



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Der Einfluss der Corona-Pandemie auf das Fort- und Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz

Zusammenfassung

Dieser Steckbrief betrachtet auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels, welche Einflüsse die Corona-Pandemie in den letzten zwei Jahren auf das Fort- und Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz hatte.

Unter den wichtigsten Veränderungen ist neben dem deutlich verringerten Anteil an Betrieben, welche die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, auch die deutlich gesunkene Weiterbildungsquote hervorzuheben. Diese Entwicklung zeigt sich in allen betrachteten Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftsbereichen und Beschäftigtengruppen. Unverändert ist bei der Weiterbildung der Beschäftigten dagegen die starke Fokussierung auf die Beschäftigtengruppe zur Verrichtung (hoch-)qualifizierter Tätigkeiten geblieben. Zudem wurde im Jahr 2021 die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nach wie vor meist als Arbeitszeit angerechnet und die Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen von den Betrieben übernommen.

Unter den verschiedenen digitalisierten Weiterbildungsformaten, welche gerade in der Beschäftigung im Homeoffice eine wichtige Rolle spielen, kamen Webinare, virtuelle Seminarräume und digitalisierter Schulungsunterlagen am häufigsten zum Einsatz. Zudem zeichnen sich für die Betriebe digitale Weiterbildungsformate durch ihre hohe Kosteneffizienz und ihre breite Anwendbarkeit aus.

Der Einfluss der Corona-Pandemie auf das Fort- und Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz

Die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten während der Corona-Pandemie

Bereits im ersten Jahr der Corona-Pandemie waren die Auswirkungen auf das Fort- und Weiterbildungsgeschehen zu erkennen. Sowohl der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe als auch die Weiterbildungsquote gingen im Jahr 2020 deutlich zurück.¹ Zurückzuführen ist dies maßgeblich auf die Kontaktbeschränkungen, die notwendig wurden, um die Verbreitung des Corona-Virus einzudämmen. Viele Weiterbildungsmaßnahmen konnten aufgrund dieser Kontaktbeschränkungen nicht wie gewohnt durchgeführt werden. Dies galt auch für das Jahr 2021.

Dieser Steckbrief gibt für das Jahr 2021 einen Überblick über das Fort- und Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz. Darüber hinaus werden Vergleiche mit der Situation im Jahr 2019, dem Jahr unmittelbar vor dem Beginn der Corona-Pandemie, vorgenommen. Dabei wird im ersten Abschnitt auf den Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe, welche die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten förderten, eingegangen. Der zweite Abschnitt befasst sich der Geschlechterverteilung und dem Anforderungsniveau unter den Weitergebildeten sowie der Weiterbildungsquote für diese Beschäftigtengruppen. Auch werden Veränderungen in diesen Größen im Laufe der vergangenen zwei Jahre aufgezeigt. Der dritte Abschnitt richtet den Fokus auf die Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung in Rheinland-Pfalz.² Im vierten Abschnitt wird schließlich die Verbreitung digitaler Weiterbildungsformate im Jahr 2021 beleuchtet.

Die betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- > Insgesamt 35,4 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe³ waren im Jahr 2021 aktiv am Fort- und Weiterbildungsgeschehen beteiligt. Der Vergleich zum Jahr 2019 verdeutlicht, wie stark die Betriebe ihre Weiterbildungsbeteiligung während der Corona-Pandemie verringerten. Vor dem Beginn der Corona-Pandemie (2019) förderte noch gut die Hälfte (52,3 Prozent) der Betriebe in Rheinland-Pfalz entsprechende Maßnahmen. Diese Entwicklung lässt sich nicht nur in Rheinland-Pfalz beobachten. Auch in Westdeutschland ist für diesen Zeitraum ein Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung von 55 auf 34 Prozent zu beobachten.⁴

