



©Coloures-Pic

**BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG
– ENTWICKLUNGEN IN DER CORONA-KRISE**

Ein Positionspapier nach zwei Jahren Coronapandemie in Deutschland

Positionspapier

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG – ENTWICKLUNGEN IN DER CORONA-KRISE

Inhaltsverzeichnis

1 Zielstellung	3
2 Betriebliche Weiterbildung im Transformationsdilemma	3
2.1 Auswirkungen der Pandemie auf Wirtschaft und Arbeit	3
2.2 Auswirkungen der Pandemie auf die Weiterbildung	6
2.2.1 Weiterbildung bricht drastisch ein	6
2.2.2 Corona treibt digitale Weiterbildung voran – nicht alle profitieren gleichermaßen	7
2.2.3 Weiterbildungsbranche steht vor großen Veränderungen – Bildungsanbietende gefordert	8
3 Schlussfolgerungen	10
3.1 Reformen im System Weiterbildung notwendig	10
3.2 Blick auf KMU richten und Weiterbildungspersonal schulen	11
3.3 Konsequenzen für das Projekt ProfiWB	12
3.4 Fazit	13
4 Literaturverzeichnis	14

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der betroffenen Betriebe, die ihre Existenz durch die Pandemie bedroht sehen, nach Branchen in Prozent, 2020	4
Abbildung 2: Reihenfolge der gefragten Kompetenzen	8
Abbildung 3: Geschäftslage, Kosten, Wettbewerb – Indikatoren des Wuppertaler Kreises	9
Abbildung 4: Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung	11

1 Zielstellung

Die Corona-Pandemie beherrscht seit 2020 unser Leben. Die negativen Folgen der Krise sind mittlerweile in allen Lebensbereichen zu spüren. Sofortmaßnahmen und Lockdowns führten dazu, dass deutschlandweit ad-hoc viele Menschen aus dem Homeoffice arbeiten mussten. Die deutsche Wirtschaft erlebte 2020 die schwerste Rezession der Nachkriegsgeschichte.

All das brachte viel in Bewegung und genau daraus resultierten notwendige Veränderungen. Gleichzeitig löste die Corona-Krise aber auch weiterführende Diskussionen aus: Wird der Digitalisierungsschub etwa neue Chancen für die Arbeitswelt und neue Entwicklungen im Bildungssystem auslösen?

Mit dem vorliegenden Positionspapier sollen die bisherigen Entwicklungen durch die Corona-Krise in der **betrieblichen Weiterbildung** analysiert werden, die bis Ende 2021 stattfanden. Hauptsächlich werden dabei Transformationsprozesse in Wirtschaft und Arbeit fokussiert, die wesentliche Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung hatten. Dabei stehen die folgenden Fragen im Zentrum der Analyse: Hat die betriebliche Weiterbildung von der Krise profitieren können, weil der Bedarf an Weiterbildung enorm gestiegen ist? Oder wirkte die Krise eher als Weiterbildungsblockierer denn als Weiterbildungsbeschleuniger und welche Schlüsse lassen sich ableiten? Ausgehend davon, dass in 2022 eine weitere Phase der Pandemie mit ähnlich langer Dauer folgen wird, lohnt sich ein genauerer Blick auf die bisherige Entwicklung und ein Ausblick auf die mögliche Zukunft in Bezug auf Konsequenzen für die betriebliche Weiterbildung.

2 Betriebliche Weiterbildung im Transformationsdilemma

2.1 Auswirkungen der Pandemie auf Wirtschaft und Arbeit

Viele Unternehmen befinden sich gegenwärtig in einem Dilemma: Einerseits sind sie aufgrund stattfindender Transformationsprozesse (Klimawandel, Digitalisierung, demografischer Wandel) gezwungen, Produkte, Technik und Technologie und Geschäftsprozesse anzupassen; andererseits werden sie dabei durch Corona ausgebremst:

„Infolge der Corona-Pandemie geriet die deutsche Wirtschaft in eine der schwersten Rezessionen seit Jahrzehnten. Im Jahr 2020 ging das Bruttoinlandsprodukt um 5,0 Prozent zurück. Die Wirtschaftsleistung von vor der Krise dürfte erst zur Mitte des Jahres 2022 wieder erreicht werden“ [5: Seite 10]

Zunächst sahen sich 2020 die Betriebe mit einem massiven Nachfragerückgang, der Unterbrechung internationaler Lieferketten und mit Liquiditätsengpässen konfrontiert (BMWi Jahreswirtschaftsbericht 2021). Im Wesentlichen waren nach Analyse des IAB [9] die Betriebe von fünf zentralen Auswirkungen betroffen:

- Rückgang der Nachfrage (ca. 90%),
- Liquiditätsengpässe (ca. 44%),
- Zulieferprobleme (ca. 40%),
- Schließungen, die behördlich angeordnet waren (ca. 32%)
- Personelle Engpässe (ca. 34%)

Diese Auswirkungen sind meist flankiert von überregionalen Corona-Folgewirkungen, so sind z.B. Liquiditätsengpässe eine Folge von Umsatzrückgang, Lieferengpässe auf die Unterbrechung von Lieferketten, die personellen Engpässe durch einen erhöhten Krankenstand usw. zurückzuführen.

Letztlich hat die Pandemie generell einen umgehenden Wachstumsstopp der Wirtschaft verursacht. Die Betroffenheit der Betriebe verschiedener Branchen zeigt *Abbildung 1*. Insbesondere für das Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe aber auch für personennahe Dienstleistungen war der Effekt

der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung am größten. Geht man davon aus, dass insbesondere diese Branchen kleinbetrieblich strukturiert sind, wird deutlich, dass Kleinbetriebe von den Auswirkungen der Krise stärker betroffen sind. [vgl. 9]

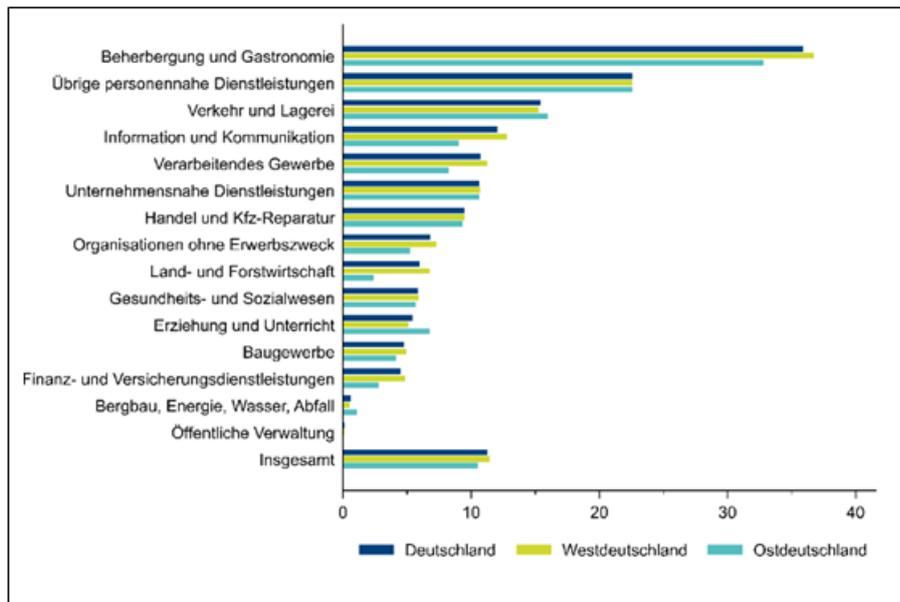


Abbildung 1: Anteil der betroffenen Betriebe, die ihre Existenz durch die Pandemie bedroht sehen, nach Branchen in Prozent, 2020
Quelle: [9]

