

schen Qualifizierung von Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung. In: Schriftenreihe der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Johannes-Kepler-Universität Linz. Band 1, Linz 1985.

8) Dürr, W. u. a.: Arbeit mit Behinderten. Handreichungen für die Fort- und Weiterbildung von Fachkräften in der beruflichen und sozialen Rehabilitation Behinderter — Schwerpunktbe-
reich: Werkstatt für Behinderte. Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik, Berlin 1985.

9) Wack, O. G., unter Mitarbeit von Frischkopf, A. u. a.: Praxis gemeinsam bewältigen. Zur Konzeption einer subjekt- und situationsorientierten Kursleiterfortbildung. Soester Verlagskontor, Soest 1987.

10) Langenbach, M.-L.; Löwisch, D.; Scherer, A.: Fortbildung zum Weiterbildungslehrer — Praxisanforderungen, Qualifikationsprofil und Lehrgangskonzept. Fachinformationen zur Beruflichen Bildung, Heft 3. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1990.

11) Vgl. z. B. Fischer, T.: Didaktische Konzepte der Lernförderung bei Lernproblemen in der Berufsbildung Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1987.

Vgl. Braun, H. P.; Freibichler, H.; Harke, D.: Fallorientierte Fortbildungsmaterialien zu Lernproblemen Erwachsener. Sonderveröffentlichung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1989.

Vgl. Averkamp, M. u. a.: Weiterbildung des pädagogischen Personals im berufsbildenden Fernunterricht. Informationen zum beruflichen Fernunterricht, Heft 18. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1988.

12) Djafari, N.; Kade, S.: Praxishilfen für die Umschulung Nr. 1 bis 7. Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschulverbandes, Frankfurt a. M. 1987—1989.

13) Vgl. z. B. Klein, R.: In-service-Training. Konzeption einer tätigkeitsbegleitenden Weiterbildung von Erwachsenenbildnern. Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener, Heft 4. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1990.

14) Harke, D.; Volk-von Bialy, H. (Hrsg.): Modellversuch „Lernberatung“ — Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung, 4 Bände. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn, 1991:

Bd. 1: Konzept einer Fortbildung „Lernberatung“ für das Berufsförderungswerk Hamburg
Bd. 2: Lehr-Lern-Texte für Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“
Bd. 3: Erfahrungsberichte über Fortbildungen nach dem Konzept „Lernberatung“ im Berufsförderungswerk Hamburg
Bd. 4: Aufbau von Lehrpersonalfortbildung und Verwendung des Konzepts „Lernberatung“ in mehreren Bildungseinrichtungen.

Berufliche Weiterbildung im Mikrozensus

Manfred Hilzenbecher

Der Mikrozensus, eine der wichtigsten Erhebungen der amtlichen Statistik, stellt seit 1978 ein reichhaltiges, aber bislang recht wenig beachtetes Material zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über diese Datenquelle. Dargelegt wird, welcher Einfluß von soziodemographischen Merkmalen auf die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nachgezeichnet werden kann. So erhalten die Bemühungen um eine Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung gerade auch der Arbeitnehmer ab den mittleren Altersgruppen zusätzliche Unterstützung.



Manfred Hilzenbecher, Dr. rer. pol.
Diplom-Volkswirt; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg; Arbeitsschwerpunkte: Analysen des Bildungswesens.

Der Mikrozensus ist eine Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik, bei der jedes Jahr ein Prozent der Bevölkerung einbezogen wird. Im Mittelpunkt stehen stets Fragen zur soziodemographischen Struktur, zur Erwerbstätigkeit und zur wirtschaftlichen Situation. Die Ergebnisse werden durch statistische Hochrechnungen an die Zahlen der Bevölkerungsfortschreibung angepaßt. Um eine möglichst hohe Ergebniskonsistenz sicherzustellen, hat der Gesetzgeber die meisten Fragen mit einer gesetzlichen Auskunftspflicht belegt. Dies galt bislang auch für den erstmalig 1978 aufgenommenen Bereich der Aus- und Weiterbildung. Mit dem Ende 1990 geänderten Mikrozensusgesetz ist die Beantwortung jener Fragen allerdings freigestellt worden. Gleichwohl sprechen bisherige Erfahrungen dafür, daß die Antwortbereitschaft künftig immer noch bei etwa 80 Prozent liegen dürfte, womit die Repräsentativität der Ergebnisse nach wie vor gewährleistet wäre.

