

BERUFSBEZOGENES E-LEARNING INMITTEN DER COVID-19 PANDEMIE

Entwicklungen und Herausforderungen aus der
Perspektive von Arbeitnehmer:innen

Martin Mayerl

Verena Bauer

Alexander Petanovitsch

Norbert Lachmayr

Alexander Schmölz

Wien, Dezember 2022

PROJEKTABSCHLUSSBERICHT

RESEARCH REPORT

Im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich

Finanziert aus Mitteln des AK-Zukunftsprogramms

Bibliografische Information

Mayerl, Martin, Bauer, Verena, Petanovitsch, Alexander, Lachmayr, Norbert, Schmözl, Alexander. (2022). Berufsbezogenes E-Learning inmitten der COVID-19 Pandemie. Entwicklungen und Herausforderungen aus der Perspektive von Arbeitnehmer:innen. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien: öibf.

Berufsbezogenes E-Learning inmitten der Covid-19 Pandemie (22/05)

öibf (Hrsg.), Wien, Dezember 2022

Projektleitung: Alexander Schmözl

Projektmitarbeit: Norbert Lachmayr, Martin Mayerl

Externe Mitarbeit: Alexander Petanovitsch, Verena Bauer

Wissenschaftspraktikum: Clemens Pröll, Yvonne Wendelin

Lektorat: Annette Kappacher

Impressum

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2, 1050 Wien

Tel.: +43/(0)1/310 33 34

E-Mail: oeibf@oeibf.at

<http://www.oeibf.at>

ZVR-Zahl: 718743404



Lizenziert unter CC BY NC <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Ausnahmen hiervon sind mit © oder der vom Lizenzgeber verlangten Lizenz (CC etc.) gekennzeichnet. Bitte verwenden Sie bei Übernahme folgende Angabe: CC BY NC öibf.

Abstract de

Die pandemiebedingten Einschränkungen aufgrund von COVID-19 haben der Digitalisierung in der Arbeitswelt einen enormen Schub gebracht. Vor diesem Hintergrund wurde im folgenden Projekt danach gefragt, welche berufsbedingten bzw. betrieblichen Faktoren die Absolvierung von E-Learning befördern oder erschweren. Auf Basis eines Mixed-Method Designs wurden qualitative und quantitative Erhebungen (standardisierte Online-Befragung, Leitfadeninterviews, Expert:inneninterviews) bei den Zielgruppen Arbeitnehmer:innen, Betriebsrät:innen und Erwachsenenbildungseinrichtungen durchgeführt.

Abstract en

The pandemic-related restrictions due to COVID-19 have given an enormous boost to digitization in the world of work. Against this background, the following project asked which job-related or company factors promote or impede the completion of e-learning. Based on a mixed-method design, qualitative and quantitative surveys (standardized online survey, focused guided interviews, expert interviews) were conducted among the target groups of employees, works council members and educational institutions.

Schlagworte

Niederösterreich, Bildungsentscheidungen und -beteiligung, E-Learning, betriebliche Weiterbildung, Arbeitnehmer:innen, Bildungsanbieter

INHALT

I.	Einleitung	6
II.	Digitalisierung und Weiterbildung	7
II. 1	Anforderungen an Weiterbildung	7
II. 2	E-Learning als Sammelbegriff	10
II. 3	Potenziale von E-Learning	13
II. 4	Digitale Lernmedien und Lernformen	14
II. 5	Berufliche und betriebliche Weiterbildung	16
II. 6	Empirische Erhebungen zu E-Learning in Österreich	18
III.	Methodische Vorgehensweise	22
III. 1	Forschungsdesign	22
III. 2	Quantitative Erhebungen	22
III. 3	Qualitative Erhebungen	24
IV.	Arbeitnehmer:innen – Ergebnisse der quantitativen Befragung	30
IV. 1	Stichprobenbeschreibung	30
IV. 2	Weiterbildungsaktivität und E-Learning	33
IV. 3	E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung	38
IV. 4	Einsatz und Bereitstellung der technischen Infrastruktur	43
IV. 5	Inhalte von E-Learning	45
IV. 6	Wahrnehmung von Vor- und Nachteilen von E-Learning	49
IV. 7	Effekte von betrieblichen Rahmenbedingungen	58
IV. 8	Auswirkungen der COVID-19 Pandemie	66
IV. 9	Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von E-Learning	67
V.	Arbeitnehmer:innen – Ergebnisse der qualitativen Befragung	70
V. 1	Wahrnehmung von Vor- und Nachteilen von E-Learning	70
V. 2	Gründe für die (Nicht-)Teilnahme an E-Learning	71
V. 3	Auswirkungen der COVID-19 Pandemie	74
V. 4	E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung	74
V. 5	Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung und E-Learning	75
V. 6	Betriebliche Regelungen im Betrieb	76
V. 7	Unterstützungsbedarf und Gelingensbedingungen	77
V. 8	Empfehlungen und Wünsche	78
VI.	Betriebsrät:innen – Ergebnisse der quantitativen Befragung	79
VI. 1	Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf betriebliches E-Learning	79
VI. 2	Betriebliche Bedingungen für E-Learning	80
VI. 3	Betriebliche Regelungen für E-Learning	82
VI. 4	Unterstützungsbedarfe	84
VII.	Betriebsrät:innen – Ergebnisse der qualitativen Befragung	86
VII. 1	Teilnahme an E-Learning Maßnahmen	86
VII. 2	E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung	88

VII. 3	Stellenwert von E-Learning im Betrieb und Einfluss der COVID-19 Pandemie	91
VII. 4	Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung & E-Learning	94
VII. 5	Verbesserungspotenziale aus Sicht der Betriebsrät:innen	99
VIII.	Bildungseinrichtungen – Ergebnisse der quantitativen Befragung	103
VIII. 1	Stichprobenbeschreibung	103
VIII. 2	E-Learning Angebot: Struktur und Erfahrungen	105
VIII. 3	Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das E-Learning Angebot	109
VIII. 4	Angebot an betrieblicher Weiterbildung	112
IX.	Bildungseinrichtungen – Ergebnisse der qualitativen Befragung	120
IX. 1	E-Learning im Verlauf der COVID-19 Pandemie	120
IX. 2	Erfahrungen mit E-Learning: Möglichkeiten und Grenzen	126
IX. 3	Einschätzungen zur Zukunft von E-Learning	135
IX. 4	E-Learning im Kontext der betrieblichen Weiterbildung	137
IX. 5	Rolle der Kontexte der Bildungseinrichtungen	141
X.	Dokumentation Abschlussworkshop	143
XI.	Fazit	145
XII.	Anhang	158
XII. 1	Literaturverzeichnis	158
XII. 2	Tabellenverzeichnis	163
XII. 3	Abbildungsverzeichnis	164
XII. 4	Leitfaden für Interviews	166
XII. 5	Fragebögen	173

I. Einleitung

Unsere heutige Zeit ist vom digitalen Wandel und der vierten Medienrevolution geprägt. Die Digitalisierung betrifft vor allem die Bereiche der Arbeit und der Ausbildung. Mit den Schlagworten „Arbeit 4.0“, „digitale Ausbildung“ und „Lehre 2.0“ werden mannigfaltige Veränderungen beschrieben. Diese Veränderungen werden derzeit in verschiedenen Zusammenhängen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die zukünftige Arbeits- und Ausbildungswelt in unterschiedlichen Zusammenhängen diskutiert.

Die Digitalisierung wirkt sich auch auf die Qualifizierung, der Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften aus. Dabei spielen die erforderlichen digitalen Kompetenzen eine immer größere Rolle. Hierbei geht es sowohl um die Sicherstellung von Beschäftigungsfähigkeit als auch um die Fähigkeiten zur aktiven Gestaltung und Mitbestimmung des Wandels (Schmölz et al., 2018).

Die Vermittlung von Inhalten, Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie der Erwerb von Kompetenzen in der betrieblichen und berufsbezogenen Weiterbildung werden zunehmend mit E-Learning durchgeführt. Insbesondere die Einschränkungen bedingt durch die COVID-19 Pandemie haben zu einer enormen Zunahme von E-Learning geführt. Neben den zahlreichenden Potenzialen, die E-Learning zugemessen werden (z.B. ort- und zeitunabhängiges Lernen, neue didaktische Möglichkeiten, Zugänglichkeit und potenzielle Offenheit), stellt sich die Frage, ob nicht weitere soziale Ungleichheitsdimensionen im Zugang zu sowie in der Umsetzung von betrieblicher Weiterbildung entstehen (z.B. Absolvierung in der Arbeitszeit, technische und räumliche Infrastruktur, Medienkompetenzen, Nutzen und Qualität der Weiterbildung).

Durch die Vielzahl an unterschiedlichen Angeboten und die Geschwindigkeit der Veränderungen in Bezug auf innerbetriebliche Umsetzung, Geschäftsmodelle externer Anbieter, didaktische Ansätze, technologische Umsetzung etc. und durch damit verbundene arbeitsrechtliche Fragen ist es zentral, die Entwicklung von berufsbezogenem E-Learning immer wieder neu in den Blick zu nehmen, um gewisse kritische Entwicklungen und Potenziale antizipieren zu können.

Die Hauptfragestellung in diesem Projekt lautet: Welche berufsbedingten bzw. betrieblichen Faktoren bzw. Rahmenbedingungen fördern und welche erschweren die Absolvierung von berufsbezogenem E-Learning?

Um die Hauptfragestellung zu beantworten, wurden empirische Erhebungen (standardisierte Onlinebefragungen und Leitfadeninterviews) bei den Zielgruppen Arbeitnehmer:innen, Betriebsrät:innen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung durchgeführt.

Das Ziel der vorliegenden Studie besteht darin, basierend auf den Ergebnissen konkrete, umsetzungsfähige Maßnahmen für Arbeitnehmer:innen zu entwickeln.

II. Digitalisierung und Weiterbildung

Die digitale Transformation ist eine verändernde Kraft, die sich massiv auf die Arbeitswelt auswirkt (Haberfellner, 2015). Die digitale Transformation wirkt sich dabei multidimensional auf die Arbeitswelt aus. Busemeyer (2020, S. 476) unterscheidet analytisch dabei etwa drei Aspekte, die sich teilweise gegenseitig verstärken:

- / Die fortschreitende Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT), die durch die exponentielle Vergrößerung von Datenverarbeitungs- und Datenspeicherkapazitäten („Big Data“) massive Auswirkungen auf die Organisation von Arbeitsprozessen haben wird;
- / neue Möglichkeiten zur Automatisierung von manuellen Fertigungsprozessen, die durch das Zusammenwirken von „Big Data“, künstlicher Intelligenz und dem Internet der Dinge entstehen sowie
- / das Aufkommen der Plattform- oder „Sharing“-Ökonomie, die neue Formen projektorientierter und -zentrierter Zusammenarbeit ermöglicht (daher wird in diesem Kontext auch oft der Begriff der „Gig-Economy“ verwendet, der auf die Kurzfristigkeit der Arbeitsprojekte verweist).

Digitalisierung führt zu einer Entgrenzung von Arbeitsorganisationen, die sich etwa durch einen höheren Interaktionsgrad, durch Nutzung verschiedener Kommunikationstechnologien, der räumlichen Trennung zwischen Arbeitsprozess und -ergebnis und verteilter Arbeit charakterisiert (Teichmann et al., 2020, S. 515). Die Summe der Prozesse ergibt für Arbeitnehmer:innen neue Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen.

II. 1 Anforderungen an Weiterbildung

Veränderungen in der Arbeitswelt induzieren neue Anforderungen an die Weiterbildung. Fischer u.a. (2018, S. 6) differenzieren dabei zwischen drei Aspekten:

- / Digitalisierung von analogem Wissen und Informationen:
Über das Internet stehen Informationen und Wissen unmittelbar zur Verfügung. Die Monopolisierung von (Expert:innen)Wissen verringert sich. Für Weiterbildungsanbieter bedeutet dies, ihr Angebot immer stärker onlineorientiert auszubauen und anzubieten.
- / Die Nutzung neuer, digitaler Medien, neuer Lernformen und einer entsprechenden Didaktik: Einerseits verändert sich das Mediennutzungsverhalten in der Bevölkerung durch neue digitale Medien und Technologien, andererseits entwickeln sich neue digitale Medien und Lernformen, die sich in der Weiterbildung zielgerichtet für die Individualisierung und Flexibilisierung neuer Angebote nutzen lassen. Damit lassen sich auch neue Lehr-/Lernsituationen herstellen, die individuell an den Weiterbildungsbedarf anknüpfen. So wird eine Verschränkung zwischen Lernen

und Arbeit über informelle, digitale Lernprozesse möglich (vgl. z.B. Assinger & Webersink, 2022; Koch et al., 2012; Teichmann et al., 2020).

- / Neue Kompetenzanforderungen und Kompetenzentwicklung als Inhalt und Ziel (beruflicher) Weiterbildung: Die sich verändernden Arbeits- und Produktionsprozesse führen zu neuen Arbeitsanforderungen. Diese beziehen sich auf Kompetenzen zur Nutzung von Medien (z.B. kritische Medienkompetenz, Datenschutz, Nutzung von Hard- und Software). Die veränderten Anforderungen an Berufe führen zur Veränderung von Berufsstrukturen (Entstehung neuer Berufe, Anpassung bestehender Berufe, Verschwinden von Berufen) sowie zu veränderten Kompetenzbündeln innerhalb von Berufen (vgl. Peneder et al., 2016).

Die Geschwindigkeit der digitalen Transformation auch in der Arbeitswelt zwingt Betriebe, die Kompetenzen und Fähigkeiten innerhalb einer Arbeitsorganisation zu allozieren und zu entwickeln. Teichmann u.a. (2020, S. 516ff) identifizieren für die betriebliche Weiterbildung vier Felder als Herausforderung:

- / Verankerung in der Unternehmensstrategie: Es bedarf einer strategischen Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsstrategie, um die sich ständig verändernden Kompetenzanforderungen durch die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter:innen zu decken. Die Gestaltung von Weiterbildung ist in diesem Sinne nicht als Kostenfaktor zu verstehen, sondern als integraler Bestandteil, um den digitalen Wandel im Betrieb zu gestalten.
- / Organisation der Weiterbildung: Für Betriebe besteht die Herausforderung, die betrieblichen Bildungsangebote inhaltlich und organisatorisch (intern, extern) mit den Bedürfnissen der Betriebe und jenen der Mitarbeiter:innen abzugleichen. Es gilt dabei, das volle Potenzial von digitalen Medien und Lernformen zu nutzen.
- / Vereinbarung von Weiterbildungszielen: Hier gilt es, in der betrieblichen Bildungsarbeit verstärkt Angebote bereitzustellen, die eine selbstgesteuerte Kompetenzentwicklung ermöglichen (z.B. Selbstreflexion, Suchstrategien etc.).
- / Schaffung geeigneter Lehr-/Lernsituationen: Digitale Lernformen und Medien haben das Potenzial, Lernprozesse stärker an Ansätze der subjektorientierten Lerntheorie (Holzkamp, 1995) auszurichten. Als mögliche Beispiele werden hier etwa Serious Games oder eine verstärkte Integration von Lernen und Arbeit, etwa in Form von Micro-Learning genannt (z.B. Koch et al., 2012; Ahrens et al., 2017).

In zahlreichen Handlungsempfehlungen für die betriebliche Bildungsarbeit steht auch im Kontext der digitalen Transformation die Forderung im Zentrum, dass ausgehend von einer Feststellung des Lernbedarfes entsprechende Lernwege entwickelt sowie der Lernprozess begleitet und bewertet (auch digitale Medien und Lernformen als Toolbox) werden sollen (Feichtenbeiner et al., 2018).

Insbesondere in Deutschland sind bisher zahlreiche betriebliche Erhebungen im Kontext der Digitalisierung durchgeführt worden, die zu teilweise robusten Befunden führen:

- / Die Unternehmen erwarten für die nächsten Jahre eine deutliche Zunahme der Bedeutung von digitalen Technologien. Sie planen primär diesen veränderten Anforderungen durch Lernen im Prozess der Arbeit zu begegnen. Gezielte Weiterbildungsaktivitäten außerhalb des Arbeitsplatzes spielen auch eine wichtige Rolle, werden aber gegenüber dem Lernen im Prozess der Arbeit als vergleichsweise deutlich weniger wichtig bewertet (Schönfeld & Schürger, 2020, S. 19).
- / Aus unternehmerischer Sicht sind vor allem transversale Kompetenzen im Kontext der Digitalisierung (z.B. Anwenderkenntnisse, Selbstständigkeit, Planungs- und Organisationsfähigkeit, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit) von zentraler Bedeutung, ebenso wie personale und soziale Kompetenzen (z.B. Offenheit für neue Lösungswege, Fähigkeit sich selbstständig einzuarbeiten, Fähigkeiten mit Komplexität umzugehen) (Flake et al., 2019).
- / Gleich in mehreren Untersuchungen wurde ein robuster Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsgrad eines Unternehmens und dem Stellenwert, der der Nutzung digitaler Medien und Lernformen für die Weiterbildung beigemessen wird, herausgearbeitet (z.B. Flake et al., 2019; Heß et al., 2019; Seyda, 2021).
- / Zudem zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und dem Einsatz digitaler Medien und Lernformate in der Weiterbildung. Je größer das Unternehmen, desto eher werden digitale Medien und Lernformate eingesetzt (z.B. Gensicke et al., 2020; Häßlich & Dyrna, 2020; Seyda, 2021).
- / Ergänzend dazu hat auch die Qualifikations- und Altersstruktur der Belegschaft Auswirkungen auf den Einsatz von digitalem Lernen. Je höher die Qualifikationsstruktur und je jünger die Belegschaft, desto höher ist der Einsatz digitaler Medien und Lernformate (z.B. Gensicke et al., 2020; Häßlich & Dyrna, 2020; Seyda, 2021). Zusätzlich wird hervorgehoben, dass jene Unternehmen, welche Weiterbildungsvereinbarungen als Personalentwicklungsinstrument einsetzen, eine höhere Beteiligung an digitalem Lernen aufweisen (Seyda, 2021).

Die Übersicht aus den Unternehmensbefragungen zur betrieblichen Weiterbildung im Kontext der Digitalisierung zeigen deutlich, dass es zu Subjektivierungsprozessen bei Arbeitnehmer:innen, im Sinne des Typus des Arbeitskraftunternehmers (Egbringhoff et al., 2003; Pongratz & Voß, 2003) kommt. Die Unternehmen erwarten von den Arbeitnehmer:innen, dass diese sich aktiv in die Weiterentwicklung der Kompetenzen einbringen, etwa in Form des selbstgesteuerten Lernens im Prozess der Arbeit oder auch der aktiven Meldungen von Weiterbildungsbedarfen (Teichmann et al., 2020). Aus der Perspektive der Arbeitnehmer:innen besteht daher die Gefahr, dass die Verantwortung

für die Weiterbildung auf die Arbeitnehmer:innen selbst verlagert wird. Allerdings zeigen hier die Ergebnisse auch, dass die Beteiligung an und Steuerung von digitalen Lernprozessen einen unternehmerischen Rahmen braucht (z.B. Weiterbildungsvereinbarungen, Bedarfserhebungen, Unternehmensstrategie).

Die Rolle des informellen Lernens im Prozess der Arbeit nimmt an Bedeutung zu. Dies bedeutet einerseits ein verändertes Bild für die betriebliche Bildungsarbeit und Personalentwicklung, aber gleichzeitig auch, dass sich die Anforderungen an externe Weiterbildungsanbieter hin zu Organisationsberatung (Umsetzung von Lernen im Prozess der Arbeit) und hin zur betriebsspezifischen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten verändern.

Betriebliche Weiterbildung ist zudem sozial strukturiert. Die Möglichkeiten zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Kontext der Digitalisierung ist abhängig von der Unternehmensgröße, aber auch dem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau der Beschäftigten (Heß et al., 2019).

II. 2 E-Learning als Sammelbegriff

Bei der eingangs formulierten Forschungsfrage bezieht sich der Forschungsgegenstand explizit auf den Begriff des E-Learnings (lang: Elektronisches Lernen). In der Literatur lassen sich dazu verschiedene Begriffsdefinitionen finden.

Arnold u.a. (2018, S. 22) definieren wie folgt:

„Mit dem Begriff E-Learning wird ein vielgestaltiges gegenständliches und organisatorisches Arrangement von elektronischen bzw. digitalen Medien zum Lernen, virtuellen Lernräumen und Blended Learning bezeichnet. Dieses Arrangement von elektronischen Mitteln, Räumen und Verknüpfungen kann individuell oder gemeinsam zum Lernen bzw. zur Kompetenzentwicklung und Bildung von Lernenden in selbst bestimmten Zeiten genutzt werden – sei es zum defensiv oder expansiv begründeten Lernen.“

Dieses Konzept von E-Learning entspricht einer sehr weiten Definition, die sich auf das Arrangement bezieht, innerhalb dessen Lernen, Kompetenzentwicklung und Bildung stattfindet. Werden innerhalb dieses Arrangements elektronische oder digitale Medien eingesetzt, so kann von E-Learning gesprochen werden. E-Learning kann sich sowohl auf individuelles als auch auf Gruppenlernen sowie auf verschiedene Arten von digitalen Medien bzw. Lernformaten beziehen. Entscheidend ist, dass innerhalb eines Lernarrangements digitale Medien eingesetzt werden.

Während für Arnold u.a. (2018) das Lernarrangement bei der Verwendung digitaler Medien in der Definition im Fokus steht, bezieht sich Kerres (2013) auf die Lehr- und Lernzwecke:

„E-Learning (...) ist ein Oberbegriff für alle Varianten der Nutzung digitaler Medien zu Lehr- und Lernzwecken, sei es auf digitalen Datenträgern oder über das Internet, etwa um Wissen zu vermitteln, für den zwischenmenschlichen Austausch oder das gemeinsame Arbeiten an digitalen Artefakten“

(Kerres, 2013, S. 6 zitiert nach Sammet & Wolf, 2019, S. 86).

Die Begriffsdefinition von Kerres (2013) bezieht sich damit auf eine bestimmte Intention (Lehr- und Lernzwecke), also zielgerichtetes Lernen. Mit der Definition von Arnold u.a. (2018) wären möglicherweise auch Lehr-/Lernarrangements des informellen Lernens mitumfasst, dem gerade in der betrieblichen Weiterbildung eine zunehmende Bedeutung zugemessen wird.

In Abgrenzung dazu versuchen Kergel und Heidkamp-Kergel (2020, S. 57–87) eine historische Annäherung an den Begriff E-Learning und verknüpfen diese mit verschiedenen lerntheoretisch fundierten, didaktischen Ansätzen. Die Wurzeln des E-Learnings gehen dabei in die 1960er Jahre zurück, in denen erste Lehr-/Lernmaschinen entwickelt wurden. Ganz nach der behavioristischen Tradition wurden dabei Unterrichtsprogramme für den Computer entwickelt (Computer Based Training, kurz: CBT), welcher in diesem Sinne die Funktion der Lehrenden übernahm. Mit der Einführung des Internets veränderte sich dieser Zugang in Richtung Web Based Training (kurz: WBT). Der Zugang zu den Lernprogrammen wurde auf das Internet verlagert (E-Learning 1.0). Zentrales Merkmal ist dabei, dass sich die konventionelle, lineare Kursstruktur (teilweise) auf das lineare Internet verlagert. Beispiele hierfür sind Webinare (Seminare im digitalen Raum) und MOOCs (Massive Open Online Course). Letzteres bezieht sich darauf, verschiedene Inhalte möglichst breit zugänglich über das Internet anzubieten. Dies wird auch als Demokratisierung des Lernens bezeichnet, da es für alle Interessierten offensteht und in der Regel keine Zugangsvoraussetzungen hat. Ebenfalls dazu zählt die Nutzung von Lern-Management-Systemen (kurz: LMS, wie z.B. Moodle), was eher einem Content-Management-System (Lernmaterialien, Abgabertools, Testmöglichkeiten etc.) entspricht und damit eher lehrzentrierte Formen unterstützt.

Mit der Weiterentwicklung des Internets von einer rezeptiven zu polydirektionalen Formen der Kommunikation (Web 2.0) veränderten sich auch die Möglichkeiten für das E-Learning, das nun lerner:innenzentrierte, partizipative Formen des Lernens möglich machte (E-Learning 2.0). Im Zentrum steht nun die Wissenskonstruktion, die sich durch verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit ergibt. „Im Zuge des dialogischen Lernens wird Wissen konstruiert anstatt rezipiert: Als Ergebnis der handlungs- und produktionsorientierten Lernkultur des E-Learning 2.0 steht eine kollaborative Remix-Culture, die medial auf der Infrastruktur des Web 2.0 basiert“ (Kergel & Heidkamp-Kergel, 2020, S. 66). Entsprechende Beispiele sind etwa: Blogs (Erstellung eigener Inhalte, Reflektionen und Kommentare durch Andere), Wikis (Gemeinsames Arbeiten an einem Thema), Microblogging (z.B. über Twitter: Austausch über verschiedene Ideen, Literaturhinweise, Vernetzung), Sharing-Plattformen (Kommentieren von Materialien, z.B. Präsentation, Texte, Videos), Kollaborative Schreibtools (Kollaboratives Verfassen

von Texten, Austauschprozesse), cMOOCs (Gestaltung von MOOCs durch die Lernenden selbst) oder aber auch E-Portfolios (strukturierte Sammlung von digitalen Dokumenten und Materialien bilden den Produktionsprozess und die Wissensaneignung ab). Im betrieblichen Kontext lassen sich hier verschiedene Formen des agilen E-Learnings zuordnen. Hier geht es um kollaborative, dialogische Prozessstrukturen mit Hilfe von digitalen Kommunikationsmedien, um unmittelbar benötigtes Wissen für die betriebliche Organisation bereitzustellen. Während das E-Learning 1.0 in der Regel auf Ansätzen des Behaviorismus und des Kognitivismus beruht (Zentrale Annahme: „Subjekt internalisiert objektive Strukturen der Welt“), bezieht sich das E-Learning 2.0 auf konstruktivistische Lerntheorien, die Lernen als „Auseinandersetzung mit sich und der Welt“ (Kergel & Heidkamp-Kergel, 2020, S. 10) verstehen.

Mit der Nutzung des Internets auf mobilen Geräten (z.B. Smartphones, Tablets, Notebooks) identifizieren Kergel und Heidkamp-Kergel (2020, S. 84ff) eine neue Form des Lernens, das sich vom E-Learning abgrenzt. Durch das mobile Internet vermischt sich die reale Welt unmittelbar und untrennbar mit der digitalen Welt. Es wird daher von mobilem Lernen gesprochen, das sich dadurch charakterisiert, dass der Zugriff auf Informationen zeit- und ortsungebunden jederzeit möglich ist. Dies ermöglicht etwa, unmittelbar aus der Situation heraus mittels digitaler Endgeräte zu lernen (Informationen recherchieren, auf Wissen zugreifen, unmittelbarer Austausch mit anderen Lernenden, Erstellung von Notizen etc.). Das mobile Lernen lässt sich mit E-Learning 2.0 Ansätzen problemlos verknüpfen (z.B. Teile einer Beobachtung per Micro-Blogging).

Damit wird auch klar, dass sich die obigen Definitionen von Arnold u.a. (2018) und Kerres (2013) sowohl auf Formen des E-Learning 1.0 als auch des E-Learning 2.0 beziehen und sich von mobilem, allgegenwärtigem Lernen abgrenzen. Dabei geht es um die spezifische Gestaltung von Lernsituationen unter Verwendung digitaler Medien und Lernformen, während das mobile Lernen direkt aus einer Situation selbst entsteht, d.h. die Lernsituation selbst nicht didaktisch gestaltet wird, sondern hier lediglich didaktische Strategien situationsabhängig realisiert werden können.

In der Literatur wird weiters noch unterschieden, in welchem Format E-Learning stattfindet. Hier wird grundsätzlich unterschieden zwischen Präsenzformen, Blended Learning und reinem E-Learning, wobei die Abgrenzung zwischen diesen Formen zunehmend verschwimmt. So definieren Arnold u.a. (2018, S. 23) etwa Blended Learning wie folgt: „Der Begriff Blended Learning steht dafür, dass Lernen mit digitalen Medien in virtuellen Lernräumen ergänzt oder verbunden wird mit Lernen in Präsenzveranstaltungen. Wobei die Präsenz heute auch virtuell hergestellt werden kann, z. B. in Online-Vorlesungen, -Seminaren oder -Tutorien.“ Diese Definition zeigt die Problematik bei dieser Unterscheidung der Lernformate auf. Da sich E-Learning sowohl auf digitale Medien als auch auf virtuelle Lernräume bezieht, lässt sich eine einfache Abgrenzung zwischen Präsenzlernen, Blended Learning (hybrid) und E-Learning nicht mehr herstellen. Beispielsweise wäre es denkbar, dass in Präsenzformen digitale Medien

verwendet werden (z.B. Videos, kollaborative Erarbeitung von Internet, Recherchen) oder aber auch dass, wie in der obigen Definition angeregt, Präsenz auch in virtuellen Lernräumen hergestellt werden kann.

In der österreichischen Erwachsenenbildung (Portal Erwachsenenbildung.at) wird E-Learning als folgendermaßen definiert:

eLearning (bzw. E-Learning) hat sich als Sammelbegriff etabliert für jene Lernformen, die auf den so genannten neuen Medien basieren. Mit Hilfe digitaler Medien werden Materialien, Lerninhalte und Ergebnisse verteilt sowie Informationen und Ansichten darüber ausgetauscht. Andere Namen für eLearning sind netzbasiertes Lernen, Telelernen oder virtuelles Lernen. Zu den neuen Medien zählen insbesondere das Internet, multimedial aufbereitete Lerninhalte und digitale Lernplattformen.
https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/elearning.php, abgerufen am: 19.12.2022)

Die Definition von E-Learning des Portals Erwachsenenbildung.at verweist ebenso auf sehr unscharfe Konturen und Abgrenzungen. So wird lediglich auf Lernen via neuere Medien verwiesen ohne auf weitere Lernarrangements einzugehen.

Im Zuge der Recherche hinsichtlich Literatur und empirischen Untersuchungen zu E-Learning war auffällig, dass der Begriff selbst häufig nicht verwendet wird. Je nach Fokus der Untersuchung wurden Begriffe verwendet wie „digitale Medien und Lernformate“ (Gensicke et al., 2020), „digitales Lernen“ (mmb Institut, 2022) oder „digitale Weiterbildung“ (Häßlich & Dyrna, 2019; Schmid et al., 2018). Insbesondere bei empirischen Erhebungen werden diese Bezeichnungen jedoch kaum theoretisch fundiert definiert.

II. 3 Potenziale von E-Learning

Die Digitalisierung des Lernens beinhaltet viele Vorteile und neue Potenziale für die Lernenden. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch, dass diese Potenziale und Vorteile nur nutzbar werden, wenn entsprechende Voraussetzungen gegeben sind.

Arnold u.a. (2018, S. 51ff) sehen folgende Potenziale bei der Nutzung von virtuellen Bildungsangeboten:

- / Orts- und Zeitflexibilität im Lernen und Lehren: Das Lernen und Lehren wird hinsichtlich der Dimensionen Zeit und Ort entkoppelt. Sowohl die Lernenden als auch die Lehrenden gewinnen einen zusätzlichen Handlungsspielraum zur Gestaltung und Teilnahme. Die Voraussetzung ist allerdings die Einrichtung eines virtuellen Bildungsraumes, einer Lernumgebung zur Kommunikation und Kooperation über verschiedene Medien. Dahinter verbergen sich sowohl technische Voraussetzungen als auch entsprechende digitale Kompetenzen.
- / Offenheit und Vielfalt von Lernressourcen: Für das Lernen steht aufgrund des Internets, das in der Regel frei zugänglich ist, eine neue Qualität der Offenheit

im Zugang zu Informationen und Wissen zur Verfügung. Für das Lernen und Lehren bedeutet dies eine zusätzliche Anreicherung der vorhandenen Lernmaterialien. Allerdings setzt die Nutzung von verfügbaren, offenen Ressourcen auch entsprechende Kompetenzen voraus, die sich etwa auf Recherche, Orientierung und Bewertung von auffindbaren Informationen beziehen.

- / Differenzierung von Diversität in Lehr- und Lernhandlungen: Lernhandlungen können individualisiert werden, etwa indem Lernaufgaben, Bearbeitung und Steuerung sowie Lernzeiten individuell ausgerichtet werden. Dies führt aber auch zu neuen Herausforderungen: Einerseits müssen Lernende mit der neuen Unbestimmtheit umgehen, andererseits müssen die Lehrenden sich mit neuen Arbeitsformen auseinandersetzen, um die Lernenden in diesem Prozess zu unterstützen.
- / Autonomie und Selbstorganisation des Lernens: Die Lernenden werden zu den Subjekten ihrer eigenen Lernprozesse, das heißt, sie müssen selbst aktiv ihre Lernziele, Lerninhalte, Lernmethoden und die Bewertung der Lernergebnisse übernehmen. Die Lehrenden haben die Aufgabe, die Lernenden in diesem Prozess zu begleiten und zu unterstützen.
- / Neue soziale Kontexte und Kooperationsformen: Neue kollaborative Lern- und Arbeitsformen werden in virtuellen Lernräumen ermöglicht, sowohl selbst- als auch fremdorganisiert. Damit steigt das Potenzial und die Reichweite eines Austausches, z.B. zwischen Lernenden, Expert:innen, Fachpersonal. Allerdings besteht die Gefahr, dass etwa durch die Virtualisierung wichtige Kontextinformationen verloren gehen (Gestik, Mimik etc.) und so wiederum die diskursiven Praktiken eingeschränkt werden.

Diese deskriptive Auflistung von verschiedenen Potenzialen macht deutlich, dass mit der Umsetzung von virtuellen Bildungsangeboten nicht nur Potenziale, sondern auch Gefahren einhergehen, die möglicherweise wiederum zu Barrieren für die Teilnahme an virtuellen Bildungsangeboten führen.

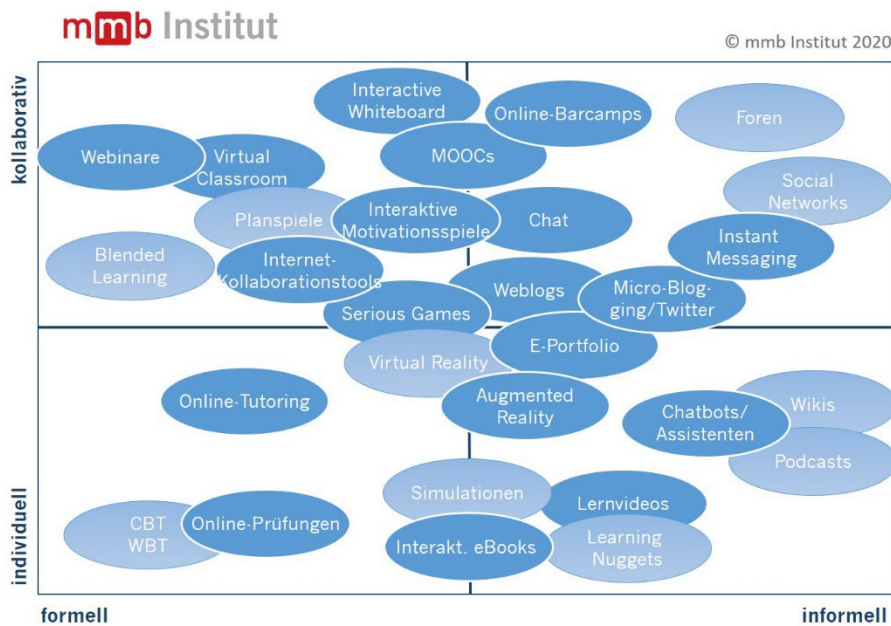
II. 4 Digitale Lernmedien und Lernformen

Digitale Lernmedien und Lernformen spielen für die Didaktisierung von E-Learning eine entscheidende Rolle. Je nach Einsatz von digitalen Lernmedien und Lernformen können verschiedene Formen des E-Learnings nach unterschiedlichen didaktischen Konzepten und lerntheoretischen Fundierungen realisiert werden. Zugleich besteht hier eine neue Unübersichtlichkeit, die eine systematische und erschöpfende Auflistung verunmöglicht.

Am Beispiel einer Systematik des mmb-Institutes (Goertz, 2020) sollen zwei Möglichkeiten dargestellt werden, wie verschiedene aktuelle E-Learning-Tools klassifiziert werden können. In ihrer regelmäßigen Aktualisierung hat das mmb Institut bis 2020 die verschiedenen Tools anhand der Kriterien „Selbstlernen vs. kollaboratives

Lernen“ sowie „Grad der Lernorganisation“ (informell vs. formell) dargestellt (vgl. Abbildung 1).

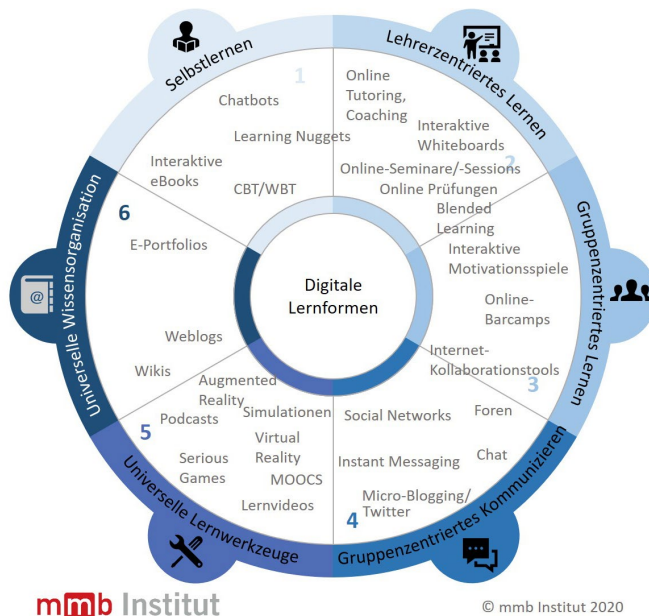
Abbildung 1: Systematik von E-Learning Tools



Quelle: Goertz (2020)

Zur Betonung der Lernformen und möglicher Szenarien für den Einsatz in der Bildungspraxis wurde diese Systematik überarbeitet. Das Ergebnis ist in der folgenden Darstellung sichtbar. Zusätzlich ist hier noch die Dimension der Lernorganisation abgebildet: Je näher im Innenkreis, desto informeller.

Abbildung 2: Systematik von E-Learning Tools mit Betonung auf Lernformen



Quelle: Goertz (2020)

Die Lernform Selbstlernen bezieht sich auf individuelles, selbstorganisiertes Lernen. Beim lehrerzentrierten Lernen kommt den Lehrenden eine zentrale Rolle zu (Durchführung, Organisation, Moderation etc.). Bei gruppenzentriertem Lernen wird das Lernen innerhalb der Gruppe selbst organisiert. Universelle Lernwerkzeuge beziehen sich nicht auf eine spezifische Lernform, sondern können je nach Setting in unterschiedlichen Arrangements verwendet werden. Beispielsweise können Lernvideos beim Selbstlernen, bei lehrerzentriertem Lernen und bei gruppenzentriertem Lernen eingebunden werden. Ähnlich verhält es sich mit der universellen Wissensorganisation, die unabhängig vom Lernszenario Lerninhalte, Wissen und Lernergebnisse organisieren und strukturieren kann.

Mit dem Fokus auf Lernformen lässt sich ein stärkerer Bezug zur lerntheoretischen Fundierung herstellen. Während sich Selbstlernen und lehrerzentriertes Lernen verstärkt auf E-Learning 1.0 (Vermittlung von Wissen) beziehen, fokussiert sich gruppenzentriertes Lernen und Kommunizieren auf E-Learning 2.0 (aktive Erarbeitung von Wissen durch die Lernenden selbst).

II. 5 Berufliche und betriebliche Weiterbildung

Die Forschungsfrage bezieht sich explizit auf berufliches Lernen im Kontext der betrieblichen Bedingungen. In der Literatur gibt es ausgedehnte Diskussionen über die Konzepte zur begrifflichen Entflechtung von betrieblichem und beruflichem Lernen.

Abbildung 3: Unterscheidung zwischen betrieblicher und beruflicher Weiterbildung

	Betriebliche Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung
Adressat	Nicht der Nutzen für das Personal/die Person steht im Vordergrund, sondern die Vermittlung betrieblicher Notwendigkeiten	Wendet sich an Einzelpersonen und deren individuelle Nutzenerwartungen
Motivation	Unabhängig von der Motivation der Teilnehmer:innen; nicht immer freiwillige Teilnahme	Abhängig von der Motivation der Teilnehmer:innen; i.d.R. freiwillige Teilnahme
Inhalte	Abhängig von der Vielschichtigkeit betrieblicher Anforderungen	Bezug auf beruflich erforderliche Kompetenzen und damit überbetriebliche Handlungsfelder
Kontext	Betriebe als Herkunfts- und Zielkontext von Weiterbildung	Anbieter von Weiterbildung und Adressat deutlich getrennt
Ziel	Kompetenzen zur Bewältigung aktueller und zukünftiger betrieblicher Anforderungen	Gesellschaftliche Anerkennung (u. a. durch Zertifikate), beruflicher Aufstieg

Quelle: Elsholz u.a. (2017, S. 13 in Anlehnung an Harney, 1998)

Grundsätzlich bezieht sich betriebliche Bildung immer auf betriebliche Anforderungen und Notwendigkeiten. Es steht hier die Entwicklung der betrieblichen Organisation im Fokus, während sich berufliche Bildung mehr auf die Personen selbst richtet und die Kompetenzentwicklung auf einen beruflichen, aber überbetrieblichen, Handlungsbereich abzielt. Aus systemtheoretischer Sicht verweist etwa Käßpinger

(2018, S. 687) darauf, dass betriebliche und berufliche Bildung „konträr auf die divergenten Handlungslogiken und systemischen Einbindungen“ hinweisen.

Dies wird ergänzend auch an der Finanzierungsfrage sichtbar. Gemäß humankapitaltheoretischen Konzeptionen müssten demnach für betriebliche Weiterbildung die direkten (Kosten der Weiterbildung) und indirekten Kosten (Entfall der Arbeitskraft, Produktivitätseinbußen) für betriebliche Weiterbildung vollständig von den Betrieben übernommen werden, da die Weiterbildung ausschließlich an betriebspezifische Erfordernisse gebunden ist. Berufliche Weiterbildung hingegen müsste von den Teilnehmer:innen selbst (oder mit öffentlicher Förderung) finanziert werden, da die entwickelten Kompetenzen überbetrieblich transferiert werden können.

Der Lernort an sich spielt für die Unterscheidung zwischen betrieblicher und beruflicher Weiterbildung keine Rolle. Es kann ebenso betriebliche Weiterbildung an einem externen Lernort stattfinden, wie auch berufliche Weiterbildung im Betrieb (z.B. duale Ausbildung, Praktika) (Käpplinger, 2018, S. 682).

Diese analytisch-theoretische Unterscheidung zwischen betrieblichem und beruflichem Lernen lässt sich in der Praxis jedoch nicht aufrechterhalten. In Studien zeigt sich häufig ein gemischtes Finanzierungsverhältnis von Weiterbildung (z.B. teilweise Übernahme von Kosten durch Arbeitnehmer:innen, Weiterbildung in der Freizeit) oder aber auch, dass Motive der Weiterbildung nie ausschließlich entweder auf den Betrieb oder auf eine individuelle, überbetriebliche Kompetenzentwicklung in einem Bereich abzielen (Lachmayr & Mayerl, 2015). Es gibt in der Realität ein Spannungsverhältnis, das nicht ganz aufgelöst werden kann. Am Beispiel der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung drückt sich dieses Spannungsverhältnis besonders deutlich aus: „Es basiert einerseits auf der Qualifizierung in realen betrieblichen Arbeitsprozessen und nicht durch artifiziell erzeugte Lernumgebungen, hat aber andererseits den Anspruch, den Absolventen dieser Weiterbildung horizontale Berufskarrieren zu ermöglichen, die sich durch berufliche Handlungskompetenzen auf überbetrieblichen Handlungsfeldern auszeichnen“ (Elsholz et al., 2017, S. 13). Es ist wahrscheinlich, dass jede betriebliche Weiterbildung auch Transferpotenziale auf überbetrieblicher Ebene aufweist, wenn diese didaktisch derart gestaltet ist, dass sie es den Teilnehmer:innen ermöglicht, das Erlernte in andere Kontexte zu transferieren, bzw. wenn Teilnehmer:innen über transversale Kompetenzen verfügen, die eine Überführung in andere berufliche Handlungssituationen ermöglichen.

Für die Messung von beruflicher/betrieblicher Weiterbildung ergibt sich zudem die Problematik der Abgrenzung zu nicht-beruflicher Weiterbildung, die sich im Kontext des lebenslangen Lernens und der Zunahme der Bedeutung von transversalen Kompetenzen noch weiter verschärft hat. Bei der Messung von berufsbezogener und nicht unmittelbar berufsbezogener Weiterbildung wird daher ein pragmatischer Zugang gewählt. Von Rosenblatt (2007, S. 23) gibt folgende Möglichkeiten zur Messung an:

- / Zuweisung der Befragten selbst, auf Basis des allgemeinen, umgangssprachlichen Verständnisses von Weiterbildung
- / Bezug zu spezifischen beruflichen und arbeitsmarktbezogenen Funktionen (z.B. Aufstieg, Anpassung, Umorientierung, Arbeitsplatzanforderungen)
- / Motivation und subjektiver Verwertungszusammenhang (z.B. warum an einer Weiterbildung teilgenommen wurde)
- / Inhaltsbezogene Aspekte (z.B. beruflicher Bezug zum Fachgebiet, Themen)
- / Träger der Maßnahme (z.B. Weiterbildungseinrichtung, Betrieb, formales Bildungswesen)

II. 6 Empirische Erhebungen zu E-Learning in Österreich

Für Österreich gibt es nur wenige aktuelle empirische Erhebungen zum Einsatz von E-Learning in der Weiterbildung, das insbesondere seit der Covid-19 Pandemie einen massiven Schub erhalten hat. Davor wurde Weiterbildung nur in sehr geringem Ausmaß in Form von E-Learning absolviert. Eine repräsentative Erhebung vom November/Dezember 2014 bei niederösterreichischen Arbeitnehmer:innen zeigte, dass nur 1% aller Weiterbildungen in Form von E-Learning absolviert wurden (Lachmayr & Mayerl, 2015). Bei einer Bildungsträgererhebung im Jahr 2019 gaben nur 22% der befragten Einrichtungen an, dass sie bei ihren Angeboten digitale Medien und Methoden einsetzen (Lachmayr & Mayerl, 2020).

Das Marktforschungsinstitut IMAS führt mit dem Weiterbildungsbarometer im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich und des WIFI regelmäßige, repräsentative Befragungen durch, in denen auch E-Learning thematisiert wird. Die wichtigsten empirischen Ergebnisse des Weiterbildungsbarometers von 2020 (IMAS, 2020) zu E-Learning sind (n=566 Beschäftigte, Onlinebefragung im Jänner/Februar 2020):

- / Blended-Learning ist die bevorzugte Variante (60% Präsenz, 40% Online). Es gibt eine höhere Präferenz für Online-Lernen bei jüngeren Beschäftigten und Beschäftigten mit Kindern.
- / Videos und Lernplattformen werden bei der Weiterbildung stärker genutzt als früher.
- / 59% können sich eine Nutzung von digitalen Inhalten und digitaler Weiterbildung vorstellen.
- / 18% der Befragten stimmen voll und ganz zu, dass die Vorteile von E-Learning gegenüber den Nachteilen überwiegen würden. Als die drei größten Vorteile werden gesehen: „die Anreise fällt weg“, „keine Ansteckungsgefahr“, „bequemer und unkomplizierter“.

Das Weiterbildungsbarometer 2022 (IMAS, 2022) ergab folgende Ergebnisse zum Thema E-Learning (Erwerbstätige: n=544 Personen, Betriebe: n=310, Erhebung: Mai 2022):

- / 54% der Personen würden bei einem entsprechenden Angebot E-Learning in der Weiterbildung potenziell in Anspruch nehmen. Bei den Betrieben sind dies 59%.
- / Bei den Beschäftigten wünschen sich für die Weiterbildung 38% ein Präsenzformat, 29% ein Blended Learning Format und 13% ausschließlich ein Onlineformat (Rest: keine Angabe). Bei den Betrieben fällt die Präferenz auf 38% Präsenz, 32% Blended Learning und 34% Online (Rest: keine Präferenz oder keine Weiterbildung).
- / 18% der Erwerbstätigen stimmen voll und ganz zu, dass bei Online-Kursen die Vorteile gegenüber den Nachteilen überwiegen würden. Bei den Betrieben sind dies 13%.

Darüber hinaus gibt es einzelne, nicht repräsentative empirische Erhebungen, welche das Thema E-Learning in der Weiterbildung mit spezifischem Fokus adressieren.

Bergmann u.a. (2021) haben Frauen (n=286, Online-Erhebung) befragt, welche an einer AMS Schulungsmaßnahme teilgenommen haben:

- / 92% gaben an (stimmt sehr bzw. stimmt eher), dass sie über die notwendige Ausstattung verfügten. 85% verfügten über die notwendige Internetverbindung.
- / 80% gaben an, dass sie technische Probleme selbst lösen konnten. 85% verfügte nach eigenen Angaben über ausreichend technisches Wissen.
- / 73% konnten auf Unterstützung in Familie oder Freundeskreis im Falle von technischen Problemen zurückgreifen.
- / 76% hatten eine ruhige Lernumgebung zu Hause. Dieser Anteil ist bei den Befragten mit Kindern unter 14 Jahren etwas kleiner (65%).
- / 88% äußern, dass es ihnen gut gelang, sich die Lernzeit selbst einzuteilen.
- / 48% fühlten sich hingegen zu Hause etwas isoliert beim Lernen.
- / Als die größten Vorteile wurden „Kontaktvermeidung in Zeiten von Covid-19“ (65%), „Wegeersparung“ (57%) und „flexible Lernzeiten“ (52%) gesehen. „Lernen nach eigenem Lerntempo“ (31%) und „individuelle Betreuungsmöglichkeiten“ (24%) haben die Teilnehmer:innen in geringerem Ausmaß als Vorteile erfahren. 11% sahen keine Vorteile.
- / Als Nachteile wurden genannt: „es fehlte der Austausch in der Gruppe“ (52%), „es fehlte der direkte Austausch mit der:dem Trainer:in“ (43%) und „geringeren Motivation“ (23%). 29% sahen keine Nachteile.
- / 54% der Befragten würden sich E-Learning in Zukunft in Form von Blended Learning wünschen. 30% würden Präsenzangebote und 17% würden reines E-Learning bevorzugen.

Das steirische Bildungsnetzwerk hat eine Erhebung zum Stimmungsbild in der digitalen Erwachsenenbildung (n=292 Personen, Onlinebefragung November 2020/Jänner 2021 durchgeführt (Zechner, 2021):

- / 68% der befragten Personen verfügten über Erfahrung mit digitalen Bildungsangeboten.
- / 89% sind offen dafür, in Zukunft an einem digitalen Bildungsangebot teilzunehmen. Personen, welche über keine Erfahrung mit digitalen Bildungsangeboten haben, sind diesbezüglich skeptischer eingestellt.
- / Zentrale Gründe, die aus der Sicht der Befragten gegen E-Learning sprechen sind etwa: „fehlender persönlicher Kontakt und Austausch“, „technische Anfälligkeit für Probleme“, „Fehlen der notwendigen Infrastruktur“ und „Online-Lernen ist anstrengender“.
- / Als positive Aspekte werden von den Befragten etwa gesehen: „für Vorträge gut geeignet“, „zeitliche und örtliche Unabhängigkeit“, „Zeitersparnis durch wegfallende Anreise“, „bequeme Teilnahme von zu Hause“.
- / Aus den Ergebnissen wurden folgende Typen abgeleitet: 6% präferieren E-Learning gegenüber Präsenzlernen. 29% sehen E-Learning Angebot als gleichwertig zu Präsenzangeboten an. 43% akzeptieren E-Learning, würden aber Präsenzlernen bevorzugen. 11% lehnen E-Learning vollständig ab. 11% hat noch keine Erfahrung mit E-Learning.

Gugitscher und Schlögl (2022) berichten von den Ergebnissen einer Erhebung bei Erwachsenenbildungseinrichtungen (n=342, Onlinebefragung September/Okttober 2020):

- / Bildungseinrichtungen haben digitale Bildungsangebote vor der Covid-19 Pandemie in einem eher geringen Ausmaß angeboten: 19% hatten keine digitalen Angebote, 53% hatten vereinzelt bzw. spezifische digitale Angebote. 12% setzten ungefähr ein Viertel und 4% mehr als die Hälfte ihrer Bildungstätigkeit in Form digitalen Angeboten um.
- / Nach Ausbruch der Covid19-Pandemie wurden vor allem Videokonferenztechnologien verstärkt genutzt, aber auch Webinare, virtuelle Klassenzimmer, Lernplattformen und Online-Plattformen vermehrt eingesetzt. Eine geringe Bedeutung hatten jedoch MOOCs und ähnliche analoge Settings.
- / Die Pandemie hatte massive technische Investitionen ausgelöst. 53% haben in Hardware und 71% in Software investiert.
- / Die „digitale Bereitschaft“ wurde im Bereich der Erwachsenenbildung massiv erhöht.
- / Während der ersten Welle gaben 40% der Befragten an, dass die Umstellung auf E-Learning zur Exklusion von benachteiligten Personen führte (Hauptgrund: technische Ausstattung).
- / In den Bildungseinrichtungen werden durch die Digitalisierung große Möglichkeiten in Bezug auf die Verbesserung der technischen Infrastruktur und

dem Einsatz neuer Lehr-/Lernformate bzw. Beratungsformate und -methoden gesehen.

Zusammenfassend zeigen die bisherigen empirischen Ergebnisse von verschiedenen Erhebungen, dass mit der Covid-19 Pandemie eine enorme Expansion von E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung stattgefunden hat. Ein großer Anteil der Beschäftigten hat bereits Erfahrung mit E-Learning gesammelt. Die Mehrheit verfügt nach eigener Einschätzung über die technische Infrastruktur und die digitalen Kompetenzen zur E-Learning Teilnahme. Als Vorteile werden insbesondere die zeitliche und räumliche Flexibilität als sehr hoch eingeschätzt. Allerdings kommt auch eine gewisse Präferenz für Präsenzveranstaltungen bzw. Blended Learning Veranstaltungen zum Ausdruck.

III. Methodische Vorgehensweise

III. 1 Forschungsdesign

Der Anspruch dieses Forschungsprojektes war, die definierte Hauptfragestellung aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. Dazu wurden empirische Erhebungen bei drei verschiedenen Zielgruppen durchgeführt: 1) Arbeitnehmer:innen, 2) Betriebsrät:innen und 3) Erwachsenenbildungseinrichtungen. Bei den ersten beiden Gruppen gibt es dabei Überschneidungsbereiche, da Betriebsrät:innen gleichzeitig auch immer Arbeitnehmer:innen sind, welche aber eine betriebliche Funktion ausüben.

Im Zuge der empirischen Erhebungen wurde eine Mixed-Method Design realisiert. Bei allen Zielgruppen wurden sowohl qualitative und quantitative Forschungsmethoden verwendet, d.h. es wurde eine Triangulation qualitativer und quantitativer Methoden realisiert. Die Forschungs- und Auswertungsstrategie richtete sich dabei darauf, dass die qualitative Forschung, die Interpretation der quantitativen Ergebnisse und Zusammenhänge unterstützen sollte (Flick, 2011). Zunächst wurden daher bei den jeweiligen Zielgruppen die quantitativen Befragungen in Form von standardisierten Online-Befragungen durchgeführt. Anschließend erfolgten qualitative Interviews (Leitfadeninterviews, Expert:inneninterviews). Die Leitfäden für die qualitativen Interviews wurden dabei vor dem Hintergrund der ersten Ergebnisse der quantitativen Befragungen entwickelt.

Die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse folgt entsprechend dieser komplementären Forschungsstrategie. In weiterer Folge werden jeweils die Designs der einzelnen empirischen Erhebungsteile ausgeführt.

III. 2 Quantitative Erhebungen

III.2.1 Zielgruppe Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen

Für die erste quantitativ-standardisierte Erhebung wurden Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen aus Niederösterreich als Zielgruppe definiert, wobei die Betriebsrät:innen sowohl in ihrer Rolle als Arbeitnehmer:innen als auch in ihrer Funktion als Betriebsrät:innen befragt wurden.

Dazu wurde eine Onlinebefragung zwischen Mitte Juni 2022 und Ende Juli 2022 durchgeführt. Die Einladung zur Befragung erfolgte direkt von der Arbeiterkammer Niederösterreich. Es erfolgte eine einmalige Erinnerung nach zwei Wochen. Um den Rücklauf zu befördern, wurde ein kurzer, prägnanter Fragebogen entwickelt. Der Fragebogen bezieht sich auf folgende Themenblöcke: Teilnahme an Weiterbildung und E-Learning, individuelle Erfahrungen mit E-Learning sowie betriebliche Rahmenbedingungen bei der Teilnahme an E-Learning. Betriebsrät:innen erhielten noch ein Zusatzmodul, das übergeordnete betriebliche Rahmenbedingungen thematisiert

(Rolle der Weiterbildung in Betrieben, Regelungen und Vereinbarung bezüglich E-Learning).

Bei der Zielgruppe „Betriebsrät:innen“ liegt der Arbeiterkammer Niederösterreich die Grundgesamtheit aller aktuell in Niederösterreich tätigen Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter:innen vor. Die Grundgesamtheit ist gleichzeitig der Erhebungsrahmen für die Zielgruppe „Betriebsrät:innen“ und umfasst insgesamt 1.818 Betriebsräte und Betriebsrätinnen (Stand: Juni 2022), die allesamt zur Befragung eingeladen wurden. Insgesamt haben 167 Personen eine Antwort gegeben. Nach der Bereinigung (z.B. unvollständige Fragebögen) waren die Fragebögen von 147 Personen auswertbar. Die Ausschöpfungsquote beträgt demnach 8,1 %.

Bei der Zielgruppe der Arbeitnehmer:innen wurden Kontaktdaten von Arbeitnehmer:innen herangezogen, die der Arbeiterkammer Niederösterreich zur Verfügung stehen und sich aus unterschiedlichen Quellen zusammensetzten¹. Es handelt sich daher um eine Gelegenheitsstichprobe von niederösterreichischen Arbeitnehmer:innen, die keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben kann. Als Anreiz für das Ausfüllen des Fragebogens, konnten die eingeladenen Arbeitnehmer:innen nach Fertigstellung des Fragebogens an einem Gewinnspiel teilnehmen. Insgesamt wurden 4.736 Arbeitnehmer:innen zur Befragung eingeladen, davon haben 917 Personen eine Antwort gegeben. 856 Fragebogen konnten zur Auswertung herangezogen werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 18,1%.

III.2.2 Zielgruppe Bildungseinrichtungen

Als zweite Zielgruppe für eine standardisierte Onlinebefragung wurden Träger von Angeboten in der berufsbezogenen Weiterbildung, also Weiterbildungsanbieter oder Erwachsenenbildungseinrichtungen, definiert. Für die Befragung angesprochen wurden Personen, welche Bildungseinrichtungen führen und steuern (z.B. Geschäftsführung, Bereichsleitungen). Inhaltlich wurde abermals ein kompakter und kurzer Fragebogen entwickelt, der den Fokus auf das eigene E-Learning Angebot sowie Erfahrungen mit E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung fokussiert.

Da für Österreich die Grundgesamtheit der Bildungseinrichtungen nicht bekannt und daher nicht verfügbar ist, wurde ein Erhebungsrahmen erstellt, der durch verschiedene Datenquellen gespeist wurde: Datenbanken des WAFF (Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds), AMS Weiterbildungsdatenbank, Datenbanken des Bildungsbonus und Digi-Konto der Arbeiterkammern sowie eine unterstützende Recherche auf den Websites (z.B. VHS, BFI). Insgesamt umfasste der Erhebungsrahmen 1.307 Bildungseinrichtungen, welche zur Onlinebefragung eingeladen wurden.

Die Feldarbeit wurde im Oktober 2022 durchgeführt. Eineinhalb Wochen nach der ersten Einladung wurde eine einmalige Erinnerung versandt. Insgesamt haben 247

¹ Die AK Niederösterreich besitzt die Erlaubnis, diese für die gegenständlichen Erhebungen zu verwenden.

Personen auf den Online-Fragebogen zugegriffen, davon konnten nach einer Bereinigung (v.a. Unvollständigkeit) 162 Antworten für die Auswertung herangezogen werden. Die Rücklaufquote beträgt damit 12,4%.

III. 3 Qualitative Erhebungen

III.3.1 Zielgruppe Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen

Im Zuge der qualitativen Erhebung wurden insgesamt 14 leitfadengestützte Interviews (davon acht Interviews mit Arbeitnehmer:innen und sechs Interviews mit Betriebsrät:innen) mit Personen in einem Anstellungsverhältnis in Niederösterreich durchgeführt. Es handelt sich bei den interviewten Personen um Mitglieder der AK Niederösterreich.

Bei der vorangegangenen quantitativen Befragung der Arbeitnehmer:innen konnten die teilnehmende Personen bei Bereitschaft für die Teilnahme an einem Interview ihre Kontaktdaten hinterlegen. Auf dieser Grundlage wurden potenziellen Interviewpartner:innen auf Basis von bestimmten soziodemographischen und betriebsspezifischen Merkmalen ausgewählt und kontaktiert (vgl. Tabelle 1).

Die Interviews mit den Arbeitnehmer:innen wurden telefonisch durchgeführt. Die folgende Tabelle zeigt einen Überblick über die Zusammensetzung des Samples und einige Charakteristika der befragten Personen bzw. der Unternehmen.

Tabelle 1: Samplezusammensetzung und -charakteristik der befragten Arbeitnehmer:innen

Teilnahme E-Learning	Betriebsgröße	Geschlecht	Berufliche Tätigkeit	Branche	Betriebsrat
Ja	> 250 MA	Weiblich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	Pharmazie	Ja
Ja	50 – 249 MA	Männlich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	-	Ja
Nein	2 MA	Männlich	Facharbeitskraft	KFZ-Technik	Nein
Nein	-	Männlich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	Architektur- und Ingenieurbüro	Nein
Ja	50 – 249 MA	Weiblich	Facharbeitskraft	Regional- und Kommunalentwicklung	Ja
Ja	> 250 MA	Weiblich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	Textileinzel- und Großhandel	Ja
Ja	Bis 50 MA	Weiblich	Facharbeitskraft	Rechts-, Vermögens- und Wirtschaftsberatung	Nein

Nein	-	Weiblich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	Sozial-wesen	Ja
------	---	----------	---	--------------	----

Quelle: Eigene Darstellung. Die Interviewpersonen wurden in der quantitativen Online-Befragung gewonnen. Fehlende Werte verweisen auf fehlende Angaben im Fragebogen.

Fünf interviewte Arbeitnehmer:innen haben bereits an E-Learning Maßnahmen teilgenommen, drei noch nicht. Die Betriebe weisen sehr unterschiedliche Betriebsgrößen auf – von zwei bis zu über 250 Mitarbeiter:innen. Fünf der acht interviewten Personen haben einen Betriebsrat im Unternehmen.

Fünf der Interviews mit den Betriebsrät:innen wurden online über Microsoft Teams durchgeführt, ein Interview fand persönlich statt.

Tabelle 2: Samplezusammensetzung und -charakteristik der befragten Betriebsrät:innen

Teilnahme E-Learning	Betriebsgröße	Geschlecht	Berufliche Tätigkeit	Branche	Betriebsvereinbarung ²
Ja	ca. 250 MA	weiblich	Hochqualifizierte Facharbeit	Elektrotechnik	Nein
Ja	ca. 450 MA	männlich	Hochqualifizierte Facharbeit	Chemie- und Rohstoffindustrie	Ja
Ja	> 1000 MA	männlich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	Bildung	Ja
Nein	> 1000 MA	weiblich	Freistellung als BR	Gesundheit	Nein
Ja	ca. 250 MA	männlich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	Installation	Ja
Ja	ca. 500 MA	männlich	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	Maschinenbau	Ja

Quelle: Eigene Darstellung.

Alle interviewten Betriebsrät:innen haben bereits Erfahrungen mit E-Learning Maßnahmen gemacht. Abgesehen von einer Person wurde diese im Zuge von betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten im derzeitigen Unternehmen absolviert. In einem der Betriebe sind Weiterbildungen durch eine eigene Betriebsvereinbarung zu Weiterbildungen geregelt, in weiteren drei Unternehmen sind die Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildungen in andere Betriebsvereinbarungen eingebettet.

² Weiterbildungsmaßnahmen inkl. E-Learning Maßnahmen sind in einer eigenen Betriebsvereinbarung oder in anderen Betriebsvereinbarungen verankert.

Vorgehen und Triangulierung im qualitativen Forschungsprozess

Hinsichtlich der Methodik und Strukturierung des qualitativen Forschungsprozesses wurde auf eine „zyklische Forschungsorganisation“ (Froschauer & Lueger, 2008) geachtet. Konkret besteht der Erhebungs- und Auswertungsprozess aus mehreren Schleifen, um eine permanente formative Evaluierung zu ermöglichen (Froschauer & Lueger, 2008). Im Forschungsteam wurden regelmäßige Reflexionstreffen zur Standortbestimmung, Reorganisation, zum methodischen Vorgehen und zu inhaltlichen Zwischenergebnissen abgehalten.

Auch die Erhebungs- und Auswertungsmethoden wurden zirkulär angelegt. Die Erhebungs- und Auswertungsschritte wurde dabei nicht nacheinander durchgeführt, sondern in einem Zyklus „Interviewdurchführung, Interpretation, Prüfstrategie“ immer wieder aufgegriffen, wobei erste Ergebnisse in der nächsten Interviewführung berücksichtigt wurden (Froschauer & Lueger, 2008).

Abgesehen vom Mixed-Method Design des gesamten Projektes durch quantitative und qualitative Erhebungen, wurde bei den qualitativen Interviews der Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen eine Triangulierung auf unterschiedlichen Ebenen berücksichtigt (Froschauer & Lueger, 2008):

- / Datenvariation: Erhebung bei unterschiedlichen Akteur:innen in einem Betrieb (Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen) in unterschiedlichen Situationen (Betriebsgröße, unterschiedliche Vorerfahrungen und strukturellen Rahmenbedingungen bei E-Learning)
- / Methodenvariation: Anwendung von unterschiedlichen Auswertungsmethoden (Themenanalyse und Feinstrukturanalyse)
- / Diskurs der Analytiker:innen: Besprechung von Annahmen in einer kritischen Diskussion mit verschiedene Interpret:innen (Interpretationswerkstatt)

Erhebungsmethode und Leitfäden

Für die qualitativen Interviews wurde das leitfadengestützte Interview als Erhebungsmethode ausgewählt. Der Leitfaden enthält eine Reihe von thematischen Schwerpunkten mit darauf bezogenen Fragestellungen, die im Verlauf des Interviews angesprochen werden sollen. Die Fragen sind offen und die Reihenfolge muss nicht eingehalten werden. Leitfadengestützte Interviews ermöglichen es, dass durch ein Gerüst Ergebnisse unterschiedlicher Interviews vergleichbar gemacht werden können und stellen sicher, dass alle forschungsrelevanten Themen auch tatsächlich angesprochen werden. Dennoch wird ausreichend Spielraum gegeben, um spontan aus der Interviewsituation heraus neue Fragen und Themen einzubeziehen (Schnell et al., 2018).

Es wurde jeweils ein Leitfaden für die Befragung der Arbeitnehmer:innen sowie einer für die Befragung der Betriebsrät:innen entwickelt. Beide basieren auf den zentralen Forschungsfragen des Projekts. Der Leitfaden der Betriebsrät:innen kann als erweiterter

Leitfaden der Arbeitnehmer:innen verstanden werden, der zusätzliche Fragestellungen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen und Vereinbarungen/Regelungen miteinschließt. Folgende Themen beinhalteten die Interviewleitfäden:

Berufsbezogenes E-Learning – Themen der Leitfäden (Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen):

- / Einstieg: Allgemeine Erfahrungen mit E-Learning im Berufskontext
- / Merkmale der letzten E-Learning Maßnahme (falls Teilnahme an E-Learning)
- / Hinderungsgründe (falls keine Teilnahme an E-Learning)
- / Stellenwert von E-Learning im Betrieb
- / Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung und E-Learning (förderliche Faktoren und Hindernisse)
- / Unterstützungsbedarfe für Arbeitnehmer:innen
- / Abschluss: Empfehlungen und Wünsche

Zusätzliche Themen im Leitfaden für Betriebsrät:innen:

- / Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung und E-Learning (Betriebsvereinbarungen und Regelungen für betriebliche Weiterbildungen → Intentionen und Prozesse)
- / Unterstützungsbedarf für Betriebsrät:innen

Die Interviews wurden mit ausdrücklicher Zustimmung der Befragten und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen aufgezeichnet.

