



Digitale Kompetenzentwicklung in der Erwachsenenbildung

Sichtbarkeit - Qualifizierung - Support



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

diese Handreichung stellt Ergebnisse aus den Schwerpunktbereichen des Digitalisierungsprojektes „**Lehren und Lernen im digitalen Wandel – Support, individuelle Beratung und Qualifizierung intensivieren**“ vor, das vom Ministerium für Kultur und Weiterbildung in NRW (MKW) gefördert wurde.

Zum einen zählte hierzu der digitale Support für die Weiterbildungseinrichtungen vor Ort. Über 20 Mitgliedseinrichtungen nahmen die Gelegenheit wahr, spezielle Themen und Fragestellungen ihrer jeweiligen Einrichtungen zur Digitalisierung mit Experten zu behandeln. Dazu zählte die Unterstützung bei der Entwicklung zielgruppenspezifischer digitaler Lehrkonzepte oder auch die Beratung beim Aufbau technischer Infrastruktur. Das Interview von Rahel Marie Hermann mit der Einrichtungsleiterin Beate Jonas-Frank wirft hierauf ein Schlaglicht.

Bei der Qualifizierungsreihe zur Ausweitung der Nutzung digitaler Medien im beruflichen Kontext und der Förderung der digitalen Kompetenz zeigte sich ein enormes Interesse und großer Bedarf am Thema Teilnehmerbindung und neue Zielgruppen in der Weiterbildung. Im Beitrag von Farida Zrikih werden zentrale Inhalte und Ergebnisse aus den Veranstaltungen vorgestellt.

In der Projektumsetzung spielen Vernetzung und Kooperationen eine große Rolle. Da der diesjährige 8. Deutsche Weiterbildungstag 2021 unter dem Motto „Krisen meistern. Know-how sichern. Weiter bilden“ stand, brachte sich die LAG KEFB in NRW mit ihren Ergebnissen zum Thema der digitalen Sichtbarmachung und Außenwirkung der gemeinwohlorientierten Weiterbildung ein. Die Steigerung der Reichweite der gemeinwohlorientierten Weiterbildung und die Gewinnung neuer Zielgruppen steigert ihre gesellschaftspolitische Bedeutung weiter, wie Projektmitarbeiterin Vanessa Skowronek in ihrem Beitrag darlegt.

Einen großen Rahmen nahm, auch in der projektbegleitenden AG Digitalisierung, das Thema „Kirchlicher Datenschutz: Was

muss man wissen?!“ ein. Elke E. Thielsch stellt in ihrem Beitrag wesentliche Punkte vor, die in Bezug auf den Datenschutz unbedingt zu beachten sind, und welche Handlungen und Umstrukturierungen dabei innerhalb der Einrichtung und bei den Mitarbeitenden von Nöten sind.

Zur Hälfte der Projektumsetzung Mitte 2021 wurden die Corona-Maßnahmen deutlich gelockert, was sich auch auf die Arbeit der Weiterbildungseinrichtungen auswirkte. Damit rückte schnell die Frage in den Fokus, was vom Digitalen bleibt. Die LAG KEFB reagierte umgehend und organisierte kurzfristig ein Werkstattgespräch „An der Schwelle zur Normalität – das Beste aus den beiden Welten: digital und analog“. Experten aus der Wissenschaft, aus den Mitgliedseinrichtungen und vom Fördergeber MKW brachten sich ein. In ihren Beiträgen legen Prof. Michael Schemmann und Dr. Julia Koller die Erfahrungen und Schlaglichter aus LAG-Mitgliedseinrichtungen dar, ergänzen sie mit einer wissenschaftlichen Betrachtung zur digitalen Transformation und zeigen wesentliche Ergebnisse des Gedankenaustauschs mit dem MKW und dem DIE zum zukünftigen Zusammenspiel von digital und analog auf.

Die vorliegende Publikation ist für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung als Informationsquelle und Impulsgeber gegenwärtiger Themen bei der dynamisch fortschreitenden Digitalisierung zu verstehen. Aktuelle Themen, Entwicklungen und Ergebnisse der LAG KEFB aus dem Bereich des Lehrens und des Lernens im digitalen Wandel werden dokumentiert. Wir hoffen, den Einrichtungen, Kooperationspartnern und Multiplikatoren mit dieser Publikation einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Digitalisierung in den Weiterbildungseinrichtungen geben zu können. Dem MKW danken wir für die Unterstützung, ohne die die vielfältigen Projekte und Ergebnisse nicht möglich gewesen wären.

Dr. Martin Schoser
Geschäftsführer der LAG KEFB in NRW e.V.



IMPRESSUM

Herausgeber:
LAG KEFB in NRW e. V.
Vorsitzender Wolfgang Hesse
Breite Straße 108
50667 Köln
Telefon: 0221 / 35 65 45 6-0
www.lag-kefb-nrw.de
info@lag-kefb-nrw.de

Redaktion: Martina Engels

Projektleitung: Dr. Martin Schoser

Wissenschaftliche Begleitung: Prof. Michael Schemmann, Universität zu Köln; Dr. Julia Koller, Universität zu Köln

Grafik/Layout: Katharina Schwadorf, medienzentrum süd, Köln, www.mzsued.de

Bildnachweis soweit nicht anders angegeben: AdobeStock, freepik

Druck: medienzentrum süd, Köln, www.mzsued.de

Stand: Dezember 2021

ISBN: 978-3-00-071082-7

gefördert vom:

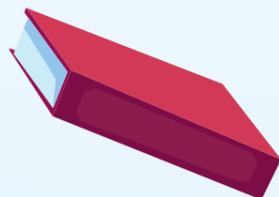
Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen





„Veranstaltungen online sichtbar machen – zu Gast beim Deutschen Weiterbildungstag“
Vanessa Skowronek

6



„Digitaler Support in der Mitgliedseinrichtung IN VIA Aachen e. V.“
Rahel Marie Hermann
Interview mit
Beate Jonas-Frank

15



„Mehr als drei Jahre Datenschutz – Was sollte klar sein/ was sollte man wissen?“
Elke E. Thielsch

10

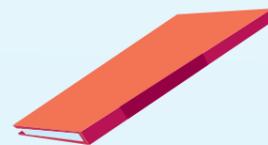


„An der Schwelle zur Normalität – digitale Transformation der Erwachsenenbildungsarbeit.“
Julia Koller, Michael Schemmann

18

26

„Die ökonomische Relevanz der Teilnehmendenbindung“
Farida Zrikih



INHALT

Veranstaltungen online sichtbar machen – zu Gast beim Deutschen Weiterbildungstag

Ob Sprachkurs für Fortgeschrittene, Kommunikation mit Kleinkindern, PC-Skills für Anfänger, Babymassage erlernen, Social-Media-Konzepte oder gesunde Ernährung: Das Weiterbildungsangebot in der Erwachsenenbildung ist abwechslungsreich und erfreut sich eines großen Interesses. Es ist uns daher ein besonderes Anliegen, dass diese vielfältigen Kursangebote auch online besser auffindbar werden. Umso schöner, dass wir Teil des Deutschen Weiterbildungstages 2021 sein durften, um uns mit den anderen Weiterbildungsanbietern zu vernetzen und unser Wissen weiterzugeben.

„KRISEN MEISTERN. KNOW-HOW SICHERN. WEITER BILDEN“

Der 8. Deutsche Weiterbildungstag am 24. März 2021 wurde – wie so vieles in dieser Zeit – in den virtuellen Raum gelegt. Knapp 300 Events fanden bundesweit unter dem Motto „Krisen meistern. Know-how sichern. Weiter bilden“ statt. Das Programm war bunt gemischt und lockte mit den unterschiedlichsten Themen: Von „Codieren lernen ist keine Metaphysik“ über „4 K im virtuellen Raum“ bis hin zum Kurs „Acht Schritte zu Kompetenz“ wurde ein wirklich vielversprechendes Angebot auf die Beine gestellt. Auch die LAG KEFB und die Lesting Media & Consulting waren gemeinsam vertreten. Unter dem Titel „Erwachsenenbildung im digitalen Raum sichtbar machen“ konnten sich Interessierte für unseren Kurs anmelden. Mit im Gepäck hatten wir hierfür das Thema „Strukturierte Daten“, das wir 2020 bereits in einem groß angelegten und vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Projekt zahlreichen Mitgliedseinrichtungen näherbringen konnten.

Am Weiterbildungstag selbst kamen die Teilnehmenden und Vortragenden über ein Online-Video-Konferenztool zusammen. Nach Zeitplan wurden für die Sessions verschiedene Räume erstellt, auf die die Teilnehmenden dann verteilt wurden. Auch wir hatten für unsere Veranstaltung bereits im Vorfeld Anmeldungen erhalten und spontan kamen auch noch Interessierte dazu. Für die Teilnahme an unserem Kurs benötigte man nicht viel: Mit einem internetfähigen Endgerät (sprich Laptop, PC oder Smartphone), das mit Mikrofon und Webcam ausgestattet ist, stand der aktiven Beteiligung nichts mehr im Weg. Was wir schnell gemerkt haben: Das

Teilnehmen an den Online-Konferenzen war für die allermeisten Personen aufgrund der Erfahrungen aus der Coronapandemie nichts Neues mehr und stellte dementsprechend technisch gar kein Problem mehr da.

UNSERE MISSION: DIGITALE SICHTBARKEIT

Wir haben uns auf die Fahne geschrieben, einen Weg zu zeigen, wie man Erwachsenenbildung im digitalen Raum sichtbar machen kann. Denn viele Bildungseinrichtungen haben dasselbe Problem: Sie haben ein großartiges Kursangebot mit guten Inhalten und engagierten Unterrichtenden. Sobald jemand von einem Kurs erfährt und daran teilnimmt, ist er oder sie begeistert. Das eigentlich Schwierige ist jedoch, potenziell interessierte Personen überhaupt auf die Kurse aufmerksam zu machen. Natürlich bedienen sich die Einrichtungen bereits unterschiedlicher Möglichkeiten, um dies auch im digitalen Raum zu erreichen. Sicherlich ließe sich hier eine ganze Wagenladung von Marketinginstrumenten vorschlagen: Vielleicht ist das Schalten von Google-Werbung eine gute Idee? Oder der Aufbau eines weiteren Social-Media-Kanals? Vielleicht erreichen wir mehr Menschen, wenn wir bei YouTube Videos veröffentlichen? Oder reicht es, wenn wir mehr Postings bei Instagram machen?

Dies alles sind absolut legitime Überlegungen. Doch können diese Maßnahmen nur funktionieren, wenn ihnen ein gut überlegtes und auf die jeweilige Einrichtung angepasstes Konzept innewohnt. Das kostet ebenso wie das Werbeschalten viel Zeit und Aufwand und erfordert ein gewisses Budget.

Das ist kein Unterfangen, das sich einfach an einem Tag lösen lässt. Wieso haben wir uns dennoch die Sichtbarkeit von Veranstaltungen als Aufgabe für diesen Tag ausgesucht? Unser Ansatz umfasst eine grundlegendere Methodik. Indem die ohnehin online präsentierten Daten als strukturierte Daten hinterlegt werden, ermöglichen sie es den Suchmaschinen, die Webseiten besser einzuordnen, sie treffender für bestimmte Suchanfragen auszulesen und das Ranking zu verbessern. Werden Veranstaltungsdaten nach diesem Prinzip hinterlegt, können die Weiterbildungsangebote von den Suchmaschinen als Veranstaltung erkannt werden. Auf



diese Weise kann die Reichweite der Weiterbildungsangebote im digitalen Raum sichtbar gemacht werden.

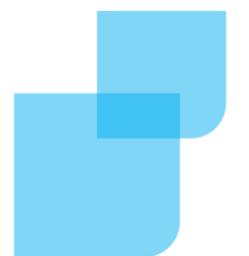
Unser Ziel ist es es daher, unser Wissen über strukturierte Veranstaltungsdaten zu verbreiten, um somit Kurse einem größeren Interessiertenkreis zu offenbaren. Doch der Reihe nach.

WER SUCHET, DER FINDET? WEITERBILDUNGSANGEBOTE IM NETZ

Wer sich auf die Suche nach Kursen und Veranstaltungen macht, tut dies mit großer Wahrscheinlichkeit online. Als Weiterbildungseinrichtung (dies gilt parallel natürlich auch für andere Anbieter) hat man oft die Vorstellung, dass interessierte Personen direkt auf der Homepage der Einrichtung unterwegs sind und sich dort vom Kursangebot inspirieren lassen. Das ist aber nur selten der Fall: Denn woher sollen Interessierte wissen, auf welcher Homepage sie suchen müssen? Selbst wenn sie die Homepage schon einmal besucht haben, geht der erste Weg – Sie ahnen es – über die Suchmaschine. Wer selbst einmal überlegt, wie er sich Informationen beschafft oder Internetseiten sucht, wird schnell merken, dass Suchmaschinen – allen voran Google – die erste Wahl sind. Hier sollten wir uns kurz vor Augen führen, dass die Suchanfragen recht konkret auf die gesuchten Kurse angelegt werden. Wer einen Kurs zum Töpfern besuchen möchte, sucht vermutlich nach Begriffen wie „Kurs Töpfern“, „Töpferkurs Anfänger“ oder „Töpfern lernen Köln“ und klickt auf die Ergebnisse, die direkt als Kurs offenbar werden.

