

BIBB, AB 4.2 (Simon Marzoll unter Mitarbeit von Dr. Michael Dörsam,
Dr. Claudia Zaviska, Barbara Hemkes)

Stimmungsbild im Rahmen der Nationalen
Weiterbildungsstrategie zu den Auswirkungen der Corona-
Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung, insbesondere
hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter
Weiterbildungsangebote und -strukturen

26.08.2020

Kurzfassung

Um einen Eindruck zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung zu erhalten – insbesondere hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Bildungsangebote und -infrastrukturen – hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Stimmungsbild bei den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) erhoben und bisher vorliegende Studien bzw. Analysen zur Auswirkung der Corona-Krise komplementierend ausgewertet.

- In den geführten Interviews zeigte sich eine große Übereinstimmung dahingehend, dass **Weiterbildung (Präsenzformate) im großen Maße zurückgegangen**, wenn nicht gar vollständig zum Erliegen gekommen ist. Auch die Kurzarbeit wurde nur wenig für berufliche Weiterbildung genutzt. Da der Fokus v.a. auf der **Sicherung der beruflichen Erstausbildung lag**, sind keine gesonderten Initiativen zur Bewerbung von Weiterbildung oder ihrer Digitalisierung gestartet.
- Eine Umstellung der beruflichen Weiterbildung auf digitale Formate wurde – zumeist in Abhängigkeit von Größe und Digitalisierungsgrad in den Betrieben und bei den Weiterbildungsanbietenden – in Teilen vorgenommen. Dort, wo noch keine digitalen Lehr-/Lerninfrastrukturen vorhanden waren, wurden v.a. leicht zugängliche, bewährte Tools genutzt (Mail, WhatsApp, DropBox etc), eine besondere Bedeutung hatten auch internetbasierte Kommunikationsapplikationen (bspw. Microsoft Teams, Zoom oder Adobe Connect).
- Insgesamt gab es die Einschätzung, dass es zu keinen neuen (digitalen) Entwicklungen gekommen ist, sondern Bestehendes intensiver genutzt bzw. ausgebaut wurde und neue Erfahrungen in der praktischen Nutzung gemacht werden konnten.
- Überall, wo auf digitale Formate umgestellt werden konnte, ging dies nach Einschätzung der Befragten recht schnell von statten. Als Erfolgsbedingungen eines digitalen Weiterbildungsformats galten in den geführten Interviews u.a. die digitalen Kompetenzen und die Bereitschaft des Weiterbildungspersonals sowie die Ausstattung und Bereitschaft der Teilnehmer*innen. Hier wird erheblicher Klärungs- und Handlungsbedarf gesehen, sowohl hinsichtlich **technischer Ausstattung, Stärkung von Selbstlernkompetenzen als auch die Stimulation einer allgemeinen digitalen Lernkultur**.
- In der Einschätzung der Befragten werden digitale Formate derzeit eher für Grundlagenthemen (bspw. Projektorganisation, Sicherheitsunterweisungen) oder Themen, die durch die Pandemie an Bedeutung gewonnen haben (bspw. Arbeit und Führen auf Distanz) eingesetzt.
- In den Interviews wurde mehrfach die Befürchtung geäußert, dass die sozialen Disparitäten in der Weiterbildung durch die Corona-Krise weiter steigen, insbesondere für gering- oder nichtqualifizierte sowie Personen mit Fluchterfahrung.
- Begrüßt wurde, dass bei den öffentlich geförderten Weiterbildungen ebenfalls reagiert und im Rahmen der AZAV-Zertifizierung ein vereinfachtes Verfahren eingeführt wurde, um auch kurzfristig digitale Angebote zu ermöglichen. Allerdings wird hinsichtlich des bürokratischen Aufwands sowie der Förderung betrieblicher Weiterbildung noch Entwicklungsbedarf gesehen.
- Übereinstimmend wurde festgestellt wurde, **dass die Corona-Krise der Digitalisierung der Weiterbildung erheblichen (quantitativen) Schub verliehen hat**. Gleichzeitig wirkt sie auch wie ein „Brennglas“ und macht **Probleme, die es bereits vor der Corona-Krise gegeben hat**, besonders deutlich, wie etwa soziale Disparitäten und droht diese zu verschärfen.

- In einigen Bereichen werden dagegen kaum Digitalisierungspotenziale gesehen, da bspw. in einer Schulung zum Umgang mit Maschinen oder Werkzeugen die physische Anwesenheit der Teilnehmer*innen unabdinglich ist.
- Zudem fanden sich in den Interviews auch Stimmen, die eine weitere Digitalisierung der Weiterbildung kritisch hinterfragten. Ihnen zufolge müsste zunächst der tatsächliche Bedarf seitens der Weiterbildungsteilnehmer*innen als auch Weiterbildungsanbieter geklärt werden.
- **Staatlicher Unterstützungsbedarf** wurde **vor allem bei KMU und Kleinstbetrieben** identifiziert. Die Vorstellungen eines koordinierten Prozesses zum Ausbau digitaler Weiterbildung reichten jedoch von Ansatz einer Selbstregulierung des Marktes über Vorstellungen eher regionaler Koordination bis hin zu Forderungen nach einer umfassenden staatlichen Infrastruktur. Erheblicher Handlungsbedarf wird bei der Klärung gesetzlicher Grundlagen wie Datenschutz- und Sicherheit oder auch Open Source, Open Access und Open Educational Resources gesehen.

1. Ziel und methodisches Vorgehen

Um einen Eindruck zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die berufsbezogene Weiterbildung zu erhalten—insbesondere hinsichtlich der Nutzung und des Potenzials digitalisierter Bildungsangebote und -infrastrukturen—hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein Stimmungsbild bei den Partnern der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) erhoben und bisher vorliegende Studien bzw. Analysen zur Auswirkung der Corona-Krise komplementierend ausgewertet.

