



Weiterbildung in der Corona-Krise: E-Learning ist eine Chance für Unternehmen

Simon Janssen, Ute Leber

Ähnlich wie in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 ist in der aktuellen Corona-Krise zu erwarten, dass die Betriebe ihr Weiterbildungsangebot stark einschränken. Dabei bietet sich ihnen mit E-Learning gerade jetzt eine vergleichsweise kostengünstige, örtlich und zeitlich flexible Möglichkeit, um ihre Beschäftigten etwa in Phasen der Kurzarbeit weiterzubilden. Sie könnten sich dadurch besser für die Herausforderungen einer digitalen Zukunft rüsten.

Betrieblicher Weiterbildung kommt insbesondere angesichts der zunehmenden Digitalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft eine erhebliche Bedeutung zu. Aktuell stellt sich daher die Frage, wie sich die Corona-Pandemie auf die Bereitschaft der Betriebe auswirkt, ihre Beschäftigten auch in Krisenzeiten weiterzubilden. Noch liegen keine Daten zur aktuellen Situation vor, um diese Frage abschließend zu beantworten. Dennoch wird im Folgenden versucht, sich einer Antwort auf diese Frage anzunähern und Wege aufzuzeigen, wie sich betriebliche Weiterbildung auch in Zeiten von Corona stärken lässt.

Betriebliche Weiterbildung in Krisenzeiten: Pro und Contra aus Sicht der Unternehmen

Wenn Betrieben Aufträge und Einnahmen wegbrechen, die Beschäftigten in Kurzarbeit geschickt werden müssen und die Fortführung der Geschäftstätigkeit unsicher ist, könnte dies zunächst dafür sprechen, Weiterbildungsaktivitäten zurückzufahren oder einzustellen. Zum einen ist in einer solchen Situation fraglich, ob Betriebe bereit oder in der Lage sind, die mit der Weiterbildung verbundenen Kosten zum Beispiel für interne oder externe Trainer zu tragen. Zum anderen besteht die Gefahr, dass sich diese Investitionen nicht amortisieren, wenn eine längerfristige Weiterbeschäftigung des Personals unsicher ist.

Es gibt indes gewichtige betriebswirtschaftliche Argumente für eine stärkere Qualifizierung in Krisenzeiten. Bei guter Auftragslage wird als ein Grund, warum Betriebe ihren Beschäftigten keine Weiterbildung anbieten, oftmals die fehlende Zeit genannt. Vielen Betrieben fällt es dann schwer, ihr Personal für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Arbeiten die Unternehmen bereits an der Kapazitätsgrenze, sind die sogenannten Opportunitätskosten der Weiterbildung hoch.

Anders stellt sich die Lage in konjunkturell schwierigen Zeiten dar: Hier können die Betriebe die durch Auftragsrückgänge entstandenen zeitlichen Freiräume nutzen, um ihre Beschäftigten zu qualifizieren. Auch der Gesetzgeber knüpft an diese Überlegung an, denn die [Bundesagentur für Arbeit](#) bezuschusst die Weiterbildung von Beschäftigten in Kurzarbeit.

Betriebe, die ihre Beschäftigten in Krisenzeiten weiterbilden, dürften in der längerfristigen Perspektive erheblich hiervon profitieren. Je besser die Beschäftigten auf neue Entwicklungen und Herausforderungen vorbereitet sind, umso dynamischer kann der [Aufschwung](#) werden. Eine wesentliche Schwierigkeit für die Betriebe besteht dabei allerdings darin, jeweils die richtigen Inhalte für Weiterbildungen zu identifizieren.

In der Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Wirtschaft ihr Weiterbildungsengagement zurückgefahren

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht gibt es mithin gleichermaßen Argumente für und gegen eine Ausweitung des Weiterbildungsengagements in Krisenzeiten. Wie sich die Betriebe angesichts dieser Gemengelage konkret entscheiden, haben Lutz Bellmann, Ute Leber und Hans-Dieter Gerner in einer 2014 erschienenen [Studie](#) am Beispiel der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 untersucht. Bei den meisten Betrieben überwogen damals die

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen/> | 2

Argumente für ein Zurückfahren der Weiterbildungsaktivitäten, denn die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung ging im Jahr 2009 zurück. Dies galt nicht nur in denjenigen Betrieben, die direkt von der Krise betroffen waren, sondern auch in jenen, auf die dies nicht unmittelbar zutraf.