Was bedeutet das für die Weiterbildungseinrichtungen? Grundsätzlich müssen die Homepages technisch gut aufgestellt sein, um im Google-Ranking überhaupt eine Chance zu haben. Denn Google „belohnt“ technisch saubere Seiten mit einer besseren Sichtbarkeit. Doch darüber hinaus ist es wichtig, dass jede einzelne Veranstaltung online gefunden werden kann. Dies funktioniert, wenn die Kurse auch für Suchmaschinen als solche gekennzeichnet sind. Dies klingt logisch und ist dennoch oft ein schwieriges Unterfangen. Der wichtigste Schritt hierfür sind strukturierte Daten.

Eine der ersten Fragen, die es für uns auf dem Weiterbildungstag zu stellen gab, war naheliegend: Wer weiß, was strukturierte Daten sind? Oder ist damit bereits in Berührung gekommen? Auch wenn der Kenntnisstand um Suchmaschinenoptimierung und technische Webseitenbetreuung ganz unterschiedlich war: Sowohl während unseres Projektes als auch auf dem Weiterbildungstag war unser Input für die meisten Personen der erste Berührungspunkt mit dem Themenfeld rund um strukturierte Daten. Was verstehen wir nun konkret darunter?



WAS SIND STRUKTURIERTE DATEN?

Einfach ausgedrückt versteht man unter strukturierten Daten (engl. *structured data*) solche Daten, die einem bestimmten Muster entsprechen. Suchmaschinen greifen auf eine Vielzahl an Daten zurück – je leichter man es den Suchmaschinen beim Auslesen der Webseite macht, desto besser fallen die Suchergebnisse aus. Es lohnt sich also, die hinterlegten Informationen als *structured data* anzulegen.

Alle Daten werden nach demselben Muster angelegt. Um eine Einheitlichkeit und damit auch die Funktionalität der angelegten Daten zu gewährleisten, folgen diese einem gemeinsamen Standard. Dieser Standard bildet den gemeinsamen Nenner und bietet sozusagen das Vokabular, das die Suchmaschinen benötigen, um die Seiteninhalte leichter zu verstehen. Der Standard bei strukturierten Daten ist „*schema.org*“. Durch die Entwicklung dieser gemeinsamen Sprache ist es verschiedenen Suchmaschinen möglich, ein besseres Verständnis der Webseiten zu erlangen.

Strukturierte Daten gibt es für alle Inhalte im Netz, dazu zählen Rezepte, News, Organisationen, Artikel und vieles mehr. Jede Person, die auch nur ab und zu etwas in eine Suchmaschine eingibt, ist also unbewusst schon mit den Vorzügen strukturierter Daten in Berührung gekommen. Besonders anschaulich wird dies, wenn man beispielsweise ein Rezept sucht: Die ersten Suchergebnisse sind auf den ersten Blick als Rezepte erkennbar und mit Daten zu Zubereitungszeit, Schwierigkeitsgrad und Bewertung ganz oben angezeigt, weil sie als *schema.org-Recipe* angelegt worden sind. Bei der Fülle der Angebote haben Rezepte, die dies nicht berücksichtigen, keine Chance, in den Suchergebnissen weit vorne aufzutauchen.

In unserem Fall standen die strukturierten Daten mit Bezug auf Veranstaltungen im Vordergrund, die als *schema.org-Events* bezeichnet werden. Denn erst durch die Verwendung von strukturierten Daten können Suchmaschinen die Veranstaltungsdaten richtig erfassen, wodurch das Ranking verbes-

sert und die intelligente Darstellung von Suchergebnissen direkt in der Suche möglich wird. Ohne eine solche Einbindung für die Events wird viel Potenzial in der Suchanzeige vergeben. Darüber hinaus bauen Suchmaschinen vermehrt auf Eventdatenbanken, in denen lediglich Veranstaltungen berücksichtigt werden können, die dem Prinzip der strukturierten Daten folgen. Um diese Vorteile für die eigene Homepage zu erreichen, ist einmalig eine Einrichtung und Anpassung der Webseitenumgebung nötig. Hierfür wird (z. B. von der betreuenden Agentur) ein entsprechend standardisierter Code-Abschnitt ins HTML integriert. Und dann steht einer Reichweitensteigerung der Kurse nichts mehr im Wege.

DATEN BEI GOOGLE – UND WAS IST MIT DEM DATENSCHUTZ?

Wenn wir über strukturierte Daten in der Suchmaschinenoptimierung sprechen, liegt unser Fokus bei Google. Der Grund ist einfach: Beim Marktanteil der meistgenutzten Suchmaschinen weltweit liegt Google ungeschlagen – und mit weitem Abstand – auf Platz 1. Auch in Deutschland ist Google der unangefochtene Marktführer: So kommt die Suchmaschine auf Marktanteile von rund 84 %, in der mobilen Suche sind es sogar rund 97 %.¹ Doch davon unabhängig ist Google bei der Weiterentwicklung der Suchparameter die federführende Konstante, an der sich die anderen Suchmaschinenanbieter orientieren.

Viele der Teilnehmenden waren kritisch, was die Verwendung von Google angeht – und dann auch noch in Verbindung mit Daten. Gibt es da keine Datenschutzprobleme? Erst einmal vorweg: Welcher Suchmaschine man seine Suchanfragen anvertraut, ist natürlich jeder Person selbst überlassen. Dass beim Zusammenhang von „Google“ und „Daten“ bei den Vertreterinnen und Vertretern der Bildungseinrichtungen und den Teilnehmenden am Weiterbildungstag sofort die Alarmglocken läuten, spricht für den hohen Sicherheitsstandard, den die Einrichtungen für die Sicherheit ihrer Daten veranschlagen wollen. Während des Weiterbildungstages – aber auch während unserer Workshops mit

den Bildungseinrichtungen der LAG KEFB – kam die Frage nach dem Datenschutz immer gleich zu Anfang.

Gleichzeitig konnten wir diese Bedenken direkt aus dem Weg räumen: Die strukturierten Daten, die wir Google mittels *schema.org* vermitteln wollen, sind keine personenbezogenen Daten, sondern öffentliche und unbedenkliche Daten zu den Veranstaltungen. Mehr noch – es sind die Daten, von denen wir möchten, dass Google sie kennt. Konkret geht es nämlich um einfache Daten wie den Veranstaltungstitel, die Uhrzeit, den Ort oder den Preis der Veranstaltung. Diese Daten sind auch für potenzielle Teilnehmende elementar und finden sich daher in den allermeisten Fällen ohnehin schon auf den Homepages. Nur können sie nicht ausgelesen werden – und damit auch nicht in den Suchmaschinen auftauchen.

STRUKTURIERTE DATEN RICHTIG VERWENDEN

Sobald die technische Voraussetzung einmalig geschaffen wurde, ist bei der Verwendung strukturierter Daten die Datenpflege unabdingbar. Dazu gehört einerseits, dass die Daten möglichst vollständig gepflegt werden. Denn nur vollständig fehlerfreie Datensätze profitieren von einer besseren Platzierung der Veranstaltungen in den Suchergebnis-

sen oder von Google-Events. Andererseits sollte auf eine sinnvolle Eintragung geachtet werden, die die Nutzenden in den Fokus nimmt. Einer Veranstaltung als Titel undurchsichtige Fantasienamen, poetische Wortspiele oder kryptische Wortneuschöpfungen zu geben, ist nicht sinnvoll. Nach solchen Begriffen wird nicht gesucht und die Veranstaltung wird dementsprechend über die Suchmaschinen nicht ausgegeben. Es hilft immer, sich vor Augen zu führen, wonach gesucht wird, wenn die Titel für Kurse online eingetragen werden.

AUSBLICK

Der Weiterbildungstag hat uns noch einmal verdeutlicht, wie engagiert und interessiert die Menschen, die eine Homepage betreiben, sind und wie wenig bekannt zugleich die Wichtigkeit von strukturierten Daten in diesem Zusammenhang ist, um Ressourcen und Zeit besser zu bündeln. Die vielen Antworten, die wir den Teilnehmenden am Ende unseres Slots auf ihre individuellen Fragen geben konnten, haben uns gezeigt, dass das Thema – obwohl es vorher bei kaum jemandem überhaupt auf dem Schirm war – gut angenommen wurde. Wir freuen uns, bei unserer Google-Suche bald auf noch mehr Weiterbildungsangebote zu stoßen.

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/222849/umfrage/marktanteile-der-suchmaschinen-weltweit/> (Juni 2021)



ELKE E. THIELSCH

Mehr als drei Jahre Datenschutz – Was sollte klar sein/was sollte man wissen?

„Datenschutz – nicht schon wieder, ist das Thema nicht langsam mal erledigt?“

Auch wenn Sie selbst nicht so denken sollten – Sie kennen sicher jemanden, der so denkt. Doch derjenige irrt, denn Datenschutz ist ein dynamischer Prozess. Während sich der Overheadprojektor nicht für meine Mailadresse interessierte, macht der Einsatz digitaler Medien eine genauere Analyse, welche Daten warum von wem und wo gespeichert werden, notwendig, und kaum ist dies klar, führt der technische Wandel zu neuen Fragen. Zudem müssen in den letzten Jahren mühevoll erstellte Dokumentationen überprüft und aktualisiert werden und auch die Rechtsprechung macht – wie beispielsweise das sog. Schrems-II-Urteil des europäischen Gerichtshofes (EuGH), auf das ich später noch eingehen werde – immer wieder Anpassungen notwendig.

Aber lassen Sie mich zunächst den Titel dieses Artikels kurz erläutern, denn die Aussage „Mehr als 3 Jahre Datenschutz ...“ führt etwas in die Irre. Der Grundstein für den Datenschutz wurde 1983 gelegt, als das Bundesverfassungsgericht über

die Frage zu entscheiden hatte, ob und in welchem Umfang der Staat bei einer Volkszählung von seinen Bürgerinnen und Bürgern Daten erfassen dürfe. Das Gericht entschied, dass sich aus dem allg. Persönlichkeitsrecht und der Menschenwürde ergebe, dass jeder Bürger und jede Bürgerin ein Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung hat.

Begründet wurde das Urteil mit der Gefährdung der freiheitlichen Grundordnung durch eine – vom Betroffenen unbekannt – Datensammlung. Wer nicht wisse oder beeinflussen könne, welche Informationen bezüglich seines Verhaltens gespeichert und vorrätig gehalten werden, passe aus Vorsicht sein Verhalten an (Panoptismus). Für ein freiheitlich demokratisches Gemeinwesen sei aber die selbstbestimmte Mitwirkung seiner Bürgerinnen und Bürger Grundvoraussetzung. Hieraus folge, dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit im Rahmen der modernen Datenverarbeitung den Schutz des/der Einzelnen gegen unbegrenzte Erhebung, Speicherung, Verwendung und Weitergabe der persönlichen Daten voraussetzt.¹

Das war die Geburtsstunde des Datenschutzes und dennoch hat es weitere 35 Jahre gedauert, bis ab Mai 2018 das Thema Datenschutz in aller Munde war. Dazu hat im Wesentlichen die Tatsache beigetragen, dass der neue europäische Rechtsrahmen des Datenschutzes – die DSGVO – Zähne bekommen hat. Bis zu 20 Millionen Euro oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes droht nun Unternehmen bei Nichtbeachtung der neuen Vorschriften. Das kirchliche Datenschutzrecht (KDG) beschränkt zwar die Höhe des Bußgeldes, aber auch der kirchliche Datenschutz sieht in § 51 Abs. 5 KDG Geldbußen bis zu 500.000 Euro vor.

Das Jahr 2018 war in vielen Einrichtungen davon geprägt, zunächst einmal die vorliegenden Kenntnisse der unterschiedlichen Abteilungen, Standorte etc. zusammenzufassen zu einem Gesamtbild, wo konkret überall personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet, intern oder extern weitergegeben oder gelöscht werden. Um einen solchen Überblick zu erhalten, eignete sich das sog. Verarbeitungsverzeichnis, zu dessen Führung gemäß § 31 KDG jede Einrichtung verpflichtet ist und für das der Diözesandatenschutzbeauftragte entsprechende Vordrucke mit Erläuterungen zur Verfügung stellte.² Das Verarbeitungsverzeichnis verschaffte den notwendigen Überblick, um zu erkennen, wo bereits organisatorische und technische Maßnahmen den Datenschutz gewährleisten und wo Handlungsbedarf bestand.