Untersucht wird dabei die Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung sowie einer sonstigen zusätzlichen praktischen Berufsausbildung, und zwar jeweils in den letzten zwei Jahren vor der Befragung. Die Maßnahmen können am Arbeitsplatz oder im Betrieb, bei einer Industrie- und Handelskammer usw., in besonderen Fortbildungs- und Umschulungsstätten, an einer berufsbildenden Schule oder Hochschule, als Fernunterricht oder auch „auf andere Art“ ablaufen. Veranstaltungen, die primär der Allgemeinbildung, der Berufsausbildung oder der Berufsvorbereitung zuzurechnen sind, sollen nicht erfaßt werden.

Im Mikrozensus wird somit allein auf die Nachfrageseite des Weiterbildungsmarktes abgezielt. Informationen über das ständig gewachsene Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen oder gar eine kombinierte angebots- und nachfragebezogene Betrachtung, mit der sich beispielsweise ein detaillierter „Soll-Ist-Vergleich“ zwischen den geplanten und den letztlich realisierten Veranstaltungen anstellen ließe¹⁾, werden nicht geliefert.

Der Fragenkatalog ist darüber hinaus keineswegs so umfangreich wie das 1979 von Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft gestartete „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“²⁾; dieses basiert auf einer Befragung von rund 7 000 Bundesbürgern und versucht, soziodemographische Merkmale mit subjektiven Meinungen zu koppeln. Weitergehende Daten zur

Nachfragestruktur sind zudem einer ebenfalls 1979 erstmals durchgeführten Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit³⁾ entnehmbar, die etwa 26 500 ausschließlich erwerbstätige Personen umfaßt. Gleichwohl kommt den Daten des Mikrozensus auch in bezug auf den Weiterbildungsbereich ein besonderes Gewicht zu, denn mit bisher etwa 600 000 Befragten kann er sich auf eine Grundgesamtheit stützen, die von keiner anderen Befragung annähernd erreicht wird. Die bei einem Vergleich dieser drei Untersuchungen sichtbar werdenden beträchtlichen Ergebnisdifferenzen erscheinen daher vornehmlich „aus der jeweiligen Erhebungsmethode erklärbar“⁴⁾.

In der folgenden Analyse werden die Ergebnisse des Mikrozensus zur Teilnahme von Erwerbspersonen⁵⁾ an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen nach soziodemographischen Merkmalen untergliedert.⁶⁾ Gleichzeitig wird ein Überblick über strukturelle Veränderungen in der abgelaufenen Dekade gegeben.

Weiterbildung seit 1978

In der Bundesrepublik Deutschland (ohne das Gebiet der ehemaligen DDR) haben von 1987–1989 3,3 Mio. Erwerbspersonen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Gemäß Tabelle 1 hat sich damit die Anzahl seit 1978, als erst 1,4 Mio. Weiterbildungsteilnehmer registriert wurden, mehr als verdoppelt. Diese Steigerung ist bei den Frauen deutlich stärker als bei den Männern ausgeprägt. Trotzdem war aber die Anzahl der Frauen immer noch erst halb so groß wie die der Männer. Unabhängig vom Geschlecht scheint sich allerdings seit 1985 das Niveau der Weiterbildungsteilnahme weitgehend stabilisiert zu haben. Eine solche Einschätzung wird bei einem Blick auf die Teilnehmerquote, also auf den Anteil

