



Endlich wieder raus

Von Stefanie Hornung



Nach einem Totalstillstand kehrt berufliche Weiterbildung in Präsenz zurück. Der Neustart ist noch zaghaft, doch er zeigt, wohin die Reise in der betrieblichen Weiterbildung während und nach den Zeiten von Corona gehen könnte.

● Mehr als die Hälfte der Weiterbildungsanbieter in Kurzarbeit und Umsatzeinbrüche um ein Drittel im Vergleich zum Vorjahr – die Ergebnisse einer Umfrage des Wuppertaler Kreises sind verheerend. Der Verband hat von Ende April bis Anfang Juni seine rund 45 Mitglieder, große Weiterbildungsdienstleister der deutschen Wirtschaft, befragt. „Die Digitalisierung in der Weiterbildung ist zwar weit fortgeschritten, die digitalen Angebote können die Rückgänge jedoch aktuell noch nicht kompensieren“, heißt es in dem Verbandspapier. Die Unternehmen haben offensichtlich ihre Weiterbildungsaktivitäten auf ein Minimum heruntergefahren. Das Präsenzlernen trifft es besonders hart: Von Mitte März bis Ende Mai lief gar nichts. Doch dann ging es vielerorts wieder los. Ein Hoffnungsschimmer?

Sicherheit geht über alles

Wer heute ein Weiterbildungszentrum oder Tagungshotel betritt, trägt eine Maske und wird von Spendern mit Desinfektionsmitteln sowie Ansprechpartnern hinter Spuckschutzwänden begrüßt. In engen Fluren sind Verkehrswege und Einbahnstraßen markiert, vor dem Aufzug Hinweise auf die erlaubte Personenzahl. Überall gilt ein Abstand von mindestens 1,5 Metern, auf dem gesamten Weg zum Seminarraum und selbstverständlich auch dort. Die Bestuhlung ist darauf abgestimmt – oftmals sind nur die Hälfte der Teilnehmenden in den Räumen, die häufiger gereinigt werden als normal, zugelassen. So können die Lernenden während des Unterrichts die Masken abnehmen.

Ständig wird gelüftet. Wenn mehrere Weiterbildungsgruppen vor Ort sind, gibt es separate Pausenslots. Öffentliche Obstkörbe sind aus den Weiterbildungsstätten verschwunden, meist gibt es kein Buffet, dafür einzeln abgepackte Speisen. Weiterbildungsanbieter und Tagungsstätten haben die Trainer in Hygienefragen geschult und diese halten Masken für diejenigen bereit, die ihre eigene vergessen haben. Die Bilder gleichen sich – so ähnlich sehen die Sicherheits- und Hygienekonzepte aller Weiterbildungsanbieter für den Neustart aus.

Der lang ersehnte Tapetenwechsel

Bei all den Vorgaben – kommt da tatsächlich Nähe auf? Und wollen Lerner der Regelflut zum Trotz zurück in die „Klassenzimmer“? „Nach wochenlangem Homeoffice mit Videokonfe-

renzen und Homeschooling sehnen sich viele Menschen nach nichts mehr als nach einem Tapetenwechsel“, weiß Dr. Clemens Rihaczek, Geschäftsführer der Akademie für Führungskräfte, die deutschlandweit Weiterbildungen durchführt – offene Seminare und Inhouse-Schulungen. „Wir haben Glück, dass wir große Tagungsräume haben, die bei gleicher Teilnehmerzahl die Einhaltung von Abstandsregeln ermöglichen.“ Dennoch laufen die Kurse laut dem Geschäftsführer nur zögerlich an. Ein Grund: Viele Unternehmen haben weiterhin Reisebeschränkungen. Auch manche Beschäftigte haben Angst, dass sie sich auf der Reise anstecken. Bisher erreiche man erst etwa die Hälfte der üblichen Kapazität. Das bringt die Veranstalter in ein Dilemma: Die Kosten für Trainer und Räumlichkeiten fallen auch dann an, wenn nur wenige Teilnehmer dabei sind. Absagen ist für Dr. Rihaczek und für viele andere Weiterbildungsanbieter jedoch keine Option.