Jede Verarbeitung von personenbezogenen Daten muss gerechtfertigt sein, und zwar entweder durch eine Einwilligung

des/der Betroffenen oder aufgrund eines gesetzlichen Erlaubnistatbestandes. Die Pflicht, ein Verarbeitungsverzeichnis zu erstellen, führte dazu, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, aufgrund welcher der in § 6 KDG genannten Rechtsgrundlagen die Verarbeitung der Daten erfolgt. Während die Verarbeitung von Teilnehmendendaten sich aus § 6 Abs. 1 lit c KDG ergibt, weil die Verarbeitung zur Vertragserfüllung notwendig ist, wurde schnell klar, dass die Verarbeitung von Fotos nun eine vorherige schriftliche Einwilligung des/der Betroffenen verlangte.

Erhält ein anderes Unternehmen – auch nur theoretisch, z. B. während einer Wartung – Zugriff auf die Daten der Beschäftigten oder der Teilnehmenden, ist nach § 29 KDG die Einrichtung zum Abschluss eines Auftragsvertrages (AV-Vertrag) verpflichtet, der sicherstellt, dass der Datenschutz auch bei dem beauftragten Unternehmen gewährleistet ist. Auch dies gehört in ein Verarbeitungsverzeichnis.

Wer Teilnehmende und auch Mitarbeitende noch nicht über ihr Recht auf Einsicht, Berichtigung und Löschung der über sie verarbeiteten Daten informiert hatte, musste nun nachlegen und dafür Sorge tragen, dass jeder, dessen Daten verarbeitet werden, zum frühestmöglichen Zeitpunkt auch über seine Rechte nach §§ 17 bis 23 KDG informiert wird. Die Frage, wer innerhalb der Einrichtung für eventuelle Anfragen oder auch z. B. für Meldungen bei der Datenschutzaufsicht zuständig ist, musste ebenfalls organisiert werden. Spätestens an dieser Stelle wurde deutlich, dass Datenschutz nicht aus einzelnen Maßnahmen besteht, sondern ein Konzept notwendig ist, dessen Ausarbeitung und Etablierung sich durch die nächsten Jahre ziehen sollte.

Die Notwendigkeit einer aktuellen Verpflichtungserklärung der – auch freien – Mitarbeitenden auf das Datengeheimnis³ machte die Notwendigkeit von Mitarbeitendenschulungen deutlich. Diejenigen, die täglich mit personenbezogenen Daten umgehen müssen, wissen, dass hinter abstrakten Begriffen rein praktische Anforderungen stehen wie die, dass beim Versenden einer Mail aus einem Mailverteiler alle Mailadressen in BCC gehören oder dass Gesundheitsdaten besonders schützenswert sind, weshalb eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht in den Rundverteiler gegeben werden sollte.

Nachdem das Jahr 2018 im Wesentlichen davon geprägt war, an den unterschiedlichen Stellen Maßnahmen zur Aktualisierung des Datenschutzes zu treffen, war es nun an der Zeit, die Einzelmaßnahmen zu einem Datenschutzkonzept zusammenzufügen, konkrete Richtlinien für die Umsetzung

¹ BVerfG, Urteil vom 15. Dezember 1983, Az.: 1 BvR 209, 269, 363, 420, 440, 484/83 Kernaussage unter C II 1 a

² <https://www.katholisches-datenschutzzentrum.de/infotehk/> – dort unter Muster

³ <https://www.katholisches-datenschutzzentrum.de/infotehk/> – dort unter Muster

der Maßnahmen zu schaffen (z. B. Passwortrichtlinie) und – wo notwendig – Dienstvereinbarungen mit der Mitarbeitendenvertretung zu treffen.

Auftretende Fragen wie die, ob Gesundheitsdaten gemailt werden dürfen, wurden weitestgehend dadurch gelöst, dass zum 01.03.2019 die Durchführungsverordnung zum Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG-DVO) in Kraft trat. Nach §§ 10 bis 13 KDG-DVO sind personenbezogene Daten zunächst einer der drei Datenschutzklassen zuzuordnen. Maßstab dieser Einordnung ist die Frage, wie groß die Beeinträchtigung der gesellschaftlichen Stellung oder der wirtschaftlichen Verhältnisse des/der Betroffenen ist, falls die Daten in falsche Hände kommen und missbräuchlich verwendet werden. Während allein die Verwendung der Adresse zumindest nicht zu einem erheblichen wirtschaftlichen Schaden führen kann, greift eine missbräuchliche Verwendung von Arbeitsvertragsdaten deutlich schwerer in die gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Verhältnisse des/der Betroffenen ein. Je höher die Datenschutzklasse, umso höher auch das Schutzniveau. Durch die Klassifizierung wurde klar, dass Daten der Schutzkategorie III – z. B. auch Gesundheitsdaten – nur verschlüsselt gemailt werden dürfen.

Auch beim Thema Nutzung privater IT-Systeme zu dienstlichen Zwecken, in der Literatur gern „bring your own device“ (BYOD) genannt, sorgte die Durchführungsverordnung in

§ 20 KDG-DVO für Klarheit. Grundsätzlich ist die Verarbeitung personenbezogener Daten auf privaten Endgeräten verboten. Ausnahmen davon sind nur unter sehr engen, in § 20 KDG-DVO benannten Voraussetzungen und dann auch nur zeitlich befristet zu erlauben. Dass dies in der Folgezeit in einigen Einrichtungen zu Problemen führen könnte, war in 2019 noch nicht wirklich absehbar.

Denn dann kam der März 2020 und die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie führten zu Einschnitten, die sich vorher niemand hätte ausmalen können. Egal wie weit eine Einrichtung mit der Umsetzung ihrer Digitalisierungsstrategie war, niemand war darauf vorbereitet, innerhalb weniger Tage komplett ins Netz umzuziehen.

Datenschutz in der Pandemie, das bedeutete auch, dass ein Teil der Mitarbeitenden im Homeoffice arbeitete – der Albtraum eines/einer jeden Datenschutzbeauftragten. Auch wenn aufgrund § 20 KDG-DVO klar war, dass die Mitarbeitenden von den Einrichtungen mit entsprechenden Endgeräten auszustatten sind, mussten sie nun dringend zum Umgang mit Daten im Homeoffice geschult werden, dieses Mal via Videokonferenz, womit wir schon beim nächsten Thema sind.

Welches Videokonferenztool, welcher Messengerdienst, welche Lernplattform ist datenschutzkonform und über welche kollaborativen Tools kann man wie in einem virtuellen Klas-

senzimmer wieder zusammen mit den Teilnehmenden arbeiten? All diese Fragen mussten am besten gleich gestern beantwortet sein.

Die Teilnehmenden nutzten nun mit ihren privaten Endgeräten die Software, die von den Bildungsinstituten für den digitalen Unterricht vorgegeben wurden. Selbst wenn für die Nutzung eines bestimmten Tools keine weiteren personenbezogenen Daten notwendig sind, werden doch die IP-Adressen der Endgeräte der Teilnehmenden an den Betreiber der Messenger-/ Videokonferenzdienste etc. übermittelt. Bei IP-Adressen handelt es sich um schützenswerte personenbezogene Daten.

Die Frage, ob der Softwareanbieter mit diesen personenbezogenen Daten datenschutzkonform umgeht und/oder ob weitere Daten (z. B. das Adressbuch des Smartphones) ausgelesen werden, ohne dass der/die Betroffene darauf einen Einfluss hat, oder ungefragt Cookies zu Werbezwecken gesetzt werden, ist im Rahmen einer Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA) zu bewerten. Auf ihrer Sitzung vom 15.09.2021 hat die Konferenz der Diözesandatenschutzbeauftragten nun aktuell die Kriterien für den Einsatz von Messenger- und Social-Media-Diensten noch einmal konkretisiert.⁴

Aufgrund der Marktmacht US-amerikanischer Unternehmen ist die Frage nach dem Serverstandort in Europa ein wesentliches Entscheidungskriterium. Aus der ganz überwiegenden Zahl der Datenschutzerklärungen dieser Unternehmen ergibt sich, dass die Daten in die USA übermittelt werden, während einige wenige auch Serverstandorte in Europa anbieten. Nach §§ 39 ff. KDG setzt eine rechtmäßige Übermittlung von Daten in ein Drittland außerhalb Europas voraus, dass dort ein der EU gleichwertiges Datenschutzrecht besteht. Im Juli 2020 hat der europäische Gerichtshof im sog. Schrems-II-Urteil⁵ entschieden, dass in den USA kein der EU vergleichbares Datenschutzrecht besteht, mit der Folge, dass zumindest seit Juli 2020 Verträge mit Firmen, die Daten auf amerikanischen Servern verarbeiten, gegen das Datenschutzrecht verstoßen. Ein solcher Datenschutzverstoß ist nicht notwendig, denn es gibt hinreichend Hard- und Software, die kostengünstig und zudem auch datenschutzkonform ist.

Bildung ohne Digitalisierung ist im 21. Jahrhundert undenkbar. Jetzt ist es Zeit, pandemiebedingt schnell eingerichtete Provisorien gründlich zu überprüfen und langfristige Lösungen zu etablieren. Nicht nur die „Altbestände“ müssen nun

– soweit sie es noch nicht sind – einer Risikoanalyse unterzogen werden. Gerade bei Neuanschaffungen ist die frühzeitige Berücksichtigung des Datenschutzes eine letztlich sparsame Idee. Wer vor dem Kauf Tools, Plattformen, Betriebs-/Konferenzsysteme etc. darauf überprüft, ob sie dem Datenschutz entsprechen, spart den Ärger eines ansonsten möglichen Bußgeldverfahrens und der sich daraus vielleicht ergebenden Pflicht, ein selbst geschaffenes Problem durch teure technische Maßnahmen lösen zu müssen.

Die Landesarbeitsgemeinschaft KEFB NRW e. V. hat einige der gebräuchlichen Tools auf die datenschutzrechtlichen Risiken überprüfen lassen. Das Ergebnis finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.lag-kefb-nrw.de/digitalisierung/datenschutzrechtliche-einschaetzung-digitaler-tools/>

Der eine oder andere unter Ihnen wird mit dem Resultat nicht ganz glücklich sein, doch das Ergebnis ist nicht willkürlich, sondern basiert auf einem einheitlichen Beurteilungsmodell. Seit Ende April 2021 gibt es das kirchliche Datenschutzmodell⁶, das nach dem Willen der evangelischen und katholischen Datenschutzaufsicht als nachvollziehbares System für die datenschutzrechtliche Beurteilung dienen soll und das u. a. auch eine Richtlinie zur Risikoanalyse beinhaltet. Doch wie eingangs erwähnt, ist der Datenschutz nicht statisch und so kann – z. B. wenn die EU und die USA zukünftig zu einem sog. Angemessenheitsbeschluss kommen – eine Risikoanalyse auf der Basis der Richtlinie angesichts veränderter Bedingungen dann auch zu einem anderen Ergebnis gelangen.

Erlauben Sie mir eine abschließende Bemerkung. Dort, wo u. a. Kurse zur Vermittlung von Medienkompetenzen angeboten werden, dürfte aktiver Datenschutz innerhalb der Einrichtung durchaus zur Glaubwürdigkeit beitragen. Wenn Sie selbst Datenschutz nicht für etwas Lästiges, sondern für etwas Nutzbringendes halten und bestenfalls sogar erläutern können, warum Sie von einer Übersendung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung via WhatsApp abraten, dann arbeiten Sie plötzlich nicht in einer altmodischen, sondern in einer vertrauenswürdigen Einrichtung, und dafür wünsche ich Ihnen viel Erfolg!



⁴ https://www.katholisches-datenschutzzentrum.de/wp-content/uploads/2021/09/Beschluss-zu-Messenger-Diensten_2021_09_15.pdf

⁵ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=72510EBAC1D4EoDCE5A7B9oD9A673CFC?text=&docid=228677&pageIndex=o&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=9712389>
Rechtssache C311/18

⁶ <https://www.kirchliches-datenschutzmodell.de>



RAHEL MARIE HERMANN

Digitaler Support in der Mitgliedseinrichtung IN VIA Aachen e. V

Interview mit Beate Jonas-Frank

Ein Schwerpunkt in den Digitalisierungsprojekten 2020 und 2021 der Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenen- und Familienbildung (LAG KEFB in NRW e. V.) war die Unterstützung und Beratung der Mitgliedseinrichtungen durch einen digitalen Support. Bei dem digitalen Support handelt es sich um ein Angebot der LAG KEFB, das den Mitgliedseinrichtungen ermöglicht, passgenaue und einrichtungsspezifische Fortbildungen bzw. Beratungen zu erhalten, um die Digitalisierung in allen Ebenen der Organisationen umzusetzen. Wie genau eine solche fachliche Unterstützung praktisch aussieht, wird in diesem Teil der Broschüre näher beleuchtet. Zum Projektabschluss sprachen wir mit Beate Jonas-Frank, Fachbereichsleitung der Einrichtung IN VIA Aachen e. V., inwiefern der digitale Support dort eingesetzt wurde und unterstützen konnte.

