

DOI: 10.5771/0342-300X-2022-6-479

# Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise

## Ergebnisse einer hochfrequenten Betriebsbefragung

Die berufliche Weiterbildung ist nicht nur für Betriebe wichtig, um die Qualifikationen ihrer Belegschaften an technische und organisatorische Änderungen anzupassen und den Fachkräftebedarf zu sichern, sie spielt auch für die Beschäftigten eine zentrale Rolle bei der Wahrung ihrer Beschäftigungs- und Einkommenschancen. Wie aktuelle Ergebnisse zweier Betriebsbefragungen zeigen, ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung während der Covid-19-Krise massiv eingebrochen. Zwar ist ein Teil der Betriebe auf digitale Lernformate umgestiegen, doch konnte dies den Rückgang nicht gänzlich abfedern. Insbesondere Betriebe, die stark durch die Krise betroffen sind, haben ihre Weiterbildungsbemühungen deutlich reduziert.

LUTZ BELLMANN, CORINNA KÖNIG, UTE LEBER

### 1 Einführung

Bereits aus der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 ist bekannt, dass die betriebliche Weiterbildung eng mit der konjunkturellen Lage zusammenhängt. So war damals ein deutlicher Rückgang des Weiterbildungsengagements der Betriebe zu beobachten, der den langjährigen Trend steigender Qualifizierungsaktivitäten umgekehrt hat (Bellmann et al. 2014). Nachdem die Folgen der damaligen Krise abgeklungen waren, ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung jedoch wieder angestiegen und hatte zunächst ein höheres Niveau als vor der Rezession erreicht (Dettmann et al. 2020).

Die Covid-19-Krise wiederum hat die deutsche Wirtschaft in einem noch stärkeren Ausmaß getroffen als die Wirtschafts- und Finanzkrise. Die Kurzarbeit erreichte einen historischen Höchststand, viele Betriebe mussten aufgrund von behördlichen Anordnungen temporär schließen und die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen ging deutlich zurück. Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass die Covid-19-Krise auch massive Konsequenzen für die betriebliche Weiterbildung hatte und gegebenenfalls noch hat. Zusätzlich zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten, unter denen viele Betriebe gelitten haben bzw. nach wie vor leiden, kommt hinzu,

dass Weiterbildungen aufgrund der Kontaktbeschränkungen gerade im ersten Jahr der Pandemie nicht wie üblich durchgeführt werden konnten. Wenn Betriebe ihr Weiterbildungsengagement aber krisenbedingt einschränken, kann dies mittel- bis langfristig negative Konsequenzen für sie selbst wie auch für ihre Belegschaften haben. In modernen, sich schnell wandelnden Arbeitswelten spielt die Weiterbildung eine wichtige Rolle, um die Qualifikationen der Beschäftigten an die Veränderungen anzupassen, die Produktivität zu erhalten bzw. zu erhöhen und damit die individuellen Beschäftigungschancen ebenso wie die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Wie aber genau stellt sich das Weiterbildungsengagement der Betriebe in der Covid-19-Krise dar? Wie viele und welche Betriebe haben Weiterbildung trotz der schwierigen Umstände durchgeführt und welche mussten geplante Weiterbildungsmaßnahmen wieder absagen? Welche Rolle spielen hierbei die Betroffenheit durch die Krise, aber auch Faktoren wie die Betriebsgröße oder die institutionelle Ausgestaltung der Weiterbildung im Betrieb? Und welche Bedeutung kommt dem Lernen mit digitalen Medien zu?

Auskunft zu diesen Fragen gibt eine hochfrequente Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die im Zeitraum von August 2020 bis Juni 2022 im dreiwöchigen Rhythmus Betriebe zu

den Herausforderungen der Covid-19-Krise befragt hat. Im vorliegenden Beitrag werden ausgewählte Befunde aus dieser Befragung zu den zuvor aufgeworfenen Fragen dargestellt, wobei sich diese auf das erste Jahr der Pandemie beziehen. Ergänzt werden diese Befunde um Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, die auch Einblicke in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten im zweiten Jahr der Pandemie geben.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Zunächst skizzieren wir den Zusammenhang zwischen betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten und wirtschaftlicher Lage (Abschnitt 2), um sodann die von uns verwendete Datenbasis vorzustellen (3). Abschnitt 4 präsentiert deskriptive Befunde zur betrieblichen Weiterbildung in der Covid-19-Krise, die in Abschnitt 5 durch die Ergebnisse multivariater Analysen ergänzt werden. In Abschnitt 6 fassen wir die wesentlichen Befunde zusammen und ziehen bildungspolitische Schlussfolgerungen.

## 2 Zum Zusammenhang von Weiterbildung und wirtschaftlicher Lage

Aus theoretischer Sicht gibt es sowohl stichhaltige Gründe, die für die Durchführung von Weiterbildung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten sprechen, als auch Gegenargumente. Für das Angebot an Weiterbildung spricht zunächst, dass die hiermit verbundenen Opportunitätskosten in Zeiten nur wenig ausgelasteter Kapazitäten vergleichsweise gering sind. So können Betriebe die zeitlichen Freiräume, die beispielsweise durch Kurzarbeit oder temporäre Betriebsschließungen entstehen, nutzen, um ihre Beschäftigten zu qualifizieren. Unterstützt wird dies durch öffentliche Fördermittel, die speziell die Weiterbildung von Kurzarbeitenden im Blick haben (Kruppe et al. 2020). Das Angebot von Weiterbildung in Krisenzeiten kann zudem ein wichtiges Signal an die Beschäftigten sein, dass der Betrieb bereit ist, in ihr Humankapital zu investieren und sie zu halten. Gerade vor dem Hintergrund bestehender Fachkräfteengpässe in verschiedenen Segmenten der Wirtschaft dürfte sich dies für die Betriebe mittel- bis langfristig auszahlen, denn sie benötigen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um nach der Krise die Geschäftstätigkeit rasch wiederaufzunehmen und den strukturellen und digitalen Wandel zu meistern.