Auswertungsmethode

Im Zuge der Auswertung der Interviews mit Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen wurden zwei unterschiedliche qualitative Auswertungsmethoden angewendet: Themenanalyse sowie Feinstrukturanalyse.

Die Themenanalyse stellt eine Methode dar, die einerseits dafür geeignet ist, Kernaussagen zusammenzufassen. Andererseits wurde die Themenanalyse zur Herausarbeitung von Besonderheiten und Charakteristika verwendet. Zu Beginn der Auswertung wurden zusammenhängende Textstellen zu einem Thema identifiziert. In einem weiteren Schritt wurden die einzelnen Themenblöcke zusammenfassend dargestellt und der Zusammenhang zu den anderen Themen wurde dokumentiert (Froschauer & Lueger, 2003).

Um die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews mit den Arbeitnehmer:innen und den Betriebsrät:innen stärker zu triangulieren, wurde eine weitere Auswertungsmethode, die Feinstrukturanalyse, angewendet. Die Feinstrukturanalyse ist eine abgewandelte Auswertungsmethode der Sequenzanalyse von Oevermann et al. (1979). Die Feinstrukturanalyse untersucht die Feinstruktur des Textes und bietet die Möglichkeit, eine hohe Interpretationstiefe des Textes und eine höhere Sensibilität für die Daten zu erlangen (Froschauer & Lueger, 2003). Die Feinstrukturanalyse wurde in

einer Auswertungsgruppe von sechs Personen durchgeführt. Aus Gründen der methodischen Qualitätssicherung wurde die Gruppe aus Personen mit unterschiedlichen Vorerfahrungen zum Thema der betrieblichen Weiterbildung und zum Forschungsvorhaben miteinbezogen – um den Interpretationsspielraum nicht auf anfällige Vorannahmen zu beschränken und Offenheit zu bewahren.

Im Anschluss an die qualitative Auswertung wurden die Ergebnisse der beiden Auswertungsmethoden im Rahmen einer Interpretationswerkstatt diskutiert und den Erkenntnissen aus der quantitativen Erhebung gegenübergestellt.

III.3.2 Zielgruppe Bildungseinrichtungen

Analog zu den quantitativen Erhebungen wurden insgesamt acht qualitative Interviews mit Weiterbildungsanbietern durchgeführt.

Ein Kriterium für die Auswahl der Interviewpartner:innen war, dass diese unterschiedliche institutionelle Kontexte abbilden sollten (vgl. dazu Schrader, 2010). Dazu wurden Leitungspersonen von vier Einrichtungen in der klassischen Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung, von zwei innerbetriebliche Weiterbildungseinrichtungen (in der Personalentwicklung) und von zwei tertiären Bildungseinrichtungen (Fachhochschule, Universität) als Expert:innen interviewt. Sieben von acht Einrichtungen befinden sich im Bundesland Niederösterreich. Vier der acht Expert:innen waren weiblich.

Die Interviews wurden mit der Methode leitfadengestützter Expert:inneninterviews durchgeführt (Bogner et al., 2014). Der Expert:innenstatus wurde jenen Personen zugewiesen, welche in leitender Position für die Bildungseinrichtung tätig sind. Diese Personen verfügen über ein Wissen, das in „besonderem Ausmaß praxiswirksam wird“, da sie mit „ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnhaft und handlungsleitend für Andere“ strukturieren (Bogner et al., 2014, S. 13). Bezugnehmend auf das Felder der Erwachsenenbildung bedeutet dies, dass diese Expert:innen das Wissen und die Macht haben, die sich auf die Angebotsgestaltung von E-Learning in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung auswirken. Die Dauer der Interviews, die per Videotelefonie durchgeführt wurden, betrug zwischen 30 Minuten und einer Stunde. Bis auf eine Person haben alle Interviewten die Expert:innenzuschreibung positiv aufgenommen. Für diese Einrichtung, die jene Person vertritt, sind daher nur partielle Ergebnisse dargestellt (EB4).

Der Interviewleitfaden für die Gespräche mit Expert:innen der Bildungseinrichtungen bezog sich auf drei große Themenblöcke:

- / Status Quo des E-Learning Angebots in der jeweiligen Bildungseinrichtung (Entwicklung des Angebotes in den letzten Jahren, Erfahrungen im Vergleich zu Präsenzangeboten, Nachfrage nach Angeboten, Kund:innenbedürfnisse etc.)
- / Abschätzung der zukünftigen Entwicklung von E-Learning allgemein und in der Bildungseinrichtung

- / Voraussetzungen und Hindernisse für erfolgreiches E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung

Die Auswertung erfolgt in Form einer Themenanalyse (vgl. analog zu Kapitel III.3.1).

IV. Arbeitnehmer:innen – Ergebnisse der quantitativen Befragung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der standardisierten Onlinebefragung von Arbeitnehmer:innen dargestellt. Dabei gibt es eine Besonderheit: Auch Betriebsrät:innen wurden in ihrer Rolle als Arbeitnehmer:innen befragt, d.h. in Bezug auf ihr eigenes betriebliches Weiterbildungsverhalten. Da sich jedoch teilweise sehr starke Abweichungen der Ergebnisse zwischen den Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsratsfunktion und den Arbeitnehmer:innen mit Betriebsratsfunktion zeigen, werden der beiden Gruppen gesondert ausgewiesen. Die Ergebnisse der Befragung der Betriebsrät:innen in ihrer Funktion, in denen betrieblich-strukturelle Aspekte thematisiert werden, finden sich getrennt in Kapitel VI. Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich dabei an der Hauptfragestellung sowie an weiter ausformulierten Unterfragestellungen, die jeweils zu Beginn jedes Kapitels nochmals angeführt werden.

IV. 1 Stichprobenbeschreibung

Die Stichprobenbeschreibung zeigt, dass sich die soziodemografische Struktur je nach Teilstichprobe teilweise erheblich unterscheidet. Die Personen in der Teilstichprobe „Betriebsrat“ sind im Vergleich deutlich älter als jene in der Teilstichprobe „Arbeitnehmer:innen“. Während es bei der Teilstichprobe „Betriebsrat“ einen Überhang an männlichen Personen gibt, dominieren in der Teilstichprobe „Arbeitnehmer:innen“ weibliche Beschäftigte. In Bezug auf die Variablen „Höchster Bildungsabschluss“ und „Größe Wohnort“ differiert die Stichprobe hingegen kaum.

Tabelle 3: Stichprobenbeschreibung nach soziodemografischen Merkmalen

Variable	Kategorie	Teilstichprobe			Grundgesamtheit	
		AN	BR	Gesamt	AN	BR
Alter (kategorisiert)	16-30 Jahre	10%	3%	9%	23%	9%
	31-50 Jahre	55%	38%	53%	48%	41%
	51+ Jahre	34%	59%	38%	29%	50%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
	Gesamt (n)	854	146	1.000	555.303	1.818
Geschlecht	Männlich	36%	66%	40%	56%	73%
	Weiblich	64%	34%	60%	44%	27%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%
	Gesamt (n)	855	146	1.001	556.512	1.818
Höchster Bildungsabschluss	Pflichtschule	5%	2%	5%	-	-
	Lehre oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	46%	55%	48%	-	-
	Matura (AHS, BHS), Kolleg, Akademie, Werkmeister, Meister	31%	31%	31%	-	-
	Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	18%	12%	17%	-	-
	Gesamt	100%	100%	100%	-	-
	Gesamt (n)	800	128	928	-	-

Größe Wohnort nach Einwohner:innen	Bis 1.000 Einwohner:innen	15%	9%	14%	-	-
	1.001 bis 2.000 EW	15%	17%	16%	-	-
	2.001 bis 5.000 EW	30%	31%	30%	-	-
	5.001 bis 10.000 EW	13%	17%	14%	-	-
	10.001 bis 20.000 EW	9%	9%	9%	-	-
	Mehr als 20.000 EW	19%	17%	18%	-	-
	Gesamt	100%	100%	100%	-	-
Gesamt (n)	797	127	924	-	-	

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (n=1.003). Abkürzung: AN = Arbeitnehmer:innen, BR = Betriebsrät:innen. Die Grundgesamtheit bei den Arbeitnehmer:innen bezieht sich auf die AK-Mitgliederstatistik (Stand: April 2022). Die Grundgesamtheit bei den Betriebsrät:innen bezieht sich auf die Evidenz der Betriebsräte (Stand: Juni 2022). Die Statistik aus der Grundgesamtheit wurden bei jenen Merkmalen angeführt, bei denen statistische Angaben zur Verfügung standen.

Die Parameter der Teilstichproben unterscheiden sich auch bezüglich betriebsspezifischer Merkmale. Bei der Teilstichprobe „Arbeitnehmer:innen“ existiert bei rund der Hälfte der Personen ein Betriebsrat im Unternehmen.

Das Tätigkeitsniveau ist bei der Teilstichprobe „Betriebsrat“ deutlich höher als bei den Arbeitnehmer:innen. Rund die Hälfte der Betriebsrät:innen übt auch eine Führungstätigkeit oder eine hochqualifizierte Facharbeit aus, während bei der Teilstichprobe „Arbeitnehmer:innen“ das Facharbeitsniveau dominiert. Auch sind Personen in der Teilstichprobe „Betriebsrat“ in höherem Ausmaß vollzeitbeschäftigt.

Ein weiterer Unterschied bezieht sich auf die Unternehmensgröße. Personen in der Teilstichprobe „Betriebsrat“ sind vergleichsweise in größeren Unternehmen tätig als Personen in der Teilstichprobe „Arbeitnehmer:innen“. Auch die Branchenzugehörigkeit ist je nach Stichprobe sehr unterschiedlich. Bei der Teilstichprobe „Betriebsrat“ ist nahezu die Hälfte der Personen in Unternehmen mit Schwerpunkt „Herstellung von Waren“ tätig. Bei der Teilstichprobe „Arbeitnehmer:innen“ besteht eine breitere Streuung in unterschiedliche Branchen.

Tabelle 4: Stichprobenbeschreibung nach betriebsspezifischen Merkmalen

Variable	Kategorie	Teilstichprobe			Grundgesamtheit	
		AN	BR	Gesamt	AN	BR
Betriebsrat im Unternehmen	Betriebsrat	47%	98%	54%	38%	-
	Kein Betriebsrat	53%	2%*	46%	62%	-
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	-
	Gesamt (n)	856	147	1003	560.615	-
Tätigkeitsniveau (Selbsteinschätzung)	Hilfsarbeitskraft	8%	4%	7%	-	-
	Facharbeitskraft	63%	46%	60%	-	-
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	29%	51%	33%	-	-
	Gesamt	100%	100%	100%	-	-
	Gesamt (n)	853	144	997	-	-
Beschäftigungsausmaß	Geringfügig	4%	0%	4%	-	-
	Teilzeit	38%	17%	35%	-	-
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	58%	83%	61%	-	-
	Gesamt	100%	100%	100%	-	-
	Gesamt (n)	854	145	999	-	-

Größe Betrieb nach Mitarbeiter:innen	Bis 9 Mitarbeiter:innen	15%	1%	13%	-	2%
	10-49 Mitarbeiter:innen	20%	8%	18%	-	16%
	50-249 Mitarbeiter:innen	26%	45%	29%	-	41%
	250 oder mehr Mitarbeiter:innen	39%	47%	40%	-	41%
	Gesamt	100%	100%	100%	-	100%
	Gesamt (n)	797	128	925	-	1.818
Beschäftigungsverhältnis	Angestellte:r	78%	68%	77%	57%	-
	Arbeiter:in	18%	28%	19%	43%	-
	Sonstiges	4%	5%	4%	17%	-
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	-
	Gesamt (n)	854	145	999	569.588	-
Wirtschaftsklasse (Ö-NACE 08 - 1 Steller)	Bau	5%	1%	4%	-	-
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6%	3%	6%	-	-
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	6%	4%	6%	-	-
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	4%	2%	4%	-	-
	Gesundheits- und Sozialwesen	9%	5%	9%	-	-
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	22%	13%	20%	-	-
	Herstellung von Waren	19%	45%	23%	-	-
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	11%	15%	11%	-	-
	Verkehr und Lagerei	5%	1%	5%	-	-
	Andere Wirtschaftsklasse	14%	11%	13%	-	-
	Gesamt	100%	100%	100%	-	-
	Gesamt (n)	818	136	954	-	-

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (n=1.003). *Die Metadaten zur Stichprobe Betriebsrat wurden von der AK NÖ zur Verfügung gestellt. Die Grundgesamtheit bei den Arbeitnehmer:innen bezieht sich auf die AK-Mitgliederstatistik (Stand: April 2022). Die Grundgesamtheit bei den Betriebsrät:innen bezieht sich auf die Evidenz der Betriebsräte (Stand: Juni 2022). Die Statistik aus der Grundgesamtheit wurden bei jenen Merkmalen angeführt, bei denen statistische Angaben zur Verfügung standen.

Der Vergleich der beiden Teilstichproben zeigt, dass sich die Stichprobenparameter erheblich voneinander unterscheiden. Dafür gibt es mehrere mögliche Erklärungen. Erstens unterscheiden sich die persönlichen Merkmale von Personen, die sich einer Betriebsratswahl stellen, von jenen der übrigen Belegschaft differieren (z.B. nach Alter). Zweitens könnten Betriebsrät:innen anders in Unternehmen integriert sein als die Belegschaft allgemein. Drittens wurden je nach Teilstichprobe unterschiedliche Stichprobenziehungsverfahren verwendet (vgl. Kapitel III.2.1).

Die Ergebnisse werden daher in der folgenden Analyse auch immer differenziert nach Teilstichproben dargestellt.

Für die Arbeitnehmer:innen zeigt die Gegenüberstellung der Teilstichprobe mit der Grundgesamtheit, dass ältere Personengruppen, weibliche Arbeitnehmer:innen, Unternehmen mit einem Betriebsrat und Angestellte überproportional in der Stichprobe vertreten sind. Bei der Zielgruppe Betriebsrät:innen haben jüngere Personen, weibliche

Personen sowie Betriebsrät:innen in kleinen Unternehmen (10-49 Mitarbeiter:innen) häufiger an der Befragung teilgenommen.

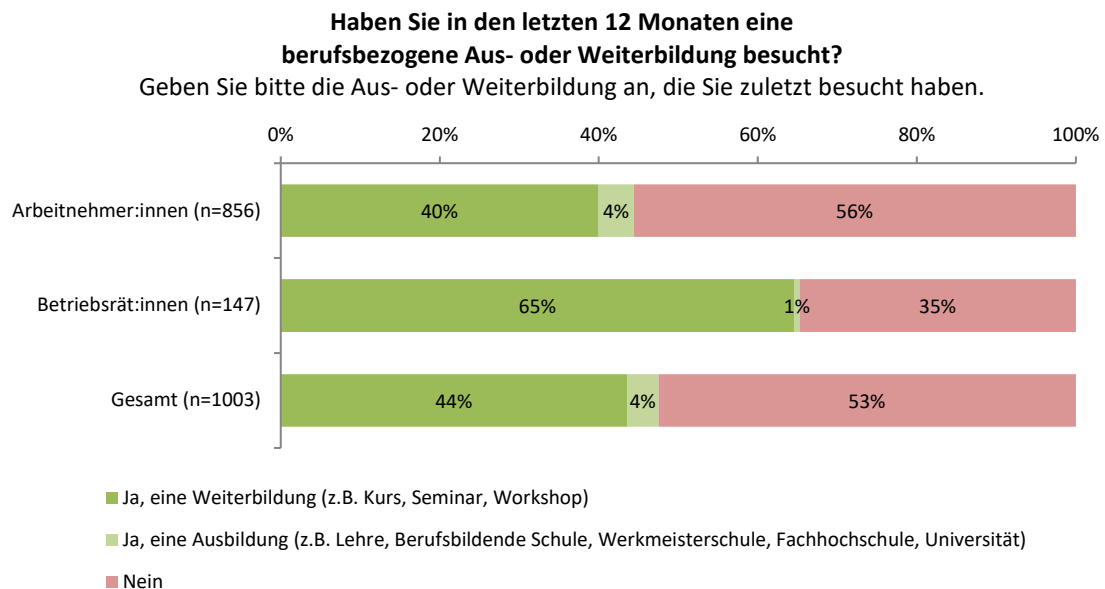
IV. 2 Weiterbildungsaktivität und E-Learning

Zu diesem Punkt wurde vor der Erhebung folgende Frage formuliert, die nun empirisch beantwortet werden soll:

/ Wie sehr gehört E-Learning zum Weiterbildungsalltag der Beschäftigten?

Als Indikatoren wurden hierfür im Fragenbogen die berufsbezogene Weiterbildungsaktivität sowie die Umsetzung von Weiterbildung in Form von E-Learning erfasst.

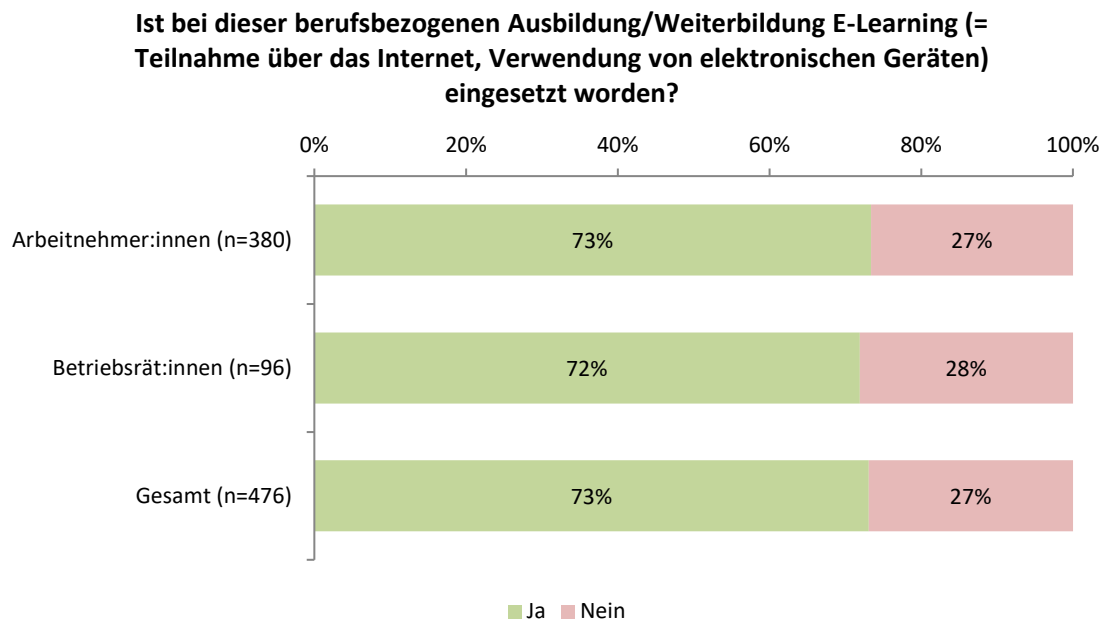
Abbildung 4: Weiterbildungsaktivität in den letzten 12 Monaten



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (n=1.003).

Die Ergebnisse zeigen, dass etwas weniger als die Hälfte der Personen in der Teilstichprobe „Arbeitnehmer:innen“ entweder eine Ausbildung oder eine Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten besucht hat. Bei der Teilstichprobe „Betriebsrat“ hingegen absolvierten in den letzten 12 Monaten zwei Drittel der Personen eine Weiterbildung. Der Anteil der formalen Ausbildungsaktivität ist bei beiden Teilstichproben sehr gering.

Abbildung 5: E-Learning in der Weiterbildung



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Personen, die in den letzten 12 Monaten eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben (n=476).

Wenn in den letzten 12 Monaten an einer Aus- oder Weiterbildung teilgenommen wurde, dann wurde diese deutlich häufiger in Form von E-Learning (vollständig oder E-Learning Elemente) denn als reine Präsenzveranstaltung realisiert. Bemerkenswert dabei ist, dass sich der Anteil an E-Learning je nach Teilstichproben bei den Gesamtwerten nicht unterscheidet. Im Folgenden sollen die Weiterbildungsaktivität sowie der E-Learning Anteil nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Aspekten weiter differenziert werden.

Tabelle 5: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung sowie E-Learning nach soziodemografischen Merkmalen

		Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung in den letzten 12 Monaten			davon E-Learning*		
		Nein	Ja	Anzahl	Nein	Ja	Anzahl
Gesamt	-	53%	48%	1.003	27%	73%	476
Altersgruppen	16-30 Jahre	52%	48%	92	18%	82%	44
	31-50 Jahre	53%	47%	529	28%	72%	250
	51+ Jahre	52%	48%	379	28%	72%	181
Geschlecht	Männlich	54%	46%	401	33%	67%	183
	Weiblich	51%	49%	600	23%	77%	293
Höchster Bildungsabschluss	Pflichtschule	61%	40%	43	(24%)	(77%)	17
	Lehre oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	56%	44%	441	33%	67%	193
	Matura (AHS, BHS), Kolleg, Akademie, Werkmeister, Meister	47%	53%	288	26%	75%	153
	Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	36%	64%	156	17%	83%	100

Größe Wohnort nach Einwohner:innen	Bis 1.000 Einwohner:innen	51%	49%	127	21%	79%	62
	1.001 bis 2.000 Einwohner:innen	55%	46%	145	32%	68%	66
	2.001 bis 5.000 Einwohner:innen	50%	50%	274	29%	71%	136
	5.001 bis 10.000 Einwohner:innen	52%	48%	126	26%	74%	61
	10.001 bis 20.000 Einwohner:innen	48%	52%	82	26%	74%	43
	Mehr als 20.000 Einwohner:innen	45%	55%	170	23%	77%	93

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt. * Diese Frage konnten nur jene Personen beantworten, welche eine Teilnahme in den letzten 12 Monaten angegeben haben.

Bemerkenswert ist, dass sich die Teilnahmehäufigkeit an Aus- und Weiterbildung nach Altersgruppen nicht unterscheidet, jedoch hat gemäß der Befragungsergebnisse die jüngste Altersgruppe der 16 bis 30-Jährigen die Aus- und Weiterbildung vergleichsweise etwas häufiger in Form von E-Learning realisiert (Achtung: nur eher geringe Fallzahl).

Weibliche Arbeitnehmerinnen haben in den letzten 12 Monaten eine etwas höhere Teilnahmehäufigkeit an Aus- und Weiterbildung angegeben, dabei wurde diese deutlich häufiger in Form von E-Learning umgesetzt als bei der männlichen Vergleichsgruppe.

Einen starken Zusammenhang gibt es zwischen dem höchsten Bildungsabschluss und der Weiterbildungsaktivität. Je höher der Bildungsabschluss der Arbeitnehmer:innen, desto höher die Teilnahmequote an Aus- und Weiterbildung. Auch in Bezug auf E-Learning bildet sich dieser Zusammenhang ab. Bei Arbeitnehmer:innen mit tertiärem Bildungsabschluss zeigt sich eine vergleichsweise höhere E-Learning Beteiligung als bei Arbeitnehmer:innen mit einem Lehr- oder BMS-Abschluss.

Die Größe des Wohnorts hat bei Arbeitnehmer:innen kaum einen Effekt auf die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung sowie auf die E-Learning Häufigkeit.

Tabelle 6: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung sowie E-Learning nach betriebspezifischen Merkmalen

		Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung in den letzten 12 Monaten			davon E-Learning*		
		Nein	Ja	Anzahl	Nein	Ja	Anzahl
Gesamt	-	53%	48%	1.003	27%	73%	476
Betriebsrat im Betrieb	Ja	48%	52%	546	30%	70%	286
	Nein	58%	42%	457	22%	78%	190
Tätigkeitsniveau (Selbsteinschätzung)	Hilfsarbeitskraft	85%	15%	72	(9%)	(91%)	11
	Facharbeitskraft	56%	44%	601	30%	70%	266
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	40%	61%	324	24%	77%	196
Ausmaß der Beschäftigung	Geringfügig	(78%)	(22%)	37	(13%)	(88%)	8
	Teilzeit	52%	48%	350	27%	73%	168
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	51%	49%	612	27%	73%	299
Stellung im Betrieb	Angestellte:r	49%	51%	764	22%	78%	388
	Arbeiter:in	66%	34%	192	52%	49%	66
	Sonstiges	51%	49%	43	(38%)	(62%)	21
Größe des Betriebes (Anzahl aller Mitarbeiter:innen in Niederösterreich)	Bis 9 Mitarbeiter:innen	65%	35%	121	29%	71%	42
	10-49 Mitarbeiter:innen	57%	43%	166	15%	85%	72
	50-249 Mitarbeiter:innen	42%	58%	267	28%	72%	156
	250 oder mehr Mitarbeiter:innen	49%	51%	371	29%	71%	190

Wirtschaftsklasse (Ö-NACE 08 1-Steller)	Bau	71%	29%	41	(50%)	(50%)	12
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	30%	70%	54	(11%)	(90%)	38
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	46%	54%	54	(21%)	(79%)	29
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	(52%)	(49%)	33	(25%)	(75%)	16
	Gesundheits- und Sozialwesen	41%	59%	83	39%	61%	49
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	59%	41%	194	20%	80%	80
	Herstellung von Waren	61%	39%	217	29%	71%	84
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	39%	62%	109	46%	54%	67
	Verkehr und Lagerei	63%	37%	43	(31%)	(69%)	16
	Andere Wirtschaftsklasse	48%	52%	126	15%	85%	66

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt. * Diese Frage konnten nur jene Personen beantworten, welche eine Teilnahme in den letzten 12 Monaten angegeben haben.

Die Analyse nach betriebspezifischen Merkmalen legt eine differenzierte Aus- und Weiterbildungsaktivität offen, die spezifisch an betriebliche Merkmale rückgebunden ist.

Ein hervorzuhebendes Ergebnis bezieht sich auf die Existenz eines Betriebsrates im Unternehmen. Arbeitnehmer:innen, welche einen Betriebsrat im Unternehmen haben, geben deutlich häufiger eine Aus- und Weiterbildungsaktivität an als Arbeitnehmer:innen, in deren Unternehmen es keinen Betriebsrat gibt. Allerdings lässt sich in Bezug auf E-Learning der gegenteilige Effekt ablesen: Arbeitnehmer:innen, welche einen Betriebsrat im Unternehmen haben, geben zu einem geringeren Anteil E-Learning Aktivitäten an als Arbeitnehmer:innen, welche keinen Betriebsrat haben.

Einen starken Zusammenhang gibt es zwischen dem Tätigkeitsniveau der Arbeitnehmer:innen und der Aus- und Weiterbildungsaktivität. Während Personen auf dem Niveau einer Hilfsarbeitskraft nur eine sehr geringe Weiterbildungsaktivität verzeichnen, ist diese bei Führungskräften und hochqualifizierten Tätigkeiten deutlich überproportional häufig gegeben. Wird der Bereich des E-Learnings betrachtet, ist dieser Unterschied weniger stark ausgeprägt, wobei Personen auf dem Tätigkeitsniveau von Führungskräften bzw. hochqualifizierten Tätigkeiten eine etwas höhere E-Learning Quote aufweisen als Personen auf Facharbeitsniveau (bei Hilfsarbeitskräften gibt es eine zu geringe Zellenbesetzung, um zuverlässige Ergebnisse zu erhalten).

Nach dem Ausmaß der Beschäftigung (Teilzeit vs. Vollzeit) gibt es keine Unterschiede, weder in der Aus- und Weiterbildungsaktivität noch in der Umsetzung von E-Learning. Jedoch ergeben sich deutliche Differenzen in Bezug auf die Stellung der Arbeitnehmer:innen: Angestellte haben eine deutlich höhere Aus- und Weiterbildungsaktivität als Arbeiter:innen. Bei der Umsetzung von E-Learning vergrößern sich diese Differenzen noch weiter.

Auch die Größe des Unternehmens spielt bei der Teilnahmeghäufigkeit an Aus- und Weiterbildungen eine Rolle: Je größer das Unternehmen, desto größer ist die Aus- und

Weiterbildungsaktivität. In Bezug auf E-Learning lässt sich jedoch kein vergleichbarer Zusammenhang ablesen. Hier haben Unternehmen mit einer Mitarbeiter:innengröße von 10 bis 49 Personen den höchsten Anteil bei der Realisierung von E-Learning.

Die Branchenunterschiede in der Aus- und Weiterbildung sind sehr stark ausgeprägt. Während die Aus- und Weiterbildungsaktivität bei Arbeitnehmer:innen in den Dienstleistungsbranchen sowie im öffentlichen Bereich überproportional hoch ist, ist sie im verarbeitenden und produzierenden Gewerbe eher unterproportional. In Bezug auf E-Learning lässt sich ebenfalls eine hohe Varianz beobachten, wobei hier die niedrigere Zellenbesetzung zu beachten ist, die kaum zuverlässige Aussagen zulässt.

Auch die Dauer der E-Learning Phase wurde als Indikator definiert, um die oben formulierte Fragestellung zu beantworten. Die Fragestellung bezieht sich auf die Dauer der E-Learning Phase unabhängig davon, wie lange die Weiterbildung insgesamt gedauert hat. Demnach würden längere E-Learning Phasen bedeuten, dass E-Learning auch in der Weiterbildungsrealität der Arbeitnehmer:innen angekommen ist.

Im Vergleich nach den Teilstichproben zeigt sich, dass Betriebsrät:innen im Vergleich zu Arbeitnehmer:innen ohne Funktion deutlich kürzere E-Learning Phasen angeben. Es lässt sich ein Zusammenhang nach dem Alter ablesen: Je jünger die Arbeitnehmer:innen, desto länger die E-Learning Phase. Dieses Ergebnis hängt möglicherweise damit zusammen, dass jüngere Arbeitnehmer:innen häufiger formale Ausbildungen angegeben haben, die in der Regel eine längere Gesamtdauer aufweisen als non-formale Weiterbildungsangebote. Bemerkenswert ist, dass weibliche Arbeitnehmerinnen tendenziell eine längere E-Learning Dauer angeben als männliche Arbeitnehmer. Nach dem höchsten Bildungsabschluss zeigen sich keine nennenswerten Zusammenhänge.

Tabelle 7: Dauer des E-Learnings nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen

Fragestellung	Kategorie	Wie viele Stunden umfasste dabei die Dauer des E-Learnings bei der letzten Ausbildung/Weiterbildung insgesamt? Bei einer mehrtägigen Aus-/Weiterbildung beziehen Sie sich bitte auf die Gesamtdauer.							
		Weniger als 2 Stunden	2-5 Stunden	6-10 Stunden	11-20 Stunden	21-40 Stunden	Mehr als 41 Stunden	Gesamt	n (gültig)
Gesamt	-	16%	29%	19%	11%	7%	17%	100%	348
Teilstichprobe	Arbeitnehmer:innen	12%	28%	20%	11%	7%	22%	100%	279
	Betriebsrät:innen	32%	33%	15%	12%	9%	0%	100%	69
Altersgruppen	16-30 Jahre	6%	17%	19%	3%	11%	44%	100%	36
	31-50 Jahre	16%	28%	19%	10%	8%	19%	100%	181
	51+ Jahre	18%	35%	20%	15%	5%	7%	100%	130
Geschlecht	Männlich	21%	31%	19%	9%	8%	12%	100%	122
	Weiblich	13%	28%	20%	12%	7%	20%	100%	226
Höchster Bildungsabschluss	Pflichtschule	(31%)	(23%)	(8%)	(0%)	(8%)	(31%)	100%	13
	Lehre oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	17%	28%	20%	12%	6%	16%	100%	129
	Matura (AHS, BHS), Kolleg, Akademie, Werkmeister, Meister	16%	29%	18%	9%	8%	20%	100%	114
	Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	11%	31%	23%	15%	7%	13%	100%	83

Betriebsrat im Betrieb	Ja	19%	30%	19%	12%	6%	15%	100%	199
	Nein	11%	29%	20%	10%	9%	21%	100%	149
Tätigkeitsniveau (Selbsteinschätzung)	Hilfsarbeitskraft	(0%)	(30%)	(30%)	(10%)	(10%)	(20%)	100%	10
	Facharbeitskraft	18%	29%	16%	10%	8%	20%	100%	187
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	15%	29%	23%	13%	7%	14%	100%	150
Beschäftigungsausmaß	Geringfügig	(0%)	(29%)	(43%)	(0%)	(0%)	(29%)	100%	7
	Teilzeit	15%	31%	17%	13%	8%	16%	100%	123
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	17%	29%	20%	10%	7%	18%	100%	217
Größe des Betriebes (Anzahl aller Mitarbeiter:innen in Niederösterreich)	Bis 9 Mitarbeiter:innen	(17%)	(30%)	(13%)	(17%)	(3%)	(20%)	100%	30
	10-49 Mitarbeiter:innen	12%	28%	15%	7%	16%	23%	100%	61
	50-249 Mitarbeiter:innen	14%	26%	22%	15%	7%	15%	100%	112
	250 oder mehr Mitarbeiter:innen	19%	32%	22%	8%	4%	16%	100%	135
Stellung im Betrieb	Angestellte:r	14%	31%	20%	12%	6%	17%	100%	302
	Arbeiter:in	(31%)	(25%)	(16%)	(3%)	(13%)	(13%)	100%	32
	Sonstiges	(15%)	(15%)	(8%)	(8%)	(15%)	(39%)	100%	13

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt. Branche aufgrund geringer Zellenbesetzungen nicht dargestellt.

In Bezug auf betriebspezifische Merkmale lassen sich nur eher geringfügige Unterschiede identifizieren. Arbeitnehmer:innen, welche einen Betriebsrat im Unternehmen haben, geben eine etwas geringere Dauer der E-Learning Phasen an. In Bezug auf das Tätigkeitsniveau, das Beschäftigungsausmaß und die Größe des Betriebes sind nur geringfügige Differenzen zu erkennen, die innerhalb zufälliger statistischer Schwankungen liegen.

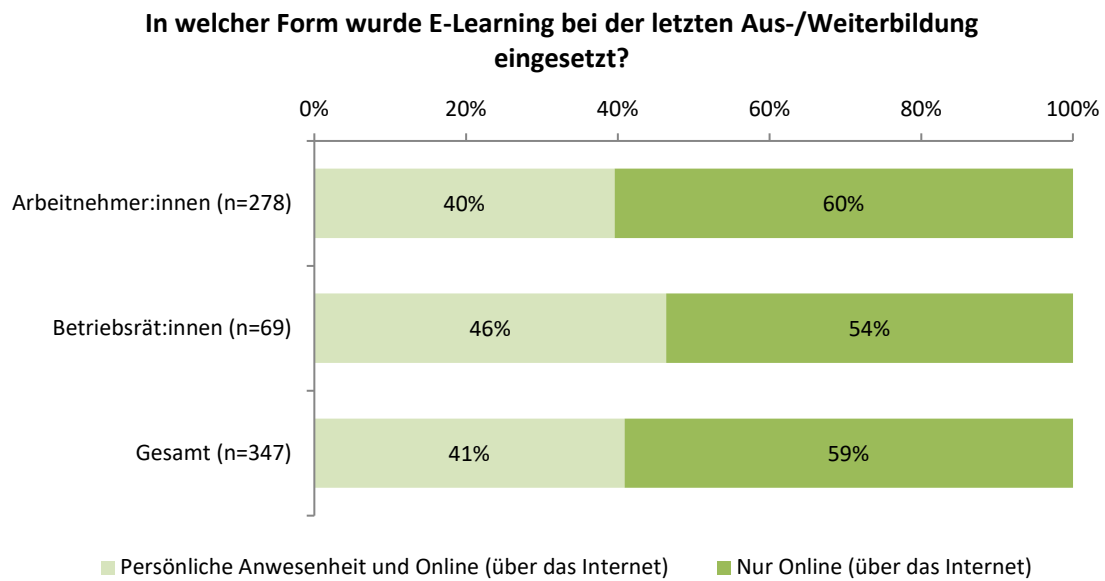
IV. 3 E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung

Im vorigen Kapitel wurde empirisch dargestellt, inwieweit E-Learning in der Aus- und Weiterbildung verankert ist. Im folgenden Kapitel soll näher beleuchtet werden, in welcher Form die Umsetzung von E-Learning realisiert wird:

- / In welchen Formaten wird E-Learning in der Aus- und Weiterbildung umgesetzt?

Ein erster Indikator bezieht sich auf die Differenzierung zwischen reinem E-Learning (die gesamte Aus- oder Weiterbildung wird per E-Learning realisiert) und Blended-Learning (Präsenzphasen und E-Learning). Die empirischen Ergebnisse dazu zeigen, dass die Aus- und Weiterbildungen von Arbeitnehmer:innen etwas häufiger in Form von reinem E-Learning realisiert wurden als in Blended-Learning Formaten. Nach Zielgruppe nahmen Betriebsrät:innen tendenziell etwas häufiger an Blended-Learning Formaten teil als Arbeitnehmer:innen ohne Funktion.

Abbildung 6: Form des E-Learnings nach Zielgruppe



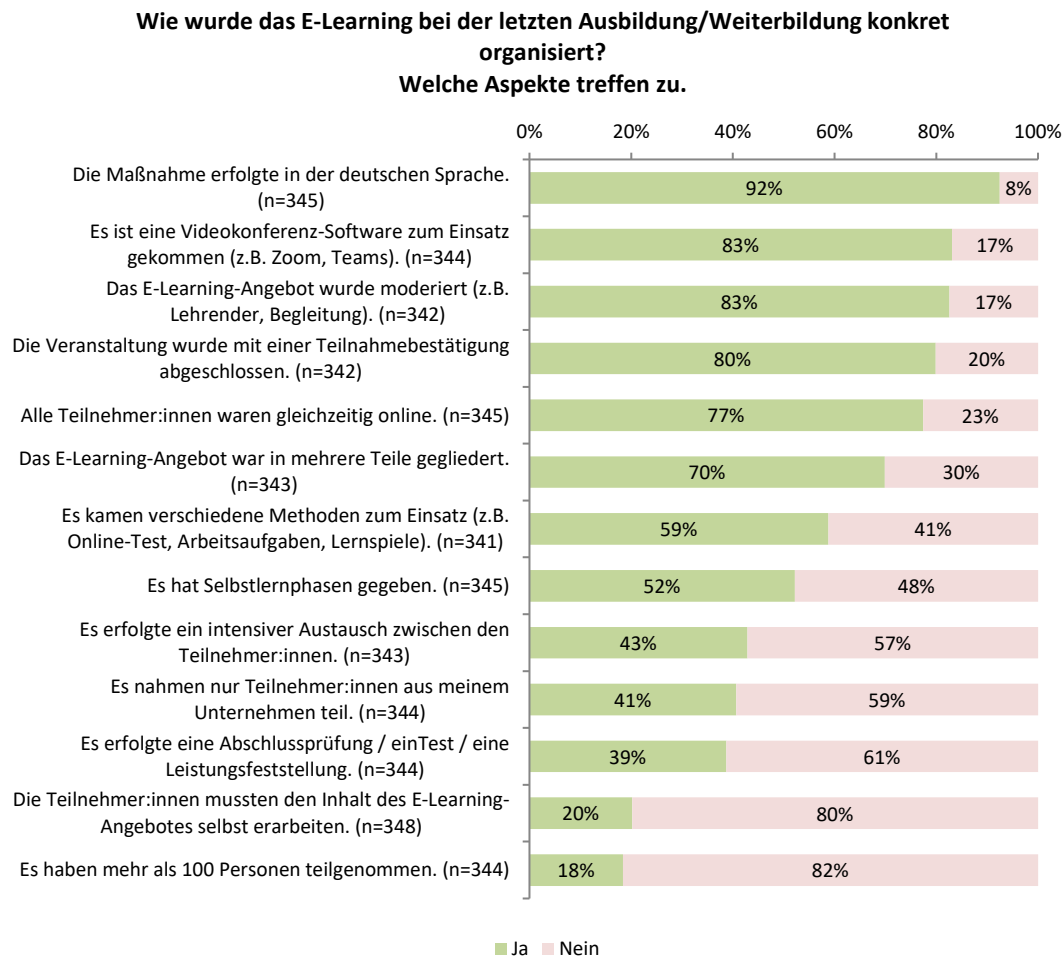
Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Die Angaben beziehen sich auf die letzte Aus- oder Weiterbildung, welche die Arbeitnehmer:innen absolviert haben.

Als weiterer Indikator zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden die organisatorischen Merkmale der Befragung herangezogen. Statt einer Abfrage von spezifischen Formaten (z.B. Web Based Learning), die aufgrund der Fachbegriffe schwierig zu beantworten gewesen wären, wurden verschiedene Gestaltungsmerkmale von E-Learning herausgearbeitet und deren Realisierung abgefragt.

Die Struktur der Ergebnisse zeigt, dass der Großteil der Angebote wahrscheinlich im Setting eines Webinars umgesetzt wurde. Dabei kommt eine Videokonferenz-Software (z.B. Zoom, Microsoft Teams) zum Einsatz. Das Format ist in diesem Fall moderiert, d.h. es wird etwa von einem Lehrenden umgesetzt. Die Teilnehmer:innen sind dabei zeitlich synchron via Software virtuell zugeschaltet.

Zusätzlich wurde sehr häufig geäußert, dass ein Zertifikat oder eine Bestätigung ausgestellt worden sei, wobei die Lernergebnisse am Ende der Veranstaltung mehrheitlich eher nicht geprüft wurden (Tests, Kompetenzfeststellungen etc.). Die E-Learning Veranstaltungen waren dabei überwiegend in mehrere Teile gegliedert. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen zur Dauer der E-Learning Phasen, die in der Regel mit „länger als zwei Stunden“ angegeben werden.

Abbildung 7: Merkmale des E-Learnings



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Die Angaben beziehen sich auf die letzte Aus- oder Weiterbildung, welche die Arbeitnehmer:innen absolviert haben.

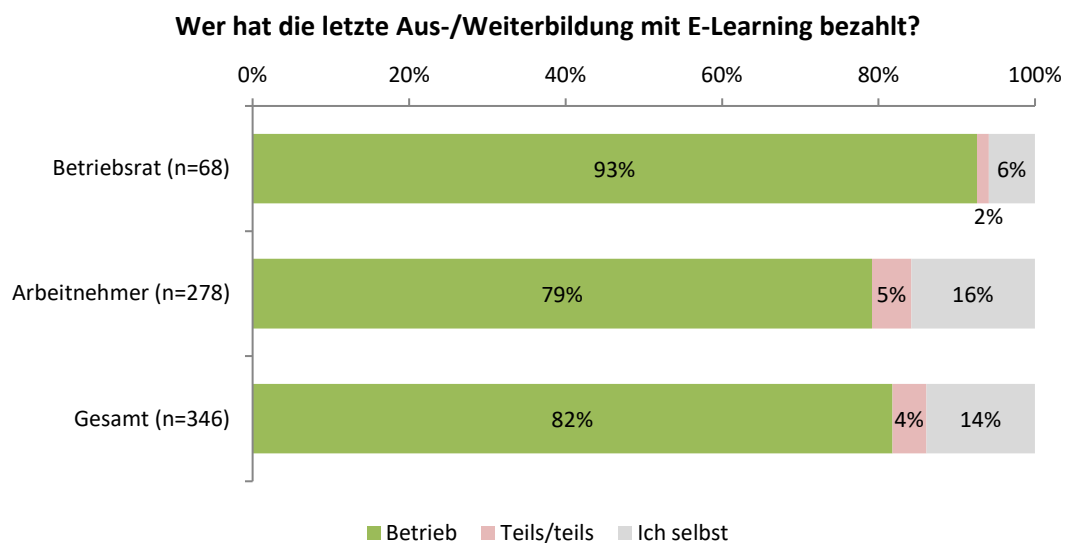
Interessant ist weiters, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen davon berichtet, dass verschiedene Methoden beim E-Learning eingesetzt wurden, d.h. etwa nicht nur einseitige Online-Vorträge. Dies ist ein Hinweis darauf, dass das E-Learning nach einem didaktisch-methodischen Konzept realisiert wurde. Rund die Hälfte berichtet zudem von Selbstlernphasen in Verbindung mit E-Learning, was einer Realisierung von zeitlich und räumlich asynchronem Lernen entspricht. Mehrheitlich berichten die Teilnehmer:innen auch davon, dass kein intensiver Austausch, d.h. keine Interaktion zwischen den Teilnehmer:innen stattgefunden hat. Ein selbstständiges Erarbeiten von Themen hat nur bei einer Minderheit der Teilnehmer:innen stattgefunden.

Mit rund vier Zehntel bemerkenswert hoch ist der Anteil jener E-Learning Realisierungen, die nur innerhalb eines Unternehmens stattfanden, d.h. dass E-Learning ausschließlich für betriebsinterne Aus- und Weiterbildung verwendet wird. Dies ist überproportional häufig der Fall, wenn die Personen bei größeren Unternehmen beschäftigt sind.

Ganz deutlich ist das Ergebnis in Bezug auf die verwendete Sprache: Nur eine kleine Minderheit hat das E-Learning in einer anderen Sprache als Deutsch umgesetzt. Demnach dürften kaum E-Learning Angebote von internationalen Anbietern außerhalb des deutschsprachigen Raums in Anspruch genommen worden sein.

Die direkten Kosten der Aus- und Weiterbildung mit E-Learning wurden überwiegend von den Betrieben übernommen. Dennoch hat jeder siebente Teilnehmer/jede siebente Teilnehmerin die Aus- und Weiterbildung vollständig selbst bezahlt. Eine Mischfinanzierung bzw. Kostenaufteilung ist eher die Ausnahme. Zu beobachten ist weiters, dass die Aus- und Weiterbildung von Personen einer Betriebsratskörperschaft häufiger vom Betrieb finanziert wurden.

Abbildung 8: Bezahlung der Aus- oder Weiterbildung mit E-Learning nach Zielgruppe



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Die Angaben beziehen sich auf die letzte Aus- oder Weiterbildung, welche die Arbeitnehmer:innen absolviert haben.

Auch bei der Finanzierung des E-Learnings ergeben sich Unterschiede nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen. Bemerkenswert ist, dass jüngere Arbeitnehmer:innen die Weiterbildung häufiger selbst bezahlten als Arbeitnehmer:innen, die älter als 50 Jahre sind. Weiters ist auffällig, dass weibliche Arbeitnehmerinnen häufiger die Weiterbildung selbst bezahlt haben. Auch geben Arbeitnehmer:innen mit einem tertiären Bildungsabschluss häufiger an, die Weiterbildung selbst finanziert zu haben.

Tabelle 8: Bezahlung der Aus- und Weiterbildung nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen

Fragestellung	Kategorie	Wer hat die letzte Ausbildung/Weiterbildung mit E-Learning bezahlt?				
		Betrieb	Teils/teils	Ich selbst	Gesamt	n (gültig)
Gesamt	-	82%	4%	14%	100%	346
Altersgruppe	16-30 Jahre	(67%)	(11%)	(22%)	100%	36
	31-50 Jahre	78%	6%	17%	100%	180
	51+ Jahre	92%	1%	8%	100%	129
Geschlecht	Männlich	92%	3%	5%	100%	122
	Weiblich	76%	5%	19%	100%	224
Höchster Bildungsabschluss	Pflichtschule	(92%)	(0%)	(8%)	100%	13
	Lehre oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	85%	2%	13%	100%	128
	Matura (AHS, BHS), Kolleg, Akademie, Werkmeister, Meister	84%	6%	10%	100%	114
	Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	70%	6%	24%	100%	82
Betriebsrat im Betrieb	Ja	87%	3%	10%	100%	197
	Nein	75%	6%	19%	100%	149
	Gesamt	82%	4%	14%	100%	346
Tätigkeitsniveau (Selbsteinschätzung)	Hilfsarbeitskraft	(80%)	(0%)	(20%)	100%	10
	Facharbeitskraft	82%	3%	14%	100%	187
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	81%	6%	13%	100%	148
Beschäftigungsausmaß	Geringfügig	(29%)	(0%)	(71%)	100%	7
	Teilzeit	80%	5%	15%	100%	122
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	84%	4%	12%	100%	216
Größe des Betriebes (Anzahl aller Mitarbeiter:innen in Niederösterreich)	Bis 9 Mitarbeiter:innen	(73%)	(3%)	(23%)	100%	30
	10-49 Mitarbeiter:innen	64%	10%	26%	100%	61
	50-249 Mitarbeiter:innen	84%	5%	11%	100%	111
	250 oder mehr Mitarbeiter:innen	89%	2%	10%	100%	134
Stellung im Betrieb	Angestellte:r	81%	4%	15%	100%	301
	Arbeiter:in	(87%)	(10%)	(3%)	100%	31
	Sonstiges	(77%)	(0%)	(23%)	100%	13
Branche (Ö-NACE 08 1-Steller)	Bau	(67%)	(0%)	(33%)	100%	6
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	(91%)	(6%)	(3%)	100%	34
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	(91%)	(4%)	(4%)	100%	23
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	(82%)	(0%)	(18%)	100%	11
	Gesundheits- und Sozialwesen	(67%)	(17%)	(17%)	100%	30
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	86%	2%	13%	100%	64
	Herstellung von Waren	88%	3%	8%	100%	60
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	(61%)	(0%)	(39%)	100%	36
	Verkehr und Lagerei	(100%)	(0%)	(0%)	100%	11
	Andere Wirtschaftsklasse	75%	7%	18%	100%	55

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt.

Bei Arbeitnehmer:innen, die in Betrieben mit einer Betriebsratskörperschaft beschäftigt sind, wurde die Weiterbildung häufiger vom Betrieb bezahlt als bei Arbeitnehmer:innen,

in deren Betrieben es keine Betriebsratskörperschaft gibt. Tendenziell zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Finanzierung: Je größer der Betrieb, desto eher wird das E-Learning vom Betrieb finanziert. Die Unterschiede bezüglich der Wirtschaftsklassen der Betriebe lassen sich aufgrund der geringen Fallzahl nicht sinnvoll interpretieren.

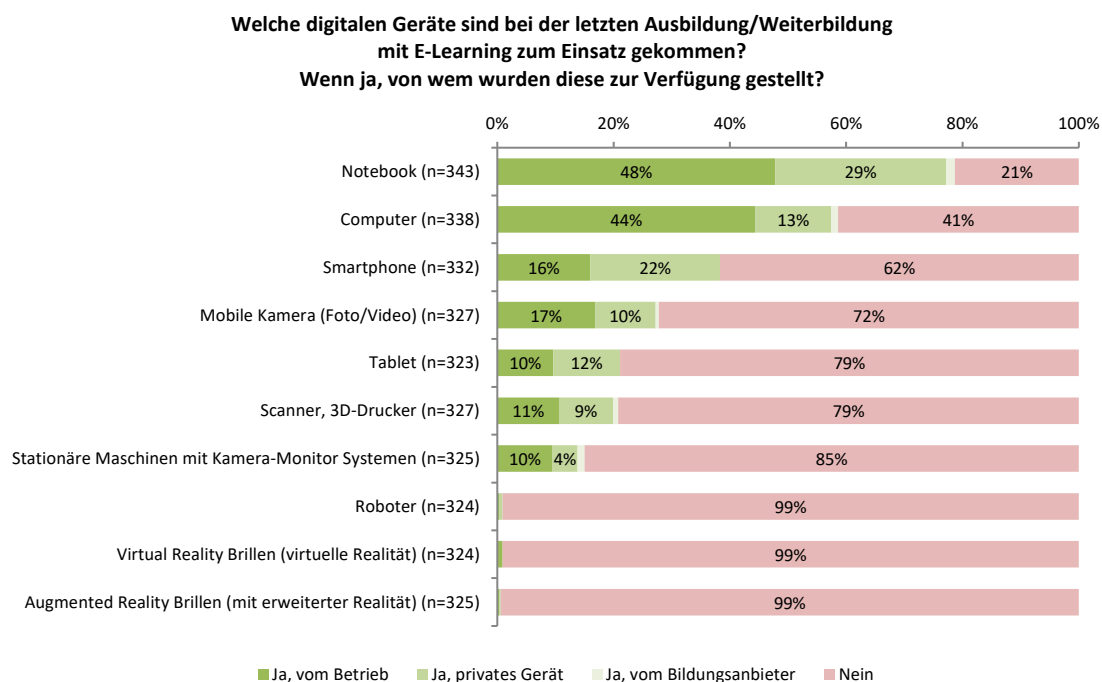
IV. 4 Einsatz und Bereitstellung der technischen Infrastruktur

Damit Personen an E-Learning teilnehmen können, muss zumindest ein entsprechendes digitales Gerät genutzt werden. Vor diesem Hintergrund wurden vorab folgende Forschungsfragen definiert:

- / Welche Geräte werden bei E-Learning eingesetzt? Wer stellt diese bereit?

Analog dazu wurde für die Zielgruppe die entsprechende Frage formuliert, welche digitalen Geräte bei der letzten E-Learning Teilnahme eingesetzt wurden.

Abbildung 9: Einsatz von digitalen Geräten bei E-Learning



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348).

Die Ergebnisse legen nahe, dass bei E-Learning in der Regel mobile Endgeräte wie Notebooks, Smartphones, Mobile Kameras oder Tablets zum Einsatz kommen. Auch stationäre Rechner (Computer) kamen bei der E-Learning Teilnahme verbreitet zum Einsatz. Von einer eher kleineren Minderheit wurden auch Scanner bzw. 3D-Drucker oder stationäre Maschinen mit Kamera-Monitor Systemen verwendet. Technologien, die als die Zukunft des E-Learning gelten, wie Virtual Reality oder Augmented Reality

(Interaktion zwischen der realen und virtuellen Welt) Ansätze wurden von den Befragten jedoch kaum eingesetzt.

Auffällig ist, dass zwar die Mehrheit der digitalen Geräte (Ausnahme: Smartphone) von den Betrieben für das E-Learning bereitgestellt wurden, dass jedoch auch private Geräte teilweise sehr häufig für die betriebliche Weiterbildung zum Einsatz kommen. Stark ins Gewicht fallen hier die hohen Anteile bei der Nutzung von Notebooks und Smartphones. Vom Bildungsträger zur Verfügung gestellte digitale Geräte werden so gut wie nicht genannt.

Tabelle 9: Nutzung des Gerätes Notebook für E-Learning nach soziodemografischen und betriebspezifischen Merkmalen

Fragestellung	Kategorie	Einsatz eines Notebooks bei E-Learning					
		Nein	Ja, vom Betrieb	Ja, privates Gerät	Ja, vom Bildungsanbieter	Gesamt	n (gültig)
Gesamt	-	21%	48%	29%	2%	100%	343
Zielgruppe	Arbeitnehmer:innen	23%	42%	33%	2%	100%	275
	Betriebsrät:innen	13%	72%	15%	0%	100%	68
Altersgruppen	16-30 Jahre	(20%)	(29%)	(49%)	(3%)	100%	35
	31-50 Jahre	21%	47%	30%	2%	100%	179
	51+ Jahre	22%	55%	23%	1%	100%	128
Geschlecht	Männlich	12%	71%	16%	2%	100%	121
	Weiblich	27%	35%	37%	1%	100%	222
Höchster Bildungsabschluss	Pflichtschule	(31%)	(39%)	(31%)	(0%)	100%	13
	Lehre oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	31%	39%	27%	3%	100%	127
	Matura (AHS, BHS), Kolleg, Akademie, Werkmeister, Meister	15%	55%	30%	1%	100%	112
	Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	15%	52%	33%	0%	100%	82
Betriebsrat im Betrieb	Betriebsrat	21%	53%	25%	1%	100%	196
	Kein Betriebsrat	21%	41%	36%	2%	100%	147
	Gesamt	21%	48%	29%	2%	100%	343
Tätigkeitsniveau	Hilfsarbeitskraft	(20%)	(40%)	(30%)	(10%)	100%	10
	Facharbeitskraft	26%	39%	34%	2%	100%	184
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	16%	60%	24%	1%	100%	148
Beschäftigungsmaß	Geringfügig	(14%)	(14%)	(43%)	(29%)	100%	7
	Teilzeit	30%	34%	37%	0%	100%	122
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	17%	57%	24%	1%	100%	213
Betriebsgröße	Bis 9 Mitarbeiter:innen	(28%)	(35%)	(35%)	(3%)	100%	29
	10-49 Mitarbeiter:innen	25%	35%	40%	0%	100%	60
	50-249 Mitarbeiter:innen	18%	48%	33%	1%	100%	110
	250 oder mehr Mitarbeiter:innen	22%	55%	21%	2%	100%	134
Stellung im Betrieb	Angestellte:r	22%	48%	29%	0%	100%	298
	Arbeiter:in	(13%)	(45%)	(29%)	(13%)	100%	31
	Sonstiges	(23%)	(39%)	(39%)	(0%)	100%	13

Wirtschaftsklasse (Ö-NACE 08 - 1-Steller	Bau	(17%)	(33%)	(50%)	(0%)	100%	6
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	(27%)	(55%)	(18%)	(0%)	100%	33
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	(30%)	(52%)	(17%)	(0%)	100%	23
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	(17%)	(33%)	(50%)	(0%)	100%	12
	Gesundheits- und Sozialwesen	(20%)	(33%)	(47%)	(0%)	100%	30
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	31%	47%	22%	0%	100%	64
	Herstellung von Waren	14%	67%	18%	2%	100%	57
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	(19%)	(14%)	(64%)	(3%)	100%	36
	Verkehr und Lagerei	(18%)	(64%)	(18%)	(0%)	100%	11
	Andere Wirtschaftsklasse	11%	51%	33%	6%	100%	55

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt.

Bei der Nutzung und Bereitstellung von digitalen Geräten gibt es eine sichtbare Ungleichheit, wie sich am Beispiel der Nutzung von Notebooks zeigt.

Zunächst wird ein Unterschied zwischen Arbeitnehmer:innen mit Funktion im Betriebsrat und Arbeitnehmer:innen ohne eine derartige Funktion sichtbar. Betriebsrät:innen können für ihre Weiterbildung mit höherer Wahrscheinlichkeit ein vom Betrieb bereitgestelltes Notebook nutzen. Weitere Differenzen gibt es nach dem Alter: Ältere Arbeitnehmer:innen bekamen häufiger ein Notebook vom Betrieb bereitgestellt als jüngere Arbeitnehmer:innen. Auch in der Kategorie Geschlecht lässt sich ein eklatanter Unterschied feststellen: Weibliche Arbeitnehmerinnen nutzten für das E-Learning in höherem Ausmaß ein privates Gerät.

Nach betriebspezifischen Merkmalen bekommen folgende Gruppen für die Weiterbildung häufiger ein Notebook vom Betrieb zur Verfügung gestellt:

- / Arbeitnehmer:innen mit Betriebsratskörperschaft im Betrieb
- / Arbeitnehmer:innen auf dem Niveau einer Führungskraft bzw. hochqualifizierter Facharbeit
- / Arbeitnehmer:innen, welche im Betrieb Vollzeit beschäftigt sind
- / Arbeitnehmer:innen in größeren Betrieben

Demnach zeigt sich eine soziale Differenzierung nicht nur in Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildung, sondern auch in Bezug auf die Bereitstellung der technischen Infrastruktur.

IV. 5 Inhalte von E-Learning

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob alle Weiterbildungsinhalte für E-Learning geeignet sind. Dazu folgende Forschungsfrage:

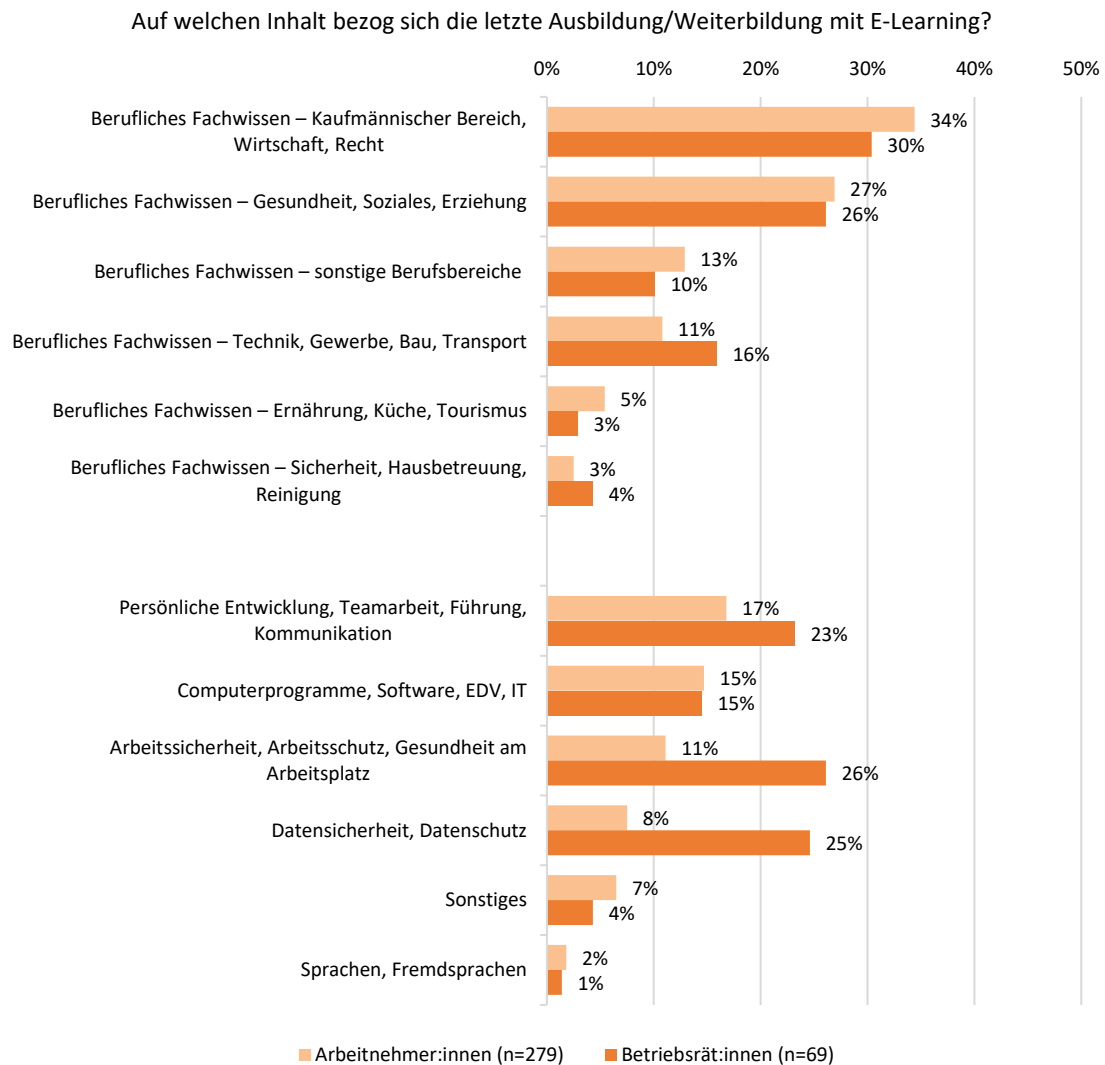
- / Auf welche Inhalte bezieht sich E-Learning?

Die Ergebnisse zeigen, dass E-Learning nach Angaben der Befragten primär berufsfachliche Inhalte und weniger transversale Kompetenzen adressiert. Vor allem in den Clustern „kaufmännischer Bereich, Recht, Wirtschaft“ und „Gesundheit, Soziales, Erziehung“ kam E-Learning sehr häufig zum Einsatz. Die inhaltlichen Cluster „Technik, Gewerbe, Bau, Transport“, „Ernährung, Küche, Tourismus“ und „Sicherheit, Hausbetreuung, Reinigung“ werden im Vergleich weniger häufig genannt. Bei der Interpretation ist hier allerdings Vorsicht geboten, da diese Befragung auf einer Gelegenheitsstichprobe basiert und somit bezüglich der Branchen nicht repräsentativ ist.

E-Learning, das sich auf transversale Kompetenzen bezieht, richtete sich insbesondere auf die Cluster „Persönlichkeitsentwicklung und Teamarbeit“, „Software und EDV“ sowie „Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“.

Auffällig ist, dass von Arbeitnehmer:innen mit Betriebsratsfunktion transversale Kompetenzen häufiger angegeben werden als von Arbeitnehmer:innen ohne Funktion. Dies betrifft insbesondere die Cluster „Arbeitssicherheit und Gesundheit“, „Datenschutz“ aber auch „Persönlichkeitsentwicklung und Teamarbeit“. Dies ist aber wenig verwunderlich, da diese Bereiche klassische Themen der Betriebsratsarbeit sind.

Abbildung 10: Inhalte des E-Learnings



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348).

Es stellt sich weiters die Frage, ob die Inhalte des E-Learnings nach sozialen Merkmalen strukturiert sind. Die Ergebnisse legen nahe, dass Unterschiede vor allem bei den transversalen Kompetenzen gegeben sind.

Bei Arbeitnehmer:innen mit Betriebsratsfunktion hatte das E-Learning häufiger als bei Arbeitnehmer:innen ohne Funktion transversale Kompetenzen zum Inhalt. Bemerkenswert ist der Unterschied nach Geschlecht. Männliche Arbeitnehmer geben deutlich öfter als weibliche Arbeitnehmerinnen an, dass sich der Inhalt auf transversale Kompetenzen bezog. Auch nach dem Bildungsniveau sind Differenzen augenscheinlich. Vor allem Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss geben weniger häufig transversale Kompetenzen als Weiterbildungsinhalt an als die Komplementärgruppen.

Tabelle 10: Inhalte des E-Learnings nach soziodemografischen und betriebspezifischen Merkmalen

Fragestellung	Kategorie	Inhalte vom E-Learning		n (gültig)
		Berufliches Fachwissen	Transversale Kompetenzen (z.B. Sprachen, Teamarbeit)	
Gesamt	-	77%	47%	348
Zielgruppe	Arbeitnehmer:innen	79%	42%	279
	Betriebsrät:innen	73%	67%	69
Altersgruppe	16-30 Jahre	(83%)	(36%)	36
	31-50 Jahre	74%	46%	181
	51+ Jahre	81%	50%	130
Geschlecht	Männlich	75%	57%	122
	Weiblich	78%	41%	226
Höchster Bildungsabschluss	Pflichtschule	(77%)	(62%)	13
	Lehre oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	74%	49%	129
	Matura (AHS, BHS), Kolleg, Akademie, Werkmeister, Meister	79%	51%	114
	Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	80%	36%	83
Betriebsrat im Betrieb	Ja	78%	51%	199
	Nein	76%	42%	149
Tätigkeitsniveau (Selbsteinschätzung)	Hilfsarbeitskraft	(90%)	(50%)	10
	Facharbeitskraft	80%	42%	187
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	73%	53%	150
Beschäftigungsausmaß	Geringfügig	(86%)	(43%)	7
	Teilzeit	80%	41%	123
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	76%	51%	217
Größe Wohnort nach Einwohner:innen	Bis 9 Mitarbeiter:innen	(83%)	(33%)	30
	10-49 Mitarbeiter:innen	77%	41%	61
	50-249 Mitarbeiter:innen	82%	47%	112
	250 oder mehr Mitarbeiter:innen	72%	52%	135
Stellung im Betrieb	Angestellte:r	78%	46%	302
	Arbeiter:in	(69%)	(59%)	32
	Sonstiges	(77%)	(46%)	13
Wirtschaftsklasse (Ö-NACE 08 1-Steller)	Bau	(100%)	(17%)	6
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	(91%)	(27%)	34
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	(87%)	(35%)	23
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	(92%)	(8%)	12
	Gesundheits- und Sozialwesen	(93%)	(23%)	30
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	70%	59%	64
	Herstellung von Waren	67%	68%	60
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	(86%)	(36%)	36
	Verkehr und Lagerei	(55%)	(55%)	11
Andere Wirtschaftsklasse	70%	54%	56	

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt.

In Bezug auf die betriebspezifischen Merkmale haben folgende Gruppen einen im Vergleich höheren Anteil bei den transversalen Kompetenzen als Weiterbildungsinhalt:

- / Arbeitnehmer:innen, welche in Betrieben mit einer Betriebsratskörperschaft beschäftigt sind
- / Führungskräfte und hochqualifizierte Facharbeiter:innen
- / Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen

/ Mitarbeiter:innen in größeren Betrieben

Bei den Wirtschaftsklassen gibt es stark variierende Werte, jedoch kann hier aufgrund der teilweise niedrigen Zellenbesetzungen keine zuverlässige Interpretation vorgenommen werden.

