

Digitalisierung von Arbeit und betrieblicher Weiterbildung in hessischen Betrieben

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2021

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

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
1. Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik.....	4
1.1 Betriebe investieren 2020 vorrangig in digitale Infrastruktur.....	4
1.2 Dienstleistungssektoren investieren am stärksten in EDV und IKT.....	4
1.3 KMU verstärken Investitionen in digitale Infrastruktur	5
2. Mobiles Arbeiten.....	6
2.1 Ein Drittel der Betriebe ermöglicht Beschäftigten mobiles Arbeiten.....	6
2.2 31 Prozent der Betriebe weiten Angebote mobilen Arbeitens auch nach der Pandemie aus	6
2.3 Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten variiert nach Wirtschaftszweigen.....	7
2.4 Perspektivisch mehr Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten in allen Betriebsgrößenklassen	8
3. Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe.....	9
3.1 Hessische Weiterbildungsbeteiligung und -quote bleiben auf niedrigem Vorjahresniveau.....	9
3.2 Weiterbildungsbeteiligung in Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe steigt wieder.....	10
3.3 Weiterbildungsquote in Kleinbetrieben steigt merklich	11
4. Digitalisierung der Weiterbildung.....	12
4.1 Neun von zehn weiterbildungsaktiven Betrieben nutzen digitale Formate	12
4.2 Webinare sind die am stärksten verbreitete Form digitaler Weiterbildung.....	13
4.3 Betriebe machen überwiegend positive Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten ..	14
5. Rahmenbedingungen der Weiterbildungsmaßnahmen	15
5.1 Neun von zehn Betrieben übernehmen Weiterbildungskosten ganz oder teilweise	15
5.2 Der Großteil der Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt.....	15
5.3 Kaum Förderung von Weiterbildung für Beschäftigte in Kurzarbeit.....	16
6. Resümee	17
7. Methodische Hinweise.....	19
8. Literatur	20

Einleitung

Das Jahr 2021 war für die hessische Wirtschaft – ebenso wie das Vorjahr – stark von der Corona-Pandemie geprägt, dennoch ließ sich durch Erfolge bei der Impfkampagne und geringere Hospitalisierungsraten im Laufe des Jahres eine zunehmende Normalisierung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt beobachten. Auch deshalb werden in den hessischen Betrieben wieder jene Herausforderungen und Probleme relevanter, die mit Beginn der Corona-Pandemie etwas in den Hintergrund gerückt waren (Schmehl et al. 2021). Zwar hat die Pandemie zu einer kurzfristigen Entspannung der zum Teil angespannten Fachkräftesituation in Hessen beigetragen; die Auswirkungen des gesellschaftlichen Megatrends der demografischen Entwicklung hat die Pandemie jedoch nicht nachhaltig ausgebremst. Insbesondere der Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge („Babyboomer“) – bei gleichzeitigem Rückgang an Schulabsolventinnen und -absolventen sowie dem damit einhergehenden Mangel an Auszubildenden – wird in den nächsten zehn Jahren maßgeblich für Arbeitskräftelücken in Hessen verantwortlich sein. Es zeigt sich zudem, dass Engpässe insbesondere bei Personal mit Berufsausbildung und akademischem Abschluss auftreten werden, während für Beschäftigte ohne Berufsausbildung eher Angebotsüberhänge prognostiziert werden (Demireva et al. 2021).

Auch der Krieg in der Ukraine hat zusätzlich negative Auswirkungen auf die hessische Wirtschaft und die Fachkräftesicherung. Um künftige Anforderungen zu bewältigen, ist es wichtig zu wissen, wie die hessischen Betriebe im zweiten Jahr der Corona-Pandemie dastanden und wie sie sich in Sachen Fachkräftesicherung aufgestellt haben. In diesem Zusammenhang richtet sich der Fokus dieses Berichts auf zwei Formen betrieblicher Anreize zur Fachkräftesicherung, die nicht auf externe Rekrutierung, sondern auf die Mitarbeitendenbindung abzielen: zum einen auf den betrieblichen Digitalisierungsprozess, von dem Beschäftigte insbesondere durch die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten profitieren können, zum anderen auf die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in hessischen Betrieben.

Eine der wohl nachhaltigsten Veränderungen im Arbeitsalltag vieler Beschäftigter durch die Pandemie liegt im Digitalisierungsschub, der viele Arbeitsbereiche erreicht hat (Schmehl et al. 2021). Während Home-Office vor der Corona-Krise noch ein Randphänomen war, gewann es insbesondere während der Lockdowns aufgrund von Regelungen zu Kontaktbeschränkungen sowie Kita- und Schulschließungen für viele Beschäftigte stark an Bedeutung (Laß 2021). Der Anteil der Beschäftigten, die Home-Office nutzen konnten, stieg im Laufe der Pandemie von März 2020 bis März 2021 merklich an und zeigte erst im Juli 2021 mit dem Ende der „Home-Office-Pflicht“ einen leichten Rückgang auf hohem Niveau (Bellmann et al. 2021). Gleichzeitig nahmen die Vorbehalte gegen mobiles Arbeiten auf Seiten der Arbeitgeber deutlich ab (Grunau & Haas 2021). Aufgrund der wegfallenden Fahrzeiten und des verstärkten Einsatzes von Online-Videokonferenzen ergaben sich für viele Beschäftigte neue „Freiheiten“, die auch über die Pandemie hinaus einen Mehrwert darstellen werden (Schmehl et al. 2021). Perspektivisch, für die Zeit nach der Pandemie, würde ein Großteil der im Home-Office tätigen Personen jedoch eine hybride Lösung präferieren, um so einem Mangel an Sozialkontakten und der Vermischung von Arbeits- und Privatleben in einer ausschließlich zuhause stattfindenden Tätigkeit entgegenzuwirken (Ali-pour et al. 2021).

Um aktuelle Herausforderungen – wie die branchenübergreifende Digitalisierung von Arbeitsprozessen – bewältigen zu können, ist es wichtig, die Beschäftigten durch Weiterbildung auf neue Arbeitsanforderungen einzustellen (Bosch 2021). Zusätzlich kann die Möglichkeit sich weiterzubilden auch als Investment des Arbeitgebers in die Beschäftigten gesehen werden und so über die empfundene Wertschätzung und ein moralisches Verantwortungsgefühl positiv zur Mitarbeitendenbindung beitragen (Lauxen et al. 2018). Trotz der – gerade wegen des technologischen Wandels – zunehmenden Bedeutung von Weiterbildung führten „Kontaktbeschränkungen, unsichere Geschäftserwartungen und fi-

nanzielle Engpässe“ (Jost & Leber 2021) während der Corona-Krise dazu, dass die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2020 auf das niedrigste Niveau seit Beginn des Jahrtausends fiel, auch weil Maßnahmen häufig abgesagt werden mussten (ebd.). Weiterbildung verlagerte sich infolgedessen zunehmend in den digitalen Raum: Mehr als die Hälfte der weiterhin weiterbildungsbeteiligten Betriebe setzten im Jahr 2020 auf E-Learning, drei Viertel davon aufgrund der Kontaktbeschränkungen (Bellmann et al. 2020). Auch weil digitale Formate sich nicht für jede Tätigkeit in gleichem Ausmaß eignen und viele Betriebe zunächst die technische bzw. organisatorische Infrastruktur schaffen mussten, konnten E-Learning-Möglichkeiten den starken Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung jedoch nur teilweise kompensieren (Jost & Leber 2021).

Die vier Reports zum IAB-Betriebspanel 2021 stehen unter dem Rahmenthema „Fachkräftesicherung in der Corona-Pandemie und darüber hinaus“. Untersucht wird, inwieweit die hessischen Betriebe die Zeit der Pandemie genutzt haben, um innerbetriebliche Veränderungen anzustoßen, die der Deckung des aktuellen und zukünftigen Personalbedarfs dienen. Insbesondere die Auswertung von Daten im Zeitverlauf veranschaulicht veränderte betriebliche Aktivitäten. Dieses Wissen ist relevant, um angesichts der aktuellen Lage strategisch handeln zu können. Der erste Report widmet sich der Frage, inwieweit sich Personalbewegungen und innerbetriebliche Aktivitäten zur Mitarbeitendenbindung, orientiert an den Personalbedarfen, auf die Beschäftigtenstruktur ausgewirkt haben. Im zweiten Report werden aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Ausbildung in den Blick genommen. Der dritte, vorliegende Report erfasst den Stand der Digitalisierung von Arbeit und betrieblicher Weiterbildung. Im vierten Report wird analysiert, inwiefern die Corona-Pandemie zu Innovationen in Bezug auf Organisationsstrukturen, Produkte und Dienstleistungen geführt hat. Die Auswertungen basieren auf den Angaben von 1.165 Betrieben in Hessen; Stand der Erhebungen war der Zeitraum von Juli bis November 2021.

Inwieweit die Digitalisierung und die betriebliche Förderung von Weiterbildung auch während der Corona-Pandemie als Anreize zu Mitarbeitendenbindung fungieren konnten, soll im vorliegenden Bericht untersucht werden. Das erste Kapitel betrachtet dafür, inwiefern die Betriebe Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik getätigt haben, um so ihre digitale Infrastruktur zu verbessern. Anschließend beschäftigt sich das zweite Kapitel mit dem im Jahr 2021 aktuellen und dem perspektivischen Angebot zum mobilen Arbeiten in hessischen Betrieben. Kapitel 3 betrachtet die betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen, Kapitel 4 den Digitalisierungsgrad der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen. Im fünften Kapitel werden weitere Rahmenbedingungen zu den durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen analysiert. Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse in einem Resümee zusammengefasst.

1. Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik

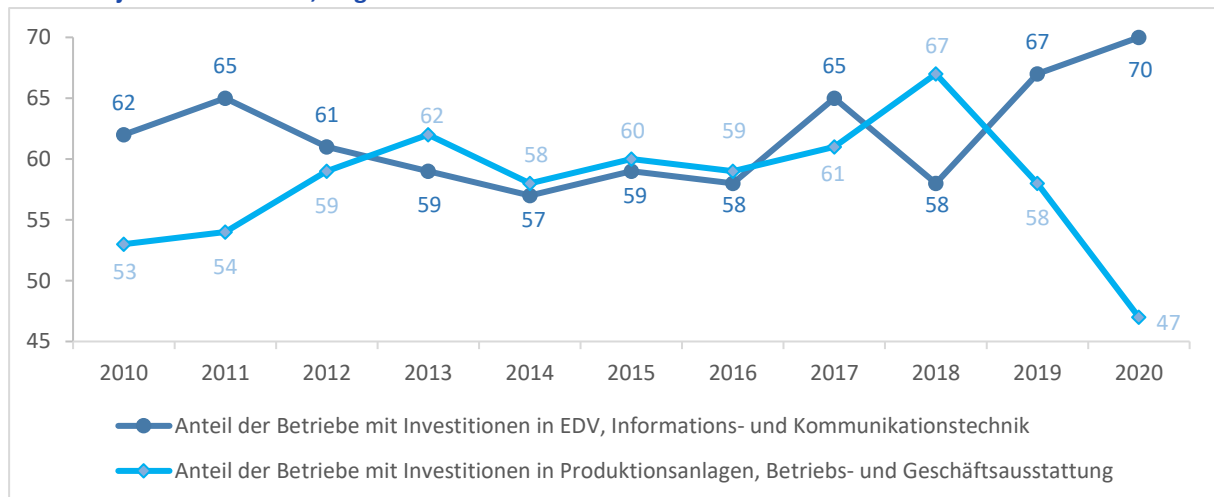
EDV, Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) können als grundlegender Bestandteil der digitalen Infrastruktur in Betrieben angesehen werden. Das erste Kapitel beschäftigt sich deshalb mit den Investitionen in entsprechende Technologien während der Corona-Pandemie und ordnet diese im Zeitverlauf ein. Die Abfrage der getätigten Investitionen erfolgt im IAB-Betriebspanel dabei immer für das vorangegangene Geschäftsjahr. Die Angaben aus der Befragung des Jahres 2021 beziehen sich also auf das Geschäftsjahr 2020.

1.1 Betriebe investieren 2020 vorrangig in digitale Infrastruktur

Insgesamt blieb der Anteil der hessischen Betriebe, die im ersten Pandemiejahr 2020 Investitionen in EDV und IKT getätigt haben, mit gut einem Drittel (34 Prozent) auf dem Vorpandemieniveau von 2019. Im westdeutschen Vergleich lag Hessen damit das sechste Jahr in Folge über bzw. nah am Durchschnitt.

Wenn Betriebe in der Vergangenheit Investitionen tätigten, dann am häufigsten in den Bereichen EDV und IKT oder in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung. Während sich erstere Investitionen primär einem Digitalisierungsprozess zuordnen lassen können, verbessern die zweitgenannten eher die physische Betriebsausstattung und -kapazitäten. In den Jahren 2012 bis 2017 lag der Anteil der Betriebe, die in die beiden Bereiche investiert haben, verhältnismäßig nah beieinander (vgl. Abb. 1). Im ersten Pandemiejahr erreichte der Anteil der Betriebe mit Investitionen in die digitale Infrastruktur jedoch mit 70 Prozent einen neuen Höchstwert, der Anteil der Betriebe mit Investitionen in die physische Ausstattung fiel dagegen auf den niedrigsten Wert seit Beginn der Erfassung. Wenn hessische Betriebe im Geschäftsjahr 2020 also investierten, dann verstärkt in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik.

Abb. 1: Anteil der hessischen Betriebe mit Investitionen, die diese im Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik oder in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung getätigt haben, in den Geschäftsjahren 2010-2020, Angaben in Prozent

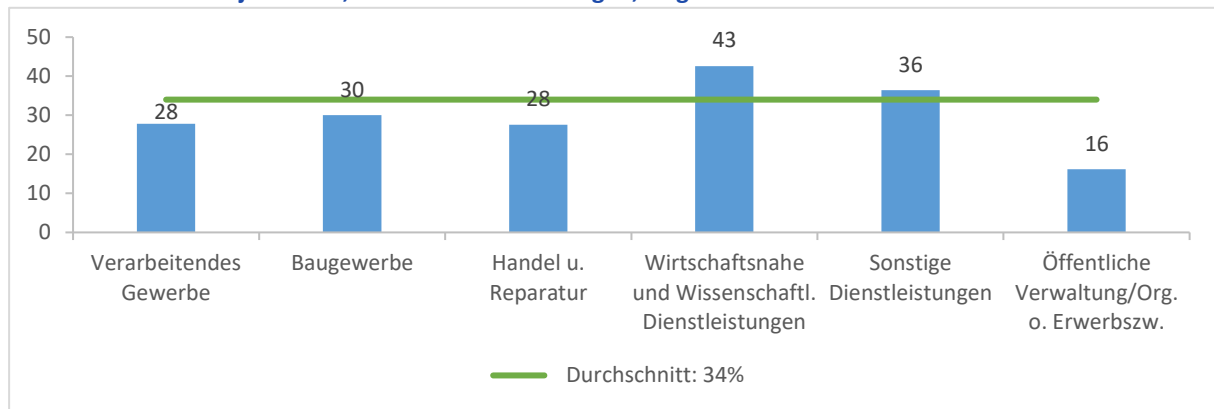


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011-2021, eigene Berechnungen.

1.2 Dienstleistungssektoren investieren am stärksten in EDV und IKT

Im Vergleich der Wirtschaftszweige investierten im Geschäftsjahr 2020 überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Dienstleistungssektoren in EDV und IKT (vgl. Abb. 2). 43 Prozent der Betriebe, die wirtschaftsnahe oder wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten, tätigten entsprechende Investitionen. Die Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbzzweck zeigten die stärkste Zurückhaltung, was Investitionen in EDV und IKT angeht.

Abb. 2: Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen im Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik im Geschäftsjahr 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

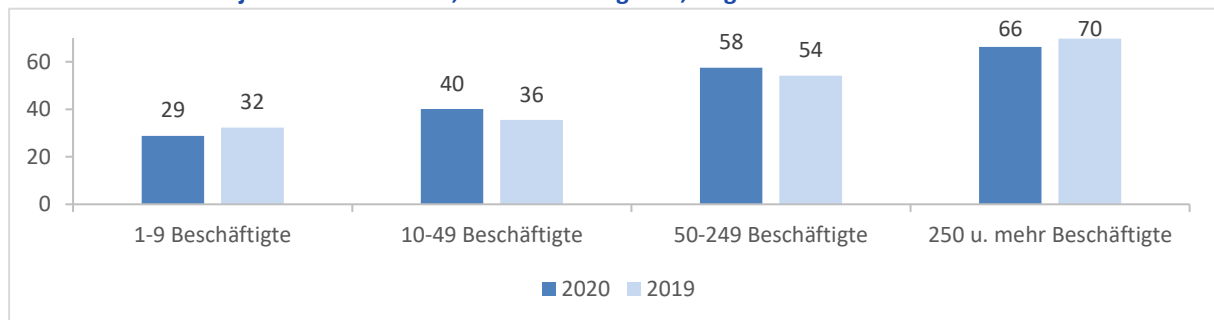


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

1.3 KMU verstärken Investitionen in digitale Infrastruktur

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass hessische Betriebe im Geschäftsjahr 2020 Investitionen in EDV und IKT getätigt haben. Von den Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben investierten dabei mehr, von den Kleinst- und Großbetrieben weniger als im Vorjahr in digitale Infrastruktur (vgl. Abb. 3). Eine Verstärkung der Digitalisierungsbemühungen in Form von Investitionen ließ sich im ersten Pandemiejahr also primär in KMU beobachten.

Abb. 3: Anteil der Betriebe in Hessen mit Investitionen im Bereich EDV, Informations- und Kommunikationstechnik im Geschäftsjahr 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

2. Mobiles Arbeiten

Im folgenden Kapitel wird die Verbreitung der Möglichkeit zum mobilem Arbeiten in hessischen Betrieben betrachtet. Unter mobilem Arbeiten wurde in der Befragung zum IAB-Betriebspanel die Möglichkeit verstanden, mittels digitaler Endgeräte im Home-Office, in Telearbeit oder mobil zu arbeiten. Für die Telearbeit existieren gesetzliche Regelungen, wonach Beschäftigte ihrer Arbeit an einem vom Arbeitgeber fest eingerichteten Arbeitsplatz in ihrem Privatbereich nachgehen (Heilmann et al. 2021). Für mobile Arbeit mittels digitaler Endgeräte gibt es bisher keine rechtliche Definition. Sie unterscheidet sich insbesondere dadurch von der Telearbeit, dass sie nicht an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz gebunden ist, sondern ortsflexibel ausgeführt werden kann (Kunze et al. 2021). Der Begriff Home-Office ist nicht fest definiert, wird aber in der Alltagssprache häufig für alle Formen der Bildschirmarbeit außerhalb der Betriebe verwendet (Heilmann et al. 2021).

2.1 Ein Drittel der Betriebe ermöglicht Beschäftigten mobiles Arbeiten

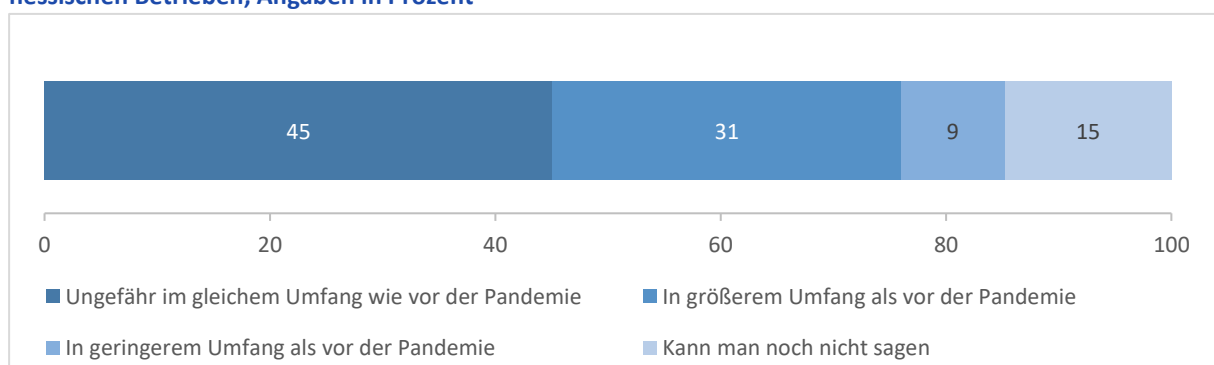
Zum Befragungszeitpunkt von Juli bis November 2021 gab ein Drittel der hessischen Betriebe an, zumindest einem Teil der Beschäftigten die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten anzubieten. Wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffene Betriebe ermöglichten ihren Beschäftigten dabei häufiger die Arbeit im Home-Office oder offerierten ähnliche Angebote als positiv betroffene (34 Prozent versus 27 Prozent). Da Ende Juni 2021 die „Home-Office-Pflicht“ ausgelaufen ist (Bellmann et al. 2021), lässt sich vermuten, dass im 1. Halbjahr 2021 noch in weit mehr Betrieben digital von zuhause aus gearbeitet wurde.

Das wachsende Angebot zum mobilen Arbeiten stärkte dabei auch das Bewusstsein in einigen Betrieben, wonach es Regelungen zum Arbeitsschutz auch oder besonders im Home-Office bedarf: In gut einem Viertel (26 Prozent) der Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten gab es Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten. Im Jahr 2018 waren entsprechende Regelungen nur in 15 Prozent der Betriebe zu finden.