Die Integrata Cegos GmbH hat eine eigene Task Force gebildet, die sich wochenlang mit der Wiedereröffnung ihrer sechs Trainingszentren in Deutschland beschäftigte. Man setzt auf eine einheitliche Regelung, die sich an den strengsten Bundesländern orientiert. „Viele Vorgaben werden sich wohl noch laufend ändern. Deshalb haben wir uns für die gleichen Abstands- und Hygieneregeln an allen Standorten entschieden“, berichtet Geschäftsführer Hartmut Jöhnk. „In Absprache mit den Gesundheitsämtern haben wir das Risiko einer Ansteckung weitgehend minimiert, dennoch fühlen sich die Teilnehmer unterschiedlich wohl“, so der CEO. Viele seien dankbar, dass nur maximal sechs statt der sonst üblichen zwölf bis 15 Personen pro Raum zugelassen sind. Damit nichts aus dem Ruder laufe, hätten die Trainer eine wichtige Vorbildfunktion. Sie müssten darauf achten, stets den Abstand zu den Teilnehmern einzuhalten. „Wenn jemand in der Dynamik des Seminars die Regeln vergisst, dann weisen Trainer und Seminarbetreuer freundlich darauf hin.“

Die Haufe Akademie nutzt deutschlandweit verschiedene Seminare- und Tagungsräumlichkeiten. „Wir sind in ständigem Austausch mit den Hotels, was die Sicherheitsbestimmungen betrifft. Für alle Weiterbildungsangebote haben wir Seminarbetreuer vor Ort“, erläutert Geschäftsführer Dr. Jörg Schmidt. Die Betreuungsagenturen wüssten um die Vorgaben und Gegebenheiten der Hotels und könnten die Trainer und Teilnehmer entsprechend briefen. An einem eigenen Stand vor Ort stehen sie auch während der Seminare bereit, falls die Teilnehmer Fragen, Probleme oder gesundheitliche Sorgen haben. „Mehr als zehn bis zwölf Teilnehmer sind vielerorts noch nicht erlaubt, zur Not teilen wir die Gruppen auf“, so Schmidt.

Weiterbildung ist ein Scherbenhaufen

„Die Leute freuen sich, dass sie wieder raus dürfen. Aber es gibt Beschränkungen bei den Arbeitgebern“, sagt der Geschäftsführer der Haufe Akademie, die üblicherweise rund 6.000 Veranstaltungen pro Jahr durchführt. Nach dem Lockdown bis Anfang Juni waren es zunächst 50. Im Juni nahm das Geschäft mit weiteren rund 150 Veranstaltung langsam wieder Fahrt auf. Flaute herrscht wie bei anderen Anbietern in Sachen Inhouse-Präsenztrainings. Um die Einhaltung der Hygieneregeln müssen sich die Betriebe nämlich selbst kümmern. „Viele Arbeitgeber verzichten bis auf weiteres komplett auf Inhouse. Vor allem in Konzernen gibt es teils noch unternehmensspezifische Lockdowns“, so Schmidt.

„Die gesamte Weiterbildungsbranche in Deutschland wird rund zwei Jahre brauchen, bis sie das Niveau von 2019 wieder erreicht.“

Hartmut Jöhnk, Integrata Cegos

„Natürlich sind die Weiterbildner am Start. Bisher läuft das Geschäft aber nur auf kleiner Flamme“, sagt Carsten R. Löwe, Geschäftsführer des Wuppertaler Kreises. Viele hätten die Hoffnung, dass es nach der Sommerpause wieder so richtig losgehe. Kurzarbeit erweise sich noch für viele als Hemmnis für Weiterbildung – trotz Erleichterungen im Zuge des Arbeit-von-Morgen Gesetzes. „Derzeit sind viele Unternehmen mit sich beschäftigt, entwickeln ihr Geschäftsmodell weiter und schauen, wie sie die Krise betriebswirtschaftlich überleben.“

Auch die Verantwortlichen bei der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP e.V.) nehmen bisher keine massive Rückkehr des Präsenzlernens wahr, auch wenn sich das viele wünschten. „In den letzten Wochen haben wir relativ schnell umgeschwitten und unsere Vor-Ort-Formate, wie Jahrestagungen, Summits, Kompetenzforen, in den digitalen Raum gebracht. Das gebietet die Vernunft. Denn wenn man viele Menschen räumlich zusammenbringt, trägt man auch die Verantwortung“, betont

