

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

blendend lernen?

Blended Learning ohne Durchhänger
Prinzipien für wirkungsvolle Blended-Learning-Kombinationen

Wo sind wir und wenn ja, wie sehr?
Hybride Veranstaltungen in der Erwachsenenbildung

Komplementarität statt Substitution
Kurse und digitales Lernen in Unternehmen in Europa

AUSGABE 1 — 2023

Im Oktober 2022 wurden auf Basis von Tabellen Daten zu der europäischen Unternehmensbefragung CVT S6 für das Referenzjahr 2020 online zugänglich. Es zeigen sich trotz Pandemie eine Komplementarität von kursförmigen und digital unterstützten Lernformen und ein insgesamt relativ gutes Abschneiden Deutschlands. Nachdenklich stimmt, so der Autor, der konstant hohe Anteil an weiterbildungsabstinenten Unternehmen.

Schlagworte: Erwachsenenbildung; Weiterbildung; Betriebliche Berufsbildung; Berufliche Fortbildung; Integriertes Lernen; Digitalisierung; Weiterbildungseinrichtung; Bildungsbeteiligung; Weiterbildungsangebot

Zitiervorschlag: Käpplinger, Bernd (2023). Komplementarität statt Substitution. Kurse und selbstgesteuertes, digitales Lernen in Unternehmen in Europa. *weiter bilden*, 30(1), 27-29, Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2301W007>

E-Journal Einzelbeitrag
von: Bernd Käpplinger

Komplementarität statt Substitution Kurse und selbstgesteuertes, digitales Lernen in Unternehmen in Europa

aus: Blendend lernen? (WBDIE2301W)

Erscheinungsjahr: 2023

Seiten: 27 - 29

Dieses Werk ist unter folgender Lizenz veröffentlicht: Creative Commons Namensnennung-Share Alike 4.0 International

Kurse und selbstgesteuertes, digitales Lernen in Unternehmen in Europa

Komplementarität statt Substitution

BERND KÄPPLINGER

Im Oktober 2022 wurden auf Basis von Tabellen Daten zu der europäischen Unternehmensbefragung CVTS6 für das Referenzjahr 2020 online zugänglich. Es zeigen sich trotz Pandemie eine Komplementarität von kursförmigen und digital unterstützten Lernformen und ein insgesamt relativ gutes Abschneiden Deutschlands. Nachdenklich stimmt, so der Autor, der konstant hohe Anteil an weiterbildungsabstinenten Unternehmen.

Zu der europäischen Unternehmensbefragung *Continuing Vocational Training Survey 6* (CVTS6) wurden im Oktober 2022 Daten von über 100.000 Unternehmen in 27 Ländern online bei Eurostat auf Basis von Tabellen zugänglich gemacht.¹ CVTS erfragt bei Unternehmen fast aller Wirtschaftsbereiche (der öffentliche Sektor, Gesundheit und Bildung sind nicht erfasst) mit zehn und mehr Beschäftigten, inwiefern sie die Weiterbildung ihrer Beschäftigten fördern durch die Teilnahme an internen oder externen Kursen und/oder so genannte »Andere Formen« (CEDEFOP, 2015, S. 123ff.; Käßplinger, 2016, S. 79ff.). »Andere Formen« meint nicht-kursförmige Lernformen, wie organisiertes Lernen am Arbeitsplatz, Job-Rotation, Lern-/Qualitätszirkel, Teilnahme an Messen/Kongressen/Fachvorträgen oder selbstgesteuertes Lernen via Computer/Internet. Blended Learning wird nicht direkt erfasst (dazu später mehr), aber auf Unternehmensebene kann man nachvollziehen, wie sich Präsenz- und Digital-Lernformen über Jahre hinweg entwickeln.

Oft Rückgänge in Europa, Stagnation in Deutschland, aber deutliches Wachstum bei selbstgesteuertem, digital unterstütztem Lernen

Die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung an Kursen und/oder »Anderen Formen« ist nach Dekaden des Wachstums zwischen 2015 und 2020 europaweit von 70,5 Prozent auf 67,4 Prozent leicht abgesunken, was wahrscheinlich coronabedingt sein dürfte. Die Beteiligung deutscher Betriebe liegt stabil bei 77,2 Prozent (2015: 77,3%), deutlichere Rückgänge von zum Teil über zehn Prozentpunkten sind in Dänemark, Finnland, Spanien und den Niederlanden zu verzeichnen. Lettland, Schweden und Norwegen weisen die höchsten Beteiligungen von Unternehmen mit über 90 Prozent aus.

