



Weiterbildung in der Krise – Krise der Weiterbildung

DIETER GNAHS

Zusammenfassung

Der Beitrag versucht anhand von verfügbaren Daten einen Überblick zu den Wirkungen der Coronapandemie auf die Weiterbildung zu gewinnen. Es zeigt sich, dass dieser Bildungsbereich nur unzureichend auf die notwendig gewordene schnelle Digitalisierung der Lehre vorbereitet war. Trotz dieser Schwierigkeiten hat es vielfältige und innovative Lösungen gegeben, die ein vollständiges „Abschalten“ verhindert haben. Für die Zukunft werden Vorschläge unterbreitet, wie die Weiterbildung „coronafest“ gemacht werden kann. Der dabei gewählte Ansatz bleibt nicht bei der Digitalisierung stehen, sondern greift weiter bis hin zu einer stärkeren Systembildung der Weiterbildung über eine stärkere öffentliche Verantwortung und eine mittlere Systematisierung im Sinne Faulstichs.

Stichwörter: Corona; Digitalisierung; Krise; Flexibilität; Systembildung; Systemrelevanz; öffentliche Verantwortung; Rahmengesetz

Abstract

The article attempts to gain an overview of the effects of the Corona pandemic on continuing education based on available data. It is shown that this educational sector was only insufficiently prepared for the rapid digitisation of teaching that has become necessary. Despite these difficulties, there have been diverse and innovative solutions that have prevented a complete „shutdown“. For the future, suggestions are made on how to make continuing education „corona-proof“. The approach chosen here does not stop at digitalisation, but reaches further to a stronger system formation of continuing education via a stronger public responsibility and a medium systematisation in the sense of Faulstich.

Keywords: Corona; digitalisation; crisis; flexibility; system building; system relevance; public responsibility; framework law

1 Einleitung

Die aktuelle Coronapandemie betrifft alle Lebensbereiche. Sie stellt neue und große Herausforderungen, erfordert ein Umdenken, erzwingt neue Lösungen und das Verlassen der gewohnten Bahnen. Die Coronakrise deckt zudem Schwachstellen und Dysfunktionen von sozialen Systemen gnadenlos auf, gleichzeitig offenbart sie an anderen Stellen bisher nicht gesehene Leistungspotenziale, Bereitschaften und Haltungen. Die Weiterbildung als Subsystem des Bildungswesens ist auch in der Bewährungsprobe, steht auf dem Prüfstand. Im Folgenden sollen nun drei Fragen im Mittelpunkt stehen:

1. Wie ist die Weiterbildung bisher durch die Krise gekommen?
2. Welche Stärken und Schwächen sind sichtbar geworden?
3. Wie kann die Weiterbildung zukünftig „coronafest“ gemacht werden?

2 Wie ist die Weiterbildung bisher durch die Krise gekommen?

Im Zusammenhang mit gravierenden Krisen werden Teile von Wirtschaft und Gesellschaft mit dem Attribut „systemrelevant“ versehen. Damit ist gemeint, dass diese Bereiche als unverzichtbar für das Gesamtgefüge gelten und wesentliche Beiträge zum Funktionieren, ja Überleben, eines Staates leisten. Im Zusammenhang mit der Finanzkrise, ausgelöst durch den Zusammenbruch der Großbank Lehman Brothers 2008, wurde das Etikett den Banken angehängt, um damit milliarden schwere staatliche Hilfsprogramme zu legitimieren. Aus heutiger Sicht sind diese Entscheidungen zumindest fragwürdig, wurden doch Institute gerettet, die durch ihr riskantes und z. T. auch leichtsinniges Verhalten die Krise mit hervorgerufen haben.

Für die Weiterbildung lässt sich damals und heute aus vielfältigen und nachhaltigen Gründen eine Systemrelevanz postulieren: Weiterbildung hilft dabei, Strukturwandel zu ermöglichen und in seinen negativen Folgen abzumildern, sie ist Förderer und Begleiter des technischen Fortschritts, sie erleichtert die Internationalisierung und Globalisierung, sie ist gesellschaftlicher Kitt bei sozialen und wirtschaftlichen Umbrüchen, sie liefert für das Individuum Verstehens- und Orientierungschancen, um nur ein paar Argumente zu nennen (vgl. ausführlich Gnahs 2010, S. 12 f.).

