

»» Weiterbildung bricht in der Krise ein – Bedarf an Digitalkompetenzen wächst

Nr. 329, 19. April 2021

Autor: Dr. Arne Leifels, Telefon 069 7431-4861, arne.leifels@kfw.de

Die betriebliche Weiterbildung wird durch die Corona-Krise jäh ausgebremst, weil es vielen Unternehmen an Geld, Zeit und Planungssicherheit mangelt – und kurzfristige Existenzsicherung Vorrang hat. Auch das Weiterbildungsangebot ist durch die Pandemie stark beeinträchtigt. Eine aktuelle Sonderbefragung im KfW-Mittelstandspanel zeigt, dass fast 40 % der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im vergangenen Jahr ihre Weiterbildungsaktivitäten reduziert haben, die Hälfte davon sogar auf null. Insgesamt hat im Jahr 2020 bei jedem zweiten KMU keine Weiterbildung stattgefunden.

Der Weiterbildungsbedarf besteht jedoch in der Krise nahezu unverändert fort. Auf dem Gebiet der Digitalkompetenzen ist er im Jahr 2020 sogar kräftig gestiegen. Knapp die Hälfte der KMU (46 %) hat hier mittleren oder großen Weiterbildungsbedarf – mehr als bei den berufsfachlichen Kernkompetenzen oder jedem anderen Thema. In der Krise rücken vor allem grundlegende, relativ kurzfristig zu erlernende Digitalkompetenzen in den Vordergrund (z. B. Standardsoftware).

Fehlende Kompetenzen der Beschäftigten sind eine der größten Hürden des digitalen Strukturwandels – was den krisenbedingten Einbruch der Weiterbildung umso problematischer macht. Schon vor der Corona-Krise konnte ein Drittel der KMU den Bedarf an Digitalkompetenzen nicht decken. Ohne eine erhebliche Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten während und nach der Krise wird die Transformations- und Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands Schaden nehmen.

Der Mittelstand kämpft seit über einem Jahr mit der Corona-Krise. Zu Beginn des Jahres 2021 waren ca. zwei Drittel der 3,8 Mio. kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) direkt von der Krise bzw. den Eindämmungsmaßnahmen betroffen, beispielsweise durch Umsatzeinbußen, Liquiditätsengpässe, Personalausfälle oder Probleme mit der Umsetzung von Hygienevorschriften.¹ Doch die Unternehmen haben kreativ auf die Krise reagiert und Anpassungen an ihren Produkten und Dienstleistungen, Vertriebs- und Kommunikationskanälen und ihrer Arbeitsorganisation vorgenommen.

Bei der Krisenreaktion der KMU haben Maßnahmen Priorität, die kurzfristig Umsätze, Liquidität und Beschäftigung stützen können. Denn für viele KMU geht es um akute Existenzsicherung. Dieser Druck und die für alle Unternehmen unklare Planungsperspektive lassen befürchten, dass in der Krise wichtige Vorhaben mit längerem Horizont unterlassen oder abgebrochen werden. Dazu gehören v. a. aufwändige

Innovations- und Digitalisierungsprojekte sowie die betriebliche Weiterbildung – also Maßnahmen, die zentral für Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit im (digitalen) Strukturwandel sind.² Zu Innovationen (durch die Krise gebremst) und Digitalisierungsaktivitäten (ambivalente Entwicklung) hat KfW Research kürzlich empirische Analysen vorgelegt.³ Dieser Beitrag untersucht erstmals die Weiterbildungsaktivitäten⁴ der KMU sowie die Veränderung ihrer Weiterbildungsbedarfe im Krisenjahr 2020. Die Analysen basieren auf einer Ende Januar 2021 durchgeführten repräsentativen Sonderbefragung im KfW-Mittelstandspanel (siehe Box).