2.2 31 Prozent der Betriebe weiten Angebote mobilen Arbeitens auch nach der Pandemie aus

Für die Zeit nach der Pandemie lässt sich zumindest für einen Teil der Betriebe, die mobiles Arbeiten angeboten haben, ein Digitalisierungsschub in der Arbeitsorganisation prognostizieren (vgl. Abb. 4). 31 Prozent der Betriebe planen, perspektivisch mehr mobiles Arbeiten anzubieten als noch vor der Pandemie, jeder zehnte Betrieb wird sein Angebot allerdings im Vergleich zu vor der Corona-Krise reduzieren.

Abb. 4: Geplantes weiteres Ausmaß des Angebots mobilen Arbeitens zum Zeitpunkt der Befragung 2021 in hessischen Betrieben, Angaben in Prozent

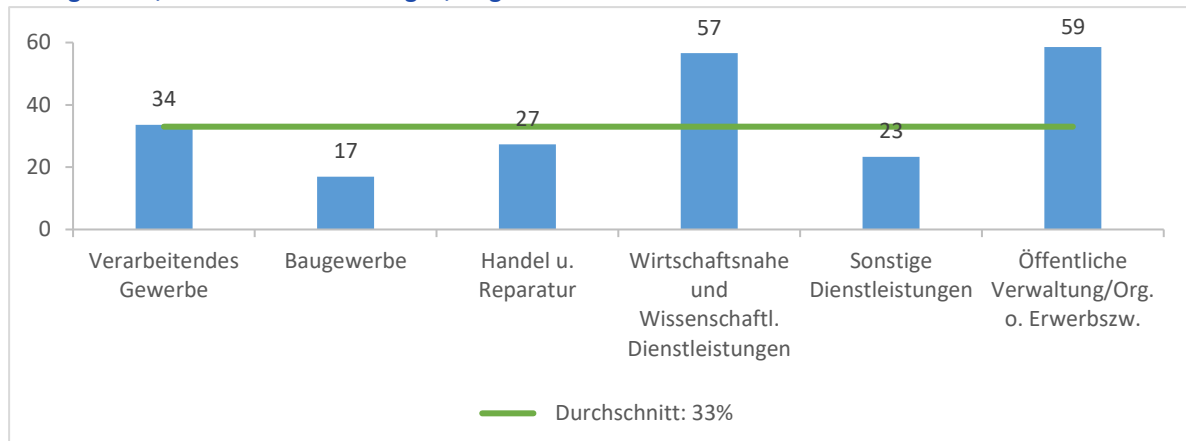


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

2.3 Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten variiert nach Wirtschaftszweigen

Unterschiedliche Tätigkeiten eignen sich natürlich unterschiedlich gut dazu, mittels digitaler Endgeräte von zuhause aus durchgeführt zu werden; auch deshalb variiert die Möglichkeit zum mobilem Arbeiten für Beschäftigte stark zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 5). In mehr als der Hälfte der Betriebe der Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen sowie der Öffentlichen Verwaltung und den Organisationen ohne Erwerbszweck konnte ein Teil der Beschäftigten von zuhause aus arbeiten, im Baugewerbe ermöglichte dies nur knapp jeder sechste Betrieb.

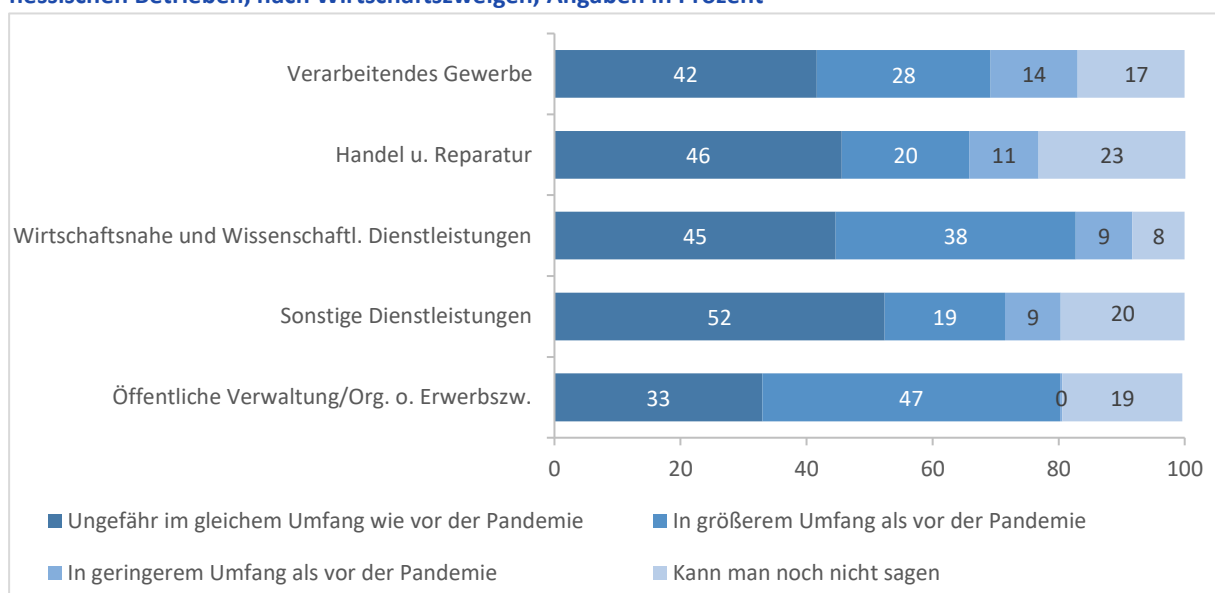
Abb. 5: Anteil der Betriebe in Hessen, die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung 2021 mobiles Arbeiten ermöglichten, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

Geht es um Perspektiven mobilen Arbeitens nach der Pandemie, stechen ebenfalls die Wirtschaftszweige Wirtschaftsnah und Wissenschaftliche Dienstleistungen sowie Öffentliche Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck hervor: Im erstgenannten planen zwei von fünf, im zweitgenannten sogar knapp die Hälfte der Betriebe mit mobilen Arbeitsplätzen, diese auch über die Pandemie hinaus in größeren Umfang als vorher anzubieten (vgl. Abb. 6).

Abb. 6: Geplantes weiteres Ausmaß des Angebots mobilen Arbeitens zum Zeitpunkt der Befragung 2021 in hessischen Betrieben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

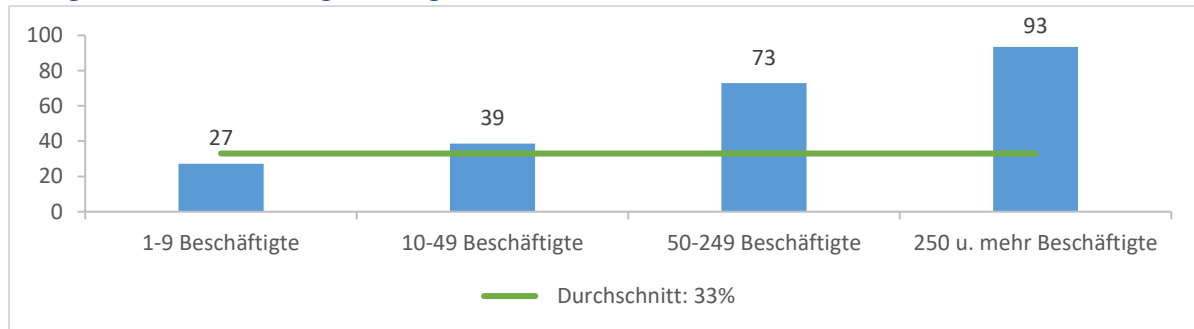


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

2.4 Perspektivisch mehr Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten in allen Betriebsgrößenklassen

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe zumindest für einen Teil der Beschäftigten die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten anbieten (vgl. Abb. 7).

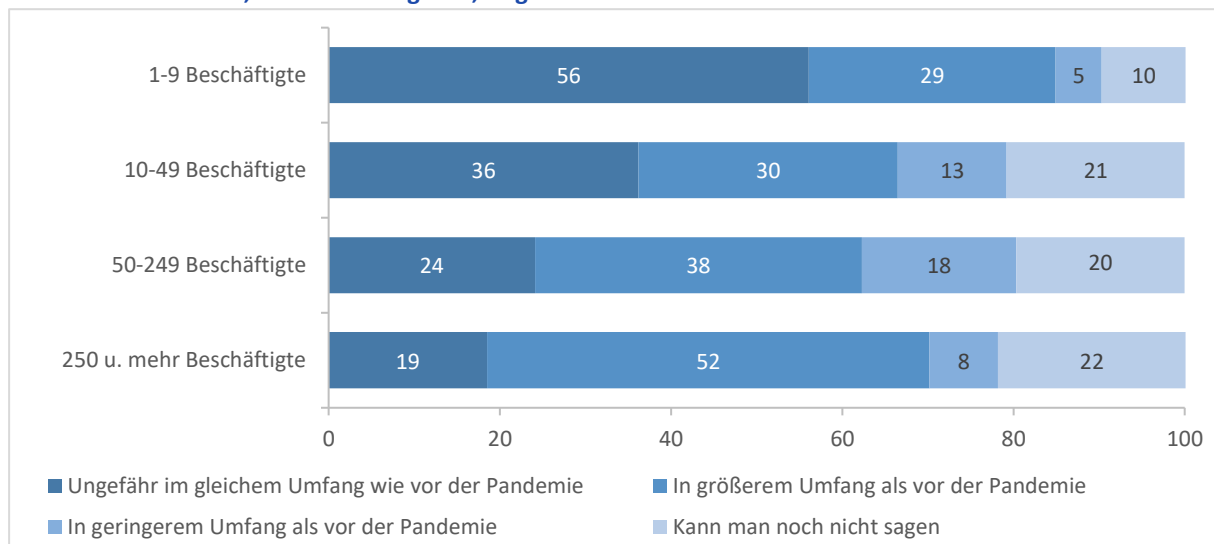
Abb. 7: Anteil der Betriebe in Hessen, die Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung 2021 mobiles Arbeiten ermöglichten, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

Mit Blick auf das perspektivische Angebot zum mobilen Arbeiten lässt sich feststellen, dass in allen Betriebsgrößenklassen der Anteil der Betriebe, die das Angebot im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie ausbauen wollten, höher lag als jener der Betriebe, die es reduzieren wollen (vgl. Abb. 8). In Großbetrieben mit Angeboten zum mobilen Arbeiten lässt sich der größte Digitalisierungsschub in der Arbeitsorganisation erkennen: Gut jeder zweite Betrieb plant, mobiles Arbeiten in größerem Umfang, nur etwa ein Viertel der Betriebe in gleichem oder geringerem Umfang einzusetzen als vor der Pandemie.