Gegen die Durchführung von Weiterbildung in Krisenzeiten spricht jedoch, dass es vielen Betrieben angesichts finanzieller Engpässe schwerfällt, die Kosten der Weiterbildung zu tragen. Sind zudem die Geschäftserwartungen unsicher, dann ist auch ungewiss, ob Erträge der Weiterbildung überhaupt realisiert werden können. Speziell in der Covid-19-Krise kam hinzu, dass die Durch-

führung von Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Kontaktbeschränkungen und des damit notwendigen Verzichts auf Präsenzveranstaltungen erschwert war. Das digitale Lernen sowie andere Lernformen (zum Beispiel telefonische Unterweisungen oder der Versand von Schulungsunterlagen) stellen zwar eine Alternative dar, setzen jedoch voraus, dass den Betrieben ein schneller Umstieg auf solche Lernformen gelingt. Weiterhin dürfte sich eine Weiterbildungsbeteiligung auch für Beschäftigte als schwierig darstellen, wenn sie beispielsweise Betreuungspflichten haben oder erkrankt sind. Schließlich ist es ungewiss, ob Betriebe Ausfallzeiten etwa durch Kurzarbeit tatsächlich für Weiterbildungen nutzen können. Haben sie keine Kenntnis darüber, wann sie die Geschäftstätigkeit wieder voll aufnehmen oder ihren Betrieb wieder öffnen dürfen, kann dies einer Beteiligung der Beschäftigten vor allem an längeren Weiterbildungsmaßnahmen entgegenstehen.

Empirische Untersuchungen für die Zeit der Wirtschafts- und Finanzkrise zeigen, dass das Weiterbildungsangebot der Betriebe ebenso wie die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten seinerzeit deutlich gesunken war. Ein Rückgang war dabei nicht nur in den Betrieben festzustellen, die selbst negativ durch die Krise betroffen waren, sondern auch in jenen, auf die dies nicht zutraf. In diesem Zusammenhang wurde auch vom direkten und indirekten Effekt der Krise auf die Weiterbildung gesprochen (Bellmann et al. 2014; Dietz/Zwick 2018).

Wichtige Anhaltspunkte zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in der Covid-19-Krise liefern die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative Befragung von Betrieben aller Branchen und Größenklassen, die seit nunmehr fast 30 Jahren in Deutschland durchgeführt wird (zu näheren Informationen zum IAB-Betriebspanel vgl. Ellguth et al. 2014). Demnach zeigt sich, dass der Anteil weiterbildender Betriebe im 1. Halbjahr 2020 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich eingebrochen ist. Bewegte sich das betriebliche Weiterbildungsangebot in den Jahren zuvor auf einem relativ stabilen Niveau, war im ersten Jahr der Pandemie ein Rückgang um mehr als 20 Prozentpunkte auszumachen. Damit hat die Weiterbildung das niedrigste Niveau seit Beginn des Jahrtausends erreicht. Auch im 1. Halbjahr 2021, also im zweiten Jahr der Pandemie, hat sich das Weiterbildungsangebot der Betriebe nicht wieder erhöht (Abbildung 1).

## 3 Die hochfrequente Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen eindrücklich, dass das Weiterbildungsangebot der Betriebe in der Co-

vid-19-Krise im Vergleich zu den Vorjahren stark zurückgegangen ist. Nähere Informationen zu den jeweiligen Gründen liefern die Daten einer hochfrequenten Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise, die das IAB im August 2020 gemeinsam mit der BAuA ins Leben gerufen hat (vgl. hierzu ausführlich Bellmann et al. 2020a). Dabei wurden alle drei Wochen jeweils rund 2000 Betriebe aller Größenklassen und Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes telefonisch befragt. Der Erhebung liegt eine geschichtete Zufallsstichprobe zugrunde, die aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde. Diese enthält Informationen zu allen Betrieben in Deutschland, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Die Daten aus der Befragung lassen sich auf die Betriebe außerhalb des öffentlichen Dienstes hochrechnen, sodass die Erhebung repräsentativ für alle privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland ist.

Der Fragebogen der Studie enthält drei Kategorien an Fragen. Wurde ein Betrieb zum ersten Mal interviewt, so wurden einmalig Strukturinformationen erhoben. Dies sind verhältnismäßig stabile Merkmale, wie zum Beispiel Fragen nach der Qualifikationsstruktur der Belegschaft, der Exporttätigkeit oder dem Vorhandensein eines Betriebsrats. Da es sich um eine Panelbefragung handelt, wurden zudem in jeder Welle Informationen zu eher volatilen Kennziffern abgefragt, die in besonderem Maße von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängen. Dies betrifft zum Beispiel Fragen zu Einstellungen und Entlassungen, aber auch Fragen nach den aktuellen Auswirkungen der Krise, zur Kurzarbeit und zur betrieblichen Liquidität. Hinzu kommen wechselnde Fragenkomplexe, die nicht nur für jede Welle neu entwickelt, sondern mitunter auch schnell an die allgemeine wirtschaftliche Lage angepasst werden mussten. Hierbei ging es um Themen wie Homeoffice, Arbeitsschutz, Ausbildung und Weiterbildung (*Abbildung 2*).

