

## Weiterbildungsberatung als Motor des lebenslangen Lernens?

► In den Bestrebungen, die Lücke zu schließen, die zwischen bildungspolitischem Anspruch und der tatsächlichen Teilnahme an Weiterbildung von Individuen und Unternehmen klafft, wird der Weiterbildungsberatung eine tragende Rolle zugewiesen. Erhofft wird, dass sie die Transparenz auf einem unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt verbessert und neue Gruppen zur Teilnahme an Weiterbildung mobilisiert. Angesichts der komplexen Struktur von Weiterbildungsabstinz ist jedoch fraglich, ob Beratung ihre aktivierende Wirkung im gewünschten Umfang entfalten kann. Im Beitrag wird diese Frage auf der Grundlage ausgewählter empirischer Befunde beleuchtet.

### Berufliche Weiterbildung – stagnierende Teilnahme trotz wachsender Bedeutung

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene lässt sich seit vielen Jahren ein von Wissenschaft, Politik und Gesellschaft getragener Konsens um die Bedeutung des beruflichen Lernens über eine Erstausbildung hinaus feststellen (vgl. etwa MÜNK 2006, S. 555; DREXEL 2004, S. 175). Im Wesentlichen basiert dieser Konsens auf einigen Megatrends, z. B.

- dem strukturellen Wandel zur Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft (vgl. BAETHGE/SOLGA/WIECK 2007, S. 7), der sich in Kombination mit Globalisierungs- und Wettbewerbseinflüssen in Veränderungen am Arbeitsmarkt, insbesondere in der Erhöhung von Humankapital auf der Anbieter- und steigenden Qualifikationsanforderungen auf der Nachfrageseite (vgl. BAETHGE/BAETHGE-KINSKY 1998, S. 461) ausdrückt;
- dem anhaltenden demografischen Wandel, der dafür sorgt, dass das Durchschnittsalter der Arbeitnehmenden in Europa bis zum Jahr 2050 voraussichtlich auf 45 Jahre ansteigen wird (vgl. Eurostat 2006; TESSARING/WANAN 2004, S. 21);
- Ungleichgewichten auf den Arbeitsmärkten zwischen Wirtschaftsbereichen, Berufen, Altersgruppen sowie Qualifikationsniveaus, die nach dem kurzen wirtschaftlichen Aufschwung der vergangenen beiden Jahre zurzeit erneut deutlich werden (vgl. BOHLINGER/WALTER 2008, S. 36).

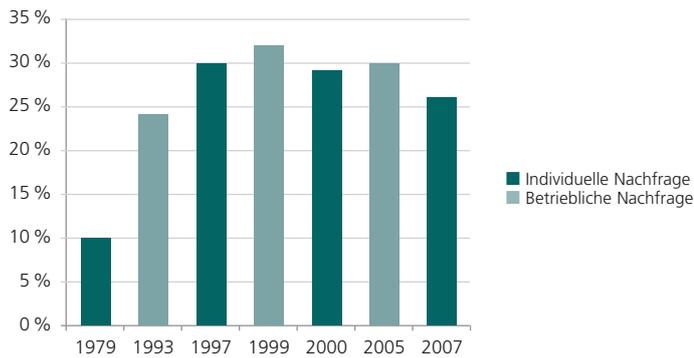
Beruflicher Weiterbildung wird vor diesem Hintergrund eine enorme Bedeutung beigemessen, da die hier angerissenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen zu einer Erosion standardisierter bildungs- und berufsbiografischer Verläufe führen. Damit verbunden ist die Forderung an Individuen, für die Erweiterung und Erhaltung ihrer Kenntnisse Sorge zu tragen, und an Unternehmen, die Qualifikationen ihrer Beschäftigten planvoll zu fördern.



