

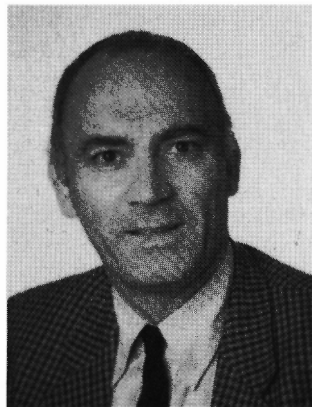
Weiterbildungsaktivitäten von Klein- und Mittelbetrieben im Vergleich zu Großbetrieben

Richard von Bardeleben, Georg Böll, Elke Uppenkamp, Günter Walden

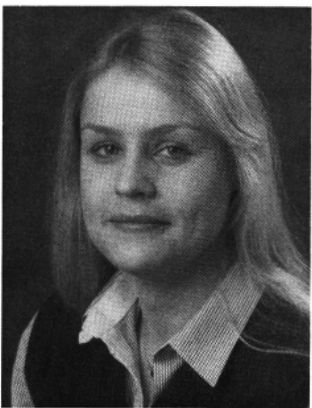
In einem Kooperationsprojekt zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover (IES) wurde für zwei ausgewählte Regionen (Heilbronn und Hildesheim) das regionale berufliche Weiterbildungsangebot erfaßt und der Weiterbildungsbedarf von Betrieben und ihren Beschäftigten analysiert. Aus dieser Untersuchung ergeben sich Hinweise zum Weiterbildungsverhalten von Betrieben in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. In diesem Aufsatz wird über die Ergebnisse der Untersuchung zur Organisation, zu den Formen der Bedarfsermittlung und zum Umfang und zur Struktur der Weiterbildung in kleineren und mittleren Unternehmen im Vergleich zu Großbetrieben berichtet. Die Untersuchungsergebnisse basieren auf Fallstudien bei insgesamt 107 Betrieben in den Regionen Heilbronn und Hildesheim. Die Erhebung wurde Ende 1987/Anfang 1988 durchgeführt. Die Zahlen zum Umfang und zur Struktur der betrieblichen Weiterbildung beziehen sich auf das Jahr 1986. Es handelt sich zwar nicht um eine repräsentative Untersuchung, die Aussagen geben jedoch nach Einschätzung der Projektbearbeiter tendenziell die Realität der betrieblichen Weiterbildung wieder.¹⁾



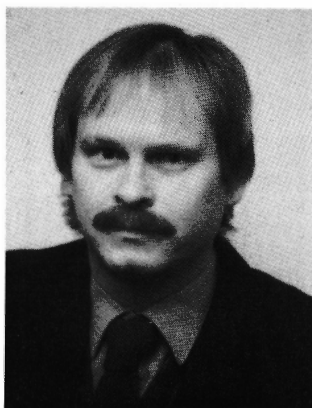
Richard von Bardeleben
Dipl.-Handelslehrer; wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn



Georg Böll
Dipl.-Volkswirt; wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn



Elke E. Uppenkamp
1. Staatsexamen für das Lehramt an Gymnasien. Mitarbeiterin der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn



Günter Walden, Dr. rer. pol.
Dipl.-Volkswirt; wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ des Bundesinstituts für Berufsbildung in Bonn

Zur Analyse des Einflusses der Betriebsgröße auf das Weiterbildungsverhalten wurden in der Untersuchung folgende Betriebsgrößenklassen gebildet:

- Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten,
- Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 20 und 199,
- Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 200 und 999,
- Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten.

Eine völlig stringente Abgrenzung zwischen Kleinbetrieben und mittleren Betrieben sowie Großbetrieben läßt sich nicht vornehmen. So ist sicherlich die Zahl der Beschäftigten nicht das einzige Merkmal, welches für eine solche Klassifikation herangezogen werden kann. Beispielsweise sei hier auf den Umsatz oder die Bilanzsumme hingewiesen. In der Untersuchung wurde ein pragmatischer Ansatz gewählt, als Großbetriebe sind bei der folgenden Darstellung der Ergebnisse die Betriebe mit 1 000 und mehr Beschäftigten anzusehen.

Organisation der betrieblichen Weiterbildung

Die Frage, wie die Weiterbildung in einem Betrieb organisiert ist, hängt in entscheidendem Maße von der Größe eines Betriebes ab. Unter dem Gesichtspunkt „Organisation“ sollen dabei folgende Punkte gefaßt werden:

- Zuständigkeiten für die Organisation der Weiterbildung,
- Planungshorizonte und -elemente,
- Ansprache der Mitarbeiter und Auswahl der Teilnehmer.