Die dem vorliegenden Beitrag zugrunde liegenden Daten zur Weiterbildung stammen aus der 5. Welle der Befragung, die im Zeitraum vom 26. Oktober bis zum 9. November 2020 durchgeführt wurde. Hierin wurden zum einen Informationen zur institutionellen Ausgestaltung der Weiterbildung im Betrieb erhoben, wie beispielsweise, ob Betriebe systematisch den Personalbedarf ermitteln, ob Betriebe systematisch den Personalbedarf ermitteln, ob Betriebe systematisch den Personalbedarf ermitteln. Zum anderen wurden Fragen zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten in der Krise gestellt, zum Beispiel, ob Betriebe bereits geplante Weiterbildungen absagen mussten, ob sie Weiterbildung in Form von E-Learning angeboten oder Arbeitsausfälle bei Kurzarbeit für Qualifizierungszwecke genutzt haben. Darüber hinaus wurden Informationen zur Kenntnis und Inanspruchnahme der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) abgefragt, die jedoch nicht im Fokus dieses Beitrags stehen (s. hierzu Kruppe et al. 2021).

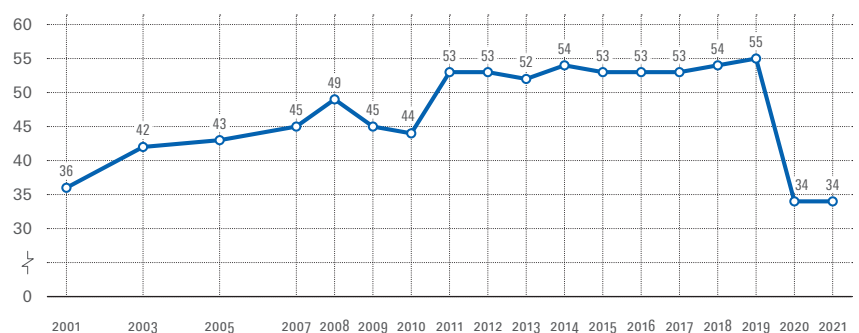
## 4 Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise: deskriptive Befunde

Den Ergebnissen unserer hochfrequenten Betriebsbefragung zufolge haben 33 % der Betriebe im Oktober 2020 angegeben, seit Beginn der Krise Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, d.h. Weiterbildung finanziell oder durch die zeitliche Freistellung während der Arbeitszeit ganz oder teilweise unterstützt zu haben. Damit ergibt sich aus dieser Befragung fast das gleiche Weiterbildungsniveau wie im IAB-Betriebspanel (vgl. Abschnitt 2). Nahezu ebenso viele Betriebe, nämlich 32 %, gaben an, Weiter-

ABBILDUNG 1

### Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung 2001–2021

Anteil der Betriebe mit Weiterbildung in Prozent

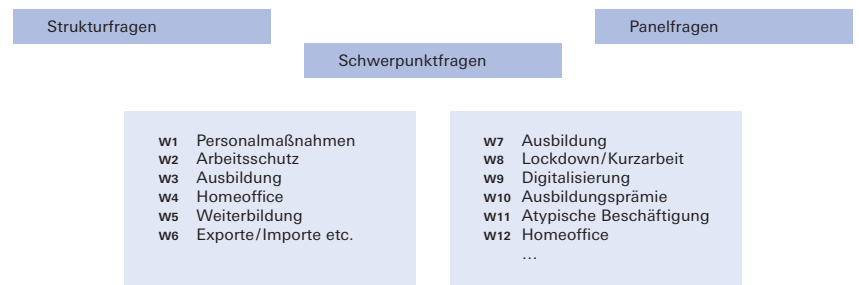


WSI Mitteilungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001–2021

ABBILDUNG 2

### Fragenprogramm der IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise



Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

bildung zwar geplant, aber nicht durchgeführt zu haben. Dabei mussten sechs von zehn der Betriebe, die Weiterbildungen geplant, aber nicht durchgeführt haben, diese aufgrund der Covid-19-Krise absagen.

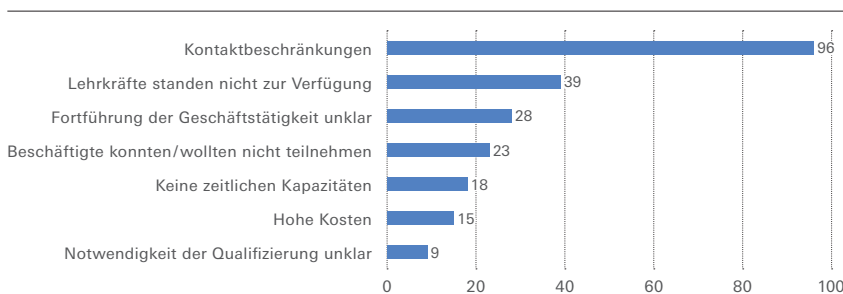
Der mit Abstand wichtigste Grund für die Absage geplanter Weiterbildungsangebote waren die Kontaktbeschränkungen. Hinzu kam, dass vergleichsweise viele Weiterbildungen ausgefallen sind, weil Lehrkräfte zum Beispiel aufgrund von Quarantäne oder Erkrankung nicht zur Verfügung standen oder Beschäftigte beispielsweise aufgrund von Betreuungspflichten nicht an der Weiterbildung teilnehmen wollten oder konnten.

