



# Schiefelage in der Weiterbildung

Digitales Lernen erfährt durch die Corona-Pandemie einen Schub – doch nicht alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen davon. Zwei nationale Studien zeigen strukturelle Schwächen der (virtuellen) Weiterbildung in Deutschland auf.

VON CHRISTIANE SIEMANN

► Geradezu euphorisch klingen die Bilanzen der Weiterbildungsträger im Jahr 2021: „Hochsaison für digitale Weiterbildung“, „Corona-Beschränkungen beflügeln E-Learning in deutschen Betrieben“ oder „Riesensprung beim virtuellen Lernen“. Indes machen zur gleichen Zeit die OECD und das Leibniz-Institut für Bildungsverläufe auf eklatante

Unterschiede bei der Weiterbildungsnutzung von höher qualifizierten Beschäftigten einerseits gegenüber der von Erwerbstätigen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss wird immer größer.

## Tadel von der OECD

Ausgerechnet „in Deutschlands insgesamt leistungstarkem Bildungssystem werden diejenigen oft nur schwer von Weiterbildungsangeboten erreicht, die besonders davon profitieren würden“. Zu diesem Schluss kommt die OECD-Studie „Weiterbildung in Deutschland“, die im April 2021 dem Bildungsministerium vorgelegt wurde. Deutschland brauche ein Weiterbildungssystem, das die Bedürfnisse Geringqualifizierter besser berücksichtigt, mahnen die Verfasser. Ein zentraler Befund der Erhe-

Die Kluft zwischen den Bildungsgruppen vergrößert sich weiter.

Schwachpunkte des (digitalen) betrieblichen Lernens in Deutschland aufmerksam. Beide kommen zu dem Schluss: Die Diskrepanz in der Weiterbil-



## DAS NATIONALE BILDUNGSPANEL

Der Bericht zur Nutzung digitaler Lernangebote während der Corona-Krise wurde von Forschenden des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (IfB), des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) gemeinsam erstellt. Im Rahmen des Nationalen Bildungspanels (NEPS) werden seit 2009 mehr als 60 000 Personen befragt und auf ihrem Bildungsweg begleitet.

tionen Arbeitsplätze. Hinzu kommen in Deutschland weitere 36 Prozent Arbeitsplätze, die sich in den kommenden 15 Jahren stark verändern werden, sodass die Beschäftigten, wenn sie sich nicht weiterbilden, potenziell von Arbeitslosigkeit betroffen sein könnten.

### Digitales Lernen vertieft Spaltung

Ursprünglich verband sich mit virtuellen Weiterbildungsformaten die Hoffnung, gerade auch niedrigere Bildungsgruppen zu erreichen, weil Lernangebote über Videoplattformen wie Youtube oder Apps nur sehr niedrige Teilnahmeschwellen haben. Daher ist eigentlich zu erwarten, dass es einfacher wird, diese Bildungsangebote wahrzunehmen, als sich für einen Kurs in Präsenz anzumelden und regelmäßig daran



Prof. Dr. Martin Ehlert,  
Leiter der Forschungs-  
gruppe Nationales  
Bildungspanel, Wissen-  
schaftszentrum Berlin für  
Sozialforschung (WZB)

bung lautet nämlich: Erwachsene in Berufen mit hohem Veränderungs- oder Automatisierungsrisiko oder solche mit geringen Grundkompetenzen sowie Geringverdienende und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen nehmen seltener Weiterbildungsangebote wahr als Menschen mit höheren Qualifikationen. Die Folge: Die Kluft zwischen den Bildungsgruppen vergrößert sich weiter.

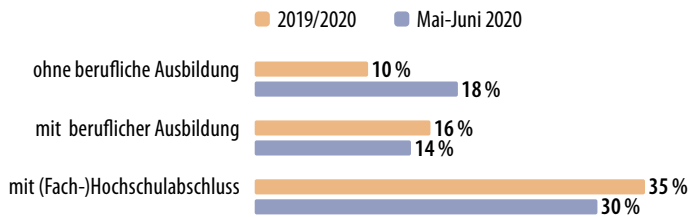
Diese Tendenz gibt es zwar in allen OECD-Ländern, doch im Vergleich zu anderen leistungsstarken Mitgliedsländern sei die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland besonders ungleich verteilt. „Deutschland hat in jüngster Zeit viel dafür getan, seine Weiterbildungslandschaft zu modernisieren und die Koordination der vielen Weiterbildungsakteure zu verbessern“, sagte OECD-Generalsekretär Angel Gurría bei der Vorstellung der Ergebnisse. Dieser Weg müsse fortgeführt werden, insbesondere „durch einen stärkeren Fokus auf jene Gruppen, deren berufliche Zukunft am meisten von Weiterbildung abhängt“. Und das sind nicht wenige Menschen: Im OECD-Vergleich hat Deutschland mit 18 Prozent einen recht hohen Anteil von Arbeitsplätzen mit hohem Automatisierungsrisiko. Soll heißen, diese Arbeitsplätze könnten wegfallen, weil Roboter die Tätigkeiten übernehmen. Laut Berechnungen der Boston Consulting Group sind dies gut 1,3 Mil-