Angesichts der Corona-Lage 2020 kaum überraschend, sind in Deutschland und in Europa bei selbstgesteuertem, digital unterstütztem Lernen erhebliche Zuwächse zu verzeichnen. In Deutschland nahm es von 26,4 Prozent (2015) auf 41,7 Prozent (2020) deutlich zu. 2010 lag der Wert noch bei 14,8 Prozent. Deutschland lag 2020 damit erheblich über dem europäischen

¹ Eurostat (2022): https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=educ.educ_part.trng_cvt&display=list&sort=category&extractionId=TRNG_CVT_01S__custom_3940326 (Abrufdatum: 27.11.2022)

Mittelwert von 29,1 Prozent und war Teil des Spitzenquintetts rund um Schweden, Norwegen, die Niederlande und Irland – trotzdem wird oft pauschal über einen Mangel an Digitalisierung in Deutschland lamentiert.

Bemerkenswert ist, dass in Deutschland gleichzeitig kein Rückgang bei der Beteiligung von Unternehmen an Kursen zu verzeichnen ist. Hier liegt die Beteiligungsquote recht stabil bei 61,3 Prozent (2010), 61,9 Prozent (2015) und 63,2 Prozent (2020). Auch bei anderen Indikatoren wie Teilnehmendenzahl (43,7% aller Beschäftigten; ein Plus von 6 Prozentpunkten gegenüber 2015), Zeitvolumen (8,4 Stunden pro 1.000 Arbeitsstunden; ein Plus von knapp 3 Stunden) und Kursausgaben (1,6% der gesamten Personalkosten; ein Plus von 0,2 Prozentpunkten) sind die Zahlen bezogen auf Kurse sogar leicht ansteigend. Hier hat Corona vielleicht ein noch deutlicheres Wachstum verhindert. Anders verhält es sich bei der Teilnahme an Messen/Kongressen/Fachvorträgen, die von 59,3 Prozent (2015) auf 50,3 Prozent (2020) unternehmensbezogen klar zurückging. CVTS6 weist keine Teilnahmequoten bei den »Anderen Formen« aus, aber es ist zu vermuten, dass die Teilnahme an Messen etc. im Jahr 2020 bezogen auf die Beschäftigten quantitativ zurückging, wenngleich die Unternehmen einzelne Teilnahmen verzeichneten.

»Viele Unternehmen bieten ihren Beschäftigten organisierte Formen digitalen und Präsenzlernens in einem breiten Angebotspektrum gleichzeitig an.«

Komplementarität statt Substitution von Präsenz durch Digitales

In der wissenschaftlichen Literatur und in politischen Agenden wird die Hypothese diskutiert, dass kursförmiges Lernen durch arbeitsplatznahe sowie digitale Lernformen ersetzt werde (Behringer & Käßlinger, 2011, S. 15). Tatsächlich stellt es sich jedoch in den Unternehmen so dar, dass digitale Lernformen zwar deutlich anwachsen, aber kursförmiges Lernen stabil von hoher Bedeutung bleibt. Es wird in absoluten Zah-

len nicht durch digitales Lernen verdrängt, sondern komplementär angereichert. Allenfalls relativ verliert es etwas an Bedeutung, da es stabil bedeutsam ist, digitale Formen aber stark anwachsen.

Viele Unternehmen bieten ihren Beschäftigten organisierte Formen digitalen und Präsenzlernens in einem breiten Angebotspektrum gleichzeitig an. Sie sehen keine Notwendigkeit, sich für das eine oder das andere zu entscheiden. Zudem ist zu bedenken, dass in der Pandemie 2020 digitale Lernformen enorm boomten. Es bleibt abzuwarten, ob dieses angestiegene Verbreitungs-niveau in Unternehmen nach der Pandemie so fortbestehen wird, da nicht jede Lernerfahrung mit digitalen Settings positiv ausgefallen ist und es auch minderwertige Digitalangebote gibt. Offenkundig ist jedoch: Das Digitale ist nicht mehr wegzudenken.

