

Fact Sheet #08

Berufliche Weiterbildung

Die *Transformation der Arbeitswelt* führt zu einem Wandel von Berufsfeldern und -tätigkeiten. Der tiefgreifende Wandel verlangt von vielen Beschäftigten, sich auch in der Mitte des Berufslebens noch einmal ganz neu zu orientieren (Hammermann et al. 2021).


Bei der beruflichen Weiterbildung geht es um die Vertiefung, Erweiterung oder Aktualisierung einer bereits vorhandenen *beruflichen Bildung* aus einer vorherigen Bildungsphase. Findet sie innerhalb eines Unternehmens statt, wird sie als *betriebliche Weiterbildung* bezeichnet. Um die drohende Fachkräftelücke im mittleren Qualifikationsbereich so weit wie möglich zu verringern, müssen die vorhandenen und künftigen Erwerbspersonen möglichst gut qualifiziert werden. Vor allem aber ist es erforderlich, *Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung* weiter zu qualifizieren, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern (Hälbig/ Schroeder 2022).

Weiterbildung auf Bundesebene

Die zunehmende Bedeutung von Weiterbildung zeigt sich auch in der seit 2001 *gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung*. Während im Jahr 2001 nur 36 Prozent der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten gefördert haben, waren es 2019 bereits 55 Prozent (Jost/ Leber 2021). Aufgrund der Corona-Krise ist jedoch ein massiver Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe auf das niedrigste Niveau seit Beginn dieses Jahrtausends zu verzeichnen. Zusätzlich nehmen einzelne Personengruppen, zu denen Geringqualifizierte, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund oder atypisch Beschäftigte gehören, nach wie vor nur unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung teil. Um diese Personengruppen in ihrem Erwerbsverlauf und in ihrer Qualifikation zu unterstützen, wurde die berufliche Weiterbildungsförderung in Deutschland breit aufgestellt und *durch neue Fördergesetze* wie das Qualifizierungschancengesetz (QCG) und das Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG) in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. Zudem wurde die *Nationale Weiterbildungsstrategie* (NWS) als Grundlage für eine neue Weiterbildungskultur des lebensbegleitenden Lernens etabliert.

Schlaglicht – 08/2022

32,0 %



Berufliche Weiterbildung

In der Corona-Pandemie (2020) förderten nur 32 % aller hessischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten. Dies sind 19 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2019.

Situation und Entwicklung in Hessen

Auch die Weiterbildungsbeteiligung hessischer Betriebe ist im ersten Halbjahr 2020 stark eingebrochen: Nach Daten des IAB-Betriebspanels sank der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen förderten, auf 32 Prozent (2019: 51 %). Während über drei Viertel der Großbetriebe ab 250 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2020 Weiterbildung für ihre Beschäftigten gefördert hatten, war es unter den Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) nur gut ein Viertel. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten halbierte sich im Vorjahresvergleich auf 14 Prozent (2019: 28 %) (Behr et al. 2021a, S. 14ff.). Dies steht im Zusammenhang mit der *Corona-Krise*, da zahlreiche Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten aufgrund der Kontaktbeschränkungen, den Lockdowns und damit verbundener Kurzarbeit sowie der ungewissen Arbeitsmarktlage zurückgefahren haben.

Allerdings existierten bei der Weiterbildungsteilnahme starke Differenzen entlang der Qualifikationsniveaus der Beschäftigten. So haben im ersten Halbjahr 2020 17 Prozent der Beschäftigten in höherqualifizierten Tätigkeiten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen, aber nur sechs Prozent der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten. Das bereits 2019 bestehende unterschiedliche Ausgangsniveau hilft bei der Erklärung, weshalb 2020 zwar die Weiterbildungsteilnahme bei allen Beschäftigten rückläufig war, der Rückgang bei Beschäftigten mit Berufs- und Hochschulabschluss jedoch am stärksten (-18 Prozentpunkte) ausfiel.

Im Zeitvergleich lag die *Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter* (2019: 31 %; 2018: 30 %) höher als die der männlichen Kollegen (2019: 25 %; 2018: 24 %). Die Frauenquote sank im ersten Halbjahr 2020 auf 16 Prozent, die Männerquote auf zwölf Prozent. Frauen profitierten also nach wie vor häufiger von der betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, waren aber gleichzeitig etwas stärker vom Rückgang der betrieblichen Weiterbildung betroffen (Behr et. al 2021b, S. 85). Dies kann unter anderem durch die unterschiedliche Verteilung weiblicher Beschäftigter auf die Wirtschaftszweige und deren unterschiedliche Betroffenheit durch die Corona-Pandemie sowie diesbezügliche Maßnahmen erklärt werden (Behr et. al 2021b, S. 85).

Um besonders stark von der Pandemie betroffene Zielgruppen zu unterstützen, wurde auch die hessische Arbeitsmarktförderung ausgebaut, unter anderem durch das zusätzliche Förderangebot „Brückenqualifizierung für Frauen“ und das im Rahmen der EU-Initiative REACT („Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe“) finanzierte Projekt „di-giLIFT“, welches die Verbesserung des digitalen Reifegrads der hessischen Bildungsträger zum Ziel hat (<https://digilift.de>).

Hintergründe

Unabhängig von der Corona-Konstellation spielt bei einigen Unternehmen, insbesondere unter KMU, eine geringe Sensibilität für die Notwendigkeit der Weiterbildung der eigenen Beschäftigten sowie eine fehlende Qualifizierungsperspektive (für die Beschäftigten) eine Rolle für die

niedrige Weiterbildungsbeteiligung. Daneben fehlt häufig ein Überblick über die vorhandenen Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten, sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte. Ebenso mangelt es aus betrieblicher Sicht an geeigneten Weiterbildungsangeboten. Notwendig sind – auch digitale – Angebote, die den konkreten betrieblichen Bedarf abbilden und in die Arbeitsabläufe integriert werden können.

Literatur

- Behr, Dominik/ Lauxen, Oliver/ Demireva, Lora/ Larsen, Christa (2021a): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Aus- und Weiterbildung in hessischen Betrieben. IAB-Betriebspanel Report, Hessen 2020.
- Behr, Dominik/ Lauxen, Oliver/ Larsen, Christa (2021b): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe in Hessen. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Hessen 2020, Gesamtbericht.
- Hälbig, Alissa/ Schroeder, Wolfgang (2022): Das deutsche Weiterbildungssystem: Institutionelle Grundlagen und Handlungsbedarfe.
- Hammermann, Andrea/ Rinke, Timothy/ Schmidt, Jörg/ Stettes, Oliver (2021): Veränderungs- und Transformationsprozesse am Arbeitsplatz: Kurzanalysen auf Basis von IAB-Betriebspanel, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung und Sozio-oekonomischem Panel, Forschungsbericht 580/1, Berlin: BMAS. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-580-veraenderungs-und-transformationsprozesse-am-arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Jost, Ramona; Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum).

Hinweise auf weiterführende hessische Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
IAB-Betriebspanel Hessen	Jährliche Betriebsbefragung seit 2001 mit wechselnden Schwerpunktthemen.	https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-h/rd-hessen/iab-hessen
Bundesagentur für Arbeit	Statistik über Förderung der Weiterbildung	https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=teilnehmer-massnahmen-flw
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur	Auswertungen des IAB-Betriebspanels für Hessen	https://www.iwak-frankfurt.de/projekt/iab-betriebspanel-hessen/

Verantwortliche Autor:innen: Alissa Hälbig/

1. August 2022

Dr. Samuel Greef (greef@uni-kassel.de)

Arbeitsweltberichterstattung Hessen

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>