Auch in der aktuellen Coronakrise hat die Weiterbildung entscheidende Beiträge zur Bewältigung der angespannten Lage und zur Stärkung der gesellschaftlichen Resilienz geleistet. So sind z. B. unzählige Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt worden, um die durch die Kontaktbeschränkungen nötige Digitalisierung vieler Lebensbereiche zu ermöglichen. Dies geschah in organisierter Form als klassischer Präsenzunterricht, als Onlineunterricht oder als informeller Lernprozess über entsprechende Formate im Netz im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung, der außerbetrieblichen Weiterbildung oder in Form des selbstorganisierten Lernens. Des Weiteren mussten im Gesundheitswesen Fortbildungsprozesse initiiert werden, um der

Pandemie auf dem jeweils neuesten Erkenntnis- und Verfahrensstand begegnen zu können. In diesem Zusammenhang mussten z. B. Quereinsteiger in die Gesundheitsämter geschult oder Fachkräfte in der Pflege mit intensivmedizinischen Kompetenzen ausgestattet werden, um personelle Engpässe auf den Intensivstationen auszugleichen. Diese Liste ließe sich noch problemlos erweitern. Deutlich wird indes auch so, dass eine bedrohliche Krise immer auch ein massiver Lernanlass ist.

Zu fragen ist des Weiteren, wie die Weiterbildungseinrichtungen als Teil des Bildungssystems durch die Krise gekommen sind. Sie waren und sind – wie die anderen Bildungseinrichtungen auch – von den Kontaktbeschränkungen unmittelbar betroffen und mussten im Frühjahr improvisatorisch reagieren. Wie ist das gelungen und wie konnte die relativ entspannte Sommerzeit genutzt werden, um die zu erwartenden erneuten Einschränkungen im Herbst und Winter 2020 besser abzupuffern?

Hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass ein Teil der Weiterbildungseinrichtungen nahezu ungeschoren durch die Krise kam: die Anbieter von Fernunterricht und E-Learning. Ihr Marktanteil ist mit ca. 3 % an allen Lernaktivitäten zwar relativ gering, weist aber eine steigende Tendenz auf (vgl. Bilger/Gnahn 2013, S. 294). Bei der jährlichen Erhebung von Strukturdaten nehmen jeweils etwas mehr als 400 Einrichtungen teil (vgl. Fogolin 2020, S. 13). Die Zahlen von 2019 lassen natürlich noch nicht erkennen, ob dieses Segment der Weiterbildung sogar von der Krise profitiert hat.

Auch die übrigen Weiterbildungsanbieter nutzen schon im nennenswerten Umfang die Möglichkeiten des digitalen Lernens, wie die Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018 zeigen (vgl. BMBF 2020). Danach finden 5 % der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten ausschließlich online statt, 1 % überwiegend online und 14 % mit digitalen Elementen (vgl. ebd., S. 20).¹ Es zeigt sich weiter, dass digitale Medien im organisatorischen Bereich deutlich häufiger genutzt werden als zu Unterrichtszwecken und dass die Einrichtungsgruppen sich in ihrer Affinität zur digitalen Nutzung deutlich unterscheiden: Universitäten und ähnliche Einrichtungen liegen dabei klar an der Spitze, Volkshochschulen und Wohlfahrtsverbände bilden die Schlusslichter (vgl. ebd., S. 47).

Inwieweit diese Ausgangsbedingungen den Umgang mit der Krise erleichtert oder erschwert haben, kann zu diesem Zeitpunkt nicht mit statistischen Daten überprüft werden. Möglich ist nur ein exemplarisches Vorgehen: die Darstellung von im Internet dokumentierten Einzelfällen und der Rückgriff auf eine überschaubare Zahl von Untersuchungen.