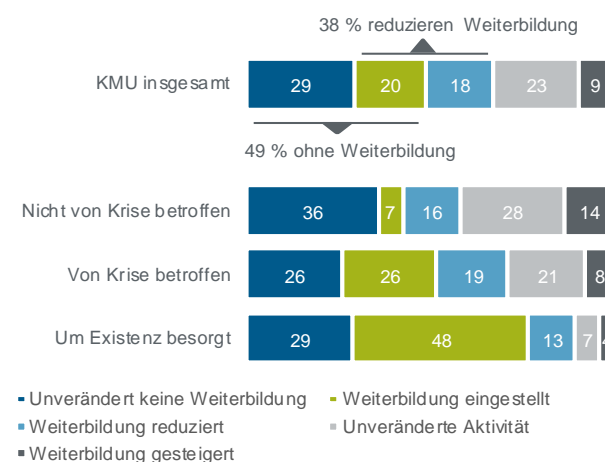
Hälfte der KMU ohne Weiterbildung im Krisenjahr 2020

Die Daten zeigen ein eindeutiges Bild: Die betriebliche Weiterbildung ist im Jahr 2020 regelrecht eingebrochen: 38% der KMU haben ihre Weiterbildungsaktivitäten reduziert (Grafik 1). Die knappe Mehrheit davon (20%) hat die Weiterbildung sogar ganz eingestellt – das ist jedes fünfte Unternehmen. Weitere 29% der KMU haben „unverändert keine Weiterbildung“ durchgeführt. Somit hat im Jahr 2020 in der Hälfte der mittelständischen Unternehmen (49%) keine Weiterbildung stattgefunden.

Ein Drittel des Mittelstands (32%) stemmt sich gegen den negativen Trend: 23% der KMU waren im Jahr 2020 „weitgehend unverändert“ in der Weiterbildung aktiv, 9% haben ihre Aktivitäten sogar gesteigert. Damit liegt der Saldo von Unternehmen mit ausgeweiteter Weiterbildung abzüglich derjenigen mit reduzierter Weiterbildung (38%) bei beunruhigenden minus 29 Prozentpunkten.

Grafik 1: Ein Fünftel stellt Weiterbildung in der Krise ein

Veränderung der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2020 (Anteile in Prozent)



Anmerkung: „Um Existenz besorgt“ ist in „Von Krise betroffen“ enthalten.

Quelle: KfW Mittelstandspanel, 4. Corona-Sondererhebung Januar 2021.

Je stärker betroffen, desto seltener Weiterbildung

Die Auswirkungen der Corona-Krise auf das Weiterbildungs-geschehen werden noch deutlicher, wenn die direkt von der Krise betroffenen KMU gesondert betrachtet werden (68 % aller KMU). Sie haben im Jahr 2020 die Weiterbildung mit einem Anteil von 45 % überdurchschnittlich oft zurückgefahren – darunter 19 % auf ein niedrigeres Niveau und 26 % auf null. Ein Teil der coronabetroffenen Unternehmen nimmt die Krise als existenzbedrohend wahr (25 % der KMU). Fast die Hälfte von ihnen (48 %) hat die Weiterbildung im vergangenen Jahr eingestellt. Nur jedes zehnte Unternehmen hat seine Weiterbildungsaktivitäten (mindestens) aufrechterhalten.

Die nicht direkt von der Corona-Krise betroffenen Unternehmen (32 % aller KMU) unterscheiden sich vor allem dadurch von der krisengebeutelten Mehrheit, dass sie nur in Ausnahmefällen die Weiterbildung ganz einstellen (7%). Doch wohl-gemerkt ist auch bei den KMU, die bisher vergleichsweise gut durch die Krise gekommen sind, die Weiterbildungsbilanz des Jahres 2020 negativ: Die Ausweitung der Weiterbil-dungsaktivitäten (14 %) ist deutlich seltener als die Verringerung (23 %; im Saldo minus 9 Prozentpunkte).

Rückgang der Weiterbildung ist keine Überraschung ...

Der hier empirisch gezeigte krisenbedingte Einbruch der betrieblichen Weiterbildung ist auch aus theoretischer Sicht ein-deutig. Denn in der Krise haben betriebswirtschaftlich wie oben erläutert kurzfristige Stabilisierungsmaßnahmen Vor-rang, und es fehlt vielen Unternehmen durch Umsatzrück-gänge an den notwendigen Finanzmitteln für Weiterbildungs-ausgaben. Hinzu kommen fehlende Planungskapazitäten und unsichere Zukunftsaussichten.