Die Frage der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs, die ebenfalls zur Organisation der betrieblichen Weiterbildung gehört, wird gesondert im Abschnitt „Formen der Bedarfsermittlung“ behandelt.²⁾

Zuständigkeiten für die Organisation der Weiterbildung

In den befragten Großbetrieben gibt es in der Regel eine zentrale

Stelle, die grundsätzlich für alle Fragen der Weiterbildung zuständig ist. Hierbei kann es sich um die Personalabteilung, in sehr großen Unternehmen auch um eine eigenständige Bildungs- oder Weiterbildungsabteilung handeln. Fragen der Weiterbildung werden von der Zentralstelle dabei nicht autonom, sondern in enger Absprache mit den Fachabteilungen entschieden. Der für Weiterbildung verantwortlichen Abteilung obliegt insbesondere die Erstellung eines — zu meist jährlichen — Weiterbildungsprogramms. Ein solches Weiterbildungsprogramm umfaßt dabei die Weiterbildungsaktivitäten, die für einen längeren Zeitraum überschaubar sind und für die im Unternehmen genügend potentielle Adressaten vorhanden sind. Nicht Teil des Programms sind Weiterbildungsaktivitäten, deren Bedarf sich ad hoc ergibt und über die demzufolge nur kurzfristig entschieden werden kann. Der für Weiterbildung im Unternehmen verantwortlichen Stelle werden hinsichtlich ihres Aktivitäts- und Entscheidungsspielraums von der Geschäftsleitung mehr oder weniger enge Grenzen gesteckt.

In sehr kleinen Betrieben (mit weniger als 20 Mitarbeitern) ist mit Fragen der Weiterbildung fast immer der Inhaber selbst befaßt. Diese Weiterbildungsorganisation ist darüber hinaus auch noch häufig in der Betriebsgrößenklasse bis zu 200 Beschäftigten anzutreffen. Für die anderen mittleren Betriebe sind im wesentlichen zwei Organisationsformen zu unterscheiden: Zum einen ist für Fragen der Weiterbildung — analog zu den Großbetrieben — die Personalabteilung, in enger Absprache mit den Fachabteilungen, zuständig; zum anderen gibt es Betriebe, bei denen eine Zentralstelle für Weiterbildung fehlt. Die Organisation der Weiterbildung ist hier dezentralisiert, zuständig sind die jeweiligen Fachabteilungen. Im Normalfall — von wenigen Ausnahmen abgesehen — gibt es in kleineren und mittleren Betrieben — anders als in Großbetrieben — kein Weiterbildungsprogramm. Eine längerfristi-

ge Weiterbildungsplanung ist nur ansatzweise und nur für wenige Betriebe zu beobachten.

Planungshorizonte und Planungselemente

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß eine längerfristige Weiterbildungsplanung — von wenigen Ausnahmen abgesehen — nur in Großbetrieben erfolgt. Weiterbildungsentscheidungen in kleineren und mittleren Betrieben werden dagegen kurzfristig gefällt, insbesondere dann, wenn sich deutliche Qualifikationslücken bei den Mitarbeitern zeigen. Eine Personalplanung als wesentliche Grundlage für eine Planung der Weiterbildungsaktivitäten wird in fast allen Großbetrieben durchgeführt. In den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten gab dies in unserer Untersuchung nur rund ein Fünftel der Befragten an. Dieser Anteil liegt dabei in den mittleren Betrieben deutlich höher. In der Betriebsgrößenklasse mit 20 und weniger als 200 Beschäftigten sind es rund ein Drittel der befragten Betriebe und in der Klasse zwischen 200 und weniger als 1 000 Beschäftigten bereits knapp 50 %.

Als ein wesentliches Planungselement für die Weiterbildung kann die längerfristige Bereitstellung von finanziellen Mitteln betrachtet werden, die von vornherein für Zwecke der Weiterbildung reserviert werden. Ein solches Weiterbildungsbudget haben fast alle der befragten Großbetriebe, während kleinere und mittlere Betriebe in der Regel hierüber nicht verfügen. In unserer Erhebung wurde die Frage nach dem Vorhandensein eines Weiterbildungsbudgets in der Klasse mit weniger als 20 Beschäftigten von allen Betrieben verneint, die entsprechenden Prozentsätze für die beiden nächsthöheren Betriebsgrößenklassen liegen bei 85 % bzw. 75 %.