Eine beachtliche Zahl der von der Pandemie betroffenen Betriebe steht seitdem vor der Existenzfrage. Auch hier zeigt sich: Je kleiner die Betriebsstruktur, desto größer die Existenzprobleme. Insgesamt ist es aus heutiger Sicht noch nicht absehbar, inwieweit die Corona-Krise längerfristig Auswirkungen auf „(...) das Fortbestehen der Betriebe und die Ausrichtung der deutschen Wirtschaft als Ganzes hat (...)“ [9: Seite 14]. Wie die Betriebe konkret 2020 auf die Pandemie reagiert haben, zeigen Ergebnisse aus Umfragen und Untersuchungen des IAB:

„Ein Teil der Betriebe reagiert bereits in der ersten Welle mit Umstellungen in der Betriebstätigkeit auf die Pandemie. (...) Es zeigt sich u. a. eine verstärkte Nutzung von Internet und Telefon als alternative Vertriebswege. Knapp 30 Prozent der Betriebe stellen ihr Angebot von Service- oder Beratungsleistungen verstärkt auf Telefonberatung um, v. a. Betriebe der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (67 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (53 Prozent). In knapp einem Viertel der Betriebe sind solche Umstellungen nicht möglich. In 14 Prozent der Betriebe werden Leistungen verstärkt, in acht Prozent der Betriebe erstmalig online angeboten. Auch diese Umstellungen finden sich überwiegend bei Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, aber auch in Information und Kommunikation sowie in Organisationen ohne Erwerbszweck und Erziehung und Unterricht. Umstellungen der Leistungen auf Telefon oder Internet sind für etwa ein Drittel der Betriebe nicht möglich. Interessant ist, dass online-Angebote von Produkten und Services verstärkt in mittleren und großen Betrieben zu finden sind. Mit der Umstellung auf telefonische Bestellung und die Einrichtung von Abhol- oder Lieferservices reagieren je 14 Prozent der Betriebe; verstärkt die Betriebe in Beherbergung und Gastronomie (28 bzw. 43 Prozent) und Handel und Kfz-Reparatur (20 bzw. 28 Prozent). In etwa einem Drittel der Betriebe sind solche Umstellungen nicht möglich.“ [9: Seite 23]

Neben den benannten Reaktionen bzw. Änderungen, die die Betriebe vorgenommen haben, spielten personalpolitische Entscheidungen eine nicht unbedeutende Rolle. Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit und der Abbau von Arbeitszeitkonten sind die herausstechenden Reaktionen der Unternehmen, auch wurden Neueinstellungen zurückgestellt. Diese Faktoren waren die wesentlichen **Wachstumshemmer** im Jahr 2020.

Die gesamte Beschäftigungssituation in der Wirtschaft hat sich im ersten Corona-Jahr deutlich verschlechtert. Die Zahl der Beschäftigten in der deutschen Industrie war 2020 wegen der Corona-Krise so kräftig gesunken wie seit über zehn Jahren nicht mehr. Ende August 2020 waren gut 5,5 Millionen Personen in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes tätig. Das waren 179.000 oder 3,1 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. In der Pandemie wurde vor allem geringfügig entlohnte Beschäftigung gestrichen und zwar überproportional und vor allem in Dienstleistungsbereichen. Die Zahl der Fernpendler*innen stieg im Jahr 2021 um 4,5%. [vgl. 28]

Aber die Pandemie hat neben dem **Beschäftigungseinbruch** auch den Arbeitsalltag durcheinander gewirbelt. Die Belastungen für viele Berufstätige, insbesondere für Alleinerziehende, veränderten und verstärkten sich: Viele Unternehmen wurden mit neuen Aufgaben konfrontiert oder mussten den Betrieb mit einer reduzierten Anzahl von Beschäftigten aufrechterhalten. Mitarbeiter*innen der Unternehmen arbeiteten im häufig ungewohnten Homeoffice oder wurden freigestellt. Viele Unternehmen flexibilisierten die Arbeitszeit und ihre Arbeitsformen. So hat insgesamt im Jahr 2020 etwa ein Drittel der befragten Betriebe Möglichkeiten zur Heimarbeit für ihre Belegschaft eingeführt oder erweitert. Diese Entwicklung zur **Arbeitsform Homeoffice** hat sich 2021 verstetigt und ist mittlerweile etabliert. Nach Angaben des Münchner Ifo-Instituts waren laut einer Unternehmensumfrage im Dezember 2021 insgesamt 27,9 Prozent der Beschäftigten zumindest zeitweise aus dem Homeoffice tätig (August 23,8 Prozent). [vgl. 11]

Mit dem zweiten Quartal 2021 begann in der deutschen Wirtschaft ein kräftiges Wachstum. Insgesamt nahm das deutsche BIP im Jahresdurchschnitt 2021 um 2,7 Prozent zu, kam aber im letzten Quartal wieder ins Stocken. Eine nachhaltige positive Trendwende am Arbeitsmarkt hatte nach Analyse des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung IMK bereits in der Jahresmitte 2021 eingesetzt. [12: Seite 4]

Unter dem Gesichtspunkt, dass die Pandemie neben ihren dargestellten negativen Facetten auch als **Innovationstreiber** wirksam wurde, zeigten sich Veränderungen in der digitalen Transformation. Untersuchungen zeigen, dass die Stagnation von Transformationsprozessen häufig durchbrochen wurde, um sich den veränderten Bedingungen anzupassen. Die stattgefundenen Innovationen lassen sich wie folgt benennen:

“Von Betrieben realisierte Innovationen werden im IAB-Betriebspanel in verschiedenen Kategorien erfasst (...): Innovationen, die ein bestehendes Produkt/eine bestehende Dienstleistung verbessern, Innovationen, die zu der Aufnahme eines neuen Produktes führen, das entweder schon auf dem Markt vorhanden war oder für das ein neuer Markt geschaffen werden muss, und Innovationen, die bestehende Prozesse verbessern.“ [2: Seite 111]

Ein Pandemieergebnis ist somit auch, dass Betriebe Innovationen vorangetrieben haben, um wettbewerbsfähig zu bleiben und existenzielle Probleme abzuwenden. Aktuelle Untersuchungen des Ifo-Instituts belegen diese Entwicklungen. So führen bereits im Jahr 2021 26 Prozent der Unternehmen eine digitale Lieferkettenverfolgung durch, um Produktionsunterbrechungen zu vermeiden. Bei zwölf Prozent der Unternehmen findet ein Umdenken zu „just in time Produktion“ statt, das heißt man verkürzt Lieferketten und holt die Produktion von Zulieferteilen an den Standort des Finalproduktes zurück. Letztlich geht man damit neue (alte) Wege der Lagerhaltung (23% der Unternehmen). Und diese Anpassungen werden weitere digitale Transformationsschritte nach sich ziehen.