Ausstehende Aktualisierung der Methodik

Die Methodik der Unternehmensbefragungen CVTS ist seit rund 15 Jahren nicht mehr mit Beteiligung der Wissenschaft aktualisiert worden, sodass zumeist die statistischen Ämter in den Ländern nach Beratungen mit Eurostat die Befragung auf Basis eines relativ alten Fragebogens durchführen, der in wesentlichen Teilen auf Vorarbeiten durch Mitarbeitende des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in den 1990er Jahren entstand (Grünwald et al., 2003). Glücklicherweise wurden digitale Lernformen trotz ihrer damals marginalen Bedeutung schon für den ersten CVTS-Fragebogen mitbedacht. Dennoch erscheint es dringend angeraten, dass die Erhebung von Kursen und »Anderen Formen« für CVTS7 aktualisiert wird und gleichzeitig Zeitreihenvergleiche in Ansätzen möglich bleiben. Denn ob es sich um Blended-Learning-Formate handelt oder inwiefern Kurse digital durchgeführt werden, wird bislang nicht erhoben. Man kann allein auf Unternehmensebene analysieren, wie vielfältig die Lernformen sind und welche Kombinationen vorhanden sind (ebd., S. 17–18). Bedenkt man, dass für CVTS-Erhebungen europaweit über 100.000 Unternehmen kostenintensiv befragt werden, müsste auf europäischer Ebene dringend in ein Update der Methodik investiert werden.

»Problematik« der betrieblichen Weiterbildungsabstinentz in einem Teilsegment

Es fällt auf, dass rund ein Viertel der deutschen Unternehmen ihren Beschäftigten seit Dekaden keinerlei Weiterbildungen anbietet (s. a. Behringer & Käßlinger, 2008). Daran hat sich über die Jahre hinweg wenig geändert, während die breite Nutzung von Kursen und verschiedenen »Anderen Formen« in den weiterbildenden Unternehmen über die Jahre stetig zugenom-

men hat. Rund drei Viertel der Unternehmen sind sehr aktiv und engagiert, während die anderen gar nichts tun bzw. wohl darauf vertrauen, dass neue Beschäftigte vom Staat oder von anderen Unternehmen gut ausgebildet wurden. Ggf. gelingt es diesen Unternehmen so, Weiterbildungskosten auf Individuen, andere Unternehmen und/oder den Staat abzuwälzen?

»Es fällt auf, dass rund ein Viertel der deutschen Unternehmen ihren Beschäftigten seit Dekaden keinerlei Weiterbildungen anbietet.«

Hier wäre es wichtig zu wissen, was diese Unternehmen zur Weiterbildungsabstinenz bewegt und wie es gelingt, erwartungswidrig zum normativen Diskurs und Imperativ des lebenslangen Lernens trotzdem ökonomisch zu überleben. Es könnte sinnvoll sein, Formen des Weiterbildungswiderstandes oder Motive der Weiterbildungsabstinenz unvoreingenommen zu prüfen, da Widerstand ggf. eine bewusste Verweigerung mit guten Gründen darstellen kann, die man nicht nur und vor allem nicht vorschnell verurteilen sollte (Holzer, 2017). Inwiefern vielleicht digitale Angebote dabei helfen könnten, solche begründeten Widerstände doch zu überwinden, bleibt zu prüfen. Pflichten und Freiwilligkeiten bestehen letztlich sowohl in digitalen Räumen als auch in Präsenzzimmern. Digitale Angebote schaffen auf betrieblicher wie individueller Ebene neue Freiheiten und Chancen, aber auch neue Pflichten und Risiken.



Behringer, F. & Käßplinger, B. (2011). Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung – Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 40 (1), 15–19.

Behringer, F. & Käßplinger, B. (2008). Betriebliche Weiterbildungsabstinenz – Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3. *REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 31(3), 57–67.

CEDEFOP (2015). Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe. *CEDEFOP research paper No. 48*. Luxemburg: CEDEFOP.

Grünewald, U., Moraal, D. & Schönefeld, G. (Hrsg.) (2003). *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa*. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Holzer, D. (2017): *Weiterbildungswiderstand – Eine kritische Theorie der Verweigerung*. Bielefeld: transcript.

Käßplinger, B. (2016). *Betriebliche Weiterbildung aus der Perspektive von Konfigurationstheorien*. Bielefeld: W. Bertelsmann.



PROF. DR. BERND KÄSSLINGER

hat den Lehrstuhl für Weiterbildung am Institut für Erziehungswissenschaft der Justus-Liebig-Universität Gießen inne.

Bernd.Kaeplinger@erziehung.uni-giessen.de