Finanzielle Gründe und unsichere Geschäftserwartungen haben ebenfalls in manchen Betrieben dazu geführt, dass Qualifizierungen nicht wie geplant stattfanden. Ein knappes Fünftel der Betriebe, die Weiterbildungen absagten, gab schließlich an, dass hierfür keine zeitlichen Freiräume zur Verfügung standen. Dies dürfte etwa auf die Betriebe zutreffen, in denen die Nachfrage nach Gütern oder Diensten in den vergangenen Monaten besonders hoch war und in denen die Kapazitäten entsprechend stark ausgelastet waren (Abbildung 3).

ABBILDUNG 3

### Gründe für die Absage von Weiterbildungsmaßnahmen seit Beginn der Covid-19-Krise

Anteil der Betriebe in Prozent<sup>A</sup>



<sup>A</sup> Basis: Betriebe, die seit Beginn der Krise Weiterbildungsmaßnahmen abgesagt haben; N = 736

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise, 5. Welle vom 26. Oktober bis 9. November 2020

WSI Mitteilungen

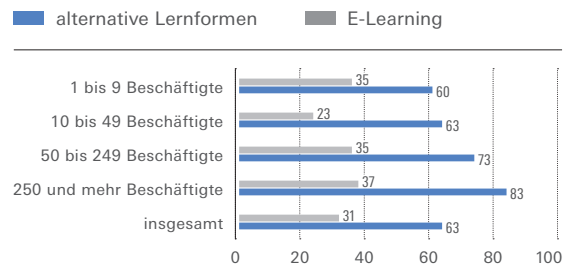
Wenn Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht stattfinden können, besteht eine Alternative darin, die Qualifizierung via E-Learning oder in einer anderen alternativen Lernform durchzuführen. Wie die Ergebnisse unserer Betriebsbefragung zeigen, haben fast zwei Drittel aller Betriebe, die seit Beginn der Krise die Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert haben, diese in Form von E-Learning durchgeführt. Auf andere alternative Lernformen, zum Beispiel per Telefon oder mittels des Versands von Schulungsunterlagen, hat ein knappes Drittel der Betriebe gesetzt. Dabei ist ins-

besondere für das E-Learning festzustellen, dass größere Betriebe diese Lernform häufiger einsetzen als kleinere (Abbildung 4).

ABBILDUNG 4

### Verbreitung von E-Learning und alternativen Lernformen während der Covid-19-Krise nach Betriebsgröße

Anteil der Betriebe in Prozent<sup>A</sup>



<sup>A</sup> Basis: Betriebe, die seit Beginn der Krise Weiterbildung gefördert haben; N = 817

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise, 5. Welle vom 26. Oktober bis 9. November 2020

WSI Mitteilungen

Wie die Ergebnisse weiter zeigen, hat sich die Bedeutung des E-Learnings während der Covid-19-Krise merklich erhöht. So haben 44 % der weiterbildenden Betriebe angegeben, E-Learning während der Krise deutlich stärker als vor der Krise genutzt zu haben, und ein gutes Drittel hat diese Lernform in der Krise erstmalig eingeführt. Bei jedem fünften Betrieb ist das Niveau des E-Learnings im Vergleich zu der Zeit vor der Krise in etwa gleichgeblieben, nur in Ausnahmefällen hat es sich verringert.

Abschließend möchten wir kurz auf die Qualifizierung während der Kurzarbeit eingehen. Wie bereits erläutert, bietet Kurzarbeit theoretisch die Möglichkeit, dass sich die Beschäftigten während der ausgefallenen Arbeitszeit weiterbilden. Unserer Erhebung zufolge haben 21 % der Betriebe von Ende Oktober bis Anfang November 2020 Kurzarbeit genutzt. Von diesen gab allerdings nur jeder zehnte an, die ausgefallene Arbeitszeit für die Weiterbildung seiner Beschäftigten einzusetzen. Qualifizierung bei Kurzarbeit scheint in der betrieblichen Praxis folglich nur eine eher geringe Rolle zu spielen.

Nach den Gründen hierfür gefragt, haben die meisten Betriebe angegeben, auf eine Weiterbildung während der Kurzarbeit verzichtet zu haben, weil nicht absehbar gewesen sei, wann sie ihre Geschäftstätigkeit wieder in vollem Umfang aufnehmen konnten. Ebenfalls relativ viele Betriebe führten während der Kurzarbeit keine Weiterbildungen durch, weil diese nicht mit den an die Kurzarbeit angepassten Arbeitsplänen der Beschäftigten vereinbar gewesen sei. Darüber hinaus spielte die unsichere geschäftliche Zukunft bei der betrieblichen Entscheidung,