Einen generellen Digitalisierungsschub als Folge der Corona-Pandemie hat es aber bislang nicht gegeben. Allenfalls stellt das Institut der Deutschen Wirtschaft in seinem Digitalisierungsindex im November 2021 einen „Homeoffice-Schub“ fest. Denn stark gestiegen ist nur die Digitalisierung der Prozesse in den Unternehmen, weil das Analoge eben nicht mehr möglich war. Die Produkte sind nur etwas und die Geschäftsmodelle so gut wie gar nicht digitaler geworden. In der internen Qualifizie-

rung der Mitarbeitenden haben die Forscher*innen aufgrund der Sparzwänge sogar einen deutlichen Rückschritt festgestellt, obwohl hier eigentlich der größte Nachholbedarf besteht:

„Der sogenannte Digitalisierungsschub durch Corona hat vor allem auf Ebene der Prozesse stattgefunden und ist nicht umfassend“ [11: Seite 9]. „Die(se) deutliche Zunahme bei den Prozessen ist vor allem auf die zunehmende digitale Vernetzung der Unternehmen zurückzuführen“ [11: Seite 2]. „In der Summe ist die Wirtschaft in Deutschland (im Jahr) 2021 im Vergleich zu 2020 fast durchgängig digitaler geworden.“ [11: Seite 9]

Eine mangelnde digitale Kompetenz in den fünf zentralen Kompetenzbereichen – Umgang mit Daten und Informationen, Kommunikation und Zusammenarbeit, Datenschutz und Sicherheit, Problemlösung, Umgang mit Medien – gefährdet die notwendige Digitalisierung in den Unternehmen. Doch es gibt dringende Verbesserungspotenziale. Das zeigt die von techconsult in Zusammenarbeit mit der DIHK Bildungs-GmbH erstellte Studie „Digitale Kompetenzen – Wahrnehmung und Anspruch“, an der über 1.000 Erwerbstätige teilnahmen.

„Die Potenziale der Digitalisierung können nur dann voll genutzt werden, wenn jeder Beschäftigte die geforderte digitale Fitness besitzt.“ [25: Seite 20]

„Die Bedeutung digitaler Technologien wird sich weiter erhöhen, so dass auch die Kompetenzen entsprechend nachziehen müssen. Lebenslange Entwicklungsbereitschaft und Selbstlernkompetenz eines jeden Einzelnen sind zwei grundlegende Voraussetzungen, ohne die ein kontinuierlicher Aufbau des digitalen Wissens nur schwer gelingen wird.“ [25: Seite 26]

2.2 Auswirkungen der Pandemie auf die Weiterbildung

2.2.1 Weiterbildung bricht drastisch ein

Die Corona-Pandemie hat sich insgesamt gravierend negativ auf die Weiterbildung ausgewirkt. Sie hat vor allem die betriebliche Weiterbildung buchstäblich ausgebremst.

„Vor Beginn der Pandemie fanden (in Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten) im Durchschnitt sieben von zehn Weiterbildungen als reine Präsenzveranstaltung statt. (...) der Anteil an reinen Präsenzveranstaltungen (ist) seitdem um mehr als 75 Prozent gesunken“ [6: Seiten 2f].

Der drastische Einbruch der Weiterbildung erfasste alle Branchen und alle Unternehmen, dabei aber insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Grundlegende Ursache dafür ist die unsicher gewordene geschäftliche Zukunft. Für viele Unternehmen wurde das Thema Weiterbildung in der Pandemie-Situation schlicht nachrangig. Die Unternehmen konzentrierten alle verfügbaren Mittel auf Maßnahmen zur kurzfristigen Existenzsicherung.

„Aufgrund von Kontaktbeschränkungen, unsicheren Geschäftserwartungen und finanziellen Engpässen (sank) die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Pandemiejahr 2020 auf das niedrigste Niveau seit Beginn dieses Jahrtausends (...).“ [13: Seite 1].

Auch nach Einführung der Kurzarbeit nutzte nur jeder zehnte Betrieb Zeiten des Arbeitsausfalls für Weiterbildung. Das IAB fasst die Situation auf der Grundlage einer Befragung von über 1.5000 Unternehmen im November 2020 wie folgt zusammen:

„Als viele Betriebe zu Kurzarbeit übergingen, nahm die Zahl der Weiterbildungsaktivitäten ab. Im April 2020 gab es in Deutschland fast zwölf Millionen Anmeldungen für Kurzarbeit und sechs Millionen Inanspruchnahmen. Der Arbeitsausfall lag im Schnitt bei 49 Prozent – ein Höchststand seit Ende des Zweiten Weltkriegs. Lediglich jedes zehnte von Kurzarbeit betroffene Unternehmen nutzte die Zeit des Arbeitsausfalls für Qualifizierungsmaßnahmen.“ [24: Seite 1]

Die nachfolgenden Zahlen einer KOFA-Studie aus dem Jahr 2020 verdeutlichen die Dramatik in Hinblick auf den Einbruch der Weiterbildung:

„77% der geplanten Veranstaltungen wurden verschoben oder ersatzlos abgesagt. Bei Weiterbildungsveranstaltungen, die im Zeitraum des Lockdowns beginnen sollten, fällt der Anteil nicht realisierter Veranstaltungen noch deutlich höher aus. Während durchschnittlich 42% zumindest auf einen späteren Zeitpunkt nach Aufhebung des Lockdowns verschoben wurden, musste etwa ein Drittel (35%) ersatzlos abgesagt werden. Lediglich knapp ein Viertel (23%) der geplanten Veranstaltungen konnte während des Lockdowns beginnen, bei den meisten (16%) erfolgte dies durch kurzfristige Umstellungen auf Online-Formate. Nur ein geringfügiger Anteil der Veranstaltungen war ohne Präsenzanteile geplant und konnte daher wie ursprünglich vorgesehen starten (5% reine Online-Veranstaltungen, 2% sonstige Formate).“ [1: Seite 19]

Eine Sonderbefragung im KfW-Mittelstandspanel zeigte im Jahr 2020, dass ca. 40 Prozent der KMU ihre Weiterbildungsaktivitäten reduziert bzw. ganz eingestellt haben. Je stärker Betriebe von der Krise betroffen waren, desto stärker wurde die Weiterbildung zurückgefahren. Je kleiner die Betriebe waren, desto stärker war dieses Verhalten ausgeprägt. In den KMU entstand so das größte Weiterbildungsdefizit. [vgl. 16: Seiten 1f]

Andererseits waren viele Betriebe bzw. die Zielgruppen für Weiterbildung häufig im Umgang mit digitalen Lernformaten ungeübt. Die notwendige digitale Infrastruktur oder Kompetenzen zur Nutzung digitalisierter Weiterbildung waren nicht überall in den Unternehmen und nur eingeschränkt in der häuslichen Umgebung vorhanden. Hinzu kommt, dass für eine Reihe von Kompetenzen, wie z.B. das Erlernen manueller Fertigkeiten, das Lernen am Bildschirm ungeeignet ist.

2.2.2 Corona treibt digitale Weiterbildung voran – nicht alle profitieren gleichermaßen

Mit der Corona-Pandemie formt sich eine neue Arbeitswelt: Neue agile Arbeitsformen, neue Anforderungen an Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sind gefragt. Damit ändern sich die Weiterbildungsinhalte und gleichfalls die Wissensvermittlungsformate.