Geschäftsführerin Norma Schöwe. Bis Oktober 2020 sollen diese DGFP-Angebote weitgehend digital stattfinden. Der Verband hat seit 2019 kein eigenes Seminarportfolio mehr, sondern bietet seinen Mitgliedern HR-Weiterbildungen der Haufe Akademie vergünstigt an. Dennoch stehen auch kleinere Veranstaltungen auf dem Programm der DGFP – etwa Abschlussprüfungen von Ausbildungen. Aber selbst die Erfa-Gruppen, die sich als letzte in den virtuellen Raum verabschiedeten, hätten inzwischen die Vorteile digitaler Formate zu schätzen gelernt – etwa wachsende Gruppengrößen und weniger Reisezeit.

Eine Besonderheit der DGFP-Veranstaltungen bestand vor Corona darin, dass sie häufig in den Mitgliedsunternehmen selbst stattfanden – mit Einblicken in die Unternehmenspraxis oder die Produktion. „Im Moment können die meisten noch niemand reinlassen und haben keinen Termin für die Wiedereröffnung.“ Um herauszufinden, wie es prinzipiell um die Reisefreudigkeit und Offenheit für Präsenzveranstaltungen bestellt ist, hat die DGFP nachgefragt: Rund ein Drittel ihrer Mitglieder hat noch keine Entscheidung getroffen, wie es weitergehen soll, ein Drittel hat schon bis 2021 alle Präsenzveranstaltungen abgesagt und ein weiteres Drittel hat erst ab etwa 50 Teilnehmern Bedenken. „Wenn die Räumlichkeiten groß genug sind, können sich manche auch wieder Veranstaltungen mit 100 Personen vorstellen. Das ändert sich aber laufend“, so Geschäftsführerin Schöwe.

Heute hier, morgen dort: Die Zukunft ist hybrid

Die Zukunft ist hybrid. Dies belegen die Entwicklungen bei SAP. Mitte Juni öffnete das Softwareunternehmen sein Schulungszentrum in Walldorf wieder – auf expliziten Wunsch der Kunden. „Wir hatten schon immer ein digitales Angebot und als die Corona-Krise kam, mussten wir die Teilnehmer der weltweit 38 Trainingszentren einfach umbuchen. Nur im April hatten wir eine leichte Teilnahmedelle“, erzählt Eva Zauke, Chief Knowledge Officer von SAP. Das hat mit der SAP-Strategie der „Intelligent Enterprise“ zu tun: Alle Kunden müssen ihr System für künftigen Support auf SAP S/4HANA migrieren. Zwar läuft die Wartungszusage für die Alt-Releases bis 2027. Doch viele Kunden nutzen offensichtlich die geschäftliche Flaute, um ihre Beschäftigten dafür fit zu machen. „Die Mitarbeiter machen die digitale Transformation erst zum Erfolg – und zwar dann, wenn sie wissen, wie sie die Software bedienen müssen“, sagt die SAP-Schulungschefin. Eine Befragung von rund 950 Kunden habe ergeben, dass sich die Produktivität von Unternehmen mit geschulten Beschäftigten um 50 Prozent erhöhe. Das Schulungszentrum in Walldorf ist weltweit das größte und erste, das SAP wieder öffnet. Wenn der Pilot erfolgreich läuft, sollen weitere in anderen Ländern folgen. Die Zufriedenheit mit dem digitalen Angebot sei hoch. Auch digital können sie diskutieren und interagieren. „Aber wir Menschen sind soziale Wesen: Präsenz hat eine eigene Qualität“, so Zauke. „Außerdem können sich die Teilnehmer besser konzentrieren und sind aufmerksamer, wenn sie nicht nebenher durch ihre E-Mails klicken oder andere Lebensumstände bewältigen müssen.“