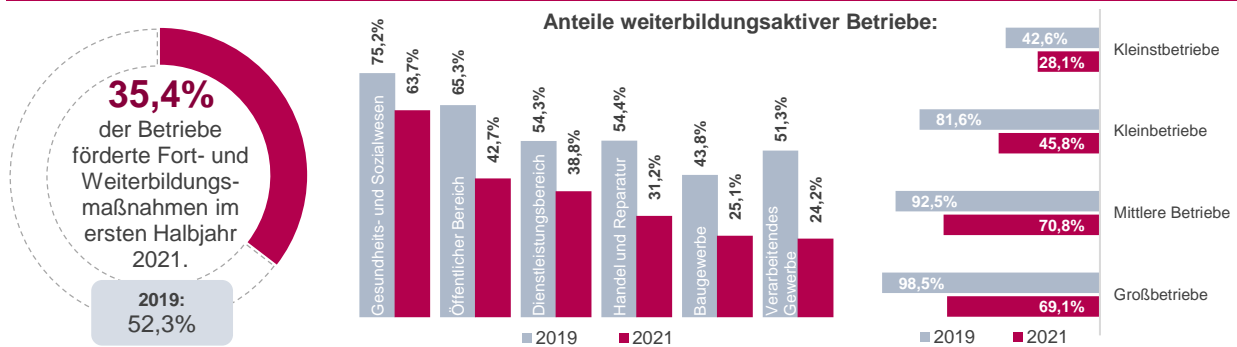
Betriebsgröße

- > Der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe nimmt tendenziell mit der Beschäftigtenzahl eines Betriebes zu.⁵ Unter den *Kleinstbetrieben* haben im ersten Halbjahr 2021 28,1 Prozent* Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Auf beinahe die Hälfte (45,8 Prozent) belief sich der Anteil unter den *Kleinbetrieben*. Unter den *mittleren* und *großen Betrieben* waren die Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe mit 70,8 und 69,1* Prozent auf einem zueinander vergleichbaren Niveau.
- > Im Vergleich zum Jahr 2019 kam es in jeder Betriebsgrößenklasse zu einem Rückgang der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. Dabei ist festzustellen, dass *Kleinstbetriebe* ihre Weiterbildungsbeteiligung am wenigsten verringerten. Bei diesen Betrieben kam es zu einem Rückgang um 14,5 Prozentpunkte*. Danach folgten die *mittleren Betriebe*, bei

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

welchen der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe um 21,7 Prozentpunkte absank. Unter den *Großbetrieben* hat sich der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe um 29,4 Prozentpunkte* reduziert. Der stärkste Rückgang ist mit 35,8 Prozentpunkten bei den *Kleinbetrieben* zu beobachten.

Zentrale Ergebnisse zur betrieblichen Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen



Wirtschaftsbereiche

- > Die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen offenbart zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Wirtschaftsbereichen.⁶ Im Vergleich zum Landesdurchschnitt (35,4 Prozent) sind erkennbar höhere Anteile weiterbildungsaktiver Betriebe für das *Gesundheits- und Sozialwesen* (63,7 Prozent*) und für den *Öffentlichen Bereich* (42,7 Prozent*) zu identifizieren.⁷ Unter dem Landesdurchschnitt lag die Weiterbildungsbeteiligung im *Baugewerbe* (24,2 Prozent*) und im *Verarbeitenden Gewerbe* (25,1 Prozent*). Relativ nah am Landesdurchschnitt bewegten sich mit 31,2 Prozent* und 38,8 Prozent der *Handel* und der *Dienstleistungsbereich*.
- > Auch auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche kam es im Zuge der Corona-Pandemie ausschließlich zu einer verringerten Weiterbildungsbeteiligung. Im *Gesundheits- und Sozialwesen* (-11,5 Prozentpunkte*), im *Dienstleistungsbereich* (-15,5 Prozentpunkte) kam es zu Rückgängen, die niedriger waren als im Landesdurchschnitt (-16,9 Prozentpunkte). Überdurchschnittlich waren die Rückgänge dagegen im *Verarbeitenden Gewerbe* (-18,7 Prozentpunkte*), im *Öffentlichen Bereich* (-22,6 Prozentpunkte*) sowie im *Handel* und im *Baugewerbe* (-23,2* und -27,1* Prozentpunkte).

Die Teilnehmerstruktur der Weitergebildeten und deren Weiterbildungsquoten

- > Im Verlauf des ersten Halbjahres 2021 wurden in Rheinland-Pfalz 272.900 Beschäftigte weitergebildet. Dies entspricht einer Weiterbildungsquote von 14,8 Prozent. Der Vergleich zur Weiterbildungsquote des Jahres 2019 verdeutlicht erneut den starken Einfluss der Corona-Pandemie. Im Jahr 2019 belief sich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz auf 30,8 Prozent. Diese Entwicklung lässt sich auch in Westdeutschland insgesamt beobachten. Hier kam es zwischen 2019 und 2021 zu einer Verringerung der Weiterbildungsquote von 33 auf 14 Prozent.

Diese deutliche Reduktion der Weiterbildungsquote schlägt sich auch in allen nachfolgend betrachteten spezifischen Weiterbildungsquoten nieder. Auf explizite Vergleiche der Jahre 2019 und 2021 wurde verzichtet. Eine Gegenüberstellung der Werte der Jahre 2019 und 2021 ist den Endnoten beigelegt.⁸

- > Gut die Hälfte (56,1 Prozent) aller Weiterbildungsteilnehmenden in Rheinland-Pfalz waren Frauen. Deren Weiterbildungsquote war mit 17,3 Prozent im Vergleich zur Weiterbildungsquote insgesamt (14,8 Prozent) überdurchschnittlich. Im Vergleich zu Westdeutschland waren sowohl der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen als auch deren

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Weiterbildungsquote in Rheinland-Pfalz größer. In Westdeutschland war die Hälfte der Weitergebildeten Frauen und die Weiterbildungsquote betrug 16 Prozent.