Ein Teil der Unternehmen, bei denen bereits vor der Pandemie die Mitarbeiter*innenqualifizierung im Rahmen betrieblicher Weiterbildung Bestandteil der Unternehmenskultur war, hat sich den neuen Anforderungen und Möglichkeiten bei der Nutzung digitaler Wissensvermittlungsformate erfolgreich gestellt und nutzt diese. In diesen Unternehmen gelingt es, die Pandemie auch als Chance zu begreifen und begonnene Transformationsprozesse digitalisierter Weiterbildung beschleunigt fortzusetzen. Jedoch hat auch ein großer Teil, insbesondere Kleinbetriebe, die betriebliche Weiterbildung reduziert. Hier hat die Pandemie diesen Transformationsprozess behindert oder gar nicht erst beginnen lassen.

„So gaben sechs von zehn Befragten an, dass die Pandemie den Erwerb neuer Fähigkeiten erfordere. Gleichzeitig erklärten 41 Prozent aber auch, dass ihr Unternehmen die Investitionen in Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeitenden in den letzten sechs Monaten reduziert habe.“ [24: Seite 1 f]

Im Zuge der digitalen Transformationsprozesse in den Unternehmen werden aktuell und zukünftig der Erwerb neuer Skills aus den Bereichen ‚technische Fähigkeiten‘, ‚klassische Fähigkeiten‘, ‚digitale Grundfähigkeiten‘ weiterhin an Bedeutung gewinnen. Insbesondere wird die digitale Aufbereitung der Wissensgebiete, die im Zusammenhang mit den digitalen Transformationsprozessen stehen, einen erheblichen Entwicklungsschub erfahren. Gleichzeitig stellen sie eine Herausforderung für die Bildungsanbietenden dar. Das bedeutet, dass Bildungsdienstleistende sich den Herausforderungen digitalisierter Wissensvermittlung sowohl in technischer, als auch hinsichtlich der Qualifizierung des Lehrpersonals einschließlich neuer methodisch-didaktischer Anforderungen stellen müssen. Des Weiteren haben sich im Verlauf der Pandemie die Themenschwerpunkte nachgefragter Weiterbildungsinhalte verändert (Abbildung 2).

„Zudem gibt es Themengebiete wie Software-Anwendungen, Fremdsprachen oder digitale Transformation, für die digitale Weiterbildungsformate eher prädestiniert sind, während Präsenzveranstaltungen sich besonders bei praktischen Anwendungen von Maschinen, Apparaten und Geräten sowie bei Themen der Mit-

arbeiter:innenführung und der persönlichen Weiterentwicklung oder im Vertriebstraining eignen.“ [16: Seite 4]

1	Fortgeschrittene IT- und Programmierskills	TECHNOLOGISCH
2	Führungs- und Management-Skills	SOZIAL
3	Kommunikations- und Verhandlungsskills	SOZIAL
4	Skills für Unternehmertum und Eigeninitiative	SOZIAL
5	Projektmanagement-Skills	KOGNITIV
6	Kreativskills	KOGNITIV
7	Fortgeschrittene Datenanalyse- und Mathematikskills	TECHNOLOGISCH
8	Skills im Bereich kritisches Denken und Entscheidungsfindung	KOGNITIV
9	Skills im Bereich Anpassungsfähigkeit und kontinuierliches Lernen	SOZIAL
10	Skills im Bereich Design und Entwicklung von Technologie	TECHNOLOGISCH

Abbildung 2: Reihenfolge der gefragten Kompetenzen
Quelle: [24]

Die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung ist damit im betrachteten Zeitraum durch die vielfältigen notwendigen Anwendungen digitaler Formate gekennzeichnet. Damit erlebt die Weiterbildung dort, wo sie stattfindet einen Digital Schub. Die Nutzung smarterer Hardware zur Wissensaneignung bietet bei richtiger fachlicher Anleitung Lernanreize und gleichzeitig zeitlich unbegrenzte Zugriffsmöglichkeiten auf Wissensinhalte. Mit diesen Veränderungen kann es gelingen, einerseits Zielgruppen mit bislang geringer Computernutzung zu erreichen. Andererseits liegt darin zugleich die Herausforderung, mit dem weiteren Voranschreiten der Entwicklung digitalisierter Weiterbildungsangebote benachteiligte Beschäftigungsgruppen zu erreichen. Aktuell ist dazu jedoch Gegenteiliges festzustellen:

„Entgegen der Hoffnung aus der Politik, dass eine Ausweitung des digitalen Lernens besonders bei bildungsfernen Schichten ankommt, beobachtet man allerdings eine ähnlich stark ausgeprägte Bildungsungleichheit in der Nutzung der digitalen beruflichen Weiterbildung wie ohne digitalisierte Bildungsangebote“ [20: Seite 1].

2.2.3 Weiterbildungsbranche steht vor großen Veränderungen – Bildungsanbieter gefordert

Die Weiterbildungsbranche wurde durch die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie in allen Anbietungsformen stark betroffen. Insbesondere wirkten die im März 2020 von der Bundesregierung und den Bundesländern erlassenen Leitlinien zur Beschränkung von sozialen Kontakten. Diese legten auch ein Verbot von Zusammenkünften in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen des außerschulischen Bereichs fest. Erst ab Mitte Mai 2020 ermöglichten jeweilige Länderverordnungen wieder vorübergehend die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen in Präsenz.

Damit entstand insgesamt eine prekäre Situation für Bildungsdienstleistende. Ihre Bildungsangebote waren aus verschiedenen Gründen nicht mehr gefragt, die Pandemiesituation führte dazu, dass die Weiterbildungsnachfrage sehr stark zurückging (siehe Abbildung 3). Gleichzeitig konnten aufgrund der

Situation keine Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden, was sich wiederum auf die Angebots-situation von Weiterbildungsmaßnahmen auswirkte. Hinzu kam, dass das Angebot von digitalisierten Weiterbildungen begrenzt bzw. nur auf wenige Fachbereiche beschränkt war. [vgl. 26]

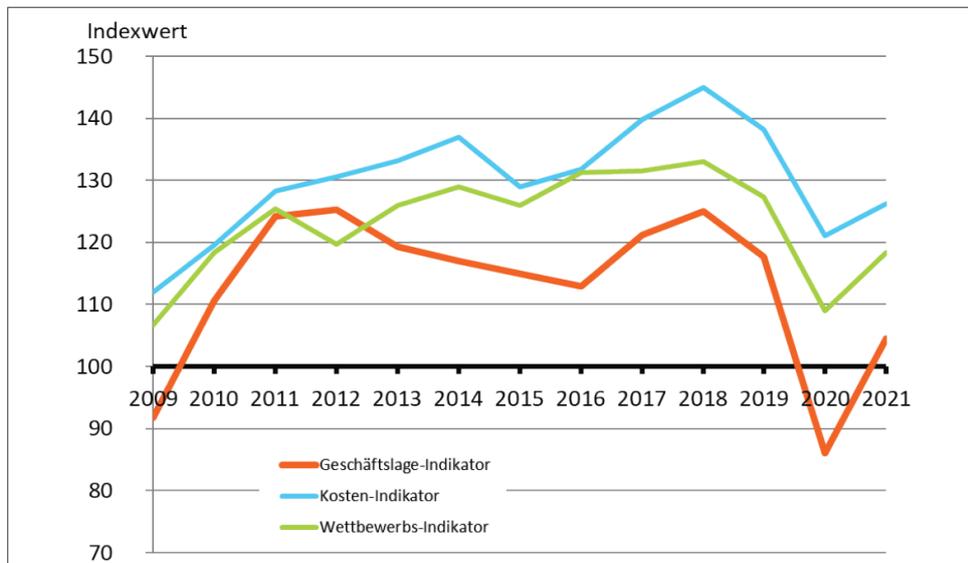


Abbildung 3: Geschäftslage, Kosten, Wettbewerb – Indikatoren des Wuppertaler Kreises
Quelle: [26]