Ziel war es, Einschätzungen seitens der Sozialpartner der NWS zur aktuellen Situation zu erhalten, da bislang keine belastbaren empirischen Daten zu den Folgen der Krise für die Weiterbildung und das Lernen Erwachsener vorliegen.

Hierbei wurde folgendes Vorgehen gewählt:

- Erarbeitung von Leitfragen für das Stimmungsbild anhand einer Exploration von (Presse-) Informationen und Einzelgesprächen sowie Zielen der NWS; Abstimmung des Leitfadens mit dem BMBF und BMAS.
- Durchführung von 17 Interviews mit allen Sozialpartnern der NWS sowie ausgewählten Wissenschaftler*innen und Verbandsvertreter*innen (s. Liste Interviewpartner) mithilfe eines halb-standardisierten (mit dem BMBF und BMAS abgestimmten) Interviewleitfadens auf Grundlage der Leitfragen (s. Leitfaden).
- Deskreasearch zu Auswertungen/Analysen der Corona-Krise anhand der Leitfragen (Bildungsbericht 2020, Trendbericht des Wuppertaler Kreises, Kurzbericht des IW bzw. KOFA, Beitrag des IAB-Forums, Interviewreihe des DIE, Befragung von kursfinder.de-Nutzern, wbmonitor 2019 sowie Berichten von WB-Trägern der Initiative „Fachkräfte sichern“).
- Auswertung der Interviews, Verdichtung der Antworten und Abgleich mit den Ergebnissen des Deskreasearch.
- Erstellung von Steckbriefen für Beispiele guter Praxis (auf Grundlage von Empfehlungen der Interviewpartner*innen).
- Reflexion der Ergebnisse mit Vertreter*innen der Länder (KMK, ASMK, WMK).

2. Leitfragen zum NWS Stimmungsbild

1. Findet in den Betrieben Weiterbildung auch unter den Gegebenheiten der Corona-Pandemie statt?
2. Inwieweit wurde von Präsenzveranstaltungen auf digitale Alternativen in der betrieblichen Weiterbildung umgestellt? Wie schnell ging das?
3. Wurden neue digitale Lösungen entwickelt und eingesetzt?
4. Welche Best-Practice-Beispiele hinsichtlich digitaler Weiterbildungslösungen sind bekannt; welche sollten bekannter gemacht werden?
5. Gibt es Anzeichen, dass die Corona-Krise als Katalysator für den digitalen Wandel wirkt?
6. Welche Schritte können unternommen werden, um den Ausbau digitaler Weiterbildungsangebote voranzutreiben?
7. Werden in Ihrer Organisation spezifische Maßnahmen oder übergeordnete neue Initiativen diskutiert bzw. geplant?
8. Werben Sie für Weiterbildung während der Krise, ggf. mit eigenen Initiativen (z.B. in Rahmen von Kurzarbeit)?
9. Besteht Ihrerseits bzw. seitens Ihrer Organisation ein eigener bzw. weiterer Erkenntnisbedarf im Zusammenhang mit Digitalisierung und Weiterbildung?

3. Stimmungsbild

3.1. Findet Weiterbildung auch unter den Gegebenheiten der Corona-Pandemie in den Betrieben statt?

3.1.1. Studienlage:

Bislang vorliegende Berichte und Untersuchungen führen übereinstimmend aus, dass es in der Corona-Krise zu einem Rückgang des Weiterbildungsengagements der Betriebe kommt bzw. gekommen ist.

Die Daten des IW-Covid-19-Panel weisen darauf hin, dass WB-Aktivitäten – unter dem Strich – zurückgefahren wurden (siehe KOFA Kompakt 2020). Dies belegen auch Berichte von Weiterbildungsträgern der Initiative „Fachkräfte sichern“ (siehe Anlage 1_STG-Sitzung_Fachkräfte sichern 30.6._PPT Regiestelle, Folie 18). Bereits begonnene bzw. geplante Weiterbildungen scheinen jedoch zumindest in knapp einem Drittel der Fälle (teilweise) digital fortgesetzt worden zu sein (siehe KOFA Kompakt 2020). Nur 18 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass sie die Weiterbildung lieber später als geplant als Präsenzveranstaltung durchführen möchten.

Aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht ist sowohl eine Ausweitung als auch eine Reduktion des Weiterbildungsengagements von Betrieben in Krisenzeiten denkbar (siehe IAB-Forum 05/20).

Zurückblickend auf die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009, scheinen damals die negativen Argumente überwogen zu haben: Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ging infolge der Krise zurück.

Die bisher vorliegenden Studien legen nahe, dass der wirtschaftliche Einbruch und damit die Unsicherheit der Arbeitgeber noch größer ist als 2008/2009. Gerade kleinere Betriebe werden aufgrund von Liquiditätsproblemen die direkten Kosten der Weiterbildung nicht tragen können (siehe IAB-Forum 05/20). In wirtschaftsschwachen Regionen dürfte sich dies besonders stark auswirken (siehe Bildung in Deutschland 2020, S. 230). Rund 15 Prozent der befragten Unternehmen, die Kurzarbeit beantragten, nutzten diese für Weiterbildung.

Gleichzeitig legt eine Befragung unter potenziellen Weiterbildungsteilnehmer*innen nahe, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung gewachsen ist. So gaben 51 Prozent der Befragten an, dass sich ihre Bereitschaft, in den nächsten drei Monaten an einer Weiterbildung teilzunehmen, gestiegen ist (siehe kursfinder Erhebung 2020).