Ansprache der Mitarbeiter und Auswahl der Teilnehmer

In Großbetrieben kann über das Weiterbildungsprogramm bzw. ein Weiterbildungsverzeichnis eine unmittelbare Ansprache der Mitar-

beiter erfolgen. Sieben der neun befragten Großbetriebe gaben an, ihren Mitarbeitern ein Weiterbildungsverzeichnis zur Kenntnis zu geben. Darüber hinaus erfolgt bei sich kurzfristig ergebenden Weiterbildungsnotwendigkeiten eine direkte Ansprache potentieller Teilnehmer durch Fachvorgesetzte und die Personal- bzw. Weiterbildungsabteilung. Rund zwei Drittel der befragten Betriebe informieren ihre Mitarbeiter durch Aushänge, ein Drittel auch durch Umläufe.

Von den befragten kleinen und mittleren Betrieben gab nur jeder zehnte Betrieb an, den Mitarbeitern ein Verzeichnis über beabsichtigte Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Zumeist werden potentielle Teilnehmer direkt von den Fachvorgesetzten und der Personalabteilung auf anstehende Weiterbildungsmaßnahmen aufmerksam gemacht. Daneben kommt Aushängen und Umläufen eine gewisse Bedeutung zu, diese Formen der Mitarbeiteransprache sind aber etwas weniger stark ausgeprägt als in Großbetrieben.

Die Entscheidung über die Auswahl der Teilnehmer erfolgt in den Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten im Normalfall durch den Betriebsinhaber bzw. Geschäftsführer selbst. In allen anderen Betriebsgrößenklassen sind in der Regel unterschiedliche Hierarchiestufen und Stellen im Betrieb an der Entscheidung über die Auswahl der Teilnehmer beteiligt. Hierbei handelt es sich neben dem Inhaber bzw. der Geschäftsführung um die Personal- bzw. Bildungsabteilung sowie die Fachvorgesetzten. Die direkte Einflußnahme auf die Auswahl der Teilnehmer sinkt dabei mit steigender Betriebsgröße. So entscheidet in der Betriebsgrößenklasse zwischen 20 und weniger als 200 Beschäftigten in rund 80 % der Fälle der Inhaber bzw. Geschäftsführer. Bei Betrieben in der nächsthöheren Betriebsgrößenklasse mit weniger als 1 000 Beschäftigten geht dieser Prozentsatz auf knapp 60 % zurück, bei Großbetrieben liegt der betref-

fende Anteil bei rund einem Drittel. Der relative Einfluß von zentralen Stellen wie der Personalabteilung steigt mit zunehmender Betriebsgröße, während umgekehrt der Einfluß der Fachabteilungen in mittleren Betrieben stärker ausgeprägt ist als in Großbetrieben.

Formen der Bedarfsermittlung

In diesem Abschnitt wird kurz über die wesentlichen Vorgehensweisen in den Betrieben zur Bedarfsermittlung berichtet und auf vorhandene Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe eingegangen.

Als unproblematisch erwies sich die Ermittlung bzw. Formulierung von Weiterbildungsbedarf dann — und zwar unabhängig von der Betriebsgröße — wenn offenkundig auftretende Qualifikationsdefizite bei den Mitarbeitern für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen verantwortlich waren. Dies gilt z. B. für den Fall der Anschaffung einer neuen Maschine in der Produktion oder die Einführung von EDV. Da die notwendigen Bedienungskennnisse normalerweise fehlen, sind die Betriebe unmittelbar dazu gezwungen, Weiterbildungsveranstaltungen durchzuführen. Für diesen Teil der Weiterbildungsaktivitäten stellt sich im eigentlichen Sinne gar nicht das Problem einer Bedarfsermittlung. Der Bedarf ergibt sich vielmehr aus den Arbeitsaufgaben. Zu entscheiden ist hier nur die Frage, in welcher Form und von welchen Bildungsträgern eine solche Weiterbildung durchzuführen ist. Diese Weiterbildungs- bzw. Bedarfskategorie steht — quer über alle Betriebsgrößenklassen hinweg — eindeutig im Vordergrund der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.³⁾

Betrachtet man das Spektrum der betrieblichen Weiterbildung, so ist allerdings auch ein großer Teil der Weiterbildungsaktivitäten nicht unmittelbar durch offensichtliche

