

Aus- und Weiterbildung I

Corona bringt gestiegenen Weiterbildungsbedarf

Arbeiten von zu Hause aus erhöht den Weiterbildungsbedarf. Den Arbeitgebern ist zu empfehlen, verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, von den klassischen Internetkursen bis zur Lern-App gibt es eine grosse Auswahl.

› Regula Heinzelmann

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB hat Anfang des Jahres den Einfluss der Corona-Krise auf die Weiterbildung in KMU untersucht. Gemäss der am 10. Mai 2021 vom SVEB publizierten Studie, die bei 123 KMU durchgeführt wurde, halten viele Führungskräfte die Weiterbildung für wichtig, um die Auswirkungen der Pandemie auszugleichen. Die Umfrage wurde in Kooperation mit dem Schweizerischen Gewerbeverband, Digitalswitzerland und KMU Next durchgeführt.

Neue Kompetenzen benötigt

Bei vielen befragten KMU stellt die Corona-Situation insgesamt hohe Anforderungen an die Fähigkeiten der Angestellten. Ein Drittel der Befragten gibt an, die Belegschaft benötige neue oder andere Kompetenzen. Bei rund 60 Prozent der Unternehmen hat die Pandemie Auswirkungen auf die sozialen und kommunikativen Kompetenzen, 43 Prozent stellen zudem einen starken bis sehr starken Effekt bei den digitalen Kompetenzen fest, ob die Folgen negativ oder sogar positiv sind, gibt die Studie nicht an.

Hingegen ist der Weiterbildungsbedarf bei 33 Prozent der KMU in den Zeiten von Co-

rona gestiegen. Viele KMU sparen aber trotzdem bei der Weiterbildung. Die Studie zeigt, dass fast ein Drittel der KMU trotz einem erhöhten Weiterbildungsbedarf ihre Weiterbildungsaktivität nicht verändert oder sogar gesenkt haben. Man ist vorsichtig bei der Finanzierung, besonders bei Ausgaben für externe Weiterbildungsangebote wird gespart. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass viele KMU infolge der Krise Unterstützung bei der Finanzierung oder der IT-Infrastruktur benötigen. Die Zurückhaltung könnte auch in Zusammenhang damit stehen, dass es der Hälfte der befragten Unternehmen gemäss eigenen Angaben an Wissen zu den Kompetenzen der Zukunft fehlt.

Heimbüro und Lehre

Der Kaufmännische Verband befragt seit mehr als vierzehn Jahren die KV-Abgänger in der Schweiz. Die Umfrage 2020 legte den Fokus auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich die Auszubildenden stark engagiert haben. Es ist auch ihnen zu verdanken, dass die Lernenden Homeoffice als positive Erfahrung erlebten. So gaben knapp drei Viertel der Lehrabgänger an, dass sie ihre Aufgaben auch wäh-

rend dieser Zeit als sinnvoll empfanden. Hinzu kommt, dass 76,4 Prozent der Befragten zufrieden mit der Betreuung im Unternehmen sind. Der Verband empfiehlt für Homeoffice sorgfältige Planung und feste Regeln sowie Tages- und Wochenziele. Dazu ist eine Kommunikation auf Augenhöhe mit den Lernenden beziehungsweise auch den anderen Angestellten notwendig.

Die Ergebnisse der Lehrabgängerumfrage zeigen, dass der Berufseinstieg der meisten Lehrabgänger als gelungen bezeichnet werden darf. Viele von ihnen konnten sich eine erwünschte Stelle ergattern. Rund 9,1 Prozent der Befragten befanden sich im November 2020 noch auf Stellensuche. Dies entspricht einem Anstieg von drei Prozent zum Vorjahr – im Vergleich mit früheren Umfragen ist das ein besonders hoher Wert.

Weiterbildung und Demografie

Der Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz «Arbeitgeber Banken» untersuchte schon vor der Coronazeit die demografische Entwicklung in der Branche. Die Alterung der Belegschaft und die anstehende Pensionierungswelle der Babybo-

mer-Generation werden – neben der Überlastung der Sozialwerke – auch den Fachkräftemangel in der Bankbranche deutlich verschärfen, so der Verband. Die Branche muss künftig ihre hohe Attraktivität für Lernende behalten, die neusten Bildungstrends aufnehmen und entsprechende Arbeits- und Lerninhalte bieten, um auf einem sich stetig verändernden Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

«Arbeitgeber Banken» postuliert aber auch, dass die Frauenförderung in den Banken weiter ausgebaut und das vorhandene Potenzial von weiblichen Mitarbeitenden auch für Führungspositionen vermehrt genutzt wird. Dafür braucht es keine Quoten, sondern familienfreundliche Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitsmodelle sowie gezielte Karriereförderungsprogramme und die Bereitschaft der Frauen, diese Chancen zu nutzen.