Die Planungsunsicherheit ist auf dem Feld der Weiterbildung besonders groß. Denn investiert wird nicht in Unternehmens-eigentum, sondern in volatiles Humankapital, das Beschäf-tigte im Falle einer Kündigung mitnehmen. Auch wenn das Kurzarbeitergeld als zentrales arbeitsmarktpolitisches Instru-ment einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung der Beschäf-tigung leistet, ist eine langfristige Personalplanung durch die Corona-Krise erheblich erschwert. Das betrifft nicht nur kri-senbedingte Kündigungen, sondern auch die Möglichkeit ver-stärkter Personalfluktuations nach der Krise. All dies schmä-kert die Nachfrage der Unternehmen nach Weiterbildung er-heblich.

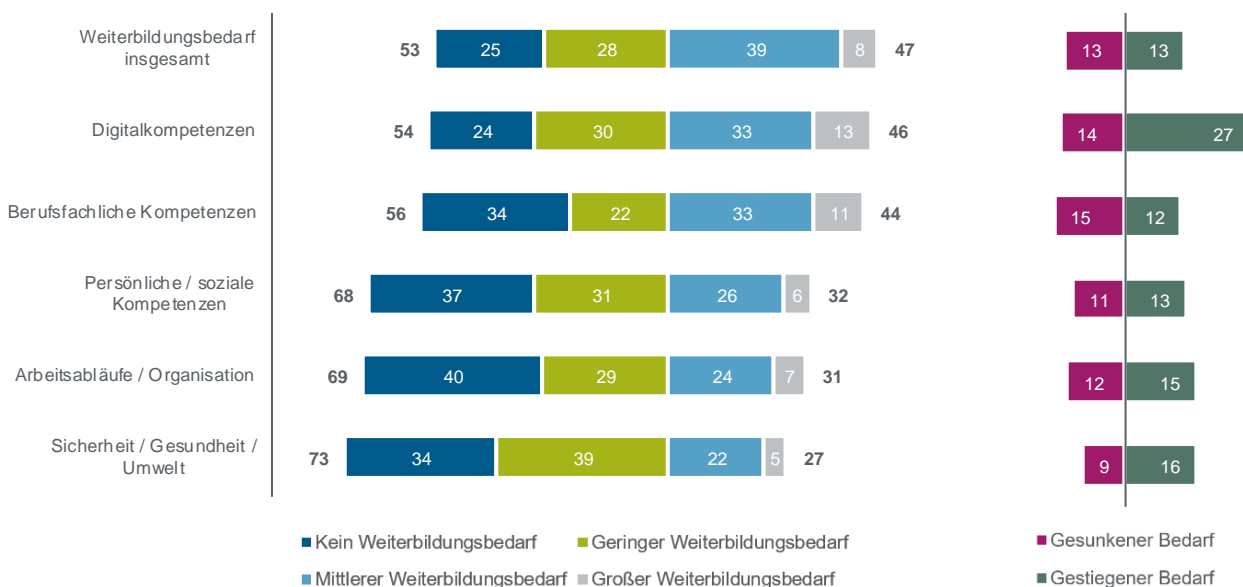
... aber ein Problem

Die pandemiebedingte Krise erzeugt zusätzlich zum Nachfra-geschock auch einen Angebotsschock in der Weiterbildung. Denn eigentlich findet Weiterbildung weit überwiegend als Präsenzveranstaltung statt – was nur schwer mit dem Infekti-onsschutz zu vereinbaren ist. Digitale Weiterbildungsange-bote lassen sich nicht ohne Weiteres beliebig ausweiten. Zu-dem haben sie neben dem großen Vorteil räumlicher und zeitlicher Flexibilität auch Nachteile, die sich als Teilnah-mehürde erweisen können: Digitale Formate setzen ein ge-wisses Maß an technischer Ausstattung, Medienkompetenz und Eigenmotivation voraus. Zum Erlernen manueLLer Tätig-keiten ist Weiterbildung am Bildschirm zudem nur bedingt ge-eignet.