Qualifikationsdefizite der Mitarbeiter legitimiert, einen direkten Zwang zur Durchführung solcher Weiterbildungsmaßnahmen gibt es für die Betriebe nicht. Der Durchführung dieser Weiterbildungsaktivitäten liegen unterschiedliche Formen der Bedarfsermittlung zugrunde. Vergleicht man Betriebe unterschiedlicher Größe miteinander, so scheint der Weiterbildung mit weniger direkt ablesbarer Notwendigkeit in Großbetrieben eine größere Rolle zuzukommen als in kleinen und mittleren Betrieben. So erklären in allen Betriebsgrößenklassen unterhalb 1 000 Beschäftigten etwas mehr als 50 % aller Befragten, daß sie keinerlei Schwierigkeiten bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs haben. Bei den Großbetrieben mit mehr als 999 Beschäftigten sagen dies nur noch zwei von neun befragten Betrieben. Zum Teil dürften diese Unterschiede allerdings auch auf die bessere Überschaubarkeit von Problemlagen in kleineren und mittleren Betrieben im Vergleich zu Großbetrieben zurückzuführen sein.

Von den befragten Betrieben wurden zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs die folgenden Vorgehensweisen genannt:

● Befragung von Vorgesetzten

Der Befragung von Vorgesetzten kommt in Großbetrieben und in Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl von mindestens 200 eine sehr große Bedeutung zu. Rund 70 % der befragten Betriebe in diesen Betriebsgrößenklassen wiesen auf die Vorgesetzten hin. In der Klasse zwischen 20 und weniger als 200 Beschäftigten sind dies nur noch rund 28 %. In den befragten Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten wird fast nie eine Abfrage oder ein Gespräch mit Vorgesetzten als Form der Bedarfsermittlung genannt. Offensichtlich kommt in diesen Betrieben dem Betriebsinhaber/Geschäftsführer eine sehr dominierende Rolle zu.

● Befragung der Mitarbeiter

In vielen Betrieben werden in die Entscheidung über den

Qualifikationsbedarf auch die Mitarbeiter einbezogen. Eine Befragung der Mitarbeiter als Form der Bedarfsermittlung wird von mehr als 50 % der Großbetriebe genannt, in den Betriebsgrößenklassen bis zu 999 Beschäftigten sagt dies jeweils rund ein Drittel der Befragten. Die Befragung der Mitarbeiter erfolgt dabei in der Regel in Form unverbindlicher Gespräche, die zumeist von den Vorgesetzten, in sehr kleinen Betrieben vom Inhaber persönlich geführt werden. Befragungen mit Hilfe von standardisierten Fragebogen gab es in den von uns befragten Betrieben nur in wenigen Ausnahmefällen. Hierbei handelte es sich ausschließlich um Großunternehmen.

● Befragung des Betriebsrates

Der Betriebsrat scheint bei der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs kaum berücksichtigt zu werden. In Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten werden Gespräche mit dem Betriebsrat als Form der Bedarfsermittlung fast nie genannt. Betriebe in einer Größenordnung zwischen 200 und weniger als 1 000 Beschäftigten nennen mit 15 % den Betriebsrat, bei Großbetrieben beträgt dieser Anteil knapp 30 %.

● Problemanalysen an neutralen Punkten

Rund 40 % der Betriebe gaben an, daß man gelegentlich zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarf Problemanalysen an neutralen Punkten durchführe. Dies wird jedoch nur bei sehr gravierenden Problemlagen (z. B. deutliche Mängel der Produktqualität) praktiziert. Im Kontext der betrieblichen Weiterbildung scheinen solche Problemanalysen eher eine geringe Rolle zu spielen. In Großbetrieben liegt der Anteil der Befragten, die auf diese Form der Bedarfsermittlung hinwiesen, mit rund 70 % deutlich höher als in allen anderen Betriebsgrößenklassen (Anteile von jeweils rund 40 %).