- > Für die Beurteilung der Reichweite der Weiterbildung spielt auch das Qualifikationsniveau der Weitergebildeten eine Rolle. Als Unterscheidungsmerkmal dient hier das Anforderungsniveau für die zu verrichtenden Tätigkeiten. Diese werden in drei verschiedene Qualifikationstypen unterschieden: einfache, qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten.⁹ Die Mehrheit (71,7 Prozent) der Weiterbildungsteilnehmenden in Rheinland-Pfalz waren Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten. Auf die Beschäftigten für einfache Tätigkeiten entfielen 7,0 Prozent* und auf die Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten 17,6 Prozent.
- > Die Weiterbildungsquote in Bezug auf das Anforderungsniveau offenbart den starken Fokus der Weiterbildung auf Beschäftigte für (hoch-)qualifizierte Tätigkeiten. Unter den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten betrug die Weiterbildungsquote 4,2 Prozent*. Unter den Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten nahmen 19,2 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil und unter den Beschäftigten für hochqualifizierte Tätigkeiten 25,5 Prozent. Auch in Westdeutschland war die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 5 Prozent niedriger als die Weiterbildungsquoten für qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten (18 und 22 Prozent).

Betriebsgröße

Die Weiterbildungsquote zeigt in Abhängigkeit zur Betriebsgröße im Jahr 2021 nur geringe Unterschiede. In den *Kleinstbetrieben* wurden 14,6 Prozent* der Beschäftigten weitergebildet. In den *Kleinbetrieben* lag die Weiterbildungsquote bei 15,4 Prozent und in den *mittleren Betrieben* betrug sie 14,1 Prozent. *Großbetriebe* bildeten 14,9 Prozent*. Im Vergleich zum Jahr 2019 hat sich in jeder Betriebsgrößenklasse die Weiterbildungsquote reduziert. Gleichzeitig kam es zu einer Angleichung der Weiterbildungsquoten. Noch im Jahr 2019 reichten die Weiterbildungsquoten von 22,6 Prozent (*Kleinstbetriebe*) bis zu 37,4 Prozent (*Kleinbetriebe*).

- > In fast allen Betriebsgrößenklassen haben während des ersten Halbjahres 2021 Frauen häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen als Männer. Die Ausnahme bildeten die *Großbetriebe*, in denen der Frauenanteil an den Weitergebildeten 48,3 Prozent* betrug. In den *Kleinstbetrieben* lag der Frauenanteil bei 55,7 Prozent* und in den *Kleinbetrieben* bei 61,6 Prozent. In den *mittleren Betrieben* betrug der Frauenanteil insgesamt 58,4 Prozent.

Dies spiegelt sich auch in den Weiterbildungsquoten wider. Die Weiterbildungsquote der Frauen lag in *Großbetrieben* bei 14,7 Prozent* und war damit etwas niedriger als die Weiterbildungsquote der Männer (15,1 Prozent*). In den kleineren Betriebsgrößenklassen lagen die Weiterbildungsquoten der Frauen über denen der Männer. Die Weiterbildungsquote der Frauen lag in den *Kleinstbetrieben* bei 16,5 Prozent* (Männer: 12,7 Prozent*), in den *Kleinbetrieben* bei 19,9 Prozent (Männer: 11,3 Prozent) und in den *mittleren Betrieben* bei 17,8 Prozent (Männer: 11,0 Prozent).

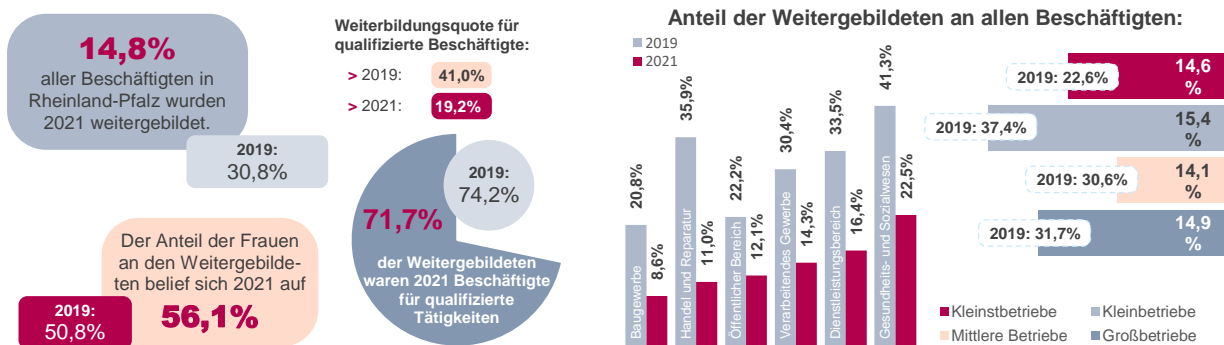
- > Die starke Konzentration des Weiterbildungsgeschehens auf Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten zeigt sich auch in den einzelnen Betriebsgrößen. Allerdings nimmt die Konzentration mit zunehmender Betriebsgröße ab. In den *Kleinstbetrieben* waren überdurchschnittliche 84,3 Prozent* der Weitergebildeten Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten. Auch in den *Kleinbetrieben* war dieser Beschäftigtenanteil mit 79,5 Prozent überdurchschnittlich. Etwa auf einem Niveau des Gesamtdurchschnitts (71,7 Prozent) lag

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

der Beschäftigtenanteil für qualifizierte Tätigkeiten an den Weitergebildeten in den *mittleren Betrieben* (70,4 Prozent). In den *Großbetrieben* waren es noch 56,8 Prozent*.