3.1.2. NWS Stimmungsbild:

Die Zusammenfassung der vorliegenden Studien und Berichte deckt sich größtenteils mit dem Stimmungsbild: Es wurde einstimmig geäußert, dass die Corona-Krise und der Lockdown spürbare Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung haben. So wurde in den meisten Fällen von einem Rückgang an betrieblicher Weiterbildung (Präsenzformate) berichtet, der sich lediglich im Ausmaß (teilweise bis gänzlich zusammengebrochen) und in der Differenzierung nach Beschäftigtengruppen unterscheidet.

Wenn digitale Angebote genutzt werden, dann eher für Grundlagenthemen (bspw. Projektorganisation oder Sicherheitsunterweisungen) oder Themen, die durch Corona an Bedeutung gewonnen haben (z.B. Arbeiten und Führen auf Distanz, Gesundheit im Home Office, etc.).

In Einschätzung der Befragten scheint Kurzarbeit von den Betrieben kaum bzw. weniger für Weiterbildung genutzt zu werden. Die meisten Betriebe (insb. KMU) sind vordergründig mit der Sicherung der eigenen Existenz und ggf. der Aufrechterhaltung der Ausbildung beschäftigt.

Unklar geblieben ist, ob es hinsichtlich der Auswirkungen der Corona-Krise branchenspezifische Besonderheiten gibt. Lediglich bezogen auf die Chemiebranche wurde von weniger Unwägbarkeiten beim Angebot von Weiterbildung für die Mitarbeiter*innen berichtet. Zudem ergaben sich keine Hinweise zur Frage nach den Auswirkungen auf die Weiterbildung für unterschiedliche Beschäftigten- oder Berufsgruppen.

Gleichzeitig wurde mehrfach die Befürchtung geäußert, dass die sowieso schon ausgeprägten sozialen Disparitäten in der Weiterbildung durch die Corona-Krise noch weiterwachsen werden; dies gilt insbesondere für gering- oder nicht qualifizierte Beschäftigte sowie Geflüchtete, die über lange Zeit wegen des Wegfalls von Präsenzkursen keinen Zugang zu Bildungsmaßnahmen hatten.

3.2. Wie weit wurde von Präsenzveranstaltungen auf digitale Alternativen in der betrieblichen Weiterbildung umgestellt? Wie schnell ging das? Worin bestehen die Alternativen im Einzelnen?

3.2.1. Studienlage:

Mehrere der ausgewerteten Berichte und Studien liefern Hinweise, dass dort, wo Weiterbildung stattfand, recht schnell auf digitale Formate umgestellt wurde. So gaben im Rahmen der Befragung des IW 36 Prozent der Unternehmen an, dass sie seit Beginn der Corona-Krise digitale Lernangebote verstärkt nutzen; weniger als fünf Prozent gaben das Gegenteil an (siehe KOFA Kompakt 2020). Bereits begonnene bzw. geplante Weiterbildungsmaßnahmen wurden in knapp einem Drittel der Fälle vollständig oder zumindest teilweise digital fortgesetzt. Nur 18 Prozent der befragten Unternehmen möchten die Weiterbildung später als geplant als Präsenzveranstaltung durchführen.

Die Feststellung einer verstärkten Nachfrage nach digitalen Angeboten korrespondiert mit den Ergebnissen der Interviewreihe des DIE: Übereinstimmend wurde hier mitgeteilt, dass seit Beginn der Krise mit Hochdruck daran gearbeitet wurde, Kurs- und Beratungsangebote zu digitalisieren und Weiterbildungsmaßnahmen inzwischen ausschließlich digital stattfinden (siehe DIE 2020). Angebote, die zuvor als Präsenzveranstaltung durchgeführt wurden, wurden in digitale Formate überführt. Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung rechnet entsprechend mit einem Schub in Richtung Digitalisierung, die aus ihrer Sicht auch zur Entwicklung neuer Geschäftsmodelle führen dürfte (siehe Bildung in Deutschland 2020, S. 230).

Laut wbmonitor 2019 haben Weiterbildungseinrichtungen vor der Corona-Krise schon zu einem hohen Prozentsatz (80%) digitale Medien im Lehr-/Lerngeschehen eingesetzt. Allerdings geschieht dies insbesondere im Präsenzunterricht. So gibt nur ein gutes Drittel (36%) der befragten Weiterbildungsanbieter an, Formate des „blended learnings“ zu nutzen; lediglich 18% bieten ausschließlich virtuelle Weiterbildungsmaßnahmen wie Online-Kurse an. Hierbei sind Angebote der Volkshochschulen mit 38 Prozent sowie hochschulische und betriebliche Bildungseinrichtungen mit 28 bzw. 27 Prozent überdurchschnittlich vertreten. Rund fünf Prozent aller Anbieter setzen überwiegend auf virtuelle Formate; hierbei stellen Einrichtungen, wie die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter mit 14 Prozent den überwiegenden Anteil.

Die Umstellung auf digitale Formate deckt sich mit dem Wunsch potenzieller Weiterbildungsteilnehmer*innen nach mehr Online-Kursen in Krisenzeiten (siehe kursfinder Erhebung 2020).

3.2.2. NWS Stimmungsbild:

Weitgehende Einigkeit bestand in den geführten Gesprächen darin, dass die Umstellung auf digitale Formate zum Teil sehr schnell gelungen ist. Insofern deckt sich die Studienlage mit der Einschätzung der NWS-Partner. Als Faktoren wurden Größe, digitale Affinität der Unternehmen sowie Struktur (öffentlich gefördert/privat) genannt.

