Weiterbildung in Zeiten von Corona. Kein dramatischer Einbruch, aber deutliche gruppenspezifische Unterschiede*. IW-Report, Nr. 43, Köln.
- Janssen, S. & Leber, U. (2015). *Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter*. IAB-Kurzbericht, 13/2015, Nürnberg.
- Jost, R. & Leber, U. (2021). Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen. In: *IAB-Forum* 10.12.2021, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/> (Zugriff: 24. Mai 2022).
- Leber, U. (2009). Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 22, S. 149–168.
- Lukowski, F., Baum, M. & Mohr, S. (2021). Technology, tasks and training – evidence on the provision of employer-provided training in times of technological change in Germany. In: *Studies in Continuing Education*, 2(43), S. 174–195.
- Mohr, S., Troltsch, K. & Gerhards, C. (2016). Job tasks and the participation of low-skilled employees in employer-provided continuing training in Germany. In: *Journal of Education and Work*, 5(29), S. 562–583.
- Oeynhausen, S., Milde, B., Ulrich, J. G., Flemming, S. & Granath, R.-O. (2021). *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Wotschack, P. (2020). Drivers of training participation in low skilled jobs: the role of ‘voice’, technology, innovation and labor shortages in German companies. In: *International Journal of Training and Development*, 3(24), S. 245–264.