Die schlechte Wirtschaftslage und -stimmung führte damals also zu einem insgesamt geringeren Weiterbildungsengagement der Betriebe in Deutschland. Allerdings stiegen die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten mit der konjunkturellen Erholung wieder deutlich an. Dieser Anstieg hat sich allerdings in jüngster Zeit nicht mehr fortgesetzt.

Warum die Situation heute anders ist als 2008/09

Dies wirft die Frage auf, inwieweit sich diese Erfahrungen auf die aktuelle Corona-Krise übertragen lassen. Die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von der gegenwärtigen Lage. Heute sind sehr viel mehr Beschäftigte in Kurzarbeit als vor zehn Jahren. Zudem sind aktuell Dienstleistungsbetriebe wesentlich stärker betroffen als damals, als vorwiegend das Produzierende Gewerbe mit einem drastischen Einbruch der Nachfrage zu kämpfen hatte.

Die meisten Ökonomen gehen davon aus, dass die negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft deutlich stärker ausfallen werden als jene der Finanzkrise. Dies könnte in einer entsprechend größeren Unsicherheit der Arbeitgeber resultieren und dazu führen, dass diese noch stärker als während der Finanzkrise von Weiterbildungsinvestitionen Abstand nehmen. Zudem dürften insbesondere kleinere Betriebe, die derzeit keine oder nur geringe Umsätze erzielen, aufgrund von Liquiditätsproblemen die direkten Kosten der Weiterbildung in vielen Fällen kaum tragen können.

Für ein verstärktes Engagement der Betriebe spricht dagegen, dass die Notwendigkeit für Weiterbildung heute angesichts eines immer schnelleren Wandels der Arbeitswelt, insbesondere der rapiden Digitalisierung, tendenziell größer ist als damals. Darüber hinaus existieren heute verschiedene Formen des digitalen Lernens, die vor zehn Jahren noch nicht im gleichen Umfang zur Verfügung standen.

In Zeiten von Corona hat E-Learning entscheidende Vorteile

Diesen digitalen Lernformen kommt in der Corona-Pandemie eine zentrale Bedeutung zu. Solange das Gebot des Abstandhaltens gilt, ist das gemeinsame Lernen vor Ort schwierig.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen/> | 3

Präsenzveranstaltungen mit mehreren Teilnehmern sind mit Ansteckungsrisiken verbunden, die sich auch mit Maßnahmen wie größeren Sitzabständen nicht vollständig ausschließen lassen. Daher können Kurse und Seminare, die nach wie vor die häufigste Art der betrieblichen Weiterbildung darstellen, gegenwärtig kaum stattfinden.

Demgegenüber bietet Online-Learning den Vorteil, dass jeder und jede für sich allein lernen kann, ohne persönlichen Kontakt zu einem Trainer oder anderen Kursteilnehmern haben zu müssen. Dennoch können sich alle Beteiligten über Lernplattformen austauschen. Ein weiterer Vorteil: Das Lernen kann unabhängig von Ort und Zeit stattfinden. So können Beschäftigte beispielsweise im Homeoffice digital lernen und hierfür Zeiten nutzen, die etwa mit der Kinderbetreuung vereinbar sind.

Hinzu kommt, dass Onlineangebote zumeist sehr viel kostengünstiger sind als herkömmliche Weiterbildungsveranstaltungen. Dies könnte ein wichtiges Argument für diejenigen Betriebe sein, denen die Kosten der Weiterbildung in der Krise zu hoch sind.