Im Ergebnis schränkt die Krise sowohl die betriebswirtschaft-lichen Anreize als auch die praktischen Möglichkeiten der Weiterbildung stark ein. Auch wenn die (vorübergehende) Einstellung der Weiterbildung aus Sicht des einzelnen Unter-nehmens rational sein kann, ist sie aus gesamtwirtschaft-

Grafik 2: Größter Weiterbildungsbedarf und stärkster Anstieg bei Digitalkompetenzen

Weiterbildungsbedarf nach Themen zu Beginn des Jahres 2021 (links) und Veränderung im Jahr 2020 (rechts). Angaben in Prozent der KMU.



Quelle: KfW Mittelstandspanel, 4. Corona-Sondererhebung Januar 2021.

licher Perspektive ein Problem. Spätestens in der Krise fallen die Investitionen in das Humankapital der Erwerbsbevölkerung auf ein volkswirtschaftlich ineffizientes Niveau, das mit zunehmender Krisendauer Produktivitätswachstum, Wettbewerbs- und Transformationsfähigkeit gefährdet.

Weiterbildungsbedarf insgesamt konstant

Die tatsächliche Weiterbildungsaktivität hängt wie gezeigt stark von der seit über einem Jahr andauernden Gesundheits- und Wirtschaftskrise ab. Doch wie schätzen die Unternehmen ihren aktuellen Weiterbildungsbedarf ein, hat die Krise auch hierauf Auswirkungen?

Zu Beginn des Jahres 2021 haben 8 % der KMU großen Weiterbildungsbedarf, weitaus häufiger ist mit 39 % mittlerer Weiterbildungsbedarf. Geringen Bedarf haben 28 % der KMU, keinerlei Bedarf haben 24 % (Grafik 2 links). Grundsätzlich dürfte mittlerer und vor allem großer Weiterbildungsbedarf mit einem spürbaren betriebswirtschaftlichen Anreiz einhergehen, Weiterbildung durchzuführen. Unter dieser Annahme lässt sich der Mittelstand grob zweiteilen: Knapp die Hälfte (47 %) hat „spürbaren“ Weiterbildungsbedarf.

Diese Bedarfslage ist keine neue Entwicklung. Während die KMU ihre Weiterbildungsaktivitäten im Krisenjahr 2020 deutlich verringert haben, ist der Weiterbildungsbedarf in etwa konstant geblieben. Drei Viertel der Unternehmen (74 %) schätzen ihren Bedarf im Januar 2021 ebenso groß ein wie zwölf Monate zuvor – d. h. kurz vor Beginn der Corona-Krise. Im verbleibenden Viertel halten sich Unternehmen mit gestiegenem bzw. gesunkenem Weiterbildungsbedarf die Waage (jeweils 13 %, siehe Grafik 2 rechts). Bei den von der Krise betroffenen Unternehmen ist gesunkener Weiterbildungsbedarf etwas häufiger als gesteigener (17 vs. 13 %), bei nicht betroffenen Unternehmen verhält es sich umgekehrt (6 vs. 12 %). Doch wohlgemerkt ist in beiden Gruppen unveränderter Weiterbildungsbedarf mit Abstand am häufigsten (70 bzw. 82 %).⁵

Größter Weiterbildungsbedarf: Digitalkompetenzen

Der Weiterbildungsbedarf unterscheidet sich nach Themengebieten. Deren relative Bedeutung zeigt deutlich, dass der Mittelstand sich im Jahr 2021 mitten im digitalen Strukturwandel befindet. Denn am größten ist der Weiterbildungsbedarf der KMU auf dem Feld der ‚Digitalkompetenzen‘, das sich von der Bedienung von Computern und Standardsoftware über Spezialsoftware und digitale Produktionsmaschinen bis hin zu Programmierkenntnissen erstreckt. Fast die Hälfte der Unternehmen (46 %) hat mittleren (33 %) oder großen (13 %) Weiterbildungsbedarf bei Digitalkompetenzen.