Liebe Frau Jonas-Frank, um besser in die Thematik ‚Digitaler Support‘ einsteigen zu können, würde ich Sie bitten, einmal kurz Ihre Einrichtung vorzustellen.

Die Einrichtung IN VIA Aachen e. V. gibt es schon seit dem 19. Jahrhundert. Wir kommen aus der katholischen Mädchen-Sozialarbeit und sind sowohl deutschland- als auch weltweit mit verschiedenen Vereinen weitverbreitet. Der Schwerpunkt in Aachen liegt zum einen auf der Jugendberufshilfe, zum anderen sind wir Träger von neun offenen Ganztagschulen und im Bereich der schulabsenten Jugendlichen tätig. Insgesamt arbeiten bei uns fast 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unser Fachbereich Bildung und Beratung bietet jedes Jahr Kursprogramme an und agiert in der Familienbildung. Das Angebot impliziert Geburtsvorbereitungskurse bis hin zu PC-Schulungen für Kinder und Senioren. Neben Tanzen und Trommeln und Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte ist somit alles dabei. Jetzt, wo die Türen im August/September wieder aufgegangen sind, laufen unsere Kurse richtig gut an.

Ich bin in meinem Bereich Bildung und Beratung zum einen die Fachbereichsleitung, führe jedoch zusätzlich noch Prä-

ventionsschulungen gegen sexualisierte Gewalt für eigene Mitarbeitende, aber auch für externe Personen durch. Je nach Bedarf seitens der Schulen und Kitas bilden meine Kolleginnen und Kollegen oder ich bspw. zu Themen wie ‚Mit Kindern reden‘ oder ‚Gesundes Essen in der Schule‘ fort. Wir arbeiten da aber auch mit ganz vielen Referentinnen und Referenten (60 bis 70 Honorarkräfte) zusammen, die mehr oder weniger für uns eingesetzt werden.

Beim digitalen Support handelt es sich um eine möglichst passgenaue und einrichtungsspezifische Unterstützung, die dazu verhilft, Digitalisierung in allen Ebenen der Organisationen umzusetzen. Wie genau sieht der digitale Support in Ihrer Einrichtung aus?

Zunächst ist festzuhalten, dass die Angebote von Ihnen, der LAG KEFB, relativ zügig an unsere Einrichtungen herangetragen wurden. In Anbetracht der Pandemie und des damit verbundenen Lockdowns stand für uns alle die gleiche Frage im Raum, wie wir uns digital besser aufstellen können.

Wir haben zum Beispiel schon im Jahr 2020 eine Fortbildung gemacht, in der es um die Nutzung von digitalen Tools ging. Das Open-Source-Webkonferenzsystem BigBlueButton nutzen wir seitdem auch, weil es laut unserem Datenschützer mit dem katholischen Datenschutzgesetz am besten kompatibel ist. Unter anderem waren die Fortbildungen entsprechend darauf abgestimmt. Dieses Angebot wurde gut angenommen und gewährte generell einen guten Einblick in die Thematik.

Zudem erhielt unsere Einrichtung im Sommer dieses Jahres noch mal explizit digitalen Support. In einer kleinen Gruppe wurden wir ein weiteres Mal gezielt zum Thema „Pädagogisch-didaktische Arbeit mit BigBlueButton“ geschult. Wir lernten, mit möglichen technischen Problemen umzugehen, und erhielten vielfältige Anregungen, das Webkonferenzsystem für unsere Bildungsarbeit zu nutzen, entwickelten eigene Ideen zur Umsetzung von Methoden im Online-Kontext und lernten Leitlinien zur Durchführung eigener Veranstal-



tungen kennen. Ein weiterer inhaltlicher Schwerpunkt war die Konzeption und pädagogisch-didaktische Gestaltung von Webinaren. Fragen wie „Was ist mit Blick auf unsere Bildungsarbeit innerhalb des Webkonferenzsystems möglich?“ oder aber auch „Was ist vielleicht nicht so gut? Was sollte unterlassen werden?“ wurden in diesem Online-Workshop beantwortet. Das war total klasse!

Durch diese Unterstützung kann ich für mich, aber auch für zwei Kolleginnen aus meinem Fachbereich sagen, dass wir jetzt mehr Angebote digital anbieten. Durch die Fortbildungen lernten wir viele Möglichkeiten im digitalen Bereich kennen, die uns so vorher gar nicht geläufig waren. Vor diesem Hintergrund habe ich schon den einen oder anderen Elternabend über BigBlueButton durchführen können. Für das Kursprogramm 2022 sind zudem digitale Veranstaltungen geplant. Ich denke, dass die Fortbildungen unter anderem auch ein Anstoß dafür waren. Ohne den digitalen Support und seine Angebote wäre es für uns schwierig gewesen, in dieser Zeit gut agieren zu können.

Nun haben Sie ja erwähnt, dass Sie aufgrund des digitalen Supports tendenziell mehr digitale Angebote anbieten. Was hat der digitale Support darüber hinaus Ihrer Einrichtung gebracht?

Der digitale Support hat auf jeden Fall insofern etwas gebracht, dass Kolleginnen und Kollegen, die überhaupt nicht digitalaffin waren, die Ängste davor verloren haben. Gerade die Frage nach dem „Wie“ stand wie ein Hindernis im Raum. Durch den Support gab es nun die Möglichkeit, von der Expertise von Expertinnen und Experten zu lernen, um somit sicherer im Umgang mit digitalen Tools zu werden.

Ob man digital einlädt oder einfach zum Nutzen aufgefordert wird, die Hemmschwelle ist jetzt wesentlich geringer. Ich habe gleich einen Austausch mit einer Kollegin über BigBlueButton. Dieser wäre auch vor einem halben Jahr über das Webkonferenzsystem möglich gewesen, aber es ist nun selbstverständlicher und auch der Umgang damit ist fließender geworden. Wir haben diesbezüglich auch noch einmal Tools gezeigt bekommen, die wir im kleinen und geschützten Raum ausprobieren konnten.

Frau Jonas-Frank, Ihre Einrichtung hat den digitalen Support schon zweimal in Anspruch genommen. Welche Veränderungen sind seit dem Einsatz des digitalen Supports in Ihrer Einrichtung zu vermerken?

Dass Präsenzveranstaltungen nicht mehr ein alleiniges Format für Treffen darstellen, ist auf jeden Fall festzuhalten. Viele unserer Teamtreffen wurden ursprünglich in Präsenz geplant und abgehalten. Aktuell führen wir jedoch mehr oder weniger jedes Treffen sowohl digital als auch hybrid durch. Das ist schon klasse im Hinblick auf die zeitliche Ersparnis! Vor diesem Hintergrund arbeiten wir zudem primär mit dem Smartboard, sodass wir weniger drucken müssen. Als Umweltbeauftragte in unserer Einrichtung achte ich darauf, dass wir weniger Papier nutzen, und das digitale Arbeiten hat im Zuge dessen eine positive Richtung eingeschlagen. Gerade mit Blick auf die Haltung „Das machen wir so wie immer“ sehe ich meines Erachtens einen Wandel, dass wir da auf einem besseren Weg sind.

Und wenn Sie den digitalen Support aus Sicht Ihrer Einrichtung einschätzen, wie beurteilen Sie den digitalen Support mit Blick auf seine Bewandnis?

Der digitale Support ist je nach Einrichtung spezifisch auf diese angepasst und richtet sich entsprechend nach deren

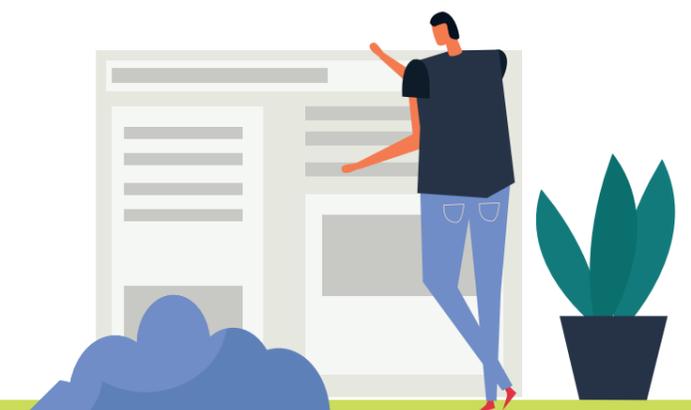
Bedürfnissen. Im Hinblick auf das digitale pädagogisch-didaktische Arbeiten ist festzuhalten, dass wir da eine echte Unterstützung gebraucht haben. Nun ergab sich durch den digitalen Support für uns die Möglichkeit, eine Referentin zu bekommen, die uns in einer kleinen Gruppe, angepasst an unsere Bedarfe, die Thematik nähergebracht hat. Bedürfnisorientierter geht es an dieser Stelle ja eigentlich nicht mehr. Demnach ist der digitale Support mit Blick auf seine Bewandnis hilfreich und für unsere Einrichtung sehr wertvoll.

Die Qualifizierungsreihe bot ebenso attraktive Angebote, die wir mehr oder weniger nutzen konnten. Wie jedoch andere Einrichtungen, die vielleicht noch größer oder anders aufgestellt sind, die Angebote genutzt haben, entzieht sich meiner Kenntnis. Folglich mag es in anderen Einrichtungen andere Bedarfe bezüglich ihrer digitalen Aufstellung geben. Wenn ich für unsere Einrichtung spreche, dann lässt sich zusammenfassend sagen, dass der digitale Support uns super weitergebracht hat. Dieser unterstützte uns nicht nur darin, uns digital besser aufzustellen, sondern gab uns gerade in der digitalen Bildungsarbeit neue Sicherheit.

Digitalisierung spielt aufgrund von Corona eine noch größere Rolle im Bereich der Familienbildung. Was bedeutet das für die Digitalisierung in Bildungseinrichtungen?

In unserer Einrichtung haben Referentinnen und Referenten uns bereits mitgeteilt, dass sie gerne im Kursprogrammheft Angebote digital anbieten möchten, die zuvor in Präsenz durchgeführt wurden. Es sei so teilweise hinsichtlich der zu fahrenden Strecken einfacher. Zudem würden auch bspw. Eltern in der Kita, die alleinerziehend sind, erreicht werden. Das kann ich aus meiner Erfahrung unterstreichen. Bei dem Elternabend im Juli waren Personen zugeschaltet, die sonst wahrscheinlich gar nicht hätten dabei sein können.

Auf der anderen Seite gibt es natürlich Honorarkräfte, die ihre Kurse auch weiterhin in Präsenz und nicht digital anbieten möchten. Somit ergibt sich die Möglichkeit, auf der einen Seite das Digitale weiterhin zu nutzen, auf der anderen Seite hingegen Veranstaltungen in Präsenz abzuhalten. Aus unserer Sicht sind wir alle auf den ‚digitalen Zug‘ aufgesprungen, der eine mehr und die andere weniger. Wir planen aber weiter, die digitale Schiene mitzuführen.



An der Schwelle zur Normalität – digitale Transformation der Erwachsenenbildungsarbeit.

Theoretische Perspektiven, empirische Befunde und Impressionen eines Fachgesprächs der LAG KEFB.

1. EINLEITUNG

Nach einer längeren Phase, in der die Erwachsenenbildung bedingt durch die Corona-Pandemie vor große Herausforderungen gestellt worden ist, wie unter diesen Bedingungen die Bildungsarbeit für und mit Erwachsenen erfolgreich durchgeführt werden kann, entspannt sich mittlerweile die Situation. Wege zur vermeintlichen Normalität – oder genauer: zum Status quo ante – stehen wieder offen, es ist möglich, zur bewährten Praxis vor der Pandemie zurückzukehren.

Gleichwohl stellt sich für die pädagogisch-professionell handelnden Akteure der Erwachsenenbildung die Frage, was an der Schwelle zur Normalität von der neu entwickelten Bildungspraxis fortgeführt und was von der altbewährten Praxis wieder aufgenommen wird.

Dieser Frage widmete sich auch ein Fachgespräch, zu dem die LAG KEFB am 28.09.2021 nach Köln einlud und an dem Vertreter und Vertreterinnen aus Praxis, Politik und Wissenschaft teilnahmen.

Der vorliegende Beitrag nimmt dieses Fachgespräch zum Ausgang und stellt zunächst mit dem historischen Institutionalismus eine theoretische Perspektive vor, die bei der Einordnung und Reflexion der pandemiebedingten Transformation der Erwachsenenbildungsarbeit sowohl auf Organisations- als auch auf Gesellschaftsebene nützlich sein kann. In einem weiteren Schritt wenden wir uns dann ausgewählten Befunden aus empirischen Studien der Erwachsenenbildungsforschung zu, die Hinweise auf die Ausgangsfrage geben.