So hat der Deutsche Volkshochschul-Verband e. V. (DVV) auf seiner Homepage Volkshochschulen aufgelistet, die als Reaktion auf die Coronapandemie ihre Dienstleistungen online anbieten. Aufgeführt sind auch regionale Initiativen, bei denen sich Volkshochschulen zusammengeschlossen haben, um gemeinsam auf die Krise zu reagieren (z. B. vhs dehemm im Saarland, vhs to Huus in Schleswig-Holstein oder online vhs Sachsen). Auch die bundesweite Vernetzung hat funktioniert: Die vom DVV eingerichtete Plattform vhs.cloud erlebte coronabedingt einen Aufschwung. Im Vergleich von Januar 2020 und Juni 2020 hat sich die Zahl der Kurse, die über dieses

1 Die genauen Definitionen der non-formalen Weiterbildungsaktivitäten finden sich ebd., S. 10.

Instrument laufen, in etwa vervierfacht. Die Zahl der in diesem Kontext digitalen Lernenden hat sich verdreifacht (vgl. Sattler 2020, S. 26). Die absoluten Zahlen relativieren diesen positiven Eindruck ein wenig: Rund 23.000 Kurse und 425.000 Teilnehmende sind bei einem üblichen Gesamtaufkommen von ca. 550.000 Kursen und 6,1 Millionen Belegungen (vgl. Reichart et al. 2020, S. 24) noch relativ wenig.

In der Sommerausgabe (Heft 2) von *dis.kurs*, dem Magazin der Volkshochschulen, und auch auf den Homepages der einzelnen Volkshochschulen werden zahlreiche Beispiele beschrieben, wie die Akteure die neuen Herausforderungen mit innovativen Maßnahmen, Engagement und Improvisationskunst bewältigt haben. Insofern war und ist Corona ein Treiber und Verstärker für die Digitalisierung des Lernens: „Die Corona-Pandemie hat damit eine Entwicklung rasant beschleunigt, die bisher eher zögerlich Gestalt annahm.“ (Fähser 2020, S. 43) Das Zwischenfazit eines Mitarbeiters der Volkshochschule Braunschweig bringt diese Dynamik zum Ausdruck, gleichermaßen aber auch das Eingeständnis von vorherigen Versäumnissen.

Auch in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung ist die Lage allem Anschein nach ähnlich. Soweit es möglich war, wurden laufende Veranstaltungen auf Digitalbetrieb umgestellt, was bei sinkenden Einnahmen und wachsenden Kosten eine Herausforderung darstellte. So wird dann auch in einer gemeinsamen Presseerklärung des Verbandes Deutscher Privatschulverbände (VDP), des Bundesverbandes der Träger Beruflicher Bildung (BBB), der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (bag arbeit) und des Evangelischen Fachverbandes für Arbeit und soziale Integration (EFAS) ausgeführt, dass etwa 75 % der Bildungseinrichtungen Hilfsmittel aus dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz beantragt hätten. Bei jeder fünften Einrichtung belaufe sich der Leistungsumfang auf mehr als 50 % des jeweiligen Umsatzes. (Vgl. VDP et al. 2020.)

Erste Ergebnisse des *wbmonitors* aus dem Sommer 2020 kommen in der Tendenz zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. BIBB 2021). Danach beurteilen 42 % der befragten Einrichtungen ihre wirtschaftliche Lage negativ, ein Drittel von ihnen bezieht Kurzarbeitergeld, 21 % Coronasoforthilfen. Ein ähnliches Instrument wie der *wbmonitor* wird auch vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung eingesetzt. Der Bericht für das Jahr 2020 wurde Anfang Januar 2021 veröffentlicht (vgl. Gollob et al. 2021). So erwarten die Schweizer Anbieter auf das Jahr gerechnet Umsatzeinbußen von 28 %, 61 % der Auftragsverhältnisse für Mitarbeitende wurden gestrichen, von Mitte März bis Anfang Juni verringerte sich das Angebotsvolumen um 56 %. Natürlich wurde auch, ähnlich wie in Deutschland, mit Digitalisierung und Organisationsänderungen (z. B. Verkleinerung der Gruppengröße) reagiert. (Vgl. ebd., S. 2 ff.)