Da vor allem akademische Berufe während der Pandemie ins Homeoffice verlegt wurden, wanderte die Weiterbildung gleich mit ins Digitale.

teilzunehmen. Diese Hypothese stellte das Nationale Bildungspanel (NEPS) in einer Corona-Zusatzbefragung auf den Prüfstand. Und fand heraus: „Entgegen der Hoffnung haben wir eine unverändert hohe, tendenziell sogar wachsende Ungleichheit in der Teilnahme zwischen Bildungsgruppen gefunden“, resümiert Professor Martin Ehlert, Leiter der Forschungsgruppe Nationales Bildungspanel (NEPS) beim Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). „Die Pandemie scheint die Polarisierung zwischen den Bildungsgruppen nicht verringert, sondern sogar noch verschärft zu haben.“ Bei der Frage, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Krise digitale Lernangebote aus beruflichen Gründen wahrgenommen haben,

### Wer bildet sich virtuell weiter? Angaben in Prozent der Befragten

Abbildung 1



Quelle: NEPS, Leibniz-Institut für Bildungswissenschaften

Vor der Pandemie nutzten 35 Prozent der Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss digitale Weiterbildungsformate. Bei Erwerbstätigen mit beruflicher Ausbildung waren es hingegen nur 16 Prozent. Mit zehn Prozent war die Nutzung in der kleinen Gruppe ohne berufliche Ausbildung am geringsten. Auch durch die Pandemie hat sich das Nutzungsverhalten nur geringfügig verändert.



Mehr zum Thema:

Ehlert, M./Kleinert, C./ Vicari B./Zoch, G.: Digitales selbstgesteuertes Lernen Erwerbstätiger in der Corona-Krise, Analysen auf Basis der NEPS-Startkohorte 6, April 2021. Nachzulesen ist der 25 Seiten starke Bericht unter: [pwgo.de/lifbi-digitales-lernen](http://pwgo.de/lifbi-digitales-lernen)

OECD: Continuing Education and Training in Germany, 2021. Die Studie ist kostenpflichtig zu beziehen: [pwgo.de/oecd-studie](http://pwgo.de/oecd-studie)

zeigt sich, dass formal höher gebildete Erwerbstätige digitale berufliche Weiterbildungen vor und in der Pandemie (siehe Abbildung 1) deutlich häufiger nutzen.

Eine positive Entwicklung ließ sich jedoch auch feststellen. So zeigte sich vor allem bei Beschäftigten in Berufen ohne berufliche Ausbildung, dass sie in den ersten Monaten der Pandemie häufiger von virtuellen Lernformaten profitierten. Allerdings könnte es sich hierbei auch nur um einen kurzfristigen Effekt handeln, der auf das Erlernen des Umgangs mit neuen Arbeitswerkzeugen wie Videokonferenzen, Teamsoftware oder Lernplattformen zurückzuführen ist, so die Forschenden.

### Homeoffice begünstigt digitales Lernen

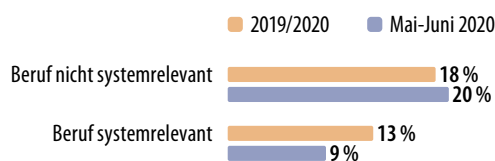
Da vor allem akademische Berufe während der Pandemie ins Homeoffice verlegt wurden, wanderte die Weiterbildung gleich mit ins Digitale. „Die unteren Bildungsschichten arbeiteten meist weiter vor Ort und bildeten sich weiterhin selten mithilfe von vir-

tuellen Formaten weiter“, erklärt Martin Ehlert. Dies könne daran liegen, dass digitale Prozesse bei diesen Gruppen grundsätzlich keine Rolle spielen. Er vermutet aber eher, „dass es keine passenden digitalen Angebote für diese Gruppen gab“.