Abb. 8: Geplantes weiteres Ausmaß des Angebots mobilen Arbeitens zum Zeitpunkt der Befragung 2021 in hessischen Betrieben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

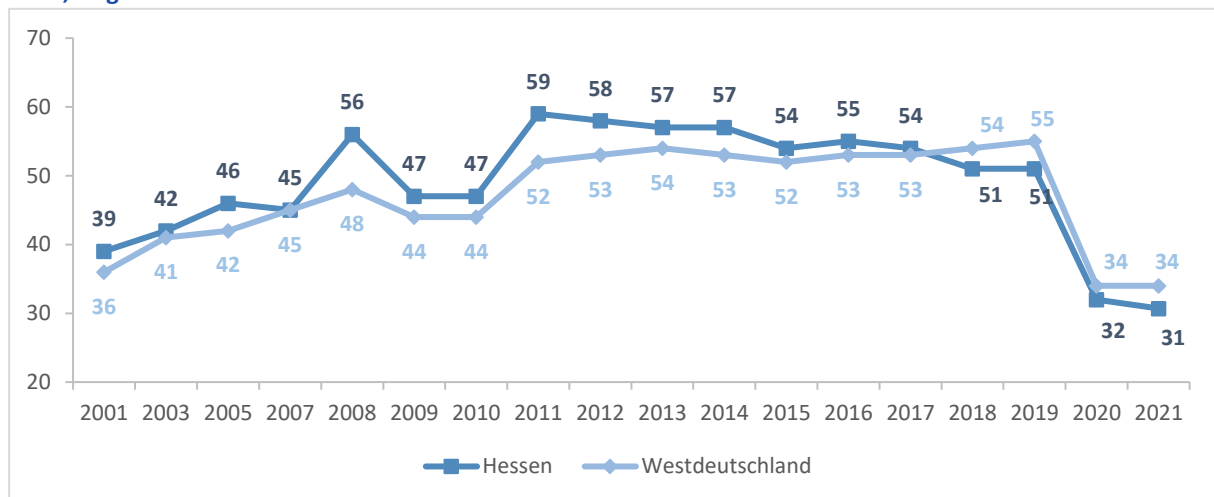
3. Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe

Das dritte Kapitel gibt einen generellen Überblick über das Weiterbildungsengagement der hessischen Betriebe im Zeitverlauf. Betrachtet wird dabei die betrieblich geförderte Weiterbildung, also die Freistellung von Arbeitskräften zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen und/oder die vollständige oder teilweise Kostenübernahme durch den Betrieb.

3.1 Hessische Weiterbildungsbeteiligung und -quote bleiben auf niedrigem Vorjahresniveau

Zu Beginn der Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2020 ist die Weiterbildungsbeteiligung der hessischen Betriebe in historischem Ausmaß gesunken (vgl. Abb. 9). Im 1. Halbjahr 2021 agierten die Betriebe weiterhin zurückhaltend: Wie im Vorjahreszeitraum förderte nur knapp ein Drittel der hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen; in den Jahren vor der Corona-Pandemie tat dies noch gut die Hälfte. Für Westdeutschland lässt sich eine ähnliche Entwicklung auf etwas höherem Niveau beobachten.

Abb. 9: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen und Westdeutschland, jeweils 1. Halbjahr 2001-2021, Angaben in Prozent

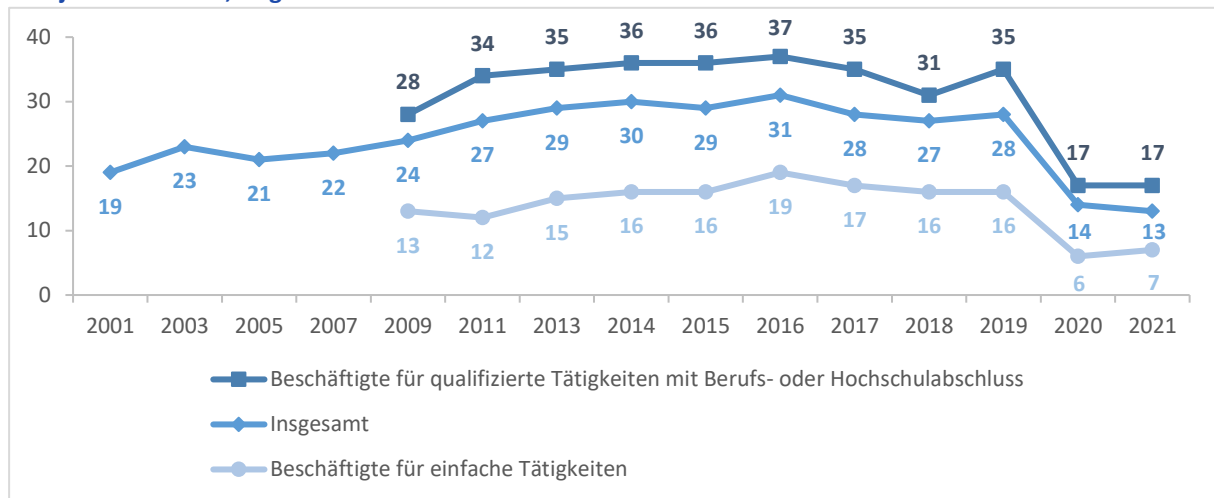


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2021, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

Die Weiterbildungsquote gibt den Anteil der Beschäftigten an, für die Betriebe eine Weiterbildung gefördert haben. Die Weiterbildungsquote aller Beschäftigten stellt die Reichweite des Weiterbildungsengagements über alle Beschäftigten hinweg dar (Janssen & Leber 2015).

Im Vergleich zu den 2000er Jahren konnten zwischen 2011 und 2019 mehr Beschäftigte von betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren: Die hessische Weiterbildungsquote schwankte in diesem Zeitraum zwischen 27 und 31 Prozent (vgl. Abb. 10). Mit der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung ist allerdings auch die Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2020 deutlich eingebrochen; im 1. Halbjahr 2021 verringerte sie sich sogar erneut leicht und lag bei nur noch 13 Prozent. Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Berufs- oder Hochschulabschluss, die in der Vergangenheit häufiger von Weiterbildungsangeboten profitiert haben, waren während der Pandemie von einem stärkeren Rückgang der Weiterbildungsquote betroffen als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten.

Abb. 10: Weiterbildungsquote von Beschäftigten insgesamt sowie nach Tätigkeitsniveau in Hessen im 1. Halbjahr 2001-2021, Angaben in Prozent

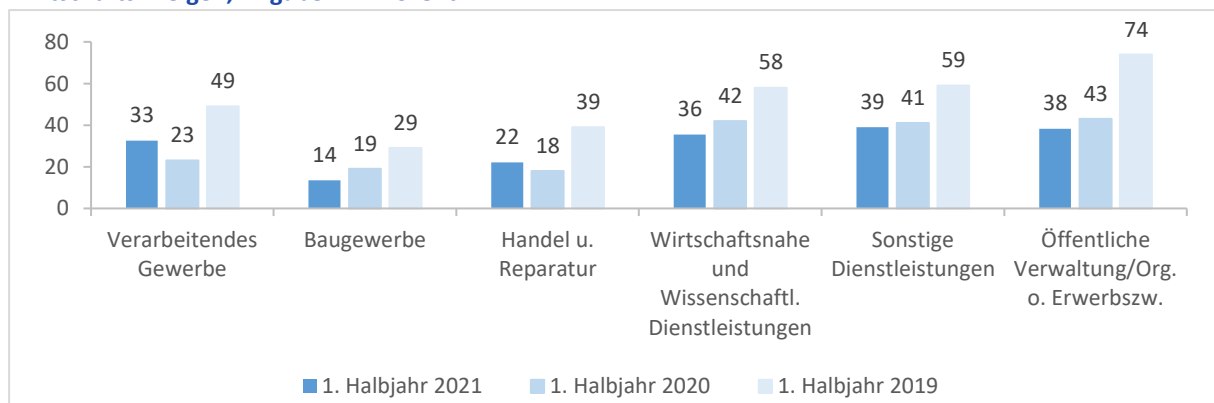


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2021, eigene Berechnungen. Für die Jahre 2002, 2004 und 2006 liegen keine Daten vor.

3.2 Weiterbildungsbeteiligung in Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe steigt wieder

Zu Pandemiebeginn im 1. Halbjahr 2020 nahm die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum in allen Wirtschaftszweigen merklich ab (vgl. Abb. 11). Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe und in den Betrieben, die Handel und Reparatur anbieten, stieg die Weiterbildungsbeteiligung im 1. Halbjahr 2021 wieder an. Dennoch war – wie in den Vorjahren – der höchste Anteil an weiterbildungsbeteiligten Betrieben in den Dienstleistungssektoren sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck zu finden: Knapp zwei von fünf Betrieben förderten in diesen Wirtschaftszweigen Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten.

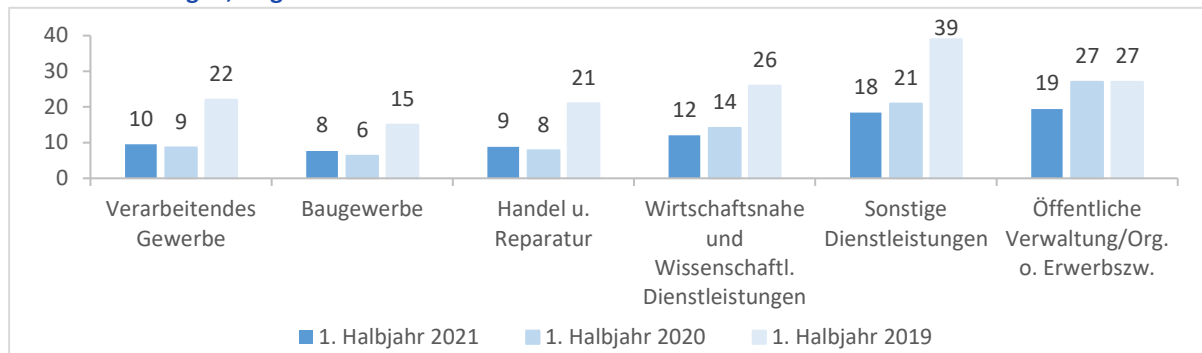
Abb. 11: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2021, 2020 und 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2021, eigene Berechnungen.

In den drei weiterbildungsaktivsten Wirtschaftszweigen – den Dienstleistungssektoren und der Öffentlichen Verwaltung mit den Organisationen ohne Erwerbszweck – konnten im 1. Halbjahr 2021 erneut weniger Beschäftigte von geförderten Weiterbildungsmaßnahmen profitieren als im Vorjahr (vgl. Abb. 12). In den restlichen, vergleichsweise weniger weiterbildungsaktiven Wirtschaftszweigen stieg die Weiterbildungsquote im 1. Halbjahr 2021 wieder leicht an.