Tabelle 1: *Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung seit 1978*

Jahr	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)			Teilnehmerquote**)		
	zusammen	männlich	weiblich	zusammen	männlich	weiblich
	1 000			Prozent		
1989	3 315	2 154	1 161	11,1	12,0	9,8
1987	3 485	2 320	1 165	11,8	13,0	10,0
1985	3 235	2 187	1 048	11,2	12,4	9,2
1982	1 904	1 310	594	6,7	7,5	5,4
1978	1 414	1 008	406	5,2	6,0	4,0

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

***) Anteil der Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung an den Erwerbspersonen insgesamt. Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Tabelle 2: *Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1978 und 1989 nach Altersgruppen*

Alter von . . . bis unter . . . Jahre	Geschl.	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)		Teilnehmerquote**)	
		1978	1989	1978	1989
		1 000		Prozent	
15–25	männl.	175	283	5,8	9,6
	weibl.	136	257	5,5	10,2
	zus.	311	540	5,7	9,9
25–35	männl.	368	819	10,1	18,0
	weibl.	129	437	5,9	13,9
	zus.	497	1 256	8,5	16,3
35–45	männl.	301	571	6,4	14,6
	weibl.	83	276	3,4	10,9
	zus.	384	847	5,4	13,1
45–55	männl.	127	391	3,6	8,8
	weibl.	43	166	2,2	6,3
	zus.	169	557	3,1	7,9
55 und mehr	männl.	39	89	2,0	4,2
	weibl.	15	25	1,3	2,4
	zus.	54	114	1,7	3,6
Insgesamt	männl.	1 008	2 154	6,0	12,0
	weibl.	406	1 161	4,0	9,8
	zus.	1 414	3 314	5,2	11,1

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

***) Anteil der Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung an den Erwerbspersonen insgesamt. Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

der Erwerbspersonen, die eine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben, an den Erwerbspersonen insgesamt, untermauert. Haben sich die Quoten von 1978 bis 1985 jeweils mehr als verzweifacht, sind danach nur noch geringe Schwankungen zu verzeichnen. Gegenwärtig scheint sich etwa jede zehnte Frau und jeder achte Mann im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu engagieren.

Die geringere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen erklärt sich nicht zuletzt daraus, daß die Inanspruchnahme solcher Kurse, Lehrgänge etc. vor allem vom jeweiligen Erwerbsstatus abhängig ist, denn die Teilnehmer werden vielfach von ihrem jeweiligen Betrieb entsandt. So gehen Frauen — zu meist wegen Kinderbetreuungsverpflichtungen — nicht nur seltener einer Erwerbstätigkeit nach, sie sind auch häufiger teilzeitbeschäftigt. Teilzeitbeschäftigte sind jedoch, wie das „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“ bestätigt, seltener in der beruflichen Weiterbildung vertreten. Jene Untersuchung legt außerdem dar, daß die Teilnehmerquoten von vollbeschäftigten Frauen und Männern kaum auseinanderfallen.⁷⁾ Somit kann von einer faktisch gegebenen geringeren Weiterbildungsbeteiligung von Frauen noch keineswegs auf möglicherweise vorhandene geschlechtsspezifische Präferenzen für solche Maßnahmen geschlossen werden.

Erhebliche Spannbreiten in der Weiterbildungsbeteiligung werden sichtbar, wenn nach verschiedenen Altersgruppen untergliedert wird. Gemäß Tabelle 2 ist bei den 45- bis unter 55jährigen mit einem Anstieg von 169 000 im Jahr 1978 auf 557 000 im Jahr 1989 die größte relative Zunahme zu verzeichnen. Allerdings war bei den 25- bis unter 35jährigen die absolute Zunahme der Teilnehmer an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung auf über 1,2 Mio. im Jahr 1989 weit aus größer. Diese Altersgruppe wies 1989 mit knapp 20 Prozent bei den Männern bzw. 13 Prozent bei den Frauen zugleich die höchsten

Werte bei den Teilnehmerquoten auf. Mit zunehmendem Alter nimmt die Weiterbildungsbeteiligung rapide bis auf unter fünf Prozent ab. Aber auch in der jüngsten Altersgruppe der 15- bis unter 25jährigen lagen mit zuletzt etwa 10 Prozent noch relativ geringe Quoten vor. Damit wird nochmals unterstrichen, daß eine Teilnahme an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung sehr eng an eine feste Integration in das Erwerbsleben gebunden ist, denn bei den unter 25jährigen befinden sich noch zahlreiche Personen in Ausbildung, weshalb sie ex definitione für sol-

che Maßnahmen nicht in Betracht kommen.