In einem weiteren Teil stellen wir steckbriefartig einzelne Fälle von Kooperations- oder Mitgliedsorganisationen der LAG KEFB vor, ehe wir wesentliche Linien der Diskussion im

Rahmen des Fachgesprächs nachzeichnen. Der Beitrag schließt mit einem Thesenpapier, in dem die Position der KEFB zu Fragen, die sich an der Schwelle zur Normalität mit Blick auf die digitale Transformation der Erwachsenenbildungsarbeit stellen, deutlich wird.

Vorab gilt es noch einige begriffliche Klärungen rund um das Begriffsfeld der Digitalisierung vorzunehmen. „Digitalisierung kann [...] grundsätzlich eingeordnet werden als eine Entwicklung, die die Gesellschaft und ihre Funktionssysteme durchdringt“ (Kerres & Buntins 2020, S. 12). Das Digitale hat sich im Sinne einer culture of digitality „längst in unsere Handlungspraktiken eingebettet“ (Kerres & Buntins 2020, S. 13; vgl. Stalder 2017). In der Erwachsenenbildung ist der Zugang zur Digitalisierung und zur Nutzung digitaler Medien für die Bildungsanbieter traditionell zwischen Euphorie und Skepsis und eher zurückhaltender Adaption gekennzeichnet (Schmidt-Hertha & Rohs 2018). Die disruptiven Veränderungen bedingt durch die notwendige Umgestaltung der Bildungsarbeit in der digitalen Welt während der Corona-Pandemie hat die Erwachsenenbildung jedoch vor große Herausforderungen gestellt. Käßlinger und Lichte (2021) spitzen zu: „The lockdown of physical co-operation touches the heart of adult education.“ Die Ergebnisse ihrer Delphi-Studie zeigen, dass es in der Folge zu einer Verstärkung der Digitalisierung, einer größeren Ungleichheit und zu größeren finanziellen Einschränkungen kommen wird (Käßlinger & Lichte 2021, S. 792).

2. THEORETISCHE RAHMUNG – PFADABHÄNGIGKEIT

Zur theoretischen Rahmung der Digitalisierung der Bildungsarbeit lassen sich verschiedene Ansätze heranziehen. Beispielfhaft sei hier etwa auf Ansätze zur Transformations-



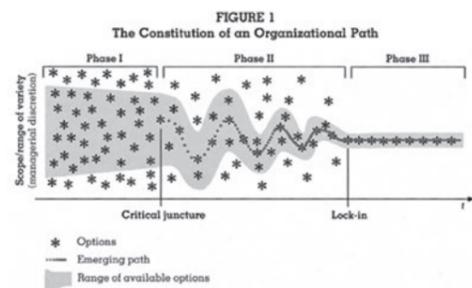
gesellschaft verwiesen. Gleichwohl haben wir uns für den Ansatz der Pfadabhängigkeit entschieden, der im Folgenden kurz erläutert werden soll.

Der Begriff der Pfadabhängigkeit lässt sich zurückführen auf den Wirtschaftshistoriker David und den Wirtschaftsmathematiker Arthur. Das Konzept wurde zunächst als Erklärungsansatz in der Wirtschaftsgeschichte entwickelt. Berühmtheit hat dabei insbesondere Davids Analyse der im englischen Sprachraum entwickelten und sodann etablierten QWERTY-Schreibmaschine erlangt. Darin wird deutlich gemacht, wie historische Zufälligkeiten zum pfadabhängigen Prozess der Dominanz der QWERTY-Schreibmaschine führten. Diese Dominanz hält bis heute noch an, obwohl mittlerweile eine Vielzahl von anderen, auch ergonomisch günstigeren Tastenanordnungen möglich wäre (vgl. Werle 2007, S. 119). In der Folge wurde das Konzept auch für die Sozialwissen-

schaften interessant, da soziale Phänomene, die ihren Ursprung in der Geschichte finden, wie beispielsweise Handlungsrouninen von Individuen und Organisationen oder das Beharrungsvermögen von Bürokratien, häufig Gegenstand von Analysen sind (vgl. ebd., S. 122).

Im Kern des Ansatzes steht die Annahme „history matters“, und zwar in der Weise, dass in der Vergangenheit getroffene Entscheidungen oder etablierte Routinen sich bis in die Gegenwart auswirken und dort Handeln maßgeblich prägen (vgl. Beyer 2005).

In der Organisationsforschung legen Schreyögg und Sydow ein Drei-Phasen-Modell zur Entstehung der Pfadabhängigkeit vor.



Quelle: Sydow et. al 2009, S. 692.

Die erste Phase, als Preformation bezeichnet, ist dabei gekennzeichnet durch einen großen Handlungsspielraum, wobei Entscheidungen nicht vorausgesehen werden können. Betroffene Entscheidungen oder vollzogene Handlungen können jedoch selbstverstärkende Prozesse in Gang setzen. Diese selbstverstärkenden Prozesse stellen den Übergang zur zweiten Phase, der Formationsphase, dar. In dieser Phase entsteht durch die selbstverstärkenden Prozesse der organisationale Pfad. Es bildet sich ein Muster heraus, das den Handlungsspielraum zunehmend einschränkt. Gleichwohl können sich noch unerwartete Entwicklungen einstellen.

Die dritte Phase wird schließlich als Lock-in-Phase bezeichnet, die durch eine weitere Verengung des Handlungsspielraums gekennzeichnet ist. In dieser Phase wird das dominante Muster endgültig fixiert und entfaltet einen deterministischen Charakter. Der organisationale Pfad ist endgültig ausgebildet (vgl. Schreyögg & Sydow 2011, S. 326).

Eine kritische Sicht auf das Theorem der Pfadabhängigkeit hat Beyer formuliert. Dabei geht er von dem eher allgemeinen Befund aus, dass etliche sozialwissenschaftliche Ansätze dazu tendierten, „[...] Stabilitäten zu überschätzen, Möglichkeiten des Wandels zu unterschätzen, oder aber [...] grundlegende Wandlungsprozesse irrtümlich zufälligen Konstellationen zuzurechnen“ (Beyer 2005, S. 18). Eben diese Gefahr beruhe auch das Theorem der Pfadabhängigkeit in sich. Wenn jedoch die institutionelle Stabilität in Abhängigkeit von den Stabilisierungsmechanismen betrachtet würde, könnten Optionen eines Pfadwechsels mitgedacht werden (vgl. ebd., S. 19).

3. BEFUNDE AUS AUSGEWÄHLTEN STUDIEN

Nachdem wir nun mit dem historischen Institutionalismus ein theoretisches Angebot für digitale Transformation gemacht haben, werden im Folgenden aktuelle empirische Befunde als Schlaglichter zur Digitalisierung während der Corona-Pandemie aufgezeigt. In den letzten Monaten sind bereits eine Vielzahl empirischer Arbeiten entstanden, die sich mit der Situation während der Corona-Pandemie beschäftigen und erste Einschätzungen und Zahlen liefern.

In einer Studie von Christ und Koschek im Rahmen der wbmmonitor Umfrage 2020 wurde herausgearbeitet, dass für viele Einrichtungen die Umstellung auf digitale Angebote mit einem großen finanziellen Einsatz einhergeht. Finanzierungsprobleme waren möglicherweise auch ausschlaggebend dafür, dass einzelne Veranstaltungen nicht in digitale Formate umgesetzt wurden (Christ & Koschek 2021, S. 5 f.).

62 % der hessischen Weiterbildungsanbieter, darauf beziehen sich Kohl und Denzel (2020), haben ihre Geschäftsmodelle geändert und zunehmend auf E-Learning-Angebote gesetzt. Die Ausgangslage für diese umfassende Digitalisierung ist sehr unterschiedlich in den einzelnen Einrichtungen, dies zeigt eine Studie zu den Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz. Auch Einrichtungen mit einer „vergleichsweise guten Ausstattung sind nicht in der Lage, ein breites digitales Angebot zu realisieren“ (Rohs 2020, S. 13). Das Angebot der VHS-Cloud als ein Beispiel für eine umfassende Plattform kann hier als wesentliche Unterstützung in der Situation gewertet werden (ebd., S. 14). Die Vertreter der Volkshochschulen haben ein sehr hohes und ausgeprägtes Bewusstsein über die Chancen und Risiken von Digitalisierung. Dabei ist jedoch das Risiko, das Stammpublikum zu verlieren, sehr hoch; allerdings können auch neue Teilnehmende über digitale Angebote gewonnen werden (Rohs 2020, S. 21).

Als wesentlicher Aspekt zeigt sich, dass die sinkenden Einnahmen auf der einen Seite den wachsenden Kosten für die Umstellung der Angebote in den Einrichtungen auf der anderen Seite entgegenstehen.

Legt man den Fokus auf das Personal in den Weiterbildungseinrichtungen, zeigt sich das Thema der medienpädagogischen Kompetenzen als große Herausforderung (Rohs 2020, S. 15). Medienpädagogische Kompetenzen, insbesondere von Lehrenden, sind kein neues Thema und werden bereits lange als große Herausforderung in der Weiterbildung diskutiert (Bolten & Rott 2018).

Betrachtet man nun die Umgestaltung der einzelnen Angebote, kann man einen großen Unterschied ausmachen hinsichtlich Trägerschaft, Kontext und Zielgruppe der Weiterbildungseinrichtungen. Beispielsweise konnten Anbieter der wissenschaftlichen Weiterbildung, also im Wesentlichen Universitäten, 75 % der begonnenen Veranstaltungen und 55 % der neu beginnenden Veranstaltungen in Form von Online-Formaten durchführen. Volkshochschulen hingegen konnten nur 9 % der bereits begonnenen Veranstaltungen fortführen und lediglich 6 % der geplanten Veranstaltungen durchführen. Volkshochschulen mussten 53 % der Angebote vorzeitig beenden und 65 % der Veranstaltungen ersatzlos absagen. Gemeinwohlorientierte Anbieter in der Träger-

schaft von Kirchen, Parteien oder Gewerkschaften konnten 27 % der Veranstaltungen fortsetzen und 17 % der geplanten Veranstaltungen in Form von Online-Formaten durchführen. Betriebliche Bildungseinrichtungen haben neu geplante Angebote zu 21 % durchgeführt. (Christ & Koschek 2021, S. 4).

Es zeigt sich dabei insgesamt, und dies stützt die ausgeführte These zur Pfadabhängigkeit digitaler Transformation, dass Einrichtungen, die schon 2019 viele Veranstaltungen digital gestützt und volldigital umsetzen konnten, während der Pandemie mehr Angebote als digitale Veranstaltungen durchführen (ebd.). Die Befunde spiegeln auch eine weitere Differenz der Angebote wider – die der inhaltlichen Ausrichtung und der wahrgenommenen Eignung für digitale Formate. Volkshochschulen und gemeinwohlorientierte Anbieter gehen zu 52 % bzw. 64 % davon aus, dass sich ihre thematische Ausrichtung nicht für digitale Formate eigne. Bei der wissenschaftlichen Weiterbildung ist dies nur zu 27 % der Fall (ebd.).

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass eine „Volldigitalisierung“ nicht befürwortet wird: „Die Zukunft nach Corona gehört Blended Learning“ (Grotlüschen & Weis 2021, S. 54). Begründet wird dies vor allem damit, dass sich einige Inhalte stärker für digitale Formate eignen als andere Formate. Die Unterscheidung lässt sich vor allem daran fest-





- Ethik und Gesellschaft
- Business +/- Ethics
- Digitaler Espresso**
- Digitaler Espresso I
- Sondierungen zur Orientierung
- Ethik aktuell
- Veranstaltungsrückblick
- Veranstaltungsübersicht

- Veranstaltungen
- Service
- Über Uns

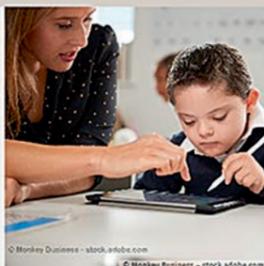
Digitaler Espresso

Bildung.Sozial.Digital.

– Beiträge zu einer gelingenden und inklusiven Bildungsarbeit

Neun Online-Termine 2021/2022
jeweils Donnerstags von 12.30 Uhr - 13.30 Uhr

Link zum Veranstaltungsflyer



Bildung wird digitaler. Aber ist digital auch besser und gerechter?



In den letzten Monaten hat sich die Bildungslandschaft stark verändert. Fernunterricht, Online-Konferenzen, Webinare, virtuelle Ausstellungen und Onlinestudium sind

Veranstaltungsleitung und Moderation

André Schröder, KSI
Martin Kutz, freier Mitarbeiter im KSI

Anmeldung

Die Veranstaltungen finden digital über das Videokonferenzsystem Zoom statt

machen, ob es sich um Interaktionsformate und aktivierende Formate handelt oder um rein sachliche Inhalte. Wenn es um sachliche Absprachen geht, werden sie aber als „neue beste Lösung“ bezeichnet (ebd., S. 55).