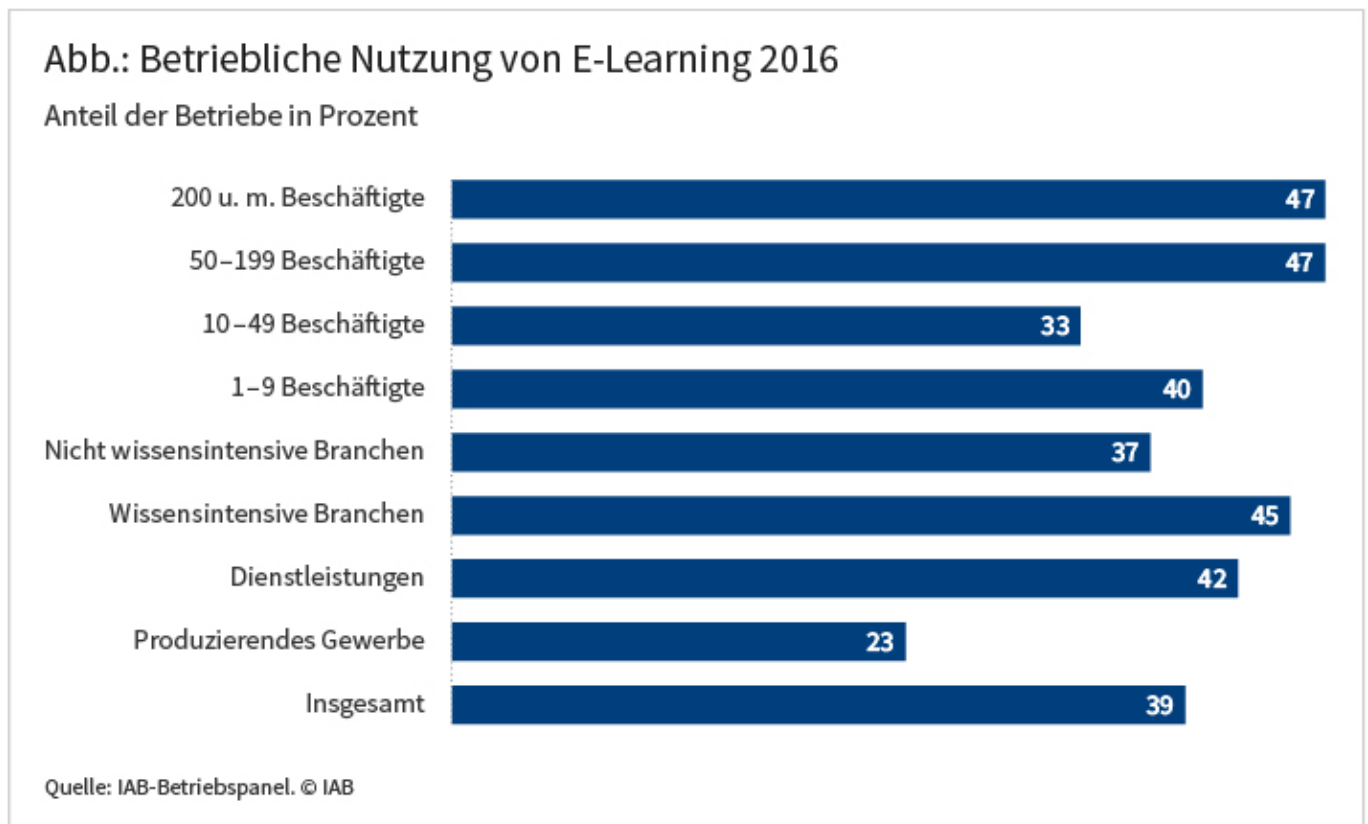
Derzeit liegen noch keine Daten vor, wie viele und welche Betriebe in Zeiten von Corona E-Learning nutzen. Allerdings können die Ergebnisse aus einer Betriebsbefragung des IAB und des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) aus dem Jahr 2016, die im [IAB-Kurzbericht 26/2018](#) publiziert worden sind, wichtige Anhaltspunkte liefern (siehe Infokasten „Daten“). Dieser Studie zufolge gaben knapp vier von zehn Betrieben an, dass sie digitale Lernmedien oder E-Learning-Angebote für die Fort- und Weiterbildung nutzen (siehe Abbildung). Das betriebliche Angebot an E-Learning unterscheidet sich dabei deutlich zwischen Betrieben verschiedener Branchen und Größenklassen.

Vor allem wissensintensive Betriebe im Dienstleistungssektor nutzen E-Learning

Das Lernen mittels digitaler Medien ist im Dienstleistungssektor sehr viel häufiger zu finden als im Produzierenden Gewerbe. Sogenannte wissensintensive Branchen wie Forschung und Entwicklung oder Rechts- und Unternehmensberatung nutzen diese modernen Lernformen öfters als weniger wissensintensive Sektoren wie die Nahrungsmittelindustrie oder der Automobilhandel. Zu erkennen ist zudem, dass insbesondere technologieaffine Betriebe, die in der jüngeren Vergangenheit in moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien investiert haben, verstärkt auf E-Learning setzen.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen/> | 4



Während der Anteil der Betriebe, die traditionelle Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Kursen und Seminaren anbieten, mit der Betriebsgröße ansteigt, ist ein solcher Zusammenhang für die modernen Lernformen nur bedingt zu beobachten. Vielmehr zeigt sich, dass die kleinen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten diese sogar häufiger nutzen als die Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Denn für diese Betriebe können E-Learning-Angebote besonders attraktiv sein, da sie keine Mindestanzahl an Teilnehmenden erfordern, sondern gezielt selbst für einzelne Beschäftigte eingesetzt werden können. Dennoch werden auch die digitalen Weiterbildungsformen von den großen Betrieben am häufigsten genutzt.