Art und Dauer der beruflichen Weiterbildung

Einen ersten Einblick in die Art der wahrgenommenen Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt Tabelle 3. Demnach haben 1989 lediglich etwa 40 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer die jeweilige Veranstaltung innerhalb ihres Betriebes besucht. Somit scheint die außerbetriebliche berufliche Weiterbil-

Tabelle 3: *Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1989 nach Art der Weiterbildung*

Geschlecht	Erwerbspersonen*) mit beruflicher Weiterbildung						
	insgesamt	davon					
		am Arbeitsplatz, im Betrieb	bei einer Industrie- und Handelskammer usw.	in besonderen Fortbildungs-/ Umschulungsstätten	an einer berufsbildenden Schule/ Hochschule	durch Fernunterricht	auf andere Art
1 000	Prozent						
männlich	2 154	40,1	9,5	27,5	9,7	1,5	11,7
weiblich	1 161	34,5	6,9	31,7	10,3	1,2	15,4
zusammen	3 315	38,1	8,6	29,0	10,0	1,4	12,9

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.
Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

Tabelle 4: *Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1989 nach der Dauer der Veranstaltung*

Geschlecht	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)						
	insgesamt	davon mit einer Dauer von . . . bis unter . . . Monate					
		unter 1	1—6	6—12	12—24	24 und mehr	z. Z. noch andauernd
1 000	Prozent						
männl.	2 154	41,4	19,9	7,5	7,8	8,5	14,9
weibl.	1 161	41,1	18,5	9,6	9,2	7,2	14,4
zus.	3 315	41,3	19,5	8,1	8,3	8,0	14,8

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.
Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

derung — bei den Frauen noch mehr als bei den Männern — zu dominieren. Dabei ist allerdings zu bedenken, daß gerade kleine und mittlere Unternehmen in der Regel auf außerbetrieblich durchgeführte Angebote angewiesen sind, während die innerbetriebliche Weiterbildung vornehmlich in Großunternehmen Anwendung findet. Aussagen über die Qualität der wahrgenommenen Maßnahme lassen sich daraus nicht ableiten. Ferner ist zu berücksichtigen, daß betriebsinterne Veranstaltungen meist nur den Betriebsangehörigen, und damit allein erwerbstätigen Personen, offenstehen. In außerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen werden demgegenüber häufig auch Erwerbslose vertreten sein, z. B. jene Frauen, die nach der „Familienphase“ durch gezielte Weiterbildung eine Rückkehr in das Erwerbsleben anstreben.

Welche Bedeutung der Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen zukommt, veranschaulicht Tabelle 4. Offensichtlich werden die kurzfristigen Veranstaltungen, die sich auf höchstens einen Monat erstrecken, bevorzugt nachgefragt. Geschlechtsspezifische Sonderbewegungen lassen sich hierbei nicht erkennen.

Einfluß des Bildungsabschlusses

Mit zunehmender schulischer oder beruflicher Qualifikation steigt die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen. Gemäß Tabelle 5 hat sich dieser Trend seit 1978 verstärkt. War damals etwa jede zehnte Erwerbsperson mit der jeweils höchsten erreichbaren schulischen oder beruflichen Qualifikation in Weiterbildungsveranstaltungen vertreten, war dies 1989 schon jede fünfte Erwerbsperson mit Hochschulreife und jede vierte Erwerbsperson mit Hochschulabschluß. Mit wachsendem Bildungsabschluß scheinen sich darüber hinaus die geschlechtsspezifischen Quoten gegenläufig zu entwickeln und damit anzunähern. Während in den

