

Zu wenig Zeit, zu wenig Platz In der Krise viele Hindernisse für Weiterbildung

Sascha Dos Santos, Martin Ehlert, Carla Hornberg, Felix Scholl und Heike Solga

Wie wahrscheinlich ist es, dass die gegenwärtige Krise – ausgelöst durch die COVID-19 Pandemie und die erforderlichen Maßnahmen zu deren Eindämmung – für Weiterbildung genutzt wird? In Deutschland stieg schon kurz nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/9 die Teilnahme an Weiterbildung wieder – anders als in den europäischen Nachbarländern, die teilweise langfristig Rückgänge verzeichneten. Ein Beispiel dafür: In einem früheren Forschungsprojekt konnten wir feststellen, dass der von uns untersuchte Hafenbetrieb die damals von der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellte Förderung von Kurzarbeit für eine groß angelegte Qualifizierungsoffensive nutzte, die selbst gering qualifizierte Beschäftigte erreicht hat.

Und wie sieht es in der jetzigen Krise aus? Positiv ist, dass die sogenannte Corona-Krise in unserer Gesellschaft vielfältige Lernprozesse angestoßen hat: Beschäftigte lernen, im Homeoffice produktiv zu sein und sich über Videokonferenzen zu vernetzen; Eltern lernen, wie sie ihre Kinder zu Hause unterrichten können, und wir alle lernen täglich etwas über Viren, Pandemien und Krankenhauskapazitäten. Doch wirken sich diese Lernprozesse auch auf die berufliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen aus? Motiviert das Lernen der Kinder und Jugendlichen zu Hause auch Eltern, sich weiterzubilden? Führt Kurzarbeit zu mehr Lernaktivitäten von Beschäftigten? Mehr Weiterbildung wäre vor dem Hintergrund des technologischen Wandels und der damit einhergehenden wachsenden Bedeutung von wissensintensiven Tätigkeiten wichtig für individuelle Karrieren sowie den Wirtschaftsstandort Deutschland. Drei wichtige Faktoren, die das Weiterbildungsverhalten beeinflussen, sind in der aktuellen Krise allerdings anders als während der Finanzkrise: der Nutzen von Weiterbildung für Betriebe, die zeitlichen Kapazitäten sowie die Ressourcen und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Die im Folgenden diskutierten Unterschiede bei diesen Faktoren machen schnell deutlich: Krise ist nicht gleich Krise!

Ein erster wichtiger Unterschied zur Finanzkrise ist aktuell die größere Unsicherheit der Betriebe über den Nutzen von Weiterbildungsinvestitionen. Bei der Kosten-Nutzen-Abwägung ergeben sich Unsicherheiten, ob der antizipierte Nutzen von Bildungsinvestitionen, wie beispielsweise Produktivitätsgewinne, auch eintreten wird. Theoretisch ist daher anzunehmen, dass die berufliche Weiterbildung in Zeiten wirtschaftlicher Rezession rückläufig ist, da das Ausmaß an Unsicherheit über die Erträge von Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für Betriebe als auch Beschäftigte steigt. Dies trat allerdings in Deutschland während der Finanzkrise nicht ein. Das Land hat sich damals sehr schnell von dem wirtschaftlichen Schock erholt und bereits im Folgejahr wieder einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts (BIP) verzeichnen können. Die Unsicherheit war also von kurzer Dauer und die Betriebe fassten bald wieder Vertrauen, dass sich die Weiterbildungsinvestitionen auch auszahlen werden.