Aus diesen Befunden werden zukünftige Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung ableitbar. Es ist zu erkennen, dass die Corona-Pandemie den Strukturwandel der Arbeitswelt insgesamt beschleunigt. Dieser Strukturwandel erfordert betriebliche Weiterbildung auf der Grundlage neu entwickelter Weiterbildungsangebote. Dazu sind die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen.

„Was fehlt, ist erstens eine systematische Förderung neuer Formen der digitalen Wissensvermittlung, die von den Beschäftigten selbstorganisiert abgerufen werden können und in den Arbeitsalltag integriert sind. Entsprechende Konzepte sind in der Erprobung. Jene Unternehmen, die bei der Einführung digitaler Lernplattformen fortgeschritten sind, konnten sie auch in der jetzigen Krise für Qualifizierung nutzen. Zweitens fehlt es in vielen Unternehmen an der Verbindung von Qualifizierungsmaßnahmen mit langfristiger Entwicklungsplanung. Eine solche existiert zwar für die Management- und Expertenbereiche, aber nur in seltenen Fällen für die Beschäftigten in der Produktion. Diese werden aber vom Strukturwandel am stärksten getroffen. Für diese Menschen müssen langfristige Entwicklungswege gestaltet werden, anhand derer die benötigten Qualifizierungsschritte planbar werden.“ [18: Seite 1]

Die betriebliche Weiterbildung steckt nunmehr in einem mehrfachen Dilemma, das durch folgende Merkmale geprägt ist:

1. Die Weiterbildungsnachfrage der Unternehmen ging um mehr als die Hälfte zurück. Aber zugleich wächst der Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen weiter an. Es sind zeitnah neue Weiterbildungsinhalte und kooperative Leistungsformen gefragt.
2. Bisherige Förderungsinstrumente greifen oft nicht mehr, sie bedeuten für die Unternehmen einen zu großen Aufwand und bürokratische Hürden. Das IAB analysierte 2021 die Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung. Nur ein Drittel kennt Fördermöglichkeiten, nur ein Sechstel nutzt sie wegen des Aufwandes, für über die Hälfte gibt es keine passenden Angebote. [29: Seite 2].
3. Der Prozess der digitalen Transformation ist plötzlich nicht mehr das alleinige Anliegen der Wirtschaftsunternehmen, sondern auch ein Existenzproblem der Weiterbildungsdienstleis-

ter. Weiterbildungsangebote müssen zum größten Teil auf digitalisierte bzw. hybride Formen umgestellt werden.

3 Schlussfolgerungen

Ein generelles Fazit aus der Corona-Krise lautet: **Die berufliche Weiterbildung muss als wichtiger Motor für Innovation und wirtschaftlichen Fortschritt weiter gestärkt werden.** Die neue Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm dazu bereits erste Weichen gestellt. Das IW Köln bewertet die Ziele im Bereich der Weiterbildung wie folgt:

„Der Stellenwert der Weiterbildung soll durch eine gezielte Nationale Weiterbildungsstrategie gestärkt werden, das ist positiv. Dazu soll mehr Unterhalt bei Teilzeitfortbildungen gezahlt, mehr Weiterbildungen gefördert und die Fördersätze und Freibeträge deutlich erhöht werden. Unklar bleibt, wie der Arbeitsmarktbezug in der Weiterbildung gestärkt werden soll, um dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzuwirken. Hier könnten die Weiterbildungsverbände und ein an Kurzarbeitergeld angelehntes Qualifizierungsgeld immerhin erwerbsbezogene Beschäftigungsbrücken in der Transformation bauen.“ [14: Seite 2]

3.1 Reformen im System Weiterbildung notwendig

Die in der Corona-Krise offensichtlich gewordenen Probleme lassen den Schluss zu, dass es nicht nur bei den bisher angedachten Maßnahmen belassen werden kann. Weiterbildung muss u.E. politisch und förder technisch noch strategischer positioniert sowie ihre Finanzierung weiter gestärkt werden.

„Dennoch ist eine kritische Überprüfung der bestehenden und eine Erörterung neuer Instrumente aus zwei Gründen geboten: Zum einen kann bei sektoralen oder branchenbezogenen Transformationsprozessen, die auch maßgeblich durch politische Zielvorgaben beschleunigt werden, eine zusätzliche Unterstützung bei der betrieblichen und individuellen Weiterbildung mit Beitrags- bzw. Steuermitteln gerechtfertigt sein. Zum anderen führt der höhere öffentliche Finanzierungsanteil bei den Ausgaben für den Tertiärbereich zu einem Finanzierungsgefälle zulasten der beruflichen Qualifizierung, aus dem sich eine verstärkte öffentliche Förderung betrieblicher und berufsbezogener individueller Weiterbildung begründen lässt.“ [17: Seite 3]

So könnten z.B. für das 2020 aufgelegte Bundesprogramm (BMAS) "Aufbau von Weiterbildungsverbänden" zweckmäßige Kooperationserleichterungen und eine Reduzierung von Dokumentationspflichten geprüft werden. Es bedarf für die strategische Entwicklung der Weiterbildung u.E. auch einer Überprüfung und möglichen Konzentration der Förderinstrumentarien.

„Dies setzt aber klare Befunde aus einer Systemevaluation der bisherigen Maßnahmen voraus, die bisher nicht vorliegt. Daher bleibt die Bedarfsorientierung - hier verstanden als die Ausrichtung der Weiterbildung auf die Bedarfe des Unternehmens und der Beschäftigten mit einem unmittelbaren Transfer in die Praxis und zum Erfahrungslernen - Richtschnur, wenn nachstehend auch neue Instrumente zur Stärkung der betrieblichen und individuellen Weiterbildung in den Blick genommen werden.“ [17: Seite 24]

Um diese Prozesse zukünftig effektiv ausgestalten zu können, müssen die förder technischen Rahmenbedingungen unbürokratischer gestaltet sein. Als Ergebnis von Befragungen geht hervor, dass sich ca. 25% der befragten Unternehmen eine stärkere Öffnung der staatlichen Förderung für digitalisierte Angebote wünscht. Im Umkehrschluss sollte darüber nachgedacht werden, Förderinstrumente auf den Weg zu bringen, die gerade verstärkt betriebliche Weiterbildungsformate unter Nutzung digitaler Formate exklusiv fördert.

