

Seyda, Susanne; Placke, Beate

Research Report

Erfahrung mit E-Learning erleichtert Weiterbildung während der Corona-Krise

IW-Kurzbericht, No. 117/2020

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Seyda, Susanne; Placke, Beate (2020) : Erfahrung mit E-Learning erleichtert Weiterbildung während der Corona-Krise, IW-Kurzbericht, No. 117/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/228813>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IW-Kurzbericht 117/2020

Erfahrung mit E-Learning erleichtert Weiterbildung während der Corona-Krise

Susanne Seyda, Beate Placke, 25. November 2020

Unternehmen können ihre Belegschaft während der Kurzarbeit weiterqualifizieren. Da Präsenzveranstaltungen während des Lockdowns im Frühjahr nicht bzw. nur eingeschränkt möglich waren, konnten insbesondere die Unternehmen, die bereits über Erfahrung im Umgang mit digitalen Medien verfügen, die Corona-bedingte Kurzarbeit für Weiterbildung nutzen. Das zeigt die IW-Weiterbildungserhebung 2020.

Die Corona-Pandemie stellt eine große Herausforderung für das wirtschaftliche Leben dar. Viele Unternehmen stehen vor großen finanziellen oder sogar existenziellen Problemen. Gleichzeitig ist die Fachkräftesicherung auch in Krisenzeiten ein zentrales Thema. So geben in der aktuellen zehnten IW-Weiterbildungserhebung mehr als 80 Prozent der Unternehmen an, dass es für die Fachkräftesicherung sehr wichtig ist, qualifizierte Mitarbeiter auch in der Krise zu halten. Die Möglichkeit, Krisenzeiten für Weiterbildung zu nutzen, um mit passend qualifizierten Fachkräften gestärkt daraus hervorgehen zu können, wird von vielen Unternehmen genutzt.

In den letzten Jahren war von Unternehmensseite immer wieder zu hören, dass aufgrund der guten Auftragslage die Zeit für Weiterbildung fehlte. Fehlende Zeit wurde häufiger als Hemmnis für Weiterbildung genannt

als fehlendes Geld (Seyda/Placke, 2017). Durch die Corona-bedingten Einschränkungen hatten viele Unternehmen und Beschäftigte im Frühjahr 2020 unerwartet Zeit zur Verfügung. Konnte diese Zeit für Weiterbildung genutzt werden? Mit Daten der IW-Weiterbildungserhebung 2020 lassen sich diese Fragen aus Sicht der Unternehmen beantworten.

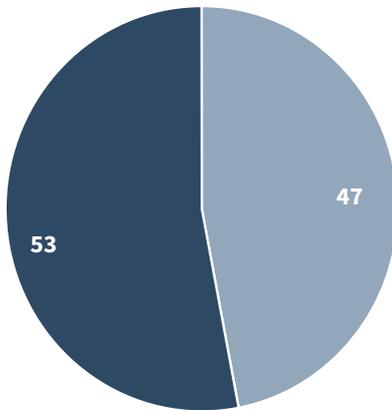
Durch den wirtschaftlichen Einbruch bedingt haben 47 Prozent der Unternehmen zum Befragungszeitpunkt angegeben, dass sie seit dem Beginn der Krise Kurzarbeit genutzt haben. Ob die Unternehmen Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhalten haben, wurde nicht erhoben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ermittelte in einer Befragung im August 2020 einen Anteil von 45 Prozent der Betriebe, die seit Beginn der Krise Kurzarbeit bei der BA angezeigt haben. 35 Prozent der Betriebe haben Kurzarbeitergeld tatsächlich beantragt. Die Differenz erklärt sich daraus, dass manche Unternehmen vorsorglich Kurzarbeit anmelden und dann doch nicht benötigen sowie daraus, dass manche Betriebe die Fördervoraussetzung nicht erfüllen, weil nicht mindestens 10 Prozent der Mitarbeiter von Kurzarbeit betroffen sind (Bellmann et al., 2020).