Jenseits der institutionellen Probleme hat die Digitalisierung „aus dem Stand“ auch an anderen Stellen Probleme hervorgerufen. Nicht alle Teilnehmenden waren in der Lage, den digitalisierten Betrieb zu nutzen: Sei es, weil sie nicht über die technischen Ressourcen verfügen, sei es, weil sie nicht auf das nötige Handlungswissen zurückgreifen können. In ähnlicher Weise ist auch ein Teil der Kursleitenden betroffen, die unter den neuen Bedingungen nicht wie gewohnt ihre Arbeit leisten konnten

(vgl. Scharnberg/Krah 2020, S. 38; ähnlich auch in internationaler Perspektive Käßlinger/Lichte 2020, S. 787).

In der Summe lässt sich sagen, dass die Weiterbildung flexibel auf die Krise reagiert hat, indem ein Teil des Angebotes digital abgewickelt wurde. Doch gleichzeitig sind auch Belastungsgrenzen sichtbar geworden, weil Mehraufwand nötig war, der von Einrichtungen nur bedingt und kurzfristig zu stemmen war.

3 Welche Stärken und Schwächen sind sichtbar geworden?

Es ist schon oben darauf hingewiesen worden, dass digitales Lernen vor Corona eher die Ausnahme als die Regel war. Große Bedeutung hat die Nutzung digitaler Medien eher im organisatorischen Vorfeld einer Veranstaltung: So geben 53 % der Teilnehmenden an non-formalen Weiterbildungsaktivitäten an, dass sie sich im Vorfeld online über Bildungsangebote informiert hätten, 17 % haben die Veranstaltung online gebucht und 10 % haben sich via Internet beraten lassen (vgl. BMBF 2020, S. 17). Im Kursgeschehen selbst spielen digitale Medien eher eine unterstützende Rolle: Zur Bereitstellung von Material für die Teilnehmenden kommen sie eher oder sehr häufig in 30 % der Bildungsaktivitäten (formales und non-formales Lernen Erwachsener) zum Einsatz bzw. zur Kommunikation unter den Teilnehmenden und mit den Lehrenden (18 %; vgl. ebd., S. 22 f.).

Der Eindruck, dass die Weiterbildungslandschaft sich erst am Anfang der Digitalisierung befindet, wird auch durch den „Monitor Digitale Bildung“ der Bertelsmann Stiftung (vgl. Schmid et al. 2017) erhärtet, der neben der Teilnehmenden- auch eine Lehrenden-Befragung einschließt: Digitale Elemente werden zur Unterstützung und Belebung des herkömmlichen Präsenzunterrichts genutzt (vgl. ebd., S. 30 ff.). Interessant ist der Befund, dass Lehrende in privat-kommerziellen Institutionen und freiberuflich Tätige deutlich aktiver bei der Nutzung von E-Learning sind als ihre Kollegen aus dem öffentlich geförderten Bereich (vgl. ebd., S. 33).

In der Summe kann festgehalten werden, dass die institutionellen Voraussetzungen für digitales Lernen nicht optimal waren. Im Vergleich dazu sind die Lernenden deutlich internetaffiner: Nach der Bertelsmannstudie geben immerhin 46 % der Befragten an, das Internet zur Information und zum Lernen zu nutzen (vgl. ebd., S. 15). Dies geschieht jedoch im Wesentlichen im Kontext des informellen Lernens und bezieht sich auf eher kleinere „Wissenshäppchen“ in Form von Erklärvideos, kurzen Texten und Audios (vgl. ebd., S. 16). Dieser Befund wird gestützt durch die Ergebnisse des Adult Education Survey 2016: Danach nutzen 21 % der informell lernenden Erwachsenen Lehrangebote am Computer oder im Internet (vgl. Kaufmann-Kuchta/Kuper 2017, S. 191). Zumindest eine große Minderheit der Lernenden hat also Erfahrungen mit digitalen Lernmedien und kann von daher als vermutlich aufgeschlossen gegenüber einer Ausweitung der Digitalisierung gelten.