3.2 Blick auf KMU richten und Weiterbildungspersonal schulen

Einen Problembereich stellen auch nach wie vor die KMU dar, in denen die übergroße Mehrzahl der Beschäftigten beruflich tätig ist. Durch die föderale Verfasstheit in Bildungs- und Qualifizierungsfragen besteht eine große Vielfalt von Programmen und Maßnahmen, die Schnittstellenprobleme mit sich bringen. Gerade **kleine Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten** müssen stärker in den Fokus rücken. Diesen Unternehmen stehen kaum Ressourcen für die Personalentwicklung zur Verfügung und für diese bestehen nach wie vor Zugangshürden zur Qualifizierungsförderung der Bundesagentur für Arbeit, z.B. durch vorgegebene Qualifizierungsumfänge oder Formalitäten.

Hieraus ergeben sich Kooperationserfordernisse und -möglichkeiten: Neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit bzw. einer Kooperation zwischen Bildungsdienstleistenden und Unternehmen erlangen einen neuen Stellenwert, stellen jedoch auch neue Anforderungen an die Bildungsdienstleistenden. Die Weiterbildungsanbietenden des Bundesverbandes betriebliche Weiterbildung Wuppertaler Kreis e.V. wurden 2021 vor diesem Hintergrund nach ihrer Einschätzung zu Thesen zur veränderten Arbeitswelt und den jeweiligen Auswirkungen auf die Weiterbildung befragt (Abbildung 4). Im Befragungsergebnis zeigt sich die Notwendigkeit für die Bildungsdienstleistenden, das eigene Personal so zu qualifizieren, dass es neue Lerninhalte und Prozessabläufe bei der Nutzung digitaler Lernformate beherrscht und Lernprozesse im Unternehmen mit begleiten kann.

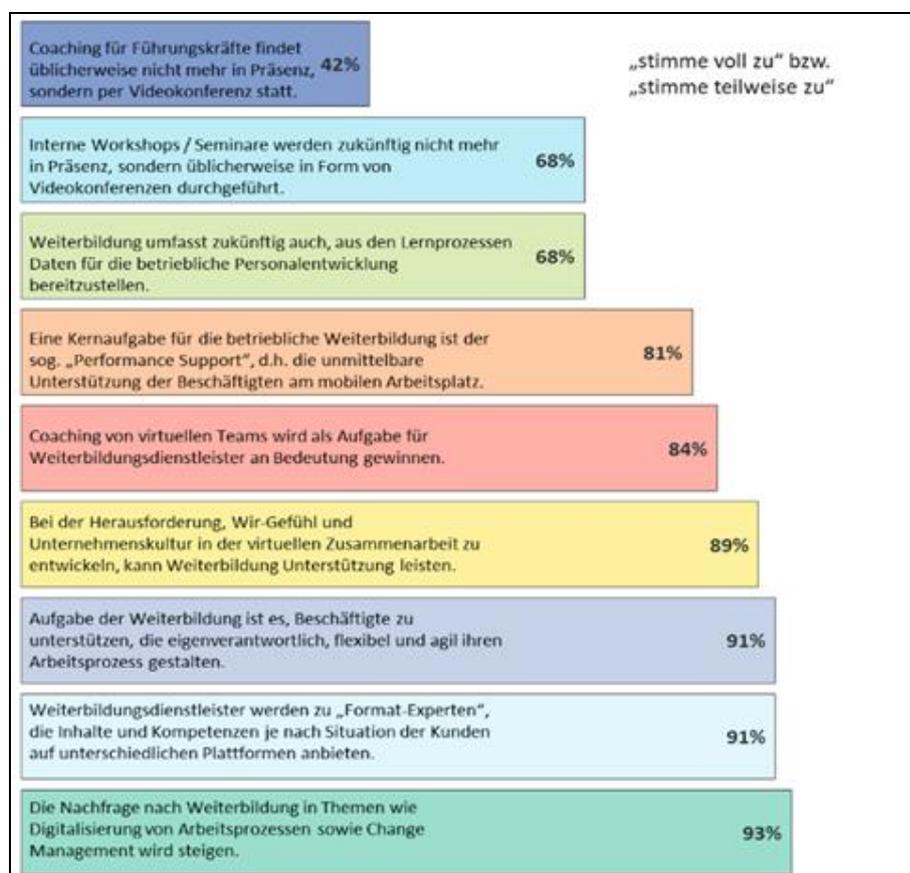


Abbildung 4: Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung
Quelle: [24]

Daneben müssen sich die Unternehmen zukünftig mehr darauf einstellen und ihre Arbeitsformen so organisieren, dass der Arbeitsplatz der Beschäftigten zugleich ein Lernort im Unternehmen wird.

„Gerade informelle Formen des Lernens am Arbeitsplatz (Informationsveranstaltungen, Lernen im Prozess der Arbeit und selbstgesteuertes Lernen mit Medien) gewinnen spürbar an Bedeutung. Nach einer Befragung von E-Learning-Expertinnen und -Experten zu den Entwicklungen des digitalen Lernens in den nächsten Jahren seien zu erwarten, dass vor allem Blended Learning, Virtuelle Klassenräume und Webinare eine zentrale Bedeutung als Lernform für das betriebliche Lernen bekommen werden (mmb-Trendmonitor, 2020). Besonders Lernwerkzeuge, die auf Distanz soziale Kontakte und synchron mit einer direkten Reaktionsmöglichkeit erlauben, dürften demnach eine stark steigende Bedeutung erhalten. Aber auch Learning on Demand-Angebote wie Videos, Erklärfilme oder mobile Anwendungen gewinnen an Bedeutung. Auf Lernplattformen für E-Learning, sog. Learning Management Systems (LMS), können E-Learnings wie z. B. Online-Trainings oder Lernvideos abgelegt und für die Nutzer zugänglich gemacht werden.“ [17: Seite 27]

Auch diese Veränderungen werden hohe Anforderungen an Bildungsdienstleistende stellen, die dafür eine zweckmäßige Lernbegleitung bieten sollten.

3.3 Konsequenzen für das Projekt ProfiWB

Der Projektfahrplan für „ProfiWB“ wurde vor der Corona-Pandemie entwickelt. Die Arbeitsinhalte und die für das Projekt gesetzten Zielstellungen haben aus heutiger Perspektive, mit Blick auf die vergangenen zwei Jahre sogar eine noch höhere Relevanz. Denn die **Professionalisierung von nebenberuflichen Weiterbildner*innen** gewinnt einen noch höheren Stellenwert.

Für Unternehmen ist die Fähigkeit wichtig, ihre Beschäftigten im digitalen Transformationsprozess ‚mitzunehmen‘, sie mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten und Weiterbildungsangebote zu unterbreiten. Gerade in Zeiten rasanter technologischer Veränderungen und leergefegter Arbeitsmärkte sind die Unternehmen im Vorteil, die auf eine zukunftssichernde Fachkräfteentwicklung setzen. Betriebliche Weiterbildung individualisiert sich, sie rückt an den Arbeitsplatz der Beschäftigten, in die Unternehmen. Insgesamt bekommt die betriebliche Weiterbildung eine höhere Relevanz und erfordert dafür die Gestaltung effektiver Rahmenbedingungen vor allem im Unternehmen selbst. Auf diese Veränderungen müssen sich **Bildungsdienstleistende** einstellen.