Damit liegen die Digitalkompetenzen mittlerweile ungefähr gleichauf mit dem traditionellen Kern der Weiterbildung: der Aktualisierung von berufsfachlichen Kenntnissen, die ursprünglich in Ausbildung oder Studium erworben wurden. Mittleren (33 %) oder großen (11 %) Weiterbildungsbedarf bei diesen Kernkompetenzen haben zusammengerechnet 44 % der KMU. Etwas seltener ist entsprechender Weiterbildungsbedarf auf dem Gebiet der persönlichen /sozialen Kompetenzen (32 %), bei Organisationsthemen (31 %) sowie bezüglich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (27 %).

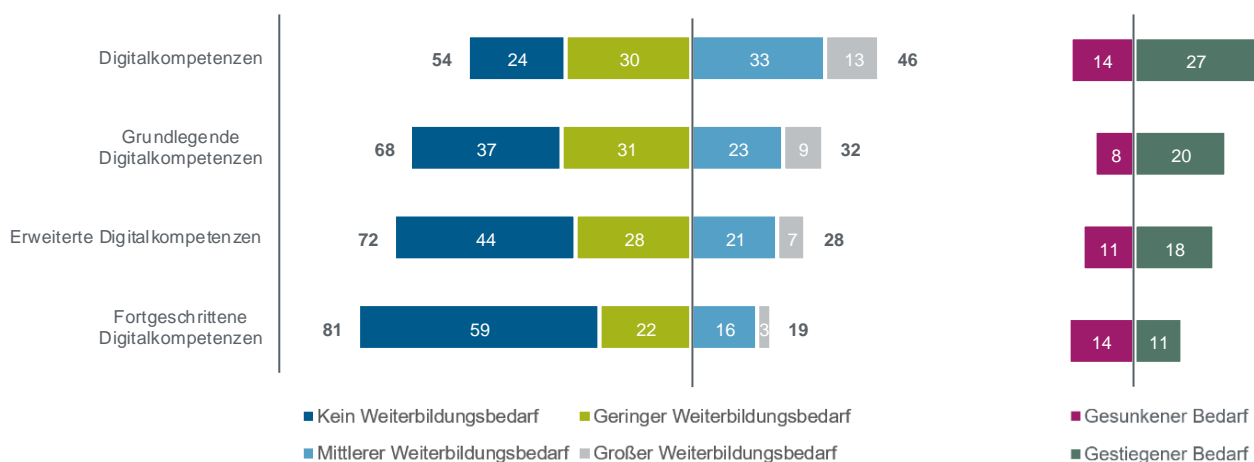
Digitalkompetenzen werden wichtiger

Wie beim Weiterbildungsbedarf insgesamt hat sich im Jahr 2020 auch der Bedarf bei den meisten spezifischen Weiterbildungsthemen nicht maßgeblich verändert. So halten sich z. B. im Hinblick auf die berufsfachlichen Kernkompetenzen Unternehmen mit gestiegenem und gesunkenem Weiterbildungsbedarf in etwa die Waage (12 vs. 15 %). Auch bei Organisationsthemen sowie persönlichen und Sozialkompetenzen beträgt der Unterschied nur 2–3 Prozentpunkte. Bei Sicherheits- und Gesundheitsthemen ist hingegen ein signifikanter Anstieg zu erkennen (16 vs. 9 %), vermutlich im Zusammenhang mit coronabedingten Hygienekonzepten.

Einen auffallenden Anstieg des Weiterbildungsbedarfs gibt es bei den Digitalkompetenzen: Bei 27 % aller KMU hat der

Grafik 3: Krise rückt kurzfristig erlernbare, grundlegende Digitalkompetenzen in den Vordergrund

Weiterbildungsbedarf bei Digitalkompetenzen zu Beginn des Jahres 2021 (links) und Veränderung im Jahr 2020 (rechts). Angaben in Prozent der KMU.