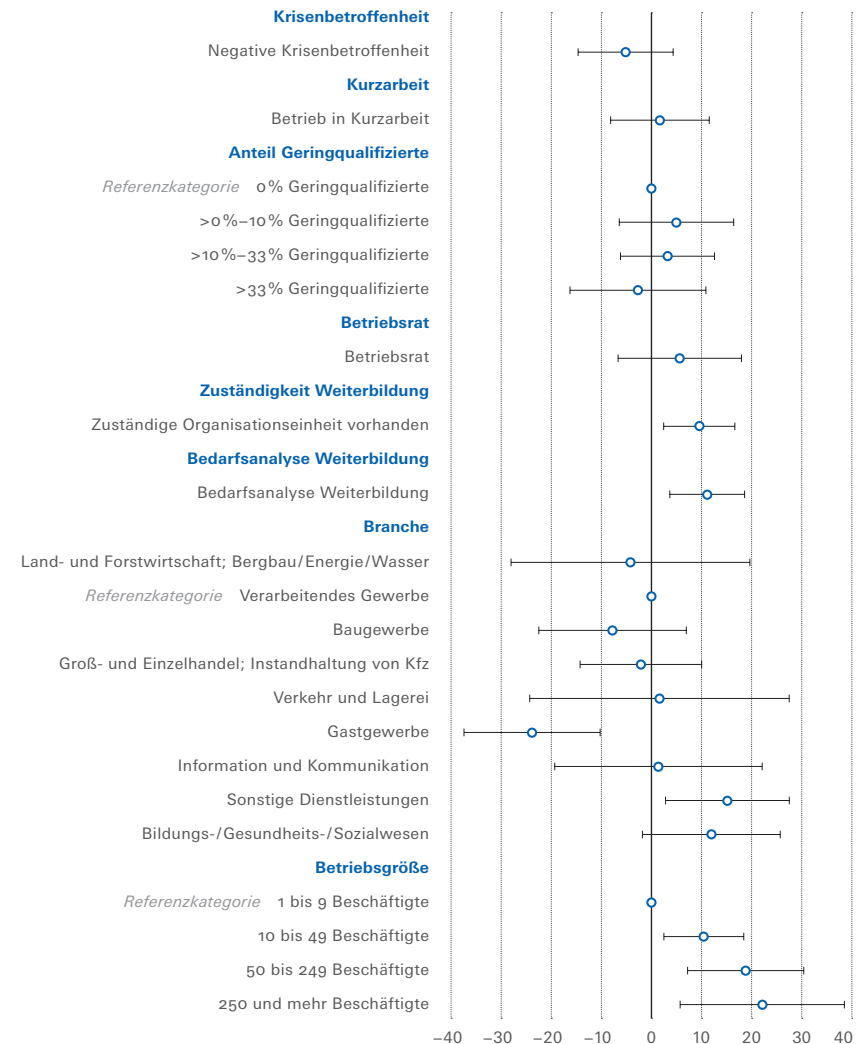
auf Weiterbildungsmaßnahmen bei Kurzarbeit während der Covid-19-Krise zu verzichten, eine Rolle; ein Teil der Betriebe hielt Weiterbildung in der akuten Krisensituation für nachrangig (vgl. hierzu auch Bellmann et al. 2020b).

aufgrund von finanziellen Engpässen, aber auch der unsicheren Geschäftserwartungen, häufig schwerfallen dürfte, derzeit Weiterbildungen zu fördern.

ABBILDUNG 5

### Determinanten des betrieblichen Angebots an Weiterbildung seit Beginn der Covid-19-Krise

Durchschnittliche marginale Effekte (Logit-Schätzung)



Anmerkung: N = 1574

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise, 5. Welle vom 26. Oktober bis 9. November 2020

WSI Mitteilungen

## 5 Determinanten der betrieblichen Weiterbildung in der Covid-19-Krise: Ergebnisse multivariater Analysen

Wie die zuvor dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, hat zwar rund ein Drittel der Betriebe in der Covid-19-Krise Weiterbildung durchgeführt, doch mussten auch viele Betriebe Qualifizierungen pandemiebedingt wieder absagen. Weiterbildungen wurden oftmals in Form von E-Learning, zum Teil aber auch in alternativen Lernformen angeboten.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde stellt sich die Frage, welche Faktoren das betriebliche Weiterbildungsverhalten in der Krise bestimmen. Um hierauf Antworten zu finden, haben wir drei multivariate Modelle geschätzt, in denen (1) die Durchführung von Weiterbildung in der Krise, (2) die Absage von Weiterbildungsmaßnahmen und (3) das Angebot von E-Learning die abhängigen Variablen darstellen. Als unabhängige Variablen haben wir jeweils – neben der Betriebsgröße und der Branche – die Existenz eines Betriebsrats, den Anteil Geringqualifizierter sowie Merkmale der institutionellen Ausgestaltung der Weiterbildung im Betrieb berücksichtigt. Hierbei handelt es sich um Faktoren, die sich in weiteren Studien zu den Determinanten der betrieblichen Weiterbildung als relevant erwiesen haben (vgl. z. B. Bellmann et al. 2019). Um den spezifischen Effekt der Covid-19-Krise untersuchen zu können, haben wir zudem eine Variable zur Krisenbetroffenheit aufgenommen, die angibt, ob ein Betrieb nach eigener Einschätzung negativ durch die Krise betroffen ist. Darüber hinaus berücksichtigen wir, ob sich ein Betrieb in Kurzarbeit befindet. Die Ergebnisse der Schätzungen sind den folgenden Abbildungen zu entnehmen, wobei hier jeweils der durchschnittliche marginale Effekt der betreffenden Variablen sowie das 95%-Konfidenzintervall dargestellt sind.