Abb. 12: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2021, 2020 und 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent

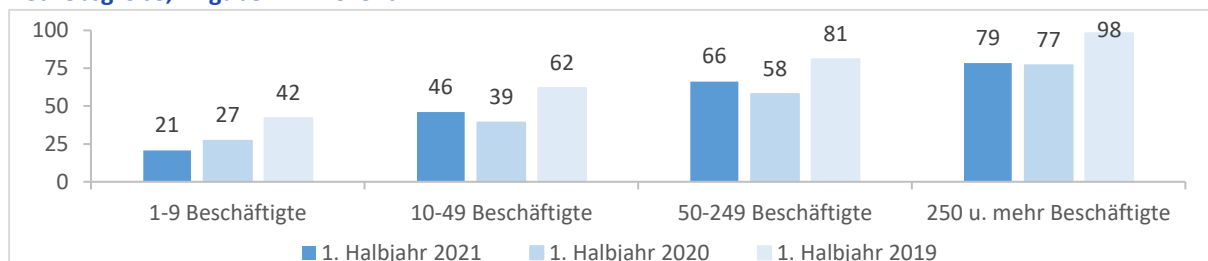


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2021, eigene Berechnungen.

3.3 Weiterbildungsquote in Kleinbetrieben steigt merklich

Mit steigender Betriebsgröße steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest eine Person eine Weiterbildung absolviert und der Betrieb damit im IAB-Betriebspanel als weiterbildungsaktiv angesehen wird. Folgerichtig steigt die Weiterbildungsbeteiligung mit wachsender Beschäftigtenzahl (vgl. Abb. 13). In Kleinstbetrieben ist die Weiterbildungsbeteiligung das zweite Jahr in Folge gesunken und hat sich im 1. Halbjahr 2021 im Vergleich zu vor der Pandemie halbiert: Nur noch jeder fünfte Kleinbetrieb förderte Weiterbildungsmaßnahmen für seine Beschäftigten. In Großbetrieben stieg die Weiterbildungsbeteiligung im 1. Halbjahr 2021 leicht, in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben etwas stärker an.

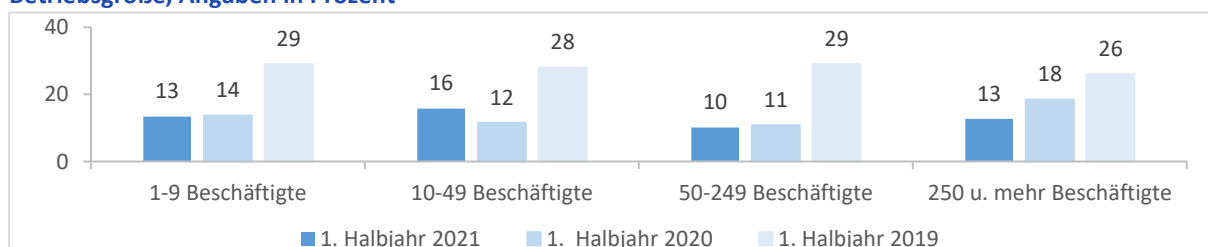
Abb. 13: Betriebliche Förderung von Weiterbildung in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2021, 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2021, eigene Berechnungen.

Im Gegensatz zur Weiterbildungsbeteiligung lässt die Betrachtung der Weiterbildungsquote, differenziert nach Betriebsgröße, keinen Betriebsgrößeneffekt erkennen (vgl. Abb. 14). Lediglich in Kleinbetrieben wurden im 1. Halbjahr 2021 wieder mehr Beschäftigte in ihrer Weiterbildung gefördert. Die Weiterbildungsquote in Großbetrieben nahm im 1. Halbjahr 2021 um fünf, in Kleinbetrieben und mittelgroßen Betrieben um je einen Prozentpunkt ab. In letzteren profitierte nur jeder zehnte Beschäftigte von betrieblicher Weiterbildung.

Abb. 14: Weiterbildungsquote von Beschäftigten in Hessen im jeweils 1. Halbjahr 2021, 2020 und 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2021, eigene Berechnungen.

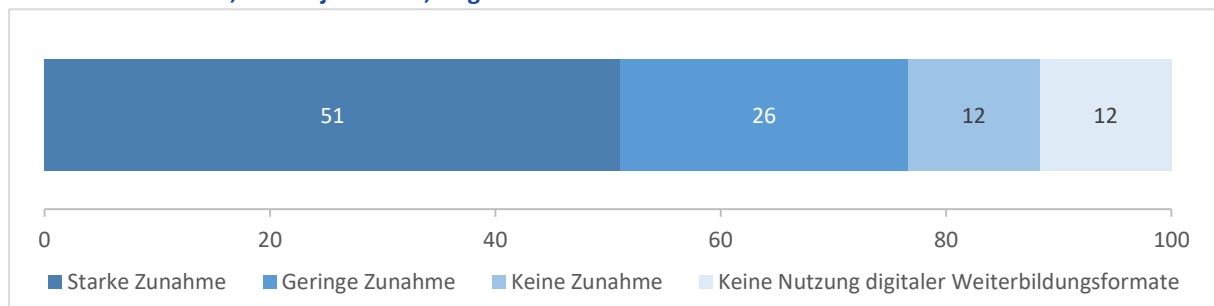
4. Digitalisierung der Weiterbildung

Das vierte Kapitel betrachtet, in welchem Ausmaß und in welcher Form die im 1. Halbjahr 2021 weiterbildungsaktiven Betriebe auf digitale Weiterbildungsformate zurückgegriffen haben und welche Erfahrungen sie damit gemacht haben.

4.1 Neun von zehn weiterbildungsaktiven Betrieben nutzen digitale Formate

Um auch in der pandemischen Ausnahmesituation in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren zu können, verlagerte sich das noch stattfindende Weiterbildungsgeschehen verstärkt in den digitalen Raum. Zwar förderte nur ein Drittel der hessischen Betriebe Weiterbildung für ihre Belegschaften, von den weiterbildungsaktiven Betrieben nutzten aber 88 Prozent digitale Formate; nur zwölf Prozent der Betriebe setzten nicht auf digitale Weiterbildung. Die Hälfte der im 1. Halbjahr 2021 weiterbildungsaktiven Betriebe gab dabei eine starke Zunahme der Nutzung digitaler Formate infolge der Corona-Pandemie an, ein Viertel der Betriebe zumindest eine leichte Zunahme (vgl. Abb. 15).

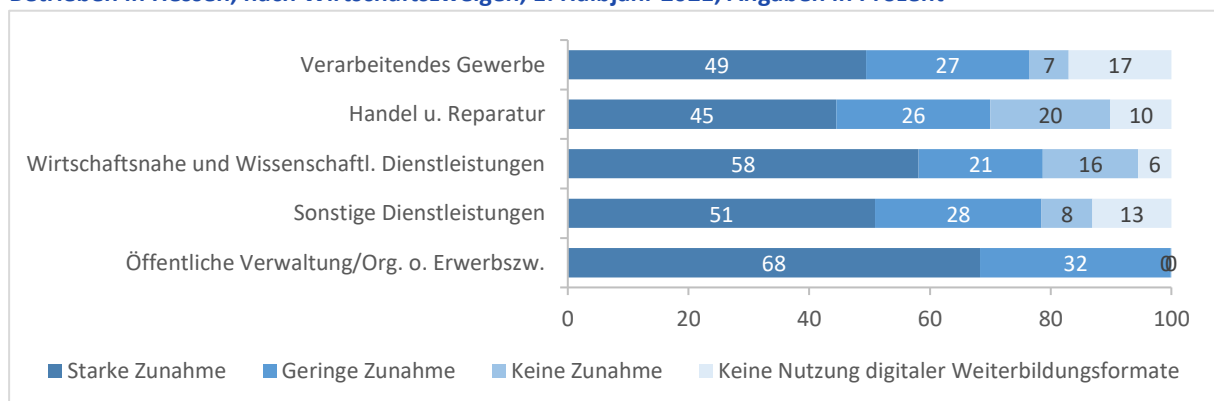
Abb. 15: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen, 1. Halbjahr 2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

Im Branchenvergleich lässt sich – wie beim Angebot von mobilem Arbeiten – der stärkste Digitalisierungsschub bei den Weiterbildungsformaten in den Wirtschaftszweigen Wirtschaftsnah und Wissenschaftliche Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbszweck beobachten (vgl. Abb. 16). In ersterem nutzten 94 Prozent, in letzteren sogar 100 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe digitale Weiterbildungsformate. Trotzdem setzten auch in allen anderen Wirtschaftszweigen über 70 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe infolge der Pandemie vermehrt auf digitale Weiterbildung. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht miteinbezogen.

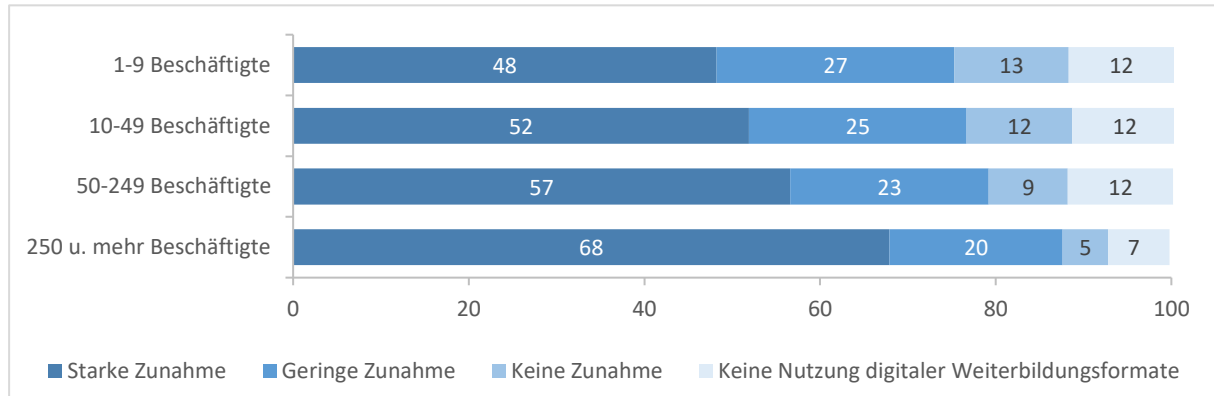
Abb. 16: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen, nach Wirtschaftszweigen, 1. Halbjahr 2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen. Das Baugewerbe wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht in die Darstellung einbezogen.

Die Nutzung digitaler Weiterbildungsformate nahm in allen Betriebsgrößenklassen in mindestens drei von vier weiterbildungsaktiven Betrieben in starkem oder zumindest geringem Ausmaß zu (vgl. Abb. 17).