„An erster Stelle nennen die Weiterbildungsunternehmen eine Entwicklerkompetenz, die unmittelbar mit der Digitalisierung verknüpft ist. Es geht darum, Bildungsanliegen in geeignete Formate umzusetzen und für die jeweiligen Plattformen und Bedarfe geeignet bereitstellen zu können. Das Spektrum wird dabei von Präsenzlernen bis zu digitalen „Lernhäppchen“ reichen“. [24: Seite 25] „Durch die coronabedingte Ausnahmesituation wurde viel stärker als bisher deutlich, welche herausragende Bedeutung das Bildungspersonal bei der Organisation, Gestaltung und Begleitung der Lehr-/Lernprozesse einnimmt und wie wichtig seine Qualifizierung und Professionalisierung ist. Denn in einer modernen Wissens- und Lerngesellschaft mit einer unbeständigen, unsicheren, komplexen und mehrdeutigen Zukunft ist professionelles Handeln des beruflichen Bildungspersonals zur Qualifizierung von Fachkräften und zur Sicherung der Qualität der Berufsbildung von zentraler Bedeutung“. [3: Seite 8]

Aus diesen Gründen sollte bei einer möglichen Fortführung der Intentionen des Projektes „ProfiWB“ u.E. konsequent die Zielrichtung **Weiterbildungspersonal der Zukunft** verfolgt werden. Aus dem bisherigen Projekt ProfiWB sollte dafür ein weiterführendes Modellprojekt initiiert werden. Grundsätzlich erscheint darüber hinaus für künftige Forschungs- und Entwicklungsvorhaben Folgendes notwendig bzw. wichtig:

- Betriebliche Weiterbildung braucht **Kümmerer**, also professionalisiertes Weiterbildungspersonal im Unternehmen selbst, das sowohl mit fachlichem als auch pädagogischem ‚Handwerkszeug‘ ausgestattet ist. Es braucht also Mitarbeiter*innen, die im Unternehmen einen konkreten Bildungsauftrag als Arbeitsaufgabe haben. Sie agieren als Lernbegleiter*innen bzw. Coaches oder betriebliche Weiterbildner*innen.

- Im Zusammenhang einer neu justierten betrieblichen Weiterbildung verändern sich sowohl die Rolle als auch die Form der **Zusammenarbeit** zwischen Unternehmen und Bildungsdienstleistenden. Individualisierte, digital gestützte Weiterbildung am Arbeitsplatz erfordert mehr kooperatives Miteinander und stellt auch an die Mitarbeiter*innen der Bildungsdienstleistenden neue Anforderungen.
- Mit der Erkenntnis, dass sich Weiterbildung immer weiter digitalisiert, ergibt sich für die Lehrenden die Herausforderung, dass zum einen die **didaktisch-methodischen Grundlagen des E-Learning** beherrscht werden sollten. Zum anderen unterliegen die zu vermittelnden Fachinhalte aber ebenfalls einer spezifischen Methodik. Daraus leitet sich ab, dass betriebliche Weiterbildung nur dann effektiv sein kann, wenn dafür entsprechendes Fachpersonal pädagogisch qualifiziert wird.
- Um diese zunächst personalgebundenen Anforderungen erfüllen zu können, bedarf es geschulter, entsprechend ausgebildeter Mitarbeiter*innen sowohl im Unternehmen als auch bei den Bildungsdienstleistenden. Diese Aufgabenbereiche erfordern die Entwicklung entsprechender Curricula und deren Umsetzung. Da dies nicht im Alleingang geht und Qualifizierung einer konkreten Systematik und Fachkompetenz bedarf, erscheint eine **Kooperation** mit entsprechenden Hochschulen etc. notwendig.
- Da betriebliche Weiterbildung ein **beständiger Prozess** und nichts Temporäres ist, erfordert dies die Entwicklung und Verstetigung beständiger und verlässlicher Strukturen. Für die Länder Berlin und Brandenburg besteht die Chance, die Entwicklung solch kooperativer Strukturen zunächst über Modellvorhaben zu fördern und als maßgeblichen Bestandteil wirtschaftlicher Entwicklung beständig vorzuhalten.

3.4 Fazit

Grundsätzlich ist zu konstatieren, dass insbesondere kleine Unternehmen die Problematik Weiterbildung für die Mitarbeitenden immer dann aufgreifen, wenn wirklich dringender Handlungsbedarf bspw. im Zuge der Einführung von neuen Technologien oder geänderten Prozessabläufen im Unternehmen, der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden besteht. Die betriebliche Weiterbildung spielte daher auch in der Corona-Krise insgesamt eine eher untergeordnete Rolle. Bei guter Auftragslage wurde nur in den oben genannten Fällen punktuell Weiterbildung in Anspruch genommen. Geplante und vorausschauende, systematische Weiterbildung der Mitarbeitenden fand eher in geringem Umfang statt. Eine Reihe von Studien, die die Situation während der Coronapandemie erfassen, belegen, dass die Weiterbildung zusätzlich ausgebremst wurde und ein Weiterbildungsschub nicht erfolgte. [vgl. 7; 13; 30]

Die wesentliche Erkenntnis ist deshalb, dass die betriebliche Weiterbildung durch die Coronapandemie **keinen Entwicklungsschub, sondern eher Rückschläge** erfahren hat. Dringender **Handlungsbedarf** in Bezug auf die **betriebliche Weiterbildung** besteht sowohl in den Unternehmen, als auch bei Bildungsdienstleistenden. Die Schere zwischen Qualifizierungsbedarfen der Unternehmen und deren Realisierungsmöglichkeiten hat sich vergrößert. Die Defizite bei relevanten Zielgruppen wie z.B. bei Geringqualifizierten haben sich verschärft. Was sich positiv entwickelt hat, sind die Wissensvermittlungsmöglichkeiten unter Zuhilfenahme digitaler Formate. Deren Nutzung und Anwendung erfolgt jedoch noch nicht in der erforderlichen Quantität und Qualität.