Entsprechend dieser Anteile nahmen auch die Weiterbildungsquoten für qualifizierte Beschäftigte mit der Betriebsgröße ab. In den *Kleinbetrieben* wurde etwa ein Viertel (23,9 Prozent*) aller Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten weitergebildet. In den *Kleinbetrieben* war es ein Viertel (20,7 Prozent). Auf Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten in mittleren und großen Betrieben traf dies auf 18,6 und 15,4* Prozent zu.

Zentrale Ergebnisse zur Beschäftigungsreichweite der betrieblichen Fort- und Weiterbildung



Wirtschaftsbereiche

- > Die Weiterbildungsquote variierte über die verschiedenen Wirtschaftsbereiche vergleichsweise stark. Gemessen an der Weiterbildungsquote insgesamt (14,8 Prozent), war sie im *Verarbeitenden Gewerbe* mit 14,3 Prozent* auf einem vergleichbaren Niveau. Im *Dienstleistungsbereich* und im *Gesundheits- und Sozialwesen* lag die Weiterbildungsquote mit 16,4 bzw. 22,5* Prozent über der Weiterbildungsquote insgesamt. Im *Öffentlichen Bereich* (12,1 Prozent*), im *Handel* (11,0 Prozent*) und im *Baugewerbe* (8,6 Prozent*) war sie unterdurchschnittlich.

Wie auch bei der Betrachtung entlang der Betriebsgröße kam es in jedem der betrachteten Wirtschaftsbereiche im Vergleich zum Jahr 2019 zu einer verringerten Weiterbildungsquote. Am stärksten ging sie im *Handel* (-24,9 Prozentpunkte*) und im *Gesundheits- und Sozialwesen* zurück (-18,8 Prozentpunkte*). Danach folgten der *Dienstleistungsbereich* (-17,1 Prozentpunkte) und das *Verarbeitende Gewerbe* (-16,1 Prozentpunkte*). Im *Baugewerbe* und im *Öffentlichen Bereich* sank die Weiterbildungsquote um 12,2* bzw. 10,1* Prozentpunkte.

- > Allein im *Verarbeitenden Gewerbe* waren unter den Weiterbildungsteilnehmenden mehr Männer als Frauen vertreten (Frauenanteil: 24,8 Prozent*). In allen anderen Wirtschaftsbereichen überstieg der Frauenanteil den Männeranteil. Während im *Handel* und im *Öffentlichen Bereich* das Geschlechterverhältnis noch annähernd ausgeglichen war (Frauenanteil: 52,7* bzw. 58,4* Prozent), bildeten im *Dienstleistungsbereich* (65,4 Prozent) und im *Gesundheits- und Sozialwesen* (78,2 Prozent*) Frauen die deutliche Mehrheit unter den Weiterbildungsteilnehmenden.

Die Weiterbildungsquoten waren mit 23,9 Prozent* im *Gesundheits- und Sozialwesen* und mit 18,7 Prozent im *Dienstleistungsbereich* am höchsten. Im *Öffentlichen Bereich* betrug die Weiterbildungsquote der Frauen 14,3 Prozent*. Im *Verarbeitenden Gewerbe* und im *Handel* wurden 13,5* bzw. 11,7* Prozent aller in diesen Wirtschaftsbereichen tätigen Frauen weitergebildet.¹⁰

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

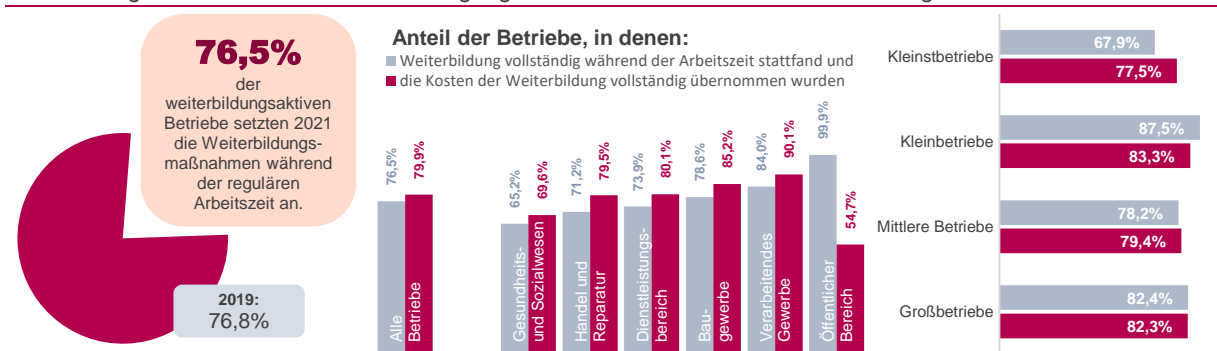
- > Für die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten nach dem Anforderungsniveau kann auch für die betrachteten Wirtschaftsbereiche festgehalten werden, dass vorwiegend Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten weitergebildet wurden. Im *Verarbeitenden Gewerbe* gehörten 50,7 Prozent* dieser Beschäftigengruppe an. Im *Öffentlichen Bereich* (63,0 Prozent*) und im *Gesundheits- und Sozialwesen* (66,5 Prozent*) waren es etwa zwei Drittel. Im *Dienstleistungsbereich* und im *Handel* waren mehr als drei Viertel der Weitergebildeten (76,3 und 80,7* Prozent) Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten. Im *Baugewerbe* belief sich der Anteil auf 85,6 Prozent*.