Quelle: KfW Mittelstandspanel, 4. Corona-Sondererhebung Januar 2021.

Weiterbildungsbedarf im Jahr 2020 zugenommen, bei 14 % ist er zurückgegangen. Grundsätzlich ist mitten im digitalen Strukturwandel von stetig zunehmendem Bedarf an Digitalkompetenzen auszugehen. Doch dieser deutliche Anstieg binnen eines Jahres dürfte hauptsächlich auf die Auswirkungen der Corona-Krise zurückzuführen sein.

Wie der aktuelle KfW-Digitalisierungsbericht Mittelstand zeigt, hat die Krise tatsächlich einen Digitalisierungsschub ausgelöst: 33 % der KMU haben ihre Digitalisierungsaktivitäten ausgeweitet, nur 5 % haben sie verringert oder eingestellt.⁶ Dies dürfte in erster Linie auf die krisenbedingt ausgeweitete Nutzung von Homeoffice, Videokonferenzen, Onlinevertrieb usw. zurückzuführen sein. Es handelt sich dabei um vergleichsweise schnell umsetzbare und direkt wirksame Maßnahmen. Im Gegensatz dazu dürften tiefgreifendere, strategisch-langfristige Digitalisierungsprojekte mangels Finanzierung, Zeit und Planungssicherheit in der Krise zurückgestellt werden.

Krise steigert kurzfristig Bedarf an grundlegenden Digitalkompetenzen

Die Detailbetrachtung des Weiterbildungsbedarfs bestätigt die Befürchtung einer ambivalenten Wirkung der Corona-Krise – also eine Schubwirkung auf einfachere/kurzfristige Digitalisierungsaktivitäten bei gleichzeitiger Bremswirkung auf komplexere/langfristige. Denn am dynamischsten hat sich im Jahr 2020 der Weiterbildungsbedarf bei grundlegenden, relativ schnell erlernbaren Digitalkompetenzen entwickelt. Darunter fallen z. B. die Verwendung von Computern/ Tablets und Standardsoftware, Internetrecherchen und der Umgang mit sozialen Medien.

Bei 20 % der KMU ist der Weiterbildungsbedarf in grundlegenden Digitalkompetenzen gestiegen, bei 8 % gesunken (Grafik 3, rechts). Bei erweiterten Digitalkompetenzen wie z. B. der Bedienung von Spezialsoftware oder digitalen Produktionsmaschinen ist der Anstieg schwächer ausgeprägt (18 vs. 11 %). Bei fortgeschrittenen Digitalkompetenzen wie z. B. Programmiersprachen und ‚Data Science‘ ist der Weiterbildungsbedarf im Saldo sogar etwas zurückgegangen (11 vs. 14 %). Insgesamt zeigt sich also in der Krise nicht nur ein insgesamt erhöhter Weiterbildungsbedarf bei den Digitalkompetenzen, sondern im Detail auch eine Spreizung: Der kurzfristige Erwerb grundlegender Kenntnisse rückt in den Vordergrund, komplexere Digitalkompetenzen in den Hintergrund.

Zusammenfassung: Weiterbildung bricht ein, Bedarf an Digitalkompetenzen wächst

Die betriebliche Weiterbildung wurde im Jahr 2020 durch die Corona-Krise hart ausgebremst. Die Nachfrage ist regelrecht eingebrochen, weil es vielen Unternehmen an Geld, Zeit und Planungssicherheit mangelt. Außerdem ist das Weiterbildungsangebot durch die Pandemie stark beeinträchtigt. Die aktuelle Sondererhebung im KfW-Mittelstandspanel zeigt, dass fast 40 % der KMU im vergangenen Jahr ihre Weiterbildungsaktivitäten reduziert haben, die Hälfte davon auf null. Je gravierender die Corona-Betroffenheit, desto stärker der

Rückgang: Fast jedes zweite KMU (48 %), das in der Krise um seine Existenz besorgt ist, hat die Weiterbildung im vergangenen Jahr komplett eingestellt – kurzfristige Existenzsicherung hat Vorrang. Insgesamt hat im Jahr 2020 bei der Hälfte aller mittelständischen Unternehmen keine Weiterbildung stattgefunden.