Das Softwareunternehmen hat sich für ein hybrides Angebot entschieden: Die Vor-Ort-Trainings werden live gestreamt, sodass sich Teilnehmer auch online zuschalten können. So haben sie die Wahl, ob sie wirklich anreisen möchten. Zur Not können sie auch kurzfristig umdisponieren. Für „instructor-led Training“ brauche es allerdings Vollblut-Trainer, die Teilnehmer vor Ort

und digital aktivieren, und ein adaptiertes didaktisches Konzept. „Trainer müssen mehr Pausen machen, Slots kurzhalten und die Inhalte gut auflockern.“ Damit die Kommunikation möglichst barrierefrei funktioniert, hat SAP in die nötige Technik investiert: Mikrofone für die Teilnehmer vor Ort und große Bildschirme, um die zugeschalteten Mitlerner gut zu sehen. „Das geht sicher noch ein Jahr so weiter, bis ein Impfstoff oder Medikamente gegen das Virus gefunden sind. Das „neue Normal“ im Präsenzlernen wird bis auf weiteres das Hybridmodell sein.“

Der hybride Klassenraum wird laut SAP im Ausland schon stärker angenommen als hierzulande. Das bestätigt Hartmut Jöhnk von Integrata Cegos, die den Einsatz dieses Angebots allerdings auf das IT-Portfolio beschränkt. Seminare aus dem Umfeld der Personal- und Organisationsentwicklung, die eine Verhaltensänderung voraussetzen, seien in der hybriden Lernform nur bedingt möglich. Aus diesem Grund verzichtet die Akademie für Führungskräfte auf derart hybride Formate. „Weiterbildung im Bereich Führung und Persönlichkeit braucht ein hohes Maß an praktischer Interaktion der Teilnehmer“, findet Geschäftsführer Clemens Rihaczek. Zwar steige aktuell die Bereitschaft der Führungskräfte, auch digital zu lernen. Dabei müsse aber die Lernform zum Thema passen. „Beim Medium orientieren wir uns am Inhalt. Wenn es darum geht, wie eine Führungskraft ihre persönliche Ausstrahlung in Online-Meetings verbessern kann, empfehlen wir ein Online-Lernformat. Für alle andere Aspekte, die eine hohe Gruppendynamik erfordern, können wir auf Präsenz ergänzt durch virtuelle Angebote nicht verzichten.“

Prognose für den Weiterbildungsmarkt

Doch wie viel werden Unternehmen für Weiterbildung ausgeben, wenn der Kostendruck steigt? „Die gesamte Weiterbildungsbranche in Deutschland wird rund zwei Jahre brauchen, bis sie das Niveau von 2019 wieder erreicht“, wagt Hartmut Jöhnk von Integrata Cegos eine Prognose. Laut DGFP gibt es jedoch bisher keinen strikten Cut in den Weiterbildungsbudgets. Das klingt beim Wuppertaler Kreis ähnlich: „Oft sehen Arbeitgeber Weiterbildung als Kostenfaktor und nicht als Investition. Doch Qualifizierung war noch nie so wertvoll wie heute“, resümiert Carsten Löwe. Gleichzeitig sei das Präsenzlernen zunehmend eine Option unter vielen. „Ob Präsenztraining offen oder inhouse, Coaching, Webinare, Bildungsapps oder Lern-Nuggets – je nach Weiterbildungsbedarf eines Unternehmens ist eine andere Weiterbildungsform geeignet.“

Das bekommt das Präsenzgeschäft besonders jetzt zu spüren. Noch nie standen so viele Trainer plötzlich ohne Kunden da. Eine Folge sind zahlreiche kostenfreie Angebote, etwa in Form von Webinaren. Preisdruck verspüren die Weiterbildungsinstitute bislang noch nicht. „Der Trend zu kostenfreien Angeboten ist ein temporärer Effekt. Trotzdem werden wir es mit einem Preisverfall zu tun haben – aufgrund von Überkapazität und einer Flut an Online-Videos ohne adaptiertes didaktisches Konzept“, glaubt Clemens Rihaczek. „Doch Qualität hat einen Preis. Es gibt keine wertigen Weiterbildungen zum Schnäppchenpreis.“ ■■■

STEFANIE HORNUNG ist als freie Journalistin die Arbeit in ihrem Tübinger Homeoffice gewöhnt, sehnt sich aber auch wieder nach „mehr Präsenz“.