● **Auswertung externer Angebote**
Knapp 30 % der befragten Betriebe gaben an, daß sie zur Bedarfsermittlung externe Angebote sichten und auswerten. Durch die Vielzahl der Informationen über Weiterbildungslehrgänge, die von externen Veranstaltern durchgeführt werden, erhofft man sich einen aktuellen Wissensstand über neue Entwicklungen und zeitgemäße Weiterbildungsformen. In den Betriebsgrößenklassen bis zu 999 Beschäftigten liegen die ermittelten Anteile für diese Form der Bedarfsermittlung zwischen 20 und 30 %, bei den Großbetrieben hingegen nennen mehr als die Hälfte die Auswertung von Bildungsangeboten externer Träger. Dieses Ergebnis überrascht insofern, als kleinere Betriebe relativ häufiger mit externen Trägern zusammenarbeiten, während größere Betriebe häufig Weiterbildung selbst in den betriebseigenen Räumen durchführen (vgl. Abschnitt „Weiterbildungsstruktur“). Vermutlich beschäftigen sich kleinere und mittlere Betriebe häufig erst dann mit Verzeichnissen der Bildungsangebote externer

Träger, wenn die Weiterbildungsnotwendigkeiten bereits erkannt sind und die geeignete Weiterbildungsform bzw. der geeignete Träger gefunden werden muß.

Weiterbildungsintensitäten

Um die Quantität der Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe zu ermitteln, wurde die Relation von Teilnehmerstunden zu Beschäftigten errechnet. Als Gesamtdurchschnitt ergibt sich ein Wert von 8,8 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten für das Jahr 1986.⁴⁾ Im Schnitt nimmt also jeder Beschäftigte in den befragten Betrieben innerhalb eines Jahres einen Tag an einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme teil. Von diesem errechneten Durchschnittswert gibt es allerdings erhebliche Abweichungen nach unten und oben (vgl. Abb. 1). So befanden sich in unserer Stichprobe immerhin 10 Betriebe (von 107), die nach eigenen Angaben im Erhebungszeitraum keinerlei Weiterbildung betrieben haben. Für rund ein Fünftel der befragten Betriebe ergibt sich ein Durch-

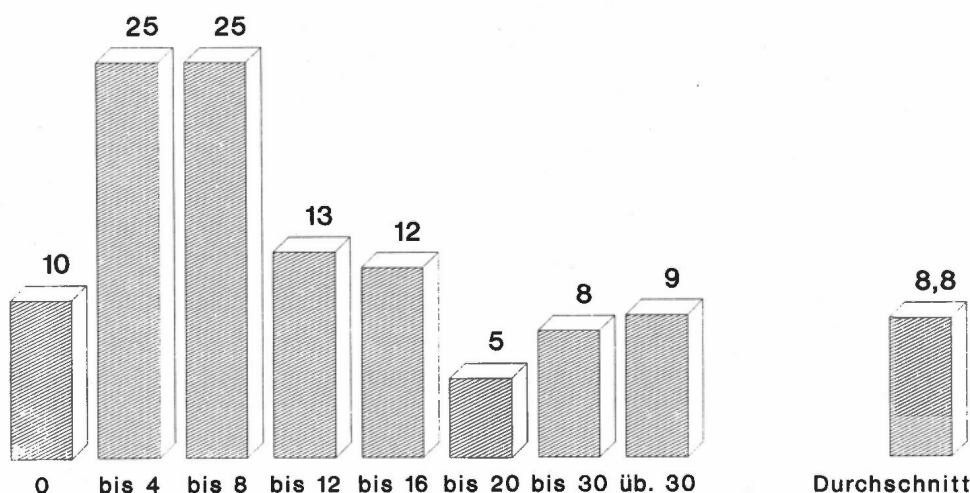
schnittswert der Weiterbildungsintensität, der bei mehr als zwei Tagen liegt. Insgesamt schwankt der gebildete Indikator zwischen 0 und 85 Teilnehmerstunden pro Beschäftigten.

Die Auswertung ergab keine deutliche Abhängigkeit der Weiterbildungsintensitäten von der Betriebsgröße. So gibt es auch innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen eine erhebliche Spannweite zwischen den Weiterbildungsintensitäten der Betriebe. In einer Varianzanalyse zum Einfluß der Betriebsgröße auf die Weiterbildungsintensität ließen sich nur 8 % der gesamten Abweichungen auf die Betriebsgröße zurückführen. Die Ergebnisse können als Hinweis dafür gewertet werden, daß Kleinbetriebe nicht „per se“ als weiterbildungsabstinent eingeschätzt werden dürfen und z. T. einen Vergleich mit größeren Betrieben nicht zu scheuen haben.⁵⁾

Eine starke Abhängigkeit der Weiterbildungsintensität gibt es nach unseren Erkenntnissen dagegen von der Art der angebotenen Produktpalette bzw. dem Dienstleistungsprogramm. Weiterbildungsaktivitäten werden besonders häufig dann durchgeführt, wenn Produkte bzw. Dienstleistungen angeboten werden, die aufgrund der Marktgegebenheiten und des technischen Entwicklungstempos in starkem Maße verändert werden müssen. Als Musterbeispiel sei hier auf — auch auf kleinere — Betriebe im EDV-Bereich hingewiesen.