Kleine(re) und mittelständische Betriebe haben den Befragten nach größere Schwierigkeiten, da sie Leistungen zumeist extern einkaufen und selbst keine Weiterbildung durchführen. Sofern doch eigene Inhalte vorhanden sind, werden diese vielmehr über eingekaufte, etablierte Software den Mitarbeiter*innen dargeboten, statt auf Open Source-Lösungen zurückzugreifen. Hierbei spielen digitale Kompetenzen und die Bereitschaft des Weiterbildungspersonals eine Rolle sowie die Ausstattung und Bereitschaft der Teilnehmer*innen. Aus den geführten Interviews ergibt sich, dass diese Faktoren unabhängig von der Branche Gültigkeit haben.

Vielfach wurde von den Interviewpartner*innen selbst die Erfahrung gemacht, dass sich in der Krise eine hohe Kreativität aus der Not heraus gezeigt hat und die Umstellung schnell auf niedrigschwellige Formate und Kommunikationstools erfolgte. In diesem Sinne wurde ein Boom an Online-Kursen und Tutorials beobachtet. Als Tools wurden hierfür leicht zugängliche, bewährte Kommunikationsplattformen (bspw. Microsoft Teams, Zoom oder Adobe Connect) genannt.

Mehrfach wurde allerdings die Befürchtung geäußert, dass es bei Weiterbildungsanbietern zu einem „Aussortieren“ kommen könnte (bspw. DIE, BPM); sogar ein Zusammenbruch der Weiterbildungsinfrastruktur wird vereinzelt befürchtet. Dies in Abhängigkeit von der Fähigkeit, die Umstellung auf digitale Formate zu meistern. Insbesondere kleinere Träger und öffentlich geförderte Angebote (BA; Jobcenter, Integrationskurse) hatten größere Probleme bei der Umstellung.

Begrüßt wurde, dass bei den öffentlich geförderten Weiterbildungen ebenfalls reagiert und im Rahmen der AZAV-Zertifizierung ein vereinfachtes Verfahren eingeführt wurde, um auch kurzfristig digitale Angebote zu ermöglichen.

3.3. Wurden neue digitale Lösungen entwickelt und eingesetzt?

3.3.1. Studienlage:

Auswertungen des IW-Covid-19-Panels zeigen, dass Betriebe coronabedingt verstärkt digitale Formate nutzen (siehe KOFA Kompakt 2020), während Präsenzveranstaltungen von Weiterbildungsanbietern in kurzer Zeit teilweise in digitale Formate überführt wurden (siehe DIE 2020). Ob jedoch komplett neue Angebote entwickelt wurden, lässt sich auf Basis der vorliegenden Berichte und Studien nicht beurteilen.

3.3.2. NWS Stimmungsbild:

Aus Sicht der Befragten wurde insgesamt angegeben, dass es zu keinen neuen Entwicklungen gekommen ist, sondern Bestehendes intensiver genutzt bzw. ausgebaut wurde.

Keine*r der Befragten konnte über einen koordinierten Prozess berichten. Kammern und Verbände begleiten in Einzelfällen beratend. Wo digitale Lösungen bereits vorhanden waren, wurden sie verstärkt genutzt bzw. ausgebaut. In den meisten Fällen wird jedoch auf bewährte Lösungen zurückgegriffen.

Neben der Fähigkeit der Weiterbildungsanbieter auf virtuelle Formate umzustellen, wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass auf Nutzerseite nach wie vor Präsenzseminare bevorzugt werden. Genauso wie bei den Anbietern sind – neben den Lehr-/Lernpräferenzen – auch hier unzureichende technische Ausstattung (Endgeräte) und mangelnde strukturelle Anbindung (Internet, insbesondere ländliche Gebiete) ein wichtiger Faktor. Hier wird erheblicher Klärungs- und Handlungsbedarf gesehen (s.u.).

3.4. Welche Best-Practice-Beispiele hinsichtlich digitaler Weiterbildungslösungen sind bekannt; welche sollten bekannter gemacht werden?

3.4.1. Studienlage:

Die vorliegenden Berichte und Studien geben zu dieser Frage keine relevanten Hinweise.

3.4.2. NWS Stimmungsbild:

Einige Interviewpartner konnten Beispiele guter Praxis beobachten und benennen. Vier davon wurden ausgewählt, um sie in einer schematischen Darstellung (s. Anhang) vorzustellen. Da jedes Beispiel aus einem anderen Umfeld stammt (interne betriebliche WB, Plattform zur Professionalisierung für Weiterbildungspersonal, Aufstiegsfortbildung), lässt sich dies als ein Hinweis für aktive Prozesse auf unterschiedlichen Ebenen werten.

3.5. Gibt es Anzeichen, dass die Corona-Krise als Katalysator für den digitalen Wandel wirkt?

3.5.1. Studienlage:

Diese Frage wurde in keiner der ausgewerteten Berichte und Studien explizit erhoben. Implizit weisen sie jedoch darauf hin, dass die Corona-Krise als Katalysator für den digitalen Wandel wirkt. So gibt es Weiterbildungsanbieter, die innerhalb kurzer Zeit Präsenzveranstaltungen in digitale Formate überführt haben. Allgemein wird damit gerechnet, dass sich auch perspektivisch ein neuer Mix mit einem größeren Anteil digitaler Formate einstellen wird (siehe DIE 2020). Ebenso nutzen Betriebe coronabedingt verstärkt digitale Formate und erachten langfristig eine Kombination aus digitalen und klassischen Lernmedien für sinnvoll (siehe KOFA Kompakt 2020). Auch hinsichtlich potenzieller Teilnehmer*innen von Weiterbildung geben vermehrt an, dass sie nun Online-Kursen offener gegenüberstehen (siehe kursfinder Befragung 2020).