Betrachtet man nun die Teilnehmenden von Weiterbildungsangeboten und Lernenden, so hat die Umstellung auf digitale Formate unterschiedliche Reaktionen hervorgerufen. Wesentliche Faktoren sind die möglichen Einschränkungen technischer Infrastrukturen, die geringe Medienkompetenz einiger Teilnehmenden und die schlechtere Erreichbarkeit klassischer Zielgruppen (Rohs 2021, S. 17). Eine Analyse der Daten des Nationalen Bildungspanels macht eine Zusammenfassung der Motive für die Nutzung digitaler Lernangebote möglich. Vor der Pandemie wurde vor allem aus privatem Interesse (48 %), beruflichen Gründen (39 %) und selten aus beiden Gründen (13 %) Lernangebote wahrgenommen. Während der Pandemie hingegen wurde vor allem aus beruflichen Gründen (49 %), aus privatem Interesse (34 %) und aus beiden Gründen (17 %) Lernangebote wahrgenommen. Betrachtet man zuletzt noch das Bildungsniveau der Teilnehmenden bzw. Lernenden an digitalen Angeboten, so zeigt sich, dass vor der Pandemie Personen mit Hochschulabschluss (34 %) die Majorität bildeten. Diese nahmen während der Pandemie nur noch mit 30 % an Angeboten teil. Erwerbstätige mit Ausbildung haben vor der Pandemie mit 15 % an digitalen Weiterbildungsangeboten teilgenom-

men, während der Pandemie mit 13 %. Hingegen haben Erwerbstätige ohne Ausbildung vor der Pandemie mit 10 % an digitalen Bildungsangeboten teilgenommen, während der Pandemie hat sich die Teilnahme auf 18 % gesteigert (Kleiner et al. 2021, S. 2).

4. STECKBRIEFE AUSGEWÄHLTER MITGLIEDS-EINRICHTUNGEN

STECKBRIEF FALL 1:
TEAM DIGITALE BILDUNG, ABTEILUNG BILDEN + TAGEN, ERZBISCHÖFLICHES GENERALVIKARIAT PADERBORN

Rahmendaten und Bildungsarbeit vor der Corona-Pandemie
In der Abteilung bilden + tagen im Erzbischöflichen Generalvikariat finden sich zum einen die KEFB mit ihren fünf regionalen Dienststellen und zum anderen die fünf Bildungshäuser und Akademien des Erzbistums Paderborn. Die KEFB erfüllt ihren Auftrag einer flächendeckenden pastoralen Bildungsarbeit im Erzbistum Paderborn durch die hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KEFB-Standorte, die eigene Bildungsangebote gestalten und (ehrenamtliche) Bildungsarbeit unterstützen. Unter der gleichnamigen Dachmarke „bilden + tagen“ wird das breite Leistungsspektrum der fünf Bildungshäuser und Akademien gebündelt, in denen Interessierte Orte der Bildung und der Begegnung finden.

Bereits im Jahr 2012 hat die Abteilung den Bereich Digitale Bildung in seine Arbeit aufgenommen. Gestartet mit einer E-Learning-Plattform, auf der zunächst ausschließlich Online-Angebote für Kirchenvorstände und ehrenamtlich Mitarbeitende in den pastoralen Räumen vorgehalten wurden, wurde dieses Angebot sukzessive durch Blended-Learning-Angebote und zusätzliche Themen- und Bildungsbereiche erweitert. Ferner ist bereits vor der Corona-Pandemie das Thema Digitalisierung und die Ausweitung der digitalen Bildung in der Abteilung bilden + tagen verstärkt in den Fokus gerückt. Zur strukturierten Bearbeitung dieses Themas zählen unter anderem die Qualifizierung der Mitarbeitenden, das Kennenlernen und Nutzen neuer Tools sowie der Technikausbau.

Auch in anderen Bereichen des Erzbischöflichen Generalvikariats wurde verstärkt an der strukturierten Bearbeitung des Themas Digitalisierung gearbeitet. So ging im Bereich Personalentwicklung das Projekt „Digitale Lerninhalte bereitstellen“ an den Start, mit dem Ziel der Implementierung und Verankerung einer digitalen Lernplattform, bei dem die Abteilung bilden + tagen eine wichtige Rolle innehat.

Entwicklungen während des Lockdowns und digitale Transformation

Mit dem Lockdown im März 2020 haben die bereits bestehenden Initiativen an Dynamik gewonnen und sind durch weitere Projekte ergänzt worden. Einige der pandemiebedingt ausgefallenen Bildungsangebote in den Bildungseinrichtungen konnten zeitnah durch digitale Angebote ersetzt oder ergänzt werden. Dazu kamen neue Angebote, die sich unter anderem speziell an Themen der Digitalisierung ausgerichtet haben, oder auch bereits vorhandene Angebote, die auf digitalem Wege verändert angeboten wurden.

Des Weiteren werden Qualitätsstandards für Online-Angebote erarbeitet, das Netzwerk ausgebaut und ein Qualifizierungsangebot „Lernweltengestalter/Lernweltengestalterin“ entwickelt.

Ausblick

Für die Abteilung Digitale Bildung sind eine Reihe von Herausforderungen zur weiteren Entwicklung zu meistern. Über Schnittstellen der Online-Lernplattform zu anderen Systemen (Personalverwaltung, Kursverwaltung) werden digitale bzw. digital begleitete Kurse verwaltet, und die derzeitigen E-Learning-Angebote der Abteilung ziehen zu der neuen Online-Lernplattform um, werden aktualisiert und ausgebaut. Mit Blick auf die Rahmenbedingungen sind dabei vor allem das Thema Datenschutz, ferner die Aspekte Ressourcen und langfristige Finanzierung zu nennen. Hinsichtlich der Reichweite wird die Notwendigkeit des Netzerbaus, der erweiterten Kooperation und Partnerschaften auch im Sinne der gemeinsamen Nutzung der Online-Lernplattform durch

verschiedene Bildungsanbieter in den Blick genommen. Stetige Qualifizierung der Mitarbeitenden zur Verbindung von analog und digital sowie die Ermöglichung zur Erschließung neuer Zielgruppen trägt auch zukünftig zur Schaffung einer veränderten Lehr- und Lernkultur bei.

STECKBRIEF FALL 2:
KATHOLISCH-SOZIALES INSTITUT, TAGUNGSZENTRUM DES ERZBISTUMS KÖLN

Rahmendaten und Bildungsarbeit vor der Corona-Pandemie
Das Katholisch-Soziale Institut (KSI) ist ein Tagungszentrum des Erzbistums Köln in den Gebäuden der ehemaligen Benediktinerabtei auf dem Michaelsberg in Siegburg. Als Tagungszentrum hat das KSI bis zu 25.000 Übernachtungen von Teilnehmenden pro Jahr verzeichnen können. Neben dem Direktor des Instituts arbeiten sechs weitere hauptamtliche pädagogische Mitarbeiter*innen im Institut. Veranstaltungen finden statt zu den Programmbereichen Beruf und Schule, Ethik und Gesellschaft, Kunst und Kultur, Medien und Kommunikation, Theologie und Spiritualität sowie Menschen und Termine.

Bildungsarbeit während des Lockdowns und digitale Transformation

Mit dem Lockdown im März 2020 wurde dann die gesamte bis dahin geplante Bildungsarbeit des KSI eingestellt. Sämtliche geplanten Veranstaltungen mussten abgesagt werden und entfielen. Dazu gehörten auch Veranstaltungen mit großer Strahlkraft wie internationale Tagungen und Kongresse.

Gleichsam begann die Arbeit daran, die Angebote in digitale Angebote zu transformieren.

Vor diesem Hintergrund konnten dann geplante Formate zwar verzögert, aber mit weiterhin großer Beteiligung stattfinden.

Zugleich wurden auch neue Formate entwickelt, wie etwa der Digitale Espresso in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Erwachsenen- und Familienbildung NRW. Der Digitale Espresso kann als informelles Format zur Professionalisierung von pädagogisch-professionell Handelnden verstanden werden. Thematisch orientiert sich das digitale Format an Fragen einer gerechten Bildung in einer digitalen Zukunft. Das Format sieht vor, dass die Moderatorinnen und Moderatoren die Referentin bzw. den Referenten zunächst befragen. Im Anschluss wird die Runde dann für die Teilnehmenden geöffnet, mit der Möglichkeit, sich in die Diskussion einzubringen. Der erste Teil der Veranstaltung (Interview) wird aufgezeichnet und als Podcast zum späteren Nachhören bereitgestellt.

Ausblick

Klar Position bezogen wurde vonseiten des KSI, dass es ein „Zurück zu 2019“ nicht geben wird. Insbesondere neue Formate, die sich bewährt und das Erschließen von neuen, bisher nicht erreichten Zielgruppen ermöglicht haben, sollen fortgeführt oder modifiziert in das Programm aufgenommen werden. Zugleich besteht das Grundkonzept des Instituts aber in der residentuellen Bildung. Und die ruht unverzichtbar auf Präsenz. Für die Zukunftsfähigkeit der Bildungsarbeit, gerade im Hinblick auf digitale Formate, werden Veränderungsbereitschaft, Fehlertoleranz, die Einführung und Stärkung von Unterstützungs- und Beratungsangeboten, Qualifizierungen und der Aufbau effizienterer Strukturen (z. B. Medialabs oder Innovation Hubs) als dringend erforderlich gesehen. Auch Präsenzveranstaltungen werden sich in ihrem Charakter ändern. Die Nachfrage sowohl nach Hybridformaten als auch nach stärkerer Implementierung digitaler Werkzeuge ist schon jetzt deutlich wahrnehmbar.

STECKBRIEF FALL 3:

KOLPING-BILDUNGSWERK PADERBORN GGMBH

Rahmendaten und Bildungsarbeit vor der Corona-Pandemie

Mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zählt das Kolping-Bildungswerk Paderborn zu den großen Bildungsanbietern in Nordrhein-Westfalen. Das Angebotspektrum des Bildungswerks orientiert sich an der kompletten Bildungskette. Entsprechend werden Angebote für jedes Bildungsalter vorgehalten. Das Kolping-Bildungswerk hat sich auch vor 2020 an einer Reihe teils öffentlich geförderter Digitalisierungsprojekte beteiligt. Auch wurden entsprechende Stellen zur Beförderung des digitalen Wandels geschaffen, so etwa im Jahr 2017 die Einrichtung eines Referenten der Geschäftsführung für digitale Projekte.

Bildungsarbeit während des Lockdowns und digitale Transformation

Mit dem Lockdown im März 2020 kam auch die Bildungsarbeit des Kolping-Bildungswerks Paderborn zunächst in weiten Teilen zum Erliegen. An zwei Beispielen lässt sich jedoch zeigen, wie in einer Vielzahl von Bereichen die Bildungsarbeit wieder aufgenommen werden konnte und wie sich zugleich die digitale Transformation der Bildungsarbeit vollzogen hat.

Dabei ist zum einen auf das Theresia Gerhardinger Berufskolleg in Warburg zu verweisen, das sich vor dem Hintergrund der digitalen Reorganisation in der Phase des Lockdowns für den Deutschen Schulpreis Spezial im Jahr 2021 beworben hat. An dem auf das Sozial- und Gesundheitswesen spezialisierten Berufskolleg fielen plötzlich die Lernorte Schule und Praxis weg. Diese wurden in digitaler Form ersetzt. Ein Einblick in die Veränderungen zeigt sich in folgendem Video: <https://vimeo.com/615832938/00640597b>. Durch eine zeitnahe, profession-

nelle und zielgerichtete Umsetzung der richtigen Werkzeuge war nach den Osterferien 2020 eine alternative Unterrichtsdurchführung möglich. Die außergewöhnliche Bereitschaft des gesamten Kollegiums war die Grundlage für die erfolgreiche Weiterführung aller Bildungsgänge. Insbesondere die Auswahl der Werkzeuge und die etablierten Strukturen sind als Teil des Erfolges anzusehen.

Zum anderen ist auf die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge geförderten Sprach- und Integrationskurse zu verweisen. Sprach- und Integrationskurse waren rein auf Präsenzunterricht ausgelegte Veranstaltungen, die keine digitalen Bestandteile umfassten. Entsprechend lagen auch keine Informationen über die digitale Infrastruktur vor. Dem plötzlichen Wegfall des Präsenzunterrichts durch die Schließung der Lernorte begegnete das Bildungswerk durch die Schaffung einer digitalen Alternative. Bedeutsam war die zielgerichtete Weiterbildung der Lehrkräfte in relevanten Systemen, wie virtuellen Klassenräumen und Cloud-Plattformen. Als Probleme erwiesen sich dabei, dass keine schnelle digitale Kontaktaufnahme zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglich war, dass unklar war, über welche apparative Ausstattung die Teilnehmenden verfügten, welche Sprachniveaus überhaupt denkbar zur virtuellen Durchführung waren, und dass nicht klar war, ob die Teilnehmenden über ruhige Lernorte verfügten.