Die höchsten Weiterbildungsquoten für Beschäftigte, die qualifizierte Tätigkeiten verrichteten, finden sich mit 28,2* und 23,5 Prozent im *Gesundheits- und Sozialwesen* sowie im *Dienstleistungsbereich*. In den anderen Wirtschaftsbereichen waren die Weiterbildungsquoten im Vergleich zum Landesdurchschnitt (14,8 Prozent) niedriger und lagen zwischen 11,9 Prozent* (*Baugewerbe*) und 13,5 Prozent* (*Öffentlicher Bereich* und *Handel*).

Die Rahmenbedingungen betrieblicher Fort- und Weiterbildung

- > Seitens der Betriebe bestehen im Allgemeinen zwei Möglichkeiten Fort- und Weiterbildungsaktivitäten zu fördern: Die erste Möglichkeit besteht darin, die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten als Teil der zu erbringenden Arbeitszeit anzurechnen. In drei Vierteln (76,5 Prozent) der weiterbildungsaktiven Betriebe fanden die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollständig während der Arbeitszeit statt. Weitere 20,6 Prozent* der Betriebe gaben an, dass Fort- und Weiterbildung vollständig oder teilweise in der Freizeit der Beschäftigten stattfände. Die zweite Möglichkeit ist die Übernahme der anfallenden Kosten durch den Betrieb. Insgesamt 79,9 Prozent der weiterbildenden Betriebe übernahmen die Kosten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollständig. Etwa jeder achte Betrieb (12,1 Prozent*) sah die Weiterbildungsteilnehmenden vollständig oder teilweise in der finanziellen Verantwortung.
- > Trotz der insgesamt gesunkenen Weiterbildungsaktivität der Betriebe hat sich gegenüber dem Jahr vor der Corona-Pandemie (2019) kaum eine Veränderung in Bezug auf den Zeitpunkt der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ergeben. Im Jahr 2019 gaben 76,8 Prozent der Betriebe an, die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollständig als Arbeitszeit anzurechnen. Der Anteil der Betriebe, in denen Fort- und Weiterbildung vollständig oder teilweise in der Freizeit der Beschäftigten stattfand, belief sich auf 20,2 Prozent. Für den Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe, welche die anfallenden Kosten vollständig übernahmen, ist gegenüber 2019 eine Erhöhung festzustellen. Vor der Corona-Pandemie belief sich dieser Anteil noch auf 60,4 Prozent.

Zentrale Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen betrieblicher Fort- und Weiterbildung



* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Betriebsgröße

Differenziert man die Betrachtungen nach den Betriebsgrößen, decken sich die Ergebnisse weitgehend mit dem Befund für die Gesamtheit der Betriebe. In allen Betriebsgrößenklassen fanden die Weiterbildungsmaßnahmen überwiegend während der regulären Arbeitszeit statt. In *Kleinstbetrieben* war dies bei 67,9 Prozent* der weiterbildenden Betriebe der Fall. Unter den *Kleinbetrieben* belief sich der Anteil auf 87,5 Prozent und bei den *mittleren Betrieben* auf 78,2 Prozent*. In *Großbetrieben* fand die Weiterbildung in 82,4 Prozent* der Fälle während der Arbeitszeit statt. Gegenüber dem Jahr 2019 kam es nur zu geringen Veränderungen zwischen -3,8* (Kleinstbetriebe) und +3,2* Prozentpunkten (Großbetriebe).

- > In Bezug auf die Kostenübernahme unterschieden sich die verschiedenen Betriebsgrößenklassen nur wenig. In jeder Betriebsgrößenklasse hatten mehr als drei Viertel der Betriebe die Kosten vollständig übernommen (*Kleinstbetriebe*: 77,5 Prozent* / *Kleinbetriebe*: 83,3 Prozent / *mittlere Betriebe*: 79,4 Prozent* / *große Betriebe*: 82,3 Prozent*). Im Verlauf der vergangenen zwei Jahre kann in jeder Betriebsgrößenklasse eine Erhöhung im Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe, welche die Kosten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollständig übernahmen, beobachtet werden. Unter den *Kleinst-* und *Kleinbetrieben* beliefen sich die Anteil im Jahr 2019 auf 55,8 Prozent* bzw. 67,5 Prozent. Die *mittleren und großen Betriebe* kamen zusammengenommen auf einen Anteil von 69,5 Prozent.¹¹

Wirtschaftsbereiche

- > Für die ausgewählten Wirtschaftsbereiche liegen in der Stichprobe größtenteils geringe Fallzahlen vor. Dies schränkt die statistische Belastbarkeit der Ergebnisse ein. Dennoch ist festzustellen, dass die Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2021 mehrheitlich vollständig während der Arbeitszeit stattfanden. Jedoch lagen die einzelnen Anteilswerte zum Teil deutlich auseinander und bewegten sich zwischen von 65,2 Prozent* im *Gesundheits- und Sozialwesen* bis hin zu 99,9 Prozent* im *Öffentlichen Bereich*. Gleiches gilt für die Kostenübernahme durch die Betriebe. In allen betrachteten Wirtschaftsbereichen übernahmen zwischen 57,7 Prozent* (*Öffentlicher Bereich*) und 90,1 Prozent* (*Verarbeitendes Gewerbe*) der Betriebe die Kosten vollständig.