In der Corona-Krise ist eine Investition der Betriebe in Weiterbildung sehr viel unwahrscheinlicher, da die Unsicherheit sehr viel größer ist. Die wirtschaftliche Zukunft ist für viele Betriebe schwer einschätzbar, da der Verlauf der Pandemie ungewiss und es nicht vorhersehbar ist, welchen Erfolg die vielschichtigen Bemühungen zu ihrer Eindämmung haben. Welche Betriebe werden kurz- und längerfristig überhaupt noch Weiterbildungsangebote bereitstellen können? In wen soll investiert werden, wenn nicht klar ist, wer zum Jahresende noch beschäftigt sein wird? Und welche Kompetenzen sollen gefördert werden, wenn sich die Absatzmärkte angesichts veränderter Produktions- und Ausgabemuster verändern? Aktuelle Zahlen lassen schon jetzt keinen Zweifel daran aufkom-

Summary: In contrast to the global financial and economic crisis of 2008/09, the corona crisis could lead to a long-term reduction and increasing inequality in participation in further training. Reasons for such a development are increased economic insecurity, reduced time capacities due to care work, and the lack of resources for the effective use of digital learning opportunities. Greater financial support for continuing education, improved access to digital continuing education programs, and supportive family policy measures are therefore necessary, among other things.

Kurz gefasst: Anders als die globale Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/09 könnte die Corona-Krise dazu führen, dass sich Beschäftigte langfristig seltener weiterbilden und Ungleichheiten in der Weiterbildungsteilnahme zunehmen. Ursachen dafür sind die erhöhte wirtschaftliche Unsicherheit, verringerte zeitliche Kapazitäten durch Betreuungsarbeit sowie das Fehlen individueller Ressourcen zur effektiven Nutzung digitaler Lernangebote. Eine stärkere finanzielle Förderung von Weiterbildung, ein verbesserter Zugang zu digitalen Weiterbildungsangeboten sowie unterstützende familienpolitische Maßnahmen sind daher unter anderem erforderlich.



Sascha Dos Santos ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Rahmen des Horizont 2020 Projekts TECHNICALITY in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt. *[Foto: Martina Sander]*

sascha.dos-santos@wzb.eu



Martin Ehlert ist Leiter der Forschungsgruppe Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen und Themenbereichsleiter des Promotionskollegs „Gute Arbeit“. Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen. *[Foto: David Ausserhofer]*

martin.ehlert@wzb.eu

men, dass sich diese Rahmenbedingungen für Weiterbildungsaktivitäten verschlechtern: So stand laut dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) bereits einen Monat nach Beginn der COVID-19-Maßnahmen in Deutschland rund ein Drittel der Hotel- und Gastronomiebetriebe vor der Insolvenz. Zwischen 4 und 6 Millionen Erwerbstätige befanden sich nach Schätzungen der Hans-Böckler-Stiftung und der Mannheimer Corona-Studie bereits Mitte April in Kurzarbeit. Im Krisenjahr 2009 waren es zu Spitzenzeiten gerade einmal 1,4 Millionen. Während sich das produzierende Gewerbe und Großunternehmen vermutlich schneller von der Krise erholen werden, wird für den Dienstleistungssektor und kleinere Betriebe ein nachhaltiger wirtschaftlicher Ausfall erwartet.

Ein weiteres Novum im Vergleich zur Finanzkrise sind veränderte zeitliche Kapazitäten für die Weiterbildungsteilnahme, da Schulen und Kitas geschlossen sind. Viele Eltern kümmern sich seit Wochen um ihre Kinder und geraten deshalb in Zeitröte. Die schrittweise Wiedereröffnung von Schulen ab Mai und gegebenenfalls der Kitas zu einem späteren Zeitpunkt schaffen hier nur etwas Abhilfe, da es zumindest bis zu den Sommerferien wahrscheinlich keinen Normalbetrieb geben wird. Auch Großeltern können aufgrund ihrer eigenen Gefährdung kaum für die Betreuung einspringen. Somit dürfte die Ungleichheit im Hinblick auf die für Weiterbildung verfügbare Zeit zwischen Haushalten mit Kindern und ohne zunehmen.