Der Weiterbildungsbedarf der Unternehmen besteht jedoch in der Krise nahezu unverändert fort. Auf dem Gebiet der Digitalkompetenzen ist er im Jahr 2020 sogar kräftig gestiegen. Knapp die Hälfte der KMU (46 %) hat hier mittleren oder großen Weiterbildungsbedarf – und damit mehr als bei jedem anderen Thema. In der Krise rücken vor allem grundlegende, vergleichsweise kurzfristig zu erlernende Digitalkompetenzen in den Vordergrund (z. B. Geräte und Standardsoftware bedienen).

Betriebliche Weiterbildung unbedingt nachholen

Der Mittelstand befindet sich mitten im digitalen Strukturwandel, was den krisenbedingten Einbruch der Weiterbildung umso problematischer macht. Denn fehlende Kompetenzen der Beschäftigten sind eine der größten Hürden der Digitalisierung,⁷ und schon vor der Krise konnte ein Drittel der KMU den Bedarf an Digitalkompetenzen nicht decken.⁸ Ohne eine erhebliche Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten nach und im besten Fall auch während der Krise wird sich dieser Engpass nicht beseitigen lassen.

Auch in der Krise bleiben die Unternehmen die breiteste Säule der Weiterbildung. Sie sind mehr als zuvor auf Unterstützung angewiesen, unter anderem durch finanzielle Förderung. Hierzu könnte neben Förderkrediten und direkter Kostenerstattung z. B. auch eine steuerliche Förderung von Weiterbildungsausgaben gehören, die Humankapitalinvestitionen analog zu Sachinvestitionen behandelt und Abschreibungen ermöglicht. Eine solche Förderinitiative müsste zeitnah auf den Weg gebracht werden, auch wenn sie ihre volle Wirkung wohl erst nach überstandener Corona-Krise entfalten könnte.

In der Krise auf individuelle Weiterbildung setzen

Denn die nicht-finanziellen Weiterbildungshürden der Unternehmen sind schwerer abzubauen. In Krisenzeiten leidet die Investitionsbereitschaft unter erhöhten Risiken, dass die Investition sich nicht amortisiert – sei es wegen krisenbedingter Kündigungen oder weil im veränderlichen Marktumfeld plötzlich andere als die erworbenen Fähigkeiten nötig sind. Vor allem umfassende Weiterbildungen, die im Strukturwandel besonders wichtig sind, werden dann seltener durchgeführt. Aus diesem Grund lohnt es sich, in der Krise ein besonderes Augenmerk auf die individuelle Weiterbildung zu legen. Die Beschäftigten haben stärkere Anreize, ihre Weiterbildung auch über die Bedarfe des aktuellen Arbeitgebers hinaus zu planen – und eventuell sogar die Gelegenheit für eine Umschulung und einen beruflichen Neustart zu nutzen.

Eine umfassende Unterstützung durch möglichst unkomplizierte finanzielle Förderung ist hier ebenso wichtig wie gute Beratung zu Weiterbildungsbedarfen und -Möglichkeiten. Entscheidend ist natürlich auch, ob ausreichend Zeit und

Planungssicherheit vorhanden sind. Digitale Lernformen mit ihrer zeitlichen und räumlichen Flexibilität bieten eine große Chance, sind aber für viele Menschen komplett neu. Es steht zu hoffen, dass der „Corona-Digitalisierungsschub“ technische Hürden und andere Vorbehalte in ausreichendem Maß abgebaut hat.

Corona-Sonderbefragungen von KfW Research

Die verschiedenen Analysen zur Auswirkung der Corona-Krise auf den Mittelstand basieren auf regelmäßigen Sonderbefragungen im Rahmen des KfW-Mittelstandspanels. Das KfW-Mittelstandspanel wird seit dem Jahr 2003 als Wiederholungsbefragung der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland durchgeführt. Es ist die einzige repräsentative Erhebung im deutschen Mittelstand und damit die wichtigste Datenquelle für mittelstandsrelevante Fragestellungen und Politikberatung.