Die Nutzung digitaler Weiterbildungsformate

- > Kontaktbeschränkungen und die Verlagerung vieler Tätigkeiten ins Homeoffice wirkten sich auch auf die Art und Weise der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen aus. Digitale Weiterbildungsformate konnten diesen erschwerten Rahmenbedingungen entgegenwirken. Von allen Betrieben in Rheinland-Pfalz nutzten 30,1 Prozent im Jahr 2021 digitale Weiterbildungsformate.
- > Insgesamt lassen sich digitale Weiterbildungsformate in verschiedene Kategorien einteilen. Als am weitesten verbreitet erwiesen sich dabei Formate wie Webinare, MOOC¹² oder andere virtuelle Seminarräume. Von allen Betrieben, welche digitale Weiterbildungsformate im Jahr 2021 nutzten, wurden diese Formate in 86,6 Prozent der Betriebe genutzt. Zudem stellte gut die Hälfte (54,0 Prozent) der Betriebe digitalisierte Schulungsunterlagen und Fachliteratur zur Verfügung. Podcasts und Lernvideos kamen in 32,8 Prozent der Betriebe und selbstgesteuerte Onlinekurse in 31,2 Prozent der Betriebe zum Einsatz.

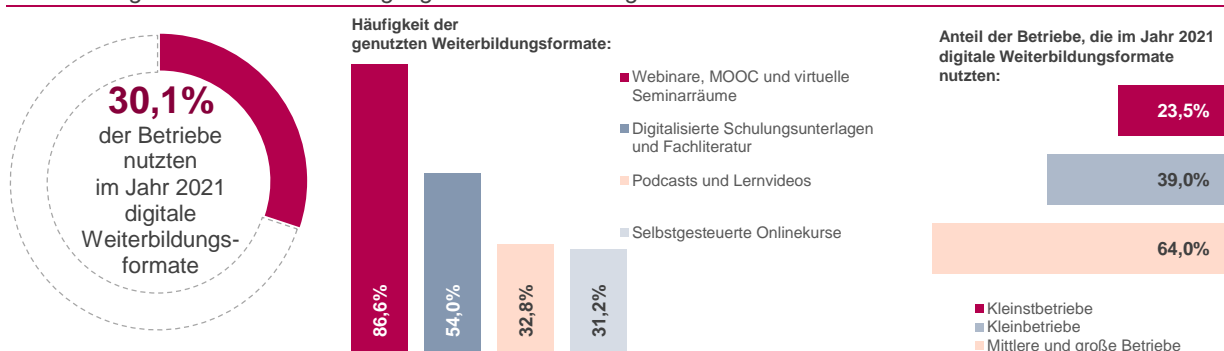
* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

- > Insgesamt erwiesen sich für die meisten rheinland-pfälzischen Betriebe digitale Weiterbildungsformate als sehr kosteneffizient und als sehr gut geeignet, eine größere Zahl an Beschäftigten weiterzubilden. Insgesamt 89,2 Prozent der Betriebe stimmten zu, dass durch digitale Weiterbildungsformate geringere Kosten entstehen. Vier Fünftel (76,6 Prozent) stimmten zudem darin überein, dass durch die Nutzung derartiger Formate mehr Beschäftigte daran teilnehmen könnten. Jeweils etwa zwei Drittel bestätigten die Eignung digitaler Weiterbildungsformate für alle Alters- (69,9 Prozent) und Qualifikationsgruppen (66,4 Prozent). Seltener antizipierten die Betriebe Vorbehalte seitens der Beschäftigten (30,2 Prozent), technische Probleme (32,3 Prozent) oder geringere Lernerfolge (35,1 Prozent) der Betriebe.