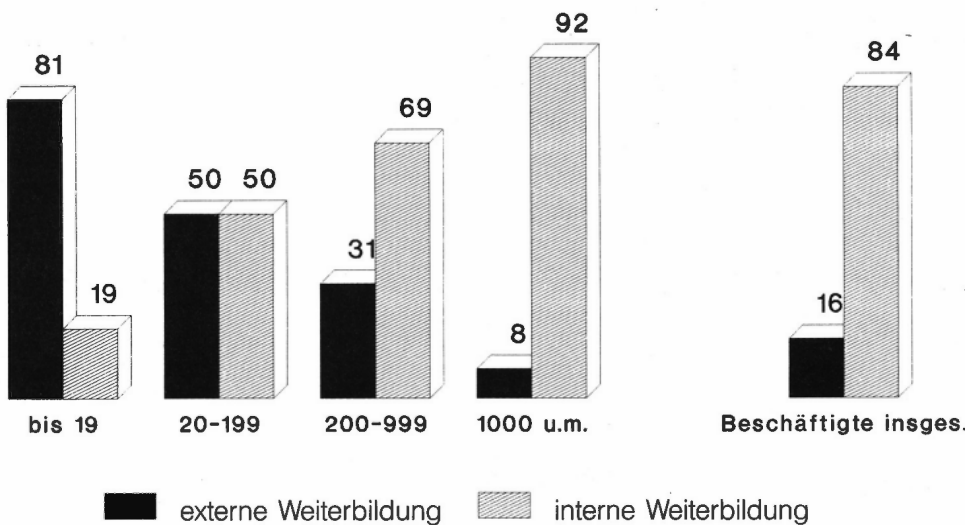
Schließlich ist darauf hinzuweisen, daß unterschiedliche Weiterbildungsintensitäten der Betriebe nicht vollständig auf voneinander abweichende sachliche Rahmenbedingungen zurückgeführt werden können. Von erheblicher Bedeutung dürfte darüber hinaus die generelle Einstellung der Verantwortlichen in den Betrieben bzw. die „Weiterbildungsphilosophie“ eines Betriebes sein. So gibt es Betriebe, die Weiterbildung eher als reaktives Instrument begreifen, und solche, die — bei ähnlichen

Abbildung 1: Häufigkeitsverteilung der Weiterbildungsintensitäten, Teilnehmerstunden je Beschäftigten



n=107 Betriebe
n=50153 Teilnehmerstunden

Abbildung 2: Struktur Weiterbildungsvolumen nach interner und externer Weiterbildung in Prozent



Rahmenbedingungen – der Weiterbildung eher eine offensive und präventive Funktion zuschreiben.

Weiterbildungsstruktur

Während sich über die betrieblichen Weiterbildungsintensitäten hinsichtlich der Betriebsgröße keine signifikanten Unterschiede feststellen lassen, bestehen allerdings betriebsgrößenspezifische Unterschiede der Weiterbildungsstruktur in bezug auf die Nutzung interner und externer Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abb. 2).

Das Weiterbildungsvolumen (Teilnehmerstunden) von Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ergibt sich zum größten Teil (81,3 %) aus der Teilnahme von betrieblichen Mitarbeitern an externen Weiterbildungsveranstaltungen. Bei den Großbetrieben mit mehr als 999 Beschäftigten ist das Verhältnis umgekehrt. Hier resultiert das Weiterbildungsvolumen zu 92,1 % aus intern durchgeführter Weiterbildung. Zwischen diesen Extremen liegen, wie die Abbildung 2 zeigt, die mittleren Betriebe.

Die Entscheidung für interne bzw. externe Weiterbildung hängt im wesentlichen von folgenden Faktoren ab:

- Vorhandensein bzw. Fehlen weiterbildungsrelevanter personeller, sächlicher und räumlicher Kapazitäten,
- Weiterbildungsthemen (spezielle Fragestellungen für wenige Mitarbeiter bzw. allgemeine Fragestellungen für eine große Zahl von Mitarbeitern),
- Veranstaltungsdauer,
- Zielgruppengröße,
- Kosten (diese sind vor allem abhängig von der Dauer und Teilnehmerzahl).