Für die Corona-Sonderbefragungen wurden durch die GfK SE im Auftrag der KfW sämtliche Unternehmen, die bereits früher an einer Welle des KfW-Mittelstandspanels teilgenommen hatten und von denen eine valide E-Mail-Adresse vorliegt, in den Jahren 2020/2021 mehrfach zu den aktuellen Auswirkungen der Corona-Krise online befragt. Die Sonderbefragung, auf der die Analysen dieses Beitrags basieren, wurde vom 12.–22.01.2021 durchgeführt. Insgesamt konnten Antworten von ca. 2.800 Unternehmen berücksichtigt werden. Aufgrund der Anbindung an den Grunddatensatz des KfW-Mittelstandspanels erlauben die Daten für den Mittelstand repräsentative Auswertungen.

Folgen Sie KfW Research auf
Twitter.

Oder abonnieren Sie unseren kostenlosen E-Mail-Newsletter, und Sie verpassen keine Publikation.

Zur Anmeldung

¹ Schwartz, M. und J. Gerstenberger (2021), Zwar belastet die Corona-Krise den Mittelstand auch zu Jahresbeginn, allerdings bleibt die Lage trotz Lockdowns stabil, Fokus Volkswirtschaft Nr. 315, KfW Research.

² Auch nach überstandener Krise droht ein Interessenkonflikt zwischen dem Bedürfnis nach dem Aufbau von Liquiditätsreserven zur Sicherung künftiger Resilienz und Investitionsbereitschaft in ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell, vgl. Köhler-Geib, F. (2020), Wie weiter? Worauf es in der Corona-Krise jetzt ankommt, Positionspapier, KfW Research.

³ Zimmermann, V. (2021), Corona-Krise belastet Innovationen, ambivalente Entwicklung bei der Digitalisierung, Fokus Volkswirtschaft Nr. 312, KfW Research und Zimmermann, V. (2021), KfW-Digitalisierungsbericht Mittelstand 2020: Rückgang der Digitalisierungsaktivitäten vor Corona, ambivalente Entwicklung während der Krise, KfW Research. Durch die stark ausgeweitete Nutzung von Homeoffice, Videokonferenzen, Onlinevertrieb usw. hat die Corona-Krise einen spezifischen Digitalisierungsschub ausgelöst. Doch es ist davon auszugehen, dass tiefgreifende Digitalisierungsvorhaben umso häufiger ausbleiben / abgebrochen werden, je länger die Krise andauert.

⁴ Unter „Weiterbildungsaktivität“ fallen in der Befragung die Durchführung und Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Kostenübernahme oder Arbeitsfreistellung für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten.

⁵ Es ist davon auszugehen, dass auch bei den von der Krise beeinträchtigten Unternehmen ein grundsätzlicher Weiterbildungsbedarf in der Krise fortbesteht bzw. neue Bedarfe im Strukturwandel entstehen. Es ist aber ebenfalls anzunehmen, dass diese aktuell seltener in konkreten Bedarf an bestimmten Maßnahmen übersetzt werden.

⁶ Zimmermann, V. (2021), KfW-Digitalisierungsbericht Mittelstand 2020: Rückgang der Digitalisierungsaktivitäten vor Corona, ambivalente Entwicklung während der Krise, KfW Research.

⁷ Zimmermann, V. (2019), Unternehmensbefragung 2019. Immer mehr Unternehmen gehen Digitalisierungsvorhaben an, auch Hemmnisse werden stärker wahrgenommen, KfW Research; Zimmermann, V. (2017): Unternehmensbefragung 2017. Digitalisierung der Wirtschaft: Breite Basis vielfältige Hemmnisse, KfW Research.

⁸ Leifels, A. (2020), Mangel an Digitalkompetenzen bremst Digitalisierung des Mittelstands – Ausweg Weiterbildung? Fokus Volkswirtschaft Nr. 277, KfW Research.