Betriebsgröße

- > Die Nutzung digitaler Weiterbildungsformate nimmt mit der Betriebsgröße zu. Von allen *Kleinst- und Kleinbetrieben* wurden diese von 23,5 * und 39,0 Prozent genutzt. Bei den *mittleren und großen Betrieben* waren es fast zwei Drittel (64,0 Prozent).¹³
- > Unabhängig von der Betriebsgröße wurden Webinare, MOOC oder andere virtuelle Seminarräume am häufigsten genutzt. Die Anteile lagen hier zwischen 83,4 Prozent* (*Kleinstbetriebe*) und 96,2 Prozent* (*Großbetriebe*). Am zweithäufigsten wurden von den weiterbildenden Betrieben digitalisierte Schulungsunterlagen und Fachliteratur zur Verfügung gestellt. Dies war bei 73,3 Prozent* der *Großbetriebe* und bei jeweils gut 50 Prozent* der kleineren Betrieben der Fall.
- > Auch bei den Erfahrungen mit der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate unterschieden sich die einzelnen Betriebsgrößen im Grad der Zustimmung nicht von der Gesamtheit der Betriebe. In jeder Größenklasse wurde von den Betrieben am häufigsten bestätigt, dass digitale Weiterbildungsformate kosteneffizient sind. Danach folgte die Zustimmung in Bezug auf die Möglichkeit, mittels dieser Formate mehr Beschäftigten die Teilnahme ermöglichen zu können. Technische Probleme, geringere Lernerfolge und Vorbehalte seitens der Beschäftigten erfuhren die Betriebe der einzelnen Größenklassen im Vergleich dazu seltener.

Zentrale Ergebnisse zu der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate



Wirtschaftsbereiche

- > Für den Einsatz digitaler Weiterbildungsformate in den einzelnen Wirtschaftsbereichen ist die Fallzahl für statistisch belastbare Analysen nicht ausreichend. Allerdings zeichnet sich auch hier für die Nutzung der verschiedenen Weiterbildungsformate die übergeordnete Beliebtheit von Webinaren, MOOC oder anderen virtuellen Seminarräumen sowie von digitalisierten Schulungsunterlagen und Fachliteratur ab. Und auch bei den Erfahrungen mit der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate wurde in jeder Größenklasse

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

die Kosteneffizienz und die höhere Beschäftigtenreichweite dieser Formate am häufigsten bestätigt.

Einordnung der Befunde

Dieser Steckbrief hat die Veränderungen im Fort- und Weiterbildungsgeschehen in Rheinland-Pfalz im Verlauf der Corona-Pandemie aufgezeigt. Zudem wurde auf Veränderungen in den Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildung und auf den Umfang der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate eingegangen.

Noch im Jahr 2019, dem Jahr vor dem Beginn der Corona-Pandemie, war insgesamt eine positive Entwicklung zur Nutzung von Fort- und Weiterbildung festzustellen. Gut die Hälfte der Betriebe war im Laufe des ersten Halbjahres 2019 aktiv am Fort- und Weiterbildungsgeschehen beteiligt. Die Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse für das Jahr 2021 ergibt, dass im Verlauf von zwei Jahren nicht nur der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe, sondern auch die Weiterbildungsquote deutlich zurückgegangen ist. Diese negativen Entwicklungen können zugleich über alle Betriebsgrößenklassen und über alle betrachteten Wirtschaftszweige beobachtet werden. Gleiches gilt für die Weiterbildungsquote in Bezug auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen. Die Weiterbildungsquoten der Frauen und die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für die Verrichtung einfacher, qualifizierter und hochqualifizierter Tätigkeiten haben sich verringert. Nur wenig Veränderung konnte dagegen in Hinblick für die Beschäftigtengruppen und in Hinblick auf die Rahmenbedingungen der Fort- und Weiterbildung festgestellt werden. Auch im Jahr 2021 war die deutliche Mehrheit aller Weitergebildeten den Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten zuzuordnen. Zudem fanden die Weiterbildungsmaßnahmen nach wie vor meist während der Arbeitszeit statt und die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen wurden mehrheitlich vollständig von den Betrieben getragen.

Die Ursache für den Rückgang im Fort- und Weiterbildungsgeschehen dürfte in den Kontaktbeschränkungen und in der Verlagerung vieler Tätigkeiten ins Homeoffice liegen. Dadurch war es nicht möglich Weiterbildungsmaßnahmen wie üblich durchzuführen. Die Nutzung digitaler Weiterbildungsformate hat diesen erschwerten Rahmenbedingungen entgegenwirkt. Am häufigsten griffen die Betriebe dabei auf Formate wie Webinare, MOOC oder andere virtuelle Seminarräume oder auf die Nutzung digitalisierter Schulungsunterlagen und Fachliteratur zurück. Zudem zeichnen sich für die Betriebe digitale Weiterbildungsformate durch ihre hohe Kosteneffizienz und ihre breite Anwendbarkeit aus. Technische Probleme, geringere Lernerfolge und Vorbehalte seitens der Beschäftigten fielen dagegen weniger stark ins Gewicht.

Es bleibt zu hoffen, dass mit dem Abklingen der Corona-Pandemie das Engagement der Betriebe in Bezug auf die Förderung der Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten wieder zunimmt. Denn eine Belegschaft, dessen Qualifikationsprofil einem zeitgemäßen Stand entspricht, ist einer der zentralen Faktoren für den wirtschaftlichen Betriebserfolg.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100

Alle Angaben basieren auf den aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels Rheinland-Pfalz. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1993 jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung. Die Datenbasis erlaubt Aussagen über die landesspezifische Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung.

Die Auswertungen wurden von WifoS – Institut für Wirtschaftsforschung Saar im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (MASTD) Rheinland-Pfalz durchgeführt.