Betrachtet man das *Angebot von Weiterbildung in der Covid-19-Krise*, fällt auf, dass zunächst die Krisenbetroffenheit eine Rolle spielt (Abbildung 5). So haben Betriebe, die nach eigener Einschätzung negativ durch die Krise betroffen sind, weniger häufig Weiterbildungen gefördert als Betriebe, bei denen negative Auswirkungen ausgeblieben sind oder die sogar von der Krise profitieren. Aus den Angaben ergibt sich eine Differenz von immerhin sieben Prozentpunkten. Dies macht auf die besondere Situation der krisenbetroffenen Betriebe aufmerksam, denen es

Deutlich wird dies auch, wenn man die Ergebnisse für die verschiedenen Branchen betrachtet: So zeigt sich vor allem für das besonders von der Krise betroffene Gastgewerbe, dass Weiterbildungen hier merklich seltener als im Verarbeitenden Gewerbe durchgeführt wurden; der Unterschied beträgt 24%-Punkte. Betriebe des Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesens sowie solche der sonstigen

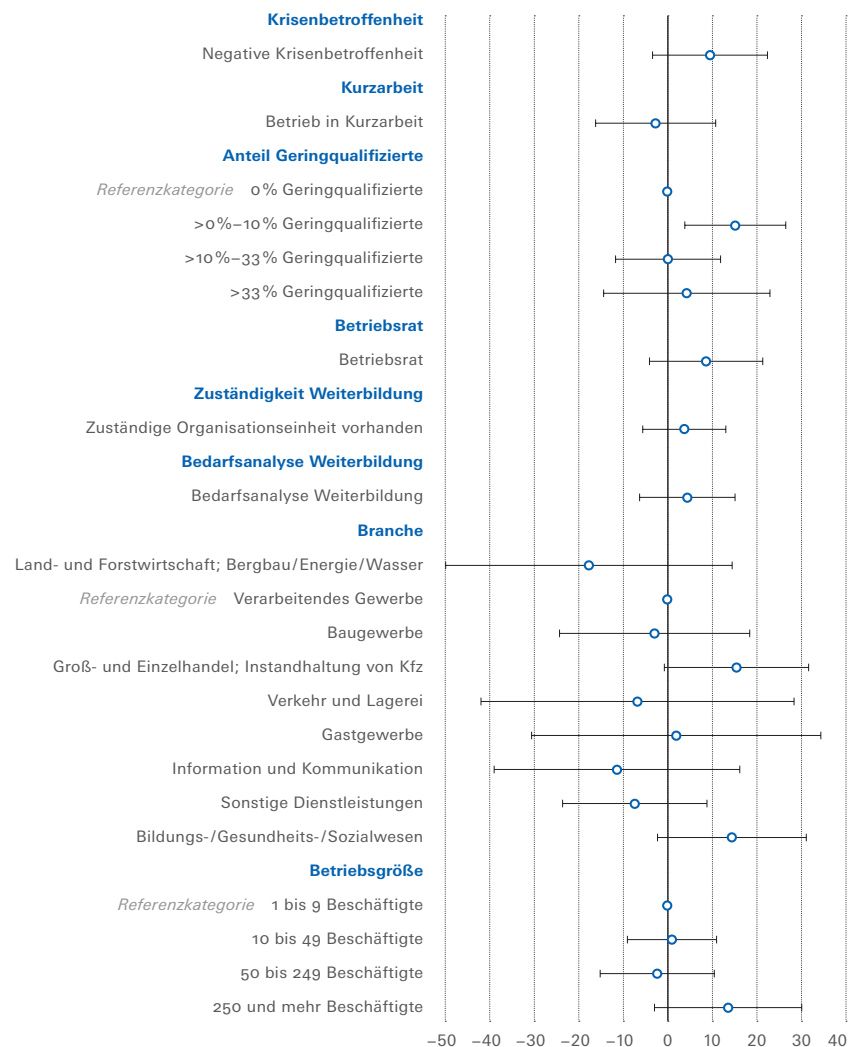


Dienstleistungen, die unter anderem das Finanz- und Versicherungswesen umfassen, haben dagegen nennenswert häufiger als das Verarbeitende Gewerbe Weiterbildungen durchgeführt.

ABBILDUNG 6

### Determinanten der Absage von Weiterbildung seit Beginn der Covid-19-Krise

Durchschnittliche marginale Effekte (Logit-Schätzung)



Anmerkung: N = 1100

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise,  
5. Welle vom 26. Oktober bis 9. November 2020

WSI Mitteilungen

tutionelle Ausgestaltung der Weiterbildung im Betrieb: Verfügen Betriebe über eine Person oder Organisationseinheit, die für Weiterbildung zuständig ist, oder führen sie systematisch Qualifikationsbedarfsanalysen durch, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass sie auch während der Krise Weiterbildung anbieten. Diesen Betrieben ist die Bedeutung der Weiterbildung möglicherweise eher bewusst, vielleicht sind sie aber auch über entsprechende Angebote und Fördermöglichkeiten besser informiert.

Weniger eindeutig sind die Ergebnisse unserer Schätzungen, in denen die *Absage von Weiterbildungsmaßnahmen* die abhängige Variable darstellt (Abbildung 6). Hier sind viele Koeffizienten nicht signifikant. Allerdings zeigt sich auch in diesem Fall ein starker und hochsignifikanter Effekt der Krisenbetroffenheit: Betriebe, die negativ durch die Krise betroffen sind, haben deutlich häufiger Weiterbildungen abgesagt als Betriebe, auf die dies nicht zutrifft. Die ermittelten Werte zeigen eine Differenz von 14 Prozentpunkten.