Abb. 17: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in weiterbildungsaktiven Betrieben in Hessen, nach Betriebsgröße, 1. Halbjahr 2021, Angaben in Prozent

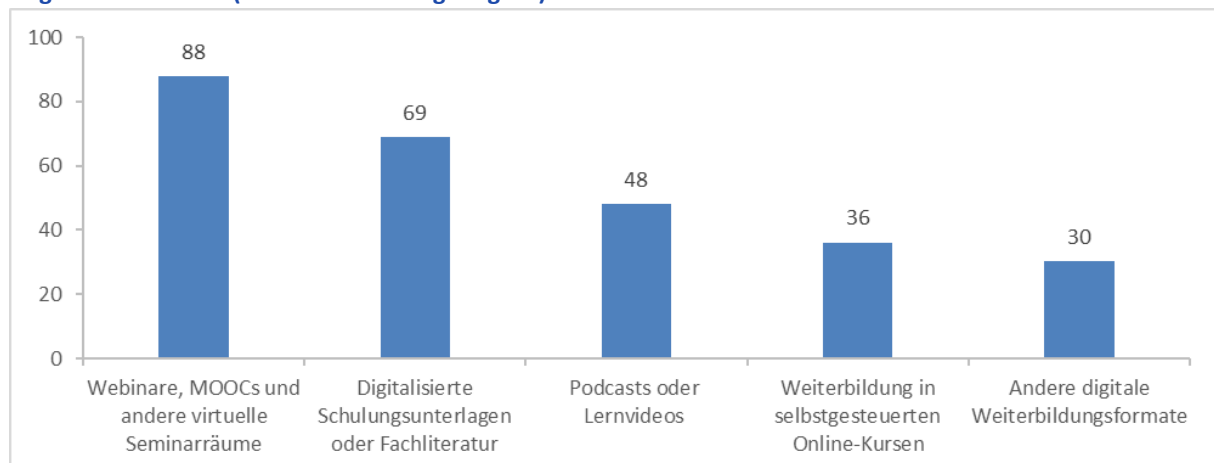


Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

4.2 Webinare sind die am stärksten verbreitete Form digitaler Weiterbildung

Wenn Betriebe auf digitale Weiterbildung setzten, dann waren Webinare, MOOCs und andere virtuelle Seminarräume die am häufigsten genutzte Lösung: Knapp neun von zehn Betrieben machten davon Gebrauch (vgl. Abb. 18). Mit 69 Prozent nutzten zudem deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe digitalisierte Schulungsunterlagen bzw. Fachliteratur. Knapp die Hälfte der Betriebe setzte auf Podcasts oder Lernvideos als digitale Lösung, ein gutes Drittel bildete Beschäftigte in selbstgesteuerten Online-Kursen weiter.

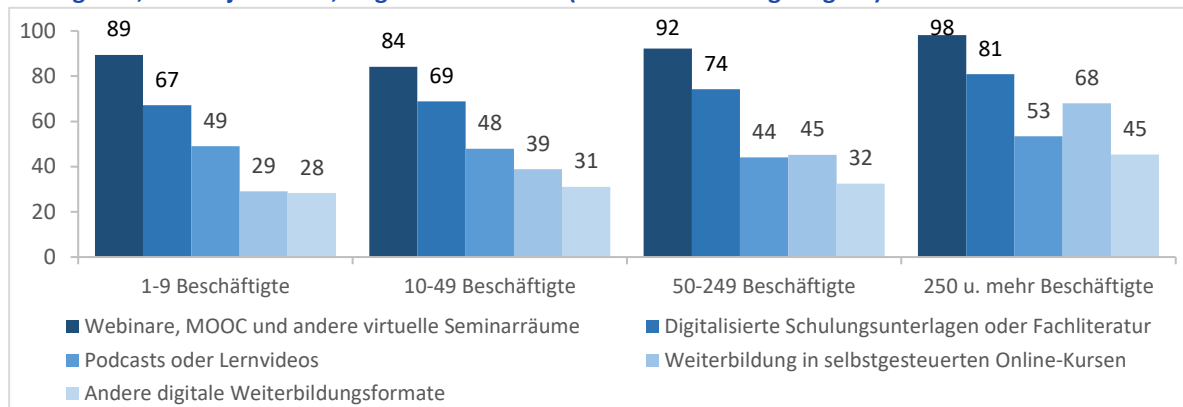
Abb. 18: Anteil der Betriebe in Hessen nach genutzten digitalen Weiterbildungsformaten, 1. Halbjahr 2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

In Abbildung 19 lässt sich erkennen, dass der Einsatz bestimmter digitaler Weiterbildungsformate mit der Betriebsgröße zusammenhängt. Großbetriebe haben zwar alle Formate am häufigsten genutzt, im Einsatz von Podcasts bzw. Lernvideos (z.B. auf YouTube oder eigenen Lernplattformen oder solchen von Weiterbildungsanbietern) oder virtuellen Seminarräumen nimmt die Nutzung allerdings nicht einheitlich mit der Betriebsgröße zu. Klare Betriebsgrößeneffekte lassen sich hingegen in der Nutzung selbstgesteuerter Online-Kurse, dem Einsatz digitalisierter Schulungsunterlagen bzw. Fachliteratur und den „anderen“ digitalen Weiterbildungsformaten erkennen.

Abb. 19: Anteil der hessischen Betriebe nach genutzten digitalen Weiterbildungsformaten und Betriebsgröße, 1. Halbjahr 2021, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)



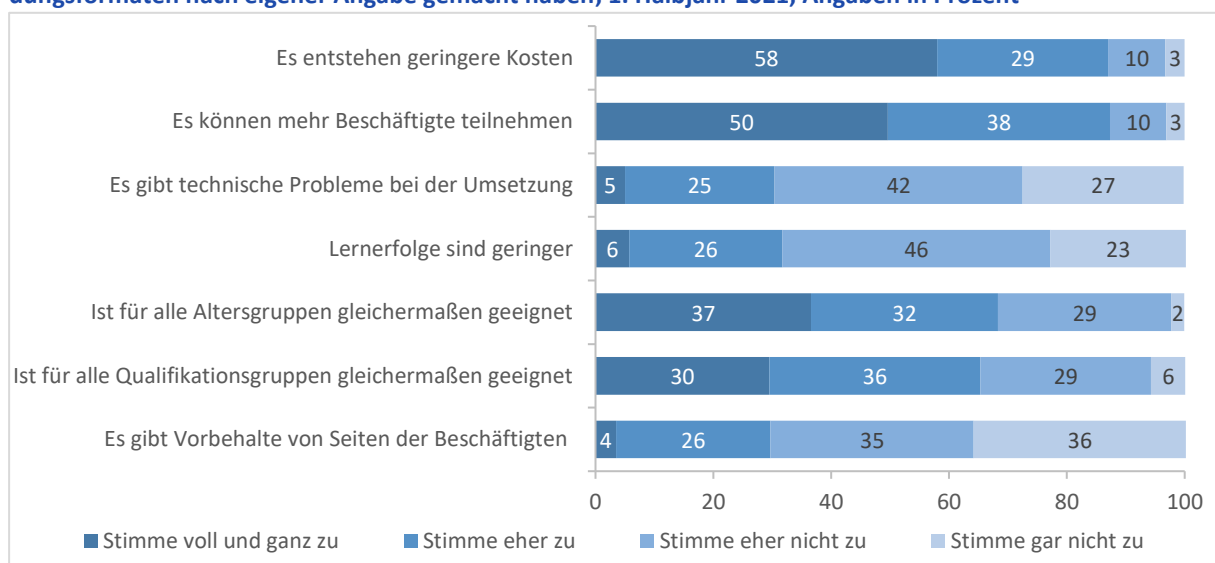
Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

4.3 Betriebe machen überwiegend positive Erfahrungen mit digitalen Weiterbildungsformaten

Betriebe, die digitale Weiterbildungsformate genutzt haben, konnten ihre Umsetzungserfahrungen zu den in Abbildung 20 dargestellten Faktoren mit „stimme voll und ganz zu“, „stimme eher zu“, „stimme eher nicht zu“ oder „stimme gar nicht zu“ bewerten. Im Großen und Ganzen hat die Mehrheit der Betriebe dabei in jedem Punkt überwiegend positive Erfahrungen gemacht.

Neun von zehn Betrieben erkannten einen Vorteil digitaler Weiterbildungsformate aus wirtschaftlicher Perspektive. Die Kosten für Weiterbildung sind geringer, während gleichzeitig mehr Beschäftigte problemlos daran partizipieren können. Auch die technische Umsetzung empfand die Mehrheit der Betriebe als eher nicht (42 Prozent) oder gar nicht (27 Prozent) problematisch. Zudem wurden geringere Lernerfolge von gut zwei Dritteln der Betriebe teilweise oder ganz verneint, im Umkehrschluss sah jedoch ein Drittel der Betriebe geringere Lernerfolge. Auch bezüglich der Eignung stimmten 31 bzw. 35 Prozent der Betriebe den Aussagen ganz oder teilweise zu, dass digitale Weiterbildungsformate nicht für alle Alters- bzw. Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet sind. Außerdem gab es in 30 Prozent der Betriebe zumindest teilweise Vorbehalte von Seiten der Beschäftigten.

Abb. 20: Erfahrungen, die weiterbildungsaktive Betriebe in Hessen in der Nutzung von digitalen Weiterbildungsformaten nach eigener Angabe gemacht haben, 1. Halbjahr 2021, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

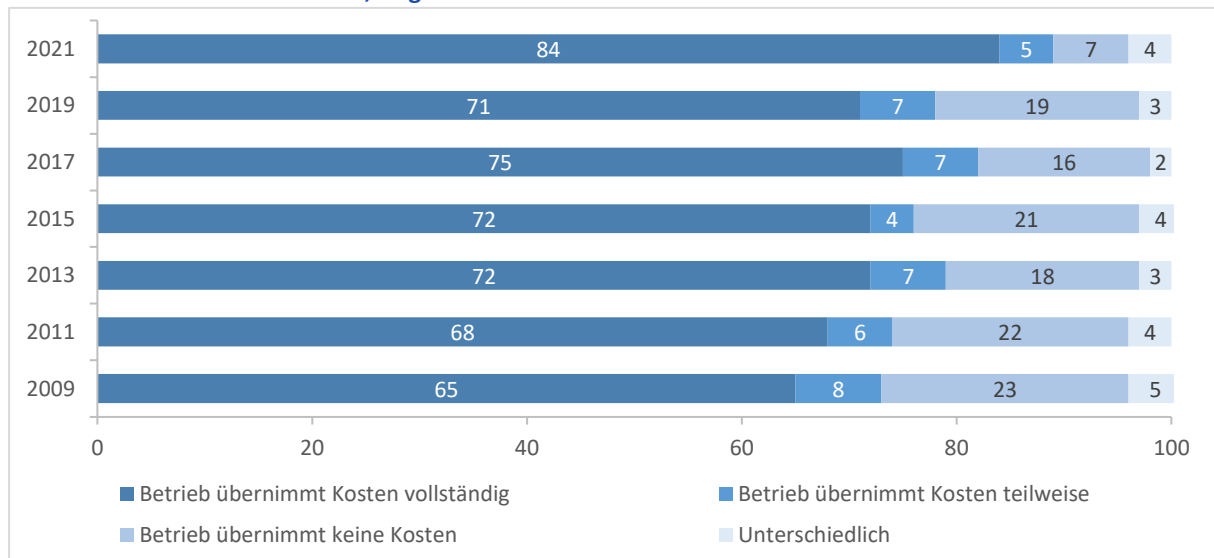
5. Rahmenbedingungen der Weiterbildungsmaßnahmen

Je nach zeit- und kostentechnischen Rahmenbedingungen können betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte unterschiedlich attraktiv gestaltet werden. In diesem Zusammenhang wird in Kapitel 5 dargestellt, inwiefern hessische Beschäftigte an den Weiterbildungskosten beteiligt wurden und in welchem Ausmaß die Maßnahmen in der Freizeit zu absolvieren waren. Außerdem wird analysiert, ob hessische Betriebe für ihre Beschäftigten in Kurzarbeit Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben.