IV. 6 Wahrnehmung von Vor- und Nachteilen von E-Learning

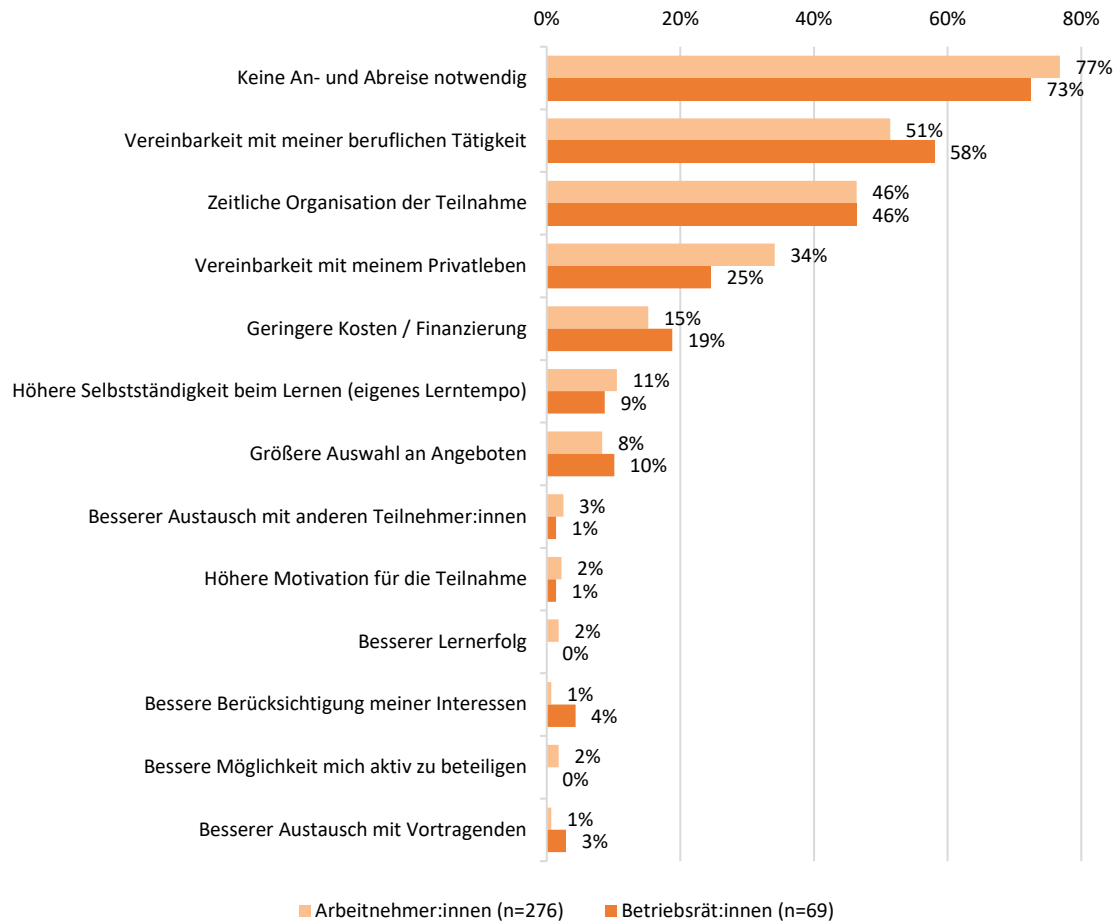
In der Literatur werden zahlreiche Potenziale von E-Learning genannt. In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob dieses Potenzial tatsächlich auch bei den Teilnehmer:innen ankommt:

- / Was gefällt bzw. was stört den Arbeitnehmer:innen beim E-Learning? Wie wird E-Learning von den Arbeitnehmer:innen bewertet? Was sind die Vorteile bzw. Nachteile von E-Learning?

Als ein erster Indikator wurden die Vorteile von E-Learning in der Befragung anhand des Vergleichs mit einer Präsenzveranstaltung erhoben. Aus den Antworten der Befragten geht dabei ganz klar hervor, dass die größten Vorteile sich nicht unmittelbar auf die Weiterbildung selbst beziehen, sondern auf die organisatorischen Rahmenbedingungen, die eine Teilnahme an Weiterbildung erst ermöglichen. Als vorteilhaft wird E-Learning vor allem dahingehend bewertet, dass keine An- und Abreise notwendig ist, eine bessere Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit und dem Privatleben gegeben ist und die zeitliche Organisation der Weiterbildungsteilnahme leichter fällt.

Abbildung 11: Wahrgenommene Vorteile von E-Learning

Wenn Sie an Ihre letzte E-Learning-Teilnahme denken: Worin sehen Sie die größten Vorteile von E-Learning im Vergleich zu Bildungsmaßnahmen in Präsenzform (ohne E-Learning)?
(Mehrfachantwort möglich, max. 3 Auswahlmöglichkeiten)



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348).

Darüber hinaus werden noch geringere Kosten sowie die größere Auswahl an Angeboten als Vorteile von einem kleineren Anteil hervorgehoben. Aspekte in Bezug auf die Gestaltung der Weiterbildung oder des Lernprozesses selbst (z.B. Austausch mit Teilnehmer:innen, höhere Motivation, Lernerfolg) werden von den befragten Arbeitnehmer:innen kaum als Vorteil gegenüber klassischen Präsenzveranstaltungen gesehen. Möglicherweise werden diese Bereiche in den Ergebnissen aber auch aufgrund des Frageformats unterschätzt, da bei der Beantwortung nur maximal drei Kategorien ausgewählt werden konnten und eventuell organisatorischen Vorteilen ein vergleichsweise höheres Gewicht zugemessen wurde. Unterschiede zwischen Betriebsrät:innen und Arbeitnehmer:innen ohne Funktion sind kaum gegeben.

Eine vertiefende Analyse nach soziodemografischen Merkmalen führt zu folgenden Auffälligkeiten:

- / Ältere Personen schätzen den Vorteil in Bezug auf die Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit tendenziell höher ein als jüngere Arbeitnehmer:innen (51+ Jahre: 58% vs. 31 bis 50 Jahre: 50%). Diese Differenz dreht sich in Bezug auf die Kategorie Vereinbarkeit mit dem Privatleben um (31 bis 50 Jahre: 39% vs. 51+ Jahre: 23%).
- / Weibliche Arbeitnehmerinnen sehen einen größeren Vorteil von E-Learning in Bezug auf die Vereinbarkeit mit dem Privatleben als männliche Arbeitnehmer (weiblich: 39% vs. männlich: 20%).
- / Für Personen mit tertiärem Bildungsabschluss ist besonders die größere Auswahl an Angeboten ein großer Vorteil (tertiärer Bildungsabschluss: 22% vs. Lehre: 6%).
- / Es zeigt sich tendenziell ein Zusammenhang zwischen der Größe des Wohnortes und dem Vorteil von E-Learning hinsichtlich der zeitlichen Organisation der Weiterbildung. So sehen etwa 43% jener Personen, die in einem Ort mit weniger als 1.000 Einwohner leben, hier einen Vorteil von E-Learning, jedoch 56% der Personen mit einem Wohnort mit mehr als 20.000 Einwohner:innen.

Bei den betriebspezifischen Merkmalen sind folgende Besonderheiten zu erkennen:

- / Führungskräfte bzw. hochqualifizierte Facharbeitskräfte sehen eher einen Vorteil in der zeitlichen Organisation der Teilnahme als Facharbeitskräfte (Führungskräfte: 52% vs. Facharbeitskräfte: 43%), wohingegen die Vereinbarkeit mit dem Privatleben häufiger von Facharbeitskräften als Vorteil eingeschätzt wird (Facharbeitskräfte: 38% vs. Führungskräfte: 25%).
- / Arbeitnehmer:innen in Teilzeit bewerten den Aspekt „Vereinbarkeit mit dem Privatleben“ häufiger als Vorteil als Vollzeitarbeitskräfte (Teilzeit: 41% vs. Vollzeit: 27%), während die Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit eher von den Vollzeitarbeitskräften als Vorteil bewertet wird (Vollzeit: 56% vs. Teilzeit: 48%).

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Vorteile von E-Learning im Vergleich zur Präsenzform je nach spezifischer Lebenslage bzw. betrieblicher Position unterschiedlich wahrgenommen werden. Dies kann dadurch erklärt werden, dass sich in den Befragungsergebnissen die Wahrnehmung der Vorteile insbesondere auf die organisatorischen Rahmenbedingungen bezieht und je nach Lebens- und Beschäftigungslage unterschiedliche individuelle Voraussetzungen gegeben sind, um an Weiterbildung teilzunehmen.

In einer offenen Frage wurden die Teilnehmer:innen gebeten, noch weitere positive oder negative Aspekte anzuführen, die sie bei ihrer letzten E-Learning Teilnahme erfahren haben. In Bezug auf die positiven Aspekte werden jene am häufigsten genannt, die bereits bei der vorigen Frage eine zentrale Rolle spielten. Der am häufigsten genannte Grund für eine positive Bewertung des E-Learnings bezieht sich auf den Entfall

der An- und Abreisezeiten und damit verbundene Vorteile, wie das Einsparen von Reisekosten und umweltbezogene Effekte:

„Ich musste nicht weit fahren für 1 Tag.“

„Keine zusätzlichen Kosten PKW, Zeitersparnis“

„Nachhaltiger und finanzieller Vorteil durch die entfallende An- und Abreise“

„weniger Stress rundherum (Anreise, Hotel, Abreise, ...)“

Auch die höhere Flexibilität bei der Teilnahme ist für die befragten Arbeitnehmer:innen ein wichtiger Vorteil, der häufig genannt wird. Dies betrifft sowohl die zeitliche als auch die methodische Flexibilität, welche eine Individualisierung des Lernprozesses fördert:

„Flexible Zeiteinteilung, Aufteilen des zu erarbeitenden Lernstoffs in beliebig viele Einheiten / Flexibilität“

„Erreichbarkeit von Betreuer:innen und Professor:innen innerhalb von 24 Stunden; aktive Nachfrage und Engagement seitens des Bildungsbetriebes bzgl. Lehrgestaltung“

„Lerne Wann Wo und in meinem Thema“

„Man konnte jeder Zeit aussteigen und einsteigen, wie es einem gepasst hat.“

Auch die explizit genannten methodischen Vorteile von E-Learning werden von einigen Teilnehmer:innen sehr geschätzt:

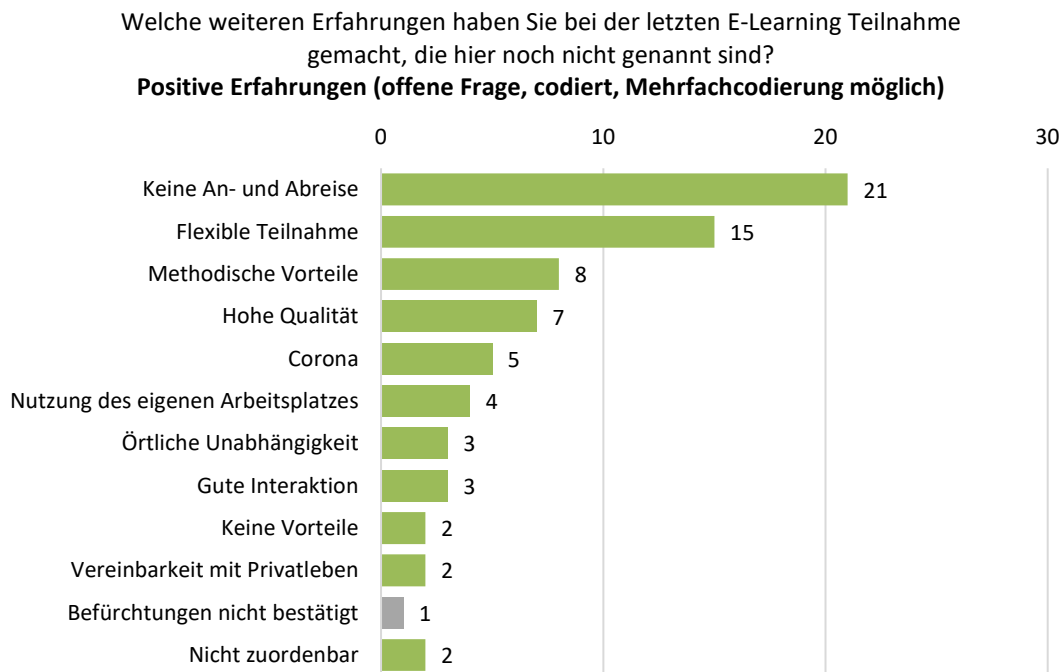
„Mehr Ruhe beim Lernen, Zuhören, freie Zeiteinteilung“

„Es nehmen mehr Menschen daran teil und somit ist das Teilnehmerfeedback größer und die Fragen der Teilnehmer vielfältiger.“

„Es gibt auch Aufzeichnungen, die man sich bei Bedarf noch einmal anhören/-sehen könnte.“

„Sehr gute Lesbarkeit (jeder kann quasi in der ersten Reihe sitzen)“

Abbildung 12: Positive Erfahrungen mit E-Learning



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Insgesamt haben 73 Personen bei der offenen Frage geantwortet.

Einige Arbeitnehmer:innen haben positive Erfahrungen mit der Qualität des E-Learnings gemacht, die sowohl inhaltliche als auch organisatorische Aspekte betreffen:

„Die Vortragende war sehr fachlich kompetent und brennt für das Thema des Vortrags.“

„Internationale Vortragende“

„Toll organisiert sogar mit Essen von Lieferando“

Weitere Aspekte, die in der Befragung genannt werden, beziehen sich auf pandemiebedingte Aspekte („Trotz Pandemie fast alle Weiterbildungen durchgeführt“), die Nutzung der vertrauten Arbeitsumgeben bei der Teilnahme an E-Learning („Man ist zuhause und kann es sich bequem machen“), die örtliche Unabhängigkeit bei der Teilnahme („Mobilität, Unabhängigkeit vom Ort“). Eine Person erwähnt, dass die negativen Befürchtungen mit dem E-Learning nicht eingetreten sind („es war dann doch nicht so schlimm wie befürchtet“).

Die von den Arbeitnehmer:innen wahrgenommenen negativen Aspekte von E-Learning beziehen sich auf die sozialen Interaktionsprozesse, die durch E-Learning wesentlich eingeschränkt werden. Zum einen zeigt sich, dass viele Teilnehmer:innen davon berichten, dass es einen mangelnden fachlichen sowie auch persönlichen Austausch unter den Teilnehmer:innen aber auch Lehrenden gab:

„Die Kommunikation war nicht so gut, als bei der Präsenzform, manche Teilnehmer trauen sich nicht so richtig zu sprechen“

„Ein richtiger Austausch ist bei einer online Veranstaltung nicht möglich. Es gibt keine Diskussionen, man spürt sein Gegenüber und seine Kolleg:innen nicht. Man spürt die Stimmung nicht. Finde ich nicht gut!“

„Interaktionen konzentrieren sich auf berufliche Themen. Persönliche Interaktionen sind nicht vorhanden, es sei denn, es wird absichtliche Anstrengung unternommen.

“Pausengespräche fehlen!!! Netzwerk“

„Informeller Austausch kaum möglich“

Komplementär dazu beschreiben einige Teilnehmer:innen, dass ihnen die persönliche Nähe zu den Vortragenden und den anderen Teilnehmer:innen fehlte:

„Unpersönlich, kein Austausch mit KollegInnen vom Fach, Zeiten - die in die Privatzeit fallen - alleine im Büro vor dem Computer - das Persönliche fehlt einfach und ist wichtig - Kamera hat keine Emotionen!!!!“

„Man lernt die anderen Teilnehmer nicht persönlich kennen, kein intensiver Erfahrungsaustausch“

„Für mich sind aber persönliche Trainings mehr motivierender und der Austausch mit dem Vortragenden ist meiner Meinung nach besser.“

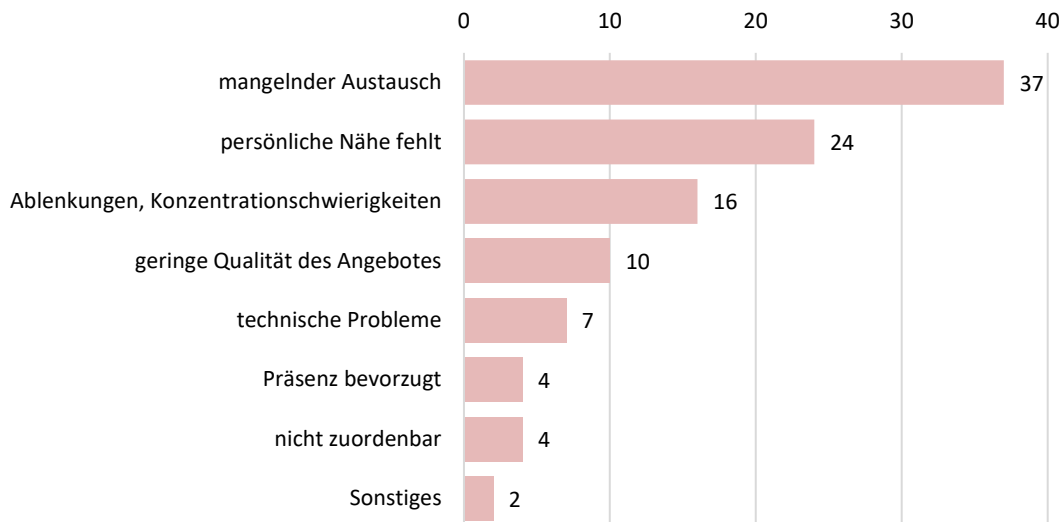
„Unpersönlich, Sozialkontakt sehr limitiert“

„Wenig Teamgefüge in Lerngruppe, was sich negativ auf die Lernerfahrung ausgetauscht hat, verdeckte Konflikte in der Gruppe für Vortragenden nicht erkennbar“

Abbildung 13: Negative Erfahrungen mit E-Learning

Welche weiteren Erfahrungen haben Sie bei der letzten E-Learning Teilnahme gemacht, die hier noch nicht genannt sind?

Negative Erfahrungen (offene Frage, codiert, Mehrfachcodierung möglich)



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348). Insgesamt haben 97 Personen bei der offenen Frage geantwortet.

Als eine weitere Schwachstelle des E-Learnings sehen einige Befragte, dass in diesem Lernsetting Ablenkungen und Konzentrationschwierigkeiten leichter möglich sind, was es schwierig mache, sich auf die Weiterbildung zu fokussieren:

„Ich wurde immer wieder abgelenkt und konnte den Kursen nie zu 100% folgen.“

„Kinder im Haus die Online-Unterricht haben, schlechte Internetverbindung, Ablenkung“

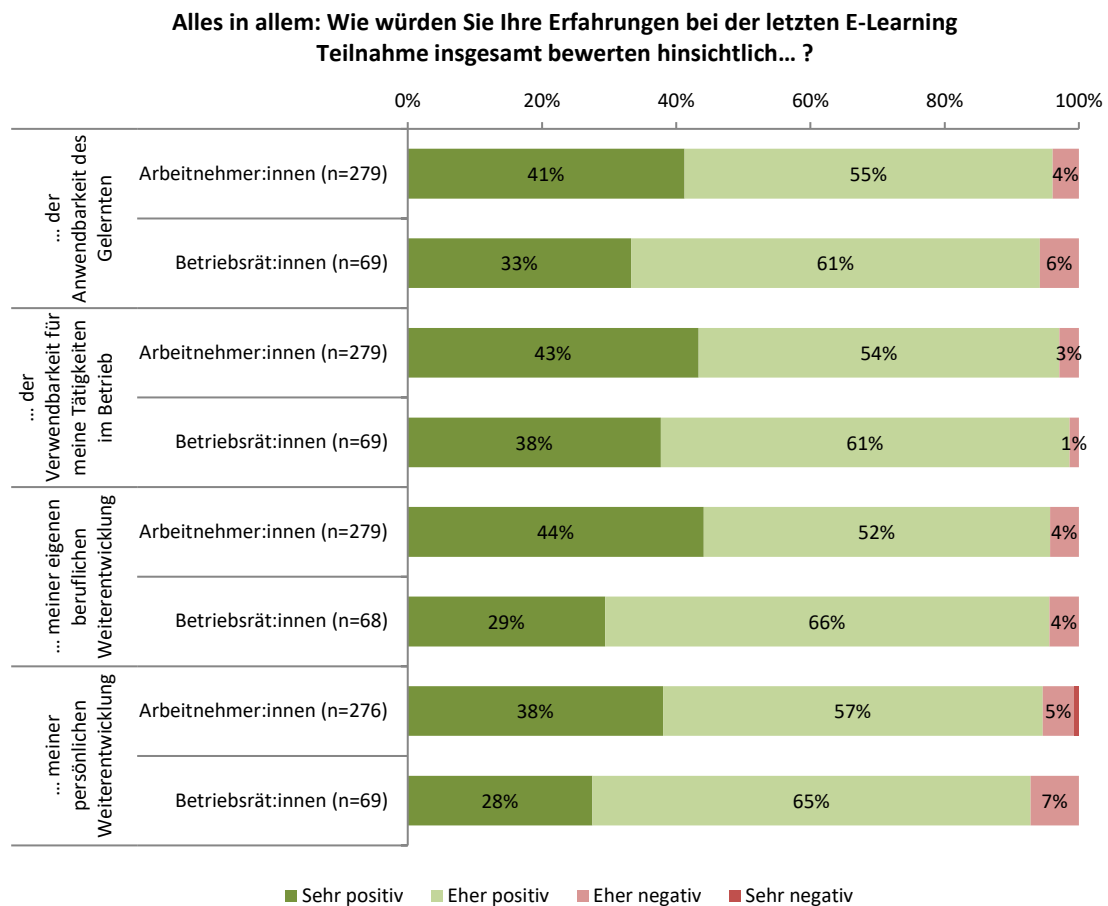
„Man schweift leicht ab und erledigt andere Sachen nebenbei. Man ermüdet leichter, da man immer in der gleichen Position sitzt.“

„Wenig Aufmerksamkeit (man arbeitet daneben)“

„Wenn ein Teil sehr lange dauert, verliert man die Konzentration schneller als bei persönlicher Teilnahme.“

Andere Beschreibungen beziehen sich auf eine eher geringe Qualität des E-Learning Angebotes (*„Die Vortragenden wurden sehr schnell monoton und man verliert dadurch schnell die Motivation“*, *„sehr distanziert, eher frontaler Vortrag“*, *„wenig Struktur“*). Auch technische Probleme werden wiederholt genannt (*„Verbindungsprobleme“*, *„Das Streamen funktioniert nicht reibungslos.“*). Schlussendlich benennen noch einige Befragte direkt ihre Präferenz für Präsenzveranstaltungen (*„face to face wäre viel besser als Teams“*, *„Mir ist eine physische Teilnahme lieber.“*).

Abbildung 14: Bewertung der Verwertbarkeit von E-Learning



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348).

Als ein weiterer Indikator für das Ergebnis von E-Learning Weiterbildungen konnten die Befragten eine Gesamtbewertung vornehmen. Die Ergebnisse zeigen, dass nahezu alle Befragten, die eine E-Learning Weiterbildung besucht haben, (sehr) positive Gesamterfahrungen mit der Veranstaltung machten. Dies betrifft sowohl die Aspekte der Anwendbarkeit und der Verwertbarkeit für die Tätigkeiten im Betrieb sowie auch jene der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Zwischen diesen Dimensionen sind in der Gesamtbewertung kaum statistisch relevante Unterschiede sichtbar.

Erkennbar ist hingegen, dass die Gruppe der Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsratsfunktion die Weiterbildungserfahrungen (auf hohem Niveau) tendenziell positiver bewertet als Arbeitnehmer:innen, die eine Betriebsratsfunktion ausüben.

Bei der Analyse nach soziodemografischen Merkmalen gibt es am Beispiel der Dimension „Verwertbarkeit für meine Tätigkeiten im Betrieb“ folgende Auffälligkeiten, wenn die Anteile der Kategorie „sehr positiv“ verglichen werden:

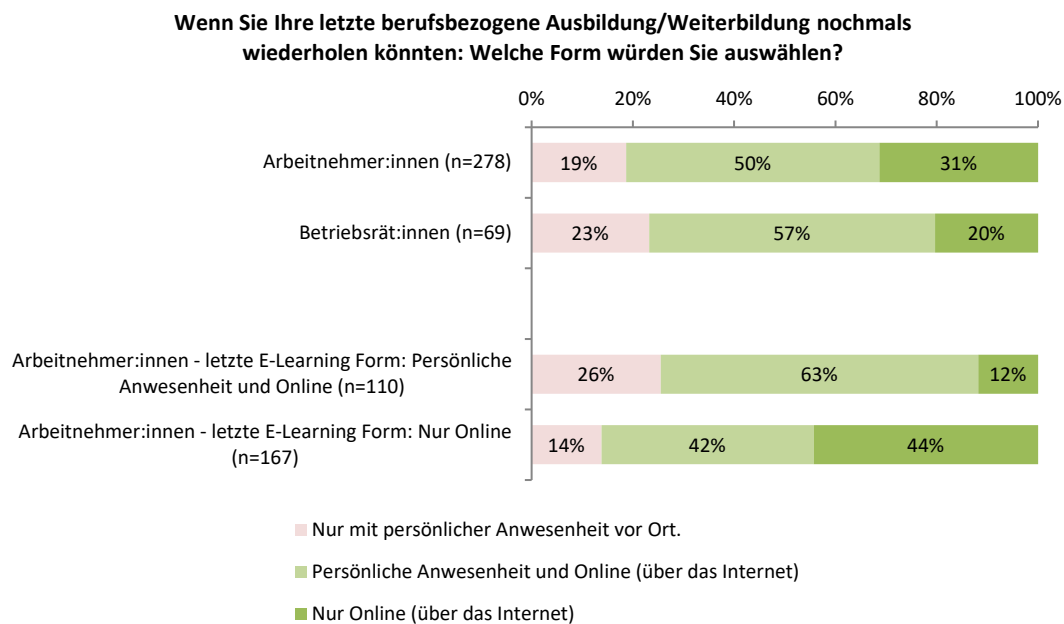
- / Die ältere Personengruppe gibt hier tendenziell etwas häufiger sehr positive Erfahrungen an als die jüngere Personengruppe (51+ Jahre: 45% vs. 31 bis 50 Jahre: 41%).
- / Weibliche Arbeitnehmerinnen bewerten ihre Erfahrungen häufiger als sehr positiv als männliche Arbeitnehmer (weiblich: 44% vs. männlich: 39%).
- / Arbeitnehmer:innen mit einem höchsten Abschluss „Lehre“ oder „berufsbildende mittlere Schule“ sehen häufiger sehr positive Erfahrungen mit dem E-Learning als Personen mit tertiärem Abschluss (Lehre, BMS: 46% vs. tertiärer Abschluss: 33%).
- / Auch bei der Größe des Wohnorts zeigen sich Unterschiede: Je kleiner der Wohnort, desto eher wird das E-Learning als sehr positiv bewertet (weniger als 1.000 Einwohner:innen: 55% vs. mehr als 20.000 Einwohner:innen: 35%).

Analog dazu gibt es auch bei betriebspezifischen Merkmalen Differenzen:

- / Arbeitnehmer:innen, die in Betrieben ohne Betriebsratskörperschaften beschäftigt sind, schätzen das E-Learning etwas häufiger als sehr positiv ein (ohne Betriebsrat: 46% vs. mit Betriebsrat: 40%).
- / Facharbeitskräfte berichten häufiger von sehr positiven Erfahrungen als Führungskräfte bzw. hochqualifizierte Fachkräfte (Fachkräfte: 47% vs. Führungskräfte: 35%).
- / Teilzeitarbeitskräfte schätzen die Effekte des E-Learnings häufiger als sehr positiv ein als Vollzeitarbeitskräfte (Teilzeit: 46% vs. Vollzeit: 40%).
- / Arbeitnehmer:innen in kleineren Betrieben berichten eher von sehr positiven Erfahrungen als Arbeitnehmer:innen in größeren Betrieben (10 bis 49 Mitarbeiter:innen: 48% vs. 250+ Mitarbeiter:innen: 36%).

Als ein weiterer Indikator für die Qualität der Erfahrungen mit E-Learning (positiv oder negativ) wurde im Fragebogen die Wiederholungsbereitschaft für das E-Learning definiert. Hier wurden Teilnehmer:innen danach gefragt, in welcher Form sie ihre letzte Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung wiederholen würden.

Abbildung 15: Präferenz bei Form des E-Learnings



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348).

Vor dem Hintergrund, dass die Mehrheit der Befragten die letzte E-Learning Teilnahme in Form eines reinen E-Learnings absolviert hat (vgl. Kapitel IV. 2), sind die Ergebnisse ambivalent: Rund ein Fünftel der Arbeitnehmer:innen würde im Wiederholungsfall die Weiterbildung in Form einer Präsenzveranstaltung absolvieren. Dem steht ein Anteil von rund einem Drittel gegenüber, der die E-Learning Veranstaltung ausschließlich in Online-Form absolvieren würde. Die Hälfte präferiert hingegen eine Mischvariante aus persönlicher Anwesenheit und online. Betriebsrät:innen tendieren im Vergleich eher zu Präsenz und Blended-Learning Formaten und weniger zu reinem E-Learning.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass die präferierten E-Learning Formate stark von den gemachten Erfahrungen abhängen: Rund vier Zehntel jener Arbeitnehmer:innen, welche die letzte E-Learning Maßnahme ausschließlich online realisiert haben, würden dies häufig auch im Wiederholungsfall so machen, weitere vier Zehntel würden eine Mischform bevorzugen. Nur eine Minderheit würde eine Präsenzveranstaltung präferieren. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil bei Arbeitnehmer:innen, die zuletzt ein E-Learning in einer Mischform absolviert haben und reine Online-Veranstaltungen präferieren, nur ein Zehntel. Die Mehrheit würde wieder eine Veranstaltung in Mischform und ein Viertel eine reine Präsenzveranstaltung präferieren.

IV. 7 Effekte von betrieblichen Rahmenbedingungen

In der Literatur (vgl. Kapitel II. 5) wird der Einfluss der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die betriebliche Weiterbildungsaktivität betont. Daran anknüpfend sollen folgende Fragen empirisch beantwortet werden:

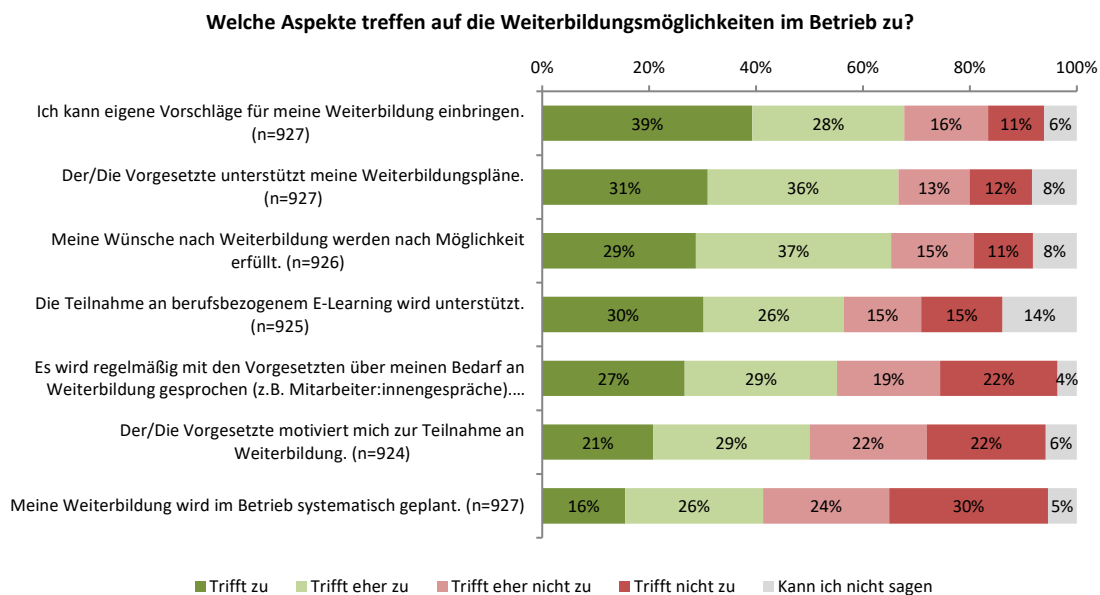
- / Welche betrieblichen Rahmenbedingungen gibt es für die Absolvierung von E-Learning im Betrieb? Welche Rahmenbedingungen wirken sich förderlich auf die Teilnahme an E-Learning aus?

IV.7.1 Betriebliches Weiterbildungsmanagement

Zunächst wurden die Arbeitnehmer:innen danach gefragt, in welcher Form die betriebliche Weiterbildung vereinbart wird. Die Ergebnisse zeigen, dass nach Wahrnehmung der Arbeitnehmer:innen die Betriebe mehrheitlich offen sind für individuelle Weiterbildungsvorschläge, diese auch unterstützen und sie nach Möglichkeit realisiert werden. Eine systematische Weiterbildungsplanung ist jedoch in den Betrieben mehrheitlich nicht gegeben.

Gleichzeitig berichtet jedoch auch ein relevanter Anteil der Arbeitnehmer:innen ebenso davon, dass Betriebe dem Einbringen von eigenen Ideen oder eigenen Weiterbildungswünschen eher skeptisch gegenüber stehen.

Abbildung 16: Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Betrieb



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022.

Um die Effekte der betrieblichen Weiterbildungskultur auf die Weiterbildungsbeteiligung zu prüfen, war es zunächst notwendig, eine Dimensionsreduktion der Itematterie vorzunehmen. Mit Hilfe einer explorativen Faktorenanalyse wurden hierzu zwei Dimensionen extrahiert. Die Dimension „eigeninitiativ“ hat hohe Faktorladungen auf Items, die sich auf das Einbringen von eigenen Wünschen und Ideen zur Weiterbildung sowie deren Umsetzung beziehen. Die zweite Dimension „systematische Planung“ hat hohe Faktorladungen auf Items, die sich auf die systematisch verankerte Weiterbildungskultur im Betrieb beziehen. Aus den beiden Dimensionen wurden per Mittelwert Skalen berechnet, die einen Wertebereich von 1 (hoch) bis 4 (niedrig) umfassen. Der niedrigere Mittelwert der Skala

„eigeninitiativ“ zeigt an, dass diese Weiterbildungskultur in den Betrieben stärker verankert ist als eine Weiterbildungskultur, welche auf eine systematische Planung setzt.

Tabelle 11: Ergebnisse einer Faktorenanalyse

Welche Aspekte treffen auf die Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb zu? 1 = Trifft zu bis 4 = Trifft nicht zu	Standardisierte Faktorladungen	
	Betriebliche Weiterbildung – Eigeninitiativ	Betriebliche Weiterbildung – Systematische Planung
Ich kann eigene Vorschläge für meine Weiterbildung einbringen.	0,71	-
Es wird regelmäßig mit den Vorgesetzten über meinen Bedarf an Weiterbildung gesprochen (z.B. Mitarbeiter:innengespräche).	-	0,66
Meine Weiterbildung wird im Betrieb systematisch geplant.	-	0,84
Der/Die Vorgesetzte unterstützt meine Weiterbildungspläne.	0,71	-
Der/Die Vorgesetzte motiviert mich zur Teilnahme an Weiterbildung.	-	0,67
Meine Wünsche nach Weiterbildung werden nach Möglichkeit erfüllt.	0,92	-
Die Teilnahme an berufsbezogenem E-Learning wird unterstützt.	-	-
Mittelwert Skala	2,07	2,52

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Kategorie „Kann ich nicht sagen“ aus Faktorenanalyse ausgeschlossen. KMO=0,9. RMSEA=0,07. TLI=0,97. Faktorladungen kleiner 0,5 werden nicht dargestellt.

Eine weitere Analyse nach betriebsspezifischen Merkmalen führt zu bemerkenswerten Ergebnissen. Zunächst zeigt sich, dass Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsratskörperschaften die Weiterbildungskultur ihres Betriebes generell – unabhängig vom Ansatz – durchschnittlich besser bewerten als Beschäftigte ohne Betriebsratskörperschaft.

Die Wahrnehmung der betrieblichen Weiterbildungskultur durch die Beschäftigten ist zudem sehr stark geprägt durch deren Position und Stellung im Betrieb: Je höher das Tätigkeitsniveau der Beschäftigten, desto besser werden die betrieblichen Rahmenbedingungen für Weiterbildung wahrgenommen. Analoges gilt für die Stellung im Betrieb: Beschäftigte mit der Stellung Angestellte:r bewerten die betrieblichen Rahmenbedingungen für Weiterbildung besser als Arbeiter:innen. Interessanterweise gibt es jedoch keine Unterschiede zwischen Beschäftigten in Teilzeit und Vollzeit.

In Bezug auf die Wirtschaftsklassen ist eine Interpretation schwierig. Tendenziell geben Beschäftigte in Dienstleistungsbereichen etwas bessere betriebliche Rahmenbedingungen an als im produzierenden Bereich und im Handel.

Tabelle 12: Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung nach betriebspezifischen Merkmalen

Fragestellung	Kategorie	Betriebliche Weiterbildung – Eigeninitiativ (Skala Mittelwert)	Betriebliche Weiterbildung – Systematische Planung (Skala Mittelwert)	n (min)
Gesamt	-	2,07	2,52	904
Zielgruppe	Arbeitnehmer:innen	2,09	2,55	768
	Betriebsrät:innen	1,94	2,36	136
Betriebsrat im Betrieb	Ja	2,05	2,45	505
	Nein	2,10	2,61	399
Tätigkeitsniveau (Selbsteinschätzung)	Hilfsarbeitskraft	2,63	3,02	56
	Facharbeitskraft	2,13	2,55	537
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	1,87	2,39	307
Beschäftigungsausmaß	Geringfügig	(2,19)	(2,84)	29
	Teilzeit	2,05	2,49	317
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	2,08	2,53	554
Stellung im Betrieb	Angestellte:r	1,98	2,46	706
	Arbeiter:in	2,46	2,79	157
Wirtschaftsklasse (Ö-NACE 08 1- Steller)	Bau	(2,13)	(2,82)	33
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,85	2,01	52
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	1,80	2,58	48
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	(2,20)	(2,71)	27
	Gesundheits- und Sozialwesen	1,91	2,40	76
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2,18	2,55	172
	Herstellung von Waren	2,13	2,63	195
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1,98	2,51	101
	Verkehr und Lagerei	(2,53)	(2,69)	39
	Andere Wirtschaftsklasse	2,01	2,44	117

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt. Skalen: Mittelwerte können einen Wertebereich zwischen 1 (Trifft zu) und 4 (Trifft nicht zu) einnehmen.

In weiterer Folge soll nun geprüft werden, ob und wie sich die betrieblichen Weiterbildungskulturen auf die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung und die Realisierung von E-Learning auswirken. Dazu wurde ein Mittelwertvergleich durchgeführt, der statistisch mittels eines T-Tests geprüft wurde.

Tabelle 13: Mittelwertvergleich „Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung“ und „Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmer:innen“

	Skala Betriebliche Weiterbildung - Eigeninitiativ		Skala Betriebliche Weiterbildung – Systematische Planung	
	Mittelwert	n	Mittelwert	n
Teilnahme Aus-/Weiterbildung in den letzten 12 Monaten				
Nein	2,39	444	2,84	450
Ja	1,76	460	2,22	464
Δ	0,63		0,62	
Welch T-Test (p-Wert)	< 0,000		< 0,000	
Einsatz von E-Learning				
Nein	1,83	121	2,33	124
Ja	1,74	339	2,18	340
Δ	0,09		0,15	
Welch T-Test (p-Wert)	0,24		0,12	

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Der p-Wert ist ein Maß dafür, ob die Nullhypothese (kein Zusammenhang zwischen zwei Variablen) abgelehnt und die Alternativhypothese (Zusammenhang zwischen zwei Variablen) angenommen werden kann. Nach statistischen Konventionen kann angenommen werden, dass bei einem p-Wert von <0,05 von einem statistisch abgesicherten Zusammenhang zwischen zwei Variablen ausgegangen werden kann.

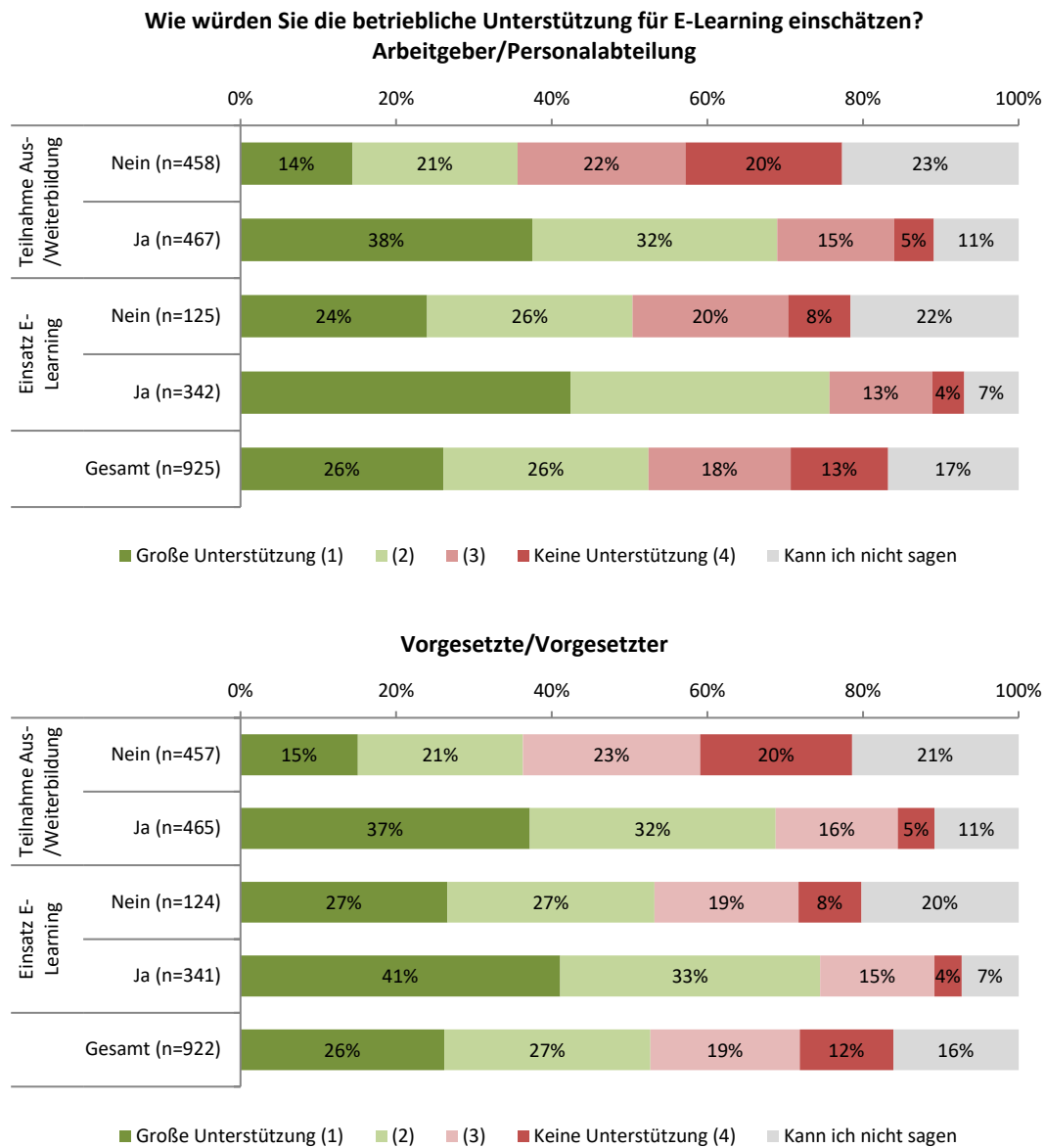
Der Mittelwertvergleich prüft den Zusammenhang zwischen den betrieblichen Weiterbildungsbedingungen und der Teilnahme der Beschäftigten an einer Aus- und Weiterbildung: Arbeitnehmer:innen, welche in den letzten 12 Monaten an einer Aus- oder Weiterbildung teilgenommen haben, bewerten die Weiterbildungskultur in ihrem Betrieb besser als Arbeitnehmer:innen, welche nicht an Aus- oder Weiterbildung teilgenommen haben. Dieser Unterschied ist sowohl in Bezug auf die Skala „eigeninitiativ“ als auch „systematische Planung“ sichtbar. Die Differenz ist dabei statistisch hoch relevant.

In Bezug auf den Einsatz von E-Learning ist beim Mittelwertvergleich ein geringer Unterschied erkennbar: Arbeitnehmer:innen, welche ihre Weiterbildung in Form von E-Learning absolviert haben, bewerten ihre betriebliche Weiterbildungskultur geringfügig besser als Arbeitnehmer:innen, welche ihre Weiterbildung in Präsenz realisiert haben. Allerdings kann dieser Unterschied statistisch nicht abgesichert werden.

IV.7.2 Betriebliche Unterstützung für E-Learning

Neben den betrieblichen Rahmenbedingungen für Aus- und Weiterbildung wurde auch konkret die Unterstützung für E-Learning seitens des Arbeitgebers und der Vorgesetzten abgefragt.

Abbildung 17: Betriebliche Unterstützung für E-Learning



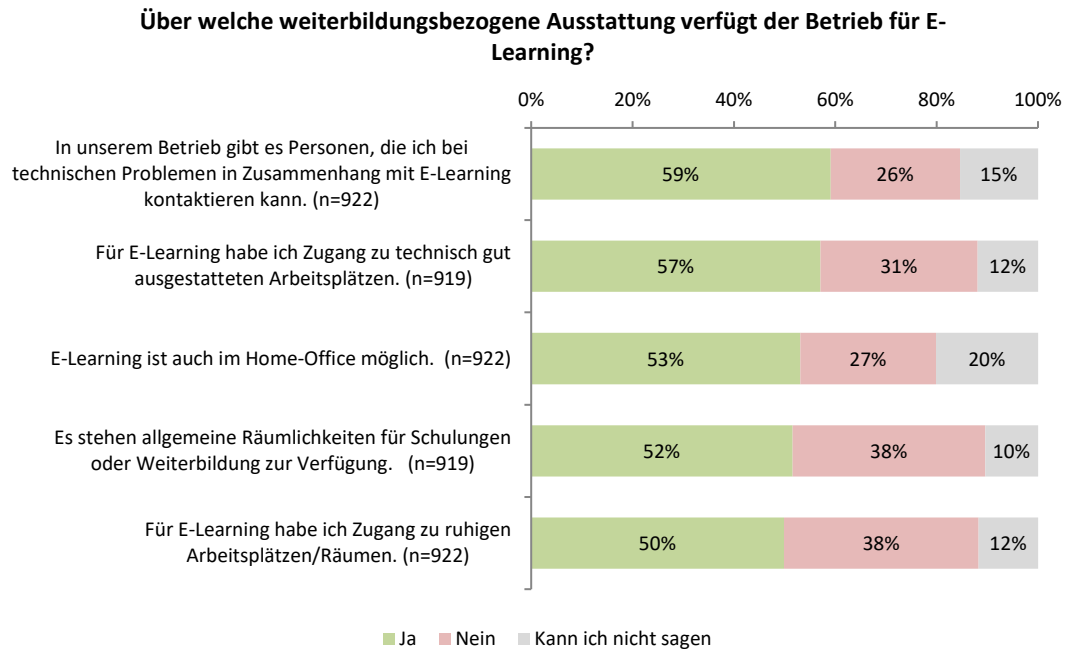
Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022.

Hier zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Unterstützung für E-Learning und der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung allgemein sowie dem Einsatz von E-Learning im Speziellen. In Kombination lässt sich daraus die Schlussfolgerung ziehen, dass eine gute Bewertung der betrieblichen Weiterbildungskultur seitens der Arbeitnehmer:innen zwar mit einer höheren Teilnahmequote korrespondiert, nicht aber unmittelbar mit dem Einsatz von E-Learning. Jedoch hängt der Einsatz von E-Learning in überproportional hohem Ausmaß mit der betrieblichen Unterstützung für diese Weiterbildungsform zusammen.

IV.7.3 Betriebliche Ausstattung für E-Learning

Als ein weiterer Indikator für die betrieblichen Rahmenbedingungen wurden die technischen und infrastrukturellen Voraussetzungen für E-Learning im Fragebogen abgefragt.

Abbildung 18: Betriebliche Ausstattung



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022.

Die Ergebnisse zeigen bei den einzelnen Items ein konsistentes Muster mit nur geringen statistischen Unterschieden. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, über technisch gut ausgestattete Arbeitsplätze zu verfügen, technische Unterstützung zu erhalten und Homeoffice-Möglichkeiten für E-Learning nutzen zu können. Die Hälfte der Befragten hat Zugang zu ruhigen Arbeitsplätzen. Auffällig ist aber, dass teilweise etwas mehr als ein Zehntel der Befragten zu diesen Aspekten keine Einschätzung geben kann.

Für eine detaillierte Analyse wurde eine Skala „Infrastruktur E-Learning“ gebildet. Dazu wurden alle „Ja“-Antworten summiert. Daraus ergibt sich eine Skala im Wertebereich von 0 (keine der aufgelisteten Voraussetzungen trifft zu) bis 5 (alle Voraussetzungen treffen zu).

Tabelle 14: Skala Infrastruktur E-Learning nach betriebsspezifischen Merkmalen

Fragestellung	Kategorie	Infrastruktur E-Learning (Summenskala)	n (min)
Gesamt	-	2,72	905
Zielgruppe	Arbeitnehmer:innen	2,58	772
	Betriebsrät:innen	3,53	133
Betriebsrat im Betrieb	Ja	3,07	501
	Nein	2,28	404

Tätigkeitsniveau (Selbsteinschätzung)	Hilfsarbeitskraft	1,57	60
	Facharbeitskraft	2,54	536
	Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit	3,23	306
Beschäftigungsausmaß	Geringfügig	(1,64)	33
	Teilzeit	2,52	314
	Vollzeit (ab 35 Stunden)	2,89	555
Stellung im Betrieb	Angestellte:r	2,96	701
	Arbeiter:in	1,71	164
Wirtschaftsklasse (Ö-NACE 08 1-Steller)	Bau	(1,97)	36
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,73	52
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3,22	50
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	(2,42)	26
	Gesundheits- und Sozialwesen	2,31	77
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	2,58	175
	Herstellung von Waren	2,66	195
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	2,69	96
	Verkehr und Lagerei	2,63	41
	Andere Wirtschaftsklasse	2,78	116

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Bei Fallzahlen (Zeilensumme) von weniger als 40, werden die Werte in Klammer angeführt.

Die Ergebnisse zeigen bemerkenswerte Korrespondenzen zwischen den technischen und infrastrukturellen Bedingungen im Betrieb und betriebsspezifischen Merkmalen. Zunächst wird der Effekt einer Betriebsratskörperschaft anhand von zwei Indikatoren sichtbar. Personen in der Stichprobe „Betriebsratskörperschaft“ geben eine bessere Ausstattung für E-Learning an als jene aus der Stichprobe „Arbeitnehmer:innen“. Weiters lässt sich ein Unterschied beobachten zwischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsratskörperschaft und Beschäftigten ohne Betriebsratskörperschaft.

Deutlich wird auch, dass je nach Position im Betrieb von den Befragten eine unterschiedliche betriebliche Ausstattung bezüglich E-Learning wahrgenommen wird:

- / Beschäftigte auf dem Tätigkeitsniveau einer Führungskraft bzw. hochqualifizierten Facharbeit geben eine bessere Ausstattung an als Beschäftigte auf Facharbeitsniveau oder Hilfsarbeitskräfte.
- / Personen, welche Vollzeit beschäftigt sind, geben tendenziell eine bessere Ausstattung an als Teilzeitbeschäftigte.
- / Beschäftigte mit einer Stellung als Angestellte:r nehmen eine bessere Ausstattung wahr als Beschäftigte mit einer Stellung als Arbeiter:in

Die Interpretation nach Wirtschaftsklassen ist schwierig. Tendenziell ist zu beobachten, dass Betriebe im Dienstleistungsbereich über eine bessere Ausstattung verfügen als Betriebe im Handel oder Produktionsbereich.

Tabelle 15: Mittelwertvergleich „Infrastruktur E-Learning“ und „Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmer:innen“

	Infrastruktur E-Learning (Summenskala)	
	Mittelwert	n
Teilnahme Aus-/Weiterbildung in den letzten 12 Monaten		
Nein	2,21	451
Ja	3,22	454
Δ	1,01	
Welch T-Test (p-Wert)	< 0,000	
Einsatz von E-Learning		
Nein	2,64	121
Ja	3,43	333
Δ	0,79	
Welch T-Test (p-Wert)	< 0,000	

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022.

Nun stellt sich die Frage, ob die betriebliche Ausstattung mit der Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung bzw. mit E-Learning korrespondiert. Die Ergebnisse zeigen einen statistisch gut abgesicherten Zusammenhang: Je besser die betriebliche Infrastruktur für E-Learning, desto wahrscheinlicher ist eine Aus- oder Weiterbildungsteilnahme in den letzten 12 Monaten. Ebenso gilt: Je besser die betriebliche Infrastruktur, desto häufiger wahrscheinlicher kommt E-Learning bei der Aus- und Weiterbildung zum Einsatz. Bemerkenswert an diesen Ergebnissen ist, dass sich die Ausstattung für E-Learning nicht nur auf den Einsatz von E-Learning positiv auswirkt, sondern insbesondere auf die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung.

Tabelle 16: Produkt-Moment-Korrelation zwischen dem betrieblichen Weiterbildungsmanagement und der Ausstattung für E-Learning

	Skala Infrastruktur E-Learning	t-test (p-Wert)
Betriebliche Weiterbildung – Eigeninitiativ	0,38	< 0,000
Betriebliche Weiterbildung – Systematische Planung	0,40	< 0,000

Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022.

Das Ergebnis ist ein Indikator dafür, dass Unternehmen mit einer positiv ausgebildeten Aus- und Weiterbildungskultur auch bessere Rahmenbedingungen für E-Learning bereitstellen. Diese Vermutung kann auch statistisch gut abgesichert werden: Es gibt eine hohe Korrelation zwischen den beiden Skalen zum betrieblichen Weiterbildungsmanagement und der Skala „Infrastruktur E-Learning“.

IV. 8 Auswirkungen der COVID-19 Pandemie

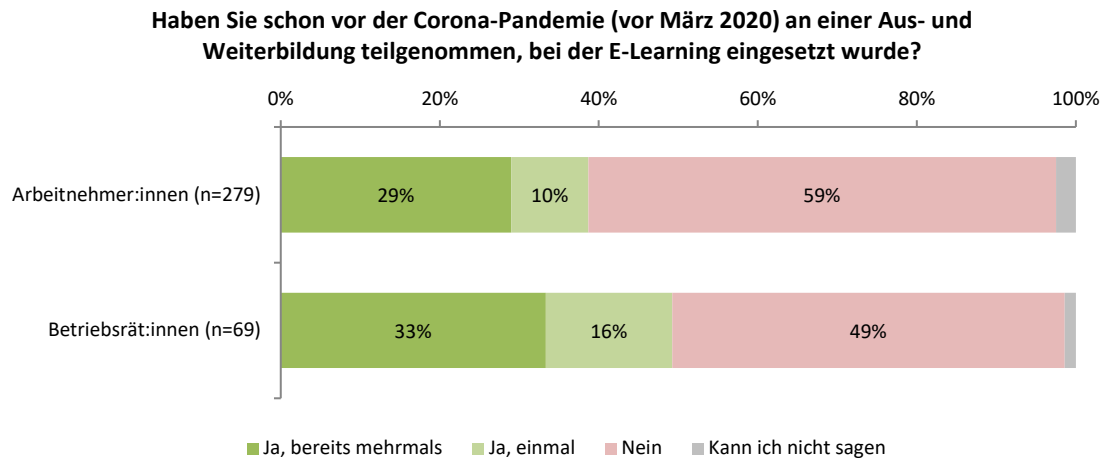
Die pandemiebedingten Einschränkungen haben vor allem in den Jahren 2020 und 2021 zu Veränderungen in den Angeboten der Weiterbildungs- und Erwachsenenbildungseinrichtungen geführt. Insbesondere sind viele Bildungsangebote auf digitale Lernformen umgestellt worden (Gugitscher & Schlögl, 2022). Auch die Digitalisierung von Kommunikationsformen ist durch die Umstellung auf Homeoffice

erheblich forciert worden. Vor diesem Hintergrund wurde die folgende Forschungsfrage formuliert:

- / Welche Auswirkungen hatte die Pandemie auf berufsbezogenes E-Learning?

Im Fragebogen wurde dazu ein einfacher Indikator entwickelt. Die Teilnehmer:innen wurden danach befragt, ob sie schon vor der COVID-19 Pandemie Erfahrung mit E-Learning gemacht hatten.

Abbildung 19: E-Learning vor der Pandemie



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn E-Learning realisiert wurde (n=348).

Gemäß dem Antwortverhalten lässt sich die Schlussfolgerung ziehen, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen, die in den letzten 12 Monaten an einer E-Learning Weiterbildung teilgenommen haben, vor den pandemiebedingten Einschränkungen noch keine Erfahrung mit E-Learning gemacht hatte. Im Vergleich dazu gibt dennoch auch rund ein Viertel der Arbeitnehmer:innen an, bereits Erfahrung mit E-Learning vor den pandemiebedingten Einschränkungen gesammelt zu haben – der größere Anteil davon bereits mehrfach. Bei den Betriebsrät:innen ist dieser Anteil im Vergleich zu den Arbeitnehmer:innen ohne Funktion etwas höher.

Wie zu vermuten war, legen die Ergebnisse nahe, dass die pandemiebedingten Einschränkungen zu einem Boost von E-Learning in der Weiterbildung geführt haben. Dennoch hat auch ein relevanter Anteil der Arbeitnehmer:innen bereits vor der Pandemie Erfahrung mit E-Learning gemacht.

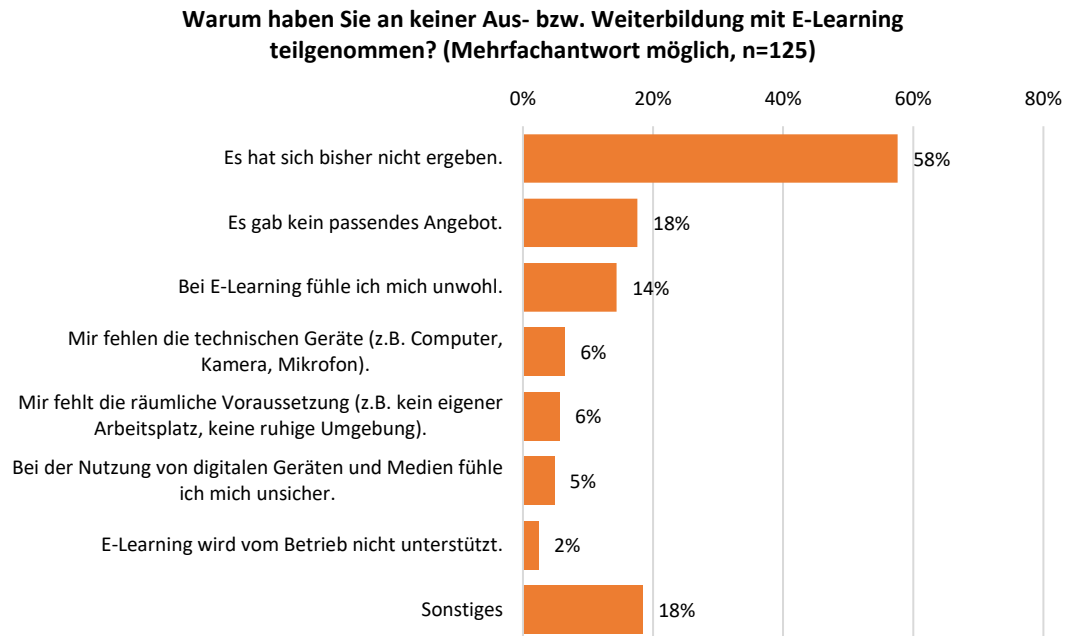
IV. 9 Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von E-Learning

Neben den Gründen für die Teilnahme an E-Learning sollte auch eine Frage dazu gestellt werden, welche Hürden es für eine Teilnahme an E-Learning gibt:

- / Aus welchen Gründen werden E-Learning Angebote nicht in Anspruch genommen?

Im Fragebogen wurden jene Arbeitnehmer:innen, die in den letzten 12 Monaten an einer Aus- bzw. Weiterbildung teilgenommen haben, dazu befragt, weshalb dies nicht mit E-Learning realisiert wurde.

Abbildung 20: Gründe für Nicht-Teilnahme an E-Learning

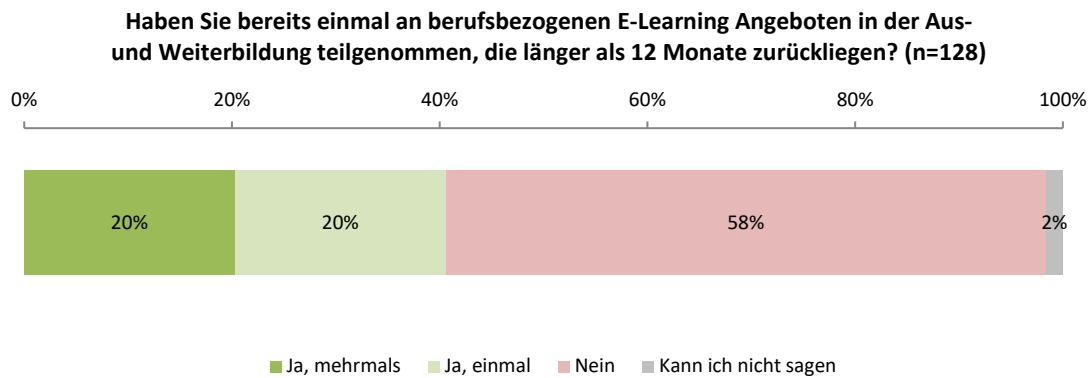


Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn eine Weiterbildung in den letzten 12 Monaten, aber kein E-Learning realisiert wurde (n=128). Eine Differenzierung zwischen Betriebsrät:innen und Arbeitnehmer:innen wurde aufgrund der geringen Zellenbesetzung nicht vorgenommen.

Der mit Abstand am häufigsten angegebene Grund für eine Nicht-Teilnahme an E-Learning ist, dass sich dies in den letzten 12 Monaten nicht ergeben habe. Die am zweithäufigsten genannte Hürde bezieht sich auf ein mangelndes Angebot von E-Learning. Persönliche oder infrastrukturelle Hürden für eine Teilnahme an E-Learning sind nur für eine Minderheit relevant. Demnach beziehen sich die Hürden zur E-Learning Teilnahme bei Arbeitnehmer:innen eher auf den Gelegenheitsraum und weniger auf individuelle Voraussetzungen oder strukturelle Barrieren bei der Verfügbarkeit der technischen Infrastruktur.

Unter den sonstigen Gründen wurde zum einen genannt, dass E-Learning für praxisbezogene Weiterbildung weniger geeignet sei („Arbeit am Patienten“, „Praxisbezogene Schulung“). Zum anderen wurde darauf verwiesen, dass das Weiterbildungsangebot ausschließlich in Präsenz angeboten wurde („Wurde nur als Präsenz Schulung angeboten, worüber ich sehr froh war“, „Seminar wurde nur in Präsenz angeboten“).

Abbildung 21: Erfahrungen mit E-Learning



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022. Filter: Wenn eine Weiterbildung in den letzten 12 Monaten, aber kein E-Learning realisiert wurde (n=128).

Allerdings zeigt sich auch, dass vier Zehntel der Gruppe der Arbeitnehmer:innen, welche zwar an Weiterbildung in den letzten 12 Monaten teilgenommen hat, aber an keiner E-Learning Maßnahme, bereits über eine weiter zurückliegende E-Learning Erfahrung verfügen. In Kombination mit dem vorigen Ergebnis (vgl. Abbildung 20) ist es plausibel, für diese Gruppe anzunehmen, dass eine Nicht-Teilnahme an E-Learning vor allem im Mangel an verfügbaren Gelegenheiten begründet liegt und weniger in fehlenden Voraussetzungen.

Jedoch äußern innerhalb dieser Gruppe rund sechs Zehntel, dass sie über keinerlei E-Learning Erfahrung verfügen. Eine genauere Analyse der Gruppe nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen kann aufgrund der geringen Zellenbesetzungen nicht vorgenommen werden.

V. Arbeitnehmer:innen – Ergebnisse der qualitativen Befragung

Dieses Kapitel umfasst die Ergebnisse der Auswertung von leitfadengestützten Interviews mit insgesamt acht Arbeitnehmer:innen, die zwischen Ende August und Mitte September 2022 geführt wurden.

V. 1 Wahrnehmung von Vor- und Nachteilen von E-Learning

In größeren Betrieben ist E-Learning laut Angaben der Befragten inzwischen offensichtlich fixer Bestandteil der Weiterbildungskultur. Vorteile des E-Learnings seien vor allem die Zeit- und Ortsunabhängigkeit, auch Wegzeiten entfallen naturgemäß. Präsenzangebote seien zudem auf die Bedürfnisse der Gesamtheit aller Teilnehmer:innen ausgerichtet; eine einzelne Person benötige jedoch selten alles, was der ganzen Gruppe angeboten wird. Nachteilig an Bildungsmaßnahmen, an denen etwa im Büro teilgenommen wird, ist aus Sicht der Interviewten, dass es dort zu Ablenkungen kommen kann, etwa durch andere Mitarbeiter:innen, Anfragen, E-Mails etc. – hierin bestehe ein deutlicher Unterschied zu Präsenzmaßnahmen:

„Weil dort kommt keiner und sucht dich dort und braucht fünf Minuten was von dir.“

Insgesamt scheint bei der Einschätzung von E-Learning Techniken in gewissem Sinne ein „Trade-off“ vorzuherrschen, also ein Abwägen zweier gegenläufiger Ziele: Der persönliche Kontakt bei Arbeits- und Lernprozessen wird eigentlich von allen Befragten als wichtig und angenehm erwähnt. Jedoch bietet E-Learning eben auch viele Vorteile, die eine reine Präsenzmaßnahme nicht ermöglicht, wie etwa die Zeitersparnis und die relativ unkomplizierte, individualisierbare Gestaltung. Die Entscheidung für E-Learning fällt also nicht aus einer grundsätzlichen Ablehnungshaltung gegenüber „klassischen“ Lehr- und Lernmethoden. Auch die Betriebe profitieren letztlich durch die Zeit- und auch Kostenersparnis, die durch digitale Lernformen ermöglicht werden:

„So ist das eigentlich für beide Seiten – Firma und Arbeitnehmer – eine sehr gute Alternative.“

Eine interviewte Person absolvierte bspw. eine E-Learning-Maßnahme, die über einen längeren Zeitraum, von etwa zwölf Wochen in Form mehrerer Module erfolgte. Das Lerntempo konnte dabei individuell bestimmt werden, was als sehr praktisch bewertet wird *„weil ich das an meinen individuellen Terminkalender anpassen konnte ...“* Die Maßnahme selbst sei abwechslungsreich gestaltet gewesen, mit Theorie- und Textteilen, Videos, Interviews etc., was für die Vermittlung der Inhalte als sehr förderlich bewertet wird: *„dadurch ist es auch interessant geblieben ...“*.

Eine der befragten Personen hält auch selbst E-Learnings ab. Die Nachteile sind aus ihrer Sicht – insbesondere bei einer großen Teilnehmer:innenanzahl, bspw. von 50 Personen – dass aufgrund der Bildschirmgröße nicht alle ständig im Blick gehalten werden können, wie dies etwa in einem „analogen“ Klassenraum möglich ist. Der/Die Vortragende wisse

also nicht immer, ob alle Teilnehmer:innen auch tatsächlich „bei der Sache sind“ und sei gezwungen, bestimmte Dinge einzubauen, um diese Präsenz zu überprüfen. Dies gestalte E-Learning für die Vortragenden insgesamt aufwendiger als Präsenzangebote.

Falls die Weiterbildungsmaßnahme im Wesentlichen dem Berufsbild bzw. den Arbeitsaufgaben entspricht, werden die Teilnahmekosten für die Arbeitnehmer:innen in der Regel zur Gänze vom Betrieb übernommen. Auch die hierfür notwendige technische Ausrüstung wie Laptop, Kamera etc. werde in diesem Fall vom Unternehmen gestellt. Seit Beginn der Pandemie seien außerdem nahezu alle Arbeitnehmer:innen ohnehin bereits mit Laptops ausgestattet. Mitarbeiter:innen etwa in der Produktion, die im Arbeitsalltag üblicherweise keine Laptops oder Tablets benötigen, werden für die Teilnahme an E-Learning eigens Geräte zur Verfügung gestellt.