In kleineren Betrieben erschweren zum einen die fehlenden personellen, sächlichen und räumlichen Kapazitäten sowie die betriebsbedingt kleine potentielle Teilnehmerzahl die Durchführung von internen Weiterbildungsmaßnahmen. Mit zunehmender Betriebsgröße verbessern sich die Bedingungen für die interne Weiterbildung. Die interne Weiterbildung ist dann ökonomisch vorteilhafter und sie gestattet eine für die spezifischen Betriebszwecke maßgeschneiderte Weiterbildung.

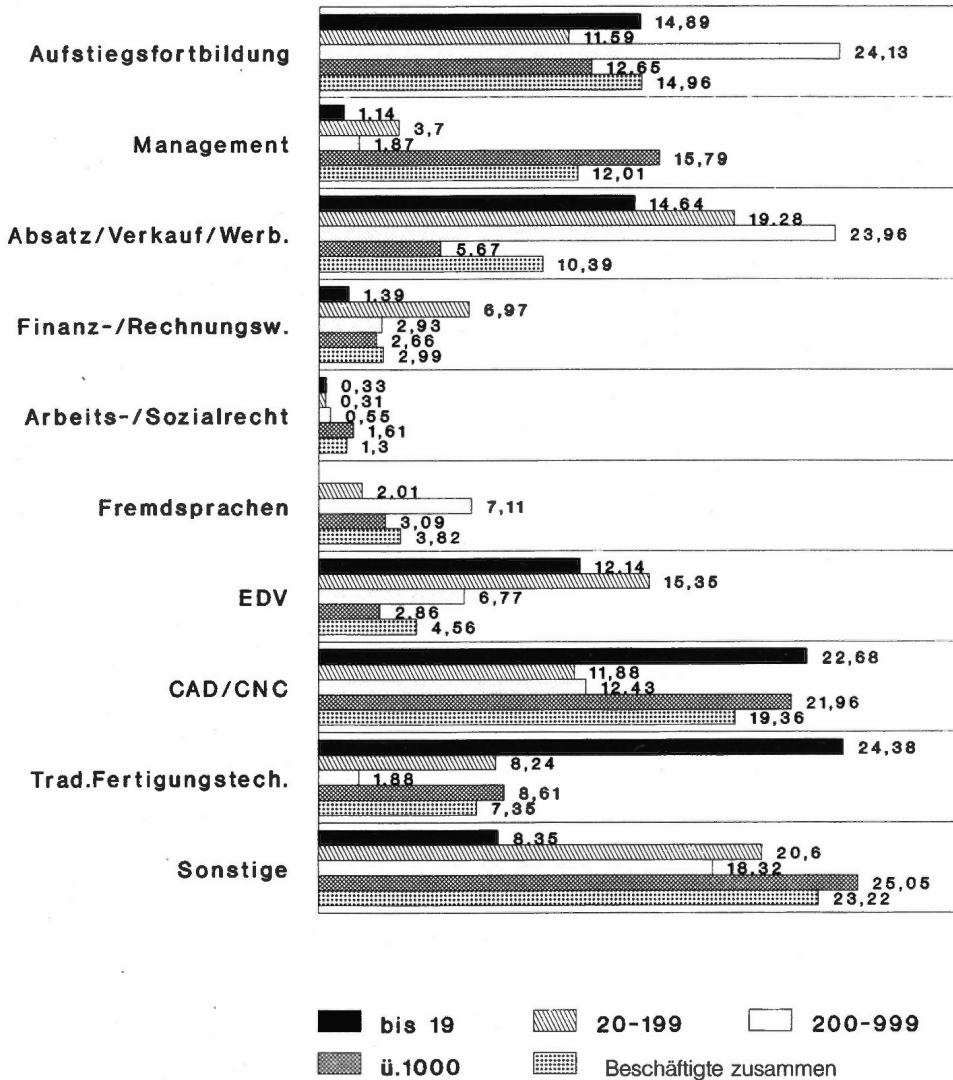
Die Differenzierung der Themenstruktur nach den vier Betriebsgrößenklassen zeigt, daß in bezug auf die meisten Weiterbildungsthemen keine gravierenden, betriebsgrößenbedingten Abweichungen von der durchschnittlichen Gesamtstruktur bestehen, während bei drei Themenbereichen bedeutsame Unterschiede feststellbar sind (vgl. Abb. 3).