Das Potenzial von älteren Mitarbeitenden muss vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung besser ausgeschöpft werden. Wenn ältere Mitarbeitende auch in den Banken länger arbeiten sollen, müssen ihnen die entsprechenden Arbeitsmodelle, zum Beispiel Altersteilzeit,

angeboten werden. Schliesslich müssen die Folgen der Demografie auch in den Sozialwerken nachvollzogen werden. «Arbeitgeber Banken» fordert deshalb endlich echte und verdaubare Reformen, welche die unumgängliche Erhöhung des Rentenalters nicht mehr tabuisieren und nicht einseitig auf die Einnahmeseite ausgelegt sind.

In Zusammenarbeit mit dem Bildungsanbieter CYP – Challenge Your Potential (früher: Centre for Young Professionals) bietet der Verband für die Bankbranche bereits seit 2016 das Kompetenzentwicklungsprogramm «Skills 4.0» an. Dieses richtet sich gezielt an erfahrene Bankmitarbeitende, die sich für die neue Arbeitswelt rüsten wollen.

Virtuelles, mobiles Lernen

Häufig wird für das Lernen am Computer beziehungsweise im Internet der Begriff E-Learning oder E-Lernen (elektronisches Lernen) verwendet. Dies ist aber falsch, die richtige Bezeichnung wäre Digitales Lernen! Elektronisches Lernen, dazu könnte man auch gleich «Elektrisches

Lernen» sagen. Elektronisch ist nicht gleich digital – unter Elektronik verstehen die Fachleute die Schaltungstechnik, um digitale oder ursprünglich auch analoge Elektrotechnik zu entwickeln.

Das MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung befragt alljährlich Experten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, welche Trends zum Digitalen Lernen sich innerhalb der kommenden drei Jahre im Bereich betriebliche Weiterbildung abzeichnen. Die Ergebnisse dieses so genannten MMB Learning Delphi werden im MMB-Trendmonitor zusammengefasst. Die ersten Plätze sind:

- › Gemischtes Lernen, auch integrales Lernen oder englisch Blended Learning genannt: Dies ist eine Mischung aus Präsenzunterricht und selbstgesteuertem digitalen Lernen. Die Befragten schätzen diese Lernform als die mit Abstand wichtigste ein.
- › Virtuelle Klassenräume: Den zweiten Rang unter den digitalen Lern-Anwendungen der Zukunft nehmen virtuelle Klassenräume ein, die sich für Gruppenlernen oder synchrone Online-Vorträge eignen.

Abb. 1: Checkliste Weiterbildung und Homeoffice

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Welche Weiterbildungsdefizite haben sich durch Corona beziehungsweise in Bezug auf das Homeoffice ergeben? <input type="checkbox"/> Für welche Abteilungen ist eine Weiterbildung besonders nötig? <input type="checkbox"/> Muss man den Vorgesetzten Bildungsmöglichkeiten über die Organisation des Homeoffice und den Umgang mit den Mitarbeitenden anbieten? <input type="checkbox"/> Welche Methoden eignen sich für unser Unternehmen am besten? <input type="checkbox"/> Haben wir die geeigneten Fachleute, um interne Plattformen und Lern-Apps zu entwickeln? | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Oder müssen wir diese Aufträge an andere Firmen vergeben, was ist dann das Kosten-Nutzen-Verhältnis? <input type="checkbox"/> Welche Abschlüsse können unsere Angestellten im Homeoffice machen? <input type="checkbox"/> Bei kostenpflichtigen Möglichkeiten: Wie werden die Preise berechnet? Welche Regeln gelten, wenn die Ausbildung abgebrochen wird, gibt es Rücktrittsmöglichkeiten? <input type="checkbox"/> Wie betreiben wir die Sicherung bei der Homeoffice-Ausbildung, vor allem wenn es sich um firmeninterne Informationen handelt? |
|--|---|