Auch als Stärke hat sich die große institutionelle Flexibilität der Weiterbildungseinrichtungen erwiesen. Sie sind nur am Rande in staatliche Strukturen eingebunden

und können quasi als mittelständische Unternehmen prinzipiell schnell und passgenau auf Krisen reagieren. Dies wird besonders deutlich im Kontrast zum viel kritisierten Krisenmanagement der Schulen (vgl. Heinemann 2020, S. 20 ff.). Gleichwohl ist diese relative Staatsfreiheit auch eine strukturelle Schwäche, weil Einrichtungen in finanzielle Schieflage geraten können bis hin zur Insolvenz.

In eine ähnliche Richtung weist auch die personalpolitische Flexibilität: Der größte Teil des Weiterbildungsangebotes wird durch nebenberufliche und freiberufliche Lehrkräfte erbracht, die bei einem Rückgang der Nachfrage relativ leicht entlassen bzw. nicht weiter verpflichtet werden können. Im Besonderen für die freiberuflichen Trainer und Trainerinnen ist dieser Mechanismus existenzbedrohend und erzwingt, soweit möglich, den Wechsel der beruflichen Perspektive. Für die Weiterbildung als System sind diese Abgänge meist schwer wieder wettzumachen (vgl. dazu grundlegend Alfänger et al. 2013 und aktuell Probst 2020).

Ein weiterer Schwachpunkt der Weiterbildung ist ihre relative Bedeutungslosigkeit im bildungspolitischen Diskurs: In der Coronakrise richtete sich das öffentliche Interesse eher auf andere Teile des Bildungssystems, im Besonderen auf die Schulen und Hochschulen. Diese mangelnde Präsenz in den Medien erlaubt somit auch keine Aktivierung der öffentlichen Meinung im Sinne der Interessen der Weiterbildung.

4 Wie kann die Weiterbildung zukünftig „coronafest“ gemacht werden?

Die im Zusammenhang mit der Coronakrise sichtbar gewordenen Schwachpunkte erzeugen Handlungsbedarf. Es geht dabei vor allem darum, die Verwundbarkeit der Weiterbildung zukünftig einzuschränken, um bei vergleichbaren Krisen bzw. auch in der noch nicht beendeten laufenden Bedrohung aktionsfähig zu bleiben und um den Betrieb so weit wie möglich aufrechtzuerhalten. Große Weiterbildungsverbände haben daher schon im Sommer 2020 in Anlehnung an den „Digitalpakt Schule“ einen „Digitalpakt Weiterbildung“ gefordert (vgl. VDP et al. 2020).

Kernstück eines solchen Vorhabens wäre die Schaffung eines Bundesförderprogramms zum Aus- und Aufbau einer leistungsfähigen digitalen Infrastruktur bei den Einrichtungen der Weiterbildung. Eingeschlossen in diese Initiative ist darüber hinaus auch ein Fortbildungsprogramm für Lehrende in der Weiterbildung, damit digitale Lehre und auch Bildungsberatung optimal umgesetzt werden können. Anregung könnte in diesem Zusammenhang auch eine Initiative aus Österreich zur digitalen Professionalisierung bieten (vgl. Kulmer 2019).

Neben dieser Soforthilfe zur Lösung akuter Probleme wird es aber auch darum gehen müssen, die Fördersysteme des Bundes und der Länder hinsichtlich der Gegebenheiten des digitalen Lernens umzugestalten. Bisher orientiert sich die staatliche Förderung vor allem am althergebrachten Modell des Präsenzunterrichts mit der Abrechnungseinheit „Unterrichtsstunde“ oder „Teilnehmertag“.

Es ist heute oft zu hören, dass die Krise auch als Chance begriffen werden sollte. Übertragen auf die Weiterbildung könnte dies heißen, dass sie nicht nur „coronafest“, sondern auch zukunftsfest gemacht wird. Um es mal norddeutsch auszudrücken: Nach einer Flutkatastrophe geht es nicht nur darum, die Trümmer aufzuräumen und Schadensausgleich zu zahlen, sondern darum, Deiche zu bauen sowie Melde- und Alarmsysteme zu optimieren. Die Krise sollte genutzt werden, um die Fragilität der Weiterbildung durch eine nachholende Systementwicklung zu beheben (vgl. Gnahs 2019, S. 204 ff.)