So entfallen in den Großbetrieben mit mehr als 999 Beschäftigten auf den Themenkreis „Unternehmensführung/Management“ im Durchschnitt etwa ein Sechstel der Teilnehmerstunden, während Themen dieser Art in den kleineren Betrieben nur 1,14 % des Weiterbildungsvolumens ausmachen. Offensichtlich spielen in Großbetrieben Managementprobleme eine weit größere Rolle als in Kleinbetrieben, weshalb an Weiterbildung auf dem Gebiet Unternehmensführung in den großen Betrieben ein weit größerer Bedarf besteht. Dies hängt u. a. aber auch damit zusammen, daß in Großbetrieben eine mehr oder weniger differenzierte Betriebshierarchie besteht, die es im Interesse eines reibungslosen Betriebsablaufs notwendig erscheinen läßt, die Führungskräfte auf allen Ebenen immer wieder weiterzubilden.

Der zweite Themenbereich, in dem sich betriebsgrößenbedingte Unterschiede zeigen, ist der Bereich „EDV/Textverarbeitung/Kaufmännische Anwendung der Informationstechnik“. Hier weisen die kleinen und mittleren Betriebe mit 12 % bzw. 15 % deutlich höhere Anteile am Weiterbildungsvolumen auf als die größeren und Großbetriebe mit 7 % bzw. 3 %. Diese Unterschiede sind vor allem darauf zurückzuführen, daß die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechniken in Großbetrieben im Untersuchungszeitraum schon weitgehend abgeschlossen war, während sie in kleineren Betrieben gerade erst begonnen hatte.

Hier wird ein Phänomen sichtbar, das insbesondere im kaufmännischen

Abbildung 3: Themenstruktur Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen



nisch-verwaltenden Bereich zu beobachten ist und weniger im technischen, wo im Zusammenhang mit der Einführung neuer Techniken (z. B. CAD, CAM, CNC) die Weiterbildungsaktivitäten der Kleinbetriebe sich kaum von denen der Großbetriebe unterscheiden.

Bemerkenswert sind drittens die Unterschiede im Themenbereich „Traditionelle Fertigungstechni-

ken“, die bei den Kleinbetrieben fast ein Viertel (24,38 %) des Weiterbildungsvolumens umfassen, dagegen bei den Großbetrieben dieser Themenbereich weniger als ein Zehntel (8,61 %) ausmacht, was damit zusammenhängt, daß traditionelle Fertigungstechniken in den untersuchten Kleinbetrieben aufgrund ihrer Produktpalette (z. B. handwerkliche Einzelfertigung) noch stärker dominierte als in den

Großbetrieben, die sich zur Individualisierung ihrer Produkte bereits weitgehend moderner Fertigungstechniken bedienen.

Anmerkungen

- Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden demnächst in einer Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung veröffentlicht.
- Zu organisationstheoretischen Fragen der betrieblichen Weiterbildung vgl. z. B. W. Weber: Betriebliche Weiterbildung, Stuttgart 1985, S. 48 ff.
- Zur Problematik der Weiterbildungsbedarfsanalyse und zu den Methoden der Ermittlung vgl. z. B. R. Leiter u. a.: Der Weiterbildungsbedarf im Unternehmen. Methoden der Ermittlung, München, Wien 1982 sowie M. Bayer, G. E. Ortner, B. Thunemeyer (Hrsg.): Bedarfsorientierte Entwicklungsplanung in der Weiterbildung, Opladen 1981.
- Dabei ist zu berücksichtigen, daß sich ein erheblicher Teil der Weiterbildung von Beschäftigten in eigener Regie und unabhängig vom Betrieb vollzieht. Vgl. hierzu auch die Repräsentativerhebung im „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988“, Infratest Sozialforschung GmbH, München 1987.
- In früheren Untersuchungen zur betrieblichen Weiterbildung wurde festgestellt, daß Kleinbetriebe im Durchschnitt erheblich weniger weiterbildungsaktiv sind als Großbetriebe (vgl. insbesondere R. von Bardeleben, G. Böll, H. Kühn: Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]: Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 83, Berlin und Bonn 1986, S. 61). Als Erklärung für die abweichenden Ergebnisse in unserer neueren Untersuchung kommen vor allem folgende Gründe in Frage: Nachholbedarf der Kleinbetriebe, Weiterbildungszwang aufgrund der Einführung neuer Techniken.