Interessant sind schließlich auch die Ergebnisse unserer Schätzungen zu den Determinanten des *Einsatzes von E-Learning in der Krise* (Abbildung 7). Zum einen zeigen sich hier klare Brancheneffekte: So spielt in einigen Dienstleistungsbereichen E-Learning eine deutlich größere Rolle als im Verarbeitenden Gewerbe. Besonders groß fallen die Unterschiede dabei zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und den Bereichen Information und Kommunikation, Groß- und Einzelhandel sowie sonstige Dienstleistungen aus. Zum anderen ist festzustellen, dass größere Betriebe deutlich häufiger E-Learning einsetzen als kleinere. Aus weiterführenden Analysen wissen wir zudem, dass größere Betriebe bereits vor der Krise schon häufig E-Learning eingesetzt haben, wohingegen kleinere Betriebe oftmals erst in der Krise E-Learning eingeführt haben (Bellmann et al. 2020b). Das bekannte Muster der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben verschiedener Größenklassen scheint sich also auch beim Lernen mit Hilfe von digitalen Medien zu bestätigen. Förderlich für den Einsatz von E-Learning ist schließlich, wenn ein Betrieb über eine für die Weiterbildung zuständige Person oder Organisationseinheit verfügt. Diese ist möglicherweise gut über digitale Lernangebote informiert und kann für die Beschäftigten passende Angebote herausuchen bzw. bereitstellen.

## 6 Fazit

Weiter ist festzustellen, dass das Angebot von Weiterbildung in der Krise mit der Betriebsgröße zunimmt. Dies ist wenig erstaunlich, da in Großbetrieben naturgemäß die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest eine Beschäftigte beziehungsweise ein Beschäftigter an Weiterbildung teilnimmt, größer ist. Von Bedeutung ist zudem die insti-

Unsere Analysen haben gezeigt, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in der Covid-19-Krise stark eingebrochen sind. Insbesondere aufgrund der Kontaktbeschränkungen, aber auch der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und unsicheren Geschäftserwartungen mussten

viele Betriebe im ersten Jahr der Pandemie vorab geplante Weiterbildungsmaßnahmen wieder absagen. Besonders häufig traf dies auf Betriebe zu, die negativ durch die Krise betroffen waren. Ein Teil der Betriebe ist zwar auf alternative Lernformen wie das E-Learning umgestiegen, doch ist hier eine nur selektive Nutzung festzustellen. So wird das Lernen mit Hilfe von digitalen Medien vor allem von größeren Betrieben angeboten, zudem ist es in Teilen des Dienstleistungsbereichs häufiger anzutreffen als im Verarbeitenden Gewerbe. Auch im zweiten Jahr der Pandemie ist den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge noch keine Erholung bei der betrieblichen Weiterbildung festzustellen.

Angesichts der großen Bedeutung, die der Weiterbildung in der modernen Arbeitswelt zukommt, ist dieser Rückgang der Weiterbildung als äußerst problematisch zu bewerten. Für Betriebe kann er negative Konsequenzen für ihre Wettbewerbsfähigkeit sowie die Sicherung ihres Fachkräftebedarfs haben; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht an Weiterbildung teilnehmen, büßen möglicherweise für ihre Beschäftigungsfähigkeit relevante Kompetenzen ein bzw. können sie nicht erwerben. Hinzu kommt, dass im ersten Jahr der Pandemie vor allem Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten unter dem Rückgang der Weiterbildung zu leiden hatten (vgl. hierzu Jost/Leber 2021), also just jene Gruppe, für die Weiterbildung besonders wichtig ist. Gleichzeitig besteht Hoffnung, dass sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung nach der Krise erholt und deren Niveau in Zukunft wieder steigt, wie es nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 geschehen ist.

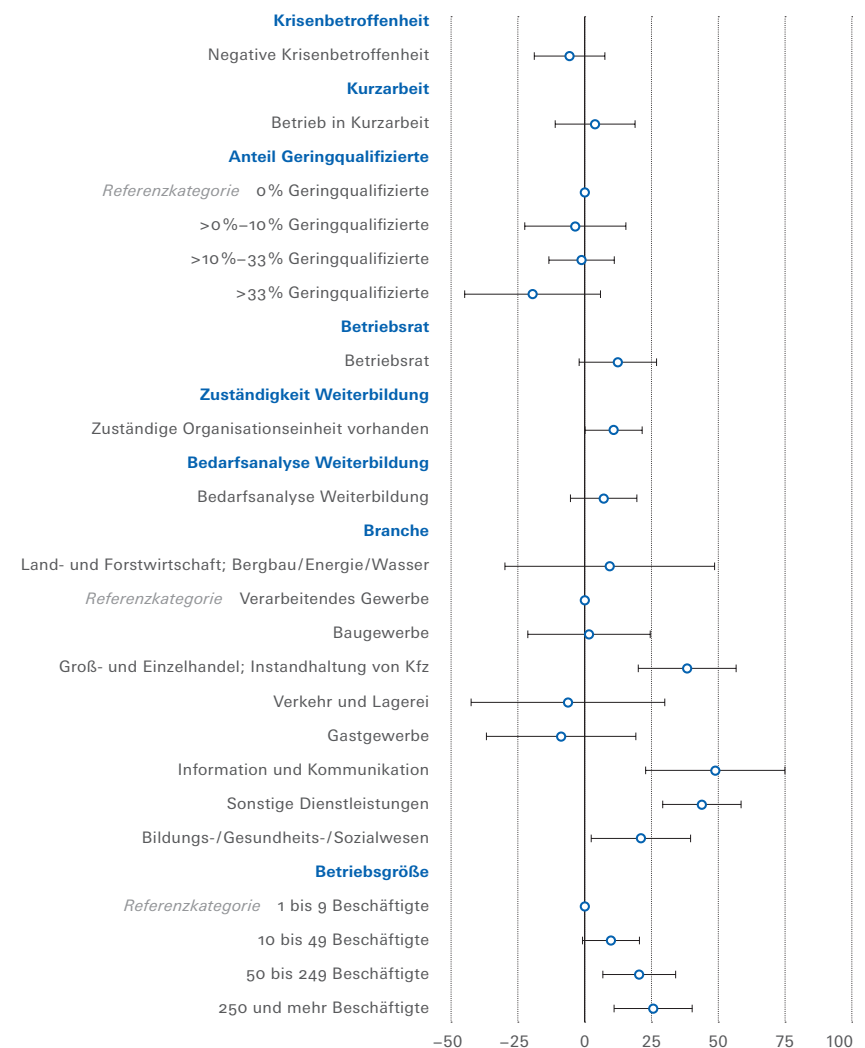
Was kann getan werden, um die Weiterbildung der Beschäftigten auch in der derzeitigen schwierigen Situation zu unterstützen? Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz steht ein Förderinstrument zur Verfügung, mit dem die Arbeitsagenturen die Kursgebühren und teilweise auch die Lohnkosten für die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme übernehmen. Diese Förderung wird bislang aber nur wenig in Anspruch genommen (Klaus et al. 2020). Wie vorliegende Analysen zeigen, liegt dies unter anderem an der relativ geringen Bekanntheit des Programms (Kruppe et al. 2021). Vor diesem Hintergrund wäre ein Ausbau entsprechender Informations- und Beratungsangebote ratsam. Diese sollten möglichst niedrigschwellig und zielgerichtet sein, um verstärkt auch jene Gruppen zu erreichen, die bislang nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilnehmen. Überdacht werden könnte auch die konkrete Ausgestaltung der Förderinstrumente. So müssen Weiterbildungen, die während der Kurzarbeit stattfinden, beispielsweise mehr als 120 Stunden dauern, was für viele Betriebe nur schwer zu bewerkstelligen ist.