Tabelle 5: *Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung 1978 und 1989 nach Bildungsabschluß*

Bildungsabschluß	Geschl.	Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung*)		Teilnehmerquote**)	
		1978	1989	1978	1989
		1 000		Prozent	
<i>Allgemeine Schulausbildung</i>					
Volksschul-, Hauptschulabschluß	männl.	581	828	4,7	7,6
	weibl.	180	299	2,5	4,7
	zus.	761	1 127	3,9	6,5
Realschul- oder gleichwertiger Abschluß	männl.	246	608	9,9	17,2
	weibl.	147	457	6,6	12,8
	zus.	393	1 066	8,3	15,0
Fachhoch-, Hochschulreife	männl.	175	718	9,9	21,4
	weibl.	75	404	10,0	21,5
	zus.	250	1 122	9,9	21,4
<i>Berufliche Ausbildung</i>					
Lehr-, Anlernausbildung ¹⁾	männl.	592	1 147	6,3	11,2
	weibl.	236	713	4,8	10,4
	zus.	828	1 859	5,8	10,9
Fachschulabschluß ²⁾	männl.	153	343	10,8	19,2
	weibl.	29	95	10,5	21,3
	zus.	181	437	10,7	19,6
Fachhochschulabschluß ³⁾	männl.	47	174	9,4	20,5
	weibl.	14	53	12,4	22,4
	zus.	61	227	10,0	20,9
Hochschulabschluß ⁴⁾	männl.	94	327	9,9	23,7
	weibl.	45	181	9,9	25,3
	zus.	139	508	9,9	24,2

*) Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + Erwerbslose), die in den letzten zwei Jahren vor der Befragung an einer Veranstaltung zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

**) Anteil der Erwerbspersonen mit beruflicher Weiterbildung an den Erwerbspersonen insgesamt.

1) Einschließlich eines gleichwertigen Berufsabschlusses oder eines beruflichen Praktikums.

2) Einschließlich Meister-, Technikerausbildung.

3) Einschließlich Ingenieurschulabschluß.

4) Ohne Fachhochschulabschluß.

Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

Quelle: Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus; eigene Berechnungen.

unteren Qualifikationsstufen die Männer die höheren Beteiligungsquoten aufweisen, liegt die Quote bei den Frauen insbesondere mit zunehmendem beruflichen Bildungsabschluß über der der Männer.

Daraus kann zwar auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung geschlos-

sen werden, noch stärkere Einflüsse als von der Geschlechtszugehörigkeit gehen aber offensichtlich vom erreichten Bildungsabschluß und vom Alter aus. Bemühungen, die auf eine höhere Teilnahme der Erwerbsbevölkerung an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung abzielen, hätten dem Rechnung zu tragen.

Resümee

Die Ergebnisse des Mikrozensus belegen, daß bei einer Analyse der Nachfrage nach beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sehr heterogene Personengruppen zu trennen sind. Insbesondere die Merkmale Alter und Bildungsabschluß wirken prägend auf die Weiterbildungsbeteiligung ein.

Unmittelbares politisches Gewicht erhält das Ergebnis einer mit zunehmendem Alter bedenklich abfallenden Teilnehmerquote der Erwerbspersonen an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung. Ein verstärktes Werben für eine höhere Beteiligung dieser Bevölkerungsgruppe erscheint dringend geboten, denn in Folge der Altersstrukturverschiebung der Bevölkerung wird das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigen, weshalb der technische Fortschritt künftig immer mehr von einer älteren Arbeitnehmerschaft zu bewältigen ist. Ein solches Werben würde möglicherweise dadurch erleichtert, daß die berufliche Weiterbildung offensichtlich zumeist in Form kurzfristiger Maßnahmen abläuft.