Quelle: Eigene Darstellung

- › Mobiles Lernen: Fast gleich wichtig ist das sogenannte Mobile Learning, für das man mobile Endgeräte wie Smartphone und Tablet benutzt. Dabei kann man mit kleinsten Lerneinheiten (Learning-Nuggets) arbeiten, was man auch Mikro-Lernen (Micro-Learning) nennt. Der Vorteil gegenüber anderen Methoden ist, dass man Zeit und Ort beliebig wählen kann.
- › Web Based Training (WBT): Auf Platz vier rangiert mit nahezu unveränderter Bewertung das Lernen im Internet. Im Gegensatz zum Computer Based Training werden Lerneinheiten hierbei nicht auf einem Datenträger gespeichert und zur Verfügung gestellt, sondern von einem Webserver abgerufen, wobei Interaktion und Kommunikation unter den Lernenden möglich sind. Wenn Dozenten beteiligt sind, spricht man von moderiertem Web Based Training (mWBT).
- › Soziale Netzwerke: Deutlich häufiger als noch im Vorjahr wurden die Anwendungen des Web 2.0 genutzt – nicht zuletzt für betriebliche Weiterbildung. Beim so genannten «Social Learning» dienen soziale Netzwerke wie Face-

book, Twitter oder Blogs als Plattform für den Gruppenunterricht.

Interaktives Lernen im Trend

Ein Bericht des GS1-Online-Magazins für Logistik, Supply-Chain und Demand Management präsentiert ähnliche Resultate. Videotools, Digital Classrooms, Webinare und Lernmanagement-Systeme sind so gefragt wie noch nie. Schon vor den Corona-Zeiten war die Branche im Aufschwung: 2018 wurde ein Umsatzplus von 13,8 Prozent (China: 52 Prozent) bei einem Umsatzvolumen in Deutschland von einer Million Euro erwirtschaftet. Das Jahr 2020 stellte dieses Ergebnis in den Schatten.

Besonders die interaktiven Alternativen werden immer beliebter. Die Nutzung der Videokonferenz-Tools Skype, Zoom oder Microsoft Teams hat zugenommen. Privat kann man damit die soziale Isolierung erträglicher gestalten und die Unternehmen halten so den laufenden Betrieb aufrecht. «Der Lockdown hat die Chancen und Möglichkeiten des digitalen Lernens

deutlich gemacht. Im Bildungswesen findet ein Umdenken statt», heisst es in dem Bericht. «Schulen, Universitäten und Unternehmen werden in den nächsten Jahren ihre digitalen Kapazitäten ausbauen müssen.»

Nach GS 1 sollten Programme für das Internet-Lernen folgende Kriterien erfüllen: Benutzerfreundlichkeit, einfache Bedienbarkeit und Übersichtlichkeit sowie

- › Professionalität der Lerninhalte
- › Anpassung an die Zielgruppe
- › Qualifiziertes Design
- › Interaktivität und Kontaktmöglichkeiten mit Ansprechpartnern und anderen Teilnehmenden

Lern-Apps

Lern-Apps sind heute schon im Bereich des Fremdsprachenlernens weit verbreitet, zum Beispiel Duolingo, Babbel und Drops. Daneben gibt es auch interessante Lern-Apps zum Erlernen von IT- und Programmierung, zum Beispiel Mimo und Programmier-Hub. Lernen mit Apps lässt sich im beim Arbeiten zu Hause leicht organisieren, man kann davon flexibel Gebrauch machen. Ein Nachteil ist, dass man keine Zertifikate oder Bescheinigungen erwirbt. Einige Apps sind gratis, andere kostenpflichtig, bei letzteren ist es notwendig, die Geschäftsbedingungen genau zu lesen.

Insbesondere bei der Organisation der Weiterbildung können die Apps sehr hilfreich sein, zum Beispiel, um sich mit Lernpartnern zu verabreden oder einen Lernplan zu erstellen. Zudem kann man sich mit Apps vor einer Prüfung einen Überblick über den Lernstoff verschaffen oder die Arbeiten in einer Lerngruppe verteilen. Darüber hinaus eignen sich Apps natürlich, um unterwegs zu lernen.