So sollte der Staat z. B. mehr öffentliche Verantwortung wahrnehmen und mit Bundesregelungen für die Weiterbildung Rahmenbedingungen herstellen, die das Recht auf Weiterbildung ebenso garantieren wie Lernzeiten und eine geregelte Finanzierung, mehr Beratung, Transparenz und Qualitätssicherung. ver.di, IG Metall und GEW haben dafür einen Gestaltungsvorschlag vorgelegt, der von einem breiten Bündnis aus Politik, Wissenschaft, Verwaltung, Bildungsträgern sowie Betriebs- und Personalräten unterstützt wird und in der bildungspolitischen Diskussion zum Gegenentwurf geworden ist zur gegenwärtigen defizitären Weiterbildungspolitik (vgl. ver.di et al. 2017 und ergänzend auch Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di 2017, S. 47 ff.).

Mit einem solchen Ansatz würde der spätestens in den 1980er Jahren abgebrochene Prozess der Systembildung wieder aufgenommen und durch einen auf Peter Faulstich (vgl. 2003) zurückgehenden Ansatz der mittleren Systematisierung konkretisiert. Damit würde die ursprünglich starke Orientierung an Schule und Hochschule verlassen, und die Weiterbildung würde zwischen strikter staatlicher Steuerung und Marktregulation angesiedelt. „Die < mittlere Lösung > wird als eigenständiges, konsequentes strategisches Konzept dargestellt, welches die Gefahren der Extreme (Erstarung/Unbeweglichkeit auf der einen und riskante Offenheit/Fragilität auf der anderen Seite) vermeiden und gleichzeitig ihre Vorzüge bewahren will (Verlässlichkeit/finanzielle Sicherheit vs. Flexibilität/Teilnehmerorientierung)“ (Gnahs 2019, S. 206).

Natürlich darf nicht nur auf die Hilfe von außen gehofft werden, auch der unvoreingenommene und kritische Blick nach innen auf die blinden Flecken, auf Gewohnheiten und Anspruchshaltungen gehört zum Reformprozess dazu. In einem Artikel über die Krisenbewältigungsstrategien der Akteure im Bildungswesen verweist der Historiker Ulrich Heinemann (2020, S. 21) auf die hohe blockierende Wirksamkeit dieser „systemischen Eigenlogiken“ und resümiert dann mit Blick auf die Gegenwart: „Historisch erfolgreiche Strategien der systemischen Beharrung können dabei künftig zu Holzwegen werden.“