3.5.2. NWS Stimmungsbild:

Unter den Interviewpartner*innen herrschte Einigkeit darüber, dass die Digitalisierung der Weiterbildung seit Beginn der Pandemie einen erheblichen Schub bekommen hat. Dieser war aber vor allem quantitativer, weniger aber qualitativer Natur. Unter den gegebenen Umständen waren Betriebe bzw. Weiterbildungsanbieter gezwungen, digitale Lösungen einzusetzen. Da die technischen Möglichkeiten in vielen Bereichen vorhanden sind, führte dieser Zwang zu positiven Erfahrungen mit digitalen Lösungen und einem teils erheblichen Anstieg in deren Nutzung (siehe bspw. ZDH).

Dennoch werden auch Grenzen einer fortschreitenden Digitalisierung gesehen. Einerseits ist aus Sicht der befragten Personen unter den Teilnehmer*innen ein Wunsch nach Präsenzveranstaltungen vorhanden. Andererseits werden in einigen Bereichen kaum Digitalisierungspotenziale gesehen, da die physische Anwesenheit der Weiterbildungsteilnehmer*innen notwendig ist, bspw. im Umgang mit Maschinen und Werkzeugen. Zudem wurde die Befürchtung geäußert, dass durch eine stärkere Digitalisierung der Bildungsungleichheitseffekt verstärkt wird, d.h. ohnehin schon benachteiligte Gruppe noch weiter abgehängt werden.

Vielfach wurde geäußert, dass die Corona-Krise weniger neue Probleme geschaffen, sondern bereits vorher bestehende verstärkt und sichtbarer gemacht habe. Insofern wirke die Pandemie auch als „Brennglas“ und mache Probleme einer digitalisierten Weiterbildung besonders deutlich. Dies könne nach Auffassung einzelner Interviewpartner*innen auch als Chance und Basis für die weitere Entwicklung genutzt werden.

3.6. Welche Schritte können unternommen werden, um den Ausbau digitaler Weiterbildungsangebote voranzutreiben?

3.6.1. Studienlage:

Zu dieser Frage liefert in erster Linie die Auswertung des IW-Covid-19-Panels Hinweise: Unternehmen äußern insbesondere den Wunsch nach mehr finanzieller Förderung (47,4 Prozent), einer besseren technischen Ausstattung der Mitarbeiter*innen (43,2 Prozent) und mehr Informationen zu E-Learning-Angeboten und -Formaten (39,3 Prozent) (siehe KOFA Kompakt 2020). 30,2 Prozent der befragten Unternehmen wünschen sich darüber hinaus eine stärkere Verbreitung von Erfahrungswerten anderer Unternehmen.

Der Wunsch nach mehr finanzieller Förderung und einer besseren technischen Ausstattung der Beschäftigten deckt sich mit dem Wunsch einiger WB-Träger der Initiative „Fachkräfte sichern“, digitale Technik förderfähig zu machen (siehe Anlage 1_STG-Sitzung_Fachkräfte sichern 30.6._PPT Regiestelle, Folie 18). Um Veränderungsprozesse pädagogisch sinnvoll gestalten zu können, müssen aus Sicht der Autorengruppe Bildungsberichterstattung schnell niedrigschwellige und qualitätsgeprüfte Fortbildungs- und Beratungsangebote für das Lehrpersonal in der Weiterbildung entwickelt werden (siehe Bildung in Deutschland 2020). Aus Sicht des IAB müssten öffentliche und wirtschaftsnahe Bildungseinrichtungen ihr Angebot an kostenlosen oder kostengünstigen Online-Angeboten im Bereich der beruflichen Bildung ausweiten und entsprechende Informationskampagnen starten (siehe IAB-Forum 05/20). Der Wuppertaler Kreis (WK) sieht einen verstärkten Kooperationsbedarf von WB-Anbietern mit Software- und Technologieanbietern sowie Mediendienstleistern und Produktionsfirmen (siehe WK Trendstudie 2020). Auch die Kooperation mit Wirtschafts- und Fachverbänden bleibt aus Sicht des WK wichtig.

Der wb-monitor sieht besonderen Entwicklungsbedarf bei der Qualifizierung des Lehrpersonals (83 Prozent) der Weiterbildungsanbieter, wobei hier insbesondere Lehrende bei hochschulischen Weiterbildungsanbietern sowie berufsbildende Einrichtungen vergleichsweise besser qualifiziert sind. Hinsichtlich der technischen Ausstattung und Anbindung an das Internet sowohl des Lehrpersonals als auch der Weiterbildungseinrichtungen und der Lernenden wird erhebliches Entwicklungspotenzial gesehen.

3.6.2. NWS Stimmungsbild:

Weitestgehend Übereinstimmung herrschte hinsichtlich eines Handlungsbedarfs in den Punkten

- Ausbau der Infrastruktur: „neutrale“ übergreifende Plattformen, neue Lernorte, Geschäftsmodelle der WB-Anbieter sowie allgemein Netzausbau, Ausstattung mit digitalen Endgeräten,
- Rechtliche Klärungen: Fragen des Datenschutzes, Finanzierungsmodalitäten bei öffentlicher Förderung,
- Qualifizierung des Weiterbildungspersonals: Gezielte Kompetenzentwicklung im Umgang mit digitalen Lehr-/Lernformaten; technische Voraussetzungen sind nicht alles – das Weiterbildungspersonal muss diese auch effektiv nutzen können.