5.1 Neun von zehn Betrieben übernehmen Weiterbildungskosten ganz oder teilweise

Im Zeitverlauf lässt sich erkennen, dass zwischen 2009 und 2017 der Anteil der Betriebe, der die Kosten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernommen hat, gestiegen ist (vgl. Abb. 21). Nach einem Rückgang in 2019 stieg der Anteil der Betriebe mit vollständiger Kostenübernahme in 2021 auf den mit Abstand höchsten Wert seit Beginn der Erfassung. Neun von zehn Betrieben, die weiterhin Weiterbildung förderten, übernahmen die Weiterbildungskosten ganz oder teilweise. Ein Erklärungsansatz könnte der stark gestiegene Einsatz von digitalen Weiterbildungsformaten (Kap. 4.1) und die damit gesunkenen Kosten, z.B. durch den Wegfall von Reisekosten (Kap. 4.3), sein.

Abb. 21: Übernahme der Kosten durch den Betrieb für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen in den Jahren 2009-2021, Angaben in Prozent

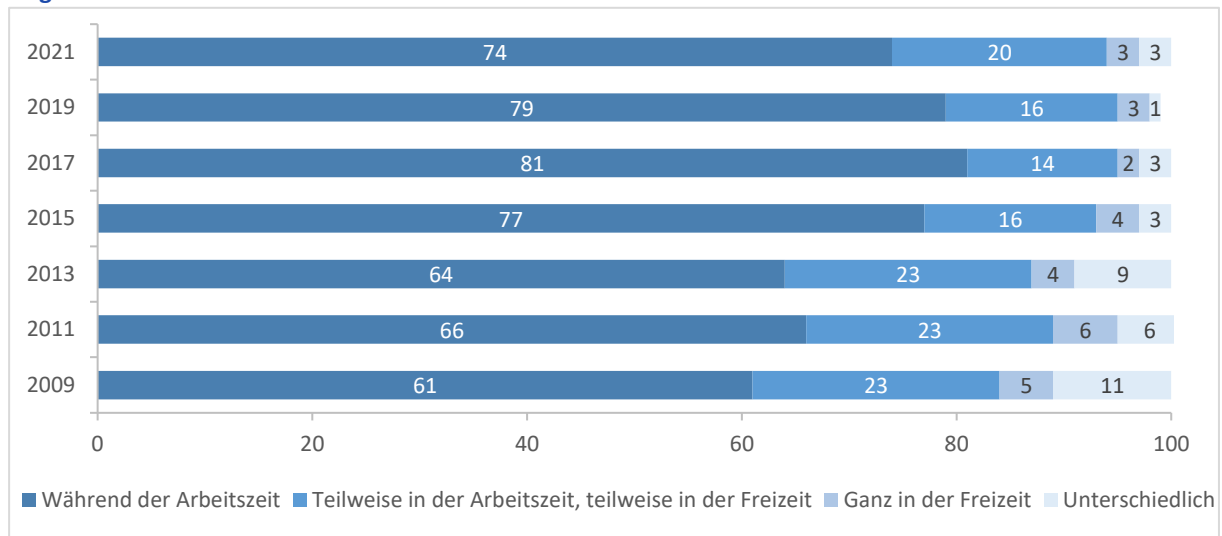


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2021, eigene Berechnungen. Zweijähriges Modul.

5.2 Der Großteil der Weiterbildung findet während der Arbeitszeit statt

In Abbildung 22 wird deutlich, dass sich zwischen 2009 und 2019 betrieblich geförderte Weiterbildung zunehmend vollständig in die Arbeitszeit der Beschäftigten verlagert hat. Während im Jahr 2009 in nur drei von fünf Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen komplett während der Arbeitszeit stattfanden, war dies 2017 und 2019 bereits in vier von fünf Betrieben der Fall. 2021 ging der Anteil der Betriebe mit vollständig während der Arbeitszeit stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen jedoch zurück (minus fünf Prozentpunkte). Gleichzeitig gab es einen etwas größeren Anteil an Betrieben mit teilweise in der Freizeit stattfindender Weiterbildung (plus vier Prozentpunkte). Die Corona-Pandemie und der vermehrte Einsatz von flexibler einsetzbaren, digitalen Weiterbildungsformaten führten also vermutlich dazu, dass Weiterbildung sich zumindest in einem kleinen Teil der Betriebe auch in die Freizeit verlagert hat.

Abb. 22: Zeiten für betrieblich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen in Hessen in den Jahren 2009-2021, Angaben in Prozent

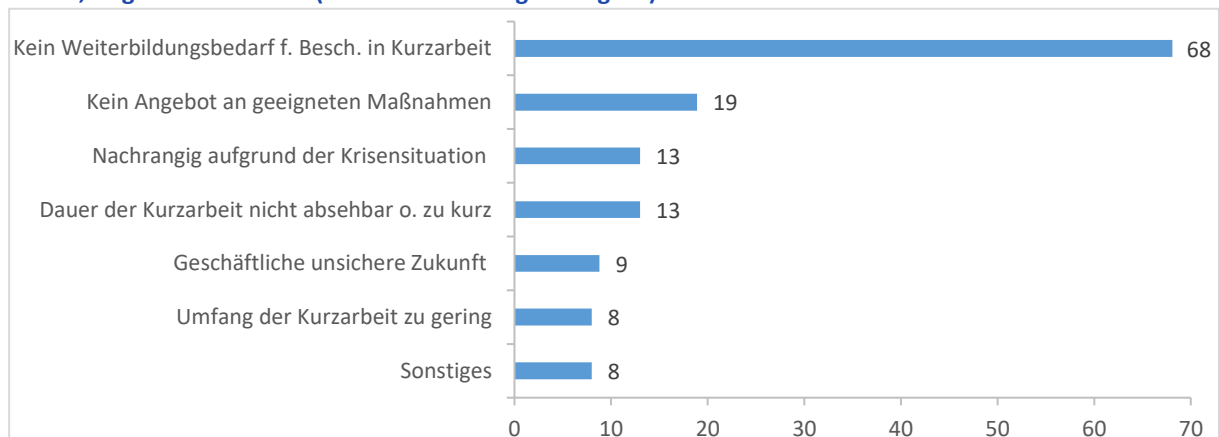


Quelle: IAB-Betriebspanel 2009-2021, eigene Berechnungen. Zweijähriges Modul.

5.3 Kaum Förderung von Weiterbildung für Beschäftigte in Kurzarbeit

Im 1. Halbjahr 2021 meldete jeder vierte hessische Betrieb Kurzarbeit an. Von diesen Betrieben nutzten allerdings nur sechs Prozent die verringerte Arbeitszeit der Beschäftigten, um diese an Maßnahmen zur Weiterbildung teilnehmen zu lassen. Die Mehrheit der Betriebe (68 Prozent), die diese Möglichkeit nicht nutzten, gab an, keinen Weiterbildungsbedarf für die Beschäftigten in Kurzarbeit gehabt zu haben (vgl. Abb. 23). Jeder fünfte Betrieb in Kurzarbeit konnte seine Beschäftigten mangels geeigneter Angebote nicht weiterbilden. 13 bzw. neun Prozent entschieden sich aufgrund der Krisensituation bzw. möglicherweise daraus hervorgehender unsicherer Geschäftsperspektive gegen Weiterbildung von Beschäftigten in Kurzarbeit. Nicht absehbare oder zu kurze Dauer der Kurzarbeit sprachen in 13 Prozent, ein zu geringer Umfang der Kurzarbeit in acht Prozent der Betriebe gegen Weiterbildungsmaßnahmen.

Abb. 23: Gründe, warum hessische Betriebe im 1. Halbjahr 2021 während der Kurzarbeit nicht weitergebildet haben, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2021, eigene Berechnungen.

6. Resümee

Der dritte Bericht zum IAB-Betriebspanel 2021 hat zunächst ein Schlaglicht auf Digitalisierungsprozesse in hessischen Betrieben während der Corona-Krise geworfen. Anschließend lag der Fokus auf dem betrieblichen Weiterbildungsverhalten im Allgemeinen, auf den Auswirkungen der Pandemie auf die Digitalisierung der Weiterbildung sowie auf die zeit- und kostentechnischen Rahmenbedingungen, die den betrieblichen Weiterbildungsprozess rahmten.

Die durch die Corona-Krise hervorgerufene Ausnahmesituation hat einen vermutlich nie dagewesenen Digitalisierungsschub für Betriebe und für den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter ausgelöst. Obwohl die hessischen Betriebe im Geschäftsjahr 2020 allgemein zurückhaltender in ihrem Investitionsverhalten agierten, baute – wie im Vorjahr – ein gutes Drittel die eigene digitale Infrastruktur durch Investitionen in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik aus. Wenn Betriebe investierten, dann taten dies sieben von zehn Betrieben in EDV und IKT, was den höchsten Wert seit Beginn der Erfassung darstellt. Die wohl einschneidendste Änderung für den Arbeitsalltag der Beschäftigten kam jedoch dem mobilen Arbeiten – sei es im Home-Office, in Telearbeit oder mobil – zu, um so während der Lockdowns Sozialkontakte zu reduzieren und Infektionen zu vermeiden. Zum Befragungszeitpunkt von Juni bis November 2021 gab es in einem Drittel der Betriebe zumindest für einen Teil der Beschäftigten die Möglichkeit, mobil zu arbeiten; vor dem Wegfall der „Home-Office-Pflicht“ Ende Juni waren es vermutlich noch mehr. Knapp ein Drittel der Betriebe, die mobile Arbeitsplätze angeboten haben, plant, diese auch perspektivisch in größerem Umfang anzubieten als vor der Corona-Krise. Für einen Teil der Betriebe stellt mobiles Arbeiten also auch über die Pandemie hinaus eine Möglichkeit dar, um ihre Arbeitgeberattraktivität durch mehr Flexibilität und bessere Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Familie zu erhöhen. Vorurteile auf Seiten der Arbeitgeber gegenüber mobilem Arbeiten haben abgenommen (vgl. auch Grunau & Haas 2021). Dass ein gutes Viertel der Betriebe auf Regelungen zum Schutz von Beschäftigten am mobilen Arbeitsplatz setzte, zeigt zwar, dass es ein größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit, Arbeit und Freizeit voneinander abzugrenzen, gibt als noch in 2018; in einem Großteil der Betriebe besteht jedoch noch Handlungsbedarf, um Home-Office auch langfristig als attraktives Äquivalent zum Arbeiten vor Ort anzubieten. Um die Vorteile von Online- und Präsenzarbeit zu kombinieren, werden hybride Formate als attraktive Beschäftigungsmodelle weiter in den Fokus rücken (Schmehl et al. 2021; Alipour et al. 2021).