Von den Unternehmen, deren Mitarbeiter in Kurzarbeit waren, hat knapp jedes fünfte Unternehmen seine Mit-

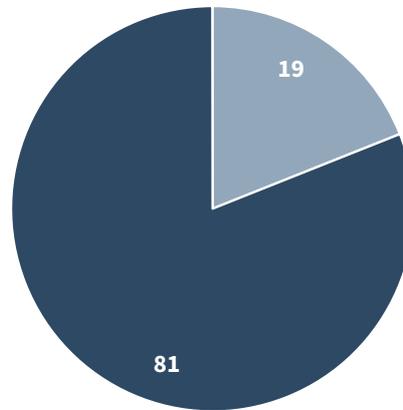
Corona-Krise, Kurzarbeit und (digitale) Weiterbildung

Angaben in Prozent

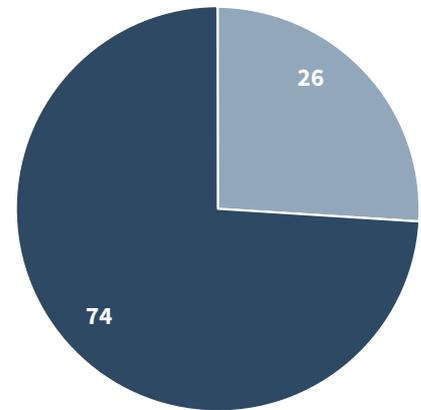
Unternehmen mit Kurzarbeit wegen der Corona-Krise



Unternehmen, die Kurzarbeit für Weiterbildung nutzen



Nutzung von Kurzarbeit für Weiterbildung, wenn Belegschaft Erfahrung mit digitalem Lernen hat*



■ ja ■ nein

*Unternehmen hat im Jahr 2019 mindestens vier digitale Lernmedien genutzt
Befragung von 1.340 Unternehmen zwischen Ende April und Mitte August 2020

Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2020

arbeiter weitergebildet. Damit zeigt die IW-Weiterbildungserhebung ähnlich wie das IW-Covid-19-Panel, dass ein nennenswerter Teil der Unternehmen Kurzarbeit für Weiterbildung nutzt (Flake et al., 2020a). In der Panel-Befragung im Mai 2020 gaben 15,7 Prozent der Unternehmen an, Kurzarbeit für Weiterbildung genutzt zu haben, weitere 13,5 Prozent hatten dies konkret geplant. Die Unterschiede in den Prozentangaben stammen auch daher, dass das IW-Covid-19-Panel die damalige Stimmung der Unternehmen zeitnah einfangen wollte und daher im Gegensatz zur IW-Weiterbildungserhebung keine repräsentative Befragung darstellt.

Bereits während der Wirtschaftskrise 2008/2009 nutzten Unternehmen die Kurzarbeit für Weiterbildung. Die Rahmenbedingungen sind aber in der aktuellen Krise völlig andere, da aufgrund der Kontaktbeschränkungen im Frühjahr Präsenzveranstaltungen nicht möglich waren. Weiterbildung war beispielsweise in der Form des selbstgesteuerten Lernens mit Medien möglich. Dazu zählt sowohl die Verwendung herkömmlicher Printmedien wie Bücher oder Fachzeitschriften sowie die Bearbeitung von Leittexten und Studienbriefen als auch der

Einsatz digitaler Lernmedien wie Online-Tutorials, Podcasts, Videos sowie web- oder computerbasierter Selbstlernprogramme. Ebenfalls möglich war der Besuch von Online-Veranstaltungen wie Webinaren oder Tagungen, die digital durchgeführt wurden. Im IW-Covid-19-Panel hat ein gutes Drittel der Unternehmen angegeben, dass sie nach Beginn der Corona-Krise Veranstaltungen, die als Präsenzveranstaltung geplant waren, teilweise oder vollständig in digitaler Form fortsetzen/durchführen konnten (Flake et al., 2020a).