Wie in den Antworten zur vorhergehenden Frage bereits angeklungen ist, gab es allerdings auch Stimmen, die eine weitere Digitalisierung der Weiterbildung kritisch in Frage stellen. Dabei wurden gerade die negativen Seiten der Digitalisierung betont. Einerseits gebe es Negativbeispiele (digitale Schulungen zur Betriebssicherheit), andererseits werde dadurch der Bildungsungleichheitseffekt

noch weiter verstärkt (Digitalisierung als zusätzliche Hürde für Personen, die ohnehin schon seltener an Weiterbildungen teilnehmen). Derzeit müsste zunächst der tatsächliche Bedarf seitens der an Weiterbildungsteilnehmer*innen als auch seitens der Weiterbildungsanbieter geklärt werden. Hinsichtlich der Teilnehmer*innen scheint eine verbesserte technische Ausstattung, die Stärkung von Selbstlernkompetenzen als auch die Stimulation einer allgemeinen digitalen Lernkultur sinnvoll.

Staatlicher Unterstützungsbedarf hat sich in den Interviews an Stellen von KMU und Kleinstbetrieben herauskristallisiert sowie bei der Frage nach finanzieller Förderung digitaler Weiterbildungsformate. Hinsichtlich eines koordinierten Prozesses zum Ausbau digitaler Weiterbildung reichten die Vorstellungen in den Interviews von Überzeugungen, dass der Markt das von selbst regeln wird über Vorstellungen eher regionaler Koordination bis hin zu Forderungen nach umfassenden gesetzlichen Regelungen.

3.7. Werden in Ihrer Organisation spezifische Maßnahmen oder übergeordnete neue Initiativen diskutiert bzw. geplant?

3.7.1. Studienlage:

Die vorliegenden Berichte und Studien geben zu dieser Frage keine Hinweise.

3.7.1. NWS Stimmungsbild:

Allein aufgrund der Pandemiefolgen werden derzeit kaum spezifische Maßnahmen oder übergeordnete Initiativen verfolgt. In Einzelfällen werden bestehende, von der Pandemie unabhängige Maßnahmen ausgebaut und fortgeführt (z. B. wb-web des DIE). Verbände bzw. Organisationen stehen beratend zur Verfügung.

3.8. Werben Sie für Weiterbildung während der Krise, ggf. mit eigenen Initiativen (z.B. in Rahmen von Kurzarbeit)?

3.8.1. Studienlage:

Die vorliegenden Berichte und Studien geben zu dieser Frage keine Hinweise.

3.8.2. NWS Stimmungsbild:

Die Befragten gaben weitgehend übereinstimmend an, dass Weiterbildung während der Krise kein zentrales Thema ist. Vorrangig ist derzeit das wirtschaftliche Überleben der Betriebe und die Sicherung der Ausbildung. Aus Betriebssicht lässt sich Weiterbildung in Zeiten von Kurzarbeit schwer unterbringen, da Mitarbeiter*innen auch weniger zur Verfügung stehen bzw. passgenaue Weiterbildungen gefunden werden müssten. Daraus ergibt sich ein Appell an die Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer*innen.

Lediglich Bildungszentren und Weiterbildungsanbieter haben ein entsprechendes Interesse, gezielt Werbung für Weiterbildung zu machen. WBA-Training bietet in diesem Rahmen bspw. Multiplikatorenschulungen an.

3.9. Besteht Ihrerseits, bzw. seitens Ihrer Organisation ein eigener/weiterer Erkenntnisbedarf im Zusammenhang mit Digitalisierung und Weiterbildung?

Um weitere Erkenntnisse zu gewinnen, haben viele NWS-Partner Bereitschaft und Möglichkeiten zur Unterstützung signalisiert.

Erkenntnisinteresse/-bedarf besteht einerseits hinsichtlich der an Weiterbildung teilnehmenden Personen. Dabei spielen bspw. folgende Fragen eine Rolle:

- Welche technischen Bedarfe gibt es?
- Welche Formate passen zu welcher Zielgruppe?
- Welche Wirkung haben einzelne Weiterbildungsformate bzw. wie wirksam sind sie?
- Wie werden digitale Angebote von welchen Gruppen angenommen?

Unklar ist zudem, was eigentlich in den Betrieben, vor allem in den Kleinst- und Kleinunternehmen, passiert. Dabei stellen sich bspw. die folgenden Fragen:

- Wie entwickelt sich die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung (vor allem in KMU)?
- Wie kann Akzeptanz für digitale Weiterbildung geschaffen werden?
- Wie kann man Kompetenzentwicklung und lernförderliche Arbeitsgestaltung fördern? Idealerweise am Arbeitsplatz (learning on the job)?
- Welche Anforderungen gibt es an eine Didaktik des digitalen Lehrens und Lernens?

Interesse besteht aber auch an Fragestellungen, die die Umsetzung von Weiterbildung direkt betreffen:

- Wie werden Dozierende oder auch Ausbildungspersonal in Betrieben für digitale Lehr-Lern-Konzeptgestaltung geschult?
- Wie wirkt sich die Krise auf das Prüfungsgeschehen aus?
- Wie können Lernstandskontrollen digital (KI-gestützt) erfolgen?

4. Beispiele Guter Praxis hinsichtlich digitalisierter Weiterbildungen

Im Rahmen der Erstellung eines Stimmungsbilds zum Stand der Digitalisierung in der Weiterbildung wurden auch Beispiele guter Praxis abgefragt. Drei davon wurden weiter ausgearbeitet, um einen plastischen Eindruck vermitteln zu können.