Die betriebliche Alters- und Qualifikationsstruktur spielt ebenfalls eine Rolle

Natürlich bietet sich E-Learning nicht bei allen Themen gleichermaßen an. Auffällig ist darüber hinaus, dass E-Learning in Betrieben mit einem hohen Anteil an älteren und geringqualifizierten Beschäftigten seltener genutzt wird (ausführliche Ergebnisse hierzu finden Sie im [IAB-Kurzbericht 26/2018](#)). Ein Faktor könnte sein, dass älteren Beschäftigten zum Teil Schwierigkeiten im Umgang mit modernen Medien zugeschrieben werden. E-

Learning stellt außerdem vergleichsweise hohe Anforderungen an die Selbstdisziplin und -organisation der Lernenden, was manchen Menschen schwerer fällt als anderen.

Dass manche Personengruppen E-Learning eher nutzen als andere, zeigt auch eine Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2017. Danach lernen höherqualifizierte Personen deutlich häufiger digital als geringerqualifizierte. Auch Lehrende sehen dieser Untersuchung zufolge die Vorteile des digitalen Lernens insbesondere für höherqualifizierte Personen. Die bekannten Muster der ungleichen Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit unterschiedlichem Qualifikationsniveau scheinen sich also beim E-Learning ebenfalls abzubilden.

Fazit

Angesichts der Erfahrungen in der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008/09 und der aktuellen Erfordernisse des Infektionsschutzes liegt es auf der Hand, dass die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auch in der Corona-Krise zurückgefahren werden. Unsicherheiten über die weitere Entwicklung der Geschäftstätigkeit und finanzielle Probleme könnten erneut dazu führen, dass die Unternehmen weniger als üblich in Weiterbildung investieren.

Doch auch wenn die Betriebe derzeit mit einer Fülle an Problemen zu kämpfen haben, sollten sie die Weiterbildung ihrer Beschäftigten nicht aus dem Blick verlieren. Stattdessen sollten sie die Krise als eine Chance nutzen, um sich mittelfristig besser für die Herausforderungen etwa der digitalen Revolution zu rüsten. In der jetzigen Situation, in der Präsenzveranstaltungen schwierig oder gar nicht durchzuführen sind, bietet E-Learning eine in vielen Fällen kostengünstige und zeitlich flexible Möglichkeit der beruflichen Weiterqualifizierung.

Unternehmen, die ihre Beschäftigten auch in der jetzigen Situation weiterbilden, stärken nicht nur ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit, sondern senden auch ein positives Signal an ihre Beschäftigten. Denn sie zeigen damit, dass sie diese trotz Krise halten und in ihre Zukunft investieren möchten. Das dürfte sich angesichts von weiter zu erwartenden Fachkräfteengpässen in vielen Wirtschaftsbereichen mittel- und langfristig mehr als auszahlen.

Staat und Wirtschaftsverbände könnten ihrerseits dazu beitragen, dass Unternehmen die Chancen, die sich durch E-Learning gerade jetzt bieten, verstärkt wahrnehmen. So könnten beispielsweise öffentliche und wirtschaftsnahe Bildungseinrichtungen ihr Angebot an kostenlosen oder kostengünstigen Onlineangeboten im Bereich der beruflichen Bildung stark ausweiten und entsprechende Informationskampagnen starten.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/weiterbildung-in-der-corona-krise-e-learning-ist-eine-chance-fuer-unternehmen/> | 6

Daten

Die hier vorgelegten Analysen basieren auf Daten der IAB-ZEW-Betriebsbefragung zur „Arbeitswelt 4.0“, die aus einer Zusammenarbeit zwischen dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) und dem IAB entstanden ist. Hierzu wurden 2.032 repräsentativ ausgewählte Betriebe zwischen April und Mai 2016 zu Themenbereichen der Digitalisierung durch das IZB (Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation) befragt. Die Befragung erlaubt es zum ersten Mal, detaillierte Auswertungen zum Digitalisierungsgrad deutscher Betriebe zu machen.

Literatur

Bauer, Anja; Weber, Enzo (2020): [Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage - März 2020](#). In: IAB-Forum, 31.03.2020.

Bellmann, Lutz; Gerner, Hans-Dieter; Leber, Ute (2014): [Firm-provided training during the great recession](#). In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 234, H. 1, S. 5–22.

Bertelsmann Stiftung (2017): [Monitor Digitale Bildung. Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter](#). Gütersloh.

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.