Die Arbeitgeber:innen haben gemäß den Interviewergebnissen durchaus ein Interesse daran, dass sich die Mitarbeiter:innen ihrem Einsatzbereich entsprechend weiterbilden. Werden darüber hinaus Seminare gewählt, deren Inhalte nicht so eindeutig der beruflichen Tätigkeit zuzuordnen sind, so werden die Kosten in den meisten Fällen nach Absprache mit der entsprechenden Abteilung dennoch übernommen. Die von den Befragten wahrgenommenen E-Learning Maßnahmen wurden sowohl betriebsintern (vor allem bei den größeren Unternehmen) als auch von externen Anbietern (wie etwa dem WIFI) angeboten. Die Zusammenarbeit mit externen Anbietern erfolge oftmals auf regelmäßiger Basis und es kommen von deren Seite Vorschläge über relevante Kurse.

In größeren Unternehmen werden gemäß den Interviewten die Angebote von der Personalentwicklung ausgeschrieben, die Anmeldung erfolgt über eine eigene Plattform. Bildungsangebote, die nicht Teil dieser betrieblichen Ausschreibungen sind, wie etwa Persönlichkeitsbildung, müssen mit der entsprechenden Führungskraft besprochen und von dieser genehmigt werden. Die Anfrage gehe dann an das Trainingsteam, das die Maßnahme organisiert. In einigen Betrieben werden Schulungskataloge verwendet, in denen die Vortragenden und deren Veranstaltungen aufgelistet sind. Diese Vortragenden werden immer wieder zu Impulsvorträgen eingeladen. Die Teilnahmen seien kostenlos, die Anmeldung erfolge über einen Sharepoint.

V. 2 Gründe für die (Nicht-)Teilnahme an E-Learning

Die Gründe für die Beteiligung an E-Learning sind unterschiedlicher Natur: Persönlichkeitsbildung sei bspw. oftmals fixer Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung und werde laufend absolviert. Aber auch Maßnahmen, die notwendig und betrieblich verlangt sind, um fachlich auf dem aktuellen Stand zu bleiben, finden häufig mittels E-Learning statt. Insgesamt dominieren der Wunsch nach bzw. die Notwendigkeit von beruflicher Weiterentwicklung, die Vertiefung des beruflichen Aufgabenfelds (bspw. im Bereich Buchhaltungsprogramme) sowie die damit zusammenhängenden verbesserten Aufstiegsmöglichkeiten.

Eine der Interviewpartner:innen nimmt auch immer wieder an Online-Kursen der AK teil. diese Teilnahmen erfolgen aufgrund individueller Entscheidungen und Präferenzen. Bei diesen individuellen Teilnahmemöglichkeiten sprechen sich die Mitarbeiter:innen mit ihrer Führungskraft ab: *„Was brauche ich, um mich dort- oder dorthin entwickeln zu können?“* In diesem Fall erfolge die Anmeldung dann über eine Trainingsplattform in Form einer Freischaltung. Auch diese Kurse seien kostenlos und werden zur Gänze vom Betrieb finanziert. Die Anmelde- und Teilnahmeverfahren seien für alle Formen der Weiterbildung gleich, egal ob im „klassischen“ oder E-Learning Format. In den größeren Unternehmen werde es den Mitarbeiter:innen grundsätzlich freigestellt, ob sie via E-Learning oder in Präsenz an einer Maßnahme teilnehmen wollen, falls beides im Angebot ist.

Die Erfahrungen mit E-Learning sind grundsätzlich positiv, es wird insgesamt von unkomplizierten Umsetzungen berichtet. In einigen Fällen habe es zu Beginn kleinere technische Probleme gegeben, die allerdings nicht ins Gewicht fallen. In den größeren Unternehmen besteht außerdem zumeist eine EDV-Abteilung, die bei Problemen unterstützend zur Seite steht. Problematisch können etwa Schulungen in bestimmten PC-Programmen und Anwendungen (z.B. InDesign, Photoshop etc.) sein, wo bereits ein kleiner Fehler große Auswirkungen haben kann. Diese Probleme den Vortragenden dann online angemessen zu vermitteln, könne sich schwierig gestalten. In Bezug auf solche Problemstellungen sind Präsenzveranstaltungen naturgemäß deutlich im Vorteil.

Es gibt jedoch auch kritische bzw. indifferente Stimmen. Eine der befragten Personen, die im Bereich KFZ-Technik in einem Zwei-Mann-Betrieb arbeitet, sieht aus verschiedenen Gründen für sich keine Notwendigkeit für eine Teilnahme an E-Learning Maßnahmen. Zum einen wird dies mit der Branche bzw. der konkreten beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang gesehen. Für jemanden, der in seiner beruflichen Tätigkeit einen „Hands-On“-Approach verfolgt, ist digitale Weiterbildung aus Sicht dieser interviewten Person schwierig bzw. nicht wirklich eine interessante Option:

„In punkto meinem Beruf halt ... ist es schwierig, dass du da was machst ...“.

Die E-Learning-Abstinenz beruht dabei wohlgerne nicht auf einer grundsätzlichen persönlichen Abneigung (*„Ich bin offen für alles“*), sondern ist eben durch die spezifischen handwerklich-haptischen Arbeitsaufgaben begründet.

Für diesen Typus kommt E-Learning lediglich dann infrage, wenn etwa spezifische technische Inhalte oder Neuerungen zu behandeln wären:

„Das Einzige was wirklich E-Learning bei uns in der Branche interessant wäre, sind ... Kurse ... wo es was Neues gibt ... und was sich getan hat in Punkto Technik ...“.

Dieses Interview beleuchtet einen Aspekt innerhalb des E-Learning, der auch in der Forschungsliteratur untersucht und bekannt ist, nämlich den des Brancheneffekts.

Einer/eine der älteren befragten Arbeitnehmer:innen steht dem E-Learning sowie Homeoffice-Lösungen grundsätzlich skeptisch bis ablehnend gegenüber:

„Das E-Learning ist eine unguete neue Technik, die nicht wirklich gut ankommt.“

Es wird zum einen moniert, dass es bei der Teilnahme an E-Learning zu Ablenkungen kommen kann bzw. der Fokus nicht gleichermaßen gegeben ist wie bei Bildungsmaßnahmen in Form von Präsenzangeboten. Zudem wird von dieser befragten Person die Unpersönlichkeit digitaler Bildungsmaßnahmen als negativer Aspekt genannt. Es wird darüber hinaus auch als anstrengend empfunden, neben der am Bildschirm zu absolvierenden Arbeitsleistung auch noch bei Weiterbildungsaktivitäten *„in das Kastl zu schauen“*. Diese schlechten Erfahrungen lassen an der Sinnhaftigkeit des Einsatzes von digitaler Technik in Lernprozessen zweifeln:

„Die Vor-Ort-Präsenz ist unbezahlbar im Vergleich.“

Dieser Befund wird von einer anderen Interviewperson indirekt bestätigt, in deren Unternehmen vergleichsweise viele ältere Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind, und wo der Betrieb offensichtlich aus diesem Grund verstärkt auf Präsenzmaßnahmen zurückgreift. Aufgrund des pandemiebedingten Ausfalls von Präsenzveranstaltungen war man aus Sicht der interviewten Person *„gezwungen“* (*„aus Mangel an Alternativen“*), auf Online-Angebote (in diesem Fall Updates bei einer Buchhaltungssoftware) zurückzugreifen.

Diese Person wäre auch bei einer stärkeren Unterstützung bzw. einem stärkeren Engagement, etwa von Seiten des Arbeitgebers nicht bereit, verstärkt an E-Learning Maßnahmen teilzunehmen. Bei umfangreicheren Lerninhalten wird die Möglichkeit von Blended Learning, bei dem Online-Unterricht mit Präsenzphasen kombiniert wird, aber immerhin als denkbar bewertet. Dieses Interview verweist auf einen weiteren wichtigen Aspekt hinsichtlich der Digitalisierung bzw. des E-Learnings, nämlich das Alter der Arbeitnehmer:innen.

Die Umstellung von Präsenzangebot auf E-Learning war – insbesondere für ältere Arbeitnehmer:innen – offensichtlich anfänglich nicht einfach:

„Die Umstellung war schon hart für mich, weil ich habe mir leichter getan beim Präsenzunterricht, weil ich bin sowieso der Typ, der sich leichter tut beim Lernen ... wenn ich das vor mir auf einem Blattl Papier stehen hab und das kann ich lesen als wie am Bildschirm lesen.“

„Mittlerweile – der Mensch ist ein Gewohnheitstier – ich habe mich daran gewöhnt.“

Was insbesondere bei längeren Maßnahmen, die ausschließlich digital umgesetzt werden, erwartungsgemäß als Manko genannt wird, ist der fehlende persönliche Austausch mit anderen Kolleg:innen bzw. Teilnehmer:innen:

„Das sind meistens auch die Dinge die hängenbleiben, wenn du dann in der Pause mit irgendjemandem darüber redest ...“

Dieser persönliche Austausch ermöglicht zudem, auf spezifische, persönliche Fragestellungen oder Probleme einzugehen, was im digitalen Setting auf diese unkomplizierte Art nicht möglich sei. Aus diesem Grund wird in einigen Betrieben immer wieder auch „absichtlich“ ein Präsenzteil in die E-Learning-Maßnahmen eingebaut, *„einfach um auch Diskussionen zwischen den Teilnehmern zu forcieren ...“* und auf diese Art den individuellen und praktischen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

V. 3 Auswirkungen der COVID-19 Pandemie

Die Pandemie hatte laut Auskunft der Arbeitnehmer:innen eine teilweise „extreme“ Auswirkung auf das Ausmaß an E-Learning Maßnahmen in den Unternehmen. Sehr viele Seminarinhalte, die zuvor in Präsenz organisiert waren, seien ins Internet verlegt worden. Eine der befragten Personen schätzt, dass in ihrem Unternehmen vor der Pandemie rund 80 Prozent der Weiterbildungen in Präsenzform stattgefunden haben: *„Das hat sich jetzt schon gedreht ...“*. Digitales Lernen als Form der Aus- und Weiterbildung ist daher offensichtlich in vielen Unternehmen bereits Kernbestandteil der betrieblichen Bildungstätigkeit und muss nicht erst von den Arbeitnehmer:innen gewünscht werden, sondern wird vom Betrieb eigenständig angeboten. Einige Seminare wären ohne einen bestimmten E-Learning-Anteil gar nicht mehr möglich und umsetzbar, da dies von Betriebsseite so vorgegeben und organisiert ist.

V. 4 E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung

Das aktuelle Verhältnis zwischen „klassischen“ Formen der Weiterbildung und E-Learning im Betrieb wird von den Befragten unterschiedlich bewertet: In den größeren Unternehmen kann das Verhältnis in etwa mit 50:50 als durchaus gleichwertig betrachtet werden; es steht den Mitarbeiter:innen seit der Lockerung der Pandemiemaßnahmen jedoch in den meisten Fällen wieder frei, zwischen E-Learning und Präsenzangebot zu wählen. In einem der Betriebe überwiegen inzwischen sogar die digitalen Wissensvermittlungsprozesse, da diese in der Umsetzung unkomplizierter und nicht so kostenintensiv sind.

Welche Form der Weiterbildung bevorzugt wird, hängt auch von den zu vermittelnden Inhalten ab: Falls es sich um Lerninhalte handelt, die im Beruf angewendet und umgesetzt werden müssen, werden Präsenzangebote bevorzugt. Bei abstrakteren Inhalten oder um einen inhaltlichen Impuls zu liefern, sei die digitale Form der Wissensvermittlung angenehm und praktisch: *„einfach mal Reinhören: ist das was für mich oder nicht ...“* Der Tenor der Befragungen ist, dass grundsätzlich eine Mischung aus digitalen und „klassischen“ Lernmethoden bevorzugt wird, wobei ein Großteil der Inhalte durchaus digital vermittelt werden könne und dann von Präsenzeinheiten

sinnvoll ergänzt und erweitert werde, „mit Gleichgesinnten, die auf demselben Weg sind ...“.

V. 5 Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung und E-Learning

In den größeren Unternehmen wird die Unterstützung an der Beteiligung von E-Learning von Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin grundsätzlich als sehr gut und umfassend bewertet. Hier sind von Seiten der Befragten keinerlei Verbesserungswünsche geäußert worden:

„Bei uns ist das sehr top umgesetzt, high-level ...; es wurden sogar Konferenzräume umgebaut, um E-Learning-Teilnahmen besser zu ermöglichen.“

Die technische Ausstattung in jenen Betrieben, in denen E-Learning Bestandteil der Weiterbildungskultur ist, wird von den Befragten ebenfalls als vorbildlich bewertet:

„Wir haben alles was ich brauche, von der Kamera bis zum Headset bis zu zwei Bildschirmen plus Laptop ...“

Auch bedingt durch die in vielen Betrieben seit der Pandemie bestehenden Homeoffice-Regelungen verfügen inzwischen zumeist alle Mitarbeiter:innen über einen Firmenlaptop, der auch für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden kann.

Eine Interviewperson ist selbst Teil des Betriebsrats und hat sich laut eigener Auskunft aktiv daran beteiligt, dass die technische Ausstattung für alle Mitarbeiter:innen verfügbar ist, um an E-Learning zu partizipieren. Der Betriebsrat arbeite hier in permanenter Absprache mit den Führungskräften. Bei den meisten der Unternehmen in der Stichprobe können von den Befragten keine spezifischen Aussagen zur Rolle des Betriebsrats in Bezug auf Weiterbildung im Allgemeinen und E-Learning im Speziellen getätigt werden.

In einem der Interviews wird der Umstieg einiger Unternehmen von Homeoffice auf „*Mobile Working*“ als ein interessantes Modell, auch in Zusammenhang mit E-Learning erwähnt. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiter:innen nicht ausschließlich „von zu Hause“ bzw. im unmittelbaren familiären Umfeld arbeiten und lernen, sondern grundsätzlich an jedem beliebigen Ort oder auch unterwegs, etwa in öffentlichen Verkehrsmitteln mit WLAN-Option.

Interessant ist auch die Auswirkung der pandemiebedingten Situation auf die Einschätzung und Bewertung von E-Learning (sowie Homeoffice). Bis vor zwei Jahren waren digitalisierte Arbeits- und Lernformen offensichtlich immer noch mit einem gewissen Stigma versehen:

„Ok, man macht das zwar, aber es bringt jetzt nicht das, was es bringt, wenn man es persönlich macht.“

Durch den seither weitreichenden Einsatz digital gestützter Prozesse hat in den Unternehmen und bei den Arbeitnehmer:innen anscheinend ein gewisser Paradigmenwechsel stattgefunden, der letztlich zu einer größeren Akzeptanz geführt hat.

Eine der befragten Personen hat auf mögliche Probleme im Hinblick auf Homeoffice-Lösungen hingewiesen: Eine allzu starke Fokussierung auf solche Vereinbarungen ist aus ihrer Sicht problematisch, da eine gewisse Trennung zwischen Arbeit/Büro und Privatsetting notwendig sei. Auch die jeweiligen privaten Umstände können aus ihrer Sicht eine Rolle spielen:

„Weil wenn jemand alleinstehend ist, und dann nur im Homeoffice sitzt, die kriegen Depressionen, unter Umständen!“

Auch in Bezug auf Homeoffice wird daher ähnlich wie beim E-Learning für einen guten Maßnahmenmix plädiert. Die persönlichen Lebensumstände können Homeoffice ebenfalls erschweren oder als Alternative wenig attraktiv erscheinen lassen:

„Der Chef hat mich gefragt, ich habe gesagt: Nein danke, mit mir nicht. Ich möchte das nicht, wir sind 15 Personen im Haushalt, und dann mach Homeoffice mit zehn Schülern die ... E-Schooling haben, und du hast nur zwei PCs zu Verfügung. ... Ich kann mir das in der Stadt vorstellen, wo ich nur zwei oder drei Personen im Haushalt habe, aber nicht bei uns am Land, wo wir 15 Leute im Haushalt haben. ... Im Gegenteil: Du bist froh, wenn du rauskommst, dass du deine Ruh hast, weil du sitzt dann allein im Büro.“

Wie die Ergebnisse aus den Interviews, aber auch der einschlägigen Forschungsliteratur zeigen, hängen Ausmaß und Art der genutzten E-Learning Maßnahme auch von der Betriebsgröße ab.

V. 6 Betriebliche Regelungen im Betrieb

Auffallend ist, dass sogar Arbeitnehmer:innen, die mehr oder weniger regelmäßig an E-Learning Maßnahmen teilnehmen, im Unternehmen keine konkreten Betriebsvereinbarungen in Bezug auf diese Weiterbildungsart kennen bzw. eine solche offensichtlich nicht besteht. Diesbezügliche Vereinbarungen gibt es anscheinend lediglich für die Homeoffice-Regelungen. Was es darüber hinaus gibt, seien bestimmte Vereinbarungen, etwa zur Nutzung des Internets, die allerdings nicht spezifisch auf E-Learning Bezug nehmen.

Vor der Pandemie gab es in einigen der Betriebe Teleworking-Vereinbarungen, die allerdings nur ad-hoc zwischen einzelnen Mitarbeiter:innen getroffen worden seien. Seither seien diese Vereinbarungen im ganzen Unternehmen auf ein hybrides Arbeitsmodell ausgerollt worden. So könne in einem der Betriebe jede Arbeitskraft, deren berufliche Tätigkeit es erlaubt, in Absprache mit ihrer Führungskraft in einem EDV-System, das alle relevanten Daten enthält, für die Option des Homeoffices

„freigeschaltet“ werden. Insgesamt kann festgehalten werden, dass auch in Bezug auf die Homeoffice-Regelungen die Pandemie einen Schub in Richtung einer fixen Verankerung solcher Vereinbarungen geleistet hat.

Das Ausmaß an Homeoffice-Anteilen kann dabei in einigen Unternehmen offensichtlich je nach betrieblichem Einsatzbereich variieren: Eine der befragten Personen gibt bspw. an, dass in ihrer Firma für Mitarbeiter:innen, die in der Verwaltung tätig sind, 80 Prozent Büroanwesenheitspflicht und 20 Prozent Homeoffice-Anteile verpflichtend seien, während für Beschäftigte mit Beratungstätigkeiten ein umgekehrtes Verhältnis gelte.

V. 7 Unterstützungsbedarf und Gelingensbedingungen

Die Situation in größeren Unternehmen wird von den Arbeitnehmer:innen grundsätzlich als sehr gut bewertet, hier werden keinerlei Verbesserungswünsche geäußert. Der Betrieb stellt in diesen Fällen von sich aus sicher, dass in den einzelnen Abteilungen alles, was zur Beteiligung an E-Learning notwendig ist, für die Mitarbeiter:innen verfügbar ist: *„Da gibt’s keine Kritikpunkte.“*

Als wichtiger Faktor bei der Umsetzung von E-Learning ist aus Sicht der Befragten das Zur-Verfügung-Stellen von Informationen sowie die Aufklärung über diese Maßnahmen: Wie laufen diese Weiterbildungsangebote ab, was sind die Vorteile für die Teilnehmer:innen etc. Gerade bei älteren Arbeitnehmer:innen, die vielleicht nicht die Technikaffinität wie jüngere Beschäftigte besitzen, müssten oftmals Vorurteile und Vorbehalte abgebaut werden.

Ein Problem, das von einigen Interviewpartner:innen stark wahrgenommen wird, ist die Tatsache, dass Leute Schwierigkeiten mit der WLAN-Verbindung bzw. mit den Internetverbindungen haben, was sich natürlich auch auf die Beteiligung an E-Learning auswirkt. Dies führe bspw. bei E-Learning-Maßnahmen dazu, dass Teilnehmer:innen ihre Kamera ausschalten müssen, um weiterhin online bleiben zu können. In größeren Unternehmen bzw. in Regionen mit einem gut ausgebauten Netz spielt dies jedoch kaum eine Rolle. Gerade aber für kleinere Unternehmen, die meist über geringere finanzielle Ressourcen verfügen, kann dies jedoch zum Problem werden.

Für die optimale Umsetzung von E-Learning Maßnahmen – und somit auch für die Sicherstellung der Akzeptanz bei den Arbeitnehmer:innen – ist aus Sicht und aus Erfahrung der Befragten neben der technischen Infrastruktur vor allem die didaktisch abwechslungsreiche Gestaltung der Inhalte von Bedeutung, etwa über multimediale Aufbereitung mit Videos, Interviews, theoretischen Teilen etc.:

„Das macht es kurzweilig und man versteht es vielleicht auch besser, wenn das auf verschiedene Arten präsentiert wird.“

Auch die Kombination mit Präsenzeinheiten ist nach Einschätzung einiger Interviewpartner:innen für eine erfolgreiche Umsetzung von digitalen Lernformen ein wichtiger Teilaspekt.

V. 8 Empfehlungen und Wünsche

Aus Sicht der Befragten sollte E-Learning zum Standard werden, der immer und von überall genutzt werden kann, wenn dies von Seiten der Arbeitnehmer:innen gewünscht wird. Dies sei letztlich auch für die Arbeitgeber:innen von Vorteil, da auf diese Art wesentlich mehr Mitarbeiter:innen (auch kostengünstiger, da die Trainer:innen nicht so oft vor Ort sein müssen) erreicht werden können – dazu, aus eigener Erfahrung einer Interviewperson:

„Ich musste oft drei oder vier Schulungstermine vor Ort halten, um alle zu erreichen mit Urlauben, Abwesenheitszeiten etc.“

Über Online- und E-Learning Angebote gehe das naturgemäß deutlich leichter und effizienter:

„Man erreicht schon einen größeren Teilnehmerkreis.“

Das bestehende Angebot (sowohl die „klassischen“ Formen der Weiterbildung als auch E-Learning) etwa der Kammern wird zwar als überaus umfangreich, daher jedoch auch als sehr unübersichtlich bewertet: *„Das ist dann so kompliziert, wenn man was sucht ...“* Hier wird daher Optimierungsbedarf gesehen.

In einem Interview wird einerseits der Wunsch nach kürzeren E-Learning Lerneinheiten von maximal zwei Stunden geäußert:

„Das ist für die Kollegen immer gut machbar ... das ist etwas, wo man sich gleich einmal dazu entschließen kann.“

Andererseits wird die bevorzugte Abhaltung von E-Learning Einheiten an Nachmittagsterminen erwähnt:

„Ich habe immer wieder Einladungen zu Webinaren auch über die AK, die am Vormittag sind. Das ist jetzt für „normale“ ... Arbeitnehmer total schwierig am Vormittag, sich, auch wenn das nur eine dreiviertel Stunde dauert, sich das freizuschaulen ...“

Außerdem müssen digitale Aus- und Weiterbildungen aus Sicht dieser Interviewperson langfristig geplant und organisiert werden:

„Also wenn ich eine Woche oder vielleicht maximal zehn Tage vorher eine Einladung bekomme, ist das in den allermeisten Fällen nicht möglich. ... Meine Termine stehen für die nächsten drei bis vier Wochen ...“

VI. Betriebsrät:innen – Ergebnisse der quantitativen Befragung

Wie bereits im vorigen Kapitel dargestellt, wurden bei der Arbeitnehmer:innenbefragung Stichproben bei Beschäftigten mit und ohne Betriebsratsfunktion gezogen. Der Gruppe der Beschäftigten mit Betriebsratsfunktion wurden noch zusätzliche weitere Fragen gestellt, die sich spezifisch auf ihre Perspektive als Betriebsrat oder Betriebsrätin beziehen.

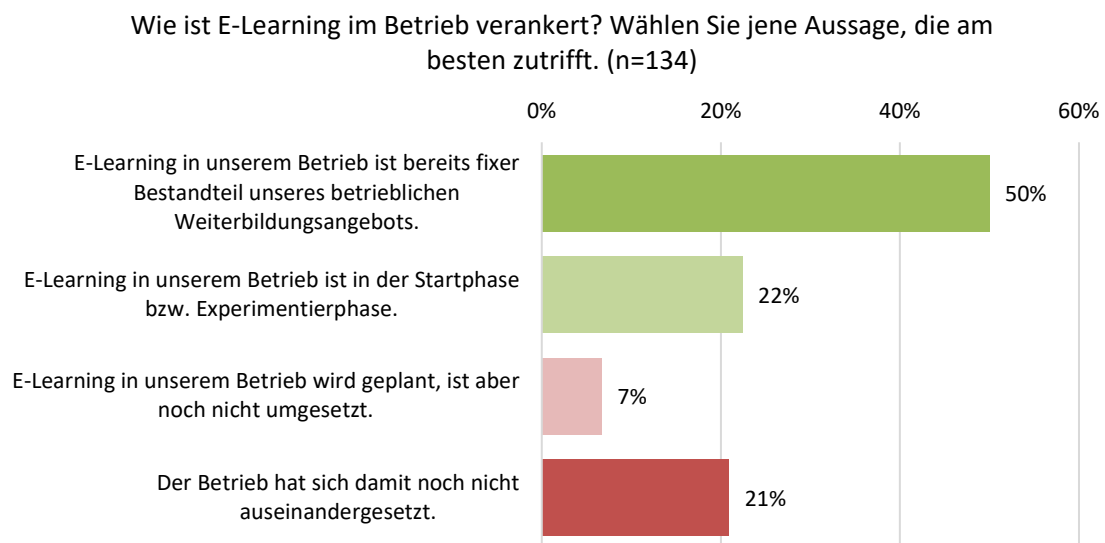
VI. 1 Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf betriebliches E-Learning

Analog zur Frage der Einschätzung der pandemiebedingten Effekte bei Arbeitnehmer:innen (Kapitel IV) wurde auch die Forschungsfrage für die Betriebsrät:innen formuliert:

/ Welche Auswirkungen hatte die Pandemie auf berufsbezogenes E-Learning?

Die Operationalisierung dieser Forschungsfrage wurde im Fragebogen unter zwei Aspekten vorgenommen: Erstens sollte eine Einschätzung über den Status Quo bei der Implementierung von E-Learning im Betrieb und zweitens über pandemiebedingte Effekte gegeben werden.

Abbildung 22: Status Quo „E-Learning im Betrieb“

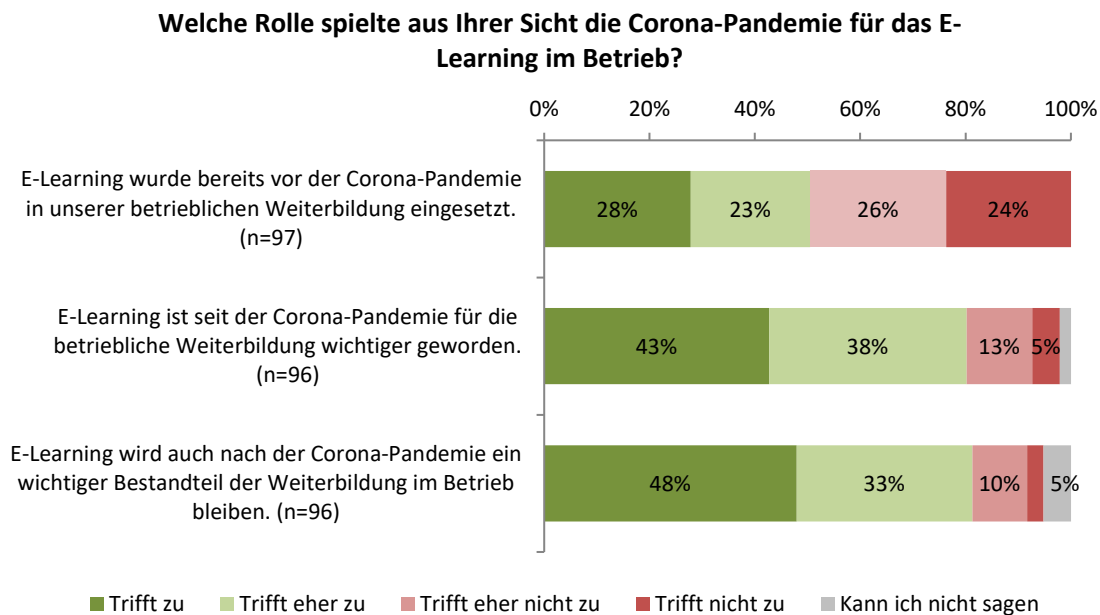


Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (Teilstichprobe „Betriebsrät:innen“ n=147).

Die Antworten der Betriebsrät:innen zeigen, dass E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung bereits in der Masse der Betriebe angekommen ist. Die Hälfte der befragten Betriebsräte äußert, dass E-Learning bereits ein fixer Bestandteil des betrieblichen Weiterbildungsangebotes ist. Ein weiteres Fünftel äußert, dass der sich der Betrieb noch in der Startphase bzw. Experimentierphase bezüglich E-Learning befindet. Zusätzlich ist bei rund einem Zehntel bereits die Umsetzung von E-Learning geplant.

Ein Viertel der Betriebsräte hat konstatiert, dass sich der Betrieb mit E-Learning noch nicht auseinandergesetzt hat.

Abbildung 23: Pandemiebedingte Effekte auf E-Learning



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (Teilstichprobe „Betriebsrät:innen“; Filter: Wenn Betrieb E-Learning als fixen Bestandteil etabliert hat bzw. sich in der Experimentierphase befindet, n=97).

Bemerkenswert ist dabei, dass rund die Hälfte jener Betriebe, die aktuell E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung einsetzen, vor der COVID-19 Pandemie (eher) kein E-Learning eingesetzt haben. E-Learning hat nach Angaben der Betriebsrät:innen einen ordentlichen Schub durch die pandemiebedingten Einschränkungen erhalten. Dabei wird eingeschätzt, dass E-Learning auch nach der Pandemie ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung bleiben wird.

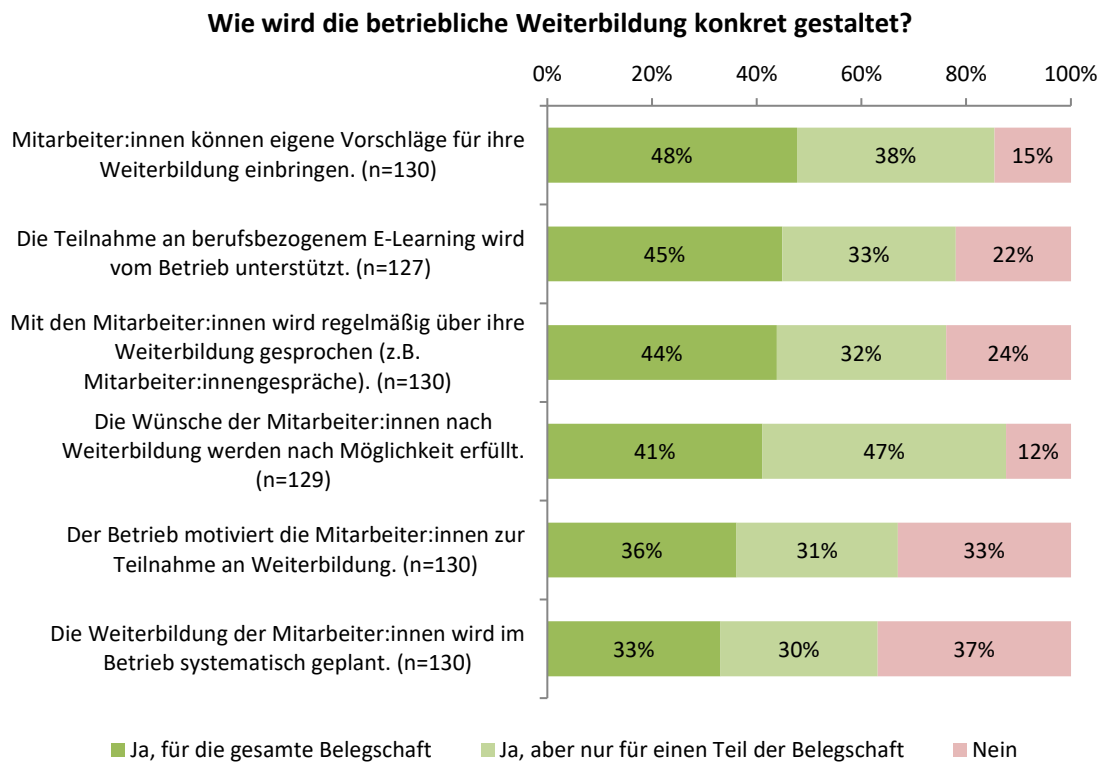
VI. 2 Betriebliche Bedingungen für E-Learning

Eine zentrale Frage bei der Erhebung bei der Zielgruppe „Betriebsrät:innen“ war:

- / Wie stellen sich die betrieblichen Bedingungen für E-Learning dar?

Dazu wurde eine Itematterie analog zur Einschätzung aus Sicht der Arbeitnehmer:innen entwickelt (vgl. Kapitel IV. 7). Allerdings konnten die Betriebsrät:innen sich zusätzlich dazu äußern, inwiefern die betrieblichen Bedingungen für die gesamte Belegschaft oder nur für einen Teil der Belegschaft zur Verfügung stehen. Die zweite Kategorie kann so interpretiert werden, dass eine innerbetriebliche Differenzierung in den Bedingungen für unterschiedliche Gruppen der Belegschaft gegeben ist.

Abbildung 24: Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung aus Betriebsratsperspektive



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (Teilstichprobe „Betriebsrät:innen“ n=147).

Die Betriebsrät:innen äußern mehrheitlich, dass sie die betrieblichen Bedingungen für Weiterbildung in ihrem Betrieb als eher gut beurteilen. Im Vordergrund stehen – analog zu den Ergebnissen bei den Arbeitnehmer:innen – betriebliche Bedingungen, welche darauf abzielen, dass Vorschläge für Weiterbildung individuell, von den Mitarbeiter:innen selbst eingebracht und diese auch unterstützt werden. In Relation dazu sind systematische betriebliche Weiterbildungsstrategien (z.B. systematische Planung) weniger häufig realisiert. Die Betriebsrät:innen schätzen ein, dass E-Learning – zumindest für einen Teil der Belegschaft – vom Betrieb gut unterstützt wird.

Bemerkenswert ist allerdings, dass nach Wahrnehmung der Betriebsrät:innen die angegebenen betrieblichen Weiterbildungsbedingungen jedoch häufig nur für einen Teil der Belegschaft zur Verfügung stehen. Weniger als die Hälfte der Betriebsrät:innen schätzt, dass E-Learning für die gesamte Belegschaft gut unterstützt wird. Die Bedingungen für betriebliche Weiterbildung sind nach Wahrnehmung der Betriebsrät:innen innerbetrieblich differenziert ausgeprägt. Die Auswertung zu den Arbeitnehmer:innen gibt Hinweise darauf, dass die Stellung und das Tätigkeitsniveau wichtige Differenzierungsmerkmale darstellen (vgl. Tabelle 6).

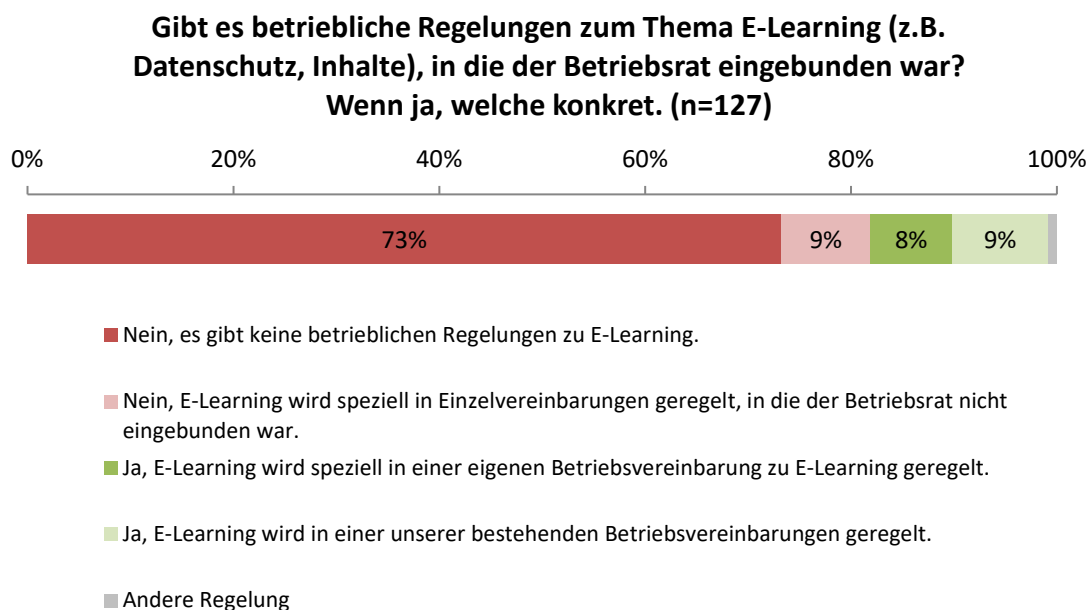
VI. 3 Betriebliche Regelungen für E-Learning

Ein weiteres Ziel der Befragung war eine Bestandsaufnahme zu machen, wie die Weiterbildung mittels E-Learning im Betrieb geregelt ist:

- / Welche betrieblichen Regelungen gibt es bezüglich E-Learning im Betrieb?
Wenn ja, welche Aspekte werden geregelt? Wenn nein, warum gibt es keine Regelung?

Die empirischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass E-Learning im Betrieb kaum geregelt ist. Rund drei Viertel der Betriebsrät:innen gibt an, dass es keine betrieblichen Regelungen zu E-Learning gibt. Ein weiteres Zehntel äußert, dass entsprechende Vereinbarung auf der individuellen Ebene abgeschlossen werden. Weniger als zwei Zehntel der Betriebsrät:innen berichten von betrieblichen Regelungen, entweder in einer eigenen Betriebsvereinbarung oder als Teil einer bereits bestehenden Betriebsvereinbarung.

Abbildung 25: Betriebliche Regelungen zu E-Learning

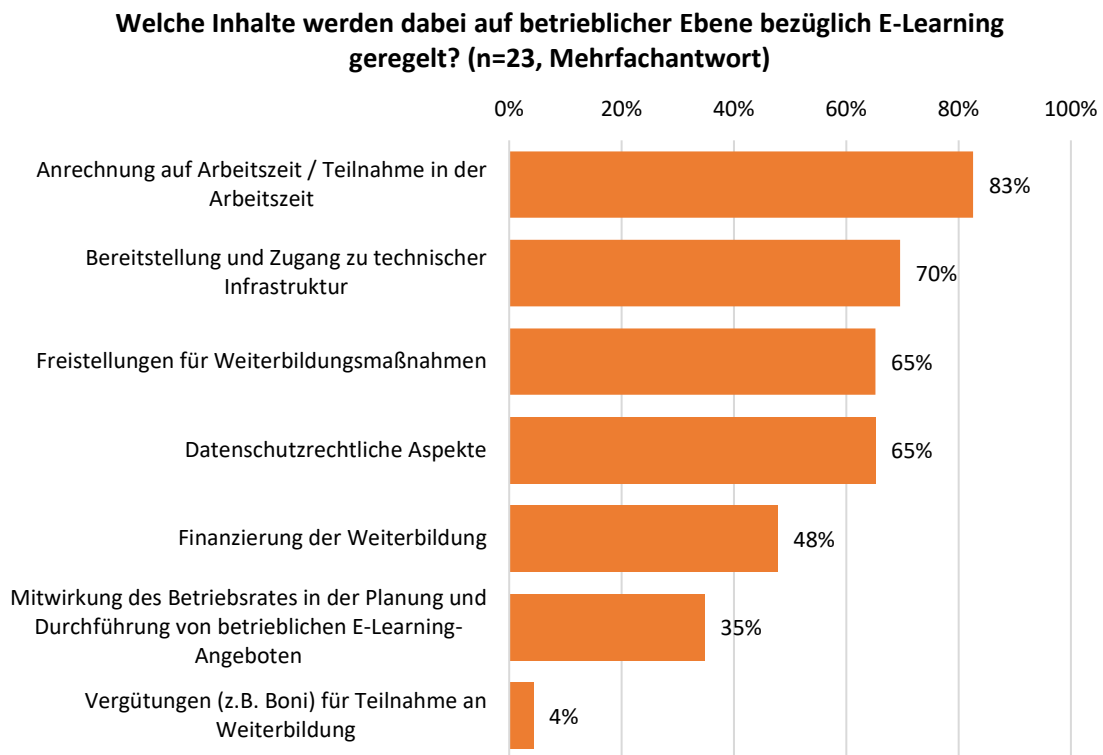


Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (Teilstichprobe „Betriebsrät:innen“ n=147).

Wenn es E-Learning Regelungen im Betrieb gibt, dann zielen diese inhaltlich zumeist auf mehrere Aspekte (Achtung: niedrige Zellenbesetzung). Kernelemente von existierenden betrieblichen Regelungen zu E-Learning beziehen sich auf arbeitszeitliche Regelungen, die Bereitstellung von technischer Infrastruktur zur Teilnahme, Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen sowie datenschutzrechtliche Aspekte. Die Finanzierung der Weiterbildung ist bei rund der Hälfte der Befragten ein Thema. Die inhaltliche Mitwirkung des Betriebsrates am E-Learning Angebot wird von rund einem Drittel der

Betriebsrät:innen geäußert. Spezifische Anreize zur Teilnahme an E-Learning z.B. in Form von Boni spielen eher keine Rolle.

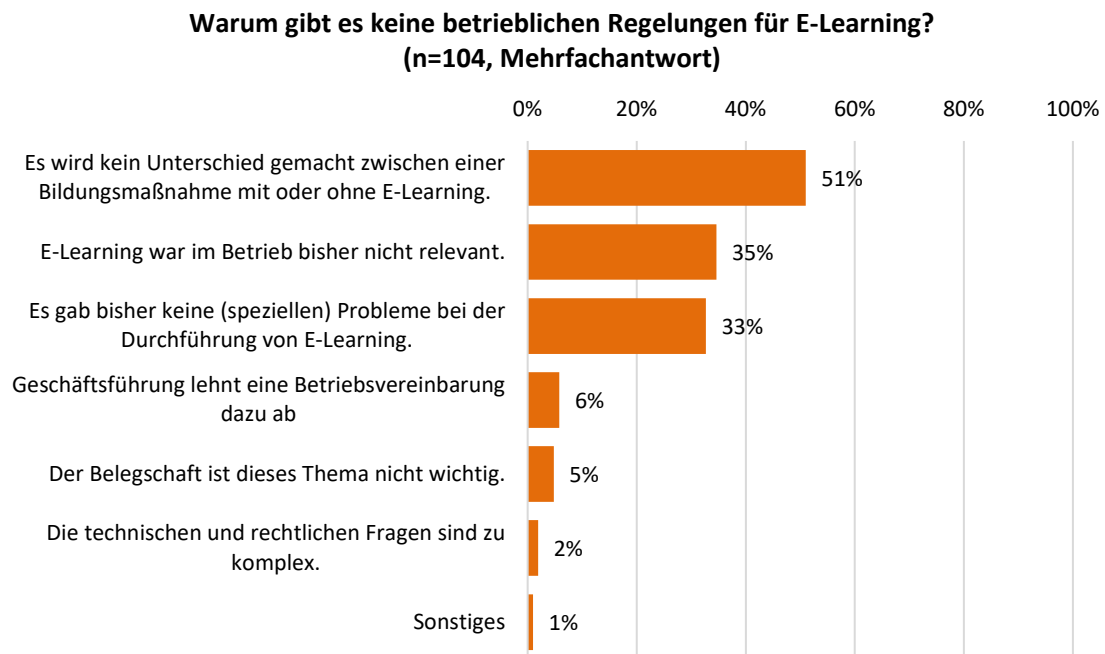
Abbildung 26: Inhalte von betrieblichen Regelungen zu E-Learning



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (Teilstichprobe „Betriebsrät:innen“; Filter: Betriebe mit Regelungen zu E-Learning, n=23).

Darüber hinaus sind auch jene Gründe von Interesse, weshalb Betriebsrät:innen keine Notwendigkeit einer betrieblichen Regelung zu E-Learning sehen. Dem Antwortverhalten zufolge bezieht sich der wichtigste Grund darauf, dass in der Praxis der Weiterbildung kein Unterschied zwischen einem Angebot mit oder ohne E-Learning gemacht wird. Der am zweithäufigsten angegebene Grund ist, dass das E-Learning im Betrieb bisher nicht relevant war. Der dritte wichtige Grund für eine Nicht-Regelung von E-Learning bezieht sich darauf, dass bisher von den Betriebsrät:innen keine besonderen Probleme bei der Realisierung von E-Learning wahrgenommen wurden.

Abbildung 27: Gründe für eine Nicht-Regelung von E-Learning



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (Teilstichprobe „Betriebsrät:innen“; Filter: Betriebe ohne Regelungen zu E-Learning, n=104).

Aspekte wie eine mangelnde Kooperationsbereitschaft seitens der Geschäftsführung oder die mangelnde Bedeutung des Themas für die Belegschaft sind kaum ein Grund dafür, dass es keine Regelungen zu E-Learning gibt. Auch die Komplexität der technischen und rechtlichen Fragen, die mit E-Learning verbunden sind, wird von den Betriebsrät:innen kaum als Hindernis gesehen.

VI.4 Unterstützungsbedarfe

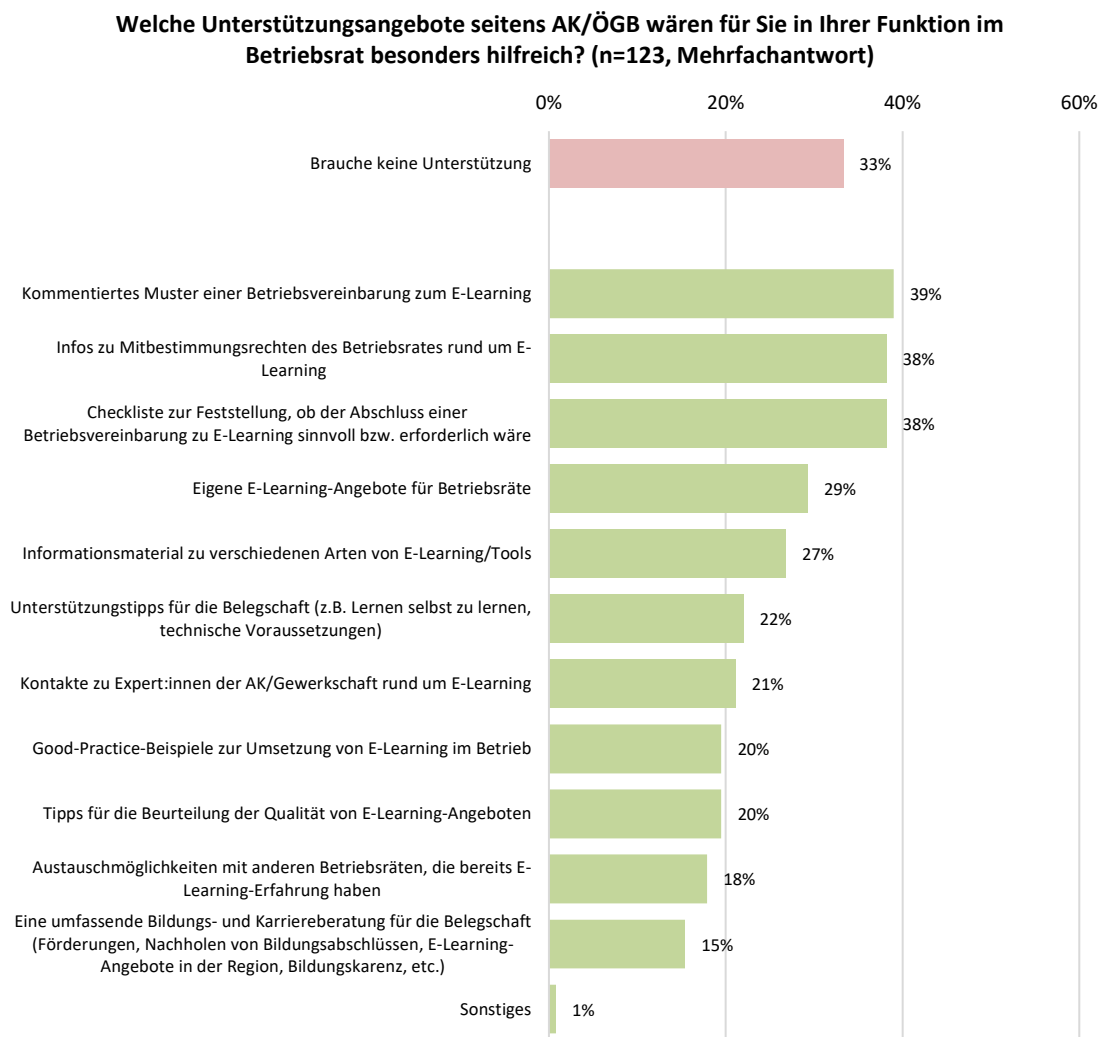
Um Betriebsrät:innen bei der Gestaltung von E-Learning im betrieblichen Kontext zu unterstützen, wurde folgende anwendungsbezogene Forschungsfrage für die empirische Erhebung formuliert:

- / Welche Unterstützungsangebote benötigen Betriebsrät:innen zur Gestaltung der betrieblichen Bedingungen für E-Learning?

Zwei Drittel der Betriebsrät:innen äußert, dass sie Unterstützung seitens der AK bzw. des ÖGB bei der Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen für E-Learning benötigen würden.

Die drei am häufigsten genannten Unterstützungsbedarfe beziehen sich auf die Bereitstellung einer kommentierten Musterbetriebsvereinbarung zu E-Learning, Informationen zu den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates rund um E-Learning und die Bereitstellung einer Checkliste zur Prüfung der Sinnhaftigkeit einer Betriebsvereinbarung.

Abbildung 28: Unterstützungsbedarfe der Betriebsrät:innen



Quelle: öibf/AK NÖ – Arbeitnehmer:innenbefragung 2022 (Teilstichprobe „Betriebsrät:innen“ n=147).

Eine weitere Gruppe der Antworten, mit einer etwas geringeren Nachfrage bezieht sich auf die Erstellung von eigenen E-Learning Angeboten zu diesem Thema speziell für den Betriebsrat und auf die Bereitstellung von Informationsmaterialien zu verschiedenen Zugängen und Formen des E-Learnings.

Unterschiedliche praktische Hilfestellungen wünschen sich jeweils bis zu einem Fünftel der befragten Betriebsrät:innen. Dazu zählen etwa Unterstützungstipps, Kontakte zu Expert:innen, Good-Practice Beispiele, Tipps zur Beurteilung der Qualität von E-Learning Angeboten oder Austauschmöglichkeiten mit anderen Betriebsräten.

VII. Betriebsrät:innen – Ergebnisse der qualitativen Befragung

Dieses Kapitel präsentiert die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews mit den Betriebsrät:innen mit Hinblick auf die Forschungsfrage:

Welche (berufsbedingten bzw. betrieblichen) Faktoren bzw. Rahmenbedingungen fördern, welche erschweren die Absolvierung von berufsbezogenem E-Learning (im Betriebskontext bzw. aus Sicht der Erwachsenenbildungsanbieter)?

Bei der Darstellung der qualitativen Befragungsergebnisse der Betriebsrät:innen ist zu beachten, dass diese im Interview gleichzeitig zwei Rollen einnahmen: die Rolle des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, um über die eigenen Erfahrungen mit E-Learning im Berufskontext zu sprechen sowie die Rolle des Betriebsrates/der Betriebsrätin mit stärkerem Fokus auf betrieblichen Rahmenbedingungen und Betriebsvereinbarungen/Regelungen.

VII. 1 Teilnahme an E-Learning Maßnahmen

VII.1.1 Weiterbildungsmöglichkeiten durch E-Learning im Betrieb (Ist-Stand)

In den Betrieben der interviewten Betriebsrät:innen gibt es unterschiedliche Formen von Weiterbildungsmöglichkeiten allgemein oder durch E-Learning. Grob wird zwischen internen Weiterbildungen und externen Weiterbildungen unterschieden. In größeren Unternehmen werden durch eigene Abteilungen interne Plattformen mit Weiterbildungsmaßnahmen im E-Learning Format angeboten:

„Wir haben eine E-Learning Plattform. Das heißt, da hat ein jeder Zugang, aber für manche ist es schwieriger, weil sie auf der Maschine arbeiten. Aber wenn ich einen Laptop oder einen Zugang (habe), hat ein jeder jetzt, der kann auf die E-Learning Plattform gehen und kann sich sein Thema aussuchen und kann praktisch das Learning absolvieren.“

Weiterbildungen im Bereich der Verwaltung werden nach Angaben der Interviewten sehr häufig durch interne E-Learnings im Betrieb zur Verfügung gestellt. E-Learnings werden von Mitarbeiter:innen aus jenen Arbeitsfeldern deutlich stärker genutzt, welche im Arbeitsalltag selbst auch am Computer arbeiten. Auf der einen Seite seien die angebotenen Inhalte der E-Learnings stärker auf die Computer-/Bürotätigkeiten ausgerichtet und auf der anderen Seite bestehe auch von Seiten der Mitarbeiter:innen im Büro mehr Interesse.

Gibt es in Betrieben die Möglichkeit, externe E-Learning Weiterbildungen finanziert zu bekommen, zeigen die Erfahrungen der interviewten Personen, dass die Qualität von externen Weiterbildungen sowohl im Online-Setting als auch in Präsenz sehr stark von den Fähigkeiten des Vortragenden abhängt:

„Es hängt wirklich vom jeweiligen Vortragenden ab und das merkt man, wenn jemand das machen muss, und in Wirklichkeit hat er selbst Angst davor, sich zu blamieren mit der Technik, oder wie oder ob da jemand sehr versiert ist und Tools nutzt um Interaktivität zu erzeugen.“

Folgende unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten durch E-Learning Maßnahmen werden in den Interviews beschrieben (siehe auch VII.4.1):

- / Den Mitarbeiter:innen werden sowohl über interne Weiterbildungsplattformen E-Learnings angeboten als auch können sie über externe Bildungsanbieter an weiteren kostenpflichtigen E-Learnings teilnehmen.
- / Interne E-Learning Maßnahmen im Betrieb werden nicht angeboten. Externe Weiterbildungen (Präsenz und Online-Setting) werden vom Arbeitgeber finanziert.
- / Interne E-Learning Maßnahmen im Betrieb werden angeboten, Weiterbildungen von externen Bildungsanbietern werden nicht finanziert.

VII.1.2 Vor- und Nachteile von E-Learning Maßnahmen

Hinsichtlich der Vor- und Nachteile von E-Learning Maßnahmen argumentieren die interviewten Betriebsrät:innen sehr stark auf Basis der eigenen Erfahrungen mit E-Learning.

Ein häufig erwähnter Vorteil ist der Zeitfaktor:

„Das positive ist, dass es nicht so lange dauert. Es dauert circa eine halbe Stunde das Ganze.“

Die Möglichkeit zu haben, das E-Learning zwischen den Arbeitstätigkeiten einzubauen, und der geringe organisatorische und zeitliche Aufwand werden als besonders positiv erachtet.

„Ich sitze im Büro und habe eine halbe Stunde Zeit und mich interessiert ein Thema, dann kann ich einsteigen und es absolvieren. Also von dem her, auf der positiven Seite, man bekommt die Möglichkeit, dass ich mich weiterbilde, in welcher Form auch immer. Wenn ich mich in zum Beispiel Office 365 nicht auskenne, gibt es Videos, Informationen, was ich machen könnte. Das kann ich über die E-Learning Plattform machen.“

Ein Nachteil, der von den Interviewteilnehmer:innen häufig genannt wurde, war die Herausforderung, die Interaktivität der Teilnehmenden zu fördern sowie Austausch und Kommunikation untereinander zu ermöglichen. Dabei beziehen sich die Angaben nicht nur auf die eigenen Erfahrungen mit E-Learning Maßnahmen, sondern auch auf Wahrnehmungen der Belegschaft:

„Das hat man schon gemerkt, ich fahr auf einen Kurs oder ich setze mich in einen Meetingraum zusammen und lern die Leute kennen und habe soziale Kontakte. Da ist es auch mit den Fragen ganz anders. Wo ich sage: ok, ich kann persönlich fragen. In der Pause kann ich auch mit den

Vortragenden reden, wenn ich ein persönliches Anliegen habe. Es ist besser, als ich lass mich im Endeffekt berieseln, und meistens werden auch keine Fragen gestellt.“

In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, welche Ziele die E-Learning Maßnahme verfolgt.

VII. 2 E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung

VII.2.1 E-Learning Format

Hinsichtlich des E-Learning Formats geht aus den Interviews mit den Betriebsrät:innen hervor, dass vor allem zwei E-Learning Formate besonders häufig zur Verfügung gestellt bzw. angewendet werden. Diese beiden Formate lassen sich hinsichtlich des Kommunikationsgrades in der Weiterbildung unterscheiden: asynchrone E-Learnings³ (z.B.: Web Based Trainings) und synchrone E-Learnings⁴ (z.B.: Webinare).

/ Asynchrone Kommunikation bei E-Learning Maßnahmen

Besonders bei internen E-Learning Plattform in einem großen globalen Unternehmen sind die Maßnahmen eher standardisiert gestaltet, um eine große Anzahl an Mitarbeiter:innen erreichen zu können:

"Das war vorher (Anm. vor der Pandemie) auch schon ein Thema. Man kann einen größeren Bereich gleichzeitig ausbilden, also man muss sagen, wir sind ein globales Unternehmen, haben weltweit unsere Leute sitzen."

Wird in einem Betrieb eine E-Learning Plattform angeboten, haben die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, aus unterschiedlichen Themengebieten auszuwählen.

Häufig werden die Inhalte der E-Learnings durch Portfolios, Texte und/oder Schulungsvideos vermittelt. Nach Abschließen der Lerneinheiten bekommen die Teilnehmer:innen eine Bestätigung in Form eines Zertifikats:

„Ich muss ehrlich sagen, es ist eher auf dieses typische Powerpoint-Präsentations-Schema heruntergebrochen oder wirklich auf interaktive Videos. Aber ich glaube, die interaktiven Videos, da haben wir nur 2 Schulungen. Die restlichen sind eher diese: Lese es dir durch und danach haben wir einen Test, ob du es verstanden hast.“

³ Asynchrones E-Learning findet zeitunabhängig statt. Die Teilnehmer:innen können ihre Lernzeiten selbst bestimmen.

⁴ Synchrones E-Learning findet zwar ortsunabhängig, aber zeitabhängig statt. Alle Teilnehmer:innen sind gleichzeitig im virtuellen Raum anwesend.

In einigen internen E-Learnings müssen die Teilnehmer:innen im Anschluss an die Lerneinheiten eine Überprüfung in Form eines kurzen Tests absolvieren. In der Regel muss hier ein bestimmter Prozentwert erreicht werden, um positiv abzuschließen (es sind keine 100% erforderlich). Häufig dienen die Prüfungen lediglich zur Überprüfung, ob die Lerninhalte im Großen und Ganzen behandelt wurden und beinhalten keine komplexen Fragen.

In den Betrieben mit internen E-Learning Plattform berichten die interviewten Betriebsrät:innen, dass die Maßnahmen durchschnittlich zwischen 10 bis 30 Minuten mit anschließender Überprüfungsphase dauern.

In diesem Zusammenhang merken die Interviewten an, dass ihnen der persönliche Austausch mit Kolleg:innen fehlt. Zwar wird von einer Person berichtet, dass im Betrieb E-Learning Maßnahmen teilweise interaktiver gestaltet wurden:

„Das war im Grunde genommen ein interaktives Tool, wo man sich durchklicken hat müssen, man hat auch teilweise über ein Wimmelbildspiel diverse Aufgaben erledigen müssen.“

Allerdings habe dieses E-Learning Format stärker den Effekt, dass die Motivation und der Spaßfaktor gesteigert wird und diene weniger der Verbesserung des Austausches während der Weiterbildung. Bezüglich der Motivationssteigerung während dem E-Learning berichten die Interviewten, dass kürzere Einheiten mit eingebauten "Minitests" zwischen Lernblöcken besser in den Arbeitsalltag integriert werden können und einen höheren Lerneffekt erzielen. Des Weiteren empfinden die Interviewten es als besonders hilfreich, wenn die Lerninhalte (z.B. Präsentationsfolien, Texte) auch nach Abschluss der Maßnahme über die entsprechenden Plattformen abrufbar sind.

/ Synchrone Kommunikation bei E-Learning Maßnahmen

Das zweite E-Learning Format, welches häufig bei den interviewten Personen in der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sind Webinare. Auf dieses Format wurde verstärkt aufgrund der COVID-19 Pandemie umgestellt. Im Vergleich zu E-Learning Formaten mit ausschließlich online abrufbaren Lerninhalten und Überprüfungen, liegt der Fokus dieses Formates auf der Interaktivität mit Vortragenden bzw. Trainern/Trainerinnen und anderen Teilnehmer:innen. Infolgedessen werden Webinare stärker mit Präsenzkursen verglichen. Dabei wird der kritische Blick auf die Interaktivitätsmöglichkeiten bei Online-Vorträgen sowie auf anschließende Diskussions-/Fragerunden und die Gestaltungs- und Moderationsfähigkeit der Vortragenden geworfen. Aus den Erfahrungen mit Webinaren zeigt sich, dass die Herangehensweisen der Vortragenden zur Förderung der Teilhabe der Teilnehmer:innen ein wichtiger Aspekt ist, wie positiv die Maßnahme erlebt wird. Eine Person beschreibt folgendes Vorgehen als erfolgsversprechend zur Förderung der Interaktion:

"Was für mich der wichtige Punkt war, ein jedes Seminar und Training, was wir in elektronischer Form gemacht haben, die Kamera war ein wichtiger Punkt. War die Kamera nicht eingeschaltet, hast

du gemerkt, dass die Leute nicht mehr reagieren. Wenn die Kamera eingeschaltet war, hat ein jeder dabei sein müssen, das war für mich immer der Punkt auch bei Betriebsratsitzungen. Ich möchte den Gesichtsausdruck des Gegenübers sehen und das sehe ich dann. Auge in Auge zu arbeiten, ist mir wichtig und das kann man auch elektronisch machen."

Gerade der informelle Austausch vor und nach einer Veranstaltung bzw. in den Pausen wird als sehr bereichernd beschrieben und kann in dieser Form im Online-Setting nicht ermöglicht werden. In diesen Fällen hätten sich die betreffenden interviewten Personen Blended-Learning Formate oder eine hybride Option gewünscht. In diesem Zusammenhang sei es bei der Entwicklung von E-Learning Maßnahmen besonders wichtig, die Intention und die Ziele der Weiterbildung im Blick zu haben, um darauf aufbauend das geeignete Format zu konzipieren.

Werden die Vorträge in Webinaren aufgezeichnet und für die Teilnehmer:innen auch nach der Maßnahme zur Verfügung gestellt, wird dies als sehr unterstützend und großer Vorteil für eine langfristige Inhaltsvermittlung wahrgenommen:

"Teams oder in die Richtung funktioniert für mich am besten. Wenn man es aufzeichnet und das Video kriegt man vielleicht noch, kann man es sich im Nachhinein auch noch anschauen. Das ist für mich das Beste, was es gibt, weil das kann ich mir immer wieder anschauen und (ich) geh das Ganze noch einmal durch und eine Videoaufzeichnung hat man in einem normalen Training eigentlich nicht. Bei uns wird auch der Chatverlauf mit Frage-Antwort per Mail zugeschickt. Das funktioniert relativ gut."

VII.2.2 Pflicht vs. Freiwilligkeit

Ein weiteres Merkmal der E-Learning Maßnahmen, welches von den interviewten Betriebsrät:innen häufig erwähnt wird, ist die Verpflichtung bzw. Freiwilligkeit der Absolvierung von Weiterbildungen. Dabei gibt es unterschiedliche Optionen:

- / Alle Weiterbildungen (Online und Präsenz) sind freiwillig.

„Ich bin nicht gezwungen, dass ich irgendwas mache. Man bekommt schon die Nachricht, es ist schon ausstehend, aber es ist nicht so, dass ich sag, ich muss das machen. Ich habe ein E-Learning gehabt, das bereits seit 2 Jahren ausstehend ist. Ich kann es machen, ich muss es aber nicht machen.“

- / Bestimmte interne Weiterbildungen sind verpflichtend, zusätzliche Weiterbildungen (extern und intern) können freiwillig absolviert werden.

Eine klassische Form von verpflichtenden internen Weiterbildungen sind E-Learning Maßnahmen zum Thema „Datenschutz und Sicherheit“. Häufig müssen diese von Mitarbeiter:innen einmal jährlich durchgeführt werden. Dabei werden betriebsinterne Richtlinien vorgestellt.

Hinsichtlich der Möglichkeit von weiteren freiwilligen Weiterbildungen hat sich aufgrund der Pandemie auch der Möglichkeitsraum für die Mitarbeiter:innen geändert:

„Wenn ich es auf das Jahr hochrechne, sind es 7 bis 8 verpflichtende Schulungen. Früher hat es weitaus öfter freiwillige Schulungen gegeben, aber in letzter Zeit werden diese nicht mehr durchgeführt. Ich glaube das ist ein Kostenpunkt. Interne Schulungen sind kein Problem, weil die direkt von unserem internen Personal durchgeführt werden.“

Verpflichtende Weiterbildungen, die von den Mitarbeiter:innen in bestimmten Zeitspannen immer wieder absolviert werden müssen (z.B. Teilnahme an der Datenschutzschulung einmal jährlich), sind besonders geeignet in Form von E-Learning Maßnahmen absolviert zu werden.

VII. 3 Stellenwert von E-Learning im Betrieb und Einfluss der COVID-19 Pandemie

Der Stellenwert von E-Learning Maßnahmen im Vergleich zu klassischen Weiterbildungen in Präsenzform unterscheidet sich in den Betrieben der interviewten Personen stark. Folgende Abstufungen lassen sich anhand der Ergebnisse der Interviews identifizieren:

- / Zum Großteil werden E-Learning Maßnahmen von den Mitarbeiter:innen bevorzugt. Außerdem werden bei internen betrieblichen Weiterbildungen hauptsächlich E-Learnings angeboten.

„Es [die betriebliche Weiterbildung] wurde auf das Notwendigste reduziert und wenn, dann findet es zu 90% online statt.“

- / Im Betrieb gibt es auf der Ebene der einzelnen Arbeitnehmer:innen sehr unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der Wahl zwischen E-Learning Maßnahmen und Weiterbildungen in Präsenz.

„Ich glaube: teils teils, ich kann nicht sagen, dass es besonders gut aufgenommen wird, aber ich kann auch nicht sagen, dass es besonders schlecht aufgenommen wird.“

- / E-Learning Maßnahmen werden bei internen Weiterbildungsplattformen auf freiwilliger Basis stark angeboten. Der Großteil der Mitarbeiter:innen bevorzugt allerdings klassische Weiterbildungsmaßnahmen in Präsenz.

„Keinen Hohen. Ich sag zwischen einer Skala von 1 bis 10, würde ich eine Vier einschätzen. Die klassische Weiterbildung wird trotzdem besser angenommen als das E-Learning.“

„Der Stellenwert fürs persönliche Lernen, wo man sich trifft, ist sicher sehr hoch und kann E-Learning nicht toppen.“

- / E-Learning Maßnahmen werden von den Mitarbeiter:innen nicht genutzt. Aufgrund des fehlenden Interesses werden von Seiten des Arbeitgebers E-Learning Maßnahmen bisher nicht weiter ausgebaut.

„Klassisches E-Learning gibt es bei uns überhaupt gar nicht, weder in der Verwaltung noch in irgendeinem Bereich. Wenn die Rahmenbedingungen da wären, damit meine ich die Zeit, würde ich es schon so einschätzen, dass sie kurze Sequenzen in einem Probelauf nehmen. Was fehlt, ist ob es überhaupt angenommen wird im Betrieb.“

In jenen Unternehmen, in denen E-Learning bereits ein wichtiger Teil der Weiterbildungsstrategie ist und von Mitarbeiter:innen gerne genutzt wird, wird das E-Learning schon über einen längeren Zeitraum angeboten. Die interviewten Personen beschreiben, dass hier ein längerer Prozess notwendig war, damit die E-Learning Maßnahmen von den Mitarbeiter:innen angenommen wurden.

Die derzeitigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt – die COVID-19 Pandemie, der Arbeitskräftemangel und die Energiekrise – werden auch in den Interviews von den Betriebsrät:innen thematisiert und in Zusammenhang mit dem Stellenwert von betrieblichen Weiterbildungen gesetzt. Die Interviews sind vor dem Hintergrund der anhaltenden Pandemie und der damit verbundenen gesellschaftlichen Ausnahmesituation zu sehen.