Wie die Haushaltszusammensetzung Ungleichheiten in den zeitlichen Kapazitäten beeinflusst, hängt auch von der aktuellen Beschäftigungs- und Wohnsituation ab. Prinzipiell sollten Personen, die in Kurzarbeit oder im Homeoffice sind, aufgrund reduzierter Arbeits- und/oder Anreisezeiten mehr Zeit zur Verfügung haben. Beschäftigte in den sogenannten systemrelevanten Berufen müssen hingegen zurzeit sogar zum Teil Überstunden machen und haben daher weniger Zeit für Weiterbildung. Allerdings muss auch die familiäre Wohnsituation berücksichtigt werden. Zwar sollte die Arbeit zumindest aus räumlicher Sicht mit der Kinderbetreuung leichter vereinbar sein, doch die räumliche Nähe zu anderen Haushaltsmitgliedern kann eine Belastung darstellen. Der alltägliche Lärmpegel kann es erschweren, die nötige Konzentration für Weiterbildung aufzubringen. Damit geht einher, dass die aktuelle Krise zu geringerer Weiterbildungsbeteiligung von Frauen in Haushalten mit Kindern führen könnte. Sie haben schon vor der Corona-Krise meist mehr Betreuungsarbeit als die Männer übernommen. Zurzeit mehren sich Hinweise, dass sich die Ungleichverteilung von Erwerbs- und Haushaltsarbeit zwischen den Geschlechtern noch verschärft, selbst wenn beide Eltern zu Hause sind. So zeigen erste Befunde aus der WZB-Umfrage „corona-alltag.de“, dass insbesondere Mütter eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, im üblichen Stundenumfang zu arbeiten. Zeit für Weiterbildung bleibt dann erst recht nicht.

Auch die individuellen Ressourcen und institutionellen Rahmenbedingungen deuten auf geringere Weiterbildungsteilnahme in der aktuellen Krise hin. Da auch in nächster Zeit keine Präsenzveranstaltungen stattfinden können und viele Beschäftigte von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit betroffen sind oder im Homeoffice arbeiten, fallen traditionelle Angebote und der Arbeitsplatz als Ort des beruflichen Lernens vielfach weg. Dies wird teilweise durch digitale Lernaktivitäten kompensiert werden, die entweder durch Weiterbildungsträger oder Betriebe angeleitet oder aus eigener Initiative erfolgen – doch reicht das aus? Voraussetzung für die digitale Weiterbildung ist eine entsprechende technische Ausstattung der Haushalte sowie grundlegende Kompetenzen im Umgang mit Computern, Software-Programmen und Informationsangeboten im Internet. Hier gibt es große Unterschiede. Während in den jüngeren Altersgruppen nahezu jeder Haushalt über einen Internet- und einen Computerzugang verfügt, sind es laut Statistischem Bundesamt bei den Haushalten, in denen die Haupterwerbsperson zwischen 55 und 64 Jahre alt ist, nur 91,5 Prozent. Hinsichtlich der Fähigkeiten, diese IT-Ausstattung auch gut bedienen und Angebote nutzen zu können, zeigen Daten der PIAAC-Studie (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), dass etwa 16 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland nicht einmal über die grundlegendsten Kompetenzen für technologiebasiertes Problemlösen verfügen, die etwa nötig sind, um einen Computer zu bedienen. In

der Altersgruppe über 55 Jahre liegt dieser Anteil sogar bei über 30 Prozent. Außerdem muss ausreichend Platz vorhanden sein, wenn das eigene Zuhause zum Ort des konzentrierten Lernens werden soll. Dies könnte zusammen mit dem erwähnten Faktor Zeit gerade für Haushalte mit Kindern eine Doppelbelastung darstellen, denn sie verfügen im Schnitt über die Hälfte weniger Wohnraum pro Person als Alleinstehende. Auch Geringverdiener haben häufig kleinere Wohnungen. Schließlich benötigen Beschäftigte ein ausreichendes Maß an Eigeninitiative und Informationen über geeignete Weiterbildungsangebote. Für diejenigen, die es nicht mehr gewohnt sind, eigenständig zu lernen – und dabei handelt es sich häufiger um gering Qualifizierte und Ältere –, dürfte dies eine besondere Herausforderung darstellen. Wie sieht es mit der Angebotsseite aus? Digitale Weiterbildungsangebote waren zumindest vor der Krise in Deutschland nur gering ausgebaut. Laut Daten des Adult Education Survey fanden nur 20 Prozent der Weiterbildungskurse im Jahr 2018 zumindest teilweise online statt.