Kontakt MASTD: York W. Scheile York.Scheile@mastd.rlp.de

Kontakt WifoS: Emanuel Bennewitz bennewitz.wifos@fitt.de

- ¹ Die Weiterbildungsquote ist definiert als der Anteil der im ersten Halbjahr eines Jahres weitergebildeten Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten zum 30.06. eines Jahres.
- ² Die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist im Sinne der Fragestellungen des IAB-Betriebspanel dann gegeben, wenn der befragte Betrieb im Verlauf des ersten Halbjahres des jeweiligen Befragungsjahres Arbeitskräfte zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt oder sich an den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt hat. Im Text werden Betriebe, die Freistellungen oder Kostenbeteiligungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bestätigten, als Weiterbildung fördernde, als weiterbildende oder als weiterbildungsaktive Betriebe bezeichnet.
- ³ Die über das IAB-Betriebspanel ausgewiesene Zahl der Betriebe bezieht sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für „Unternehmen“ bzw. „Betriebe“. In die Umsatzsteuerstatistik werden auch nicht sozialversicherungspflichtige Einzelunternehmer oder Selbstständige einbezogen.
- ⁴ Für die auf Westdeutschland bezogenen Vergleichswerte können in der Regel bei prozentualen Angaben keine Dezimalstellen ausgewiesen werden.
- ⁵ Die Betriebe wurden nach ihrer Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in vier Kategorien unterteilt: *Kleinstbetriebe* (bis zu 9 Beschäftigte), *Kleinbetriebe* (10 bis 49 Beschäftigte), *mittlere Betriebe* (50 bis 249 Beschäftigte) und *Großbetriebe* (mindestens 250 Beschäftigte).
- ⁶ Im Rahmen der Betrachtungen nach Wirtschaftsbereichen werden ausgewählte Fokusbranchen betrachtet. Diese sind das *Verarbeitende Gewerbe*, das *Baugewerbe*, der Bereich *Handel und Reparatur*, der *Dienstleistungsbereich* und der *Öffentliche Bereich*. Zusätzlich werden die dem Dienstleistungsbereich zuzuordnenden Wirtschaftsbereiche *Beherbergung und Gastronomie* sowie das *Gesundheits- und Sozialwesen* berücksichtigt. Der *Öffentliche Bereich* umfasst neben dem Öffentlichen Verwaltung auch Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und religiöse Vereinigungen, Verteidigung und Sozialversicherung.
- ⁷ Der Begriff *Landesdurchschnitt* bezieht sich je nach Kontext der Absätze (Betriebe oder Beschäftigte) entweder auf den Anteilswert bezogen auf die Gesamtheit aller Betriebe (alle Branchen umfassend) oder die Gesamtheit aller Beschäftigten (in allen Betrieben) im Land Rheinland-Pfalz.
- ⁸ Eine Übersicht zu den im obenstehenden Abschnitt beschriebenen Anteilen der Weitergebildeten sowie der jeweiligen Weiterbildungsquoten für die Jahre 2019 und 2021 stellt nachfolgende Tabelle zur Verfügung:

	Anteile an allen Weitergebildeten		Weiterbildungsquote	
	2019	2021	2019	2021
Rheinland-Pfalz insgesamt				
Beschäftigte insgesamt	100%	100%	30,8%	14,8%
Frauenanteil	50,8%	56,1%	33,3%	17,3%
Anteil Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	11,0%	7,0%*	13,7%	4,2%*
Anteil Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten	74,2%	71,7%	41,0%	19,2%
Anteil Beschäftigte für hochqualifizierte Tätigkeiten	13,3%	17,6%	40,5%	25,5%

- ⁹ Unter einfachen Tätigkeiten werden Tätigkeiten verstanden, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Qualifizierte Tätigkeiten sind Tätigkeiten, für deren Ausübung eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung nötig ist. Hochqualifizierte Tätigkeiten beschreiben solche Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern.
- ¹⁰ Sofern im Text zu einer bestimmten Teilgruppe (bspw. Wirtschaftsbereich oder Betriebsgrößenklasse) keine Aussagen getroffen werden, waren die Fallzahlen in der Stichprobe zu gering, um eine statistisch belastbare Aussage zu treffen. Ein expliziter Verweis, dass zu der betreffenden Teilgruppe keine Aussagen möglich sind, erfolgt nicht.
- ¹¹ Da die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der Großbetriebe für belastbare Aussagen nicht ausreichend war, wurden für diese Betrachtung mittlere und große Betriebe zu einer Kategorie zusammengefasst.
- ¹² Ein MOOC, ein Massive Open Online Course, ist ein internetbasierter Kurs, der sich an viele Teilnehmende richtet und offen für alle ist.
- ¹³ Sofern im Text auf die Größenklasse „mittlere und große Betriebe“ referenziert wird, war die Stichproben-Fallzahl in der Gruppe der Großbetriebe für belastbare Aussagen nicht ausreichend. Daher wurden für diese Betrachtung mittlere und große Betriebe zu einer Kategorie zusammengefasst.

* Zugrundeliegende Fallzahl größer als 20 und kleiner als 100