Aus den Interviews mit den Betriebsrät:innen geht hervor, dass Betriebe hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsstrategie unterschiedlich auf die COVID-19 Pandemie reagiert haben. In Betrieben, wo Weiterbildungen intern selbst angeboten werden und E-Learning Maßnahmen vor COVID-19 noch nicht etabliert waren, gab es zu Beginn einige Herausforderungen, sowohl von Seiten der Vortragenden bzw. Organisatoren als auch von Seiten der Teilnehmer:innen:

„Man nimmt es alles hin und hofft, dass es einmal vorbei ist.“

„Wenn man sagt, man hat eine Distanz oder einen Zeitmangel, spricht nichts dagegen. Ich sage, es ist ein Notwerkzeug. Für das finde ich, dass die Technik gut ist und (ich) finde es auch gut, dass es machbar gemacht worden ist.“

In einem Betrieb gab es keine Verschiebung von Weiterbildungen während der Pandemie in das Online-Setting, sondern es wurden grundsätzlich seither kaum Weiterbildungen angeboten:

„Relativ lasch gehalten während der Coronazeit. Dadurch, dass wir mit dem Bauteilmangel zu kämpfen hatten, sind die meisten Kurse ad acta gelegt worden.“

Aufgrund dieser starken Reduzierung und dadurch, dass davor kaum an Online-Weiterbildungen teilgenommen wurde, kann keine Einschätzung zu Veränderungen des Stellenwertes von E-Learning Maßnahmen während der COVID-19 Pandemie abgegeben werden:

„Ich muss aber auch zugeben, dadurch dass momentan aufgrund dieser Corona-Situation unsere Schulungen, egal ob intern oder extern, sehr reduziert wurden, ist das etwas schwer zu sagen.“

In einem anderen Betrieb kam es aufgrund der Pandemie zu einer erzwungenen Beschleunigung von Weiterbildung im Online-Setting, wodurch einige interne Weiterbildungen schneller als geplant auf E-Learning umgestellt wurden:

„Das soll angeblich, soweit ich weiß, auch der Standard bleiben, also in die Richtung, dass das auch so bei neuen Mitarbeitern durchgeführt wird. Es sind kurz vor Corona schonmal die ersten Ansätze passiert, aber dass es wirklich komplett online passiert, das ist jetzt mit Corona gekommen.“

Abgesehen von der Beschleunigung von E-Learning Maßnahmen aufgrund der erforderlichen räumlichen Distanzierung während der COVID-19 Pandemie, gehen Interviewte auch darauf ein, wie sich die herausfordernde wirtschaftliche Lage in der Folge von COVID auf die Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb ausgewirkt hat. Durch Personalausfälle und Einstellungsstopps bestand aufgrund der höheren Arbeitslast eine Verschiebung der Priorität von Weiterbildungen bei den Angestellten:

„Das negative ist, wenn man im Beruf einen wirklichen Stress hat, dann ist es nervig. Wenn ich sage, ich bin in der Anlage, und jemand sagt, mach das bitte: das E-Learning – du hast da noch etwas offen. Aber du nimmst dir die Zeit nicht, wenn hunderttausend andere Sachen offen sind. Wir haben einen Personalmangel, du kommst nicht dazu. Und, dass ich sage, ich mach in meiner 10- bis 15-minütigen Pause schnell ein E-Learning, weil das geht sich aus, das interessiert die meisten nicht. Da hole ich mir lieber einen Kaffee und mach ein Tratscherl.“

Im Fall von freiwilligen Weiterbildungen zeigt sich, dass in vielen Unternehmen aufgrund der hohen Arbeitsbelastung kaum Zeit für Weiterbildungen bleibt. In kurzen Pausen legen die Mitarbeiter:innen dann einen stärkeren Fokus auf den informellen Austausch mit Arbeitskolleg:innen, anstatt die wenigen Zeitressourcen in eine E-Learning Maßnahme zu investieren (siehe auch VII.4.1).

Auch von Arbeitgeberseite kam es während COVID zu Einschränkungen bei externen Weiterbildungen. In diesem Fall beschreiben die interviewten Betriebsrät:innen, dass aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage die Kosten minimiert werden mussten und vom Arbeitgeber keine externen Weiterbildungen finanziert wurden:

„Sie werden gar nicht angeboten. Früher hat es die Möglichkeit gegeben, dass du auch während der Arbeitszeit 1 bis 2 Tage Seminare durchführen konntest, wo du auch teilweise ein Zertifikat zum Beispiel gekriegt hast. Also überall, wo ein externer Trainer benötigt wird, wird seit Corona nichts mehr durchgeführt. Nur in sehr, sehr geringen Maß und dann waren die Leute auch vor Ort, also es war kein E-Learning.“

Obwohl Weiterbildungsmöglichkeiten – sowohl durch Präsenzveranstaltungen als auch im E-Learning Format – im Betrieb als wichtiger Anreiz gesehen wird, wird der stärkere Fokus darauf noch nicht als Anreizstrategie gesehen, um dem Arbeitskräftemangel im Betrieb entgegenzuwirken.

VII. 4 Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung & E-Learning

VII.4.1 Rahmenbedingungen: Arbeitszeit, Ausstattung und Kosten

Die Ergebnisse der Auswertung zeigen, dass hinsichtlich der betrieblichen Rahmenbedingungen drei wichtige Faktoren von allen Interviewpartner:innen erwähnt wurden:

- / Kostenübernahme
- / Ausstattung
- / Arbeitszeit

Bezüglich der vollen Kostenübernahme der Weiterbildung von Seiten des Arbeitsgebers muss zwischen zwei Formen unterschieden werden: betriebsintern entwickelte E-Learnings und extern abgehaltene E-Learnings/Weiterbildungen. Werden in größeren Unternehmen für Mitarbeiter:innen interne E-Learnings abgehalten, können die Interviewpartner:innen bestätigen, dass die Kosten vom Unternehmen zu Gänze übernommen wurde (siehe auch VII.1.1).

Bei extern angebotenen E-Learnings spielen weitere Bedingungen eine Rolle dafür, ob und in welchem Ausmaß diese im Betrieb ermöglicht werden:

„Was anderes ist, wenn jemand sagt, ich brauche (das), ich möchte eine Ausbildung von einer Trainingsorganisation machen. Dann wird es, wenn es genehmigt und als sinnvoll erachtet wird, ermöglicht. Da ist man bei uns sehr großzügig, muss man sagen, (da) ist man nicht sehr restriktiv. Hängt meistens ganz stark von der direkt vorgesetzten Stelle ab. Das Nicht-Restriktiv-Sein kommt von ganz oben, aber wenn mein direkter Vorgesetzter blöd ist, dann nutzt mir das nicht viel. Aber in der Regel funktioniert es ganz gut und da werden auch die Kosten übernommen.“

Hinsichtlich der Ausstattung für E-Learning Weiterbildungen zeigen die Interviews, dass der Umfang der ermöglichten Ausstattung stark von der Tätigkeit der Mitarbeiter:innen im Betrieb zusammenhängt und davon, ob Homeoffice im Arbeitsfeld möglich ist.

Für Mitarbeiter:innen, denen zumindest in einem bestimmten zeitlichen Rahmen Homeoffice erlaubt ist beziehungsweise durch die Tätigkeitsaufgaben ermöglicht werden kann, steht die benötigte technische Ausstattung zur Verfügung. Technische Ausstattung, die laut den Betriebsrät:innen für eine geeignete Durchführung von E-Learning Maßnahmen notwendig ist, sind Laptop/Computer inklusive Kamera und Headsets/Kopfhörer. Eine Rahmenbedingung, die von einige interviewten Betriebsrät:innen bemängelt wurde – wobei hier Homeoffice und E-Learning in einem sehr engen Zusammenhang gesehen werden, wenn davon ausgegangen wird, dass E-Learning Maßnahmen auch von zu Hause durchgeführt werden können – ist die Übernahme von Internetverbindungskosten:

„Wo wir uns nicht ganz durchgesetzt haben, wo wir Kompromisse machen mussten, war die Abgeltung der Verbindungskosten. Also überhaupt Bürokostenabgeltungen.“

„Ich wüsste nicht, was wir außer den Verbindungskosten noch sinnvollerweise und realistischerweise noch mehr fordern könnten. Natürlich kann ich sagen, ich will einen Schreibtischsessel, einen Kopierer, Drucker bezahlt bekommen, aber es muss auch finanzierbar sein und (darf) nicht das Unternehmen gefährden.“

In Tätigkeitsbereichen (z.B. Werkstätten, Anlagen), wo kein eigener Computer oder Laptop gebraucht und zur Verfügung gestellt wird, sind weitere Rahmenbedingungen und Ausstattungen erforderlich, um die Teilnahme an E-Learning Maßnahmen zu ermöglichen:

„Es ist so, dass wir im Team-Leader Büro einen eigenen PC haben und jeder einen Zugang hat, das heißt mit Passwort und allem, die können dort einsteigen und die Informationen einholen.“

Alle interviewten Betriebsrät:innen sind sich einig, dass die E-Learnings in der Arbeitszeit absolviert werden sollten und dies als wichtige betriebliche Rahmenbedingung den Mitarbeiter:innen ermöglicht werden sollte. Diese Rahmenbedingung wird auch von allen Arbeitgebern ermöglicht, sofern Weiterbildungen überhaupt genehmigt werden. Die alleinige Ermöglichung einer Teilnahme an E-Learnings (durch Kostenübernahme, Ausstattung und Arbeitszeit) reicht aber häufig im Arbeitsalltag nicht aus, um den Stellenwert und den Anteil von E-Learning Maßnahmen zu erhöhen:

„Damit es besser genutzt wird, ist der wichtigste Faktor (die) Zeit. Wir sind in einer schnelllebigem Zeit und ganz ehrlich: ein jeder ist irgendwo voll mit Arbeit. Jeder setzt irgendwo Prioritäten und ich glaube, das nutze ich als letztes. Die Frage ist aber auch: will ich mich weiterbilden, will ich weiterkommen im Betrieb – dann ist derjenige auch sehr engagiert.“

VII.4.2 Betriebliches Weiterbildungsmanagement

Bei den interviewten Betriebsrät:innen sind im Unternehmen betriebliche Weiterbildungsmanagementsysteme nur peripher verankert. Hier wird als Problem beschrieben, dass häufig Leitfäden entwickelt werden, eine Übersetzung von der Theorie in die Praxis allerdings nicht gelingt:

„Geben tut es (das), aber wir fordern zum Beispiel schon ewig, dass insbesondere Frauen in Führungskräftepositionen kommen und dass es spezielle Ausbildungs- und Förderungsmaßnahmen gibt – das funktioniert noch immer nicht. Es existiert als Forderung und es gibt Verständnis dafür, aber in der Praxis geht es eher um Kämpfen um jeden Einzelfall.“

An diesem Befund zeigt sich z.B., dass es für die allgemeine Forderung, dass „Frauen in Führungskräftepositionen kommen“ und dass es dafür „spezielle Ausbildungs- und Förderungsmaßnahmen“ braucht, Verständnis gibt. Gleichzeitig gelingt dies in der Praxis nicht und ist oft ein Kampf im Einzelfall.

Durch die Einbettung der Weiterbildungsvorhaben in Mitarbeiter:innengespräche bleiben die Vorgaben auf einer stark individuellen Ebene. Entweder die Mitarbeiter:innengespräche werden einmal jährlich durchgeführt oder es gibt umfangreichere Modelle, wo die Gespräche häufiger im Jahr mit dem/der direkten Vorgesetzten geführt werden:

„Wir haben am Anfang des Jahres, Mitte des Jahres und am Ende des Jahres jeweils ein Mitarbeitergespräch mit dem direkten Vorgesetzten. Es gibt normalerweise einen Katalog mit diversen Schulungen, die momentan intern angeboten werden. Wenn uns hier etwas interessiert und wir es eintragen, wird es mit der Führungskraft besprochen, ob er es auch als sinnvoll erachtet.“

In globalen Unternehmen mit einer sehr hohen Anzahl an Mitarbeiter:innen ist das betriebliche Weiterbildungsmanagement anscheinend weiter ausgebaut. In einem Unternehmen wurden auch in Form von Befragungen/Meinungsumfragen die Bedürfnisse und Anliegen zu Weiterbildungsmaßnahmen abgefragt und identifiziert. Bei einem weiteren globalen Unternehmen soll die Teilnahme an Weiterbildungen gefördert werden, indem diese in Prämienvereinbarungen verankert werden. Konkret sollen Mitarbeiter:innen durch selbstständiges Reflektieren über die eigenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen geeignete Weiterbildungsmaßnahmen auswählen, um die besprochenen Ziele leichter erreichen zu können.

VII.4.3 Betriebsvereinbarungen und Regelungen

Die Interviews mit den Betriebsrät:innen zeigen auf, dass Regelungen betreffend Weiterbildungen und E-Learning Maßnahmen entweder in keine Betriebsvereinbarungen eingebettet sind oder Teil einer anderen Betriebsvereinbarung sind. Mit Ausnahme von einem Betrieb gibt es in keinem Betrieb der interviewten Betriebsrät:innen eine Betriebsvereinbarung, die ausschließlich auf Weiterbildungen bzw. E-Learning bezogen ist.

Hauptsächlich werden bestimmte Faktoren, die E-Learning Maßnahmen betreffen, im Zuge von anderen Betriebsvereinbarungen und Regelungen abgedeckt:

„... für E-Learning Weiterbildungen nicht, da würde ich auch keine Notwendigkeit sehen. Wir haben das Instrument der Qualifizierungsvereinbarungen in Betriebsvereinbarungen geregelt. Wir haben in den Laufbahnmodellen das eingearbeitet, aber wir machen keinen Unterschied, ob das Präsenz- oder Online-Weiterbildungen sind. Nachdem alle ausgestattet sind und das technische Equipment dafür haben. Das heißt Kopfhörer und alles möglich noch. Dann hat es auch noch die Möglichkeit gegeben, ein Handy zu bekommen, aber viele wollten kein Handy. Bis hin zu Sabbatical und Auszeiten für Weiterbildungen ist alles bei uns geregelt, (es) macht aber keinen Unterschied, ob das online oder (in) Präsenz stattfindet.“

In den Interviews wird erwähnt, dass Aspekte von Regelungen für Weiterbildungen hauptsächlich in Datenschutzvereinbarungen, Mitarbeiter:innengesprächs-

vereinbarungen und Homeofficevereinbarungen verankert sind und dadurch aus Sicht der Betriebsrät:innen ausreichend abgedeckt sind. In Unternehmen in denen bestimmte E-Learnings verpflichtend absolviert werden müssen, sind diese im Zuge eines Code of Conduct und eines Sozialregulatives beschrieben.

In einem Betrieb ist der Bereich Anonymisierung und Freiwilligkeit als Hauptaugenmerk in der Betriebsvereinbarung verankert:

„Diese Vereinbarung beinhaltet auf jeden Fall, dass sie anonymisiert und freiwillig ist. Auf jeden Fall immer freiwillig ist. Nachverfolgen kann man es nicht und darf man auch nicht. Das ist das Hauptthema. Die wichtigsten Themen sind: anonym und freiwillig.“

Zusätzlich ist in dieser Betriebsvereinbarung festgehalten, dass die benötigte Ausstattung bereitgestellt werden muss, die Kosten übernommen werden und die Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit stattfindet. Können Weiterbildungen nicht in der geregelten Arbeitszeit besucht werden, werden diese als Überstunden ausbezahlt oder in Form von Zeitausgleich rückvergütet.

In Betrieben, wo Weiterbildungen in keiner Betriebsvereinbarung verankert werden, wurden zwei unterschiedliche Szenarien genannt:

1. Szenario:

- / Ausgangslage für Weiterbildungsmöglichkeiten: Grundsätzlich werden von den Vorgesetzten bzw. dem Arbeitgeber alle gewünschten Weiterbildungen genehmigt und finanziert sowie betriebliche Rahmenbedingungen (z.B. Räumlichkeiten, technische Ausstattung, Durchführung in der Arbeitszeit) sind zur Gänze gegeben bzw. werden zur Verfügung gestellt.
- / Gründe einer fehlenden Betriebsvereinbarung für Weiterbildungen: Die Betriebsrät:innen geben an, dass es bisher noch keine Probleme oder Konflikte zwischen der Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innenseite hinsichtlich der Möglichkeit von Weiterbildungsmaßnahmen gab und daher kein Bedarf gesehen wurde, dies in einer Betriebsvereinbarung zu verankern.

2. Szenario:

- / Ausgangslage für Weiterbildungsmöglichkeiten: Grundsätzlich werden externe Weiterbildungen von Seiten des Arbeitgebers nicht finanziert. Bestimmte interne Weiterbildungen sind von den Arbeitnehmer:innen verpflichtend zu absolvieren.
- / Gründe einer fehlenden Betriebsvereinbarung für Weiterbildungen: Es war bisher *„nicht am Schirm“* und wurde von Seiten der Betriebsrät:innen noch in keiner Betriebsvereinbarung verankert.

VII.4.4 Einfluss der Tätigkeit/Bereiche auf E-Learning Möglichkeiten

Während im Angestelltenbereich die Grundausstattungen (z.B. Computer und Laptop) weitgehend vorhanden sind und hier keine Hürden für eine E-Learning Teilnahme bestehen, sind die betrieblichen Rahmenbedingungen bei den Arbeiter:innen oftmals nicht in dieser Form gegeben, woraus eine eingeschränkte Nutzung von E-Learning resultiert:

„In der Arbeit sehe ich es eher als kritisch, weil da haben alle keinen Rechner. Das heißt, da müssten theoretisch gesehen kleine Besprechungsräume zur Verfügung gestellt werden, wo ein Rechner steht und man sich anmelden könnte. Ich glaube, es gibt so Art Telefonzellen, also bei uns nicht, wo man sich jederzeit einmelden kann – wäre vielleicht eine Lösung.“

Gibt es Schulungen im Arbeiter:innenbereich, werden diese gemeinsam in Schulungsräumen durchgeführt, da die nötigen Rahmenbedingungen nicht gegeben sind, dass auf individueller Ebene die Weiterbildungen in Form von E-Learning Maßnahmen durchgeführt werden können.

Abgesehen von der Ausstattung scheint bei den Arbeiter:innen das Wissen zu fehlen, dass Weiterbildungen möglich sind.

/ Sprachbarrieren in globalen Unternehmen als Zugangshürde bei E-Learning Maßnahmen

In globalen Unternehmen sind interne Weiterbildungsplattformen stark vertreten. Diese Weiterbildungen werden häufig im E-Learning Format entwickelt. Der starke Fokus auf E-Learnings, die von Mitarbeiter:innen flexibel abrufbar sind, soll aus Sicht der Geschäftsführung eine standardisierte Weiterbildung ermöglichen. Ein Faktor, der hierbei berücksichtigt werden muss, ist die angebotene Sprache der E-Learning Maßnahme. Die Interviews zeigen, dass die Unternehmenssprache bei globalen Unternehmen Englisch ist und infolgedessen der Großteil der E-Learnings in Englisch zur Verfügung gestellt werden. Dadurch werden vor allem Arbeiter:innen ohne bzw. mit nur geringen Englischkenntnissen und Personen aus niedrigeren hierarchischen Ebenen von der Möglichkeit der Teilnahme an diesen E-Learnings ausgeschlossen:

"In dem Bereich, wo die Trainings stattfinden, die leben sowieso mit Englisch. [...] Es ist Entwicklung, Vertrieb, Marketing und die direkten Vorgesetzten sitzen meistens sowieso irgendwo anders auf der Welt. [...] Im Arbeiterbereich haben wir diese Trainings, aber nicht in der elektronischen Form, also da sind sie immer noch in Präsenz. Da muss man auch bei der Sprache immer noch in Deutsch bleiben, sonst funktioniert es mit den Englischkenntnissen nur bedingt. Also nur bei den Vorgesetzten funktioniert es und bei den Arbeitern wird es eher schwieriger."

In diesem Szenario entsteht eine doppelte Hürde für die Durchführung von E-Learning Maßnahmen im Arbeiter:innenbereich. Erstens müsste ein Onlinetraining in der Landessprache ermöglicht werden und zweitens müssten die Rahmenbedingungen hinsichtlich technischer und räumlicher Ausstattung ausgebaut werden.

VII. 5 Verbesserungspotenziale aus Sicht der Betriebsrät:innen

VII.5.1 Geschäftsführung/ Arbeitgeber/ Vorgesetzte

In Zusammenhang mit dem Unterstützungsbedarf von Seiten der Geschäftsführung und Vorgesetzten sehen die Betriebsrät:innen einige Bedarfe im Unternehmen, wie betriebliche Weiterbildung verbessert und attraktiver gestaltet werden sollte.

In einem ersten Schritt besteht die Forderungen, dass Weiterbildungen von externen Weiterbildungsanbietern von Seiten der Geschäftsführung/des Arbeitgebers finanziert werden sollen, wenn diese nicht unterstützt werden:

„Natürlich muss der Arbeitgeber so weit sein, dass er sagt, er nimmt Geld in die Hand für die Arbeitnehmer für Weiterbildungen.“

Bei Betriebsrät:innen, die in größeren Unternehmen und häufig auch in globalen Unternehmen angestellt sind, ist ein stärkeres Umdenken von Seiten der Geschäftsführung zur Förderung von E-Learning Maßnahmen zu erkennen. Die Geschäftsführung fördert E-Learning aus folgendem Grund:

„Ich glaube, selbst die Firma hat es mitbekommen. Natürlich finde ich es gut, dass ich die Person physisch sehe, aber eines ist auch: diese Kosten, die weggefallen sind, sind auch nicht wenig gewesen.“

Wie weiter oben bereits erwähnt, führt oftmals eine Überlastung aufgrund von Personalmangel in den Betrieben dazu, dass die Mitarbeiter:innen keine Zeit finden, an Weiterbildungen (sowohl E-Learning als auch klassische Weiterbildungen) teilzunehmen. Besteht dieses Problem in Unternehmen fordern die betroffenen Betriebsrät:innen in den Interviews, dass Mitarbeiter:innen durch mehr Personal entlastet werden.

Während interviewte Betriebsrät:innen teilweise noch im Aushandlungsprozess sind, ob (externe) Weiterbildungen für Arbeitnehmer:innen finanziert werden, werfen Betriebsrät:innen aus Unternehmen, in denen die betrieblichen Rahmenbedingungen bereits geschaffen wurden, einen weiteren Aspekt ein, wie (E-Learning) Weiterbildungen attraktiver gestalten werden können und betonen die Wichtigkeit der direkten Vorgesetzten – z.B. der Teamleiter:innen.

„Das Budget wird jährlich verlängert auf das nächste Jahr, es wird eigentlich fast nicht aufgebraucht, weil man hat ein Mitarbeiterbewertungstool, wo man so Weiterbildungen und Trainings ausmachen könnte mit dem Vorgesetzten. Aber da müsste der Vorgesetzte handeln und der Mitarbeiter auch ein bisschen etwas machen und meistens verläuft es sich im Sand unterm Jahr und es macht keiner mehr Trainings in irgendeine Richtung.“

Ist für Mitarbeiter:innen der organisatorische Aufwand zu hoch und der Prozess, an nicht verpflichteten Weiterbildungen teilzunehmen, umständlich gestaltet, wird das

Weiterbildungsangebot häufig nicht angenommen. In diesem Zusammenhang ist es förderlich, dass der/die direkte Vorgesetzte Unterstützungsmöglichkeiten anbietet.

VII.5.2 Weitere innerbetriebliche Abteilungen / Weiterbildungsanbieter

Hinsichtlich weiterer Unterstützungsbedarfe von innerbetrieblichen Abteilungen, um E-Learning im Betrieb zu verbessern bzw. zu intensivieren, wird in den Interviews auf der einen Seite auf eine bessere und stärkere Zusammenarbeit mit HR-Abteilungen eingegangen und auf der anderen Seite auf die didaktischen Fähigkeiten bei der Entwicklung von Online-Weiterbildungsmaßnahmen in den entsprechenden Abteilungen hingewiesen.

Die Zusammenarbeit mit der HR-Abteilung hinsichtlich der Thematisierung von Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb wird von einer interviewten Person folgendermaßen beschrieben:

„Ich muss sagen, dass wir uns so angenähert haben. Wir schaffen eine Gesprächsbasis auf sachlicher Ebene und wir laden sie immer ein, wo man sagt Angestelltenbetriebsrat, Arbeiterbetriebsrat und HR-Managerin treffen sich im Betriebsratsbüro. Das heißt, auch ein neutraler Ort, und dann diskutieren wir über Argumente, Themen, Informationen oder eben über E-Learning, Weiterbildungskurse, die vielleicht förderlich sind für den Betrieb. So, muss ich sagen, haben wir eine sehr gute Gesprächsbasis, sei es im Guten oder im Negativen, man ist nicht immer einer Meinung, aber man probiert immer wieder, eine gute Lösung zu finden. Und das ist das Sprachrohr Richtung Management.“

In einem weiteren Interview mit einer Person aus dem Betriebsrat eines globalen Unternehmens, in dem freiwillige externe E-Learning Maßnahmen zwar finanziert, aber von den Mitarbeiter:innen nur wenig angenommen werden, beschreibt folgendermaßen die Wichtigkeit der HR-Abteilung hinsichtlich der Weiterbildungsstrategie im Unternehmen:

„In Bezug auf Weiterbildung und, dass es mehr vorangetrieben wird, ist für mich die Personalabteilung (wichtig). Die muss mehr auf die Manager hingehen, die Leute müssen sich weiterbilden. Das findet bei uns derzeit nicht statt. Normalerweise müsste hier viel mehr Druck sein, dahingehend, dass den Managern klargemacht wird, dass es wichtig ist, die Leute weiterzubilden. Das wäre wünschenswert, wenn da mehr kommen würde von der Personalabteilung.“

Werden im Unternehmen selbst interne Weiterbildungen entwickelt beziehungsweise halten in Weiterbildungseinrichtungen Mitarbeiter:innen selbst E-Learnings ab, ist eine Abteilung, die sowohl die didaktischen als auch technischen Unterstützungsmöglichkeiten bietet, sehr hilfreich. Dabei werden von einer interviewten Person große Herausforderungen beschrieben, wie solch eine Abteilung geeignete Unterstützung anbieten kann.

Hier gibt es auch den Appell, die didaktischen Fähigkeiten im Online-Setting von Seiten der Vortragenden zu verbessern und zu unterstützen:

„Mehr Unterstützung und eine bessere Ausbildung derjenigen, die eine Fernlehre machen. Gehen tut, wenn die Bandbreite gegeben ist schon so viel, nur wenn jemand nicht mag oder nicht kann, kurz einmal ein Quiz einzustreuen, damit alle wieder aktiviert werden oder (man) es einfach nicht schafft, die Dialogfähigkeit und dass Leute sich beteiligen. Das liegt in erster Linie an der Gestaltung des Fernunterrichts und das liegt ganz stark an der vortragenden Person. Die brauchen mehr Unterstützung, sprich durch Spezialisten, die das vermitteln.“

VII.5.3 Austausch mit anderen Betriebsrät:innen

Die Interviews zeigen, dass die Betriebsrät:innen sich bisher kaum über das Thema E-Learning austauschen:

„Da wird auch zu wenig kommuniziert über das ganze E-Learning. Ich glaub das ist in einer ziemlichen Anfangsphase, weil es wird nicht geredet: was macht ihr im Betrieb, was macht ihr im Betrieb. Da ist noch zu wenig Kommunikation da.“

Speziell bei nicht freigestellten Betriebsrät:innen besteht Unterstützungsbedarf dahingehend, dass Weiterbildungen für Betriebsrät:innen verstärkt außerhalb der regulären Arbeitszeit ermöglicht werden, um mehr zeitliche Flexibilität zu schaffen. Aufgrund der Doppelbelastung durch die Tätigkeiten in der Anstellung und die Rolle im Betriebsrat stellt es im Arbeitsalltag eine große Herausforderung dar, in der Betriebsratsfunktion an Weiterbildungen teilzunehmen.

Die Interviews zeigen, dass die Betriebsrät:innen bei Weiterbildungen, Veranstaltungen und Besprechungen in ihrer Betriebsratsrolle ein Präsenzformat bevorzugen:

„Gerade in meinem Bereich als Betriebsrat ist jede Präsenzveranstaltung, weil eben die Pausengespräche wegfallen bei einer Online-Version und von dem leben wir, das ganze Netzwerken, von dem lebst du als Betriebsrat.“

In diesem Zusammenhang bieten sich E-Learning Maßnahmen als zusätzliche Unterstützung an, können allerdings die Präsenzveranstaltungen aus Sicht der Betriebsrät:innen nicht ersetzen.

VII.5.4 Regierung und Politik

Hinsichtlich der Unterstützungsbedarfe für betriebliche E-Learning Maßnahmen sehen die Betriebsrät:innen in ihren Verbesserungsvorschlägen und Potenzialen die Handlungsmöglichkeiten in den Betrieben selbst als besonders tragfähig (siehe Kapitel VII.5.1 und VII.5.2).

Ziel der Regierung und Politik zur Unterstützung von betrieblichen E-Learning Maßnahmen ist aus Sicht der interviewten Betriebsrät:innen, die Gegebenheiten und Rahmenbedingungen zu schaffen, damit alle Personen an E-Learning Maßnahmen teilnehmen können:

"Das man es eigentlich ermöglicht, dass ein jeder dieses E-Learning machen kann. In der Richtung ist natürlich die Politik gefordert, weil du brauchst gewisse Gegebenheiten, also irgendwelche Rechenkapazitäten, Möglichkeiten oder öffentliche Institutionen, wo du E-Learnings machen kannst."

Betriebliche E-Learning Maßnahmen könnten von der Regierung dahingehend unterstützt werden, dass Betriebe Förderungen erhalten. Speziell Unternehmen mit einer kleinen Betriebsgröße und ohne interne Weiterbildungsplattformen könnten durch staatliche Unterstützungen die Weiterbildungsmöglichkeiten ausbauen. Aus Sicht der interviewten Betriebsrät:innen besteht der Bedarf, die Grundausstattung (z.B. Computer) für die Teilnahme an E-Learning Maßnahmen durch Förderungen auszubauen.

„Mehr Förderung. Weil es gibt sich auch sehr viele, die (sich) über E-Learning weiterbilden wollen, aber es wird vielleicht nicht gefördert oder sie haben die Mittel noch nicht dazu.“

Die interviewten Personen sehen in der Bandbreitenproblematik noch Verbesserungspotenzial und erhoffen sich hier mehr Unterstützung von Seiten der Politik:

„Generell ist schon störend die Bandbreitenproblematik. Wenn ich wirklich viele Leute habe und sage, bitte dreht alle eure Kamera auf, und mir dann welche sagen, dass es aufgrund der Datenmenge nicht geht, (ich) habe schlechte Konnektivität und ich muss daher meine Kamera abdrehen – das kann eine Ausrede sein. Aber ich merke auch, wenn ich von zu Hause unterrichte und es schlechte Verbindung gibt. Dann heißt es, bitte dreht eure Kamera ab. Also es heißt Bandbreite, da war Österreich schon einmal weit oben im internationalen Vergleich, da sind wir jetzt ganz stark zurückgerutscht. Da hat die Politik wirklich ein Grundversagen, was die Internetstruktur betrifft. Das ist der Wunsch an die Politik, hier endlich aufzuholen und nachzuholen in der Bandbreitenfrage.“

VIII. Bildungseinrichtungen – Ergebnisse der quantitativen Befragung

Die empirische Hauptfragestellung für die Zielgruppe „Einrichtungen der Weiter- und Erwachsenenbildung“ lautet im Vergleich zur Zielgruppe „Arbeitnehmer:innen“ leicht abgewandelt:

- / Welche (betrieblichen) Faktoren bzw. Rahmenbedingungen fördern, welche erschweren die Inanspruchnahme von berufsbezogenem E-Learning (durch Beschäftigte) aus Sicht der Erwachsenenbildungseinrichtungen?

Zur Beantwortung dieser Frage wurden weitere Unterfragestellungen formuliert, die zu Beginn jedes Kapitels angeführt werden.

VIII. 1 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt umfasst die Stichprobe 162 Antworten von Leitungspersonen, welche in verschiedenen Bildungseinrichtungen bzw. an unterschiedlichen Standorten tätig sind. Die überwiegende Mehrheit der befragten Personen ist entweder in der Geschäftsführung, der Bereichsleitung oder in sonstigen strategischen Leitungsfunktionen tätig.

Tabelle 17: Stichprobenbeschreibung Befragung „Einrichtungen der Weiter- und Erwachsenenbildung“

Fragestellung	Kategorie	n	Prozent gültig
Gesamt	-	162	100%
Funktion	Geschäftsführung	83	53%
	Bereichsleitung	35	22%
	Sonstige strategische Leitungsfunktion	15	10%
	Anderes	25	16%
Rechtsform der Einrichtung	Gemeinnützige Einrichtung (Verein, gemeinnützige GmbH)	63	40%
	GmbH oder andere im Firmenbuch eingetragene Rechtsformen, z.B. e.U.	68	43%
	Hochschule (Universität, Fachhochschule etc.)	4	3%
	Anderes	23	15%
Bundesland (Standort)	Burgenland	3	2%
	Kärnten	4	3%
	Niederösterreich	29	19%
	Oberösterreich	21	14%
	Salzburg	4	3%
	Steiermark	15	10%
	Tirol	9	6%
	Vorarlberg	3	2%
	Wien	68	44%

Zweigstellen	Nein	98	62%
	Ja, nur innerhalb des Bundeslandes	34	22%
	Ja, in zwei oder mehreren Bundesländern	26	17%
Anzahl Mitarbeiter:innen	1-10 MA	50	34%
	11-50 MA	67	45%
	51-250 MA	19	13%
	250+ MA	13	9%
Anzahl Trainer:innen	1-10 TR	74	51%
	11-50 TR	51	35%
	51-250 TR	12	8%
	250+ TR	9	6%
Bestand der Einrichtung	3-10 Jahre	15	10%
	11-20 Jahre	44	29%
	Länger als 20 Jahre	95	62%

Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Abkürzungen: MA: Mitarbeiter:innen, TR: Trainer:innen.

Die Antworten der Stichprobe beziehen sich v.a. auf Einrichtungen, welche entweder gemeinnützig ausgerichtet sind (z.B. Verein, gemeinnützige GmbH) oder unternehmerisch agieren (z.B. GmbH, e.U.). Sonstige Rechtsformen beziehen sich vor allem auf kommunale Einrichtungen, kirchliche Trägerschaften und Einzelunternehmen. Tertiäre Bildungseinrichtungen sind in der Stichprobe vereinzelt vertreten, waren jedoch nicht die Zielgruppe der Befragung.

Die Befragung wurde zwar österreichweit durchgeführt, legte aber den Schwerpunkt auf die Bundesländer Wien und Niederösterreich. Dementsprechend sind Bildungseinrichtung in diesen Regionen in der Stichprobe am stärksten vertreten und bilden knapp zwei Drittel der gesamten Stichprobe ab.

Die Mehrheit der Bildungseinrichtungen in der Stichprobe hat nur einen Standort. Ein Fünftel hat mehrere Standorte im selben Bundesland und ein weiteres knappes Fünftel agiert überregional. Die deutliche Mehrheit der Antworten bezieht sich auf kleinere Bildungseinrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeiter:innen. Die Hälfte der Einrichtungen beschäftigt höchstens zehn Trainer:innen. Die deutliche Mehrheit der Einrichtungen ist bereits länger als zehn Jahre am Bildungsmarkt tätig, d.h. die Einrichtungen können auf eine lange Erfahrung bei der Bereitstellung von Bildungsangeboten zurückgreifen.

Da die Grundgesamtheit der Bildungseinrichtungen nicht bekannt ist, kann eine Gewichtung nach Größe der Einrichtung oder dem Ausmaß der Angebote nicht durchgeführt werden. Die Antworten von Personen aus kleineren Bildungseinrichtungen gehen somit mit dem gleichen Gewicht in die Auswertung ein wie die Antworten von Personen aus größeren Bildungseinrichtungen. Aufgrund der niedrigen Zellenbesetzung sind differenzierte Betrachtungen der Ergebnisse nur als explorativ zu bewerten und werden nur in der Tendenz beschrieben.

VIII. 2 E-Learning Angebot: Struktur und Erfahrungen

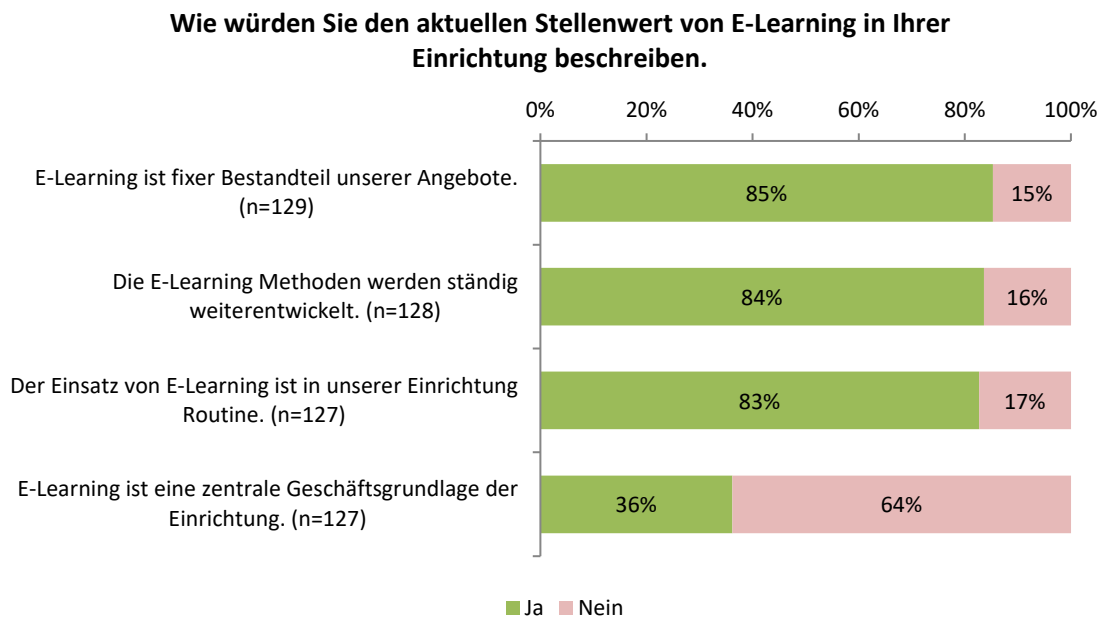
Ein zentrales Interesse besteht darin, zu untersuchen, welche Rolle E-Learning im Bildungsprogramm von Bildungseinrichtungen spielt und wie die E-Learning Settings grundsätzlich gestaltet sind. Leitend dazu wurden zwei Unterfragen gestellt:

- / Kommt E-Learning im aktuellen Bildungsprogramm zum Einsatz? Wenn nein, warum nicht?
- / In welchem Setting kommt E-Learning zum Einsatz (Blended-Learning vs. reines E-Learning; Dauer)?
- / Welche Inhalte werden im Rahmen von E-Learning Angeboten vermittelt?
- / Wie hoch ist die Drop-Out Quote bei E-Learning Kursen im Vergleich zu „klassischen“ Präsenzkursen?

Zunächst wurde bei der Erhebung gefragt, ob E-Learning im Angebot der Bildungseinrichtung eingesetzt wird. Insgesamt wird bei 81% geäußert, dass E-Learning im Bildungsprogramm ihrer Einrichtung eingesetzt wird⁵. Interessant dabei ist, dass nicht-gewinnorientierte Einrichtung eine etwas niedrigere E-Learning Quote angeben als gewinnorientierte Einrichtungen. Weiters ist hervorzuheben, dass Bildungseinrichtungen in Niederösterreich eine deutlich niedrigere E-Learning Quote angeben als Bildungseinrichtung in Wien. Es ist aber schwierig zu beurteilen, ob dies auf einen Stichprobeneffekt oder auf das tatsächliche Angebot zurückzuführen ist. Zudem ist zu beobachten, dass kein auffälliger Zusammenhang zwischen der Größe der Einrichtung und dem grundsätzlichen Einsatz von E-Learning zu beobachten ist.

⁵ Die Fragestellung lautet: „Bitte beziehen Sie sich auf Ihr aktuelles Bildungsprogramm, unabhängig vom Inhalt: Verwenden Sie bei der Umsetzung Ihrer Bildungsangebote E-Learning?“ (n=162)

Abbildung 29: Verankerung von E-Learning im Angebot

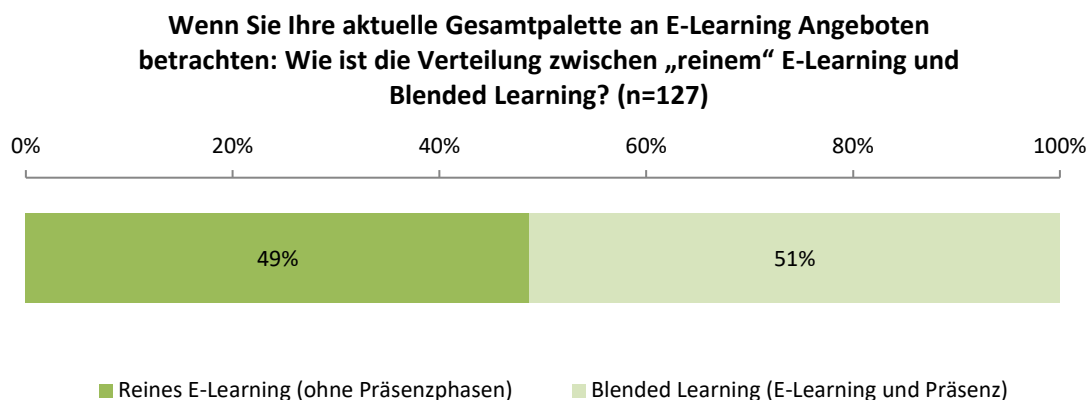


Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

Für jene Bildungseinrichtungen, welche E-Learning in ihrem Angebot einsetzen, ist E-Learning zu einem sehr hohen Anteil ein fixer Bestandteil, bei dem es bereits eine hohe Routine gibt. Die Methoden werden nach eigener Auskunft ständig weiterentwickelt. Nur eine Minderheit von etwas weniger als einem Fünftel stimmt diesen Aussagen nicht zu.

Im Kontrast dazu stellt E-Learning aber nur bei rund einem Drittel der Bildungseinrichtungen eine zentrale Geschäftsgrundlage dar. Tendenziell zeigt sich, dass dies für gewinnorientierte Bildungseinrichtungen eher zutrifft als für gemeinnützige Bildungseinrichtungen.

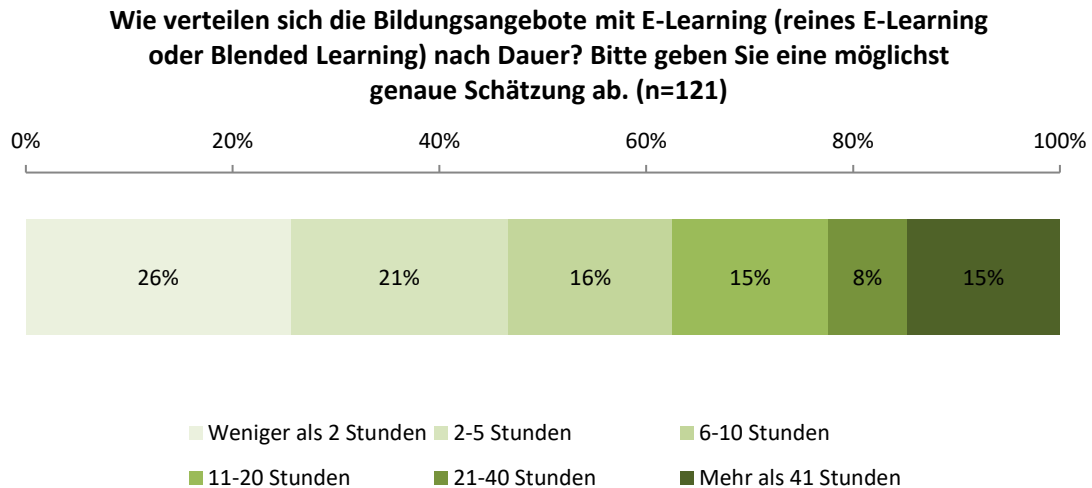
Abbildung 30: Verteilung „reines E-Learning vs. Blended Learning“ – Durchschnittliche Anteile



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

Wenn nach dem grundsätzlichen Setting des E-Learning Angebotes gefragt wird, so lässt sich ein ausgeglichenes Verhältnis beobachten: Rund die Hälfte des E-Learning Angebotes wird von Bildungseinrichtungen in Form von reinem E-Learning umgesetzt, die andere Hälfte bezieht sich auf Blended-Learning Formate (d.h. es gibt sowohl Präsenz- als auch E-Learning Phasen bei der Realisierung des Angebotes).

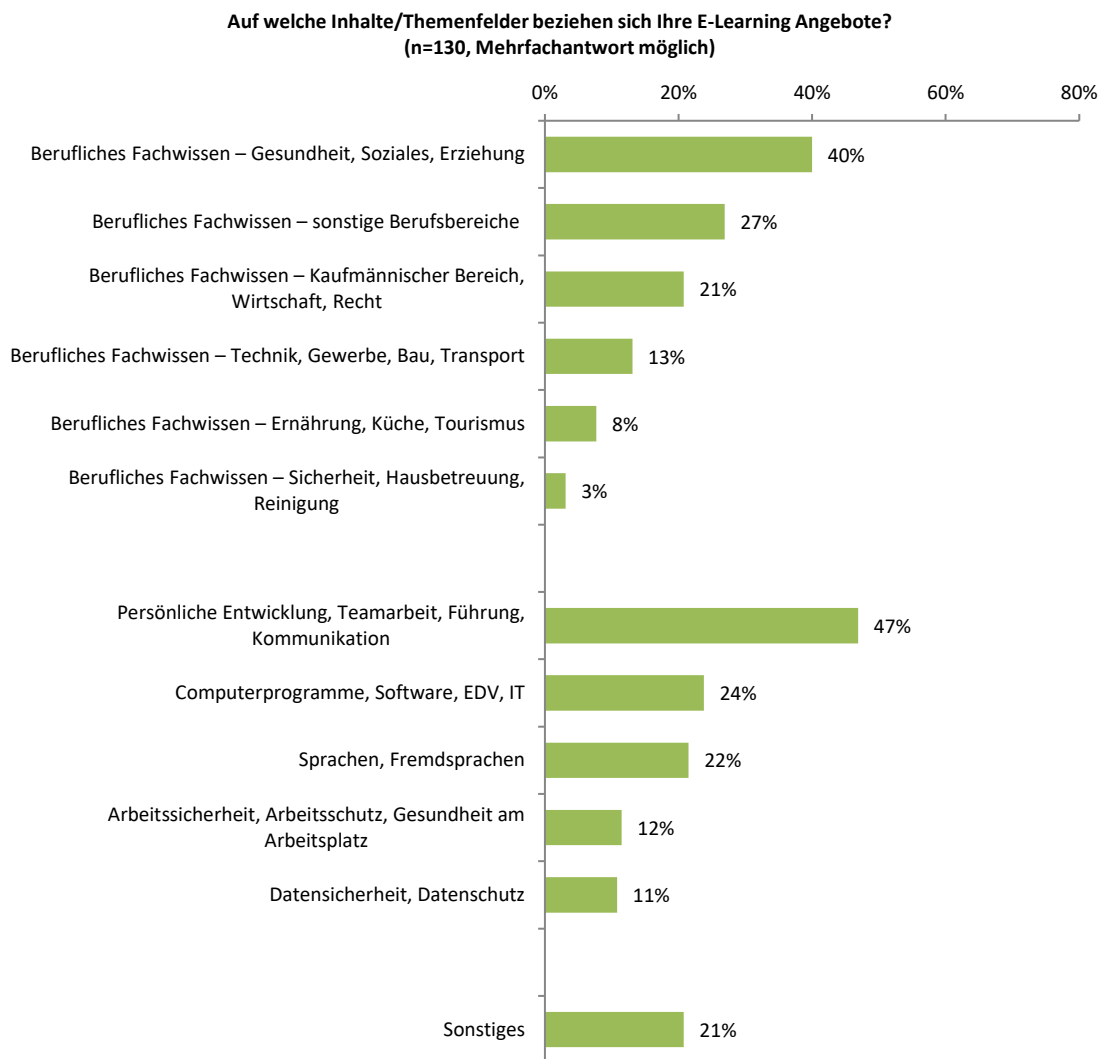
Abbildung 31: Dauer des E-Learnings – Durchschnittliche Anteile



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

Knapp die Hälfte der Bildungsangebote mit E-Learning dauert durchschnittlich nicht mehr als 5 Stunden. Die andere Hälfte der Bildungsangebote kann mehr als 5 Stunden umfassen, wobei auch der Anteil von Bildungsangebote mit mehr als 41 Stunden noch sehr hoch ist. E-Learning wird im ganzen Spektrum realisiert. Das heißt, es gibt sowohl kürzere als auch längere E-Learning Angebote, wobei die kürzeren Angebote ein etwas stärkeres Gewicht haben.

Abbildung 32: Inhalte von E-Learning Angeboten

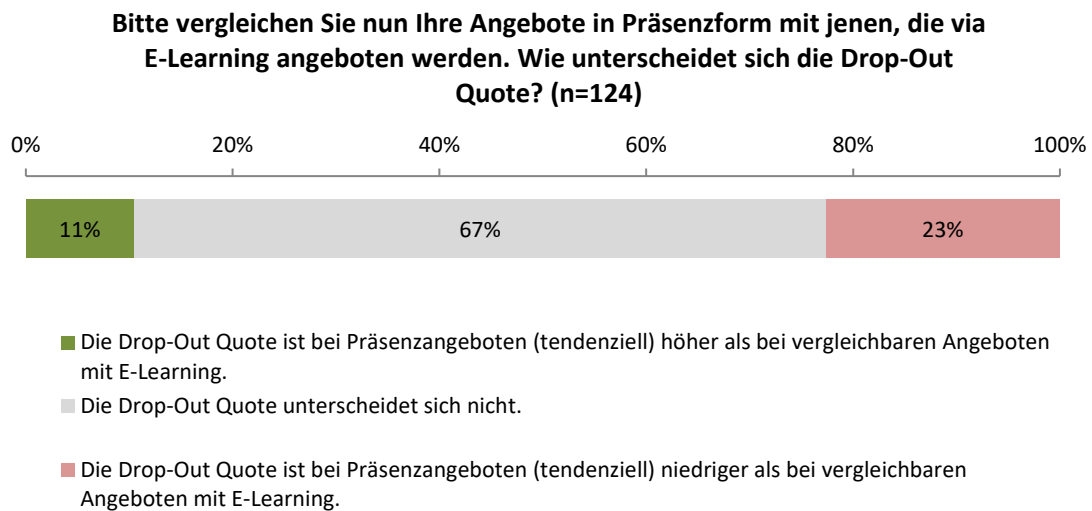


Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

E-Learning ist im Angebotsspektrum nicht auf bestimmte Inhalte beschränkt, sondern umfasst verschiedene inhaltliche Themenbereiche, wobei einzelne Schwerpunkte sichtbar werden: In Bezug auf berufliches Fachwissen stehen hier die Inhalte „Gesundheit, Soziales und Erziehung“, „kaufmännischer Bereich (inklusive Recht und Wirtschaft)“ sowie „sonstige Berufsbereiche“ im Fokus.

Beim überfachlichen Bereich fokussiert das E-Learning Angebot primär auf „Persönlichkeitsentwicklung, Führung, Kommunikation“, „IT-Bereich (Software, EDV, Computerprogramme)“ sowie „Sprachen und Fremdsprachen“.

Abbildung 33: Drop-Out Quote im Vergleich



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

Im Vergleich von E-Learning Angeboten mit Angeboten in Präsenzform konstatieren zwei Drittel der befragten Leitungspersonen von Bildungseinrichtungen, hinsichtlich des Drop-Outs keine Unterschiede zwischen Angeboten in Präsenz und E-Learning zu erkennen. Allerdings trifft ein Viertel die Einschätzung, dass die Drop-Out Quote bei Präsenzangeboten niedriger ist als bei E-Learning Angeboten. Nur ein Zehntel bemerkt eine geringe Drop-Out Quote bei E-Learning Angeboten.

VIII. 3 Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf das E-Learning Angebot

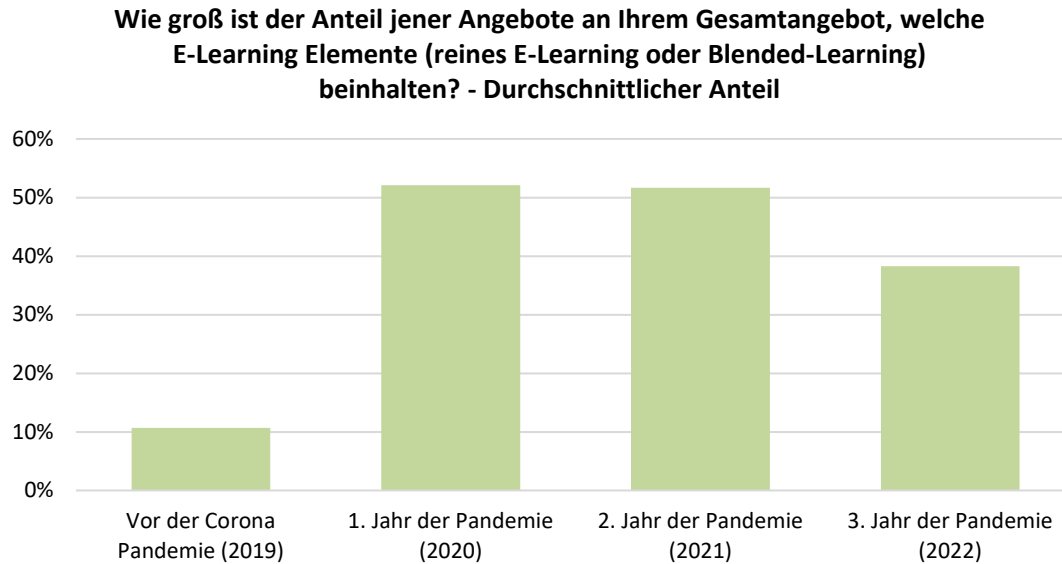
Die nächste Unterfrage fokussiert in diesem Kontext auf das Angebot von E-Learning seitens der Bildungseinrichtungen im Kontext der pandemiebedingten Einschränkungen:

- / Welche Auswirkungen hatte die Pandemie auf das E-Learning Angebot? Welche Entwicklungen lassen sich beobachten?

Zunächst wurden die Bildungseinrichtungen gebeten, eine Einschätzung darüber zu geben, wie sich das E-Learning Angebot im Verhältnis zum Gesamtangebot während der COVID-19 Pandemie entwickelt hat. Das Ergebnis zeigt einen interessanten Verlauf. Während vor der Pandemie der Anteil von E-Learning Angeboten nur sehr gering war, ist er während des ersten Jahres der Pandemie (2020) stark nach oben gegangen. In dieser Phase waren laut Auskunft der Bildungseinrichtungen durchschnittlich rund die Hälfte der Angebote mit E-Learning Elementen verknüpft. Dieses Niveau wurde auch im darauffolgenden Jahr gehalten. Im dritten Jahr der Pandemie (in dem es kaum mehr pandemiebedingte Maßnahmen und Einschränkungen gab) ist der Anteil jedoch wieder zurückgegangen. Allerdings ist das Niveau aktuell deutlich höher als vor der Pandemie. Auffällig ist jedoch, dass auch in den Jahren 2020 und 2021 die Hälfte des

Gesamtangebotes der Bildungseinrichtungen dennoch ohne E-Learning Elemente, d.h. in der Regel in Präsenz durchgeführt wurde.

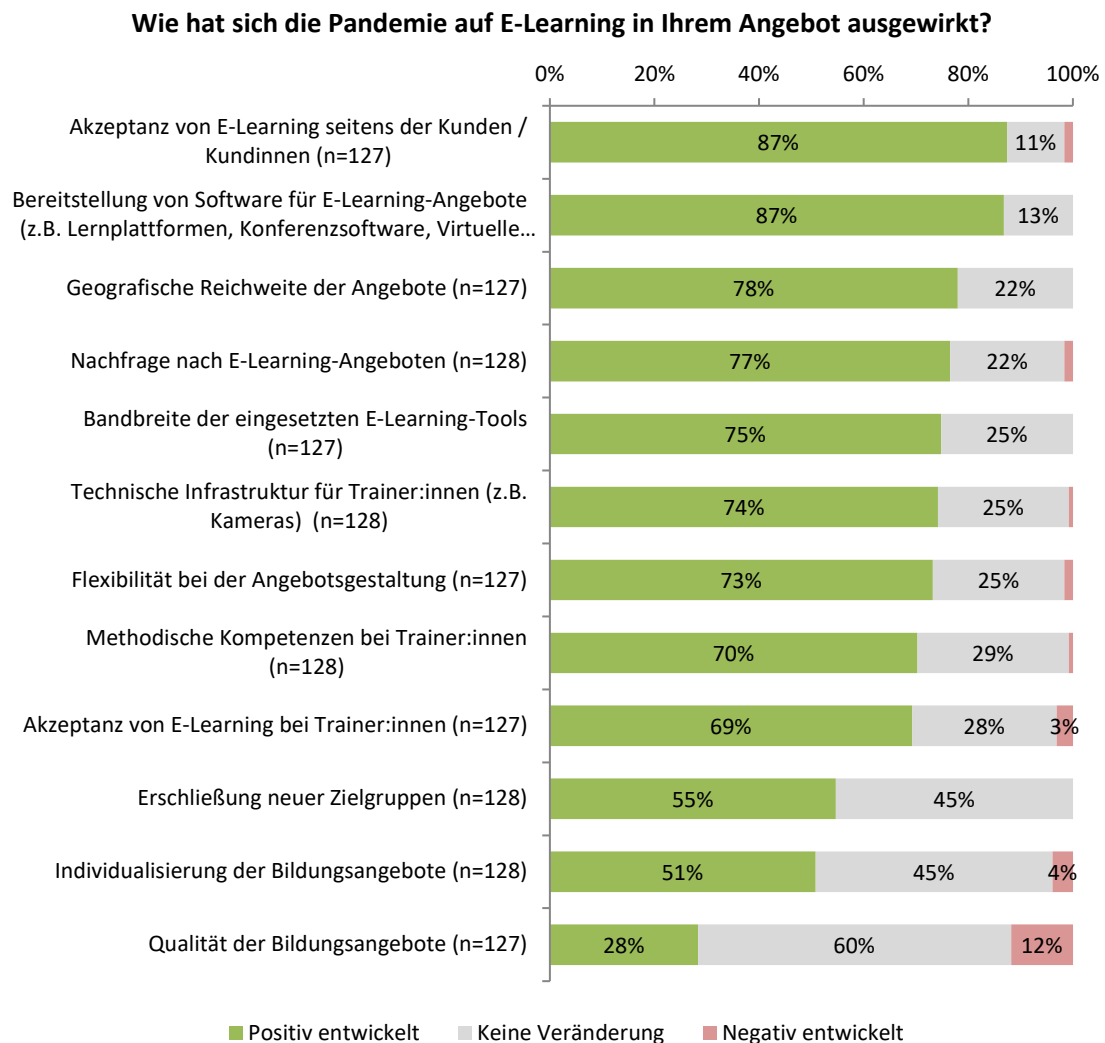
Abbildung 34: Entwicklung des E-Learning Anteils während der Pandemie



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

In einer weiteren Frage wurde thematisiert, inwieweit und in welchen Aspekten sich die Pandemie auf das E-Learning Angebot positiv oder negativ ausgewirkt hat. Die Ergebnisse zeigen, dass die Auswirkungen auf das E-Learning Angebot grundsätzlich sehr positiv gesehen werden. Die stärksten positive Effekte werden der Akzeptanz von E-Learning seitens der Kund:innen und der Bereitstellung von Software zur Umsetzung von E-Learning Angeboten zugesprochen. Andere sehr positive Effekte werden einer Reihe weiteren Faktoren, wie der geografischen Reichweite der Angebote, der Nachfrage nach E-Learning Angeboten, der Bandbreite der eingesetzten E-Learning Tools, der Bereitstellung technischer Infrastruktur für Trainer:innen, der Flexibilität der Angebotsgestaltung, den methodischen Kompetenzen der Trainer:innen sowie der Akzeptanz bei Trainer:innen zugewiesen.

Abbildung 35: Auswirkung der Pandemie auf das Angebot



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

Zwar immer noch als positive pandemiebedingte Effekte, aber in der Rangfolge ganz unten, werden Aspekte wie die Erschließung neuer Zielgruppen oder die Individualisierung der Bildungsangebote bewertet.

Überwiegend keine Veränderung sehen die befragten Leitungspersonen in der Qualität der Bildungsangebote, d.h. nach dieser Einschätzung hat die Pandemie sich weder positiv noch negativ auf die Qualität der Bildungsangebote im Bereich „E-Learning“ ausgewirkt.

Bemerkenswert ist, dass die Entwicklungen, die durch die Pandemie bezüglich des E-Learnings ausgelöst wurden, weit überwiegend positiv und nur zu einem sehr geringen Teil negativ bewertet werden. Am ehesten wird die Entwicklung der Qualität des E-Learning Angebotes während der Pandemie als negativ eingeschätzt, allerdings nur von einer kleinen Gruppe der Befragten.

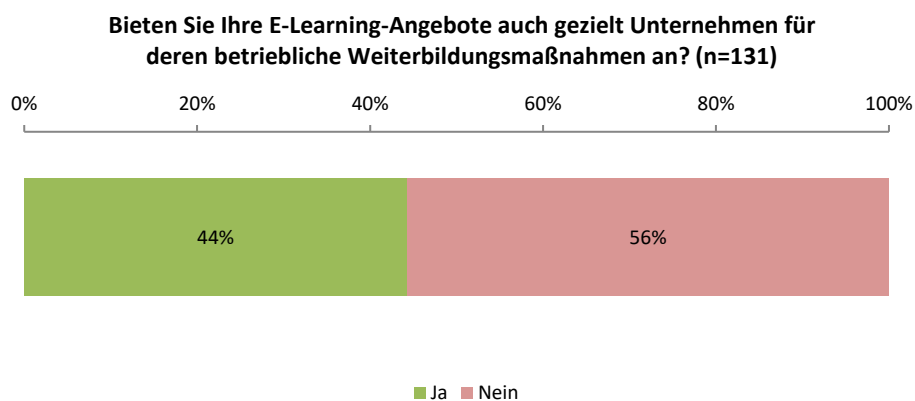
VIII. 4 Angebot an betrieblicher Weiterbildung

Die Hauptfragestellung für die Zielgruppe „Bildungseinrichtungen“ bezieht sich auf die Aspekte der erforderlichen Rahmenbedingungen, damit betriebliches E-Learning aus Sicht des Bildungsanbieters erfolgreich umgesetzt werden kann. Spezifiziert wurde diese Fragestellung mit folgender Unterfrage:

- / Wer oder was verhindert eine (höhere) Inanspruchnahme von betrieblich finanziertem E-Learning?

Zunächst wurde abgefragt, inwieweit die Bildungseinrichtungen Unternehmen als Zielgruppe ihres Bildungsangebotes haben, d.h. die Bildungseinrichtungen in der betrieblichen Weiterbildung aktiv sind. Die Ergebnisse zeigen, dass nur etwas weniger als die Hälfte der Bildungsträger, welche ein E-Learning Angebot bereitstellt, dies auch gezielt an Unternehmen anbietet. Die Mehrheit der befragten Bildungseinrichtungen ist demnach nicht in betriebliche Weiterbildung aktiv.

Abbildung 36: Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

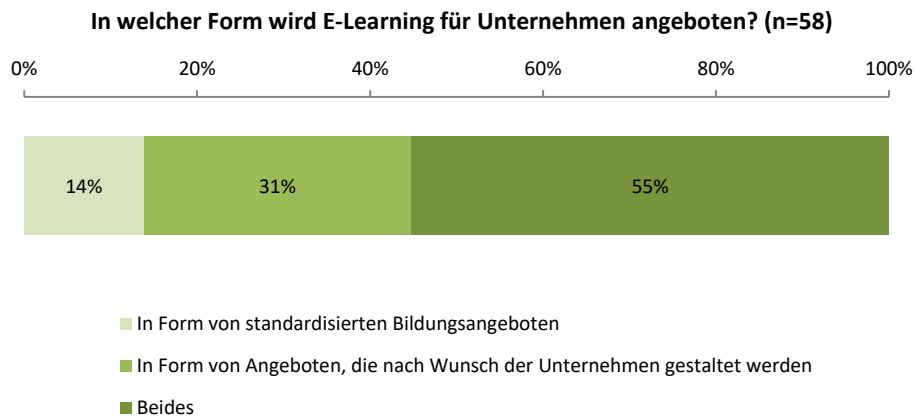


Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein E-Learning Angebot haben (n=131).

Die weiteren Ergebnisse beziehen sich im Folgenden auf jene Bildungseinrichtungen, welche in der betrieblichen Weiterbildung engagiert sind.

Nur eine Minderheit berichtet, dass ausschließlich standardisierte Angebote umgesetzt werden. Ein deutlich größerer Anteil äußert, dass die betriebliche Weiterbildung maßgeschneidert angeboten wird. Die Mehrheit gibt jedoch an, dass sowohl standardisierte als auch maßgeschneiderte Angebote in der betrieblichen Weiterbildung zum Einsatz kommen.

Abbildung 37: Form des betrieblichen E-Learning Angebotes



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein betriebliches E-Learning Angebot haben (n=58).

Die Gruppe jener Bildungseinrichtungen mit Erfahrung in der betrieblichen Weiterbildung wurden gebeten, eine Einschätzung über die Hindernisse für erfolgreiches E-Learning zu geben. Dazu wurde eine Itembattery erstellt, die auf drei verschiedene Aspekte bzw. Akteure Bezug nimmt.

In Bezug auf betriebliche Aspekte gibt es zwei Hürden, die am häufigsten genannt werden. Zum einen ist E-Learning aus Sicht der Unternehmen nicht für alle Bildungsinhalte bzw. -erfordernisse geeignet. Zum anderen werden von den Betrieben Präsenzveranstaltungen sehr häufig gegenüber E-Learning Settings bevorzugt. Weitere Faktoren, die aus Sicht der Bildungseinrichtungen erschwerend auf betriebliches E-Learning wirken, beziehen sich auf mangelnde Fördermöglichkeiten von E-Learning Angeboten und unzureichende betriebsinterne Regelungen zu E-Learning.

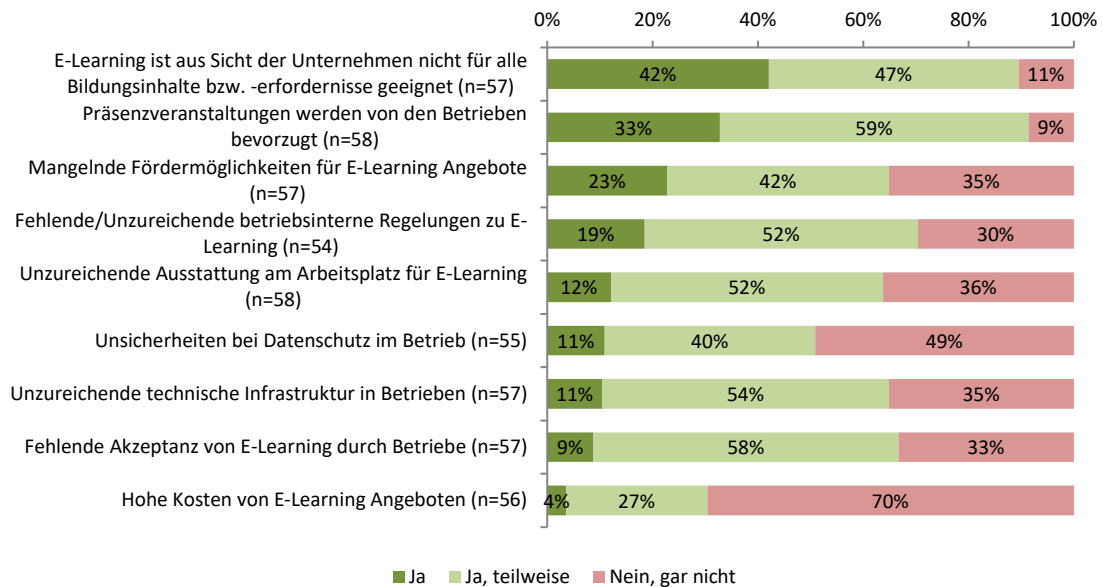
Bei den übrigen Items wurde konstatiert, dass diese zumindest teilweise als Hürde für betriebliches E-Learning anzusehen sind. Dazu zählen Aspekte wie unzureichende Ausstattung, Unsicherheiten beim Datenschutz, fehlende technische Infrastruktur und mangelnde Akzeptanz von E-Learning bei Unternehmen.

Eher nicht als Hürde wurden etwaige hohe Kosten der E-Learning Angebote gesehen. Dieses Ergebnis ist interessant, da gleichzeitig fehlende Fördermöglichkeiten als eine vergleichsweise hohe Hürde von den Bildungseinrichtungen eingeschätzt wird.