Noch deutlicher zeigt sich die digitale Spaltung, wenn man die Nutzung zwischen Personen vergleicht, die von zuhause aus arbeiten konnten oder eben nicht. Bereits vor der Pandemie nutzten Personen im Homeoffice digitale Lernangebote deutlich häufiger als Personen, die nicht von zuhause arbeiten konnten. Die nun weitaus größere Gruppe der Erwerbstätigen, die von zuhause arbeiten konnten, lernte auch in den ersten Monaten der Pandemie ähnlich häufig (35 Prozent) am PC oder Laptop wie im gesamten Jahr zuvor. Umgekehrt ging sie bei denjenigen ohne Zugang zum Homeoffice nochmals deutlich zurück, nämlich auf sieben Prozent. Dass sich in den ersten Monaten der Pandemie gerade Erwerbstätige in systemrelevanten Berufen (wie Logistik, Einzelhandel, Verwaltung und Gesundheit) noch weniger digital weitergebildet

### Virtuelle Weiterbildung in der Pandemie Angaben in Prozent der Befragten

Abbildung 2



Quelle: PMI 2021

Erwerbstätige in systemrelevanten Berufen konnten in den ersten Monaten der Pandemie deutlich weniger von virtuellen Lernformaten profitieren, während die Nutzung bei Personen mit nicht systemrelevanten Tätigkeiten leicht anstieg.

haben, (siehe Abbildung 2) verwundert nicht. In nicht systemrelevanten Berufen waren dagegen mehr Personen als zuvor weiterbildungsaktiv. Auch dieser Befund deutet darauf hin, dass sich die Kluft zwischen den Bildungsgruppen vertieft – gerade auch zum Nachteil derjenigen, die, wie die OECD-Studie feststellt, einem hohen Veränderungs- und Automatisierungsdruck ausgesetzt sind.

### Was die OECD empfiehlt

Die Ergebnisse der NEPS-Untersuchung mögen eine Momentaufnahme darstellen, die allerdings den grundsätzlichen Befund der sozialen Ungleichheit in der Weiterbildungsnutzung bestätigt. Für diese Schiefelage ist durchaus auch die Betriebspolitik verantwortlich, die möglicherweise kein Interesse daran hat, die niedrig qualifizierten Gruppen weiterzubilden. Die OECD nimmt dagegen den Staat in die Pflicht. Wenn Deutschland Arbeitslosigkeit verhindern und Erwerbstätige auf neue Jobs vorbereiten will, müssten die komplexen Strukturen der deutschen Weiterbildungslandschaft vereinfacht werden. Ihre Empfehlungen lauten:

Wenn Deutschland Arbeitslosigkeit verhindern und Erwerbstätige auf neue Jobs vorbereiten will, müsste die deutsche Weiterbildungslandschaft vereinfacht werden.

Der Anspruch auf Bildungszeiten und Bildungsurlaub muss regional und branchenübergreifend vereinheitlicht werden. Die finanziellen Fördermöglichkeiten für Weiterbildung sollen nutzerfreundlicher gestaltet werden.

Angebote zum Erwerb von Teilqualifikationen sollen bundesweit ausgebaut, standardisiert und so gestaltet werden, dass diese auf dem Arbeitsmarkt problemlos anerkannt werden. Es sollen Konzepte und Trainings entwickelt werden, die gezielt Menschen mit geringen Grundkompetenzen ansprechen. Bund und Länder sollen in einer gemeinsamen Initiative kostenlosen oder kostengünstigen Zugang zu Lernangeboten schaffen, die praxisnah sind und idealerweise im Arbeitskontext stattfinden. ■

ADVERTORIAL

## Fachkräftesicherung durch Qualifizierung

Weiterbildung ist eine Investition in die Unternehmenszukunft. Die DEKRA Akademie unterstützt Unternehmen mit passenden Lösungen für die Förderung ihrer Beschäftigten.

Im intensiven wirtschaftlichen Wettbewerb tragen qualifizierte Mitarbeitende unmittelbar zur Stärkung der Marktposition bei. Durch die zielgerichtete Weiterbildung ihrer Beschäftigten, begegnen Unternehmen dem Fachkräftemangel erfolgreich und wahren auch unter veränderten wirtschaftlichen und technischen Rahmenbedingungen ihre Zukunftsfähigkeit.

Seit über 40 Jahren entwickelt die DEKRA Akademie zielgruppenorientierte, flexible Weiterbildungskonzepte für Unternehmen, Privatpersonen und die öffentliche Hand. Unser Angebot reicht von gesetzlich geregelten Qualifizierungen über bedarfsgerechte Weiterbildungen zur Verbesserung der Fachlichkeit und Besetzung von Vakanzen im Unternehmen bis hin zu Aufstiegsfortbildungen mit IHK Abschluss oder die Vorbereitung auf die Externenprüfung vor der IHK.



**DEKRA**  
Alles im grünen Bereich.

DEKRA Akademie GmbH  
Handwerkstraße 15  
D-70565 Stuttgart

Telefon: 0711.7861-3939  
service.akademie@dekra.com  
www.dekra-akademie.de

### Unsere Qualifizierungsleistungen erbringen wir in folgenden Bereichen:

- Transport, Lager und Gefahrgut
- Handwerk und Industrie
- Arbeitssicherheit
- Administration, IT und Informationssicherheit
- Nachhaltiges Management
- Healthcare Training
- Sprache und Integration