In der Folge wurden Telefongespräche und Briefe zur Kontaktaufnahme und zur Ermittlung digitaler Kontaktwege eingesetzt. Des Weiteren wurde eine Abfrage zu Geräten und zur Infrastruktur (teilweise per Brief, Telefon, Messenger) durchgeführt. Und eine Reihe von Tutorial-Videos wurde für die Teilnehmenden produziert.

Als Hürden erwiesen sich die fehlende Wohnsituation von Teilnehmenden, in der ruhig gelernt werden kann, und das Fehlen benutzbarer Endgeräte bzw. von Zugängen zu WLAN-Netzen. Probleme, die sich aus den Abrechnungsvorgaben des BAMF ergaben (es sollte mittels Screenshots von Live-Videos ein Teilnahmenachweis erbracht werden), wurden mit entsprechendem Aufwand gelöst, indem z. B. technische Einwahlprotokolle der Teilnehmenden generiert wurden, die gesicherte Informationen bzgl. der Anwesenheitszeiten nachweisen konnten. Letztlich konnten durch das Engagement der Teilnehmenden und Lehrkräfte zeitweise 12 Sprachkurse parallel in digitaler Form durchgeführt werden.

Ausblick

Das Kolping-Bildungswerk steht nunmehr vor dem weiteren Prozess der digitalen Transformation und hat hierzu u. a. auch bereits organisationale und strukturelle Konsequenzen gezogen. So ist im Jahr 2021 eine weitere Stelle in der Entwicklung digitaler Lernangebote geschaffen und mit einer Medienpädagogin besetzt worden. Ebenso im Jahr 2021



ist eine IT-Abteilung gegründet worden, in der alle Systemadministratoren und -administratorinnen gebündelt zusammenarbeiten und IT-Support für das gesamte Bildungswerk vorhalten.

5. DISKUSSIONSLINIEN DES FACHGESPRÄCHS

Im Folgenden zeichnen wir in aller Kürze die wesentlichen Diskussionslinien des Fachgesprächs nach.

▀ Gibt es „digitale Bildung“?

Bildung im Humboldt'schen Sinne als ein Welt- und Selbstverhältnis lässt sich nicht rein technisch realisieren. Das Konzept einer „digitalen Bildung“ ist daher durchaus umstritten. Es geht eher um didaktische und methodische Fragen im digitalen Raum. Sprache sei das Medium der Wahl, wenn es um umfassende Bildungsprozesse gehe. Insofern ändert sich in dieser Hinsicht nichts.

▀ Was verändert sich durch Digitalisierung?

In der Mediatisierungsforschung geht es um den übergreifenden Zusammenhang von Medien und den Prozess der kommunikativen Konstruktionen von Kultur und Gesellschaft. Bei der Einbindung digitaler Medien stehen sowohl die didaktisch-methodischen Ebenen als auch die Organisationsebene hinsichtlich von Finanzierungsmodi im Blick.

▀ Welche Möglichkeiten der Digitalisierung können für die Erwachsenenbildung ausgeschöpft werden?

Digitale Bildungsangebote liefern über die reine Abbildung eines als ursprünglich analog geplanten Angebots (wie dies durch die kurzfristige Umsetzung der Coronaschutzverordnungen seit März 2020 vielfach der Fall war) viele Potenziale. Verwiesen sei auf die Nutzung von Open Educational Resources (OER). Andere Möglichkeiten sind noch wenig ausgeschöpft, wie beispielsweise die Nutzung von Learning Analytics.

▀ Welche Finanzierungsmodi sind für digitale Angebote adäquat?

Die Finanzierung von Weiterbildungsangeboten orientiert sich vornehmlich an dem Modell der Präsenzveranstaltungen. Es stellt eine Herausforderung dar, teilpräsent oder rein virtuelle Veranstaltungen abrechnungsfähig zu machen.

6. POSITIONSPAPIER DER KEFB „DIGITALE TRANSFORMATION DER BILDUNGSARBEIT GESTALTEN“

Die Gestaltung der digitalen Transformation der Bildungsarbeit schließt die Lernenden, die pädagogisch-professionell Handelnden, die Organisationen und die Landesarbeitsgemeinschaft mit ein.

Lernende

Digitale Lehrformate setzen voraus, dass die technischen Voraussetzungen sowie die Medienkompetenz bei den Lernenden hergestellt werden.

Mit digitalen Lehrformaten haben sich neue Zielgruppen erschließen lassen. Diese Möglichkeiten gilt es weiter auszuschöpfen.

Wenn digitale Lehrformate zum Ausschluss von Lernenden führen, sind andere, z. B. analoge Lehrformate anzubieten.

Lehrende und Planende

Digitale Lehrformate setzen die Erweiterung der Kompetenzen der pädagogisch-professionell Handelnden voraus.

Organisation

Die Organisationen und notwendiger organisationaler Wandel sind bei der digitalen Transformation der Bildungsarbeit mitzudenken.

Die digitale Transformation muss auch die Bereiche Personalentwicklung, Administration und Führung in den Organisationen mitbedenken.

Landesarbeitsgemeinschaft

Bei der digitalen Transformation sind mögliche Synergien, wie etwa die gemeinsame Nutzung von Infrastrukturen, Plattformen und Tools, zu berücksichtigen.

Für die digitale Transformation ist eine umfangreiche Unterstützung und Beratung der Organisationen notwendig.

7. LITERATUR

BMBF (2020). Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018. https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Digitalisierung_in_der_Weiterbildung.pdf

Beyer, J. (2005). Pfadabhängigkeit nicht gleich Pfadabhängigkeit! Wider den impliziten Konservatismus eines gängigen Konzepts. In: Zeitschrift für Soziologie, 34, 1, 5-21.

Bolten, R. & Rott, K. J. (2018). Medienpädagogische Kompetenz: Anforderungen an Lehrende in der Erwachsenenbildung. Perspektiven der Praxis. MedienPädagogik: Zeitschrift für Theorie Und Praxis Der Medienbildung (30) (Erwachsenenbildung), S. 137-153.

Christ J. & Koscheck S. (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter: vorläufige Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn.

Grotlüschen A. & Weis A. (2021). Aspekte aus der Praxis der Erwachsenen- und Weiterbildung während der Coronaviruskrise und darüber hinaus. Einschätzungen aus der Praxis. Hessische Blätter für Volksbildung (2), S. 50-57. DOI: 10.3278/HBV2102W006

Käpplinger, B. & Lichte, N. (2020). „The lockdown of physical co-operation touches the heart of adult education“: A Delphi study on immediate and expected effects of COVID-19. In: Internationale review of education. Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Revue internationale de pedagogie, S. 1-19.

Kerres, M. & Buntins, K. (2020). Erwachsenenbildung in der digitalen Welt: Handlungsebenen der digitalen Transformation. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 3, S. 11-23, URL: <https://doi.org/10.3278/HBV2003W002> – ISSN: 0018-103X

Kleinert, C., Vicari, B., Zoch, G. & Ehlert, M. (2021). Wer bildet sich in Pandemiezeiten beruflich weiter? Veränderungen in der Nutzung digitaler Lernangebote während der Corona-Krise. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V. (Hrsg.), Bamberg. DOI: 10.5157/NEPS:Bericht:Corona:07:1.0

Kohl, J. & Denzl, E. (2020). Weiterbildungsanbieter in der Corona-Pandemie: Ein erster Blick auf empirische Befunde. weiter bilden (4), S. 23-26.

Kollmorgen, R., Merkel, W. & Wagener, H.-J. (2015). Transformation und Transformationsforschung: Zur Einführung. In: Kollmorgen, R., Merkel, W. & Wagener, H.-J. (Hrsg.): Handbuch Transformationsforschung. Wiesbaden, S. 11-29.

Rohs M. (2020). Auswirkungen der Covid19-Pandemie auf die Digitalisierung an Volkshochschulen am Beispiel von Rheinland-Pfalz (Beiträge zur Erwachsenenbildung Nr. 10). Technische Universität Kaiserslautern (Hrsg.).

Schmidt-Hertha, B. & Rohs, M. (2018). Editorial: Medienpädagogik und Erwachsenenbildung. Medienpädagogik, 30, i-viii.

Stalder, F. (2017). Kultur der Digitalität. Berlin.

Sydow, J., Schreyögg, G. & Koch, J. (2009). Organizational Path Dependence: Opening the Black Box. In: Academy of Management Review 34 (4), S. 689-709.

Sydow, J. & Schreyögg, G. (2011). Organizational path dependence: A process view, in: Organization Studies 32 (2011), S. 321-336.

Werle, R. (2007). Pfadabhängigkeit. In A. Benz, S. Lütz, U. Schimank & G. Simonis (Hrsg.), Handbuch Governance: Theoretische Grundlagen und empirische Anwendungsfelder (S. 119-131). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90407-8_9



FARIDA ZRIKIH

Die ökonomische Relevanz der Teilnehmendenbindung

Ein Baum ohne Stamm? Ist undenkbar! Und Bildungseinrichtungen ohne Teilnehmende oder Lernende? Noch undenkbarer! Denn eine auf lebensbegleitendes Lernen gezielte und damit auf dauerhaften Bestand ausgerichtete gemeinwohlorientierte Einrichtung profitiert von wiederkehrenden Teilnehmenden und Lernenden. Dies gilt auch für Einrichtungen der katholischen Familien- und Erwachsenenbildung, denn zufriedene und begeisterte Kursteilnehmende werden immer wieder die Kurse, Seminare, Workshops etc. der Einrichtung besuchen. Darüber hinaus empfehlen zufriedene Kursteilnehmende die Bildungseinrichtung weiter, werben auf diese Weise unentgeltlich für die Einrichtung und generieren im Idealfall neue Lernende. Somit werden die Lernenden auf ihrem Weg des lebenslangen Lernens begleitet und helfen da-

bei, die Sichtbarkeit des Weiterbildungsangebots zu erhöhen. Die bedeutende gesellschaftliche Rolle, die die gemeinwohlorientierte Weiterbildung einnimmt, kann nur wahrgenommen bzw. anerkannt werden, wenn die Bildungsanbieter sich mit ihrem Angebot und Engagement zeigen.

Die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung ist die zweitgrößte Anbieterin und Vertreterin im Bereich der Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen. In den fünf (Erz-)Diözesen vertritt sie ca. 110 Erwachsenen- und Familienbildungswerke, Familienbildungsstätten, Heimvolkshochschulen/Akademien und Verbandsbildungswerke, die an verschiedenen Standorten in NRW positioniert sind. An den Weiterbildungen dieser Ein-



richtungen nahmen ca. 420.000 Teilnehmende im Jahr 2019¹ mit ca. 900.000 Unterrichtsstunden teil.

Der Bestand dieser Weiterbildungseinrichtungen hängt auch von einer ausreichenden Anzahl von Kursteilnehmenden ab, die mit den Jahren schwankend ist. Der Kontaktpflege zu den bereits gewonnenen Kursteilnehmenden gilt es dabei besondere Beachtung zu schenken, und nicht nur die Gewinnung neuer Kursteilnehmenden in den Vordergrund zu stellen. Die Einrichtungen investieren viel Zeit und große Summen, oftmals sogar mit Verlust, in die Gewinnung neuer Kursteilnehmenden, anstatt eine kostengünstigere Alternative zu wählen und den Kontakt zu den gegenwärtigen und den früheren Kursteilnehmenden zu pflegen.

DIE ÖKONOMISCHE BEDEUTUNG DER ERFOLGREICHEN KONTAKTPFLEGE ZU EINEM BEREITS GEWONNENEN KURSTEILNEHMENDEN BZW. DER TEILNEHMENDENBINDUNG

Beschäftigt man sich mit dem Thema der Teilnehmendenbindung, wird schnell ersichtlich, dass die theoretischen Grundlagen aus dem Bereich der Ökonomie stammen und auf Konzepte der Kundenbindung zurückzuführen sind (vgl. Piller 2008; vgl. Kunz 1996). Betrachtet man den Themenkomplex der Kundenbindung, wird seine hohe Konzentration deutlich. Diese lässt sich auf seine besondere ökonomische Bedeutung zurückführen.

„Die meisten Märkte können als gesättigt angesehen wer-

den.“ (Langner/Fischer 2011, S. 137–138). Hinter dieser Aussage steckt die Annahme, dass es keine oder kaum Erstkunden im angestrebten Markt gibt und dass der Gewinn neuer Kunden mit erheblichen Kosten bzw. Ressourcen verbunden ist. Eine effektivere Strategie scheint es zu sein, die Ressourcen auf eine erfolgreiche Kontaktpflege und Kundenbindung zu konzentrieren. Dies hat den Vorteil, dass so ein treuer Kundenstamm entsteht, der die Produkte bzw. Dienstleistungen konsumiert und durch Mundpropaganda kostenfrei Werbung für das Unternehmen macht (vgl. Piller 2008).