Auch in der betrieblichen Weiterbildung hat die Corona-Pandemie deutliche Veränderungen mit sich gebracht. Bereits im 1. Halbjahr 2020 ließ sich ein deutlicher Einbruch betrieblich geförderter Maßnahmen beobachten; im 1. Halbjahr 2021 agierten die hessischen Betriebe immer noch ähnlich zurückhaltend. Gerade durch die in der Krise – teilweise erzwungenermaßen – angestoßenen Innovations- und Veränderungsprozesse war die Weiterbildung aber teilweise unumgänglich, weshalb sich die noch stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen stark in den digitalen Raum verlagert haben. 31 Prozent der Betriebe förderten Weiterbildung für ihre Beschäftigten, davon gaben 51 Prozent eine starke und 26 Prozent eine geringe Zunahme in der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate an. Nur zwölf Prozent nutzten keine digitalen Formate. In der Mehrheit der Betriebe kamen virtuelle Seminare in Form von z.B. Webinaren oder digitalisierte Schulungsunterlagen bzw. Fachliteratur zum Einsatz. Gerade größere Betriebe mit mehr Ressourcen und Beschäftigten zur potenziellen Teilnahme setzten auch stark auf selbstgesteuerte Online-Kurse. Die positiven Erfahrungen, die die Mehrzahl der Betriebe nach eigenen Angaben mit digitalen Formaten gemacht hat, deuten auf einen klaren Digitalisierungsschub der betrieblichen Weiterbildung – auch über die Pandemie hinaus – hin. Gerade die nach eigenen Angaben geringeren Kosten und größeren Kapazitäten bieten Betrieben auch in Zukunft die Möglichkeit, mehr Beschäftigten kostengünstiger Weiterbildung zu ermöglichen. In ungefähr einem Drittel der di-

digital weiterbildenden hessischen Betriebe gab es zumindest teilweise negative Erfahrungen hinsichtlich der Lernerfolge, der Vorbehalte der Beschäftigten sowie der Eignung digitaler Formate für alle Alters- und Qualifikationsgruppen. Eine stärker individuell ausgerichtete Auswahl der Weiterbildungsformen und -instrumente – sei es in Präsenz, digital oder hybrid – könnte einen perspektivischen Lösungsansatz darstellen, um stärker auf die Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten einzugehen. Der Wegfall der klassischen, formalisierten Weiterbildungsangebote hat während der Pandemie auch informelle Lernprozesse gestärkt, die sich vermutlich über die Pandemie hinaus in vielen Betrieben weiter etablieren werden. Niedrigschwellige, in den Arbeitsprozess integrierte Angebote (z.B. kostenlos online abrufbare Informations- und Lernvideos) und verstärkter, auch intergenerationaler Austausch mit Kolleginnen und Kollegen (z.B. fachspezifisches Wissen vs. digitales Know-How) konnten und können formale Weiterbildungsbedarfe zumindest teilweise auffangen (Schmehl et al. 2021). Die in 2021 weiterhin niedrige Weiterbildungsbeteiligung könnte also auch teilweise auf eine gestärkte informelle Weiterbildungsstruktur innerhalb der Betriebe zurückzuführen sein.

Durch den Einfluss der Corona-Pandemie und den verstärkten Einsatz digitaler Weiterbildungsformate ließen sich auch Änderungen der Rahmenbedingungen der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen erkennen. Die Kosten der noch stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen wurden von mehr Betrieben vollständig übernommen als in den Vorjahren, vermutlich auch weil die stärker wahrgenommenen Digitalangebote häufig kostengünstiger sind als die klassischen formalen Weiterbildungsangebote. Der Trend der letzten Jahre, wonach Weiterbildung zunehmend komplett während der Arbeitszeit stattfindet, war hingegen wieder etwas rückläufig. Die durch Kurzarbeit freiwerdende Zeit wurde dabei nur in jedem zwanzigsten Betrieb mit Kurzarbeit zur Weiterbildung genutzt. Für einen Großteil der Betriebe sprachen jedoch in erster Linie nicht die Auswirkungen der Pandemie (z.B. die Nachrangigkeit aufgrund der Krisensituation oder die unsichere Geschäftssituation) gegen die Weiterbildung der Beschäftigten in Kurzarbeit, sondern nicht vorhandener Weiterbildungsbedarf.

Insgesamt ist mit dem zunehmenden Ende der Corona-Eindämmungsmaßnahmen klar geworden, dass der pandemiebedingte Digitalisierungsschub in vielen Betrieben auch nachhaltig erhalten bleiben wird und damit Beschäftigungsverhältnisse sowie Weiterbildungsformate im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden können. Zudem werden in allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen in Hessen mehr mobile Arbeitsplätze zur Verfügung stehen als vor der Pandemie, obwohl das Ausmaß natürlich mit den jeweiligen berufs- und tätigkeitsspezifischen Anforderungen variiert. Besonders hybriden Arbeitsmodellen wird eine wichtige Rolle in der Fachkräftebindung jener Beschäftigten zukommen, die nach dem pandemiebedingten Home-Office nicht komplett in die Präsenzarbeit zurückkehren möchten, sondern von den Vorteilen mobiler und Präsenzarbeit profitieren möchten. Die verstärkte Nutzung digitaler Weiterbildungsformate hingegen wird – wenn die Betriebe mit Ausklang der Pandemie wieder einen stärkeren Fokus auf betriebliche Weiterbildung legen – eine sinnvolle, aber auch notwendige Ergänzung zu klassischen formalen Weiterbildungsangeboten darstellen.

7. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2021 (29. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit der Kantar GmbH. Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds.

Der Report zur Digitalisierung und der betrieblichen Weiterbildung in hessischen Betrieben ist der dritte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2021. Insgesamt wurden hierfür 1.165 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Die IAB-Betriebspaneldaten zur Weiterbildung unterscheiden sich von anderen Weiterbildungsstatistiken. Das IAB-Betriebspanel erfasst bspw. ausschließlich formal organisierte betriebliche Weiterbildung, welche von den Betrieben durch Freistellung oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten gefördert wird. Zudem beziehen sich die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung jeweils auf das erste Halbjahr. Fragen nach selbst organisierten und finanzierten Weiterbildungen der Beschäftigten können von den Betrieben nicht beantwortet werden, was eine Unterschätzung des allgemeinen Weiterbildungsgeschehens begünstigen dürfte.

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

Frankfurt am Main, August 2022

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: c.larsen@em.uni-frankfurt.de

8. Literatur

Alipour, Jean-Victor / Falck, Oliver / Follmer, Robert / Gilberg, Reiner / Nolte, Beatrice / Frank, Mischa (2021). Homeoffice im Verlauf der Corona Pandemie. Corona Datenplattform Themenreport, 2, Bonn.

Bellmann, Lutz / Gleiser, Patrick / Hensgen, Sophie / Kagerl, Christian / Kleifgen, Eva / Leber, Ute / Moritz, Michael / Pohlan, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Umkehrer, Matthias / Backhaus, Nils / Tisch, Anita (2021): Homeoffice in der Corona-Krise: leichter Rückgang auf hohem Niveau, In: IAB-Forum 11. Oktober 2021, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-leichter-rueckgang-auf-hohem-niveau/>, Abrufdatum: 13. Juni 2022

Bellmann, Lutz / Gleiser, Patrick / Kagerl, Christian / Koch, Theresa / König, Corinna / Kruppe, Thomas / Lang, Julia / Leber, Ute / Pohlan, Laura / Roth, Duncan / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin (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/>, Abrufdatum: 13. Juni 2022

Bosch, Gerhard (2021): Weiterbildung in der Corona-Krise. In: WSI-Mitteilungen, Vol. 74, No. 6. S. 479-483.

Demireva, Lora / Schmehl, Dennis / Larsen, Christa (2021): Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen von 2019 bis 2026. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Abschlussbericht regio pro – Kurzversion. Frankfurt/ M.

Grunau, Philipp / Haas, Georg-Christoph (2021): Homeoffice in der Corona-Krise: Vorbehalte haben abgenommen, In: IAB-Forum 14. Juni 2021, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/>, Abrufdatum: 13. Juni 2022

Heilmann, Tom / Kümmerling, Angelika / Rinke, Timothy (2021). Homeoffice und mobile Arbeit – Potenziale und Handlungsbedarfe. Weiterdenken : Diskussionspapier des Landesbüros NRW der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Janssen, Simon / Leber, Ute (2015): Weiterbildung in Deutschland. Engagement der Betriebe steigt weiter. In: IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Jost, Ramona / Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021), In: IAB-Forum 10. Dezember 2021, <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/> Abrufdatum: 13. Juni 2022

Kunze, Florian / Hampel, Kilian / Zimmermann, Sophia (2021). *Homeoffice und mobiles Arbeiten? Frag doch einfach!: Klare Antworten aus erster Hand*. UTB.

Laß, Inga (2021). Eltern zwischen Homeoffice und Homeschooling: Arbeit und Familie in Zeiten von Kita- und Schulschließungen. Statistisches Bundesamt; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Datenreport, 484-489.

Lauxen, Oliver / Larsen, Christa / Schwarz, Laura / Höhmann, Ulrike (2018): Personal sichern: Wie können Arbeitgeber Einfluss nehmen? – Determinanten der Mitarbeiterbindung in der Pflege. In: Pflegezeitschrift 71 (4), S. 59-64.

Schmehl, Dennis / Demireva, Lora / Larsen, Christa (2021): Monitor zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft in den Regionen Hessens. Befunde der siebten Welle vom 01. und 02. Dezember 2021 basierend auf Fokusgruppen Frankfurt/