4.1. Hubert Burda Media - Microsoft Teams Kanal #TogetherRemote (Plattform für digitales Lernen)

Konzept/Anknüpfungspunkt	Rückgriff auf die bereits im Unternehmen genutzte Software „Microsoft Teams“; kurzfristige Erstellung eines „Kanals“ zur Bereitstellung und Verlinkung von (internen und externen) Weiterbildungsinhalten durch die Personalentwicklungsabteilung.
Bedarf	Coronabedingt kurzfristige Umstellung auf digitale Plattform notwendig gewesen; die geteilten WB-Inhalte orientieren sich u.a. an geäußerten Bedarfen der Mitarbeiter*innen.
Zielgruppe	Alle Mitarbeiter*innen des Unternehmens.
Inhalte	<p>Interne und kostenlose, externe Inhalte.</p> <p>Zu Beginn der Pandemie viel zum Thema Arbeiten auf Distanz (virtuell führen, virtuell zusammenarbeiten, sich selbst organisieren etc.); später viel zum Thema Gesundheit (gesunder Arbeitsplatz im Homeoffice, Bewegung etc.); dann viel zum Thema digitales Lernen, Vernetzung, Technik.</p> <p>Seit einigen Wochen schrittweise Rückkehr der (internen und externen) Trainer und damit zunehmend „schwerwiegendere Formate“ im Angebot (Resilienz-Training, Sprachtraining, Fach- und Führungskräfteentwicklung etc.).</p>
Kosten	Keine (kostenlose Microsoft Teams Lizenz ausreichend).
Übertragbarkeit	<p>Leicht übertragbar.</p> <p>Voraussetzungen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Installation der kostenlosen Microsoft Teams Lizenz.- Auswahl, Bereitstellung und Pflege der Inhalte.
Erfahrungen	Angebot wird von den Mitarbeitern*innen sehr gut angenommen; ca. 1000 Mitarbeiter*innen (ca. 25 Prozent der Belegschaft) nutzen das Angebot intensiv; viele Angebote mit TN-Beschränkung regelmäßig ausgebucht; bei Führungskräften herrschte zunächst eher Ablehnung ggü. den digitalen Angeboten (Netzwerken etc. fehlt).

	Teams-Kanal derart gestaltet, dass man hinsichtlich der Möglichkeiten aus HR-Sicht „in 95 Prozent der Fälle ausreichend versorgt“ ist.
--	--

4.2. EULE – Entwicklung einer webbasierten Lernumgebung für Weiterbildung, Kompetenzerwerb und Professionalisierung von Lehrenden der Erwachsenenbildung

https://wb-web.de/lernen.html	
Konzept/Anknüpfungspunkt	Das EULE Projekt ist ein vom BMBF gefördertes Forschungs- und Entwicklungsprojekt (Laufzeit: April 2016 bis Oktober 2020), das vom DIE umgesetzt wird. Ziel von EULE ist es, das Informations- und Vernetzungsportal wb-web des DIE um Lernangebote für Erwachsenenpädagogen*innen zu erweitern, die zum Kompetenzerwerb anregen und diesen nachdrücklich fördern sollen und somit einen Beitrag zur Professionalitätentwicklung des Weiterbildungspersonals zu leisten. Hierfür wurden Inhalte didaktisch in insgesamt 21 „Lernpfaden“ aufbereitet und technisch implementiert.
Bedarf	Einen hohen Bedarf an digitalen Informationen/Lernangebote für das Weiterbildungspersonal gab es bereits vor der Corona-Pandemie; der Lernbereich EULE wird seit März 2020 allerdings verstärkt nachgefragt.
Zielgruppe	Zielgruppe des Projektes sind dabei rund 530.000 lehrende Personen in Deutschland, die als Kursleitende, Trainer*innen, Dozent*innen, Teamer/innen, Auszubildende, Lernbegleitende oder Lernberater*innen tätig sind, und zwar in allen Handlungsfeldern und Teilbereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung.
Inhalte	Kostenlose, externe Inhalte (allerdings erst nach Registrierung). Die insgesamt 21 Lernpfade gliedern sich in einzelne pädagogische Handlungsfelder (z. B. Anfangssituationen, Feedback, Lernmotivation und -widerstand), sind – je nach Nutzereinstellung – entweder alphabetisch gelistet oder thematisch nach Schlagworten sortiert („situativer Bedarf“, „freie Suche“, „Kompetenzen“ zur gezielten individuellen Weiterbildung).
Kosten	Keine Angabe (da BMBF gefördert, ohne staatliche Förderung sicherlich nicht möglich).
Übertragbarkeit	Die Anwendungen und Lerninhalte sind grundsätzlich übertragbar; EULE plant eine Skizze für den Wettbewerb INVITE zur Vernetzung und zum Ausbau des Lernbereichs.
Erfahrungen (Angaben von Frau Biel, Projektleitung EULE am DIE)	Genauere Zugriffszahlen und Nutzungsangaben lassen sich derzeit noch nicht angeben.

4.3. VHS Cham – digitale Meisterausbildung

https://www.vhs-cham.de/programm/meisterschule.html	
Konzept/Anknüpfungspunkt	Umsetzung auf Basis der VHS Cloud (besteht seit 2018).
Bedarf	Der Bedarf war bei Einführung und ist immer noch auch recht pragmatisch begründet. Da die Fortbildungen berufsbegleitend gemacht werden, finden sie in Teilzeit statt. Durch den ländlichen Raum kommen zu den unterschiedlichen Arbeitszeiten bei unterschiedlichen Arbeitgebern noch die längeren Anfahrtswege hinzu. Aufgrund von Arbeitszeiten sind tlw. auch Samstagstermine schwer realisierbar.
Zielgruppe	Personen, die eine Höherqualifizierung anstreben.
Inhalte	AdA, Gewerblich-technische Lehrgänge mit IHK-Abschluss, Kaufmännische Lehrgänge mit IHK-Abschluss.
Kosten	Die normalen Kurskosten für Teilnehmer*innen.
Übertragbarkeit	Lässt sich letztendlich auch auf viele andere Inhalte problemlos übertragen.
Erfahrungen	<p>Herr Böckl (VHS Cham) als Mitinitiator war zunächst allgemein skeptisch hinsichtlich digitaler Umsetzung von Kursen – vor allem hinsichtlich bestimmter Inhalte, wie sozialen Kompetenzen. Solche Themen lassen sich jedoch virtuell bzw. digital vorbereiten und gezielt zu Präsenzterminen behandeln.</p> <p>Auch die sonst üblichen größeren Unterbrechungen in Urlaubszeiten können (für Teilnehmer*innen) entfallen, da diese auch am Urlaubsort teilnehmen können.</p> <p>Während Corona-Pandemie zunächst keine Änderungen bzgl. Teilnehmerzahlen. Personen haben derzeit allerdings auch andere Probleme – Sorgen um Arbeitsplatz -> strukturelle Probleme (plastisches Beispiel: Beide Ehepartner arbeiten im gleichen Betrieb und haben einen Hauskredit zu tilgen)</p>