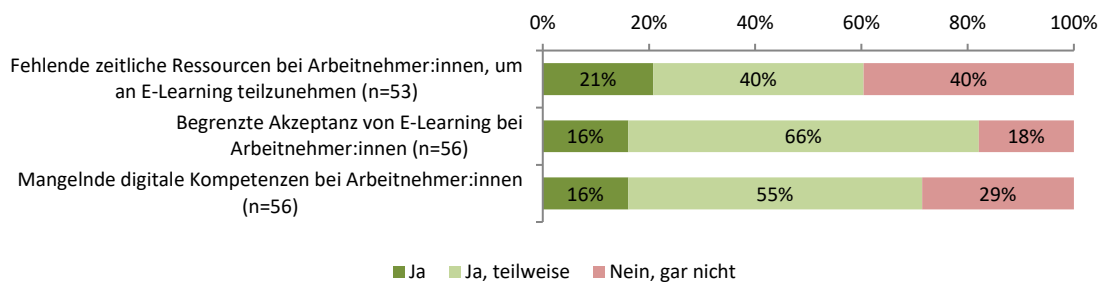
Abbildung 38: Hindernisse für betriebliches E-Learning

Welche Faktoren erschweren aus Ihrer Sicht die Inanspruchnahme von betrieblich finanziertem E-Learning?

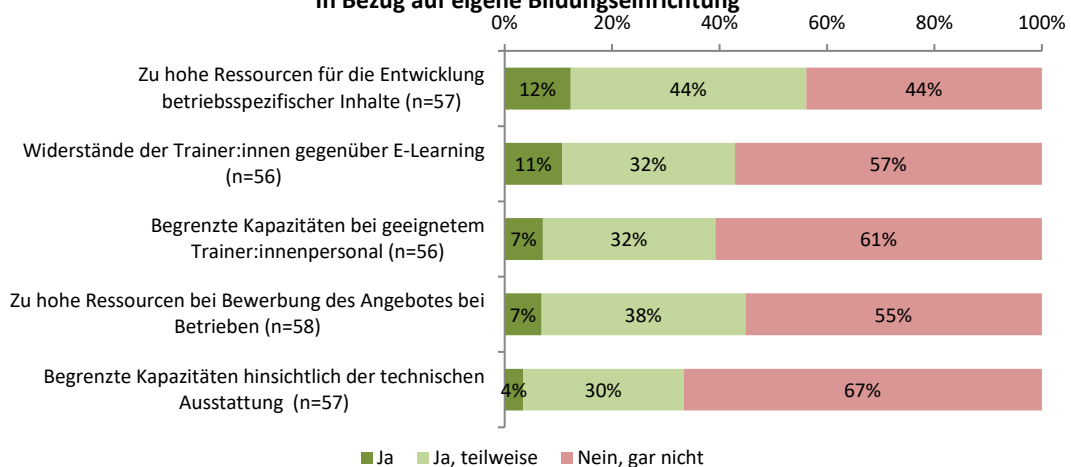
In Bezug auf betriebliche Aspekte



In Bezug auf Arbeitnehmer:innen



In Bezug auf eigene Bildungseinrichtung



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein betriebliches E-Learning Angebot haben (n=58).

Die Hürden für die Umsetzung von betrieblich finanzierten E-Learning Angeboten in Bezug auf die Arbeitnehmer:innen sind nach Angaben der Bildungseinrichtungen eher vielfältig. Bei den zeitlichen Ressourcen gibt es eine ambivalente Einschätzung. Dies ist für einige Bildungseinrichtungen das stärkste Hindernis. Jedoch gibt es hier auch den höchsten Anteil an Bildungseinrichtungen, nach deren Einschätzung das kein Problem darstellt. Sowohl die begrenzte Akzeptanz von E-Learning bei Arbeitnehmer:innen als auch mangelnde digitale Kompetenzen werden von den Befragten zumindest teilweise als Hürde wahrgenommen.

Im Vergleich dazu werden die Hürden für betriebliches E-Learning seitens der Bildungsträger selbst – wenig überraschend – am geringsten bewertet, wobei hier die aufgelisteten Items nahezu gleich bewertet werden. Tendenziell die höchste Hürde stellt für Bildungseinrichtung die Entwicklung von für die Betriebe maßgeschneiderten Inhalten dar. Widerstände der Trainer:innen, begrenzte Trainer:innenkapazitäten, hohe Ressourcen bei der Bewerbung des Angebotes sowie begrenzte Kapazitäten hinsichtlich der technischen Ausstattung stellen für die Bildungseinrichtung mehrheitlich keine Hürden dar.

Zu diesem Punkt wurden die Bildungseinrichtungen auch mit einer offenen Frage danach gefragt, welche Maßnahmen aus ihrer Sicht die Inanspruchnahme von betrieblichen E-Learning Angeboten befördern würde. Die gegebenen Antworten fielen dabei sehr vielfältig aus und beziehen sich auf verschiedene Dimensionen, sodass alle Antworten übersichtlich in Tabelle 18 ausgewiesen werden.

Tabelle 18: Maßnahmen aus der Sicht der Bildungseinrichtungen, um E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung zu fördern

Betriebsbezogene Aspekte
Akzeptanzausbau. Weg von der Erwartungshaltung "online darf nichts kosten".
Anreize für Weiterbildung in der Arbeitszeit zu schaffen - Anreize zur Kostenübernahme der Ausbildungskosten von Arbeitnehmern, die freiwillig eine Weiterbildung machen wollen,
Arbeitsrechtlich gesicherte Zeiträume für die Teilnahme an Weiterbildungen (auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten), Bereitschaft der Unternehmen, in Weiterbildung zu investieren (e-learning ist eher ein "enabler" als ein Hindernis, es muss sich aber die Grundhaltung zu kontinuierlicher Weiterbildung verbessern)
Aus unserer Sicht fehlt Bildungscontrolling. Unternehmen nutzen die Ergebnisse von Ausbildung nicht. Ausbildung wird eher als Incentive vergeben, ob es etwas bringt, wird den einzelnen überlassen. Da der Stellenwert von Ausbildung mit dieser Sichtweise nicht allzu hoch ist, weiss ich auch nicht, wie man das fördern könnte. Keine Zeit etc. sind da meist Ausreden bzw. im Zusammenhang mit o.e. zu sehen.
Betriebe müssen realisieren, dass die TN - die nicht so technikaffin sind, unterstützt werden im Lernen, dass auch zeitliche Ressourcen miteingeplant werden, vor - während und nach der Veranstaltung - Mehr Förderangebote für kurzfristige E-Learning Angebote für die Betriebe anbieten - Kürzere Zeiteinheiten - Peer-to-Peer Lernen nach den Einheiten für einen optimalen Lerntransfer in den Betrieben mitplanen
Dass MA die E-Learning Weiterbildung auch zu Hause absolvieren können und dafür Arbeitszeit erhalten. Bessere betriebliche Ausstattung wie bspw. I-Pads, Zugang zu PC und anderen Endgeräten für alle MA.
Geeignete Plätze in den Betrieben bereitstellen (störungsfrei); Spezielle, effiziente inhaltl. Angebote
Hervorheben der zeitlichen und örtlichen Unabhängigkeit zusammen mit Anreizsystemen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Zeit für Weiterbildung müsste eingeräumt und anerkannt werden
Internes Marketing, positive Motivation, neue, kreative Benefits, bessere Ausbildung der Führungskräfte als Entwickler der ihnen anvertrauten MitarbeiterInnen
Übernahme von Internet- und/oder Stromkosten durch den Betrieb, wenn zu Hause weitergebildet wird. Zur Verfügung stellen von technischem Equipment.
Technische Grundausstattung für alle.
Mehr Akzeptanz in den Betrieben, parallel zu Homeoffice
Sicherstellung von genügend technischer Ausstattung, mehr Bewusstseinsbildung für die Attraktivität/Vorteile von E-Learning.
Die Arbeitnehmer:innen von eventuellen Vorteilen von E-Learning überzeugen.

Förderungen
Es sollte für berufliche Zwecke leichterem Zugang zu Förderungen geben.
Finanzielle Unterstützung - mehr Werbung für E-Learning - E-Learning als Lernform anerkennen und intensiv bewerben
Förderrichtlinien von Schulungsmaßnahmen ändern (Anerkennung von E-Learning gleich Präsenz)
Förderung gleichgesetzt mit Präsenztraining
Förderungen
Förderungen seitens AMS, WAFF und CO sollten an diese neue Situation angepasst werden, keine Stolpersteine wie es derzeit üblich ist! Bessere Förderungen für Unternehmen und flexible Kurszeiten für die Teilnehmer:innen
Online Lernangebote haben sich seit Beginn der Pandemie weitestgehend durchgesetzt, weshalb sie nicht wirklich noch zusätzlich gefördert werden müssen.
Gestaltung der Lernumgebung
Anerkennung der Lernleistung sollte eine Imageaufwertung bekommen, Gamification sollte in den Hintergrund treten und Lernzielkontrollen besser geregelt werden. Z.B. Mündliche und schriftliche Prüfungen außerhalb der Lernumgebung (Bsp.: Zertifizierungsprüfungen)
Einbindung der E-Learning Formate in die strategische Ausrichtung - Didaktische Gestaltung der Unterrichte
Einsatz einheitlicher Tools.
Fachliche Weiterbildung der TrainerInnen E-Learning Technik betreffend
Kritische Perspektiven
E-Learning sollte nicht als 100%ige Lernmöglichkeit gesehen werden (das ist es für viele Themen u Lerntypen nicht). Es wäre wünschenswert, wenn Unternehmen besser verstünden, dass eine Learning Journey aus zB Pre- u. Postmodulen online sein könnte und die intensiven Gruppenphase gemeinsam vor Ort. Diese Flexibilität ist für viele Unternehmen oftmals organisatorisch zu "mühsam"(?)...
Ich halte E-Learning in vielerlei Hinsicht als Rückschritt! Die unpersönliche und distanzierte Art des Lernens entspricht bei vielen Inhalte nicht dem menschlichen Lernbedürfnis. Wir sehen das nicht als Einzige sehr, sehr kritisch!
Ich würde nur die Klarheit fördern, was mit E Learning geht und was nicht.
Sonstiges
Gute Internetanbindung im ländlichen Raum,
Spaß, Anonymität und Transparenz
Verpflichtende Weiterbildung in Bereichen wie Gesundheit, Steuerrecht, SV Recht etc.
Zeitliche Ressourcen schaffen, passiert oft nebenbei, durchgehende PR
Ausbildungsinstitute, die E-Learning anbieten, müssten einen besseren Zugang zu Unternehmen finden, die E-Learning suchen. Das ist oft reiner Zufall, da Bildungsinstitute, die nicht von Staat oder WKO gefördert werden, die hohen Kosten für die Bewerbung des eigenen Angebots bei den Firmen nicht schaffen. Eventuell eine virtuelle "Messe", bei der Anbieter und Nachfragende zusammenkommen können?

Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein betriebliches E-Learning Angebot haben (n=58). Die inhaltliche Benennung wurde von den Autor:innen eingefügt.

Die meisten Antworten der Vertreter:innen von Bildungseinrichtungen hinsichtlich förderlicher Maßnahmen für E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung beziehen sich auf die betriebliche Seite. Insbesondere wird angeregt, dass seitens der Betriebe die Rahmenbedingungen für die Teilnahme an Weiterbildung verbessert werden sollten (Weiterbildung in der Arbeitszeit, Freistellung für Weiterbildung, Bereitstellung von technischer Grundausstattung, technische Unterstützung etc.). Zudem gelte es auch, den Mitarbeiter:innen die Vorteile von E-Learning näherzubringen.

Sieben Antworten beziehen sich auf die mangelnden Fördermöglichkeiten, die hinsichtlich E-Learning gegeben seien. Hier wird darauf hingewiesen, dass die Förderungen meist an Präsenzangebote gebunden sind. Eine kritische Stimme verweist jedoch darauf, dass E-Learning keiner zusätzlichen Förderungen bedarf, da dieses sich schon in der Angebotslandschaft etabliert habe.

Die Antworten zur Gestaltung der Lernumgebung sind unspezifisch. Sie verweisen darauf, dass es noch Weiterentwicklungspotenzial bei der didaktischen Konzeption von E-Learning gibt.

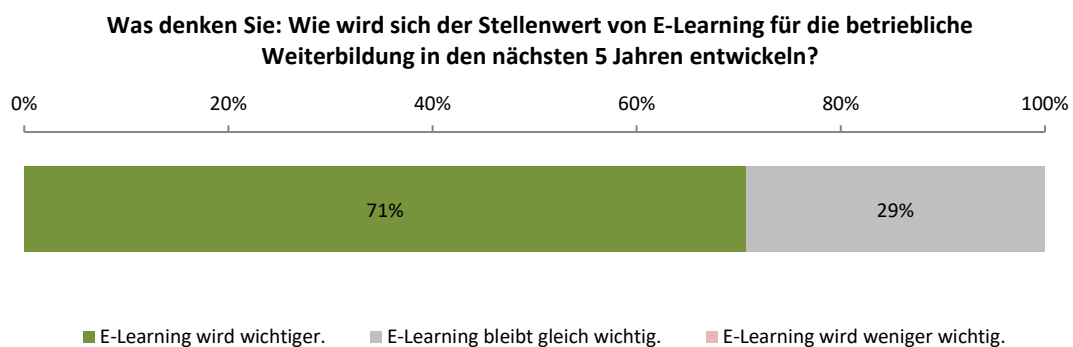
In drei Antworten kommt eine eher kritische Perspektive auf E-Learning zum Einsatz. Eine Antwort bezieht sich auf eine Ablehnung von E-Learning, da dies nicht dem

„menschlichen Lernbedürfnis“ entspreche. Die beiden anderen Antworten weisen darauf hin, dass es vorab auch zu klären gelte, wo die Grenzen im Einsatz von E-Learning sind.

Bei den sonstigen Antworten finden sich jene Statements, die nicht eindeutig zuordenbar waren. Interessant ist hier der Verweis darauf, dass es für Bildungsanbieter oft schwierig sei, Zugang zu Unternehmen zu finden.

Eine deutliche Mehrheit der Befragten prognostiziert, dass E-Learning in den nächsten fünf Jahren an Bedeutung gewinnen wird. Das Gegenteil erwartet keine einzige Vertreter:in einer Bildungseinrichtung.

Abbildung 39: Zukünftiger Stellenwert von E-Learning für betriebliche Weiterbildung



Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein betriebliches E-Learning Angebot haben (n=58).

Die Gründe für diese Einschätzung beziehen sich nach Wahrnehmung der Bildungseinrichtungen darauf, dass die Vorteile von E-Learning in der Angebotslandschaft nicht mehr wegzudenken seien. Mit E-Learning ersparen sich die Teilnehmer:innen den Anfahrtsweg und folglich Zeit. Für die Unternehmen sei E-Learning mit geringeren Kosten verbunden (kein Anfahrtsweg der Mitarbeiter:innen, keine Räume etc.). Zudem sei die Teilnahme an Weiterbildung leichter mit dem Arbeitsalltag zu verbinden (z.B. flexible Kursteilnahmen) und die Angebote individualisierbar. Zudem wird erwartet, dass COVID-19 uns auch in den nächsten Jahren begleiten wird, d.h. E-Learning auch zum Schutz der Gesundheit ein weiterer Vorteil ist. In Summe sollte sowohl für die Teilnehmer:innen als auch die Unternehmen ein „höherer Kosten-Nutzen-Effekt“ bestehen.

Tabelle 19: Gründe für die zukünftige Entwicklung von E-Learning

Vorteile von E-Learning
Aus zeitlichen Ressourcen
Betriebe wollen Kosten sparen, etwa für Räume, Verpflegung, Anreise
Digitalisierung wird allg. fortschreiten, günstiger für Unternehmen (Reisekosten, Hotelkosten, Seminarräume...)
E-Learning bietet eine zeitliche und räumliche Unabhängigkeit (und teilweise auch Barrierefreiheit), die es vielen Arbeitnehmer:innen überhaupt erst ermöglicht, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die ständige Verbesserung der didaktischen Konzepte und verwendeten Technologien führt dazu, dass die Vorteile eines vor-Ort-/bzw. Präsenzunterrichts immer mehr vernachlässigbar sind. Letztere werden weiterhin ihre Daseinsberechtigung haben, allerdings nicht aufgrund faktischer Vorteile, sondern aufgrund persönlicher Präferenz. Wir setzen daher zu 100% auf hybride Angebote.

E-Learning hat in unserem Kundenkreis einen wichtigen Stellenwert. Aus Kostengründen (kein Seminarraumkosten, keine Aufenthalts- und Fahrtkosten für TrainerInnen) wird sich die Beliebtheit von Online-Lernangeboten halten.
E-Learning hat viele Vorteile. Keine Wegzeiten, flexible Kurszeiten, KEINE ANGST bei den Kunden bez. Ansteckungsgefahren und dadurch betriebliche Ausfälle, Sicherheit für die TrainerInnen gesundheitlich gesehen
Höhere Erreichbarkeit der Teilnehmer (örtlich), flexiblere E-Learning Tools (zeitlich), weniger Zeitaufwand für Unternehmen (beidseitig) und Trainer:innen, höherer Kosten-Nutzen-Effekt (beidseitig)
Höhere Flexibilität, geringere Wegzeiten, Klimaschutz
Es ist mehr an Ausbildung möglich, wenn ich mir die Zeit selber einteilen kann und Inhalte individuell abrufbar sind.
Individualisierbar, örtlich und zeitlich unabhängig, flexibel in der Inhaltszusammenstellung/-gestaltung, schnell adaptierbar
Kosten sparen vor allem angesichts der derzeitigen Teuerungen
Ortunabhängig (spart Zeit und Fahrtkosten), größeres Angebot (Bundesländerübergreifend), kann leichter kurzfristig organisiert werden (keine Räumlichkeiten), kostengünstiger, erweitertes Trainerangebot
Weil vielfach immer noch die Kosten als einziges Kriterium gelten. Die Qualität war schwer messbar und ist es immer noch. Sie wird als Entscheidungsgrundlage zu wenig berücksichtigt.
Zeitressource wird knapper - Inhalte können mit dem Instrument - E-Learning besser vermittelt werden (wenn in einem Gesamtkonzept integriert und nicht losgelöst von Themen) - Erreichbarkeit der MA höher als in Präsenz
Zeit- und ortsunabhängige Möglichkeiten bieten mehr Flexibilität (bessere Work-Life-Balance)
E-Learning: gekommen um zu bleiben. Menschen sind ein bisschen träge geworden und wollen weniger reisen.
Wegzeit fällt weg - wenn die Hemmschwelle überwunden ist und die Teilnehmer:innen mit E-Learning umgehen können, wird sich diese Lernform sicherlich durchsetzen
Der Trend ist absehbar. Corona wird uns begleiten, E-Learning ist für die Betriebe günstiger und für Mitarbeitende zeitsparender und kann sehr individuell auf persönliche Bedürfnisse angepasst werden. Das bietet viele Vorteile.
Hohe Akzeptanz und Erfahrung
Arbeitnehmer:innen werden generell vertrauter im Umgang mit den Plattformen. Die jüngere Generation kennt es vermehrt aus Schule und Universität.
Generation Y und Z
Generell merkt man eine Tendenz, die Akzeptanz wird (langsam) besser.
Vor allem die jüngeren Generationen nutzen im Vergleich zu Älteren in vielen Belangen die digitale Kommunikation. Das spiegelt sich auch bei den E-Learning Angeboten wider. Es wird immer Fortbildungsthemen geben, für die eine Präsenzveranstaltung besser geeignet ist. Jedes Modell, ob Präsenz oder E-Learning hat seine Vor- und Nachteile. Jedoch merke ich, dass immer mehr auf E-Learning Modelle umsteigen. Ich persönlich glaube, dass diese Entwicklung nicht mehr aufzuhalten ist.
Weil sich aufgrund von Corona gezeigt hat, was technisch alles möglich ist und dass Lernen so auch funktioniert.
Da es eine zusätzliche Möglichkeit ist, Teilnehmerinnen zu erreichen
Rahmenbedingungen
Durch Weiterentwicklung von Medien und steigende Homeoffice/remote work
Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen und gesundheitlichen Entwicklung
Die technischen Lösungen werden immer perfekter. Problematisch wird es, wenn der Content nicht im gleichen Maße aufbereitet wird. Kurz.: Content vor Technik
Die Wirtschaftslage verändert sich sehr schnell - Digitalisierung und digitale Kompetenz ist wichtiger denn je. E-Learning-Angebote sind bestens geeignet ortsunabhängig die passenden Inhalte anzubieten.
Firmen werden das Lernen während der Arbeitszeit mehr zulassen.
Weiter hoher Stellenwert von Präsenz
Corona hat gezeigt, dass E-Learning - schneller geht, oft einfacher geht, Kosten spart, die Umwelt schützt. Vieles wurde aus der Not heraus plötzlich möglich, was vorher nie möglich war. Auch das Angebot von Teilnahmen überregional wird möglich. Lernende und Betriebe mussten sich auf E-Learning einlassen und in den meisten Fällen hat es geklappt, auch wenn jetzt tw. wieder Präsenz gewünscht ist.
Gut Funktionierendes wird weitergeführt, manche Themen eignen sich besonders gut für Onlineformate, zumeist bevorzugen die TN aber dennoch die Präsenzform. Das gleicht sich aus. (Annahme: keine Verkehrsbeschränkungen - in diesem Falle würde der Onlineanteil sicher wieder steigen)
Hat sich durch COVID gut etabliert, ersetzt persönliche Begegnungen aber nicht
Ich rechne damit, dass Präsenzveranstaltungen gerade bei längeren Schulungen nach wie vor bevorzugt werden; Kurze Schulungen werden auch in Zukunft vermehrt online angenommen werden.
Nach unseren Rückmeldungen war E-Learning eher eine Übergangslösung während der Pandemie. Der Wunsch nach Präsenz-Unterricht war groß. Andererseits sind die Flexibilität (Mobilität) und auch die Kosten für Betriebe (keine Nächtigungs- u Verpflegungskosten) Faktoren, die das E-Learning weiterhin attraktiv machen. Aber unsere Kunden haben Präsenz lieber, deshalb heuer auch wieder zu 100 % Präsenz. Anders der Fachhochschulen-Unterricht: der ist mehrheitlich online.
Vor- u Nachteile / Mehrwerte des jeweiligen Setups wird immer offenkundiger - mit der Erfahrung ist eine immer bessere Differenzierung möglich, was wo Sinn macht.
Leider!!!!!!!!!!!!

Quelle: öibf/AK NÖ – Bildungsträgerbefragung 2022. Filter: Einrichtungen, welche ein betriebliches E-Learning Angebot haben (n=58). Fragestellung: „Können Sie Ihre Antwort zur erwarteten Entwicklung hier kurz begründen?“. Die inhaltliche Benennung wurde von den Autor:innen eingefügt.

Ein weiteres Argument für den prognostizierten höheren Stellenwert von E-Learning aus der Sicht der Bildungseinrichtungen ist, dass dieses mittlerweile eine hohe Akzeptanz

durch die Erfahrungen während der COVID-19 Pandemie habe bzw. die junge Generation ohnehin in einer digitalisierten Welt sozialisiert werde. Generell werden auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nach Einschätzung der Bildungseinrichtung das E-Learning weiter befördern. Zum einen werde die Digitalisierung die weitere wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung stark prägen, zum anderen werden sich immer bessere Tools für E-Learning entwickeln.

Eine weitere Gruppe von Antworten betrifft explizit den Vergleich von E-Learning mit Präsenzveranstaltungen. Hier wird einerseits betont, dass durch die pandemiebedingten Einschränkungen positive Erfahrungen mit E-Learning gemacht worden seien, jedoch seitens der Nachfragenden wieder häufig nach Präsenzveranstaltungen verlangt werde bzw. Präsenzveranstaltungen bevorzugt werden. In diesem Kontext wird auch darauf hingewiesen, dass die Formate je nach Weiterbildungsangebot differenziert eingesetzt werden könnten (z.B. längere Weiterbildung: Präsenz vs. kürzere Weiterbildungen: E-Learning), d.h. E-Learning eine weitere Ausdifferenzierung der betrieblichen Weiterbildungsangebote wahrscheinlich macht, um die jeweiligen Vor- und Nachteile stärker zu nutzen.

IX. Bildungseinrichtungen – Ergebnisse der qualitativen Befragung

Ergänzend zur quantitativen Erhebung bei Bildungseinrichtungen wurden Expert:inneninterviews durchgeführt, um die qualitative Sichtweise miteinzubeziehen. Um den institutionellen Hintergrund der Bildungseinrichtungen der zugehörigen Expert:innen durchgängig zu dokumentieren, wurden drei verschiedene Kürzel eingeführt, mit denen die Zitate markiert sind: Erwachsenenbildungseinrichtungen (EB), interne betriebliche Weiterbildung (IWB) und tertiäre Bildungseinrichtung (TB). Insgesamt wurden acht Expert:inneninterviews geführt und ausgewertet (vgl. Kapitel III.3.2).

IX. 1 E-Learning im Verlauf der COVID-19 Pandemie

Ein zentrales themenspezifisches Interesse liegt darin, nachzuzeichnen, wie die Bildungseinrichtungen auf die pandemiebedingten Einschränkungen reagiert haben. Zudem soll rekonstruiert werden, welche Voraussetzungen und Erfahrungen mit E-Learning bereits vor der Pandemie bei den Bildungseinrichtungen vorhanden waren.

IX.1.1 Erfahrungen mit E-Learning vor Beginn der Pandemie

In den acht Interviews kommt zum Ausdruck, dass die Erfahrungen mit E-Learning vor der Pandemie in einem breiten Spektrum zu verorten sind. Es kann dabei rekonstruiert werden, dass die Erfahrungen mit dem Selbstverständnis der Bildungseinrichtung begründet werden.

Bildungseinrichtungen, die ihr Selbstverständnis darin begründen, nicht nur ein Ort des Lernens, sondern auch ein Ort des sozialen Austausches zu sein, berichten eher davon, dass E-Learning vor Pandemie als Lernform kaum oder nur in geringer Häufigkeit als Methode zum Einsatz kam.

„Für uns war es so, dass unsere Angebote reines Präsenzlernen waren in der Vergangenheit, und zwar aus folgendem Grund, weil ein Teil unseres Kernauftrages ist es, Unternehmen untereinander zu vernetzen, Branchen miteinander zu vernetzen, weil wir sind ja ein branchenübergreifendes Netzwerk und hier auch den Austausch der Teilnehmer des Bildungsangebotes untereinander zu fördern, das erfahrungsbezogene Lernen eigentlich damit zu befördern.“ (EB1)

Eine weitere Person berichtet davon, dass es zwar schon vor der Pandemie E-Learning Angebote gegeben habe, dies aber vor allem auf die Eigeninitiative eines Trainers/einer Trainerin zurückzuführen sei. Die Versuche, E-Learning am Standort weiter auszubauen, seien vor allem daran gescheitert, *„dass die Leute vor Ort sein wollen, dass [die Bildungseinrichtung] ein Ort der sozialen Begegnungen sind“* (EB3).

Eine Person betont, dass in der Einrichtung bereits seit längerem eine digitale Strategie entwickelt wurde und somit Erfahrungen im Bereich des E-Learnings gesammelt worden seien. Im Zuge der pandemiebedingten Umstellung auf E-Learning konnte auf diese erfahrungsbasierten und infrastrukturellen Voraussetzungen zurückgegriffen werden:

„Wir haben ja dann in den in den 90er Jahren [...] also E-Learning oder Telelernen, wie es damals geheißen hat, so Anstrengungen entsprechend unternommen und schon seit Jahren, Jahrzehnten eigentlich schon Erfahrungen mit dem Thema gesammelt, ja. Was uns letztendlich dann in der ganzen Corona-Situation sehr geholfen hat, weil wir heute schon funktionierende Lernplattformen und Lernstrecken und diese Dinge gehabt haben.“ (EB2)

In Kontrast dazu wird bei den Einrichtungen der innerbetrieblichen Weiterbildungen beschrieben, dass E-Learning als Lernform schon vorher eingesetzt wurde, wenngleich hier nur bei einer Einrichtung angegeben wird, diese auch genutzt zu haben, jedoch mit starker thematischer Eingrenzung:

„Ja, wir haben dann begonnen, [...] E Learning zu entwickeln, [...] wir haben dann versucht, wirklich maßgeschneiderte Lösungen zu finden. Ja, für die Mitarbeiter, [...] wenn es zum Beispiel um Produktschulungen geht, wenn es um Arbeitssicherheit geht. Arbeitssicherheit ist ja auch so eines der ersten Themen, die wir uns auch von der E-Learning Seite angeschaut haben, weil es natürlich immer leichter ist, als wenn wir jetzt alle Leute zusammenholen müssen. Wir müssen physisch da sein, wir müssen vielleicht noch unterschreiben, dass sie dann teilgenommen haben und mit einem E-Learning System kann ich das einfach wunderbar tracken. Ja und da sieht man schon die Vorteile.“ (IWB1)

Die zweite Person schildert die Wahrnehmung eher auf einer allgemeinen Ebene, nämlich der potenziellen Verfügbarkeit von E-Learning, wobei einschränkend aus der eigenen Wahrnehmung kontextualisiert wird, dass die meisten Unternehmen wohl E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung kaum eingesetzt haben:

„Aus meiner Wahrnehmung heraus sind viele Unternehmen grad vor der Pandemie, vielleicht noch 2-3 Jahre vorher, relativ stark im „klassischen Trainingsbereich“ unterwegs gewesen. Das bedeutet wirklich vor Ort ein sogenanntes Instructor-led Training zu haben, wo es jemanden gibt, der erzählt nur was, oder wir machen dort Gruppenarbeiten, wo auch immer. Da waren natürlich schon viele Dinge auch im Bereich von E Learning da, auch bei uns das gewisse Web Based Trainings zu haben, wo man sich durchklicken kann, gewisse Basisthemen dadurch anzuschauen, Videos zu verwenden, Materialien zu verwenden, also das wird es alles vorher auch schon gegeben haben“ (IWB2)

Beide tertiären Bildungseinrichtungen haben bereits vor der COVID-19 Pandemie schon einen starken Bezug zu E-Learning gehabt, wobei bei TB1 E-Learning ein zentrales Element des Bildungsangebotes in der Aus- und Weiterbildung darstellt:

„Wir sind eine Hochschule, die hauptsächlich E-Learning anbietet und in hybriden Formen und Blended Learning einsetzt. Das heißt wir haben Online-Phasen, wir haben Self-Paste Phasen und damit wir haben natürlich auch die ganzen Präsenzphasen.“ (TB1)

„aber ich meine [...], dass die Affinität hier für digital unterstützte Produkte auch davor schon sehr stark war. (...) und sehr groß war. [...] Also die [Bildungseinrichtung] ist eine Einrichtung für Studierende, die im Berufsleben stehen und die maßgeschneiderte, jetzt zeitlich vor allem, thematisch gut passende und umsetzbare, aber auch zeitlich flexible Angebote benötigen. Insofern waren sicher auch vor der Pandemie jetzt schon Digitalisierung, digitale Angebote sozusagen hier ein guter Joker.“ (TB2)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Voraussetzungen für die Umstellung auf E-Learning während der pandemiebedingten Einschränkungen seitens der Bildungseinrichtungen sehr unterschiedlich waren. Dabei kann rekonstruiert werden, dass die Erfahrung mit E-Learning sehr stark mit dem institutionellen Hintergrund und dem Selbstverständnis der Bildungseinrichtungen zusammenhängen.

IX.1.2 Zur Umstellung auf E-Learning während der pandemiebedingten Beschränkungen

Im Zuge der pandemiebedingten Einschränkungen mussten die Bildungseinrichtungen bei der Durchführung ihrer Bildungsangebote entsprechend reagieren. Bei allen befragten Bildungseinrichtungen wurde das Bildungsangebot rasch auf E-Learning umgestellt. Bemerkenswert ist aber, dass von den Expert:innen dabei unterschiedliche Relevanzsetzungen bei der Schilderung der Umstellung auf E-Learning vorgenommen werden.

Im Interview von EB1 kommt zum Ausdruck, dass durch den Einsatz von E-Learning eine Fortführung des Bildungsangebotes ermöglicht werden konnte, indem Präsenzlernen direkt in den virtuellen Raum verlagert wurde. Weitere Anstrengungen zum didaktischen Ausbau des E-Learning Angebotes wurden nicht unternommen.

„Und die Pandemie hat hier logischerweise einen totalen Bruch hineingebracht, wo E-Learning, sag ich jetzt mal, gewissermaßen ja erzwungen wurde, weil jetzt Präsenzlernen gar nicht möglich war oder ich glaube teilweise sogar untersagt war. Wir haben aber die ganze Zeit unser Bildungsangebot weder abgebrochen oder unterbrochen, sondern wir haben das nahtlos fortgeführt, waren doch relativ rasch dann in der Umsetzung und haben uns beholfen, auf dieses E-Learning umzustellen. Aber natürlich rein, indem wir sozusagen in den Lernräumen drinnen waren und mit den Studenten oder Teilnehmern quasi virtuell verbunden waren. Was wir nicht gehabt haben, ist eine Lernplattform, wo man sich in den Lernräumen bewegen kann.“ (EB1)

Eine Person schildert, dass in ihrer Einrichtung ein Großteil der Angebote auf E-Learning umgestellt wurde, jedoch die Nachfrage nach dem E-Learning Format im Laufe der Pandemie immer weiter abgenommen habe:

„Da konnten wir dann doch einige Kurse als E-Learning Kurse anbieten. Es ist immer abhängig, muss ich dazusagen, von der Kursleiterin. Ob sie sich das zutraut, ob sie das technische Equipment hat. [...] dann (liegt es) auch noch am Internetzugang. Und da haben wir dann relativ viele Kurse online gehabt, während der Lockdowns. Es ist, aber dann hat man dann so gemerkt, beim zweiten Lockdown, dass immer weniger Leute Lust hatten daran teilzunehmen. Das haben auch interessanterweise Leute gesagt, die jünger sind und Homeoffice gemacht haben, dass sie nicht am Abend auch noch in einen Onlinekurs machen wollen. Also sie wollen, wenn sie einen Kurs machen wollen, wieder vor Ort sein.“ (EB3)

Durch eine funktionierende Infrastruktur („funktionierende Lernplattform“) fürs E-Learning konnte EB2 zu Beginn der Pandemie rasch auf ein Online-Angebot umstellen. In Bezug auf die betriebliche Weiterbildung wird hervorgehoben, dass die Nachfrage seitens der Betriebe stark zurückgegangen ist. Erklärt wird dies dadurch, dass Betriebe Präsenz bevorzugen würden:

„Während der Lockdowns, die meistens sehr rigoros vorgegangen sind, ist das Firmengeschäft massiv eingebrochen. Ja, die wollten noch nicht online, ja also nur in Ausnahmefällen. Da ist wirklich auch das Geschäft massiv zurückgegangen. Jetzt geht's wieder gut, ja, aber maßgeblich Präsenz, ja, also vielleicht auch deswegen, weil für die Segmente, die wir betreiben, wir für die Firmen machen, vielleicht nicht unbedingt diese sind, die ich digitalisieren muss.“ (EB2)

Die innerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen nahmen die pandemiebedingten Einschränkungen zwar als ein starke Disruption in ihrer Arbeit wahr, allerdings wird auch betont, dass dies weitere Entwicklungen zum Ausbau des E-Learning Angebotes bzw. der E-Learning Infrastruktur initiiert habe:

„Speziell Corona hat natürlich einen riesigen Push gegeben, ja, weil wir waren ja damit konfrontiert, dass wir bis Mitte März noch alles super toll geplant haben und irgendwie kam dann der Lockdown, Mitte März und dann war alles aus. Da haben wir natürlich schon versucht, viel auf intern umzustellen. Ja, nachdem der erste Schock vorbei war, haben wir für Headquarter Mitarbeiter auch eine Lernplattform implementiert. Ja, also dass wir ja auch noch leichter Lernmaterialien zur Verfügung stellen können. Und es sind ganz, ganz viele Kollegen auf den Zug aufgesprungen, ja, also auch Kollegen, wo man sicher vorher gesagt hätte, das wird nicht funktionieren.“ (IWB1)

„Aus meiner persönlichen Erfahrung heraus, hat sich vor allem das On-Live Training, also der virtuelle Trainingsraum in der Pandemie sehr stark entwickelt. Es war vorher nicht in dieser Art und Weise vorhanden.“ (IWB2)

Die tertiären Bildungseinrichtungen konnten die pandemiebedingten Einschränkungen aufgrund ihrer Vorerfahrungen mit E-Learning problemlos bewältigen:

„Also bei uns ist die Pandemie insofern überhaupt kein Thema gewesen, außer dass man natürlich Vorkehrungen für die Präsenzphasen treffen musste, sofern es welche gab. Also im ersten Jahr, im ersten sogenannten Pandemie-Jahr gab's ja keine Präsenzphasen. Da war dann alles online. Das

heißt, wir hatten Online-Phasen ohne Präsenzphase, weil wir uns nicht auf den Campus gewagt haben mit so vielen Leuten. Im zweiten Jahr gab's ja, wie Sie wissen, Regelungen und Corona-Verordnungen, die wir einhalten mussten und das haben wir getan. Das heißt, dass es also jetzt noch Vorkehrungen gibt, wo natürlich vorher einer schauen muss, wenn er auf den Campus kommt [...] Wie gesagt, jetzt ist es so, dass sich jeder wieder auf die Präsenzphasen gefreut hat, aber das wars auch schon.“ (TB2)

IX.1.3 Nach der pandemiebedingten Disruption

Mit dem Frühjahr 2022 sind die wesentlichen pandemiebedingten Restriktionen in Bezug auf eine Bildungsteilnahme ausgelaufen (z.B. Maskenpflicht in Innenräumen). Die Erwachsenenbildungseinrichtungen nehmen wahr, dass es damit wieder zu einer verstärkten Rückkehr der Präsenzangebote kommt, wenngleich E-Learning in der Angebotspalette nach wie vor erhalten bleibt.

Eine Person (EB1) betont, dass zwar das E-Learning Angebot wieder stark reduziert worden ist, allerdings E-Learning Maßnahmen je nach Nachfrage jederzeit flexibel reaktiviert werden könnte. Reine E-Learning Angebote („fertig abgeschlossene Bausteine, die man sich abrufen kann“) seien aktuell jedoch nicht im Angebot und werden auch nicht geplant.

Die Person von Einrichtung EB3 beschreibt, dass E-Learning Angebote wieder größtenteils auf Präsenz umgestellt wurden, aber dennoch einige E-Learning Angebote weitergeführt werden. Teilweise werde auch experimentiert, welche Angebote in Online-Formaten funktionieren. Eine Überlegung hierzu war, dass Personen, die sonst verhindert wären, eine Teilnahme ermöglicht wird:

„... weil man gedacht hat, wenn die Leute eben dann wieder nach Hause müssen. Es kommt immer wieder vor, dass dann die Leute aufgrund der Erkrankungen der Familienmitglieder oder irgendwelcher Sachen nach Hause gehen müssen. Ja, aber das, das hat nicht wirklich, also ich weiß nicht, da war kein Interesse.“ (EB3)

Bemerkenswert ist aber, dass hier durch die pandemiebedingten Erfahrungen dennoch ein strategischer Handlungsbedarf zur Bereitstellung eines verstärkten E-Learning Angebotes und der technischen und didaktischen Voraussetzungen festgestellt wird. Dies würde jedoch hohe Investitionskosten und Bewerbunganstrengungen erfordern, die nur in einem Verbund bzw. Zusammenschluss auch zu bewältigen wären. Jedenfalls wird hier in Bezug auf die Gestaltung des E-Learning Angebotes selbst ein Aufholbedarf bei der Einrichtung festgestellt.

Auch jene Person von Bildungseinrichtung EB2, welche über eine langjährige Erfahrung mit E-Learning Angeboten verfügt, spricht davon, dass bei der Angebotsgestaltung sehr stark auf Präsenzunterricht gesetzt wird:

„Wir haben dann natürlich ab, wie es wirklich war, wieder geschaut, relativ viel Präsenz zu machen, wo es geht. Die Situation jetzt ist, dass das Pendel natürlich wieder zurückgeht, aber es geht nicht

mehr dorthin, wo es war. Also es ist sicher so, dass es auf der einen Seite eine gewisse Renaissance des Präsenzunterrichts gibt [...]“ (EB2)

Von den Vertreter:innen der innenbetrieblichen Weiterbildung wird geäußert, dass eine Ausdifferenzierung des Angebotes nach Lernformen (Präsenz, E-Learning, Blended Learning) stattgefunden hat. Die Einrichtungen haben sich näher damit beschäftigt, für welche Themen E-Learning eingesetzt und welche innerbetrieblichen Zielgruppen damit erreicht werden können:

„Also, wenn ich jetzt auf den Angestelltenbereich schaue, also was wir wirklich auch in der Zeit umgestellt haben, aber das war schon davor geplant, sind aber einfach nur da zeitlich zusammengefallen, sind verpflichtende Schulungen. Erst (war) alles, was mit Datenschutz, Sicherheit, IT-Security ganz großes Thema, ja, also da diese Schulungen sind bei uns völlig auf E-Learning umgestellt, ja, [...] all diese Themen haben wir mitgenommen, ja [...]. Mitarbeiter müssen natürlich auch Richtung Börsenrecht trainiert werden, also geht es um Compliance, Capital Market Compliance, ja, auch diese Schulung zum Beispiel haben wir umgestellt, ja, auch das Thema Arbeitssicherheit, also all diese verpflichtenden Schulungen, ja, die kann jetzt jeder Mitarbeiter machen, sobald er da ist, dann muss ich nicht warten bis es das nächste Onboarding gibt. [...] Wenn wir in den Blue Collar Bereich gehen, ja, also bei White Collar, und das war bei mir die Luxussituation, weil ich gerade in der Coronazeit das Headquarter betreut habe. Wir hatten alle MS Teams [...] Das heißt, ich konnte die Zielgruppe gut erreichen. In den Werken schaut (es) natürlich anders (aus), ja, weil es gibt hier keine Laptops, die hier zur Verfügung stehen, es hat nicht jeder eine E-Mail Adresse [...]“ (IWB1)

Hervorzuheben ist, dass die interviewte Person hier die unterschiedlichen Voraussetzungen der verschiedenen Arbeitsplätze in Bezug auf E-Learning thematisiert. Während es im Angestelltenbereich sehr einfach gewesen sei auf E-Learning umzustellen, war es im Produktionsbereich eine größere Herausforderung. Dem begegne das Unternehmen mit sogenannten „Learning Corners“, die sukzessive an den Produktionsstandorten eingerichtet werden (vgl. dazu mehr in Kapitel IX.4.1).

Auch die Person aus der zweiten innerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtung betont sehr stark, dass eine differenzierte Herangehensweise an E-Learning notwendig ist, dass es verschiedene Formate gibt, die unterschiedliche Möglichkeiten, aber auch Grenzen haben:

„Also prinzipiell, wenn wir bei uns im Unternehmen von E-Learning sprechen, sprechen wir von sogenannten Scrum Paketen. Also, das ist das Dateiformat. Das bedeutet klickbare Web Based Trainings zu haben. [...] Das unterscheidet sich wiederum von Videos, wo sie nur irgendwas abspielt und anschauen kann. Das unterscheidet sich von Materialien, die ich selbst konsumieren muss, und dies unterscheidet sich wiederum von On-live Trainings, die de facto ein Trainingsraum im virtuellen Bereich sind. [...] Und jetzt, nachdem wir aus dieser pandemischen Phase hoffentlich wieder heraustreten... also vielleicht kann man dies nicht unbedingt mit der Pandemie in Zusammenhang

bringen, damit haben (wir) uns in den letzten viel zu sehr damit beschäftigt, welche Formate welche Vor- und Nachteile haben. Es hängt ja immer sehr stark vom Lernziel ab.“ (IWB2)

In einer tertiären Bildungseinrichtung wird der Fokus in der Phase des Ausklingens der pandemiebedingten Einschränkungen auf verschiedene technische Arrangements und Möglichkeiten des E-Learnings gelegt. So wird etwa betont, dass die technische Infrastruktur bei der Umsetzung der Bildungsangebote stärker ausgebaut wurde, um hybride Lernformen zu ermöglichen:

„Wir haben die Hörsäle so ausgestattet, dass, wenn eine Präsenzphase ist, dass (du) die als direkte Übertragung auf den Computer kriegst. Der Lektor hat da sein Bild drinnen, das er sieht. Der ist da und kann dann die Person direkt ansprechen. Diese Infrastruktur haben wir einfach [...] Wir sind wirklich auf alles vorbereitet. Deswegen fällt der Unterricht nicht aus.“ (TB1)

IX. 2 Erfahrungen mit E-Learning: Möglichkeiten und Grenzen

Im folgenden Kapitel werden thematisch die Erfahrungen beschrieben, die von den Expert:innen in den Bildungseinrichtungen bei der Umsetzung von E-Learning Angeboten wahrgenommen werden.

IX.2.1 Aspekte der sozialen Ungleichheit: technische Infrastruktur, digitale Kompetenzen und sozio-demografische Faktoren

In den Interviews werden von den Expert:innen verschiedene Dimensionen der sozialen Ungleichheit im Zusammenhang mit der Teilnahme an E-Learning thematisiert.

Es wird zum einen darauf hingewiesen, dass die technische Infrastruktur eine zentrale Voraussetzung für E-Learning ist. Sofern diese vorhanden sei, ergeben sich daraus neue Chancen für die Teilnahme an Bildungsangeboten, indem diese räumlich und zeitlich entgrenzt werden:

„Sonst glaube ich, dass wir derzeit ja in einem, in einem irrsinnigen Umbruch sind, also durch diese exponentielle Technologieentwicklung. [...] Wenn man es im weltweiten Kontext sieht, fördert dies sicher [die soziale Ungleichheit], wenn die Leute den Zugang dazu nicht haben, also sprich, einen Zugang zu technischen Geräten oder Internet. Aber ich glaube jetzt bei uns, theoretisch also im europäischen Raum, hat jetzt natürlich jeder die Möglichkeit, viel mehr, stärker als vorher, sich bei den Bildungsmöglichkeiten zu bedienen [...]“ (EB1)

„Die technische Ausstattung ist nicht mehr der entscheidende Faktor und eigentlich (hat) jeder schon die eine oder andere Erfahrung gemacht.“ (EB3)

„Es ist die technische Infrastruktur eigentlich überwiegend vorhanden.“ (EB2)

„... wir haben alle stabile Leitungen. Es kann sich jeder auch die Leitungskosten leisten, das heißt, es ist nicht mehr exorbitant teuer. Das heißt, wir haben alle irgendwo Wireless-Lan, irgendwo gratis. Das ist bei unserem Tarif dabei. Also, man kann das mittlerweile vom Receiver [Teilnehmer:in]

verlangen, dass er das durchaus hat. Ansonsten stellt man halt bestimmte Dinge zur Verfügung.“ (TB1)

„Der Anspruch ist, dass die Leute natürlich kompetent sein müssen, um teilzunehmen, und aber auch die technischen Voraussetzungen, das heißt, die Hardware besitzen müssen, um jetzt teilzunehmen (...) und (...) diese Voraussetzungen, ähm, müssen gegeben sein. Also das ist jetzt, glaub ich, jetzt nicht nur eine universitätsweite Herausforderung. Das ist jetzt und wird auch in Zukunft, glaub ich, eine gesellschaftspolitische Herausforderung sein, hier niemanden abzuhängen.“ (TB2)

Bezugnehmend auf das Vorurteil, dass ältere Personen nicht über die technische Infrastruktur und Voraussetzungen zur Teilnahme an E-Learning verfügen, wird dieser Aspekt von den Expert:innen kaum als Ungleichheitsfaktor wahrgenommen:

„Es ist nicht altersabhängig, ja. Also das haben wir nicht gemerkt, dass sich die älteren Personen schwerer tun als die jüngeren Personen. Gleiches gilt auch für die Trainerinnen und Trainer. Wenn einer engagiert ist, dann machen sie das.“ (EB2)

In einer universitären Einrichtung wird die Mitnahme von digital weniger kompetenten Personen auch als Aufgabe der Bildungseinrichtung selbst gesehen:

„... jetzt auch zum Beispiel, jetzt der Gedanke, ältere Studierende oder überhaupt ältere Menschen sind jetzt nicht in allen Fällen so hinreichend digital kompetent. Wie nehmen wir die auch mit ins Boot auf? Also das wäre jetzt ein kritischer Aspekt, den ich sehen würde, oder eine Herausforderung, wo auch die Universitäten natürlich gefragt sind.“ (TB2)

In diesem Kontext wird auch thematisiert, dass die Motivation ein wichtiges Kriterium für die Bildungsteilnahme darstellt.

„Nach dem zweiten Lockdown haben die Leute immer weniger Lust gehabt, daran teilzunehmen. Das haben interessanterweise auch Leute gesagt, die jünger sind und Homeoffice gemacht haben.“ (EB3)

Zwei Personen beschreiben, wie versucht wurde, durch E-Learning räumliche Barrieren zu überwinden, wobei bei einer Einrichtung der Versuch aufgrund der mangelnden Nachfrage gescheitert ist:

„Das war eben unser Ansatz, dass eben Leute gerade im Waldviertel, Weinviertel... Dann muss man ja eine halbe Stunde fahren, um zur nächsten [Bildungseinrichtung] zu kommen. Ja, da haben wir das südliche Waldviertel gehabt, da haben wir überhaupt keine Resonanz, also überhaupt keine Anmeldungen.“ (EB3)

Erklärt wird diese mangelnde Resonanz in weiterer Folge damit, dass die E-Learning Angebote (noch) einen zu geringen Bekanntheitsgrad haben und massive Investitionen im Marketing und in der Bewerbung der Angebote notwendig seien.

Bei der zweiten Einrichtung erklärt die interviewte Person, dass die Überwindung von räumlichen Barrieren bei einzelnen Angeboten zum Konzept gehört:

„Wir sind ein großes Bundesland, und es gibt immer wieder Damen und Herren, die sitzen [...] irgendwo weit, weit weg vom nächstgelegenen Seminarort. Weil wir haben wir ja bis zu [xxx] verschiedene Seminarorte in Niederösterreich, die sich immer abwechseln. Ja, sogar das suchen sich unsere Trainerinnen und Trainer. Und was wir wollen, wir wollen niemanden ausschließen, und das ist natürlich schon ein bisschen in unserem Konzept, dass wir auch sagen: Kannst du nicht kommen, dann machen wir in einer Hybridveranstaltung. Sozusagen die 10 im Klassenraum sitzen können und die 8 sich zumindest in ihrer Nähe liegenden Standorten sich treffen und sagen: ok, und ihr seid da und wir online dabei, ja. Das wollen wir schon und das wollen wir auch forcieren fürs nächste Jahr.“
(IWB1)

In diesem Fall wird ein Konzept des Hybridlernens an der Einrichtung eingeführt, das Teilnehmer:innen auch an abgelegeneren Wohnorten eine Teilnahme ermöglichen soll. Die soziale Erreichbarkeit wird hier explizit als ein Ziel von E-Learning genannt. Ähnlich sieht das die Vertretung einer universitären Einrichtung, die Frauen mit Betreuungspflichten als Beispiel anführt:

„Es sind durchaus jetzt auch Frauen mit Betreuungspflichten, also Mütter, die vermehrt an den Kursen teilnehmen können. Es ist dann so zwar auch eine Herausforderung wieder, ein kleines Kind zu Hause zu haben und zugleich an einer Schulung teilzunehmen. Aber die müssen nicht anreisen und sie könnten vom Wohnzimmer aus, ja, neben den Betreuungspflichten teilnehmen und haben den Kurs dann abgeschlossen. Also das ist auch positiv.“ (TB2)

IX.2.2 Lernen als soziale Aktivität

In allen Interviews wird die Perspektive „Lernen als soziale Aktivität“ thematisiert, was mit reinen E-Learning Formaten nur unzureichend eingelöst werden könne. Dadurch komme E-Learning in der Praxis der Weiterbildung an seine Grenzen.

Es wird von den Befragten besonders betont, dass der soziale Austausch mit den anderen Teilnehmer:innen, der eine Bildungsmaßnahme intentional oder nicht-intentional begleitet, bei E-Learning Settings komplett wegfällt:

„Was E-Learning nicht kann, aus meiner Sicht, oder nur unzureichend, ist genau dieser Erfahrungsaustausch, dieser Wissensaustausch, der ist einfach physisch vor Ort. (Das) ist meiner Meinung nach gerade in der Erwachsenenbildung (ein) sehr wesentlicher Baustein. Also dieses, sich physisch vor Ort zu treffen und sozusagen die Menschen dahinter zu spüren. Ich glaube, das kann eben dieses E-Learning, reines E-Learning nicht leisten, da bin ich total überzeugt“ (EB1)

„Der Nachteil ist halt, man kann sich... wie es heißt, ja immer, in den Kaffeepausen wird das Meiste erarbeitet, das gibts halt nicht. Ja und es ist auch so, dass die Kursteilnehmer und auch die Trainer in den Pausen das auch oft abschalten. Und das heißt, da gehen halt alle weg, essen was und man wird

wieder dazugeschaltet, wenn es weitergeht. Also dieser soziale Austausch unter den Kursteilnehmenden fehlt.“ (EB3)

„Was verloren geht, sind diese Pausenzeiten, also das richtige Kennenlernen ist viel schwieriger, ja. Das, wenn ich jetzt über MS Teams bin, es bleibt immer meine Spur formeller. Es auch so okay, bei Face to Face machte man oft eine gemeinsame Abendveranstaltung, ja, und man sagt, man sitzt einfach noch gemütlich beisammen und plaudert einfach mal über Gott und die Welt und lässt auch mal die Arbeit sein. Das ist natürlich auch nicht möglich. Ja, also das sind schon einige Effekte, die man eben nicht über E-Learning oder virtuelles Lernen... das sehe (ich) ja in einem breiten Sinn.“ (IWB1)

„Und deswegen würde ich das E-Learning nicht überbewerten, sondern das E-Learning ist ganz cool, um die Flexibilität und die globale Nähe, die globale Flexibilität halt irgendwie ins Wohnzimmer zu bringen. Weil Distanz und Medien kein Problem mehr sind. [...] Was ich natürlich immer schade finde. Darum sollten auch Workshops immer stattfinden beziehungsweise Präsenzphasen, weil wir auch ein soziales Lernen sozusagen nicht über Computer machen können. Aber nur, wenn man sich kennt. [...] Allerdings, wenn ich was wissen will, also bei Konzernen die global arbeiten, irgendwann müssen die miteinander mal vor Ort treffen. Wie schaut du wirklich aus? Wie groß bist du? Wie tickst du wirklich? Da müssen wir mal Abendessen gehen und Zeit miteinander verbringen. Da müssen wir miteinander kooperieren. Kollaboriertes Arbeiten lernen. Und das geht natürlich online genau so, aber es ist ein Unterschied, ob ich im Teamwork nebeneinander sitze oder ob ich (mich) nur zu Meetings treffe. Das sind zwei Paar Schuhe also.“ (TB1)

In der Metapher des Pausengesprächs bildet sich ab, dass die Teilnahme an Bildungsangeboten von den Vertreter:innen von Bildungseinrichtungen sehr stark auch als soziale Aktivität wahrgenommen wird, was über die intentionale Gestaltung von konkreten Lernsituationen hinausgeht. Im Vergleich zum Präsenzlernen werden dadurch dem E-Learning Grenzen attestiert, die sich aus dem menschlichen Bedürfnis nach sozialem Austausch, der den Lernprozess begleitet, ergeben.

IX.2.3 Digitalisierbarkeit von Lerninhalten

Es wird bei den Interviews gleich mehrfach darauf verwiesen, dass nicht alle Lerninhalte pädagogisch-didaktisch sinnvoll in Form von E-Learning Formaten realisiert werden können, d.h. dass die Lernziele auch die Einsatzmöglichkeiten von E-Learning beschränken:

„Es gibt ja auch einen Bereich, der bei uns nicht ganz unbeträchtlich ist, der nicht digitalisierbar ist. Das ist der handwerkliche Bereich, wo man eine Werkstatt braucht. Das kann ich nicht digitalisieren. Also viele Dinge kann man gar nicht und manche würde man nur mit einem Riesenaufwand digitalisieren können.“ (EB2)

Hier wird auf den handwerklichen Bereich referenziert, der aufgrund der Körperlichkeit des Lernens, nicht in Form von E-Learning realisiert werden könne. Auf der anderen Seite wird auch darauf Bezug genommen, dass die Lernziele mit einem digitalen Format

nur unzureichend eingelöst werden können. Dies kommt insbesondere in der innerbetrieblichen Weiterbildung zum Ausdruck:

„Ich werde immer wieder gefragt, wo braucht es Face to Face. Ich finde es ist alles, was Unternehmenskultur angeht, auch bei Führungsthemen bin ich zurückhaltend. Man kann einige Themen virtuell machen, aber es hat einen ganz anderen Effekt. Wenn man hier Übungen machen kann, wenn man Gespräche machen kann, wenn der Trainer einfach von Gruppe zu Gruppe gehen kann, im Sinn. MS Teams hat eine super Lösung mit den Breakout Rooms, aber der Trainer kann nicht überall dabei sein. [...] oder auch dieses Miteinander, das Team Bonding auch, also, auch das geht virtuell, man kann Wein verkosten. Wir haben das alles gemacht, Weinverkostung gemeinsam eine Nacht vor einem Bildschirm, aber es ist halt nicht das Gleiche. Ja und das merkt man halt schon.“ (IWB1)

Hier werden die inhaltlichen Grenzen des E-Learnings mit den Grenzen des Lernens als soziale Aktivität in Zusammenhang gebracht. Daraus folgt, dass es nicht sinnvoll ist, alle Themen zu digitalisieren. Sondern der Einsatz von E-Learning sollte in Zusammenhang mit den inhaltlichen Lernzielen gebracht werden. Dies stützt auch eine weitere Passage:

„Das hat seine Grenzen. Ich werde niemandem Moderationskompetenz, Anwendungskompetenz, beibringen können, wenn ich Videos schicke. Das wird nicht funktionieren.“ (IWB2)

Ein weiterer Aspekt der in diesem Zusammenhang einbracht wird, ist der Bezug auf die Entwicklung sozialer Kompetenzen, die im Rahmen von E-Learning nur unzureichend gelingen können:

„Zu allem was du lernst, brauchst du auch eine soziale Kompetenz [...].“ (EB4)

„Aber grundsätzlich in diesem Verfahren ist die Präsenz, um eben dieses Gruppenlernen vor Ort zu ermöglichen, also das ist ein ganz, ganz wesentliches wichtiges Element, weil die Leute ja nicht nur fachlich lernen, sondern auch sozial lernen, also quasi soziale Skills entwickeln sollen und das ist ein wichtiger Bestandteil im Lehrplan von [Beispielprogramm].“ (EB1)

Präsenzlernen wird mit der Entwicklung von sozialen Kompetenzen verbunden, was mit E-Learning nicht möglich sei. Es wird ein Kontrast zwischen E-Learning als dem nicht-sozialen Lernen und Präsenzlernen als sozialem Lernen hergestellt. Dieser Kontrast bildet sich dann auch darin ab, dass E-Learning für die Vermittlung von theoretischem Wissen als geeignet befunden wird:

„... aber ich glaube, dass E-Learning für theoretisches Wissen perfekt geeignet ist, um theoretisches Wissen zu vermitteln, für das man nicht unbedingt irgendwo hinfahren muss. Und wenn das natürlich jederzeit verfügbar ist oder abrufbar ist, ist das natürlich perfekt.“ (EB1)

„Dort wo ich E-Learning oder als Onlinemodule habe... beziehen sich auf Leute, die Lernen gewohnt sind, [...], klassischerweise bist du wieder in den höher gebildeten Schichten. Und dort, wo es in

erster Linie um Informationsvermittlung geht. Ja, also rechtliche Updates, solche Dinge, die verpflichtende Aus- und Weiterbildungen sind.“ (EB2)

Im zweiten Zitat wird auch angesprochen, dass sich E-Learning in der Einrichtung an zwei spezifische Gruppen richtet: 1) an Personen, die Lernen gewöhnt sind und 2) an Teilnehmer:innen von Weiterbildungen, die in einigen Berufen verpflichtend absolviert werden müssen. E-Learning wird demnach in Bereichen mit einem verpflichtenden Charakter eingesetzt, damit es den Teilnehmer:innen ermöglicht wird, mit geringen Aufwand die Weiterbildung zu absolvieren. Ähnliches wird auch aus der innerbetrieblichen Weiterbildung berichtet, bei der E-Learning v.a. auch im Bereich von verpflichtenden Schulungen wie Arbeitssicherheit, Compliance, Datenschutz etc. eingesetzt wird (vgl. dazu Kapitel IX. 2).

IX.2.4 Qualität der Lernergebnisse

Die Qualität der Lernergebnisse von E-Learning im Vergleich zu jenen von Präsenzlernen wird von mehreren Expert:innen thematisiert. Tendenziell gehen die Einschätzungen eher dahin, dass dem E-Learning eine geringe Qualität der Lernergebnisse attestiert wird.

Anhand des Beispiels eines Bildungsprogramms, das vor und nach den pandemiebedingten Einschränkungen in Präsenz umgesetzt wurde, kommt eine Person zu folgendem Resümee:

„Sie haben Interesse daran, exzellente [Berufsexpert:innen] zu werden und die fördern und fordern sich gegenseitig, sie evaluieren sich auch gegenseitig. Und das macht wahnsinnig viel aus, wenn die das nicht mehr machen können. Dann verlieren sie an Disziplin, verlieren sie sich irgendwie... das ist eine interessante Erfahrung gewesen. Dass wir eben in der Lernqualität einen Rückgang hatten. Wo es jetzt wieder in die Präsenz gegangen ist, ist das wieder nach oben gegangen. Und das ist, finde ich, schon eine interessante Erfahrung.“ (EB1)

Auch hier wird wieder Bezug genommen auf den sozialen Aspekt von Lernen, der zu einer hohen Lernqualität beitrage. Wenn die soziale Dimension des Lernens wegfällt, dann sinke auch die Qualität der Lernergebnisse.

Eine weitere Person bezieht sich auf eine Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung, die bei Unternehmen durchgeführt wurde (Röhsner, 2022). Gemäß der Interpretation dieser Person, wird in der Studie dem Präsenzlernen von Unternehmen die höchste Wirksamkeit attestiert. Dieser wissenschaftliche Befund korrespondiert mit den Erfahrungen der Bildungseinrichtung:

„... und wenn doch gleich nicht wissenschaftlich, aber diese Einschätzung, ja. Und das erleben wir natürlich auch, sowohl von Einzelteilnehmer im offenen Geschäft, aber auch von den Firmen.“ (EB2)

„Wenn es darum geht, Dinge auszuprobieren. Ja, ich kann mir theoretisches Wissen aneignen, aber es geht dann eher darum, wie setze ich es um. [...] In diesem Bereich bin ich einfach ein Verfechter

davon, was ich einmal erlebt habe, das bleibt hängen. Wenn ich mir E-Learning reinziehe, dann merkt man sich halt nur die relevantesten Themen. [...] Ich würde aber immer auf die Themen schauen, also zum Thema Sprachen, Sprachkurse oder Coaching. Ja, das geht wunderbar virtuell, aber wenn du jetzt gerade in einer Krise bist, wo es jetzt wirklich um den Menschen geht, dann würde ich sagen, bitte schau doch, dass du einen Coach in deiner Umgebung findest und setzt euch zusammen. [...] aber du musst wirklich genau drauf schauen für was macht es Sinn. [...] und wenn es Sinn macht, dann soll es probiert werden und ich schaue jetzt, wie es ankommt, ja. Wir holen uns immer Feedback ein und wir schauen, was sind die Vorteile, die Nachteile“ (IWB1)

Zudem wird eingebracht, dass man bei der Bildungsplanung von den Lernzielen ausgehen soll und sich erst danach die Frage stellen, mit welchen Formaten sich die Lernziele am besten erreichen lassen:

„Man startet von den Lernzielen und nicht vom Formatwechsel. Ich starte von den Lernzielen weg und überlege immer, welches Format passt dazu?“ (IWB2)

IX.2.5 Gestaltungsmöglichkeiten des E-Learnings

Von den Expert:innen wurde die Ortunabhängigkeit und teilweise auch die Zeitunabhängigkeit als wesentlicher Vorteil des E-Learnings eingeschätzt, wobei diese Aspekte mit dem jeweiligen E-Learning Format zusammenhängen:

„Der klassische Vorteil beim Online-Angebot ist, je nachdem welches Format es ist, ich brauche nirgendwo hinfahren, das ist wohl der größte Vorteil. Wenn es live online ist, dann brauche ich trotzdem die gleiche Zeit. Und wenn es ein reines E-Learning Programm ist, dann kann ich auch zeitunabhängig lernen.“ (EB2)

„E-Learning kann ich zu jeder Zeit machen, wenn es für mich gepasst. Ich kann 10 Minuten starten, wenn jemand anruft, drück ich auf Pause, mache mein Telefonat und lerne nachher weiter oder ich lerne die Woche darauf weiter. Oder wenn ich sage, ich bin einmal am Abend ziemlich früh zuhause und setzt mich hin, mit einem Tee oder sonst was. Also, das ist einfach. Wirklich spitzenmäßig.“ (IWB1)

Im Zusammenhang mit der räumlichen Entgrenzung ergeben sich aus betrieblicher Sicht auch erhebliche finanzielle Einsparungseffekte im Zusammenhang mit einer Weiterbildungsteilnahme:

„Ich glaube, dass das [E-Learning, virtuelles Lernen] erhalten bleiben wird, zum einen, weil Mitarbeiter den Vorteil erkennen, dass sie nicht hinfliegen müssen. Und wir haben jetzt [...] ein zweitägiges Projektmanagement-Training, das früher nur Face to Face stattgefunden hat, das wurde hat jetzt auf 3 Online-Termine umgemünzt und da kann jeder mitarbeiten und dann muss ich nicht von Italien einfliegen, mit extra Übernachtung, Transfer und Sonstiges. Es ist dieser Aspekt, dass die Reisekosten, die Reisezeit wegfallen. [...] Zeit ist Geld ist ein wichtiges Argument.“ (IWB1)

“Mit Sicherheit [sind die Kosten ein wichtiges Thema]. Ich glaube, es muss dann – und hier sind wir wieder beim Thema: Was kann es leisten und was nicht leisten. Und das erachte ich als meine Aufgabe als Consultant, das auch mitzugeben und zu sagen, ja, das kostet jetzt im Vergleich zum Präsenztraining um x Prozent weniger. Aber uns muss bewusst sein, dass auch der Output ein anderer ist.“ (IWB2)

Im zweiten Zitat wird wieder die Brücke zu den erwartbaren Lernergebnissen geschlagen, die bei Präsenz- und E-Learning Angeboten nicht gleichgesetzt werden können.

Durch das räumliche Entgrenzungspotenzial von E-Learning können auch die Zielgruppen besser erreicht werden bzw. Bildungsangebote durchgeführt werden, die sonst nicht stattgefunden hätten:

„Ja, das heißt, es geht mit E-Learning vor allem darum ein bisschen, die Zielgruppen besser zu erreichen.“ (EB4)

Ein wichtiges Thema, das insbesondere bei der innerbetrieblichen Weiterbildung, angesprochen wird, ist die Skalierbarkeit von E-Learning Angeboten. Im Kontext von international agierenden Unternehmen spielt insbesondere das Thema Sprachen eine hervorgehobene Rolle:

„Wir haben es [Inhalte eines Bildungsangebotes] auf Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt und das wurde jetzt Schritt für Schritt in andere Landessprachen übersetzt. Ja, und es ist ein [Betriebsname] Inhalt, der wirklich zu uns passt, der unsere Kontaktdaten und alles auch drinnen hatte, ganz genau darauf Wert legt, was ist uns wichtig. [...] Das ist eine tolle Möglichkeit, die ich bei Face to Face nicht habe.“ (IWB1)

„... weil natürlich E-Learning, wenn es jetzt nicht Instructor-led Onlinetraining ist, dann auch eine gewisse Skalierbarkeit erreicht. Ich kann mit den heutigen modernen Tools auch bereits automatisch Übersetzungen usw. veranlassen oder immer viel leichter. Aber das ist der wichtige Punkt, das hat seine Grenzen.“ (IWB2)

Bei der tertiären Bildungsanbietern ist die Skalierbarkeit durch E-Learning Angebote ein Aspekt bei der Gestaltung des Angebotes:

„Skalieren, dann machst du halt ein Geschäft. Und dass du halt sagst, ich habe zwanzig Laute pro Semester, und wenn das passt, dann passt das. Wenn ich nicht mehr will... Wenn ich aber sage, ich will gern ein Geschäft draus machen, will's hoch skalieren, ja, dann muss ich mir was einfallen lassen, weil sonst bleib ich als einer von vielen auf dieser Rennstrecke.“ (TB1)

Auf der einen Seite können so Bildungsangebote mit kompetenten Trainer:innen neben den räumlichen auch sprachliche Grenzen überwinden. Auf der anderen Seite ergeben sich durch die Skalierbarkeit von E-Learning aus der Perspektive von Unternehmen Kosteneinsparungen.