Daher verwundert es nicht, dass die zehnte IW-Weiterbildungserhebung zeigt, dass insbesondere die Unternehmen, deren Mitarbeiter sich bereits vor der Krise durch selbstgesteuertes Lernen – in Papierform oder digital – weiterqualifiziert haben, auch häufiger während der Kurzarbeit Weiterbildung durchführen konnten. So konnten knapp 24 Prozent der Unternehmen, deren Mitarbeiter im Jahr 2019 bereits selbstgesteuert gelernt haben, auch die Zeit der Kurzarbeit für Weiterbildung nutzen, während es bei den anderen Unternehmen nur 6 Prozent waren. Ähnliches gilt, wenn man sich auf das Lernen mit digitalen Medien im Vorjahr fokussiert: 26

Prozent der Unternehmen, die im Jahr 2019 mindestens vier digitale Lernmedien für die Weiterbildung eingesetzt haben, haben ihre Mitarbeiter während der Kurzarbeit qualifiziert; bei den anderen Unternehmen waren es nur gut 4 Prozent. Ein Hemmnis für eine stärkere Nutzung von E-Learning sind fehlende Informationen. Viele Unternehmen gaben vor und seit Beginn der Krise an, dass ihnen der Überblick über E-Learning-Angebote fehlt und dass sie sich mehr Informationen zu digitalen Lernmedien wünschen (Flake et al., 2020b).

Ähnliches zeigt sich auch beim Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsgrad der Unternehmen – also der Anzahl der genutzten neuen digitalen Technologien im Unternehmen – und der Nutzung der Kurzarbeit für Weiterbildung. Gut 20 Prozent der Unternehmen, die mindestens zwei digitale Technologien in ihrem Unternehmen einsetzen, bilden während der Kurzarbeit weiter. Bei den Unternehmen, die keine oder nur eine digitale Technologie verwenden, sind es nur knapp 10 Prozent. Neben der digitalen Affinität liegt das sicherlich auch daran, dass Unternehmen, die stärker digitalisiert sind, auch mehr Weiterbildung betreiben als weniger digitalisierte Unternehmen (Janssen et al., 2018; Seyda et al., 2018).

Die IW-Weiterbildungserhebung 2020

Alle drei Jahre befragt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Unternehmen zu deren Weiterbildungsaktivitäten (Seyda/Placke, 2017). Die vorliegende zehnte IW-Weiterbildungserhebung erfolgte erneut als Online-Befragung. Zwischen Ende April und Mitte August 2020 haben sich 1.340 Unternehmen an der Befragung beteiligt. Zur Ermittlung repräsentativer Ergebnisse für die Unternehmen in Deutschland wurden die Daten auf Basis des Unternehmensregisters nach Branche und Größe hochgerechnet.

Literatur

Bellmann, Lutz / Kagerl, Christian / Koch, Theresa / König, Corinna / Leber, Ute / Schierholz, Malte / Stegmaier, Jens / Aminian, Armin, 2020, Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu ver-

meiden, in: IAB-Forum, 25. September 2020, <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-ist-nicht-alles-was-betriebe-tun-um-entlassungen-in-der-krise-zu-vermeiden/> [8.10.2020]

Flake, Regina / Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2020a, Weiterbildung während der Corona-Pandemie, KOFA-Kompakt, Juni 2020, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/KOFA_Kompakt/Weiterbildung_waehrend_Corona-Pandemie.pdf [12.10.2020]

Flake, Regina / Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2020b, Was Unternehmen hilft, während der Corona-Pandemie weiterbildungsaktiv zu sein, IW-Kurzbericht, Nr. 68, Köln

Janssen, Simon / Leber, Ute / Arntz, Melanie / Gregory, Terry / Zierahn, Ulrich, 2018, Betriebe und Arbeitswelt. 4.0 Mit Investitionen in die Digitalisierung steigt auch die Weiterbildung, IAB-Kurzbericht, Nr. 26, Nürnberg

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2017, Die neunte IW-Weiterbildungserhebung – Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 4, S. 3–19

Seyda, Susanne / Meinhard, David B. / Placke, Beate, 2018, Weiterbildung 4.0 – Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 1, S. 107–124