Anders als in der Finanzkrise ist daher in der Corona-Krise wohl nicht mit einer schnellen Erholung, sondern eher mit einer längerfristigen Verringerung der Weiterbildungsbeteiligung zu rechnen. Dies könnte insbesondere Beschäftigte von kleinen Betrieben, Frauen mit Kindern, Ältere und gering Qualifizierte treffen. Potenziell werden dadurch bestehende Ungleichheiten verschärft. Das sind Faktoren, die berücksichtigt werden müssen, damit staatliche oder betriebliche Instrumente zur Unterstützung der Weiterbildungsbeteiligung wirken.

Um die Unsicherheiten während der Corona-Krise abzufedern, gibt es verschiedene Möglichkeiten: Der Staat sollte Unternehmen vor allem dabei unterstützen, vorhandene Belegschaften ohne Entlassungen zu erhalten und bei Bedarf zukunftssträchtige Umstrukturierungen zu ermöglichen. Ein darauf aufbauendes Weiterbildungsangebot kann Betrieben wie Beschäftigten auch über die Krise hinaus eine wirtschaftliche Perspektive verschaffen. Betriebe sollten ferner ihren Beschäftigten mit Beratung und Anleitung für Weiterbildungsaktivitäten zur Seite stehen. Um das digitale Weiterbildungsangebot zu erweitern, wäre eine staatliche Förderung und Bereitstellung eines für alle Beschäftigungsgruppen inklusiven Onlineangebots an Kursen wichtig. Dies sollte auch eine stärkere finanzielle Förderung der Weiterbildungsteilnahme umfassen, wie sie beispielsweise im Konzept der Arbeitsversicherung vorgesehen ist, die von Günther Schmid und Wolfgang Schroeder vorgeschlagen wird (s. auch ihren Beitrag in diesem Heft).

Schließlich sollten familienpolitische Maßnahmen, die die besondere jetzige Situation adressieren, die Weiterbildungsbeteiligung stärken. Eine Ausweitung der Kindertagesbetreuungen auf die 1,8 Millionen Alleinerziehenden (darunter 1,5 Millionen Frauen), wie es das Land Berlin vorgemacht hat, wäre hilfreich, unter anderem, um sie in die Lage zu versetzen, überhaupt Zeit und Nerven für Weiterbildung aufbringen zu können.

Literatur

Bünning, Mareike/Hipp, Lena/Munnes, Stefan: *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona*. Berlin: WZB 2020.

Dieckhoff, Martina: „Continuing Training in Times of Economic Crisis“. In: Duncan Gallie (Hg.): *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration*. Oxford: Oxford University Press 2013, S. 88–114.

Schmid, Günther/Schroeder, Wolfgang: *Die COVID-19-Krise nutzen: Es ist Zeit für eine Arbeitsversicherung*. 2020. Online: (<https://wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/die-covid-19-krise-nutzen-es-ist-zeit-fuer-eine-arbeitsversicherung>) (Stand 20.05.2020).

Wotschack, Philip/Solga, Heike: *Voraussetzungen einer guten betrieblichen Weiterbildungspraxis. Ergebnisse aus zehn Fallstudien in „Best-Practice“-Betrieben*. WZB Discussion Paper SP I 2013–503. Berlin: WZB 2013.



Carla Hornberg ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt und arbeitet im WZB im Horizont 2020 Projekt TECHNEQUALITY (Foto: Martina Sander)

carla.hornberg@wzb.eu



Felix Scholl ist studentische Hilfskraft der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt im Projekt „Technological Inequality – Understanding the Relation between Recent Technological Innovations and Social Inequalities (TECHNEQUALITY)“. (Foto: privat)

felix.scholl@wzb.eu



Heike Solga ist Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am WZB und Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Arbeitsmarkt und Beschäftigung an der Freien Universität Berlin. (Foto: David Ausserhofer)

heike.solga@wzb.eu