Die vielfältigen didaktischen Gestaltungsmöglichkeiten bei E-Learning werden von den Bildungsanbietern vereinzelt angesprochen:

„Bei E-Learning im Sinne von Web Based Training kann ich schon relativ viel machen. Ich kann den Usern verschiedene Textelemente zur Verfügung stellen, Bilder eingeben, ich kann ihnen Videos reingeben, Screen Recordings reingeben. Hier kann ich viele verschiedene Medien miteinander verbinden. Ich kann das auch gleich verknüpfen mit Skill-Tracks, das heißt gewisse Fragen-Batterien hinterlegen, die einfach diesen Lernprozess auch unterstützen. Ich kann auch interaktive Elemente hinterlegen, ich kann da draufklicken. Also hier habe ich einfach mehr Möglichkeiten, (es) ist in der Herstellung etwas aufwendiger. Wobei wir mittlerweile auch Tools verwenden, die recht simpel in der Anwendung sind. Nichtsdestotrotz ist hier ein größerer Aufwand dahinter. Auch die Übersetzungsfunktion ist wieder den größten Teil gegeben. Skalierbarkeit ist groß. Mit all diesen Formaten, die wir jetzt erwähnt haben, kann man aus meiner Sicht maximal Skill-Niveau-Verstehen erreichen...“ (IWB2).

Bemerkenswert an dieser Interviewpassage ist, dass zwar die vielfältigen Gestaltungspotenziale von E-Learning am Beispiel des Web Based Trainings beschrieben werden, dennoch am Ende eine Relativierung hinsichtlich der Grenzen von E-Learning stattfindet.

Ein Aspekt, der von den tertiären Bildungseinrichtungen betont wird, sind die Möglichkeiten im Bereich der Didaktik, die sich durch E-Learning ergeben. Als Vorteile werden Tools genannt, die im Bereich des E-Learnings verwendet werden können und in Präsenzveranstaltungen nicht so einfach eingesetzt werden können:

„Jetzt gibt's viele Instrumente dazu. Und Instrumente können jetzt helfen, es zu verstehen. Leichter zu verstehen. Weil ich viele Komponenten habe, die ich vielleicht in einem Hörsaal nicht so einfach habe, wie jetzt zum Beispiel am Computer, wo ich hin- und herswitchen kann. [...] Das kannst du aufzeichnen und später anschauen. Aber ich habe natürlich auch die Möglichkeit, individuelle Fragen zu beantworten, weil die hauen das da rein und ich beantworte das gleich nebenher. Das funktioniert natürlich alles viel schneller.“ (TB1)

Die Verfügbarkeit einer Vielzahl von Tools, die beim E-Learning eingesetzt werden können, führe aber auch zu einer gewissen Unübersichtlichkeit. Die Auswahl von qualitätsgesicherten Tools und vor allem die didaktisch sinnvolle Einbindung sei herausfordernd. Die Lehrenden müssen sich daher mit den Tools intensiv beschäftigen:

„Ich glaube, die Vorzüge von digitalen Tools möchte ich hier generell jetzt ansprechen, zeigen sich mit der intensiveren Beschäftigung. Da ist auch das Personal schon kritisch. Es gibt natürlich einen großen Markt, jetzt auch für die digital unterstützte Lehre an Tools, und hier muss man schon [...] beim Testing genau hinschauen, was braucht's für die Lehre aus dem großen Markt, aus dem großen Pool, was einen didaktischen Mehrwert hat. Und dann gilt's wirklich in den Schulungen, hier vertieft die Leute mitzunehmen und die Anwendungen mit denen auch wirklich durchzuklicken.“ (TB2)

IX. 3 Einschätzungen zur Zukunft von E-Learning

Zur näheren Zukunft von E-Learning in der Weiterbildung werden von den Expert:innen verschiedene Dimensionen dargelegt. Alle Expert:innen glauben, dass E-Learning in Zukunft eine gewichtige Rolle in der beruflichen Weiterbildungslandschaft spielen wird.

Zunächst gehe es aber darum, noch weitere Erfahrungen mit E-Learning zu sammeln und neue Formate auszuprobieren. In diesem Kontext werden insbesondere Blended Learning Formate hervorgehoben:

„Das [Angebot] besteht aus einem Vortrag und einer Exkursion. Hier versuchen wir heuer, den Vortrag als Online zu machen und dann die Exkursion an einem anderen Tag. Das wird jetzt spannend, ob sich die Leute darauf einlassen.“ (EB3)

Auch Vertreter:innen anderer Einrichtungen schildern, dass die Entwicklung in Richtung einer Ausdifferenzierung der Angebote geht und der Einsatz von E-Learning entsprechend der Lernziele, Zielgruppen und didaktischen Elemente genau geplant werde.

Auch die Schlagworte Wissensnuggets („*dieses Thema, der Wissensbausteine, dass man kleine Wissensnuggets hat, zu unterschiedlichsten Themen*“, EB1) oder Micro-Learning („*wirklich in ganz, ganz kleine Portiönchen unterteilt. Ja, die kann sich jeder anschauen.*“, IWB1) werden in diesem Zusammenhang von den Expert:innen genannt, die in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden.

Die Zukunft von Virtual Reality in der beruflichen Weiterbildung ist hingegen bei den Expert:innen umstritten. Auf der einen Seite wird auf die Möglichkeiten und Potenziale verwiesen, auf der anderen Seite mischt sich dies mit kritischen Einschätzungen zur praktischen Realisierbarkeit (Finanzierung):

„Wenn es darum geht, wo kann man die Arbeit von Mitarbeitern leichter machen. Und hier geht es natürlich ganz viel darum, mit Robotern zu arbeiten oder eben mit Virtual Reality zu arbeiten oder Augmented Realitys in diesem Fall mehr. Wenn man wirklich darauf schaut, sind das Szenarien in die Richtung, in die wir gehen wollen.“ (IWB1)

„Wenn wir zum Beispiel als Thema Simulationen hernehmen... Man probiert ja immer wieder Dinge mit so VR-Brillen und was auch immer. Der Punkt ist der, dass wenn wir sowas einsetzen, dass nicht die Brille selbst, aber das Programm dahinter, unheimlich viel Geld kostet. Und in der klassischen Weiterbildung haben wir aber das Problem der kleinen Gruppen. Weil ich habe eben XXX verschiedene Kurse. Da gibt es nur wenige, die sich sehr oft immer wiederholen.“ (EB2)

Während der Experte/die Expertin im ersten Zitat, die zukünftigen Entwicklungen mit konkretem Bezug zu Virtual bzw. Augmented Reality in engen Zusammenhang mit dem Arbeitsprozess sieht, wird beim zweiten Zitat der Einsatz im Bereich der klassischen Erwachsenenbildung – trotz der hohen Potenziale – aufgrund der Finanzierbarkeit

kritisch infrage gestellt. Unter den Bedingungen der klassischen Erwachsenenbildung („kleine Gruppe“) würde sich ein nachteiliges Kosten-Nutzen Verhältnis ergeben und so den Einsatz unrentabel machen.

Zudem wird der verstärkte Einsatz von Digitalisierung in der Weiterbildung mit den sozialen Bedürfnissen im Zuge des Lernens kontrastiert:

„Wenn man diversen Vorträgen lauscht, ist der Wahnsinn, wo wir uns hin entwickeln. Ich glaube aber trotzdem, es gibt Grenzen bei diesen Systemen. Also, wir bewegen uns da schon rapide in die Richtung, aber am Ende des Tages bleibt ein Mensch, ein Mensch. Ja und ich glaube, der Mensch ist ein soziales Wesen und hat Bedürfnisse, die, glaube ich, virtuelle Welten nur zum Teil befriedigen können und Menschen auch teilweise verängstigen. [...] Ja und ich glaube, das ist was man da nicht außer Acht lassen sollte bei den ganzen super Chancen, die dieses E-Learning und alles was damit verknüpft ist auch bietet.“ (EB1)

Ergänzend dazu wird daher der zukünftige Einsatz von neuen Technologien und Methoden (Virtual bzw. Augmented Reality, Simulationen, Micro-Learning etc.) in der beruflichen Ausbildung eher als skeptisch beurteilt. Wobei relativierend hier der verstärkte Einsatz von Blended Learning Formaten perspektivisch vorstellbar ist:

„... es wird weiterhin aus meiner Sicht nur eine untergeordnete Rolle spielen im Bereich der klassischen Ausbildung oder des Umstiegs [...] sozusagen eine Tätigkeit von Grund auf neu erlernt werden muss. [...] aber auch bei Älteren, die sich heute einfach umorientieren [...] ganz egal, ob das jetzt zum Beispiel Facharbeiter-Intensivausbildung oder was auch immer (ist). Sobald die Leute sich von Grund auf neu orientieren, ja, dann wird, ich glaube, E-Learning oder Onlinelernen nicht das Thema. Wo es sich sicher erhöht, ist der Anteil der Onlineeinheiten in einem Gesamtkonzept, also die Blended Learning Variante oder der Einsatz digitaler Elemente im Präsenzunterricht.“ (EB2)

Im Bereich der klassischen Weiterbildung („dort wo man auf etwas aufbauen kann“) werden sich solche Lernformen in Zukunft aber wahrscheinlich „gut etablieren“ (EB2), wenn es sich etwa um „Informationsvermittlung oder das Refreshing“ (EB2) von berufsspezifischen Inhalten handelt.

Im tertiären Bereich wird erwartet, dass E-Learning die Voraussetzung für eine Entgrenzung schaffen und sich damit auch der tertiäre Bildungssektor in der Aus- und Weiterbildung weiter öffnen wird:

„Die Bildungstrends, wenn wir uns nur die Bildungstrends anschauen, dann wird der Online-Teil sicher steigen in den nächsten Jahren. Das tut er jetzt schon. Er ist jetzt schon massiv gestiegen. [...] Um das noch mal zusammenfassen, das könnten so die Trends sein: Dass wir weltweit studieren, ohne dass wir uns weltweit bewegen müssen. Dass dadurch die Hochschulen ein bisschen offener werden müssen. Dass jemand woanders was studiert und es dann in seinen eigentlichen Studienplan einbringen will. Individuelle Studienprogramme oder Studiencurriculare, je nach Möglichkeiten in den Masterbereichen, (dass) es (die) geben wird, dass dahingehend die [tertiären Bildungseinrichtungen] sich öffnen.“ (TB1)

Die Vertretung der zweiten tertiären Bildungseinrichtung sieht den Trend in Richtung einer stärkeren Ausdifferenzierung der E-Learning Teilnahmeformate. Auch einer verstärkten Verlagerung des Angebotes in Form einer Hybridisierung zwischen Präsenz und online wird das Wort geredet:

„Also diese Verknüpfung von Präsenzsettings und dann digitalen Settings, also das Hybride, das wird noch flexibler werden, noch schneller gehen müssen und zum Teil auch ausgelagert werden. Also, dass man halt asynchrone Angebote schafft, die wirklich jederzeit zu jeder Tages- und Nachtzeit in einer Form für Studierende zugänglich sind und partizipierbar sind. Also das, das kommt immer stärker.“ (TB2)

Als Folge wird eine weitere Ausdifferenzierung und Spezialisierung am Aus- und Weiterbildungsmarkt erwartet.

IX. 4 E-Learning im Kontext der betrieblichen Weiterbildung

Ein weiterer thematischer Fokus lag bei den Expert:inneninterviews auf dem Thema E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung. Nicht alle interviewten Expert:innen konnten zum Thema „Betriebliche Weiterbildung und E-Learning“ von ihren Erfahrungen berichten. So zählen etwa Betriebe nicht zur zentralen Kund:innengruppe von Bildungseinrichtungen.

IX.4.1 Betriebliche Infrastruktur

Es wird in den Interviews thematisiert, ob die grundlegenden betrieblichen Voraussetzungen zur Teilnahme gegeben sind, wie etwa die Verfügbarkeit von digitalen Endgeräten. Eine Einschätzung dazu war, dass diese Frage je nach Unternehmen sehr differenziert zu sehen ist:

„...von der Infrastruktur also, das ist ein bisschen die Frage. Das ist, glaube ich, unterschiedlich, je nach Unternehmen. Ob jeder Mitarbeiter einen gleichberechtigten Zugang hat, das glaube ich nicht. Weil, ich sage es einmal, idealerweise müsste jedes Unternehmen ja diese Infrastruktur bereitstellen, für jeden zugänglich. Und ich würde jetzt einmal sagen, das ist sicher nicht gegeben, glaube ich. Ja, wenn das ist. [...] für alle Leute, die dann halt über einen Laptop verfügen oder sonstwas, die haben dann vielleicht auch die Möglichkeit, auf solche Angebote oder bei internen Akademien oder so darauf zuzugreifen.“ (EB1)

In einer anderen Einrichtung wurde die Erfahrung gemacht, dass die Infrastruktur im Betrieb keine Hürde mehr für eine Teilnahme ist. Hier wird – wenn die infrastrukturellen Bedingungen gegeben sind („spezifische Voraussetzungen“) – eine E-Learning Maßnahme mit einer klassischen Präsenzmaßnahme gleichgesetzt. Damit wird E-Learning nur mehr als ein bestimmter Modus einer Weiterbildungsmaßnahme betrachtet:

„Obwohl es meistens gar nicht mehr so das Thema ist, ist natürlich die Infrastruktur. Ich schreibe in allen Angeboten rein, was die Teilnehmer brauchen, damit alle teilnehmen können. Das sind diese organisatorischen Begleiterscheinungen, dass diese [Infrastruktur] jedenfalls verfügbar ist. Ansonsten sind es eigentlich keine spezifischen Bedingungen, weil es ist ja genau das Gleiche mit Präsenz. Dann muss man halt schauen, dass die Personen zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind. Dass sie vorher informiert sind, warum sie überhaupt dort sein sollen. Was nachher passiert, also die Einbindung des Weiterbildungsprogramms in die Tätigkeit, das heißt, im Sinne von Transfer, ist eigentlich jetzt kein großer Unterschied. Wenn ich jetzt ein Onlineangebot mache, gibt es sozusagen ein paar spezifische Aspekte, dass das dann funktioniert. Aber im Wesentlichen ist das Gleiche.“
(EB2)

Die innerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen beziehen sich in ihren Ausführungen insbesondere auf den Blue-Collar Bereich in ihrem Unternehmen. Bei White-Collar Berufen bzw. im Bürobereich stelle sich die Frage der technischen Infrastruktur kaum. Durch die Erfahrungen während der pandemiebedingten Einschränkungen seien die technischen Voraussetzungen zur Teilnahme an Online-Besprechungen flächendeckend gegeben, sowie die entsprechenden Kompetenzen vorhanden. Auch das verstärkte Homeoffice trage dazu bei, dass für E-Learning entsprechende Lernumgebungen (v.a. Ruhe) bereitgestellt werden können. Für den Blue-Collar Bereich ist den beiden Unternehmen bewusst, dass es für diesen Bereich eine eigene Infrastruktur braucht:

„Was wir sukzessive machen, da sind einige Länder schon Vorreiter. [...] Sie stellen sogenannte Learning Corners zur Verfügung. Das heißt, sie schauen, dass in den Werken Ecken gibt, die auch attraktiv gestaltet sind, also nicht so irgendwo ein mini Dings. Wo wirklich auch das stimmt, denn man hat ein schönes Equipment. Ja, es gibt da ein Tablet oder Laptops zur Verfügung gestellt und hier haben wir halt auch über die Lernplattform Lösungen gefunden, wie wir Mitarbeiter abholen, die keine Firmen-E-Mail Adresse haben und das ist halt immer eine große Hacken bei Lernplattformen. Man hat immer als Situation, dass Kollegen, die eine Firmenadresse haben, den nimmt man gleich mit. Aber was machen die Kollegen, die einfach keine Firmenadresse haben. Und hier war etwas Kreativität gefragt, aber es funktioniert sehr gut.“ (IWB1)

„Also dort gibt es verschiedene Varianten, die vorkommen. Zum Beispiel in Österreich arbeiten wir mit Kiosk-PCs. Das heißt, es gibt dann einfach überall so Stationen. Dort kann sich dann jeder mit seinem oder ihrem User anmelden und dort die Lerninhalte konsumieren. Mittelfristig, glaube ich, wird sich das ein bisschen dahingehend verändern, dass man da mobilere Einsatzgeräte haben wird. Ich denke hier an Lernzonen, dass man sich dort wo zurückziehen kann und in Ruhe E-Learning auch anschauen kann. Aber da ist sicherlich auch noch room for improvement.“ (IWB2)

Im ersten Zitat werden die sogenannten „Learning Corners“ als Beispiel herangezogen, wie für Mitarbeiter:innen im Produktionsbereich die technischen und infrastrukturellen Voraussetzungen zur Teilnahme an E-Learning geschaffen werden. Es gibt dazu Bemühungen, den Lernort auch entsprechend einladend zu gestalten. Im zweiten Zitat

wird auf die Bereitstellung von „Kisok-PCs“ verwiesen, wobei diese durchaus problematisiert werden. In Kontrast dazu, gibt es hier die Vision von ruhigen Lernzonen mit mobilen Endgeräten.

Auch begleitende Unterstützungsmaßnahmen werden vor allem im Blue-Collar Bereich gesehen. Hier kann, wenn notwendig, auf einen innerbetrieblichen Support zurückgegriffen werden:

„... also gerade, wenn es eine neue Lernplattform gibt, oder es gibt ein neues Tool, dann stellen wir kurze Videos oder kurze E-Learning Inhalte zur Verfügung, wo wir zeigen, was du machen musst, damit du durchkommst. Im Blue-Collar Bereich kann es natürlich anders sein, aber da schauen schon auch die Personalentwickler, die sehr nahe dran sind, dass sie hier die Unterstützung bieten. [...] Da gibt es immer jemanden, der unterstützen kann. Und dann gerade, wenn man sagt OK, dann rollt man jetzt zum Beispiel die Lernplattform in den Werken aus, wird man halt eher vor Ort sein. Hier im Büro, es war Lockdownzeit, da haben wir sie virtuell ausgerollt. Das war kein Thema, weil sowieso jeder mit den Tools arbeitet.“ (IWB1)

IX.4.2 Betriebliche Weiterbildungskultur im Kontext des E-Learnings

Neben den infrastrukturellen Aspekten wurde auch die Haltung zum Lernen im Allgemeinen thematisiert. Ein Experte/eine Expertin stellt fest, dass der Anspruch des lebenslangen Lernens noch nicht überall angekommen ist:

„... ich glaube, wir haben ja auch keine Kultur für lebenslanges Lernen, also dass man jetzt sagt, ich kann in jedem Lebensalter und in jeder Lebenssituation solche Dinge beginnen. Also ich glaub, da sind wir gesellschaftlich nicht soweit. Sondern wird denken noch immer, ich mache eine Ausbildung, dann gehe ich arbeiten und dann gehe ich in Pension. Also wir haben noch immer dieses Denken, das sich eigentlich ja schon lange verändert haben sollte.“ (EB1)

Die Weiterbildungskultur ist gemäß den Schilderungen der Vertretung einer innerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtung nicht in Form einer Betriebsvereinbarung institutionalisiert, sondern abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen. Jedoch bedeute dies auch, dass die Verantwortung dafür, einen Weiterbildungswunsch zu äußern, auf die Mitarbeiter:innen verlagert wird:

„Nein, es gibt keine Betriebsvereinbarung, das gibt es nicht. Nein, nein... [...] Ich als Personalentwicklerin habe den Ansatz, der Mitarbeiter weiß am besten, was ihnen fehlt, wo er was braucht. Und das sollte er gemeinsam mit der Führungskraft abmatchen und dann schauen, ob es in die gleiche Richtung geht, also klassisch im Mitarbeitergespräch. Was brauche ich denn für meine jetzigen Herausforderungen? Und wenn sich diese zwei das ausmatchen, dann kommt HR ins Spiel, die das möglich machen. Und da ist schon ganz viel Verantwortung bei den Mitarbeitern. Wir bieten ganz viel an, [...] du bekommst alle Schulungen die du brauchst. Du musst es halt auch sagen. [...] Wir versuchen sehr maßgeschneidert damit umzugehen.“ (IWB1)

Im Anschluss an diese Passage wird zudem festgehalten, dass die Lernform E-Learning oder Präsenz dabei nur eine untergeordnete Rolle spielt. Wichtig sei, dass für die Mitarbeiter:innen gemäß ihren Bedürfnissen eine maßgeschneiderte Lösung gefunden wird.

IX.4.3 Gestaltung der Angebote

In einigen bereits dargestellten Zitaten wird sichtbar, dass auch für die betriebliche Weiterbildung gilt, dass E-Learning als Lernform differenziert eingesetzt werden sollte. Folgende Faktoren können dabei aus den Expert:inneninterviews extrahiert werden:

- / Vermittlung von Wissen vs. berufspraktische Fähigkeiten: Als besonders geeignet wird E-Learning in jenen Bereichen gesehen, in denen es um die Vermittlung von Informationen oder Wissen geht. Berufspraktische Fähigkeiten (v.a. jene mit körperlichen Aktivitäten, z.B. im Handwerk) können über E-Learning nicht entwickelt werden. Hier wird von den Expert:innen bei E-Learning ganz klar eine Grenzen gesehen. Auch bei Formaten, in denen der soziale Austausch im Vordergrund steht (z.B. Netzwerken, Führungskräfte-Training), werden Präsenzangebote präferiert.
- / Freiwillige vs. verpflichtende Weiterbildungen: Betont wird, dass verpflichtende Weiterbildung (z.B. Arbeitssicherheit, Compliance, Weiterbildung zur Durchführung von §57a Begutachtungen „Pickerl“ etc.) eher für E-Learning eingesetzt werden als Weiterbildungen, die auf Freiwilligkeit basieren. Bei freiwilligen Weiterbildungen spielt das Bedürfnis des sozialen Austausches für die Teilnehmer:innen eine stärkere Rolle, was mit E-Learning nur unzureichend eingelöst werden kann. Eine Rolle spielt bei verpflichtenden Weiterbildungen auch die Skalierbarkeit aufgrund der standardisierten Inhalte, die hier eher gegeben ist.
- / Lernziele vs. Format des Lernens: Insbesondere von der innerbetrieblichen Weiterbildung wird betont, dass die Lernziele prioritär zu definieren sind und erst in weiterer Folge entschieden werden soll, welches Format zur Erreichung dieser Lernziele eingesetzt wird. Skalierbarkeit, Verfügbarkeit von Trainer:innen, Sprache etc. haben Einfluss auf die Entscheidung. Bei den externen Bildungseinrichtungen wird das Format individuell an die Wünsche von nachfragenden Unternehmen ausgerichtet. Aktuell berichten die Bildungseinrichtungen wieder von einer verstärkten Nachfrage nach Präsenzveranstaltungen.
- / Blue-Collar vs. White Collar: Auch Zielgruppenüberlegungen werden beim Einsatz von E-Learning geäußert: „*Welche Formate müde ich jemanden zu, wenn der nicht gewohnt ist, vorm Bildschirm zu sitzen?*“ (IWB1). Insbesondere der Unterschied zwischen den Blue-Collar (z.B. Produktionsbereich) und dem White-Collar Bereich (z.B. Bürobereich) wird in diesen Überlegungen angesprochen.

IX.4.4 Datenschutz

Das Thema Datenschutz spielt über die aktuellen datenschutzrechtlichen Grundlagen für Bildungseinrichtung speziell für E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung kaum eine Rolle. Es gibt hier in der Bildungspraxis keinerlei negative Erfahrungen. Für die innerbetriebliche Weiterbildungseinrichtungen hat hingegen der Datenschutz allgemein einen hohen Stellenwert. So darf etwa der Teilnahmefortschritt bei einer Online-Weiterbildung nicht beobachtet werden. Auch entsprechen die eingesetzten Lernmanagement-Systeme den datenschutzrechtlichen Vorgaben.

IX. 5 Rolle der Kontexte der Bildungseinrichtungen

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die institutionellen Rahmenbedingungen, in denen die jeweiligen Bildungseinrichtungen zu verorten sind, mit dem Einsatz von E-Learning und der Wahrnehmung der Vor- und Nachteile eng verwoben sind.

Die klassischen Anbieter von Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung (EB) heben in stärkerem Ausmaß ihr Selbstverständnis als Präsenzanbieter hervor, der auch regional stark verankert ist. Dementsprechend wird der Aspekt des sozialen Lernens in Abgrenzung zum E-Learning sehr stark betont. Es ist ersichtlich, dass E-Learning für diese Einrichtungen bisher nur in geringem Ausmaß einen zentralen Aspekt ihrer Geschäftstätigkeit darstellt. Durch die COVID-19 Pandemie wurden zwar – aufgrund der erzwungenen Einschränkungen – Erfahrungen mit E-Learning gesammelt, jedoch wird geschildert, dass sich die Kund:innen eine Rückkehr zu Präsenzformaten wünschen würden. Nichtsdestotrotz äußern diese Einrichtungen, dass die Absicht besteht, das Angebot in Zukunft strategisch in höherem Ausmaß auf E-Learning auszurichten. Diese Einrichtungen befinden sich meist noch in der Experimentierphase.

Das Feld der innerbetrieblichen Weiterbildung wird durch zwei Expert:innen vertreten, die bei großen, international agierenden Unternehmen tätig sind. Hier kommt eine stark betrieblich geprägte Sicht auf E-Learning zum Ausdruck. E-Learning wird in diesem Kontext sehr stark aus der Kosten-Nutzen Perspektive betrachtet („Skalierbarkeit“). Dies bedeutet einerseits, dass E-Learning in der innerbetrieblichen Weiterbildung sehr häufig für verpflichtende Schulungen eingesetzt wird. Auf der anderen Seite gibt es eine klare Priorität, Lernformate entsprechend den Lernzielen auszurichten, also sich letztlich zu überlegen, mit welchen Lernformaten können die Lernziele möglichst kostengünstig erreicht werden. In diesem Zusammenhang wird aber auch betont, dass E-Learning seine Grenzen hat, insbesondere wenn mit der Bildungsmaßnahme die Entwicklung von praktischen Fähigkeiten oder soziale Kompetenzen adressiert werden soll. Eine große Notwendigkeit wird innerbetrieblich darin gesehen, die technische und räumliche Infrastruktur sowie Support zur Verfügung zu stellen, um Mitarbeiter:innen die Teilnahme an E-Learning zu ermöglichen.

Zwei Expert:inneninterviews beziehen sich auf den Kontext der tertiären Bildungseinrichtungen. Beide Einrichtungen verfügen über ein breites Portfolio an E-Learning Angeboten, das bereits vor den pandemiebedingten Einschränkungen bereitgestellt wurde. Dementsprechend waren diese Einrichtungen auf die pandemiebedingten Einschränkungen sehr gut vorbereitet und damit wenig herausgefordert. Die Perspektive dieser Einrichtungen ist sehr stark auf die individuelle Nachfrage der Kund:innen und die Positionierung am Aus- und Weiterbildungsmarkt ausgerichtet. Es wird auf die zahlreichen Vorteile bei der didaktischen Gestaltung durch die Verwendung von digitalen Tools verwiesen, wobei dies erhebliche Ansprüche an das Lehrpersonal stellt. In Zukunft erwarten die Vertreter:innen der tertiären Bildungseinrichtungen eine weitere Entgrenzung des Lernens von Raum und Zeit, die mit einem Strukturwandel (Öffnung der Zielgruppen, Anrechenbarkeit, Ausdifferenzierung und Spezialisierung) des tertiären Bildungsmarktes einhergeht.

X. Dokumentation Abschlussworkshop

Am 07.12.2022 wurden die zentralen Ergebnisse dieses Projektes bei einer Abschlusspräsentation an der Arbeiterkammer Niederösterreich (St. Pölten) vom öibf präsentiert. Insgesamt haben 10 Personen (exklusive Vortragende des öibf) an der Abschlusspräsentation teilgenommen, welche im Bereich Bildungspolitik und Betriebsrät:innenbetreuung an der AK Niederösterreich beschäftigt sind. Im zweiten Teil der Veranstaltung wurde vom Auftraggeber ein kurzer Workshop durchgeführt, um auf Basis der empirischen Befunde mögliche Handlungsansätze abzuleiten, die hiermit dokumentiert werden.

Diskutierte Handlungsansätze, die sich auf die Ebene Betrieb fokussieren:

- / Seitens der AK-Vertreter:innen wurde eine gewisse Skepsis von Arbeitnehmer:innen gegenüber internen Weiterbildungsplattformen wahrgenommen. Auf betrieblicher Ebene bräuchte es hier mehr Aufklärung zu den technischen Möglichkeiten von Online-Lernplattformen, d.h. die Darstellung von Chancen und Risiken (z.B. Datenschutz, Überwachungsmöglichkeiten).
- / E-Learning ist insbesondere für kleinere und mittlere Betriebe (KMUs) eine Herausforderung. Diese sind auf maßgeschneiderte Angebote von Weiterbildungsanbietern angewiesen. Hier bräuchte es Maßnahmen für KMUs, damit auch diese (und auch ihre Mitarbeiter:innen) von den Vorteilen von E-Learning profitieren können (z.B. in Form von Best Practice Beispielen). Ein wesentliche Barriere dazu ist, dass kleinere Betriebe häufig über keine Betriebsrät:innen und Personalentwicklungsabteilung verfügen. Entsprechend sind andere Informationswege zu reflektieren.
- / Aus den Interviews geht hervor, dass der Aspekt des Datenschutzes häufig nicht am „Radar“ der Mitarbeiter:innen und der Betriebsrät:innen ist. Hier müsste es Sensibilisierungsaktivitäten zum Datenschutz auch im Zusammenhang mit E-Learning geben.
- / Eine wesentliche Voraussetzung zur Teilnahme an E-Learning ist die Bereitstellung einer entsprechenden technischen Infrastruktur. Hier sind die Betriebe, insbesondere im Produktions- und Handwerksbereich gefordert, entsprechende Infrastrukturmaßnahmen zu setzen. Als hilfreich können hier z.B. bestehende technische Lösungsansätze ausgearbeitet werden.

Diskutierte Handlungsansätze, die sich auf die überbetriebliche Ebene (Arbeiterkammer, Politik) fokussieren:

- / Um dem Thema Datenschutz eine höhere Bedeutung zu geben, könnten seitens der Arbeiterkammer Musterbetriebsvereinbarungen zu E-Learning erstellt werden. Entsprechende Gremien und Veranstaltung sind gut dazu geeignet, um diese zu thematisieren (z.B. AK-BR-Forum).

- / Allgemein wurde darauf hingewiesen, dass das Thema Weiterbildung bei Betriebsrät:innen nur eine untergeordnete Rolle spiele. Im Zusammenhang mit E-Learning gilt es hier, die Betriebsrät:innen stärker für das wichtige Thema Weiterbildung und die Mitgestaltungsmöglichkeiten zu sensibilisieren. Informationsmaterialien zum Thema E-Learning und Weiterbildung könnten hier unterstützend wirken.
- / Betriebe sollen verstärkt Anreize bekommen, ihre betriebliche Weiterbildungsaktivität sowohl in Präsenz als auch E-Learning weiter auszubauen. E-Learning sollte bei entsprechenden finanziellen Fördersystemen in der Weiterbildung als gleichwertig zu Präsenzveranstaltungen eingeordnet werden.
- / Es wurde darauf hingewiesen, dass die Qualität von E-Learning Angeboten sehr stark streut. Hier gilt es Standards zur Qualitätskontrolle von E-Learning Angeboten zu entwickeln (analog zur Checkliste Weiterbildung), die für die Anwender:innen und Betriebsrät:innen praxisnahe Kriterien beinhalten.
- / Die Studie zeigt soziale Ungleichheiten bei der Weiterbildungsteilnahme hinsichtlich betriebs- und beschäftigungsspezifischer Merkmale. Eine Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für Weiterbildung (z.B. Weiterbildungskonto, Weiterbildungsgesetz) könnte diesen sozialen Ungleichheiten entgegenwirken. In diesem Zusammenhang müssten auch die Betriebe stärker in die Pflicht genommen werden, entsprechende Voraussetzungen für die Weiterbildungsteilnahme zu schaffen.

XI. Fazit

Die eingangs formulierte Hauptfragestellung für das gegenständliche Forschungsprojekt lautete:

- / Welche berufsbedingten bzw. betrieblichen Faktoren bzw. Rahmenbedingungen fördern und welche erschweren die Absolvierung von berufsbezogenem E-Learning?

Tabelle 20: Förderliche Faktoren für die Absolvierung von E-Learning

	Förderliche Faktoren
Technische Infrastruktur	Es stehen (mobile) technische Geräte mit einer entsprechenden Ausstattung (Kamera, Lautsprecher, Kopfhörer etc.) für alle Beschäftigungsgruppen innerhalb eines Betriebes zur Verfügung. Die Arbeitsmittel werden vom Betrieb bereitgestellt. Insbesondere im Produktions- bzw. Handwerksbereich gilt dies als eine Herausforderung, da nicht alle Beschäftigten über Notebooks oder Computer als Arbeitsgeräte verfügen. Auch stationäre, nicht-mobile Geräte können aufgrund mangelnder Mobilität auf die E-Learning Teilnahme einschränkend wirken.
Räumliche Infrastruktur	Für die Teilnahme an E-Learning steht eine ruhige Lernumgebung im Betrieb bereit. Im Produktions- bzw. Handwerksbereich werden hier kreative, maßgeschneiderte Lösungen seitens der Betriebe forciert (z.B. Learning Corners).
Homeoffice	Beschäftigte können im Homeoffice an E-Learning teilnehmen. Betriebe mit Homeofficemöglichkeiten verfügen über die entsprechende technische Infrastruktur. Allerdings ist nicht in allen Berufsbereichen die Einrichtung von Homeoffice möglich. Hier könnte eine mobile, technische Infrastruktur (Notebooks, Tablets) eine Teilnahme an E-Learning im Homeoffice (Weiterbildung als Anlass) ermöglichen.
Technische Unterstützung	Im Betrieb gibt es technische Unterstützungsstrukturen, um die Teilnahme bei Bedarf technisch zu begleiten und zu unterstützen. Auch Tutorials können Lernenden wichtige Unterstützung, insbesondere für Personen mit geringeren digitalen Kompetenzen, geben.
Weiterbildungskultur	Der Betrieb hat eine positiv ausgeprägte Weiterbildungskultur. Beschäftigte können eigene Weiterbildungswünsche einbringen oder Weiterbildungsbedarfe werden systematisch erhoben. Betriebe mit einer positiv ausgeprägten Weiterbildungskultur unterstützen jede Form der Weiterbildung, d.h. E-Learning ebenso wie Präsenzveranstaltungen. Eine positiv ausgeprägte Weiterbildungskultur kann der sozialen Ungleichheit in der betrieblichen Weiterbildung durch ein gleichwertiges Weiterbildungsangebot für alle Beschäftigungsgruppen entgegenwirken.
Gestaltung der Weiterbildung (Format)	Ein Blended Learning Format (Präsenz und Online) hat bei den Beschäftigten eine hohe Präferenz. Mit diesem Format können verschiedene Beschäftigungsgruppen gut angesprochen werden. Soziale Interaktionsphasen und Austauschprozesse entsprechen dem sozialen Bedürfnis von Lernenden. Reines E-Learning wird fallweise von einigen Beschäftigten abgelehnt, da die sozialen Interaktionsmöglichkeiten stark eingeschränkt sind.
Finanzierung	Der Arbeitgeber finanziert die betrieblichen Weiterbildungen vollständig. Größere, internationale Betriebe entwickeln häufig maßgeschneiderte Angebote über die interne betriebliche Weiterbildung. KMUs sind stärker auf externe Angebote aus dem Bereich der Erwachsenenbildungseinrichtungen angewiesen. Für die Betriebe ergeben sich Kosteneinsparungen in Form des Entfalls von Anfahrtszeiten und -wegen.
Digitale Kompetenzen	Die Beschäftigten verfügen über digitale Kompetenzen, die zur Teilnahme an E-Learning notwendig sind. Gemäß Einschätzungen in den empirischen Erhebungen verfügt die Mehrheit über ein Mindestmaß der erforderlichen digitalen Kompetenzen. Für jene Gruppe, welche nicht über die erforderlichen digitalen Kompetenzen verfügt (v.a. ältere Arbeitnehmer:innen, Arbeitnehmer:innen im Produktions- und Handwerksbereich) werden von betrieblicher Seite entsprechende Unterstützungsangebote bereitgestellt.
Berufliche Tätigkeit	E-Learning kann potenziell für alle inhaltlichen Bereiche eingesetzt werden, bei denen die Wissensvermittlung im Vordergrund steht (z.B. neue Entwicklungen, Aktualisierung). Für die Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten (insbesondere bei Fähigkeiten, in denen der Körper involviert ist) wird E-Learning eine geringere Wirksamkeit zugeschrieben.
Einbettung in den Arbeitsprozess	Auch E-Learning erfordert – wie bei Weiterbildung allgemein – eine abgestimmte Planung der Weiterbildungsaktivität. Verschiedene Formate von E-Learning (z.B. Micro-Learning, Web-based Training) können aber die Integration von E-Learning und Arbeitsprozess flexibel gestalten.

Quelle: eigene Darstellung.

Um die Hauptfragestellung zu beantworten, findet sich Tabelle 20 zusammenfassend eine Übersicht jener Faktoren, die für die Teilnahme und Bereitstellung von E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung förderlich sind. Alle diese Faktoren wurden in den verschiedenen empirischen Erhebungen in unterschiedlicher Form und Perspektive adressiert. Bei den aufgelisteten förderlichen Faktoren können empirische Zusammenhänge mit der Teilnahme an E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung festgestellt werden.

Im Weiteren folgt eine Synthese der Ergebnisse aus den verschiedenen Erhebungen.

Allgemeine Themen

Die in den meisten Interviews als Vorteile des E-Learnings genannten Aspekte, nämlich die Zeit- und Ortsunabhängigkeit sowie das Entfallen von Wegzeiten, sind auch durch die Ergebnisse aus der Forschungsliteratur bestätigt (mmb Institut, 2013).

Eine gründliche Vorbereitung der Teilnahme (Ablauf, Struktur, verwendete Programme etc.) ist besonders bei der Zielgruppe der „Technikskeptiker:innen“ wichtig, um mögliche Frustrationserlebnisse und somit letztlich eine Bestätigung der Vorbehalte gegenüber dem Einsatz von E-Learning zu vermeiden. Eine proaktive Teilnahme an E-Learning (wie an Weiterbildung insgesamt) kann nur dann gelingen, wenn den Arbeitnehmer:innen der persönliche Mehrwert, den sie dadurch erlangen, auch bewusst ist. Zu den Fragen bzw. notwendigen Informationen in diesem Zusammenhang zählen etwa:

- / Sind die Arbeitnehmer:innen vom Nutzen der Maßnahme überzeugt?
- / Sind den Beschäftigten die Teilnahme- und Nutzungsvoraussetzungen bekannt?
- / Ist den Beschäftigten bewusst, welcher Aufwand und Einsatz für die Teilnahme erforderlich ist?
- / Sind die Beschäftigten mit den Nutzungsregeln und der technischen Funktionsweise vertraut?
- / Sind Fragen des Datenschutzes sowie des Umgangs mit Arbeits- und Lernzeiten allgemein bekannt (evtl. durch eine entsprechende Betriebsvereinbarung)?

Die Forschungsergebnisse haben (erwartungsgemäß) gezeigt, dass Personen, die sich bereits einmal (erfolgreich) an einer E-Learning Maßnahme beteiligt haben, diesem Verfahren deutlich positiver und aufgeschlossener gegenüberstehen als solche ohne Vorerfahrungen.

Eine möglichst umfassende multimediale Gestaltung von E-Learning Maßnahmen, aber auch von E-Learning Plattformen hat einen großen Vorteil: Sie erleichtert die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen sowie auch von unterschiedlichen Lerntypen. So wurde bspw. in Deutschland ein entsprechendes Tool (LAYA – „Learn As You Are“) bereits entwickelt und erfolgreich in der Praxis getestet (Pinkwart & Trzecinski, 2019).

Besonders aus den Interviews mit den Betriebsrät:innen geht der Aspekt der Bedeutung von entsprechenden Voraussetzungen und Rahmenbedingungen stark hervor. In diesem Zusammenhang unterscheiden die Befragten zwischen betrieblichen E-Learning Maßnahmen, die entweder freiwillig oder verpflichtend sind. Obwohl speziell bei verpflichtenden Weiterbildungen die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Teilnahme klar formuliert sind, geben vor allem die befragten Betriebsrät:innen an, dass der Nutzen der E-Learning Maßnahme stärker klargemacht werden sollte, um die Motivation der Arbeitnehmer:innen zur Teilnahme zu fördern. Sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Betriebsrät:innen beziehen sich beim Nutzen der Weiterbildung einerseits auf mögliche Aufstiegschancen durch Weiterbildungen andererseits auf die Einbettung des Gelernten in die Arbeitstätigkeiten.

Brancheneffekt

In einigen handwerklich-technisch geprägten Sektoren sind die Möglichkeiten für den Einsatz von „herkömmlichen“ E-Learning Methoden wie bspw. dem Betrachten von Videos begrenzt, da hierbei die haptisch-räumliche Komponente fehlt (Lenz, 2009). Auch wenn die Digitalisierung bereits integraler Teil des beruflichen Alltags im handwerklichen Sektor ist (bspw. im KFZ-Bereich, Metallbau oder Elektrik/Elektronik), ist das Selbstverständnis der Aus- und Weiterbildung im Handwerk teilweise immer noch anders geprägt als in anderen Wirtschaftssektoren.⁶

Aus diesem Grund kommt es in diesen Branchen zunehmend zum Einsatz von sogenannten „immersiven“ Lernsystemen, die mittels Virtual Reality bzw. Augmented Reality diese räumlichen Aspekte zumindest simulierend darstellen können. Virtuelle Realitäten ermöglichen somit realistische Lernumgebungen auch dann, wenn reale Trainingssituationen entweder nicht verfügbar, zu kostspielig oder zu riskant wären. In Bezug auf den letztgenannten Punkt können virtuelle Lernszenarien insbesondere reale Gefahren in einer Arbeitssituation simulieren – ein Aspekt, der etwa für bestimmte Branchen relevant ist wie bspw. für den Umgang mit Problem- oder Gefahrstoffen oder die Bedienung großer bzw. potentiell gefährlicher Maschinen (Zernig et al., 2022).

Ein in Deutschland versuchschaft verwendeter digitaler Lernansatz in einem handwerklichen Setting (Stuckateur- und Ausbauhandwerk) ist das sogenannte Micro-Blended Learning: Dabei wechseln die Teilnehmer:innen und die Vortragenden zwischen kurzen digitalen Lernsequenzen, der Arbeit in einer Werkstatt und daran anschließenden Diskussionen der Lernergebnisse. Ergänzt wird dieses Verfahren durch virtuelle Rundgänge in VR-Welten, arbeitsbezogene Videoanimationen, Rollenspiele

⁶ So hat bspw. eine rezente deutsche Marktstudie zur Förderung von Digitalisierungsmaßnahmen im Handwerk gezeigt, dass ein Großteil der Handwerksbetriebe - bezogen auf ihr Unternehmen - unter Digitalisierung vor allem die Kommunikation, die Bürooptimierung, Überblick und Planung verstehen. Der Bereich der Aus- und Weiterbildung wird hier ausdrücklich nicht erwähnt (Spilski et al., 2019).

und offene Arbeits- und Lernaufgaben (Spilski et al., 2019). Zu diesen Lehr- und Lernmethoden ist anzumerken, dass es sich um teilweise recht aufwendige, hoch spezialisierte und noch relativ neue Verfahren handelt. Für Großbetriebe sollte es möglich sein, solche Aus- und Weiterbildungen zu organisieren bzw. einzurichten, für KMUs sind diese Ansätze möglicherweise nur über Bildungsverbände realisierbar.

Aus den geführten Interviews geht hervor, dass sowohl interviewte Arbeitnehmer:innen als auch Betriebsrät:innen kaum über Erfahrungen mit „immersiven“ Lernsystemen im betrieblichen Kontext verfügen. Speziell die Interviews mit den Betriebsrät:innen zeigen, dass für Angestellte und Arbeiter:innen in Werkstätten „klassische“ E-Learning Maßnahmen, wie z.B. Webinare häufig kein geeignetes Format darstellen. Unterschiedliche Branchen haben verschiedene betriebliche Weiterbildungskulturen und innerhalb der Branchen beeinflussen die Tätigkeiten und hierarchischen Ebenen wiederum die Weiterbildungskultur. Durch fehlende Rahmenbedingungen, wie technische Ausstattung, ruhige Arbeitsatmosphäre oder flexible Arbeitseinteilung, und durch fehlende digitale und sprachliche Kompetenzen bestehen häufig auf unterschiedlichen Ebenen Hürden für eine Teilnahme an E-Learnings.

Eine weitere Gemeinsamkeit in den Aussagen der Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen, die sich in der Analyse zeigt, ist die Wahrnehmung, in welcher Form unterschiedliche E-Learning Formate in die betriebliche Weiterbildungsstrategie eingebunden werden sollten. Als vielversprechend werden Blended Learning Formate angesehen, in denen E-Learning Plattformen in Präsenzs Schulungen eingebunden bzw. mit Präsenzs Schulungen begleitet werden. Aus den E-Learning Erfahrungen geht außerdem hervor, dass besonders Micro-Learning Einheiten und Online-Tutorials in den Arbeitsalltag integriert werden können.

Gendereffekt

Auch die Genderkategorie zeigt sowohl quantitative Breiteneffekte als auch spezifische Fälle mit zentraler Aussagekraft. Weibliche Arbeitnehmerinnen nutzen für das E-Learning in höherem Ausmaß ein privates Gerät. Nur 35% der Frauen bekommen einen Laptop für E-Learning Aktivitäten vom Betrieb zur Verfügung gestellt, wohingegen 71% der Männer ein Gerät erhalten. Dementsprechend müssen 37% der Frauen ein privates Gerät nutzen, wohingegen dieser Anteil bei Männern nur 16% beträgt. Dies bestätigt unterschiedliche Befunde, welche klar zeigen, dass es einen Digital Gender Gap (Davaki, 2018; Initiative D21, 2019) gibt und dass sich dieser auch in der „Digitalen Kluft erster Ordnung“ (Schmölz et al., 2020) – also hinsichtlich der Kluft im Zugang zu Geräten – ausdrückt. Gleichzeitig zeigt sich ein Unterschied zu Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich durch das Arbeitsmarktservice angeboten werden. Hier geben „92% der Frauen [...] an, dass ihnen die notwendige Ausstattung zur Verfügung stand“ (Bergmann et al., 2021, S. 25).

Bemerkenswert ist der Unterschied nach Geschlecht auch in Bezug auf transversale Kompetenzen. Männliche Arbeitnehmer geben deutlich häufiger als weibliche

Arbeitnehmerinnen an, dass sich der Inhalt der absolvierten Bildungsmaßnahme auf transversale Kompetenzen bezog. Weiter Studien müssen hier zeigen, welche Gründe dafür vorliegen und ob dies ein Effekt ist, der sich auch in anderen Kontexten feststellen lässt.

Darüber hinaus wird in spezifischen Fällen auch klar, dass es für die allgemeine Forderung, dass „Frauen in Führungspositionen“ kommen und dass es dafür „spezielle Ausbildungs- und Förderungsmaßnahmen“ braucht, zwar Verständnis gibt, dies aber in der Praxis gleichzeitig nicht gelingt und oft ein Kampf im Einzelfall bleibt.

E-Learning Angebote, welche von manchen EB-Einrichtungen explizit zur Überwindung von räumlichen Barrieren konzipiert werden, haben auch den Effekt, dass dadurch vermehrt Frauen mit Betreuungspflichten an den E-Learning Kursen teilnehmen.

Selbst wenn durch die räumliche und zeitliche Flexibilität von E-Learning Angeboten Vorteile für Menschen mit Betreuungspflichten entstehen, zeigt sich großteils doch, dass bestehende Ungleichheiten im Kontext der Digitalisierung perpetuiert werden.

Alterseffekt

Diesbezüglich ist aus der Forschung bereits bekannt, dass ältere Beschäftigte tendenziell weniger an digitalisierten Verfahren der Wissensvermittlung partizipieren (Schiedermaier, 2019). Es ist außerdem bekannt, dass die Lernprozesse älterer Personen in einen sozialen Kontext eingebettet werden sollten, was über reine E-Learning Verfahren vermutlich nicht ausreichend gelingen kann. Aus diesem Grund sind gerade für ältere Arbeitnehmer:innen die Methoden des Blended Learning sicher sinnvoll und wirksamer (Fleisch, 2017). Auch eine weiterführende Unterstützung beim Erwerb von Medienkompetenz ist für diese Zielgruppe zweckmäßig, möchte man die Beteiligung an E-Learning Maßnahmen erhöhen.

Eine der Aufgaben bzw. Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten der Betriebsrät:innen für ältere Beschäftigte könnte sein, diese Gruppe möglichst frühzeitig darüber zu informieren, in welchem Ausmaß sie in Zukunft von technischen Veränderungen im Betrieb betroffen sein werden. Damit einher geht der Versuch, mit diesen Arbeitnehmer:innen – in Absprache mit dem Management – zeitgerecht (Weiterbildungs-)Strategien zum Erhalt ihres Arbeitsplatzes zu entwickeln. In diesem Zusammenhang sollte auch versucht werden, den Beschäftigten die Notwendigkeit von E-Learning Maßnahmen deutlich zu machen und sie bei der Wahl von entsprechenden Angeboten, aber auch bei der Teilnahme aktiv zu unterstützen. Dies setzt naturgemäß auch eine ausreichende Medien- und Digitalisierungskompetenz bei den Betriebsrät:innen selbst voraus.

Der Alterseffekt wurde bei den Interviews ausschließlich bei Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsratsfunktion thematisiert. In diesem Zusammenhang wird berichtet, dass besonders der Übergang von Präsenzweiterbildungen zu Weiterbildungen im Online-Setting bei älteren Personen zu Unsicherheiten geführt habe.

Betriebsgrößeneffekt

Ein interessantes Studienteilergebnis legt nahe, dass die Präferenzen für die jeweilige Form der E-Learning Maßnahme auch nach Betriebsgröße divergieren: In einer deutschen repräsentativen Befragung zu diesem Thema hat sich gezeigt, dass KMUs virtuelle Klassenräume und Webinare, die sehr nah an das traditionelle Präsenzlernen angelehnt sind, deutlich häufiger nutzen als große Unternehmen und dass sie auch für die Zukunft geplant haben, insbesondere diese Form des E-Learnings zu verwenden.⁷

Es zeigt sich zudem, dass in KMUs der Anstoß zur Beteiligung an E-Learning Weiterbildungsmaßnahmen überdurchschnittlich oft von Außenstehenden, wie etwa externen Berater:innen erfolgt. Dies ist ein Indiz dafür, dass Unterstützung für die Arbeitnehmer:innen in Form von Informations- und Aufklärungsarbeit, aber auch von finanzieller Unterstützung hilfreich bei der Ausweitung von E-Learning sein kann. Der Faktor „Kostensparnis“ spielt für KMUs ebenfalls eine überdurchschnittlich große Rolle hinsichtlich der Entscheidung für die Teilnahme an einer E-Learning Maßnahme (53% Zustimmung vs. 38% bei Großunternehmen). Bei der externen Unterstützung von KMUs zum Thema E-Learning ist es sicherlich sinnvoll, diesen Kostenaspekt deutlich hervorzuheben.⁸

Ebenfalls besonders für Klein- und Mittelbetriebe ist von Interesse, dass dafür gesorgt wird, dass Mitarbeiter:innen E-Learning tatsächlich ungestört nutzen können. Dazu zählt auch, dass für die Zeit der Teilnahme bspw. eine Vertretung organisiert oder dass eine andere Lösung für den reibungslosen Ablauf der betrieblichen Arbeit gefunden wird. Hat der/die Lernende ständig die Befürchtung, dass sein Arbeitsplatz inzwischen unbesetzt ist bzw. dass die unerledigte Arbeit zusätzlich zur Weiterbildung bewältigt werden muss, wird sich dies letztlich negativ auf den Lernerfolg auswirken.

Für KMUs und ihre Mitarbeiter:innen können, ähnlich wie im analogen Segment, auch für den digitalen Bereich der Aus- und Weiterbildung Ausbildungsverbünde, die eine sinnvolle Bündelung von Ressourcen ermöglichen, von Interesse sein. Als Best-Practice Beispiel sei an dieser Stelle der Weiterbildungsverbund für digitalen Strukturwandel von KMU „Common Swift“ in Deutschland erwähnt. Dieser begleitet kleine und mittlere Unternehmen in Bezug auf Digitalisierungsprozesse, ohne dass für die Betriebe dabei Kosten entstehen. Die in Hamburg angesiedelte Einrichtung wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und ist Teil des bundesweiten Aufbauprogramms von Weiterbildungsverbänden. Das Team von Common Swift besteht aus einem interdisziplinären Team von Digitalisierungsberater:innen, Organisationsentwickler:innen und Weiterbildungsexpert:innen und unterstützt KMUs

⁷ MMB 2013

⁸ Der Aspekt der Zeitersparnis andererseits divergiert interessanterweise nicht in demselben Ausmaß nach der Betriebsgröße (49 % KMUs vs. 43% Großbetriebe).

in vielfältiger Art und Weise, unter anderem auch bei der bedarfsgerechten Erstellung von digitalen Bildungsprogrammen oder dem Zugang zu Fördermöglichkeiten.⁹

Die Ergebnisse aus der Literaturanalyse spiegeln sich insbesondere bei den Interviews mit den Betriebsrät:innen, von denen der Betriebsgrößeneffekt stark thematisiert wird, wieder. In größeren, globalen Unternehmen sind interne E-Learning Plattformen in der betrieblichen Weiterbildungskultur verankert. Gibt es interne E-Learning Plattformen, unterscheiden sich die Betriebe dahingehend, ob die Teilnahme an Weiterbildungen verpflichtend oder freiwillig ist bzw. ob zusätzlich externe Weiterbildungen (E-Learning und Präsenzweiterbildungen) vom Arbeitgeber finanziert werden. Während den interviewten Betriebsrät:innen die dahinterliegenden Arbeitsorganisationen und Strukturen bewusst sind und sie diese stark in Zusammenhang stellen mit der Nutzung und Ausführung von E-Learning Maßnahmen, gehen die Arbeitnehmer:innen ohne Betriebsratsfunktion nur wenig auf diese Aspekte ein.

Unternehmen ohne eigene Weiterbildungsabteilung bzw. interne Weiterbildungsplattformen (häufig KMUs) sind dadurch deutlich stärker auf externe Weiterbildungsanbieter angewiesen. Während E-Learning Maßnahmen, die intern in Unternehmen entwickelt wurden, in der Entwicklung tendenziell für das Unternehmen kostspielig sind und in der Durchführung dann wenig finanzielle Ressourcen erfordern, verhält es sich mit dem Kostenfaktor bei externen Weiterbildungen umgekehrt.

Kaum explizite Regelungen für E-Learning im Betrieb

Alle empirischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass E-Learning in Betrieben kaum oder nur indirekt geregelt ist. Die quantitative Befragung von Betriebsrät:innen zeigt, dass aufgrund der bisherigen Erfahrungen keine Notwendigkeit einer betrieblichen Regelung zu E-Learning gesehen wird. Zwei Drittel dieser Zielgruppe äußert dabei gleichzeitig, dass sie Unterstützung seitens der AK bzw. des ÖGB bei der Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen für E-Learning benötigen würden (vgl. Kapitel VI. 3 bzw. Kapitel VI. 4). Die Arbeitnehmer:innen berichten in den qualitativen Interviews übereinstimmend über fehlende konkrete Betriebsvereinbarungen in Bezug auf E-Learning, aber über generelle betriebliche Regelungen zur Internetnutzung oder zum Homeoffice (vgl. Kapitel V. 6).

In den qualitativen Interviews mit den Betriebsrät:innen wird zudem erwähnt, dass Aspekte von Regelungen für Weiterbildungen hauptsächlich in Datenschutzvereinbarungen, Vereinbarungen zu Mitarbeiter:innengesprächen und Homeofficevereinbarungen verankert und damit aus ihrer Sicht ausreichend abgedeckt seien. In Unternehmen, in denen bestimmte E-Learnings verpflichtend absolviert werden müssen, seien diese im Zuge eines Code of Conduct und eines Sozialregulatives beschrieben (vgl. Kapitel VII.4.3). Die befragten Bildungsanbieter:innen nennen in den

⁹ <https://www.zwei-p.org/common-swift/>

qualitativen Rückmeldungen keinerlei negative Erfahrungen bzgl. Datenschutz. Für innerbetriebliche Weiterbildungsangebote habe der Datenschutz allgemein einen hohen Stellenwert. So darf etwa der Teilnahmefortschritt bei einer Online-Weiterbildung nicht beobachtet werden. Auch entsprechen die eingesetzten Lernmanagementsysteme den datenschutzrechtlichen Vorgaben (vgl. Kapitel IX.4.4).

Umfang und Angebot von E-Learning

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung von Betriebsrät:innen zeigen, dass E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung bereits in der Masse der Betriebe als fixer Bestandteil des betrieblichen Weiterbildungsangebotes angekommen ist (vgl. Kapitel VI. 1). Dies bestätigen auch die qualitativen Interviews mit Arbeitnehmer:innen, wo ergänzend von einer Wahlmöglichkeit zwischen Präsenzangeboten und E-Learning Angeboten berichtet wird (vgl. Kapitel V. 2) – primär abhängig von den Inhalten. Die wahrgenommenen E-Learning Maßnahmen werden entsprechend der Aussagen in der qualitativen Arbeitnehmer:innenbefragung sowohl betriebsintern (vor allem bei den größeren Unternehmungen) als auch von externen Anbietern angeboten.

Die Zusammenarbeit mit externen Anbieter:innen, von deren Seite auch Vorschläge über relevante Kurse kommen, erfolge oftmals auf regelmäßiger Basis (vgl. Kapitel V. 1). Auch die quantitative Erhebung bei den Bildungsanbietern bestätigt dies ansatzweise: Etwas weniger als die Hälfte der Bildungsträger, welche ein E-Learning Angebot bereitstellt, bietet dies auch aktiv gezielt Unternehmen als betriebliche Weiterbildung an (vgl. Kapitel VIII. 4).

Die quantitativen Ergebnisse der Arbeitnehmer:innenbefragung zeigen, dass besuchte Aus- und Weiterbildungen etwas häufiger in Form von reinem E-Learning realisiert wurden als in Blended Learning Formaten (vgl. Kapitel IV. 3), wobei der Großteil der Angebote im Setting eines Webinars stattfand. Dabei kommt eine Videokonferenz-Software (z.B. Zoom, Teams) zum Einsatz.

Die Voraussetzungen waren für die Umstellung auf E-Learning während der pandemiebedingten Einschränkungen bei den Bildungseinrichtungen sehr unterschiedlich (vgl. Kapitel IX.1.1), dennoch musste das Bildungsangebot generell rasch auf E-Learning umgestellt werden. Die per Interview qualitativ befragten Vertreter:innen von Erwachsenenbildungseinrichtungen nehmen wahr, dass es aktuell wieder zu einer verstärkten Rückkehr der Präsenzangebote kommt, wenngleich E-Learning in der Angebotspalette nach wie vor erhalten bleibt (vgl. Kapitel IX.1.3). Dies bestätigt auch die quantitative Erhebung in dieser Zielgruppe: Hier wird betont, dass durch die pandemiebedingten Einschränkungen zwar positive Erfahrungen mit E-Learning gemacht wurden, jedoch aktuell wieder häufig Präsenzveranstaltungen nachgefragt bzw. bevorzugt werden.

Lernergebnisfeststellung

Bezogen auf die Feststellung der Lernergebnisse äußern Arbeitnehmer:innen sehr häufig, dass ein Zertifikat oder eine Bestätigung ausgestellt wird, wobei die Lernergebnisse am Ende der Veranstaltung mehrheitlich eher nicht geprüft (Tests, Kompetenzfeststellungen etc.) werden. Bei den qualitativ interviewten Betriebsrät:innen werden hingegen kurze Tests (bei internen E-Learning Plattformen) genannt. Besonders in großen, globalen Unternehmen seien derartige Maßnahmen eher standardisiert gestaltet, um eine möglichst große Anzahl an Mitarbeiter:innen erreichen zu können (vgl. Kapitel VII.2.1). Diese asynchronen Maßnahmen dauern meist zwischen zehn und 30 Minuten mit anschließender Überprüfungsphase in Form eines kurzen Tests. Bei synchronen Angeboten, wie Webinaren wird der kritische Blick eher auf die Interaktivitätsmöglichkeiten bei Online-Vorträgen sowie auf anschließende Diskussions-/Fragerunden und die Gestaltungs- und Moderationsfähigkeit der Vortragenden geworfen.

Die Qualität der Lernergebnisse von E-Learning im Vergleich zu Präsenzlernen wurde auch bei der Befragung der Bildungsanbieter:innen thematisiert. Tendenziell gehen die Einschätzungen eher dahin, dass E-Learning eine geringe Qualität der Lernergebnisse attestiert wird. Wenn die soziale Dimension des Lernens wegfällt, dann sinke auch die Qualität der Lernergebnisse (vgl. Kapitel IX.2.4).

Kostenübernahme

Die direkten Kosten der absolvierten Aus- und Weiterbildung mit E-Learning wurden nach Angabe der Arbeitnehmer:innen/Betriebsrät:innen überwiegend vom Betrieb übernommen (vgl. Kapitel IV. 3 bzw. Kapitel V. 1). In der qualitativen Analyse der Betriebsratsinterviews wurde teilweise differenziert, ob es sich um interne (v.a. bei größeren Betrieben) oder externe Maßnahmen handelte – je nachdem unterscheidet sich die Kostenübernahme (vgl. Kapitel VII.1.1).

Transversales/Inhalte

Die Ergebnisse der quantitativen Arbeitnehmer:innenbefragung zeigen, dass E-Learning primär berufsfachliche Inhalte adressiert. Arbeitnehmer:innen mit Betriebsratsfunktion hingegen nennen häufiger transversale Kompetenzen als Inhalt von E-Learning. (vgl. Kapitel IV. 5). Auch in den Interviews mit Arbeitnehmer:innen wird Persönlichkeitsbildung oftmals als fixer Bestandteil der betrieblichen Weiterbildung genannt (vgl. Kapitel VII.1.1).

Vor- und Nachteile von E-Learning

Die quantitativen Antworten der Arbeitnehmer:innen verdeutlichen, dass die größten Vorteile von E-Learning sich nicht unmittelbar auf die Weiterbildung selbst beziehen, sondern auf die organisatorischen Rahmenbedingungen.

In den qualitativen Interviews der Arbeitnehmer:innen zeigen sich ebenfalls die Vorteile der Orts- und Zeitunabhängigkeit, wegfällender Reisezeiten sowie individualisierbarer Gestaltungsmöglichkeiten, der kurzen Angebotsdauer mit leichter Integration in den Arbeitsalltag, ergänzt von der Möglichkeit einer ungestörten Teilnahme. Gleichzeitig werden bei Angeboten ohne Blended Learning Formate oder hybride Option die fehlenden Interaktionsmöglichkeiten im informellen Austausch vor und nach einer Veranstaltung bzw. in den Pausen genannt, sowie die Gefahr, sich einfach „berieseln“ zu lassen (vgl. Kapitel V. 1 bzw. Kapitel VII.1.2 und VII.2.1). Entsprechend kommt eine eher polarisierte Einstellung gegenüber E-Learning zum Ausdruck (IMAS, 2022).

Negative Aspekte von E-Learning beziehen sich gemäß den quantitativen Befragungsergebnissen auf die wesentlich eingeschränkte Möglichkeit sozialer Interaktionsprozesse (vgl. Kapitel IV. 6). Dies zeigen auch die qualitativen Interviews: Betriebsrät:innen bevorzugen in ihrer Betriebsratsfunktion bei Weiterbildungen, Veranstaltungen und Besprechungen ein Präsenzformat aufgrund der sozialen Interaktionsmöglichkeiten (vgl. Kapitel VII.5.3). Die qualitativ befragten Bildungsanbieter:innen lassen eine ähnliche Sichtweise erkennen: So wurde in den Interviews die Perspektive auf Lernen als soziale Aktivität betont, was mit E-Learning Formaten nur unzureichend eingelöst werden könne. Dadurch komme E-Learning in der Praxis der Weiterbildung an seine Grenzen. Es wird hervorgehoben, dass der soziale Austausch mit den anderen Teilnehmer:innen, der die Bildungsmaßnahme intentional oder nicht-intentional begleitet, bei E-Learning Settings komplett weg falle (vgl. Kapitel IX.2.2). Insofern ist es schlüssig, dass gleich mehrfach darauf verwiesen wird, dass nicht alle Lerninhalte pädagogisch-didaktisch sinnvoll in Form von E-Learning Formaten realisiert werden können, d.h. die Lernziele auch die Einsatzmöglichkeiten von E-Learning beschränken und die Entwicklung in Richtung einer Ausdifferenzierung der Angebote geht. Der Einsatz von E-Learning werde entsprechend der Lernziele, Zielgruppen und didaktischen Elemente genau geplant (vgl. Kapitel IX. 3). Es wird letztendlich ein Kontrast zwischen E-Learning als dem nicht-sozialen Lernen und Präsenzlernen als sozialem Lernen hergestellt. E-Learning wird demnach vor allem in Bereichen mit einem verpflichtenden Charakter eingesetzt, damit es den Teilnehmer:innen ermöglicht wird, mit geringem Aufwand die Weiterbildung zu absolvieren (z.B. Arbeitssicherheit, Datenschutz etc. (vgl. Kapitel IX.2.3) sowie „Wissensnuggets“ und Micro-Learning (vgl. Kapitel IX. 3)).

Positive Gesamterfahrung mit E-Learning

Die quantitativen Ergebnisse zeigen, dass nahezu alle Arbeitnehmer:innen, die eine E-Learning Weiterbildung besucht haben, (sehr) positive Gesamterfahrungen mit der Veranstaltung gemacht haben. Dies betrifft sowohl die Aspekte der Anwendbarkeit, der Verwertbarkeit für die Tätigkeiten im Betrieb sowie der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung (vgl. Kapitel IV. 6). In den qualitativen Interviews der Arbeitnehmer:innen wird ebenfalls über grundsätzlich positive Erfahrungen mit E-Learning berichtet, kleine technische Probleme habe es nur zu Beginn gegeben (vgl.

Kapitel V. 1). Auch die qualitativen Interviews der Betriebsrät:innen zeigen, dass E-Learning gerne genutzt wird, dabei aber dennoch ein längerer Prozess notwendig war, damit die E-Learning Maßnahmen von den Mitarbeiter:innen angenommen wurden (vgl. Kapitel VII. 3).

Gleichzeitig wird von den interviewten Betriebsrät:innen angemerkt, dass im Unternehmen oft betriebliche Weiterbildungsmanagementsysteme nur peripher verankert sind. Hier wird als Problem beschrieben, dass häufig Leitfäden entwickelt werden, eine Übersetzung von der Theorie in die Praxis allerdings nicht gelinge. Durch die Einbettung der Weiterbildungsvorhaben in Mitarbeiter:innengespräche bleiben die Vorgaben auf einer stark individuellen Ebene (vgl. Kapitel VII.4.3). In globalen Unternehmen mit einer hohen Anzahl an Mitarbeiter:innen ist das betriebliche Weiterbildungsmanagement hingegen besser ausgebaut.

Zeitmangel als E-Learning-unabhängige Hürde

Die Hürden für eine E-Learning Teilnahme beziehen sich bei den befragten Arbeitnehmer:innen eher auf das Fehlen einer passenden Gelegenheit und weniger auf individuelle Voraussetzungen oder strukturelle Barrieren bei der Verfügbarkeit der technischen Infrastruktur. (vgl. Kapitel IV. 9). Gleichzeitig wird auf die persönlichen Umstände des Homeoffices eingegangen, wie z.B. die Gefahr von Vereinsamung oder die nicht-entsprechenden Rahmenbedingungen (z.B. Anzahl der Mitbewohner:innen im gemeinsamen Haushalt). Gleiches gilt für eventuelle Schwierigkeiten mit der Geschwindigkeit bzw. Bandbreite der privaten Internetverbindungen. Wie gesagt, diese Aspekte werden unter dem Blickwinkel des Homeoffices gesehen, in dem dann auch E-Learning ein Thema sein kann. Als wichtiger Faktor bei der Umsetzung von E-Learning ist das Zur-Verfügung-Stellen von Informationen sowie die Aufklärung über die Maßnahmen, deren Dauer bzw. die Tageszeit der E-Learning Angebote (vgl. Kapitel V. 5).