Anmerkungen

- ¹⁾ Vgl. Hilzenbecher, M.: Berufliche Weiterbildung – Überlegungen zum Aufbau eines kombinierten angebots- und nachfragebezogenen statistischen Informationssystems. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 19. Jg. (1990), H. 5, S. 18–23.
Vgl. auch Hilzenbecher, M.: Ansatzpunkte zur statistischen Ermittlung der beruflichen Weiterbildung. In: Jahrbücher für Statistik und Landeskunde von Baden-Württemberg, Jahresband, Stuttgart 1990.
- ²⁾ Vgl. Kuwan, H.: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1988, Reihe Bildung-Wissenschaft-Aktuell 5/89. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1989.
- ³⁾ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 118, Nürnberg 1987.
- ⁴⁾ Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1988, Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, Band 19, Bonn 1988, S. 126.
- ⁵⁾ Nach statistischer Konvention sind Erwerbspersonen alle Personen mit Wohnsitz im Bundesgebiet, die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Als Erwerbspersonen zählen Erwerbstätige und

Erwerbslose. Erwerbslose sind Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich aber um eine Arbeitsstelle bemühen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als Arbeitslose gemeldet sind. Der Begriff der Erwerbslosen ist deshalb umfassender als der der Arbeitslosen.

⁶⁾ Eine auf Baden-Württemberg bezogene Betrachtung erfolgte bereits bei Hilzenbecher, M.:

Berufliche Weiterbildung im Aufwind. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 7/1990, S. 307–309.

Vgl. auch Hilzenbecher, M.: Teilnehmer an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung in Baden-Württemberg. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 7/1989, S. 313–318.

⁷⁾ Vgl. Kuwan, H.: a. a. O., S. 27.

Weiterbildungsberatung – externes Bildungsmanagement für Klein- und Mittelbetriebe

Wolfgang Hüge

Klein- und Mittelbetriebe intensivieren derzeit ihr Engagement in der betrieblichen Weiterbildung. Doch fehlen dort vielfach die berufspädagogische Kompetenz und der Überblick über den Weiterbildungsmarkt.

In diese Lücke stößt ein neuer Typ des Weiterbildungners, der des externen Weiterbildungsberaters. Er (oder sie) stellt die methodisch-konzeptionelle Kompetenz für die Organisation und Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, um Klein- und Mittelbetrieben zum Anschluß an den Standard von Großunternehmen zu verhelfen.

Der folgende Artikel reflektiert zum einen die Strukturen, auf die eine solche Beratung trifft. Zum anderen stellt er drei Ansätze einer solchen Weiterbildungsberatung vor, wie sie sich gegenwärtig in der Weiterbildungslandschaft abzeichnen.



Wolfgang Hüge, Dr.
Diplompädagoge, Projektgruppenleiter im Forschungsprojekt „Rekrutierung und Qualifikation der Weiterbildner im Betrieb“ an der Universität Kaiserslautern.

Aktuelle Situation

Klein- und Mittelbetriebe haben in den Diskussionen zur betrieblichen Weiterbildung bislang eher ein Schattendasein gefristet. Nimmt man den Stand der Debatte als Gradmesser, so entsteht der Eindruck, die Weiterbildung in

Klein- und Mittelbetrieben habe in der Vergangenheit quasi aus der sicheren Distanz des Dunkels heraus das bunte Treiben im Scheinwerferlicht der Großindustrie bestaunt und – nicht immer mit dem gewünschten Resultat – zuweilen auch zu imitieren gesucht.

Soweit die betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben dabei in den Blick geriet, kam ihr im Vergleich zur Großindustrie in der Regel das Stigma der Rückständigkeit zu. Ob eine solche Einschätzung heute allerdings noch als triftig gelten kann, daran lassen neuere Untersuchungen Zweifel aufkommen. So veröffentlichte eine Arbeitsgruppe am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unlängst Zahlen (vgl. v. Bardeleben u. a. 1989, 1990), die ein gewachsenes Interesse an Weiterbildung in Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl unter 1000 Beschäftigten dokumentieren.¹⁾

Danach muß die Auffassung, Kleinbetriebe seien erheblich weniger weiterbildungsaktiv als Großbetriebe, als überholt angesehen werden.