In ihrem Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung das Vorhaben formuliert, zur Stärkung der Weiterbildung auf Instrumente wie die Bildungsteilzeit nach österreichischem Vorbild zu setzen. Wie die konkrete Umsetzung dieses Vorhabens aussieht, ist derzeit noch ungewiss.

**ABBILDUNG 7**

### Determinanten des Angebots an E-Learning seit Beginn der Covid-19-Krise

Durchschnittliche marginale Effekte (Logit-Schätzung)



Anmerkung: N = 778

Quelle: IAB-Betriebsbefragung zur Covid-19-Krise, 5. Welle vom 26. Oktober bis 9. November 2020

WSI Mitteilungen

Möglicherweise gehen hiervon Impulse aus, die gerade auch die Weiterbildungsteilnahme bislang unterrepräsentierter Gruppen fördern und das Weiterbildungsniveau in Deutschland insgesamt anheben. ■

## LITERATUR

- Bellmann, L. / Gerner, H.-D. / Leber, U.** (2014): Firm-Provided Training during the Great Recession, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 234 (1), S. 5–22
- Bellmann, L. / Kagerl, C. / Koch, T. / König, C. / Leber, U. / Schierholz, M. / Stegmaier, J. / Aminian, A.** (2020a): Was bewegt Arbeitgeber in der Krise? Eine neue IAB-Befragung gibt Aufschluss (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“), in: IAB-Forum vom 25. September 2020
- Bellmann, L. / Gleiser, P. / Kagerl, C. / Kleifgen, E. / Koch, T. / Kruppe, T. / König, C. / Lang, J. / Leber, U. / Pohlen, L. / Roth, D. / Schierholz, M. / Stegmaier, J. / Aminian, A.** (2020b): Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten, in: IAB-Forum vom 09.12.2020
- Bellmann, L. / Hübler, O. / Leber, U.** (2019): Works Council and Training Effects on Satisfaction, in: Applied Economics Letters 26 (14), S. 1177–1181
- Dettmann, E. / Fackler, D. / Müller, S. / Neuschäffer, G. / Slavtchev, V. / Leber, U. / Schwengler, B.** (2020): Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Forschungsbericht 12/2020, Nürnberg
- Dietz, D. / Zwick, T.** (2018): Training in the Great Recession – Evidence from an Individual Perspective, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 240 (4), S. 493–524
- Ellguth, P. / Kohaut, S. / Möller, I.** (2014): The IAB Establishment Panel – Methodological Essentials and Data Quality, in: Journal for Labour Market Research 47 (1-2), S. 27–41
- Jost, R. / Leber, U.** (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Covid-19-Krise massiv eingebrochen, in: IAB-Forum vom 10. Dezember 2021
- Klaus, A. / Kruppe, T. / Lang, J. / Roesler, K.** (2020): Geförderte Weiterbildung Beschäftigter: Trotz erweiterter Möglichkeiten noch ausbaufähig. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 24/2020, Nürnberg
- Kruppe, T. / Lang, J. / Leber, U.** (2021): Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit, in: IAB-Forum vom 17. Mai 2021
- Kruppe, T. / Weber, E. / Wiemers, J.** (2020): Qualifizierung senkt die Nettokosten der Kurzarbeit (Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“), in: IAB-Forum vom 24.08.2020

## AUTOR\*INNEN

**LUTZ BELLMANN**, Prof. Dr., war von 2000 bis 2021 Leiter des Forschungsbereichs „Betriebe und Beschäftigung“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und ist Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre an der Universität Erlangen-Nürnberg sowie Professor an der Universität Toruń.

@ lutz.bellmann@iab.de

**CORINNA KÖNIG** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Bereich „Kompetenzzentrum Empirische Methoden“.

@ corinna.koenig@iab.de

**UTE LEBER**, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Ko-Leiterin des Forschungsbereichs „Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe“ und Lehrbeauftragte an der Universität Erlangen-Nürnberg und der Hochschule Ansbach.

@ ute.leber@iab.de