Dieses Prinzip lässt sich auch auf den Bildungsbereich anwenden und bedeutet hier, dass nur eine geringe Anzahl von Erstteilnehmenden oder ggf. sogar gar keine Erstteilnehmenden erforderlich sind. Neue Teilnehmende kann bedeuten, dass diese von einer anderen Einrichtung abgeworben werden (vgl. Piller 2008). Piller verdeutlicht, dass das Wachstum einer Bildungsorganisation nur zulasten der Konkurrenz erreicht werden kann. Bietet die Konkurrenz in dem Fall einen vergleichbaren Kurs oder eine entsprechende Dienstleistung an, muss die Abwerbung der dort vorhandenen Teilnehmenden beispielsweise durch einen starken Preisvorteil oder durch enorme Kommunikationsmaßnahmen erfolgen. Beide Maßnahmen erhöhen die Akquisitionskosten für neue Kursteilnehmende. Untersuchungen aus der Literatur zeigen, dass die Kosten für das Halten eines bestehenden Kursteilnehmers bzw. einer Kursteilnehmerin fünf bis sieben Mal niedriger sind als der Aufwand für die Gewinnung eines/einer neuen Kursteilnehmenden (vgl. Kunz 1996). Diese Erkenntnisse

¹ Aufgrund der Corona-Pandemie fand die letzte Datenabfrage im Jahr 2019 statt.

bilden eine allgemeine wichtige wissenschaftliche Grundlage für die praktische Teilnehmendenbindung bei den Weiterbildungseinrichtungen.

Setzt man die Prinzipien der Teilnehmendenbindung aktiv im Arbeitsalltag um, ergeben sich für die Einrichtung insbesondere folgende Vorteile:

VORTEILE EINER ERFOLGREICHEN KONTAKTPFLEGE ZU EINEM BEREITS GEWONNENEN KURSTEILNEHMER BZW. EINER BEREITS GEWONNENEN KURSTEILNEHMERIN

- ✓ Weitere Teilnahme am Kursangebot
- ✓ Loyale Teilnehmende bleiben der Einrichtung treu und ziehen keinen Wechsel des Anbieters in Erwägung

- ✓ Positive Mundpropaganda
- ✓ Weiterempfehlung durch zufriedene Kursteilnehmende
- ✓ Rückgewinnung von ehemaligen Kursteilnehmenden
- ✓ Gewinnung von neuen Teilnehmenden

Zu verstehen, dass es für die Bildungseinrichtung effektiver und ressourcensparender ist, sich mit dem Thema Teilnehmendenbindung zu beschäftigen, ist der erste Schritt. Die entsprechenden Strukturen zu schaffen und in den Arbeitsablauf einzubeziehen, geht nicht ohne Aufwand, und oft wissen die Mitarbeitenden nicht, wo sie am besten ansetzen sollen.

Gelegenheit, ihre Fragen zu stellen und sich strategisch mit dem Thema Teilnehmendenbindung und Marketing zu beschäftigen, erhielten die LAG-Mitgliedseinrichtungen beim

Workshop#2 „Digital sichtbar sein – Prozesse optimieren: Funktionales Marketing für Weiterbildungseinrichtungen“ am 07. September 2021 in Siegburg. Thema des Workshops war, sich zum einen grundlegend mit modernem Marketing zu beschäftigen und zum anderen zu ermitteln, welche Ressourcen wie genutzt und wie sie ggf. besser verwendet werden können. Darüber hinaus wurde analysiert, welches Medium bzw. welcher Kanal (Instagram, Facebook, Twitter etc.) für die Einrichtungen sowie die Zielgruppe geeignet ist.

Aus dem Vortrag und der anschließenden lebhaften Diskussion im Workshop ergaben sich folgende Erkenntnisse: Bevor man mit einem Marketingkonzept startet, sollte man sein bisheriges Vorgehen überprüfen und den Erfolg bei den Kursanmeldungen evaluieren. Anhand dieser Daten können dann reflektierte Entscheidungen getroffen werden. Ersichtlich wurde auch, dass man sich besser auf einige wenige effektive Vorgehensweisen fokussiert und nicht überall präsent sein muss. So ist beispielsweise Instagram für die meisten Einrichtungen nicht das geeignete Medium, um neue Kursteilnehmende zu gewinnen, und die hier investierte Zeit kann an anderer Stelle sinnvoller eingesetzt werden.

Die Kommunikation mit den bestehenden Kursteilnehmenden und die Pflege bereits etablierter Netzwerke sollte beachtet werden und fester Bestandteil einer Marketingstrategie sein. Die wichtigsten Punkte werden im Folgenden kurz aufgeführt.

5 TIPPS BEI DER KONTAKTPFLEGE VON BEREITS GEWONNENEN KURSTEILNEHMENDEN

- ✓ Verbinden und vernetzen Sie sich gezielt über soziale Netzwerke (gut geeignet sind Facebookgruppen). Bringen Sie Lernende zusammen. Erweitern Sie Ihr Beziehungsumfeld mit dem Ihrer Kursteilnehmenden.
- ✓ Denken Sie über Sonderaktionen, Zugaben, Rabattaktionen und Rabattcoupons nach.
- ✓ Versenden Sie möglichst passgenaue Kursangebote/Newsletter.
- ✓ Führen Sie Zufriedenheitsabfragen nach den Kursen durch, um Unzufriedenheitsindikatoren zu erkennen und somit positiv gestalten zu können.
- ✓ Überprüfen Sie regelmäßig den Erfolg Ihrer Marketingmaßnahmen.

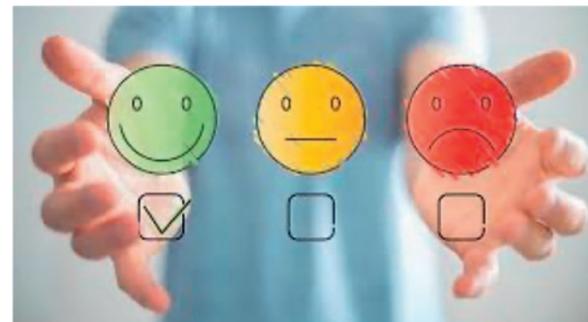
Wie alle Beziehungen ist auch die Beziehung zwischen Bildungseinrichtung und Kursteilnehmenden stetig in Bewegung und verändert sich – daher sollte die Teilnehmendenbindung von den Weiterbildungseinrichtungen nicht als zeitlich

begrenzt angesehen werden, sondern als kontinuierlich fortlaufende Beziehung. Die Wünsche und Bedürfnisse der Kursteilnehmenden, die sich von Zeit zu Zeit ändern, sollten immer wieder erfragt und ausgewertet werden.

FAZIT/AUSBLICK

Die Mitgliedseinrichtungen der LAG KEFB sind heutzutage tiefgreifenden Veränderungen ausgesetzt, wie z. B. den neuen Medien und den Corona-Folgen. Die Einrichtungen sehen sich beispielsweise damit konfrontiert, dass heute die klassischen Zugänge umgangen werden und viele andere Anbieter Onlinekurse rund um die Uhr über das Internet und direkt an die Teilnehmenden gerichtet zur Verfügung stellen. Die Mitgliedseinrichtungen stehen einer veränderten, verschärften Bildungslandschaft gegenüber. Die Gewinnung neuer Kursteilnehmenden wird aufgrund der wachsenden Ansprüche an die Mitarbeitenden und der hohen Arbeitsbelastung zunehmend herausfordernder.

Ziel der LAG KEFB ist es, den Fokus auf die bereits gewonnenen Kursteilnehmenden zu verstärken. Die Einrichtungen sollten vorhandene Kursteilnehmende dauerhaft für sich gewinnen, denn diese neigen im Rahmen einer langfristigen Lehr-Lern-Beziehung dazu, die Beziehung mit einer Einrichtung ihrer Wahl auszuweiten (vgl. Homburg/Werner 1998). Eine Lösung ist hier die Kontaktpflege zu den bereits gewonnenen Kursteilnehmenden bzw. die Teilnehmendenbindung. Denn die positiven Auswirkungen und die ökonomische Bedeutung sind von starker Relevanz für die Weiterbildungseinrichtungen.

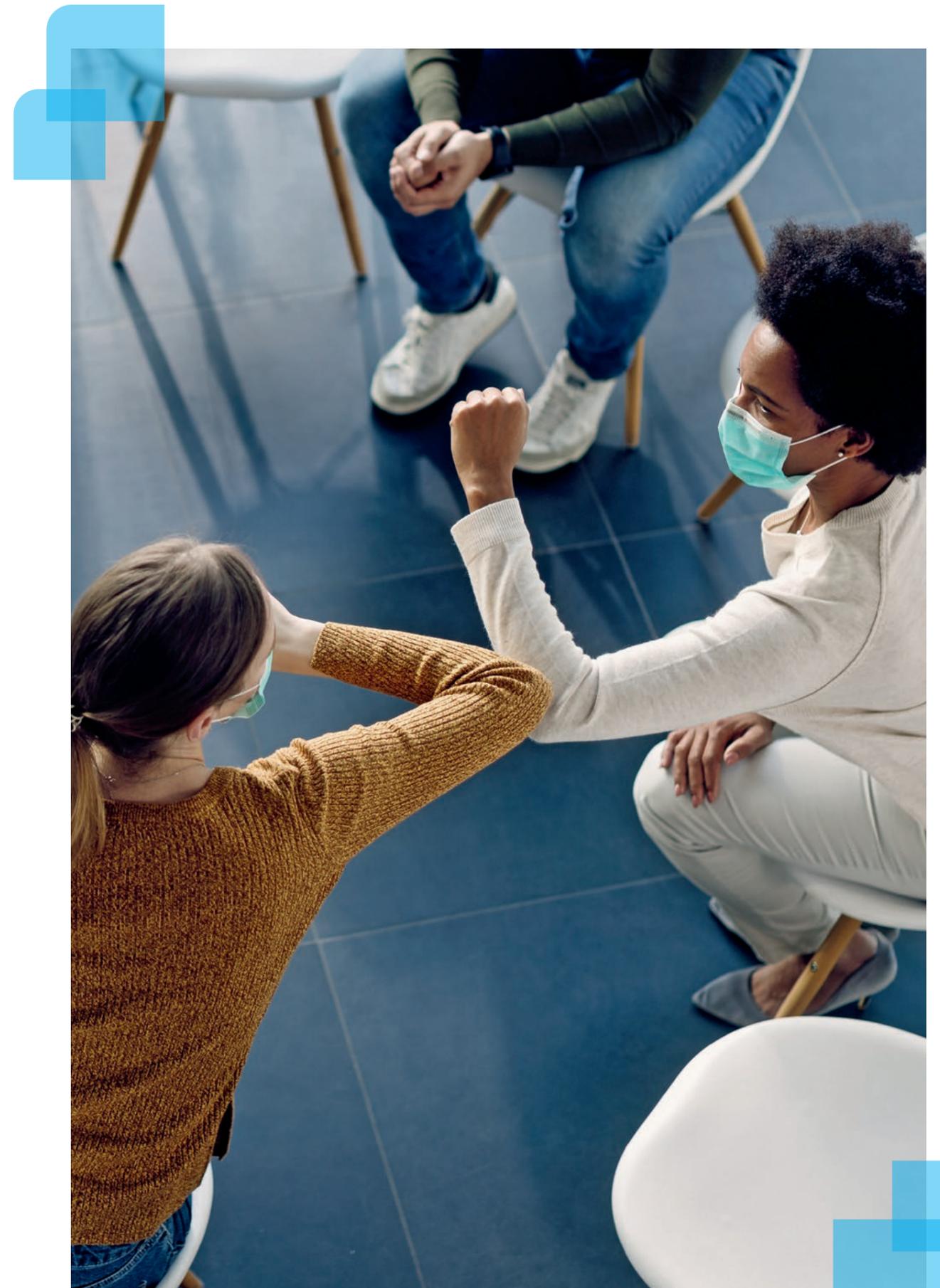


Langner T. & Fischer A. (2011). Markendifferenzierung durch Markenhandlungen: Der Beitrag der Motorik zum Markenaufbau, in: Völckner, F., Willers, C. & Weber, T. (Hrsg.): Markendifferenzierung: Innovative Konzepte zur erfolgreichen Markenprofilierung, Wiesbaden.

Piller F.T. (2008). Ein wettbewerbsstrategisches Konzept im Informationszeitalter, Wiesbaden.

Kunz H. (1996). Beziehungsmanagement, Zürich.

Homburg, C. & Werner, H. (1998). Kundenorientierung mit System, Frankfurt am Main.



LAG KEFB in NRW e. V.

Breite Straße 108
50667 Köln

0221 / 35 65 456-0
info@lag-kefb-nrw.de
www.lag-kefb-nrw.de



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.

ISBN 978-3-00-071082-7