Literatur

- Alfänger, J., Cywinski, R. & Elias, A. (2013). Einkommensverhältnisse, Tätigkeiten und Selbstwahrnehmungen des Weiterbildungspersonals im Wandel – Ergebnisse einer Online-Befragung. In DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2014* (S. 69–79). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung. (2021, 20. Januar). Weiterbildungsbranche von Corona schwer getroffen. Erste Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2020 von BIBB und DIE. Pressemitteilung 02/2021 [Pressemeldung]. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmwbmonitor2021.pdf>
- Bilger, F. & Gnahs, D. (2013). E-Learning und Fernunterricht als übergreifende Lernformen. In F. Bilger, D. Gnahs, J. Hartmann & H. Kuper (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012* (S. 289–301). Bielefeld: W. Bertelsmann. <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf>
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2020). *Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018*. Bonn: BMBF. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Digitalisierung_in_der_Weiterbildung.pdf
- Fähler, J. (2020). Online-Kurse: Nur ein digitaler Pausenfüller während des Shutdowns? Ein erstes Resümee aus der vhs Braunschweig. *dis.kurs*, 27(2), 42 f.
- Faulstich, P. (2003). *Weiterbildung. Begründungen lebensentfaltender Bildung*. München/Wien: Oldenbourg.
- Fogolin, A. (2020). Strukturdaten Distance Learning/Distance Education 2020. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn: BIBB. <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/16923>
- Gnahs, D. (2010). Einleitung – Weiterbildung und Wirtschaftskrise. In DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), *Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2010* (S. 11–14). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Gnahs, D. (2019). Ö-Cert als Beitrag für eine nachholende Systementwicklung in der österreichischen Erwachsenenbildung. In M. Kastner, W. Lenz & P. Schlögl (Hrsg.), *Kritisch sind wir hoffentlich alle: Erwachsenenbildung im Spannungsfeld von Subjekt, Arbeit und Gesellschaft* (S. 198–209). Wien: Löcker.
- Gollop, S., Fleischli, M. & Sgier, I. (2021). *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern*. Zürich: SVEB. https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Forschung/SVEB_Weiterbildungsstudie_2020_21_Corona.pdf
- Heinemann, U. (2020). Bedrohte Ordnung. *weiter bilden*, 27(4), 18–22.
- Käpplinger, B. & Lichte, N. (2020). „The lockdown of physical co-operation touches the heart of adult education“: A Delphi-study on immediate and expected effects of COVID-19. *International Review of Education*, 66, 777–795. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11159-020-09871-w>

- Kaufmann-Kuchta, K. & Kuper, H. (2017). Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016 – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)* (S. 185–201). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Kulmer, K. (2019, 13. August). *Mehr als Technik: Digitale Professionalisierung auf Erwachsenenbildung.at*. erwachsenenbildung.at. <https://erwachsenenbildung.at/digiprof/neuigkeiten/13221-mehr-als-technik-digitale-professionalisierung-auf-erwachsenenbildung-at.php>
- Probst, P. (2020). Ausweitung des Prekariats? *weiter bilden*, 27(4), 27–30.
- Reichart, E., Huntemann, H. & Lux, T. (2020). *Volkshochschul-Statistik. 57. Folge, Berichtsjahr 2018* (2., überarb. Aufl.). Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Sattler, C. (2020). Ein Crashkurs für den digitalen Wandel an Volkshochschulen. Mit der vhs.cloud die Krise als Chance nutzen. *dis.kurs*, 27(2), 26 f.
- Scharnberg, G. & Krahs, S. (2020). (K)ein Corona-Schub für Digitalisierung? *weiter bilden*, 27(4), 36 ff.
- Schmid, U., Goertz, L. & Behrens, J. (2017). *Monitor Digitale Bildung. Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- VDP – Verband Deutscher Privatschulverbände, BBB – Bundesverband der Träger Beruflicher Bildung, bag arbeit – Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit & EFAS – Evangelischer Fachverband für Arbeit und soziale Integration. (2020, 28. Juli). Lage der Weiterbildungsbranche. Digitalpakt Weiterbildung notwendig [Pressemeldung]. https://bildungsverband.info/daten/PM_Digitalpakt-Weiterbildung-notwendig.pdf
- ver.di, IG Metall & GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. (2017). *Weiterbildung reformieren: Sechs Vorschläge die wirklich helfen*. Berlin/Frankfurt a. M.: GEW. https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Weiterbildung/Initiative_Bundesregelungen_Weiterbildung/2017-10_Weiterbildung-reformieren.pdf
- Wissenschaftlicher Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di. (2017). *Berufsbildungs-Perspektiven 2017. Gute Arbeit braucht gute Weiterbildung*. https://wissen-schaftlicher-beraterkreis.de/wp-content/uploads/2018/11/Berufs-Bildungs-Perspektiven_2017.pdf

Autor

Dieter Gnahs, Dipl.-Volkswirt, Dipl.-Soziologe, Dr. phil., habil., bis zu seinem Ruhestand 2013 in leitender Funktion beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung; apl. Professor an der Universität Duisburg-Essen.

Review

Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch das Peer-Review und die Redaktionskonferenz am 18.02.2021 zur Veröffentlichung angenommen.

This article was accepted for publication following a qualitative peer review at the editorial meeting on the 18th of November 2021.