4.4. ZWH – Lernmanagementsystem ILIAS und Konferenzsystem Adobe Connect

(URL: <https://zwh.de/neue-medien/bereitstellung-tools-systeme/>)

Konzept/Anknüpfungspunkt	<p>Bereitstellung durch die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), Geschäftsbereich Neue Medien und E-Learning.</p> <p>Konzeptionell besteht das System aus drei Säulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lernmanagementsystem ILIAS - Adobe Connect → digitaler Klassenraum - ILIAS-App (funktioniert auch offline). <p>Diese drei Komponenten zusammen ermöglichen ein bedarfsgerechtes und flexibles virtuelles Lehren und Lernen.</p>
Bedarf	<p>Zwei Aspekte sind zentral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entwicklung eines Lernmanagementsystems (LMS), dass den Bedarfen der gesamten Handwerksorganisation gerecht wird und eine technische Infrastruktur zur Verfügung stellt, die dezentral mit Lerninhalten bestückt werden kann und sowohl synchrones Lernen in virtuellen Klassenräumen als auch Offlinelernen mit vorgefertigten Materialien ermöglicht. 2. Bereitstellen eines digitalisierten Bildungsangebots für die Fort- und Weiterbildungen der Dozent*innen (eDozent), um die technische Infrastruktur didaktisch gehaltvoll für Lehr-Lernprozesse zu nutzen.
Zielgruppe	<p>Das Infrastrukturangebot richtet sich an Handwerkskammern und deren Dozent*innen (> 90 % der Mitgliedskammern nutzen das System), damit diese den Bildungsteilnehmer*innen möglichst aufwandsarm digital gestützte Lehr-Lern-Möglichkeiten zur Verfügung stellen können.</p>
Inhalte	<p>Die Inhalte werden dezentral erstellt und eingestellt. Allein die Akademien für Gestaltung haben z. B. seit Beginn der Pandemie 35 GB Lernmaterialien entwickelt (interaktive und multimediale Inhalte, Lernvideos, Tutorials etc.).</p> <p>Auch die ZWH selbst erstellt Inhalte, z. B. für den Abschluss Geprüfter Betriebswirt nach HwO, Building Information Modeling (BIM), die Meisterqualifizierung Teil III und IV, Stark für Ausbildung (Weiterbildung für Ausbilderpersonal) und eDozent.</p>
Kosten	<p>ILIAS: Kostenlos und für jeden verfügbar (Open Source). Adobe Connect: ca. 300 Euro netto pro Lizenz.</p>
Übertragbarkeit	<p>Struktur kann im Prinzip jeder aufbauen; bei großem Volumen ist großes Serversystem im Hintergrund erforderlich (ZWH: 16 Server).</p> <p>Lehr-Lern-Inhalte sind von LMS- zu LMS-System leicht übertragbar (SCORM), müssen aber erst einmal aufgebaut werden.</p> <p>Adobe Connect Räume sollten vor der Nutzung vorbereitet werden (z.B. mit didaktischen Templates für Gruppenarbeiten oder Interaktionen).</p>

Erfahrungen	Zugriffszahlen haben sich seit Beginn der Pandemie mehr als verdoppelt; Angebot steht nachhaltig zur Verfügung; an der Verstetigung muss aber weiter gearbeitet werden.
--------------------	---

5. Literaturverzeichnis

Autorengruppe Bildungsberichterstattung. Bildung in Deutschland 2020:

https://www.bildungsbericht.de/static_pdfs/bildungsbericht-2020.pdf (letzter Zugriff: 14.08.2020)

Bundesinstitut für Berufsbildung. wb-monitor 2019:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16685> (letzter Zugriff 14.08.2020)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Weiter bilden:

<https://www.die-bonn.de/doks/weiterbilden/2020/gesellschaft-01.pdf> (letzter Zugriff: 14.08.2020)

Kofa. KOFA-Kompakt: Weiterbildung während der Corona-Pandemie:

<https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-weiterbildung-waehrend-der-corona-pandemie> (letzter Zugriff: 14.08.2020)

kursfinder.de. Veränderungen durch Covid-19 in der Weiterbildungsbranche:

<https://www.kursfinder.de/file/5023/download>

Institut der deutschen Wirtschaft. IW-Kurzbericht 68/2020:

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/IW-Kurzbericht_2020_Covid-Panel_Weiterbildung.pdf (letzter Zugriff: 14.08.2020)

Janssen, Simon; Leber, Ute (2020): Weiterbildung in der Corona-Krise: E-Learning ist eine Chance für Unternehmen, In: IAB-Forum 18. Mai 2020:

<https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen/> (letzter Zugriff: 14.08.2020)

Wuppertaler Kreis e.V. Trends in der Weiterbildung Verbandsumfrage 2020:

<http://www.wkr-ev.de/trends20/wktrends2020.pdf> (letzter Zugriff: 14.08.2020)