Lern-Apps kann man auch im Unternehmen selber erstellen, spezifisch auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und ihrer Bereiche zugeschnitten. Wenn man

qualifizierte Softwarespezialisten in der Firma hat, ist das absolut zu empfehlen. Werden interne Informationen ausgetauscht, muss man die Beteiligten darauf hinweisen, für welche eine Geheimhaltungspflicht besteht.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Viele Weiterbildungen werden berufsbeleitend durchgeführt. Allenfalls muss man zu diesem Zweck die Arbeitszeit reduzieren und entsprechende Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen. Wird die Arbeitszeit reduziert, muss man in einem Vertrag über Weiterbildung den Lohn regeln. Dabei sollte man zumindest von derselben Basis ausgehen wie bei einer Vollzeitstelle. Verhältnismässig einfach ist das, wenn man früher Vollzeit gearbeitet hat. Dann kann man den Lohn für Vollzeitarbeit als Basis betrachten und prozentual kürzen. Weiter ist zu regeln, wie viele Tage innerhalb welcher Zeitspanne der betreffende Angestellte zu Ausbildungszwecken bezahlt oder unbezahlt frei nehmen kann.

Das Weisungsrecht nach OR 321 d berechtigt den Arbeitgeber, seine Angestellten obligatorisch zur Weiterbildung zu verpflichten, wenn diese direkt mit der Ausübung des Berufs zu tun hat. Dann hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle für die Ausführung seiner Anordnungen notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, das gilt auch, wenn die Weiterbildung gesetzlich vorgeschrieben ist (OR Art. 327 a). Zu ersetzen sind die erforderlichen Spesen, zum Beispiel Aufwendungen für digitale Geräte und Stromkosten. Wenn sich der Angestellte auswärts aufhält, sind auch Verpflegung, Reisekosten und Übernachtungen zu vergüten.

Nach Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1 Art. 13) zählt die Zeit für die Ausbildung zur Arbeitszeit. Für die Arbeit zu Hause ist diese Bestimmung allerdings problematisch, es lässt sich kaum kontrollieren, wie viel Zeit die Angestellten

mit dem Lernen verbringen. «Überwachungs- und Kontrollsysteme, die den blossen Zweck verfolgen, die Arbeitnehmenden bei den beruflichen Tätigkeiten zu überwachen, sind sowohl im Betrieb selbst als auch im Homeoffice unzulässig», so das Seco. «Hingegen ist eine zweckmässige Überwachung der Sicherheit oder eine Kontrolle von Arbeitsproduktivität oder Leistungsqualität erlaubt, sofern die Arbeitnehmenden zuvor orientiert wurden und das Überwachen verhältnismässig ist.» Die Sicherheitsmassnahmen lassen sich am besten durchführen, wenn das Unternehmen die Handys und Laptops zur Verfügung stellt. Zudem

kann der Arbeitgeber von den Angestellten einen Bericht und eine genaue Arbeitszeiterfassung verlangen, das gilt natürlich auch für die Weiterbildung.

Arbeitgeber, die Kosten für eine Weiterbildung übernehmen, sind mit Recht daran interessiert, dass die Angestellten nachher eine bestimmte Zeit in ihrem Unternehmen bleiben. Darüber ist eine schriftliche Regelung zu treffen. Nach Bundesgericht muss die Rückzahlungspflicht in Bezug auf Zeit und Betrag beschränkt sein. Zu berücksichtigen ist auch die Frage, wie man bei Abbruch der Weiterbildung oder Misserfolg vorgeht. «



Weitere Informationen

Studien über Weiterbildung

- › <https://alice.ch/de/informiert-bleiben/newsroom/detail/kmu-umfrage-erhoehter-weiterbildungsbedarf-wegen-corona/>

Schweizer Banken

- › www.arbeitgeber-banken.ch/aktuell/die-schweizer-banken-auf-dem-weg-in-eine-neue-arbeitswelt
- › www.arbeitgeber-banken.ch/aktuell/die-schweizer-banken-auf-dem-weg-in-eine-neue-arbeitswelt
- › <https://cyp.ch/smart-education/skills40>

Trends

- › www.lecturio.de/magazin/e-learning-trends-betriebliche-weiterbildung
- › www.teko.ch/hilfreiche-apps-und-tools-fuer-die-weiterbildung
- › <https://valityone.com/weiterbildung-im-homeoffice>



Porträt



Regula Heinzelmann

Juristin und freischaffende Journalistin

Regula Heinzelmann studierte Rechtswissenschaften an der Universität Zürich und arbeitet seit 1984 als Autorin mit Schwerpunkt auf wirtschaftlichen und juristischen Themenbereichen. Für diverse Unternehmen verfasst sie zudem PR-Texte sowie Vertragsmuster.

Die freischaffende Journalistin und Juristin wohnt in Dietikon. Zeitweise lebt sie auch in Berlin.



Kontakt

rhz@bluewin.ch, www.heinzelmann-texte.ch