4 Literaturverzeichnis

- [1] – BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), Christ, J., Koscheck, S., Martin, A., Ohly, H. & Widany, S. (2021): *Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter*. Verlag Barbara Budrich. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17259>
- [2] – BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), Schönfeld, G.; Schürger, B. (2020): *Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung*. Verlag Barbara Budrich. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16619>
- [3] – BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), Kohl, M., Diettrich, A. & Faßhauer, U. (2021): „*Neue Normalität*“ betrieblichen Lernens gestalten. Verlag Barbara Budrich. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17244>
- [4] – BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021): *Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland*. URL: <https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Digitalisierungsindex/Publikationen/publikation-download-zusammenfassung-ergebnisse-digitalisierungsindex-2021.pdf? blob=publicationFile&v=3>
- [5] – BMWi (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) (2021): Jahreswirtschaftsbericht 2021. URL: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2021.pdf? blob=publicationFile&v=6>
- [6] – DBU (Digital Business University) (2021): *PwC/DBU-Kurzumfrage: Trends in der betrieblichen Weiterbildung 2021*. DBU Digital Business University of Applied Sciences. URL: <https://dbuas.de/trends-in-der-betrieblichen-weiterbildung-2021/>
- [7] – Haufe Online Redaktion (2021): *Status quo der Weiterbildung in Corona-Zeiten*. URL: https://www.haufe.de/personal/hr-management/betriebliche-weiterbildung-status-quo-in-corona-krise_80_533440.html
- [8] – Heil, H. (2022): Rechtsanspruch auf Homeoffice: „neue Freiheit“ oder „falscher Weg“? WirtschaftsWoche 12.2022, URL <https://www.wiwo.de/politik/deutschland/vorstoss-von-bundesarbeitsminister-heil-rechtsanspruch-auf-homeoffice-neue-freiheit-oder-falscher-weg/27969494.html>
- [9] – IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Dettmann, E., Diegmann, A., Mertens, M., Müller, S., Plümpe, V., Leber, U. & Schwengler, B. (2021): *Publikationendetails Forschungsbericht*. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb1121.pdf>
- [10] – IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung); Jost, R.; Leber, U. (2021): *Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“*. URL: <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/>
- [11] – ifo Institut; Demmelhuber, K.; Englmaier, F.; Leiss, F.; Möhrle, S.; Peichl, A.; Schröter, T. (2020): *Homeoffice vor und nach Corona: Auswirkungen und Geschlechterbetroffenheit* (Nr. 14). URL: <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-digital-14-demmelhuber-et-al-homeoffice-vor-nach-corona.pdf>
- [12] – IMK (Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung), Dullien, S.; Herzog-Stein, A.; Hohlfeld, P.; Rietzler, K.; Stephan, S.; Tober, S.; Watzka, S. (2021): *Auf Winterpause folgt kräftiges Wachstum*. Nr. 172. URL: https://www.imk-boeckler.de/fpdf/HBS-008213/p_imk_report_172_2021.pdf

- [13] – IW (Institut der Deutschen Wirtschaft), Flake, R., Seyda, S. & Werner, D. (2020): *Was Unternehmen hilft, während der Corona-Pandemie weiterbildungsaktiv zu sein*. Nr. 68/2020. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Covid-Panel_Weiterbildung.pdf
- [14] – IW (Institut der deutschen Wirtschaft), Demary, V.; Klös, H.-P.; Henger, R.; Hentze, T.; Matthes, J.; Plünnecke, A.; Schaefer, T.; Schröder, C.; Stettes, O.; Schüler, R. M.; Werner D. (2021): *Große Pläne, viele Fragen*. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/vera-demary-ralph-henger-tobias-hentze-hans-peter-kloes-juergen-matthes-axel-pluennecke-christoph-schroeder-thilo-schaefer-ruth-maria-schueler-oliver-stettes-dirk-werner-grosse-plaene-viele-fragen.html>
- [15] – Jackwerth-Rice, T.; Horvat, D. (2021): Auswirkungen der Corona-Krise auf betriebliche Transformationsprozesse in produzierenden Unternehmen: Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Bd. 2. (FB580/2). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI), Karlsruhe. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-75733-6>
- [16] – KfW & Leifels, A. (2021): *Weiterbildung bricht in der Krise ein – Bedarf an Digitalkompetenzen wächst*. Nr. 329. URL: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2021/Fokus-Nr.-329-April-2021-Weiterbildung-Corona.pdf>
- [17] – Klös, H.P. (2021): *Status Quo und Weiterentwicklung*. Institut der deutschen Wirtschaft. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/hans-peter-kloes-status-quo-und-weiterentwicklung.html>
- [18] – Krzywdzinski, M. (2020): *Die COVID-19-Krise beschleunigt den Strukturwandel in der Arbeitswelt*. WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung). URL: <https://wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/die-covid-19-krise-beschleunigt-den-strukturwandel-in-der-arbeitswelt>
- [19] – LifBi (Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V.), Ehlert, M.; Kleinert, C.; Vicari, B.; Zoch, C. (2021): *Digitales selbstgesteuertes Lernen Erwerbstätiger in der Corona-Krise – Analysen auf Basis der Neps-Startkohorte 6*. Nr. 94. URL: https://www.lifbi.de/Portals/13/LifBi%20Working%20Papers/WP_XCIV.pdf
- [20] – LifBi (Leibniz-Institut für Bildungsverläufe) (2021): *Digitale Weiterbildung erfährt durch Corona einen Schub – doch nicht alle profitieren gleichermaßen*. URL: https://www.lifbi.de/Institut/Neuigkeiten/udt_2971_param_detail/25837
- [21] – *Netzökonom Newsletter*. (2021): Newsletter Digitale Transformation (22/2021). URL: <http://www.netzoekonom.de/newsletter/>
- [22] – Schludi, M. (2021): *Qualifizierung während Corona: Wie stark nutzen Betriebe Kurzarbeit für Weiterbildungen?* IAB-Forum. URL: <https://www.iab-forum.de/qualifizierung-waehrend-corona-wie-stark-nutzen-betriebe-kurzarbeit-fuer-weiterbildungen/>
- [23] – Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Kirchherr, J., Klier, J., Lehmann-Brauns, C. & Winde, M. (o.J.): *Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen*. Future Skills-Diskussionspapier 1. URL: <https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-welche-kompetenzen-in-deutschland-fehlen>

- [24] – Speck, A. (2021): *Weiterbildung in Corona-Zeiten wichtiger denn je*. URL: <https://www.springerprofessional.de/e-learning/aus--und-weiterbildung/weiterbildung-in-corona-zeiten-wichtiger-denn-je/18751018>
- [25] – techconsult GmbH; Bunk, V. (2020). *Digitale Kompetenzen – Wahrnehmung und Anspruch*. Nr. 10. techconsult GmbH. URL: https://www.ihk-digitalkompetenz.de/wp-content/uploads/2020/10/Digitalkompetenz_Check_Studie_Download.pdf
- [26] – Wuppertaler Kreis e.V. (2021): *Trendstudie 2021 des Wuppertaler Kreises*. URL: <https://www.wkr-ev.de/trends21/wktrends2021.pdf>
- [27] – Haufe 2021: *So steht es um die Weiterbildung in der Coronakrise*. URL: https://www.haufe.de/personal/hr-management/betriebliche-weiterbildung-status-quo-in-corona-krise_80_533440.html
- [28] – Tagesschau vom 19.01.2022. URL: <https://www.tagesschau.de/inland/pendler-verkehr-auto-101.html>
- [29] – *Nur jeder zehnte Betrieb nutzt die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit* <https://www.iab-forum.de/nur-jeder-zehnte-betrieb-nutzt-die-weiterbildungsfoerderung-der-bundesagentur-fuer-arbeit/>
- [30] – Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. (2021): *Berufliche Weiterbildung in Berlin und Brandenburg – Herausforderungen und Entwicklungstrends. Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2021*. URL: <https://ibbf.berlin/assets/images/Dokumente/01%20Ergebnisse%20FB21%2012.08.21.pdf>

Herausgeber

Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. – IBBF Gubener Straße 47 – 10243 Berlin
info@ibbf.berlin | www.ibbf.berlin

Autoren

Walter Brückner, Fritz Georgi
Für den Inhalt des Textes sind die Autoren verantwortlich.

© 2021 IBBF

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Nutzung in allen Medien bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Herausgeber. Die Rechte an den Bildern und Grafiken liegen, soweit nicht anders angegeben, bei der Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.

Förderhinweis

Das Projekt „Stärkung betrieblicher Weiterbildung – Professionalisierung nebenberuflicher Weiterbildner*innen (ProfiWB)“ wird gefördert durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Berlin.

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

BERLIN