Abgesehen von der Beschleunigung in der Entwicklung von E-Learning Maßnahmen aufgrund der erforderlichen räumlichen Distanzierung während der COVID-19 Pandemie, weisen die Betriebsrät:innen in den qualitativen Interviews darauf hin, dass durch Personalausfälle und Einstellungsstopps und die damit verbundene höhere Arbeitslast eine Verschiebung der Priorität von Weiterbildungen bei den Beschäftigten (vgl. Kapitel VII. 3) bestand. In kurzen Arbeitspausen legen die Mitarbeiter:innen einen stärkeren Fokus auf den informellen Austausch mit Arbeitskolleg:innen, anstatt in eine Weiterbildungsmaßnahme Zeit zu investieren – egal, ob online oder vor Ort. Ist für Mitarbeiter:innen der organisatorische Aufwand zu hoch und der Prozess, an nicht-verpflichtenden Weiterbildungen teilzunehmen, umständlich gestaltet, wird das Weiterbildungsangebot häufig nicht angenommen. In diesem Zusammenhang sei es förderlich, dass direkte Vorgesetzte Unterstützungsmöglichkeiten anbieten (vgl. Kapitel VII.5.1).

Gleichzeitig wird in den qualitativen Rückmeldungen der Bildungsanbieter:innen betont, dass die Verfügbarkeit einer Vielzahl von Tools, die beim E-Learning eingesetzt werden können auch zu einer gewissen Unübersichtlichkeit führen. Die Auswahl von qualitätsgesicherten Tools und vor allem die didaktisch sinnvolle Einbindung seien herausfordernd (vgl. Kapitel IX.2.5).

Technische Geräte

In den qualitativen Interviews der Arbeitnehmer:innen (vgl. Kapitel VI) wird darauf hingewiesen, dass seit Beginn der COVID-19 Pandemie nahezu „alle“ Arbeitnehmer:innen bereits mit Laptops ausgestattet worden seien. Aus den quantitativen Daten wird ebenfalls ersichtlich, dass die Mehrheit der digitalen Geräte (Ausnahme: Smartphone) vom Betrieb für das E-Learning bereitgestellt werden, jedoch dennoch auch private Geräte teilweise sehr breit für die betriebliche Weiterbildung verwendet werden (vgl. Kapitel IV. 4).

Auch die quantitativen Ergebnisse der Befragung bei Bildungsträgern bescheinigen der COVID-19 Pandemie einen positiven Effekt bezüglich einer hohen Akzeptanz von E-Learning seitens der Kund:innen oder der Bereitstellung von Software zur Umsetzung von E-Learning Angeboten (vgl. Kapitel VIII. 3).

Arbeiter:innen mehrfach von Benachteiligung bedroht

In den Forschungsergebnissen zeigt sich eine soziale Differenzierung in Bezug auf die Bereitstellung der technischen Infrastruktur für eine Teilnahme an E-Learnings: Während im Angestelltenbereich die Grundausstattungen weitgehend vorhanden sind (Homeofficemöglichkeit im Arbeitsfeld), sind die betrieblichen Rahmenbedingungen bei Arbeiter:innen (z.B. in Werkstätten, Anlagen) oftmals nicht in dieser Form gegeben – woraus eine eingeschränkte Nutzung von E-Learning resultiert (vgl. Kapitel VII.4.1 und VII.4.4).

In den qualitativen Interviews geben die Betriebsrät:innen weitere Unterschiede an: Auf der einen Seite seien die angebotenen Inhalte der E-Learnings stärker auf Computer-/Bürotätigkeiten ausgerichtet und auf der anderen Seite bestehe auch von Seiten der Mitarbeiter:innen im Büro mehr Interesse (vgl. Kapitel VII.1.1).

In globalen Unternehmen sind interne Weiterbildungsplattformen stark vertreten. Die Weiterbildungen werden hier häufig im E-Learning Format entwickelt. Ein Faktor, der dabei berücksichtigt werden muss, ist die angebotene Sprache der E-Learning Maßnahme. Die Interviews mit den Betriebsrät:innen zeigen, dass bei globalen Unternehmen die Unternehmenssprache Englisch ist und infolgedessen der Großteil der E-Learning Angebote in Englisch zur Verfügung gestellt wird. Daraus resultiert eine weitere Hürde für die Durchführung von E-Learning Maßnahmen im Arbeiter:innenbereich (vgl. Kapitel VII.4.4).

Unterstützungsbedarfe

Hinsichtlich der Unterstützungsbedarfe von innerbetrieblichen Abteilungen, um E-Learning Maßnahmen im Betrieb zu verbessern, zu entwickeln bzw. zu intensivieren, wird in Interviews mit Betriebsrät:innen auf der einen Seite der Wunsch nach einer besseren und stärkeren Zusammenarbeit mit HR-Abteilungen genannt und auf der anderen Seite auf die Bedeutung der didaktischen Fähigkeiten bei der Entwicklung von Online-Weiterbildungsmaßnahmen in den entsprechenden Abteilungen hingewiesen (vgl. Kapitel VII.5.2).

Betriebliche E-Learning Maßnahmen können dahingehend unterstützt werden, dass Betriebe Förderungen erhalten, um in die Grundausstattung sowie eine bessere Internet-Bandbreite zu investieren (vgl. Kapitel VII.5.4).

Bildungsanbieter:innen sehen in den qualitativen Interviews innerbetrieblich eine große Notwendigkeit darin, die technische und räumliche Infrastruktur (z.B. ruhige Learning Corners) sowie Support zur Verfügung zu stellen, um Mitarbeiter:innen die Teilnahme an E-Learning zu ermöglichen, insbesondere im Blue-Collar Bereich (vgl. Kapitel IX.4.1 sowie IX. 5). Ein Hinweis dazu war, dass diese Frage jedoch je nach Unternehmen sehr differenziert zu sehen sei.

XII. Anhang

XII. 1 Literaturverzeichnis

Ahrens, Daniela, Dombrowski, Tilman, Heinze, Holger, Höhne, Benjamin, Kaßbaum, Bernd, Kroll, Sandra, Longmuß, Jörg, & Staden, Christian. (2017). *Berufliche Professionalität im produzierenden Gewerbe. Herausforderungen und Chancen betrieblicher Weiterbildung in digitalisierten Arbeitswelten*. Verbund Professio.

Arnold, Patricia, Kilian, Lars, Thillosen, Anne, & Zimmer, Gerhard M. (2018). *Handbuch E-Learning: Lehren und Lernen mit digitalen Medien* (5., aktual. Aufl.). utb GmbH.

Assinger, Philipp, & Webersink, Philipp. (2022). Digitalisierung und betriebliche Bildung. Verflechtung sozio-technischer Prozesse als Referenz für erwachsenenpädagogisches Handeln. *Magazin Erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, 44–45. <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45>

Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa, Kargl, Maria, Schweifer-Ruff, Patricia, & Weber, Friederike. (2021). *E-Learning unter der Gleichstellungsbrille, eine Praxisstudie*. L&R Sozialforschung, prospect GmbH.

Bogner, Alexander, Littig, Beate, & Menz, Wolfgang. (2014). *Interviews mit Experten*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5>

Busemeyer, Marius R. (2020). Die Auswirkung von Digitalisierung auf Bildungs- und Sozialpolitik. In Tanja Klenk, Frank Nullmeier, & Göttrik Wewer (Hrsg.), *Handbuch Digitalisierung in Staat und Verwaltung* (S. 475–484). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23668-7_42

Davaki, Konstantina. (2018). *The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls*. European Union.

Egbringhoff, Julia, Kleemann, Frank, Matuschek, Ingo, & Voß, G. Günter. (2003). *Subjektivierung von Bildung: Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit*.

Elsholz, Uwe, Schönhold, Rafael, & Hilger, Tanja. (2017, März 8). *Die Entwicklung eines didaktischen Umsetzungskonzepts für das ET-Weiterbildungssystem auf der Spezialistenebene als Beitrag zur Innovation in der Weiterbildung*. 19. Hochschultage Berufliche Bildung an der Universität zu Köln, Köln.

Feichtenbeiner, Rolf, Mohoric, Andrea, & Ruhland, Claudia. (2018). *Lernen mit digitalen Medien im Betrieb. Leitfaden zur Lernprozessbegleitung für Ausbilder/innen*. [F-bb online]. fbb.

Fischer, Evelyne, Keiser, Sarina, & Sparschuh, Sylvia. (2018). *Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung (InnovatWB)*. Hochschule Neubrandenburg.

Flake, Regina, Malin, Lydia, Meinhard, David B., & Müller, Valerie. (2019). *Digitale Bildung in Unternehmen. Wie KMU E-Learning nutzen und welche Unterstützung sie brauchen*. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Fleisch, Lisa. (2017). *E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung für die ältere Generation. Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Master of Science der Studienrichtung Wirtschaftspädagogik an der Karl-Franzens-Universität Graz*.

Flick, Uwe. (2011). *Triangulation: Eine Einführung* (3., aktualisierte Aufl). VS, Verl. für Sozialwiss.

Froschauer, Ulrike, & Lueger, Manfred. (2003). *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Facultas.

Froschauer, Ulrike, & Lueger, Manfred. (2008). Die qualitative Forschungsstrategie. In Dietmar Rössl (Hrsg.), *Die Diplomarbeit in der BWL* (S. 202–223).

Gensicke, Miriam, Bechmann, Sebastian, Kohl, Matthias, Schley, Thomas, Garcia-Wülfing, Isabel, & Härtel, Michael. (2020). *Digitale Medien in Betrieben—Heute und morgen: Eine Folgeuntersuchung*. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Goertz, Lutz. (2020). *Systematik der Lernformen im neuen Gewand*. <https://www.mmb-institut.de/blog/systematik-der-lernformen-im-neuen-gewand/>

Gugitscher, Karin, & Schlögl, Peter. (2022). „Es geht mehr digital als angenommen!“ Zur Digitalisierung in der österreichischen Erwachsenenbildung vor, während und nach Covid-19. *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, 2022(44/45), 18.

Haberfellner, Regina. (2015). *Zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Globale Trends—Europäische und österreichische Entwicklungen*. AMS Österreich.

Häßlich, Linda, & Dyrna, Jonathan. (2019). *Digitale betriebliche Weiterbildung – wo geht die Reise hin?* 240–251.

Häßlich, Linda, & Dyrna, Jonathan. (2020). Einflussfaktoren auf die Bereitstellung und den Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Weiterbildung. In Jörg Hafer, Martina Mauch, & Marlen Schumann (Hrsg.), *Teilhabe in der digitalen Bildungsweg* (S. 156–166). Waxmann.

Heß, Pascal, Janssen, Simon, & Leber, Ute. (2019). Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. *IAB-Kurzbericht*, 16.

Holzkamp, Klaus. (1995). *Lernen: Subjektwissenschaftliche Grundlegung* (Studienausg). Campus-Verl.

IMAS. (2020). *Weiterbildung in Corona-Zeiten—Wenn sich die Arbeitswelt verändert*.

IMAS. (2022). *Weiterbildung in multiplen Krisen. WIFI-Weiterbildungsbarometer 2022—Trendstudie*. Pressegespräch von WIFI/WKO.

Initiative D21, e. V. (2019). *Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt*.

Käpplinger, Bernd. (2018). Theorien und Theoreme der betrieblichen Weiterbildung. In Rudolf Tippelt & Aiga von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 679–695). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19979-5_31

Kergel, David, & Heidkamp-Kergel, Birte. (2020). *E-Learning, E-Didaktik und digitales Lernen*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28277-6>

Koch, Johannes, Heidemann, Winfried, & Zumbeck, Christine. (2012). *Weiterbildung im Betrieb mit E-Learning, Web 2.0, Mikrolernen und Wissensmanagement*.

Lachmayr, Norbert, & Mayerl, Martin. (2015). *Berufliche Weiterbildung in Niederösterreich. Ergebnisse einer Repräsentativerhebung*. öibf.

Lachmayr, Norbert, & Mayerl, Martin. (2020). *Befragung von Wiener Bildungseinrichtungen: Digitalisierung und Qualitätssicherung* [Projektabschlussbericht]. öibf. www.oeibf.at

Lenz, Catherina. (2009). *Akzeptanz von E-Learning in KMU*. Universität Erfurt.

mmb Institut. (2013). *Ergebnisbericht zur Studie e-Learning und Lernen am Arbeitsplatz im Mittelstand – machen es die kleinen Unternehmen anders als die großen? Repräsentative Studie zu Status quo und Perspektiven von e-Learning und Lernen am Arbeitsplatz*. mmb.

mmb Institut. (2022). *Viel Rückenwind für „EduTuber“*. Weiterbildung und Digitales Lernen heute und in drei Jahren. mmb Institut GmbH.

Peneder, Michael, Bock-Schappelwein, Julia, Firgo, Matthias, Fritz, Oliver, & Streicher, Gerhard (Hrsg.). (2016). *Österreich im Wandel der Digitalisierung*. WIFO.

Pinkwart, Niels, & Trzecinski, Stefanie. (2019). *Lernen auf der Plattform. Abschlussbericht*.

Pongratz, Hans J., & Voß, G. Günter. (2003). *Arbeitskraftunternehmer*. Nomos.

Röhsner, Ulli. (2022). *Studie Weiterbildung in Österreich*. makam Research. https://plattform-erwachsenenbildung.at/wp-content/uploads/2022/06/Weiterbildungsstudie_2022.pdf

- Sammet, Jürgen, & Wolf, Jacqueline. (2019). E-Learning. In Jürgen Sammet & Jacqueline Wolf (Hrsg.), *Vom Trainer zum agilen Lernbegleiter: So funktioniert Lehren und Lernen in digitalen Zeiten* (S. 85–101). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-58510-8_5
- Schiedermaier, Ina. (2019). Die Akzeptanz von E-Learning-Formaten in der Bevölkerung der EB-Region. *MedienPädagogik – Zeitschrift für Theorie und Praxis der Medienbildung*, 36, 158–169.
- Schmid, Ulrich, Goertz, Lutz, & Behrens, Julia. (2018). *Monitor Digitale Bildung. Die Weiterbildung im digitalen Zeitalter*. Bertelsmann Stiftung. www.bertelsmannstiftung.de/digi-monitor
- Schmölz, Alexander, Erler, Ingolf, Proinger, Judith, Löffler, Roland, & Lachmayr, Norbert. (2018). Entwurf eines Modells digitaler Kompetenzen für die Berufsbildung. *Medienimpulse. Beiträge zur Medienpädagogik*, 4(2018), 1–14.
- Schmölz, Alexander, Geppert, Corinna, & Barberi, Alessandro. (2020). Digitale Kluft: Teilhabebarrrieren für Studierende durch universitäres home learning? *Medienimpulse*, 58(02), Art. 02. <https://doi.org/10.21243/mi-02-20-31>
- Schnell, Rainer, Hill, Paul B., & Esser, Elke. (2018). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Walter de Gruyter.
- Schönfeld, Gudrun, & Schürger, Barbara. (2020). *Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung*. (S. 62). BIBB.
- Schrader, Josef. (2010). Reproduktionskontexte der Weiterbildung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 56(2), 267–284.
- Seyda, Susanne. (2021). Digitale Lernmedien beflügeln die betriebliche Weiterbildung. *IW Trends*, 48(1). <https://doi.org/10.2373/1864-810X.21-01-05>
- Spilski, Jan, Schmidt, Mareike, Exner, Jan-Philipp, Makhkamova, Alina, Rugel, Daniel, Werth, Dirk, & Pietschmann, Martin. (2019). Digital unterstütztes Lernen im traditionellen Umfeld. In Bernd Mahrin & Johannes Meyser (Hrsg.), *Berufsbildung am Bau digital: Hintergründe – Praxisbeispiele – Transfer* (S. 130–159). Universitätsverlag der TU Berlin.
- Teichmann, Malte, Ullrich, André, Wenz, Julian, & Gronau, Norbert. (2020). Herausforderungen und Handlungsempfehlungen betrieblicher Weiterbildungspraxis in Zeiten der Digitalisierung. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*, 57(3), 512–527. <https://doi.org/10.1365/s40702-020-00614-x>
- von Rosenblatt, Bernhard. (2007). Unterscheidung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung in empirischen Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme. *REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 30(4), 21–31.

Zechner, Marlies. (2021). *Stimmungsbild Digitale Erwachsenenbildung*. Bildungsnetzwerk Steiermark.

Zernig, Nadine, Gruber, Elke, & Müllner, Georg. (2022). Virtual Reality in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Wo stehen wir heute? Wo gehen wir hin? *Magazin erwachsenenbildung.at*, 44/45. <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45/16946-virtual-reality-in-der-erwachsenen-und-weiterbildung-wo-stehen-wir-heutec-wo-gehen-wir-hinc.php>

XII. 2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Samplezusammensetzung und -charakteristik der befragten Arbeitnehmer:innen.....	24
Tabelle 2: Samplezusammensetzung und -charakteristik der befragten Betriebsrät:innen	25
Tabelle 3: Stichprobenbeschreibung nach soziodemografischen Merkmalen	30
Tabelle 4: Stichprobenbeschreibung nach betriebsspezifischen Merkmalen	31
Tabelle 5: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung sowie E-Learning nach soziodemografischen Merkmalen.....	34
Tabelle 6: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung sowie E-Learning nach betriebsspezifischen Merkmalen.....	35
Tabelle 7: Dauer des E-Learnings nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen.....	37
Tabelle 8: Bezahlung der Aus- und Weiterbildung nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen.....	42
Tabelle 9: Nutzung des Gerätes Notebook für E-Learning nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen.....	44
Tabelle 10: Inhalte des E-Learnings nach soziodemografischen und betriebsspezifischen Merkmalen.....	48
Tabelle 11: Ergebnisse einer Faktorenanalyse	60
Tabelle 12: Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung nach betriebsspezifischen Merkmalen.....	61
Tabelle 13: Mittelwertvergleich „Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung“ und „Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmer:innen“	62
Tabelle 14: Skala Infrastruktur E-Learning nach betriebsspezifischen Merkmalen	64
Tabelle 15: Mittelwertvergleich „Infrastruktur E-Learning“ und „Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmer:innen“	66
Tabelle 16: Produkt-Moment-Korrelation zwischen dem betrieblichen Weiterbildungsmanagement und der Ausstattung für E-Learning	66
Tabelle 17: Stichprobenbeschreibung Befragung „Einrichtungen der Weiter- und Erwachsenenbildung“	103
Tabelle 18: Maßnahmen aus der Sicht der Bildungseinrichtungen, um E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung zu fördern	115
Tabelle 19: Gründe für die zukünftige Entwicklung von E-Learning	117
Tabelle 20: Förderliche Faktoren für die Absolvierung von E-Learning	145

XII. 3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Systematik von E-Learning Tools	15
Abbildung 2: Systematik von E-Learning Tools mit Betonung auf Lernformen	15
Abbildung 3: Unterscheidung zwischen betrieblicher und beruflicher Weiterbildung ..	16
Abbildung 4: Weiterbildungsaktivität in den letzten 12 Monaten	33
Abbildung 5: E-Learning in der Weiterbildung	34
Abbildung 6: Form des E-Learnings nach Zielgruppe	39
Abbildung 7: Merkmale des E-Learnings	40
Abbildung 8: Bezahlung der Aus- oder Weiterbildung mit E-Learning nach Zielgruppe	41
Abbildung 9: Einsatz von digitalen Geräten bei E-Learning	43
Abbildung 10: Inhalte des E-Learnings	47
Abbildung 11: Wahrgenommene Vorteile von E-Learning	50
Abbildung 12: Positive Erfahrungen mit E-Learning	53
Abbildung 13: Negative Erfahrungen mit E-Learning.....	55
Abbildung 14: Bewertung der Verwertbarkeit von E-Learning.....	56
Abbildung 15: Präferenz bei Form des E-Learnings	58
Abbildung 16: Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Betrieb	59
Abbildung 17: Betriebliche Unterstützung für E-Learning	63
Abbildung 18: Betriebliche Ausstattung.....	64
Abbildung 19: E-Learning vor der Pandemie.....	67
Abbildung 20: Gründe für Nicht-Teilnahme an E-Learning.....	68
Abbildung 21: Erfahrungen mit E-Learning	69
Abbildung 22: Status Quo „E-Learning im Betrieb“	79
Abbildung 23: Pandemiebedingte Effekte auf E-Learning	80
Abbildung 24: Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung aus Betriebsratsperspektive	81
Abbildung 25: Betriebliche Regelungen zu E-Learning	82
Abbildung 26: Inhalte von betrieblichen Regelungen zu E-Learning	83
Abbildung 27: Gründe für eine Nicht-Regelung von E-Learning	84
Abbildung 28: Unterstützungsbedarfe der Betriebsrät:innen	85
Abbildung 29: Verankerung von E-Learning im Angebot	106
Abbildung 30: Verteilung „reines E-Learning vs. Blended Learning“ – Durchschnittliche Anteile	106

Abbildung 31: Dauer des E-Learnings – Durchschnittliche Anteile	107
Abbildung 32: Inhalte von E-Learning Angeboten	108
Abbildung 33: Drop-Out Quote im Vergleich	109
Abbildung 34: Entwicklung des E-Learning Anteils während der Pandemie	110
Abbildung 35: Auswirkung der Pandemie auf das Angebot.....	111
Abbildung 36: Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	112
Abbildung 37: Form des betrieblichen E-Learning Angebotes.....	113
Abbildung 38: Hindernisse für betriebliches E-Learning.....	114
Abbildung 39: Zukünftiger Stellenwert von E-Learning für betriebliche Weiterbildung	117

XII. 4 Leitfaden für Interviews

XII.4.1 Arbeitnehmer:innen

Berufsbezogenes E-Learning: Leitfaden Arbeitnehmer*innen

Allgemeine Einstiegsfrage: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit E-Learning im Berufskontext gemacht? Wenn Erfahrungen: Erzählen Sie mir bitte möglichst ausführlich von Ihrer letzten Aus- oder Weiterbildung, die via E-Learning angeboten wurde.

Falls Interviewpartner:in in der Vergangenheit an einer berufsbezogenen Ausbildung/ Weiterbildung in Form von E-Learning teilgenommen hat [Falls nein → weiter mit Frage 7]

Merkmale der letzten E-Learning-Maßnahme

1. In welchem Format wurde die Maßnahme abgehalten (z.B. Webinar, Virtual Classroom, Blended Learning, E-Portfolio, Tutorials etc.)?
2. Sind die Kosten für die Teilnahme ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen worden? Falls ja: Besteht hier eine vertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung?
3. Was waren die Gründe für Ihre E-Learning-Beteiligung (neue Arbeits- und Geschäftsprozesse, organisatorische/technische Veränderungen bei der Arbeit, Digitalisierung der Arbeit, Erwerb eines Zertifikats etc.)?
4. Wie ist die Weiterbildungsmaßnahme bzw. die Teilnahme konkret organisiert worden?
5. Haben Sie für die Weiterbildungsmaßnahme Ihr eigenes Gerät (PC, Laptop, Tablet) verwenden müssen? Falls ja: Hat Ihr Betrieb dies finanziell abgegolten?
6. Wie würden Sie Ihre Erfahrungen mit E-Learning allgemein bewerten (Zeit- und Ortsunabhängigkeit, Möglichkeit zur individuellen Gestaltung des Lernprozesses, Interaktivität, Mehrsprachigkeit etc.)?

Falls nein: Hinderungsgründe

7. Was waren die Gründe, weshalb es keine E-Learning-Beteiligung gab?
8. Gibt es allgemein keine Möglichkeit von E-Learning Maßnahmen im Unternehmen?
9. Müssen weitere Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen geschaffen werden, um E-Learning zu ermöglichen? Falls ja: Welche Rahmenbedingungen?

Stellenwert von E-Learning im Unternehmen

10. Ist in Ihrem Unternehmen E-Learning Teil der betrieblichen Weiterbildung?
Falls ja: Wie werden solche Maßnahmen organisiert und umgesetzt? [*Falls nein*
→ *weiter mit Frage 13*]
11. Wie würden Sie in ihrem Betrieb aktuell das Verhältnis von E-Learning und „klassischen“ Formen der Weiterbildung bewerten?
12. Hat die Pandemie einen Einfluss auf das Ausmaß an E-Learning-Maßnahmen im Unternehmen? Ist der Stellenwert von digitalen Formen der Weiterbildung in den vergangenen zwei Jahren aus Ihrer Sicht gestiegen?
13. Welche Form der Weiterbildung bevorzugen Sie persönlich?

Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung und E-Learning

14. Wie würden Sie allgemein die technische Ausstattung in Ihrem Unternehmen bewerten? Ist diese für die Teilnahme an E-Learning-Maßnahmen eher hinderlich oder förderlich?
15. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein systematisches betriebliches Weiterbildungsmanagement, bspw. in Form von Bedarfserhebungen?
16. Hat Ihr Arbeitgeber eine spezielle Home-Office-Vereinbarung verfügt? Falls ja: Besteht diese erst seit der Pandemie oder war sie schon vorher in Kraft?
17. In Bezug auf die Teilnahme an E-Learning-Aktivitäten: Wie bewerten Sie hier das Ausmaß/die Qualität der Unterstützung von Seiten Ihres Arbeitgebers?
18. In Bezug auf die Teilnahme an E-Learning-Aktivitäten: Wie bewerten Sie hier das Ausmaß/die Qualität der Unterstützung von Seiten Ihrer Betriebsrät:innen?

Unterstützungsbedarfe für Arbeitnehmer:innen

19. Was wäre aus Ihrer Sicht erforderlich, um E-Learning im Betrieb besser umsetzen/etablieren zu können?
20. Von welcher Abteilung im Betrieb (Management, HR, Betriebsrät:innen etc.) würden Sie sich mehr Unterstützung wünschen? Wie könnten solche Unterstützungsmaßnahmen konkret aussehen?
21. In Bezug auf die Teilnahme an E-Learning-Aktivitäten: Wie bewerten Sie hier das Ausmaß/die Qualität der Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers? Was bräuchte es, damit Sie häufiger bzw. leichter an Bildungsmaßnahmen via E-Learning teilnehmen würden?
22. Würden Sie sich von anderer Seite mehr Unterstützung in Bezug auf E-Learning wünschen? Welche Akteur:innen wären das? Wie könnte deren Beitrag aussehen?
23. Gibt es in Ihrem Betrieb bestimmte Umstände, die eine Teilnahme an E-Learning erschweren (bspw. benötigte technische Infrastruktur, räumliche Ausstattung, finanzielle Unterstützung etc.)?

24. Kennen Sie Unterstützungs- und Umsetzungsstrukturen aus anderen Betrieben, die Sie als gelungen bewerten? Falls ja: Wie sehen diese aus? Wie sind diese gestaltet (inhaltlich, organisatorisch etc.)?

Abschluss: Empfehlungen und Wünsche

25. Haben Sie konkrete Wünsche und/ oder Ideen, wie die Möglichkeiten für E-Learning im Unternehmen verbessert werden können – sowohl konkret in Ihrer Branche als auch allgemein in der Arbeitswelt? (technische, strukturelle, inhaltliche und methodische Aspekte)?
26. Haben Sie konkrete Wünsche oder Ideen, wie die Rahmenbedingungen für E-Learning im Allgemeinen verbessert werden könnten? Was könnten Arbeitgeber, Politik oder Bildungsanbieter dazu beitragen?

XII.4.2 Betriebsrät:innen

Berufsbezogenes E-Learning: Leitfaden Betriebsrät*innen

Allgemeine Einstiegsfrage: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit E-Learning im Berufskontext gemacht? Wenn Erfahrungen: Erzählen Sie mir bitte möglichst ausführlich von Ihrer letzten Aus- oder Weiterbildung, die via E-Learning angeboten wurde.

*Falls Interviewpartner*in in der Vergangenheit an einer berufsbezogenen Ausbildung/ Weiterbildung in Form von E-Learning teilgenommen hat [Falls nein → weiter mit Frage 7]*

Falls ja: Merkmale der letzten E-Learning-Maßnahme

1. In welchem Format wurde die Maßnahme abgehalten (z.B. Webinar, Virtual Classroom, Blended Learning, E-Portfolio, Tutorials etc.)?
2. Sind die Kosten für die Teilnahme ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen worden? Falls ja: Besteht hier eine vertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung?
3. Was waren die Gründe für Ihre E-Learning-Beteiligung (neue Arbeits- und Geschäftsprozesse, organisatorische/technische Veränderungen bei der Arbeit, Digitalisierung der Arbeit, Erwerb eines Zertifikats etc.)?
4. Wie ist die Weiterbildungsmaßnahme bzw. die Teilnahme konkret organisiert worden?
5. Haben Sie für die Weiterbildungsmaßnahme Ihr eigenes Gerät (PC, Laptop, Tablet) verwenden müssen? Falls ja: Hat Ihr Betrieb dies finanziell abgegolten?
6. Wie würden Sie Ihre Erfahrungen mit E-Learning allgemein bewerten (Zeit- und Ortsunabhängigkeit, Möglichkeit zur individuellen Gestaltung des Lernprozesses, Interaktivität, Mehrsprachigkeit etc.)?

Falls nein: Hinderungsgründe

7. Was waren die Gründe, weshalb es keine E-Learning-Beteiligung gab?
8. Gibt es allgemein keine Möglichkeit von E-Learning Maßnahmen im Unternehmen?
9. Müssen weitere Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen geschaffen werden, um E-Learning zu ermöglichen? Falls ja: Welche Rahmenbedingungen?

Stellenwert von E-Learning im Unternehmen

10. Ist in Ihrem Unternehmen E-Learning Teil der betrieblichen Weiterbildung?
Falls ja: Wie werden solche Maßnahmen organisiert und umgesetzt? [*Falls nein*
→ *weiter mit Frage 13*]
11. Welchen Stellenwert hat aus Ihrer Sicht aktuell E-Learning im Vergleich zu „klassischen“ Formen der Weiterbildung?
12. Hat die Pandemie einen Einfluss auf das Ausmaß an E-Learning-Maßnahmen im Unternehmen? Ist der Stellenwert von digitalen Formen der Weiterbildung in den vergangenen zwei Jahren aus Ihrer Sicht gestiegen?
13. Welche Form der Weiterbildung bevorzugen Sie persönlich?

Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung und E-Learning

14. Wie würden Sie allgemein die technische Ausstattung in Ihrem Unternehmen bewerten? Ist diese für die Teilnahme an E-Learning-Maßnahmen eher hinderlich oder förderlich?
15. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein systematisches betriebliches Weiterbildungsmanagement, bspw. in Form von Bedarfserhebungen?
16. Gibt es im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung oder spezifische betriebliche Regelungen in Bezug auf E-Learning? Falls ja: Was beinhaltet diese Vereinbarung? Wie sieht die inhaltliche Gestaltung aus?
17. Falls im Unternehmen kein E-Learning stattfindet: Weshalb werden keine derartigen Aktivitäten gesetzt? Liegt dies bspw. an der benötigten technischen Infrastruktur, mangelnden zeitlichen Ressourcen, fehlender finanzieller Unterstützung etc.?
18. Wie bewerten die Arbeitnehmer*innen in Ihrem Unternehmen den Bereich des E-Learning? Stehen sie dem Thema eher positiv oder ablehnend gegenüber?
19. Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe für diese positiven/negativen Bewertungen von E-Learning und Weiterbildung in digitaler Form?

Unterstützungsbedarfe für Betriebsrät*innen

20. Was wäre aus Ihrer Sicht erforderlich, um E-Learning im Betrieb besser umsetzen/etablieren zu können?

21. Von welcher Abteilung im Betrieb (Management, HR etc.) würden Sie sich mehr Unterstützung wünschen? Wie könnten solche Unterstützungsmaßnahmen konkret aussehen?
22. In Bezug auf die Teilnahme an E-Learning-Aktivitäten: Wie bewerten Sie hier das Ausmaß/die Qualität der Unterstützung von Seiten des Arbeitgebers? Was bräuchte es, damit Sie häufiger bzw. leichter an Bildungsmaßnahmen via E-Learning teilnehmen würden?
23. Würden Sie sich von anderer Seite mehr Unterstützung in Bezug auf E-Learning wünschen? Welche Akteur*innen wären das? Wie könnte deren Beitrag aussehen?
24. Gibt es in Ihrem Betrieb bestimmte Umstände, die eine Teilnahme an E-Learning erschweren (bspw. benötigte technische Infrastruktur, räumliche Ausstattung, finanzielle Unterstützung etc.)?
25. Kennen Sie Unterstützungs- und Umsetzungsstrukturen aus anderen Betrieben, die Sie als gelungen bewerten? Falls ja: Wie sehen diese aus? Wie sind diese gestaltet (inhaltlich, organisatorisch etc.)?

Abschluss: Empfehlungen und Wünsche

26. Haben Sie konkrete Wünsche und/ oder Ideen, wie die Möglichkeiten für E-Learning im Unternehmen verbessert werden können – sowohl konkret in Ihrer Branche als auch allgemein in der Arbeitswelt? (technische, strukturelle, inhaltliche und methodische Aspekte)?
27. Haben Sie konkrete Wünsche oder Ideen, wie die Rahmenbedingungen für E-Learning im Allgemeinen verbessert werden könnten? Was könnten Arbeitgeber, Politik oder Bildungsanbieter dazu beitragen?

XII.4.3 Bildungseinrichtungen

Leitfaden für Erwachsenenbildungseinrichtungen

-

„E-Learning und betriebliche und berufliche Weiterbildung“

Hinführung zum Projekt und Thema:

Vorab: Frage, ob Aufzeichnung möglich ist.

Begrüßung und Dankeschön; Eigene Vorstellung; Infos zur Dauer; Infos zum Gesamtprojekt und Auftraggeber; Fokus des Projektes auf E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung; Hintergrund: E-Learning während der Pandemie einen enormen Schub erhalten; Ziel: Welche Bedingungen für E-Learning in der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung aus Sicht der Erwachsenenbildungseinrichtung abbilden; Pragmatische Definition von E-Learning.

Einstiegsfrage: Funktion der Befragungsperson	
Könnten Sie kurz schildern, was Ihre Aufgabe in dieser Organisation ist und wie ihr beruflicher Hintergrund ist?	

Status Quo des E-Learnings in der Einrichtung	Dimensionen
Wie hat sich das E-Learning Angebot in Ihrer Einrichtung in den letzten Jahren entwickelt, d.h. vor der Pandemie, während der Pandemie, nach der Pandemie? Könnten Sie hier mal kurz schildern wie Sie diese Entwicklung wahrgenommen haben?	Angebotsstruktur Akzeptanz seitens der Kund:innen Nachfrage seitens der Kund:innen (Neue) Zielgruppen Eingesetzte E-Learning Tools Gestaltung der Angebote Methodische Kompetenzen bei Trainer:innen Themen und Inhalte der Weiterbildung
Welche Erfahrungen haben Sie mit E-Learning in Ihrer Einrichtung gemacht, wenn Sie dies mit Präsenzveranstaltungen vergleichen?	Qualität der Angebote Voraussetzungen für erfolgreiches Gelingen Lernergebnisse Vorteile Nachteile Überraschende, nicht-intendierte Effekte Grenzen der E-Learning Tools Soziale Ungleichheiten bei Teilnahme und/oder Lernergebnissen

Zukünftige Trends	Dimensionen
Was glauben Sie, wie wird sich E-Learning in der Weiterbildung in den nächsten Jahren verändern? Welche Trends wird es geben?	Zukünftiger Stellenwert von E-Learning Eingesetzte Methoden und Tools Themen und Inhalte Nachfrage und Akzeptanz Akteure am Weiterbildungsmarkt Internationalisierung

Betriebliche Weiterbildung	Dimensionen
In welchem Ausmaß haben Sie Unternehmen als Kunden? Fragen diese auch E-Learning Angebote nach?	Standardisierte vs. maßgeschneiderte Angebote Bewerbung und Marketing

	<p>Gestaltungswünsche von Unternehmen (Zeitliche Organisation, E-Learning Tools, Blended-Learning etc.)</p> <p>Enge Zusammenarbeit und Kooperationen (z.B. HR, Führung, BR) → Faktoren für eine gute Kooperation</p> <p>Merkmale der Unternehmen (Industrie vs. Gewerbe; Größe; Innovationsfähigkeit)</p> <p>Soziale Differenzierung innerhalb des Unternehmens (z.B. Führungsebene vs. Fachkräfte, Alter, Geschlecht)</p>
<p>Welche Herausforderungen sehen Sie, um E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung erfolgreich einzusetzen?</p>	<p>Akzeptanz seitens der Betriebe</p> <p>Akzeptanz seitens der Mitarbeiter:innen</p> <p>Digitale Kompetenzen seitens der Mitarbeiter:innen</p> <p>Technische Infrastruktur (technische Ausstattung, Ruhe, Unterstützung)</p> <p>Betriebliche Rahmenbedingungen für Weiterbildung</p> <p>Finanzierung</p> <p>Datenschutz</p>

XII. 5 Fragebögen



**{if(TOKEN:ATTRIBUTE_4=="BM", "Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat",
"Sehr geehrte:r Arbeitnehmer:in")},**

die Pandemie hat in den letzten zwei Jahren die berufliche Arbeitswelt verändert. Mit dieser Befragung wollen wir herausfinden, ob und welche Erfahrungen Sie als Arbeitnehmer:in{if(TOKEN:ATTRIBUTE_4=="BM", " und Betriebsrät:in", "")} in dieser Zeit mit E-Learning (digitalem Lernen) gemacht haben. Die Befragung wird vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich durchgeführt.

Mit Ihrer Teilnahme können Sie dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für Beschäftigte in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu verbessern. Der Fragebogen wird ca. 10-15 Minuten dauern.

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit! Für das öibf-Projektteam: Martin Mayerl
(mayerl@oeibf.at)**

Hinweis zum Datenschutz: Die Aussendung der Einladungen erfolgte durch die Arbeiterkammer Niederösterreich. Ihre einzelnen Antworten werden vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung nicht an die Arbeiterkammer Niederösterreich oder andere Dritte weitergegeben. Für die Auswertung werden über einen anonymisierten Schlüssel folgende personenbezogene Daten (Geschlecht, Alter, Wohnort, Bezirk) verwendet. Die Auswertung erfolgt jedoch ausschließlich gruppenbezogen. Es ist kein Rückschluss auf einzelne Personen möglich.



Teil A: Angaben zur Beschäftigung

Der Fragebogen beginnt mit Angaben zu Ihrer Beschäftigung.

Falls Sie aktuell mehrfach berufstätig sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihre unselbstständige Hauptbeschäftigung.

A1. In welchem Ausmaß sind Sie beschäftigt?

Geringfügig

Teilzeit

Vollzeit (ab 35 Stunden)

A2. Arbeiten Sie als...

Lehrling

Arbeiter:in

Angestellter:

Freie:r Dienstnehmer:in

Leiharbeitskraft – Angestellte:r

Leiharbeitskraft – Arbeiter:in

Sonstiges (z.B. Vertragsbedienstete:r, Werkvertragsnehmer:in)

A3. Wie würden Sie Ihre Tätigkeit beschreiben?

Hilfsarbeitskraft

Facharbeitskraft

Führungskraft, Hochqualifizierte Facharbeit

Teil B: Betriebsrat

B1. Was denken Sie: Setzt sich Betriebsrat für Weiterbildung im Betrieb ein?

Ja, sehr

Ja, teilweise

Nein, gar nicht

Kann ich nicht sagen



Teil C: Teilnahme an Aus- und Weiterbildung

C1. Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine berufsbezogene Aus- oder Weiterbildung besucht? Geben Sie bitte die Aus- oder Weiterbildung an, die Sie zuletzt besucht haben.

Nein

Ja, eine Ausbildung (z.B. Lehre, Berufsbildende Schule, Werkmeisterschule, Fachhochschule, Universität)

Ja, eine Weiterbildung (z.B. Kurs, Seminar, Workshop)

C2. Ist bei dieser berufsbezogenen E-Learning (= Teilnahme über das Internet, Verwendung von elektronischen Geräten) eingesetzt worden?

Nein

Ja

Teil D: Merkmale der E-Learning Maßnahme

Alle weiteren Fragen beziehen sich nun auf Ihre letzte berufsbezogene {if(q8==2, "Ausbildung", "Weiterbildung")}, bei der E-Learning eingesetzt wurde.

D1. In welcher Form wurde E-Learning bei der letzten eingesetzt?

Persönliche Anwesenheit und Online (über das Internet)

Nur Online (über das Internet)

D2.

Wie viele Stunden umfasste dabei die Dauer des E-Learnings bei der letzten insgesamt?

Bei einer mehrtägigen beziehen Sie sich bitte auf die Gesamtdauer aller E-Learning-Teile.

Weniger als 2 Stunden

2-5 Stunden

6-10 Stunden

11-20 Stunden

21-40 Stunden

Mehr als 41 Stunden

D3. Wie wurde das E-Learning bei der letzten konkret organisiert? Welche Aspekte treffen zu.

Nein Ja

Alle Teilnehmer:innen waren gleichzeitig online.



	Nein	Ja
Es ist eine Videokonferenz-Software zum Einsatz gekommen (z.B. Zoom, Teams).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das E-Learning-Angebot war in mehrere Teile gegliedert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es kamen verschiedene Methoden zum Einsatz (z.B. Videovorträge, Online-Test, Arbeitsaufgaben, Lernspiele).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das E-Learning-Angebot wurde moderiert (z.B. Lehrender, Begleitung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es haben mehr als 100 Personen teilgenommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Teilnehmer:innen mussten den Inhalt des E-Learning-Angebotes selbst erarbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es erfolgte ein intensiver Austausch zwischen den Teilnehmer:innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es hat Selbstlernphasen gegeben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Veranstaltung wurde mit einer Teilnahmebestätigung abgeschlossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es erfolgte eine Abschlussprüfung / einTest / eine Leistungsfeststellung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Maßnahme erfolgte in der deutschen Sprache.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es nahmen nur Teilnehmer:innen aus meinem Unternehmen teil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil E: Merkmale der E-Learning Maßnahme II

E1. Welche digitalen Geräte sind bei der letzten mit E-Learning zum Einsatz gekommen? Wenn ja, von wem wurden diese zur Verfügung gestellt?

	Nein	Ja, vom Betrieb	Ja, privates Gerät	Ja, vom Bildungsanbieter
Computer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notebook, Laptop	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tablet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smartphone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scanner, 3D-Drucker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobile Kamera (Foto/Video)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stationäre Maschinen mit Kamera-Monitor Systemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Roboter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Nein Ja, vom Betrieb Ja, privates Gerät Ja, vom Bildungsanbieter

Augmented Reality Brillen (mit erweiterter Realität)

Virtual Reality Brillen (virtuelle Realität)

E2. Wurden noch andere digitale Geräte bei der letzten mit E-Learning eingesetzt, die hier nicht angeführt sind? Wenn ja, welche?

E3. Auf welchen Inhalt bezog sich die letzte mit E-Learning?

- Berufliches Fachwissen – Technik, Gewerbe, Bau, Transport
- Berufliches Fachwissen – Kaufmännischer Bereich, Wirtschaft, Recht
- Berufliches Fachwissen – Gesundheit, Soziales, Erziehung
- Berufliches Fachwissen – Ernährung, Küche, Tourismus
- Berufliches Fachwissen – Sicherheit, Hausbetreuung, Reinigung
- Berufliches Fachwissen – sonstige Berufsbereiche
- Sprachen, Fremdsprachen
- Persönliche Entwicklung, Teamarbeit, Führung, Kommunikation
- Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Gesundheit am Arbeitsplatz
- Computerprogramme, Software, EDV, IT
- Datensicherheit, Datenschutz
- Sonstiges, und zwar:

Sonstiges, und zwar:

Teil F: Merkmale der E-Learning Maßnahme III

F1. Wer hat die letzte mit E-Learning bezahlt?

- Betrieb
- Ich selbst
- Teils/teils



F2. Wurde die letzte mit E-Learning gefördert (z.B. Land Niederösterreich, Arbeiterkammer)?

Nein

Ja

F3. Was waren die Gründe, warum Sie an der letzten mit E-Learning teilgenommen haben?

Die Teilnahme wurde vom Betrieb angewiesen.

Die Teilnahme wurde von meiner/m Vorgesetzten angewiesen.

Ich habe mir das E-Learning-Angebot selbst ausgesucht.

Es war kein vergleichbares Angebot zu diesem Inhalt verfügbar.

Der Inhalt war genau passend.

Das Angebot hatte ein gutes E-Learning Konzept.

Die Kosten des Angebotes waren sehr gering.

Die Teilnahme war gut mit meiner beruflichen Tätigkeit vereinbar.

Die Teilnahme war gut mit meinem Privatleben vereinbar.

Die Teilnahme hat zeitlich gut für mich gepasst.

Ohne E-Learning wäre das Angebot örtlich für mich nicht erreichbar gewesen.

Aufgrund der Pandemie wurde das Angebot in Form von E-Learning umgesetzt.

Die Teilnahme wäre ohne E-Learning nicht möglich gewesen.

Anderes, und zwar:

Anderes, und zwar:



G3. Alles in allem: Wie würden Sie Ihre Erfahrungen bei der letzten E-Learning Teilnahme insgesamt bewerten hinsichtlich... ?

	Sehr positiv	Eher positiv	Eher negativ	Sehr negativ
... der Anwendbarkeit des Gelernten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Verwendbarkeit für meine Tätigkeiten im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... meiner eigenen beruflichen Weiterentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... meiner persönlichen Weiterentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil H: Stellenwert E-Learning

H1. Wenn Sie Ihre letzte berufsbezogene nochmals wiederholen könnten: Welche Form würden Sie auswählen?

Nur mit persönlicher Anwesenheit vor Ort.

Persönliche Anwesenheit und Online (über das Internet)

Nur Online (über das Internet)

H2. Haben Sie schon vor der Corona-Pandemie (vor März 2020) an einer Aus- und Weiterbildung teilgenommen, bei der E-Learning eingesetzt wurde?

Nein

Ja, einmal

Ja, bereits mehrmals

Kann ich nicht sagen

Teil I: Hindernisse für die Teilnahme an E-Learning

I1. Warum haben Sie an keiner Aus- bzw. Weiterbildung mit E-Learning teilgenommen?

Es hat sich bisher nicht ergeben.

Es gab kein passendes Angebot.

Bei E-Learning fühle ich mich unwohl.

Mir fehlen die technischen Geräte (z.B. Computer, Kamera, Mikrofon).

Mir fehlt die räumliche Voraussetzung (z.B. kein eigener Arbeitsplatz, keine ruhige Umgebung).

Bei der Nutzung von digitalen Geräten und Medien fühle ich mich unsicher.

E-Learning wird vom Betrieb nicht unterstützt.



Sonstige Gründe, und zwar:

Sonstige Gründe, und zwar:

I2. Haben Sie bereits einmal an berufsbezogenen E-Learning Angeboten in der Aus- und Weiterbildung teilgenommen, die länger als 12 Monate zurückliegen?

- Nein
- Ja, einmal
- Ja, mehrmals
- Kann ich nicht sagen

Teil J: Betriebliche Rahmenbedingungen

Diese Fragen beziehen sich auf die Bedingungen für Weiterbildung im Betrieb mit oder ohne E-Learning.

J1. Welche Aspekte treffen auf die Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb zu?

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht sagen
Ich kann eigene Vorschläge für meine Weiterbildung einbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wird regelmäßig mit den Vorgesetzten über meinen Bedarf an Weiterbildung gesprochen (z.B. Mitarbeiter:innengespräche).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Weiterbildung wird im Betrieb systematisch geplant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der/Die Vorgesetzte unterstützt meine Weiterbildungspläne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der/Die Vorgesetzte motiviert mich zur Teilnahme an Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Wünsche nach Weiterbildung werden nach Möglichkeit erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Teilnahme an berufsbezogenem E-Learning wird unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J2. Wie würden Sie die betriebliche Unterstützung für E-Learning einschätzen?

	Große Unterstützung (1)	(2)	(3)	Keine Unterstützung (4)	Kann ich nicht sagen
Arbeitgeber/Personalabteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorgesetzte/Vorgesetzter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



J3. Über welche weiterbildungsbezogene Ausstattung verfügt der Betrieb für E-Learning?

	Nein	Ja	Kann ich nicht sagen
Es stehen allgemeine Räumlichkeiten für Schulungen oder Weiterbildung zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für E-Learning habe ich Zugang zu technisch gut ausgestatteten Arbeitsplätzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für E-Learning habe ich Zugang zu ruhigen Arbeitsplätzen/Räumen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserem Betrieb gibt es Personen, die ich bei technischen Problemen in Zusammenhang mit E-Learning kontaktieren kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-Learning ist auch im Home-Office möglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J4. Haben Sie die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten?

Nein

Ja

Teil K: Fragen zur Funktion als Betriebsrat - Erfahrungen mit E-Learning im Betrieb

Nun würden wir Sie bitten die folgenden Fragen aus der Perspektive des Betriebsrates zu beantworten.

K1. Wie ist E-Learning im Betrieb verankert? Wählen Sie jene Aussage, die am besten zutrifft.

E-Learning in unserem Betrieb ist bereits fixer Bestandteil unseres betrieblichen Weiterbildungsangebots.

E-Learning in unserem Betrieb ist in der Startphase bzw. Experimentierphase.

E-Learning in unserem Betrieb wird geplant, ist aber noch nicht umgesetzt.

Der Betrieb hat sich dagegen entschieden.

Der Betrieb hat sich damit noch nicht auseinandergesetzt.

K2. Welche Rolle spielte aus Ihrer Sicht die Corona-Pandemie für das E-Learning im Betrieb?

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht sagen
E-Learning wurde bereits vor der Corona-Pandemie in unserer betrieblichen Weiterbildung eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-Learning ist seit der Corona-Pandemie für die betriebliche Weiterbildung wichtiger geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-Learning wird auch nach der Corona-Pandemie ein wichtiger Bestandteil der Weiterbildung im Betrieb bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K3. Über welche weiterbildungsbezogene Ausstattung verfügt der Betrieb?

	Nein	Ja, aber nur für einen Teil der Belegschaft	Ja, für die gesamte Belegschaft
Es stehen allgemeine Räumlichkeiten für Schulungen oder Weiterbildung zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für E-Learning gibt es Zugang zu technisch gut ausgestatteten Arbeitsplätzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Nein	Ja, aber nur für einen Teil der Belegschaft	Ja, für die gesamte Belegschaft
Für E-Learning gibt es Zugang zu ruhigen Arbeitsplätzen/Räumen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Betrieb gibt es Personen, die Mitarbeiter:innen bei technischen Problemen in Zusammenhang mit E-Learning kontaktieren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-Learning ist auch im Home-Office möglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil L: Fragen zur Funktion als Betriebsrat - Erfahrungen mit E-Learning im Betrieb II

L1. Wie wird die betriebliche Weiterbildung konkret gestaltet?

	Nein	Ja, aber nur für einen Teil der Belegschaft	Ja, für die gesamte Belegschaft
Mitarbeiter:innen können eigene Vorschläge für ihre Weiterbildung einbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit den Mitarbeiter:innen wird regelmäßig über ihre Weiterbildung gesprochen (z.B. Mitarbeiter:innengespräche).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen wird im Betrieb systematisch geplant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Betrieb motiviert die Mitarbeiter:innen zur Teilnahme an Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Wünsche der Mitarbeiter:innen nach Weiterbildung werden nach Möglichkeit erfüllt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Teilnahme an berufsbezogenem E-Learning wird vom Betrieb unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L2. Gibt es betriebliche Regelungen zum Thema E-Learning (z.B. Datenschutz, Inhalte), in denen der Betriebsrat eingebunden war? Wenn ja, welche konkret.

Nein, es gibt keine betrieblichen Regelungen zu E-Learning.

Nein, E-Learning wird speziell in Einzelvereinbarungen geregelt, in die der Betriebsrat nicht eingebunden war.

Ja, E-Learning wird speziell in einer eigenen Betriebsvereinbarung zu E-Learning geregelt.

Ja, E-Learning wird in einer unserer bestehenden Betriebsvereinbarungen geregelt.

Ja, Sonstiges, und zwar:

Ja, Sonstiges, und zwar:

L3. Welche Inhalte werden dabei auf betrieblicher Ebene bezüglich E-Learning geregelt?

Mitwirkung des Betriebsrates in der Planung und Durchführung von betrieblichen E-Learning-Angeboten

Finanzierung der Weiterbildung



- Anrechnung auf Arbeitszeit / Teilnahme in der Arbeitszeit
- Vergütungen (z.B. Boni) für Teilnahme an Weiterbildung
- Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen
- Datenschutzrechtliche Aspekte
- Bereitstellung und Zugang zu technischer Infrastruktur
- Sonstiges, und zwar:

Sonstiges, und zwar:

L4. Warum gibt es keine betrieblichen Regelungen für E-Learning?

- Geschäftsführung lehnt eine Betriebsvereinbarung dazu ab
- Es wird kein Unterschied gemacht zwischen einer Bildungsmaßnahme mit oder ohne E-Learning.
- E-Learning war im Betrieb bisher nicht relevant.
- Der Belegschaft ist dieses Thema nicht wichtig.
- Die technischen und rechtlichen Fragen sind zu komplex.
- Es gab bisher keine (speziellen) Probleme bei der Durchführung von E-Learning.
- Sonstige Gründe, und zwar:

Sonstige Gründe, und zwar:

Teil M: Fragen zur Funktion als Betriebsrat - Erfahrungen mit E-Learning im Betrieb III

M1. Welche Unterstützungsangebote seitens AK/ÖGB wären für Sie in Ihrer Funktion als Betriebsrat besonders hilfreich?

- Brauche keine Unterstützung
- Infos zu Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates rund um E-Learning
- Kontakte zu Expert:innen der AK/Gewerkschaft rund um E-Learning
- Checkliste zur Feststellung, ob der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu E-Learning sinnvoll bzw. erforderlich wäre
- Kommentiertes Muster einer Betriebsvereinbarung zum E-Learning



Eigene E-Learning-Angebote für Betriebsräte	<input type="checkbox"/>
Good-Practice-Beispiele zur Umsetzung von E-Learning im Betrieb	<input type="checkbox"/>
Austauschmöglichkeiten mit anderen Betriebsräten, die bereits E-Learning-Erfahrung haben	<input type="checkbox"/>
Tipps für die Beurteilung der Qualität von E-Learning-Angeboten	<input type="checkbox"/>
Unterstützungstipps für die Belegschaft (z.B. Lernen selbst zu lernen, technische Voraussetzungen)	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterial zu verschiedenen Arten von E-Learning/Tools	<input type="checkbox"/>
Eine umfassende Bildungs- und Karriereberatung für die Belegschaft (Förderungen, Nachholen von Bildungsabschlüssen, E-Learning-Angebote in der Region, Bildungskarenz, etc.)	<input type="checkbox"/>
Sonstige Unterstützung, und zwar:	<input type="checkbox"/>

Sonstige Unterstützung, und zwar:

Teil N: Angaben zu Ihrer Person

N1. Höchster Bildungsabschluss:

Pflichtschule	<input type="checkbox"/>
Lehre oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Matura)	<input type="checkbox"/>
Matura (Gymnasium, Realgymnasium, HTL, HLW, HAK etc.), Kolleg, Akademie, Werkmeister, Meister	<input type="checkbox"/>
Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule	<input type="checkbox"/>

N2. Wie viele Einwohner:innen hat Ihr Wohnort?

Bis 1.000 Einwohner:innen	<input type="checkbox"/>
1.001 bis 2.000 Einwohner:innen	<input type="checkbox"/>
2.001 bis 5.000 Einwohner:innen	<input type="checkbox"/>
5.001 bis 10.000 Einwohner:innen	<input type="checkbox"/>
10.001 bis 20.000 Einwohner:innen	<input type="checkbox"/>
Mehr als 20.000 Einwohner:innen	<input type="checkbox"/>



N3. Wie viele MitarbeiterInnen hat Ihr Betrieb in Niederösterreich? Falls es mehrere Standorte (z.B. Filialen) gibt, zählen Sie bitte alle Standorte in Niederösterreich zusammen. Falls Sie es nicht genau wissen, geben Sie bitte eine Schätzung ab.

- Bis 9 Mitarbeiter:innen
- 10-49 Mitarbeiter:innen
- 50-249 Mitarbeiter:innen
- 250 oder mehr Mitarbeiter:innen

Teil O: Bereitschaft für ein persönliches Gespräch

O1. In diesem Forschungsprojekt planen wir auch persönliche Gespräche mit Beschäftigten zu E-Learning in der Weiterbildung. Es würde uns freuen, wenn auch Sie dafür zur Verfügung stehen würden. Das Gespräch dauert maximal eine Stunde. Sie können dabei wählen, in welcher Form das Gespräch geführt werden sollte (persönlich vor Ort, telefonisch, Video). Sollte das Gespräch zustande kommen, erhalten Sie als Dankeschön einen 20-Euro-Gutschein von Spar.

Wären Sie dazu bereit mit uns ein Gespräch zu führen?

- Nein
- Ja

O2. Wie hätten Sie das Gespräch am liebsten?

- Per Telefon
- Per Videotelefonie (z.B. Zoom, Skype, Teams)
- Persönlich vor Ort

O3. Bitte geben Sie dazu Ihre Kontaktdaten ein.

Mit der Angabe Ihrer Kontaktdaten stimmen Sie zu, dass wir Ihre persönlichen Daten für die Kontaktaufnahme ausschließlich im Rahmen dieses Forschungsprojektes nutzen dürfen. Nach Abschluss des Projektes werden die Kontaktdaten unwiderrufbar gelöscht.

E-Mail-Adresse:

Telefonnummer:



Die Befragung ist nun zu Ende. Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

{if(TOKEN:ATTRIBUTE_4 != "BM", "Als kleine Belohnung haben Sie nun die Möglichkeit an einem Gewinnspiel der AK Niederösterreich teilzunehmen. Verlost werden zehn 50-Euro-Gutscheine von Spar.", "")}

{if(TOKEN:ATTRIBUTE_4 != "BM", "Zur Teilnahme am ", "")}
{if(TOKEN:ATTRIBUTE_4 != "BM", "Gewinnspiel klicken Sie hier", "")}

{if(TOKEN:ATTRIBUTE_4 != "BM", "Hinweis: Die Gewinnspieldaten werden nicht mit den Angaben in dieser Befragung verknüpft.", "")}



Werte Bildungseinrichtung!

wir, das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), laden Sie herzlich zur Befragung mit dem Thema "E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung" ein. Ziel ist es, zu untersuchen, welchen Stellenwert E-Learning im Bildungsprogramm von Bildungseinrichtungen hat und welche Hindernisse es für betriebliches E-Learning gibt. Die Befragung erfolgt im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich.

Der Fragebogen richtet sich an jene Personen, die Bildungseinrichtungen führen und steuern (z.B. Geschäftsführung, Bereichsleitung). Der Fragebogen ist für alle Bildungseinrichtungen mit oder ohne E-Learning geeignet. Wichtig ist, dass der Fragebogen pro eingeladener Bildungseinrichtung nur einmal ausgefüllt wird.

Die Ausfülldauer beträgt 5 bis 10 Minuten. Die Befragung ist anonym. Die Auswertung erfolgt nur gesammelt, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Bildungseinrichtungen möglich sind. Wir bitten Sie den Fragebogen bis zum 15.Oktober 2022 auszufüllen.

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

Für das öibf-Projektteam: Norbert Lachmayr Margaretenstraße 166/2 1050 Wien
www.oeibf.at

Teil A: Angebote mit E-Learning in Ihrer Bildungseinrichtung

A1. Bitte beziehen Sie sich auf Ihr aktuelles Bildungsprogramm, unabhängig vom Inhalt: Verwenden Sie bei der Umsetzung Ihrer Bildungsangebote E-Learning?

Unter E-Learning werden allgemein Bildungsangebote verstanden, die über das Internet realisiert werden, z.B. Distance Learning, Webinare, Web-Based Learning, Blended-Learning.

Nein

Ja



Teil B: Angebote mit E-Learning in Ihrer Bildungseinrichtung II

B1. Warum beinhaltet das Bildungsprogramm Ihrer Einrichtung keine E-Learning Angebote?

- Nachfrage am Bildungsmarkt ist zu gering
- Notwendige digitale Infrastruktur ist zu kostenintensiv
- Fehlende methodische Kompetenzen des Trainer:innenpersonals
- Für die Inhalte nicht angemessen
- Wird von unserer Zielgruppe nicht nachgefragt
- Wirkt sich negativ auf die Qualität der Angebote aus
- Pädagogisch-didaktisch nicht sinnvoll
- Schlechte Erfahrungen mit E-Learning
- Zu hohe Anforderung an Datenschutz
- Wird finanziell nicht gefördert
- Anderer Grund, und zwar:

Anderer Grund, und zwar:

B2. Wie groß ist der Anteil jener Angebote an Ihrem Gesamtangebot, welche E-Learning Elemente (*reines E-Learning oder Blended-Learning*) beinhalten? Wie hat sich dieser entwickelt? Bitte geben Sie dazu möglichst genau jeweils den Anteil der Bildungsangebote mit E-Learning an. Der Umfang oder der Inhalt der Angebote spielt hier keine Rolle.

Beziehen Sie bei Ihrer Angabe auf die Gesamtanzahl der Bildungsangebote, unabhängig wie lange diese dauern.

Vor der Corona Pandemie (2019):

1. Jahr der Pandemie (2020):

2. Jahr der Pandemie (2021):

3. Jahr der Pandemie (2022):



C2. Wie verteilen sich die Bildungsangebote mit E-Learning (reines E-Learning oder Blended Learning) nach Dauer? Bitte geben Sie eine möglichst genaue Schätzung ab.

Weniger als 2 Stunden:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2-5 Stunden:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

6-10 Stunden:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

11-20 Stunden:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

21-40 Stunden:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mehr als 41 Stunden:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Teil D: E-Learning Angebotsstruktur II

D1. Auf welche Inhalte/Themenfelder beziehen sich Ihre E-Learning-Angebote?

Berufliches Fachwissen – Technik, Gewerbe, Bau, Transport

Berufliches Fachwissen – Kaufmännischer Bereich, Wirtschaft, Recht

Berufliches Fachwissen – Gesundheit, Soziales, Erziehung

Berufliches Fachwissen – Ernährung, Küche, Tourismus

Berufliches Fachwissen – Sicherheit, Hausbetreuung, Reinigung

Berufliches Fachwissen – sonstige Berufsbereiche

Sprachen, Fremdsprachen

Persönliche Entwicklung, Teamarbeit, Führung, Kommunikation

Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Gesundheit am Arbeitsplatz

Computerprogramme, Software, EDV, IT

Datensicherheit, Datenschutz

Andere Inhalt und zwar:

Andere Inhalt und zwar:

--



D2. Bitte vergleichen Sie nun Ihre Angebote in Präsenzform mit jenen, die via E-Learning angeboten werden. Wie unterscheidet sich die Drop-Out-Quote?

- Die Drop-Out Quote ist bei Präsenzangeboten (tendenziell) höher als bei vergleichbaren Angeboten mit E-Learning.
- Die Drop-Out Quote ist bei Präsenzangeboten (tendenziell) niedriger als bei vergleichbaren Angeboten mit E-Learning.
- Die Drop-Out Quote unterscheidet sich nicht.

D3. Warum gibt es aus Ihrer Sicht einen höheren oder niedrigeren Drop-Out bei E-Learning?

Teil E: E-Learning und betriebliche Weiterbildung

E1. Bieten Sie Ihre E-Learning-Angebote auch gezielt Unternehmen für deren betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen an?

- Nein
- Ja

E2. In welcher Form wird E-Learning für Unternehmen angeboten?

- In Form von standardisierten Bildungsangeboten
- In Form von Angeboten, die nach Wunsch der Unternehmen gestaltet werden
- Beides

Teil F: E-Learning und betriebliche Weiterbildung II

F1. Welche Faktoren erschweren aus Ihrer Sicht die Inanspruchnahme von betrieblich finanziertem E-Learning?

In Bezug auf betriebliche Aspekte:

- | | Ja | Ja,
teilweise | Nein, gar
nicht |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Fehlende Akzeptanz von E-Learning durch Betriebe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichende technische Infrastruktur in Betrieben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichende Ausstattung am Arbeitsplatz für E-Learning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hohe Kosten von E-Learning Angeboten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mangelnde Fördermöglichkeiten für E-Learning Angebote | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



	Ja	Ja, teilweise	Nein, gar nicht
Unsicherheiten bei Datenschutz im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende/Unzureichende betriebsinterne Regelungen zu E-Learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E-Learning ist aus Sicht der Unternehmen nicht für alle Bildungsinhalte bzw. -erfordernisse geeignet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsenzveranstaltungen werden von den Betrieben bevorzugt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F2. Welche Faktoren erschweren aus Ihrer Sicht die Inanspruchnahme von betrieblich finanziertem E-Learning?

In Bezug auf Arbeitnehmer:innen:

	Ja	Ja, teilweise	Nein, gar nicht
Begrenzte Akzeptanz von E-Learning bei Arbeitnehmer:innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde digitale Kompetenzen bei Arbeitnehmer:innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende zeitliche Ressourcen bei Arbeitnehmer:innen, um an E-Learning teilzunehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F3. Welche Faktoren erschweren aus Ihrer Sicht die Inanspruchnahme von betrieblich finanziertem E-Learning?

In Bezug auf die eigene Bildungseinrichtung:

	Ja	Ja, teilweise	Nein, gar nicht
Zu hohe Ressourcen bei Bewerbung des Angebotes bei Betrieben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu hohe Ressourcen für die Entwicklung betriebsspezifischer Inhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begrenzte Kapazitäten hinsichtlich der technischen Ausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begrenzte Kapazitäten bei geeignetem Trainer:innenpersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Widerstände der Trainer:innen gegenüber E-Learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil G: E-Learning und betriebliche Weiterbildung III

G1. Welche Maßnahmen würden aus Ihrer Sicht die Inanspruchnahme von E-Learning im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung fördern? Was müsste dafür getan werden?



G2. Was denken Sie: Wie wird sich der Stellenwert von E-Learning für die betriebliche Weiterbildung in den nächsten 5 Jahren entwickeln?

- E-Learning wird wichtiger.
- E-Learning bleibt gleich wichtig.
- E-Learning wird weniger wichtig.

G3. Können Sie Ihre Antwort zur erwarteten Entwicklung hier kurz begründen?

Teil H: Merkmale Ihrer Bildungseinrichtung

H1. In welcher Funktion sind Sie in der Erwachsenenbildung tätig? Wählen Sie die Antwort aus, die am ehesten zutrifft.

- Geschäftsführung
- Bereichsleitung
- Sonstige strategische Leitungsfunktion
- Sonstige Funktion, und zwar:

Sonstige Funktion, und zwar:

H2. Welche Rechtsform hat die Einrichtung, für die Sie tätig sind?

- Gemeinnützige Einrichtung (Verein, gemeinnützige GmbH)
- GmbH oder andere im Firmenbuch eingetragene Rechtsformen, z.B. e.U.
- Hochschule (Universität, Fachhochschule etc.)
- Sonstige Form, und zwar:

Sonstige Form, und zwar:



H3. In welchem Bundesland befindet sich Ihr Standort?

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien

H4. Verfügt Ihre Einrichtung über eine oder mehrere Zweigstellen?

- Nein
- Ja, aber nur innerhalb des Bundeslandes
- Ja, in zwei oder mehreren Bundesländern

Teil I: Merkmale Ihrer Bildungseinrichtung II

I1. Wie viele Mitarbeiter:innen bzw. Trainer:innen beschäftigt Ihre Einrichtung aktuell? Wenn Ihre Einrichtung eine oder mehrere Zweigstellen hat, dann zählen Sie bitte die Beschäftigten aller Standorte zusammen.

Gesamtanzahl Mitarbeiter:innen:

Davon Trainer:innen:

I2. Seit wie vielen Jahren besteht Ihre Einrichtung in der gegenwärtigen Form?

- Unter 3 Jahre
- 3-10 Jahre
- 11-20 Jahre
- Länger als 20 Jahre

I3. Verfügt Ihre Einrichtung über folgende Qualitätssicherungsinstrumente?

- Qualitätssicherungsverfahren (z.B. wien-cert, Cert-NÖ, OÖ-EBQS, S-QS, ...)
- Qualitätsmanagementsystem (z.B. ISO, LQW, EFQM, ...)
- Ö-Cert Zertifikat



Zertifizierung / Akkreditierung durch eine Hochschulqualitätssicherungsagentur

Interne Maßnahmen, aber kein externes Zertifikat

Nein, keines der genannten Zertifikate/Instrumente

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!