**MARCEL WALTER**

M. A., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich  
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

Abbildung **Berufliche Weiterbildung: Individuelle und betriebliche Nachfrage, Zeitreihenvergleich für Deutschland, in % \***



(Quelle: BMBF 2006, ROSENBLADT/BILGER 2008, S. 224 f.; BEHRINGER/MORAAL/SCHÖNFELD 2008, S. 10; Eurostat 1997, S. 72; eigene Darstellung)

\* Die individuelle Nachfrage bezieht sich in der Darstellung auf die Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung, die betriebliche Nachfrage auf den Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in Prozent der Beschäftigten. Die individuelle Nachfrage umfasst damit auch Personen, die an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben.

Allen öffentlichen Bekundungen zur weiterhin wachsenden Bedeutung von beruflicher Weiterbildung zum Trotz (vgl. WEIß 2008, S. 3) sank die Nachfrage in der vergangenen Dekade kontinuierlich. Dies betrifft gleichermaßen Individuen wie Unternehmen (vgl. Abb.). Laut Berichtssystem Weiterbildung/AES liegt die Teilnahme an individueller beruflicher Weiterbildung mit 26 Prozent im Jahr 2007 weiterhin unter dem Wert von 1997 (vgl. ROSENBLADT/BILGER 2008, S. 37). Überdies hat die Quote weiterbildungsabstinenten Unternehmen, die auf europäischer Ebene stagniert, in Deutschland leicht zugenommen (vgl. BEHRINGER/KÄPPLINGER 2008, S. 63).

### Der Anspruch an Weiterbildungsberatung nimmt zu

Zur Schließung der Lücke zwischen bildungspolitischem Anspruch und tatsächlichem Weiterbildungsverhalten von Individuen und Unternehmen wird der Weiterbildungsberatung eine wesentliche Bedeutung zugemessen. Sie soll nicht lediglich ihre „(...) Gelenkstellenfunktion zwischen Anbieter- und Nachfrageseite für eine bedarfsgerechte Ausgestaltung des Weiterbildungsbereichs“ (BAUER 1991, S. 382) erfüllen. Vielmehr wird ihr darüber hinaus die Aufgabe zugewiesen, bisher weiterbildungsabstinente Personengruppen zur Teilnahme zu aktivieren.

Beide Aspekte sind eng miteinander verwoben: So wird angenommen, dass die unüberschaubare Anzahl privater und öffentlicher Anbieter mitsamt den auf unterschiedlichste Bedürfnisse ausgerichteten Veranstaltungen zu einer (qualitativen wie quantitativen) Intransparenz auf dem „Weiterbildungsmarkt“ führen (vgl. LIPSMEIER/MÜNK 1997,

S. 23). Weiterbildungsberatung wird hier eine Orientierungs- und Entscheidungsfunktion beigemessen, die sich jedoch nicht in der Unterstützung bereits Bildungsmotivierter erschöpft, sondern ebenfalls wesentlich zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bisher weiterbildungsabstinenten Personengruppen und damit zur Verringerung der Selektivität in der Weiterbildung beitragen soll. Der Anspruch, durch Beratung Individuen und Unternehmen zur Weiterbildungsteilnahme zu mobilisieren, ist keineswegs neu. Die Notwendigkeit eines Gesamtkonzepts in der Bildungsberatung, welches alle Lebens- und Bildungsphasen umspannt, wurde in der bundesdeutschen Debatte bereits im „Strukturplan für das Bildungswesen“ hervorgehoben (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 91). Im damaligen Gutachten blieben die einzelnen Beratungsbereiche noch weitgehend getrennt, ganz im Unterschied zur aktuellen Diskussion, in der Bildungs- und Berufsberatung durchweg integrativ, also bildungsbereichs- und trägerübergreifend gedacht wird (vgl. z. B. BMBF 2008).

### Ein Ausbau der Weiterbildungsberatung wird gefordert

Fraglich ist, inwiefern Weiterbildungsberatung diesen umfassenden Anspruch einlösen kann. Ein kohärentes System der Bildungs- und Berufsberatung ist in Deutschland noch keinesfalls Realität. Auch die an ihr geübte Kritik hat sich nicht wesentlich geändert. Neben ihrer mangelnden Qualität und Professionalität des Beratungspersonals wurde und wird eine quantitativ nicht ausreichende Beratungsstruktur bemängelt (vgl. TIPPELT 1997, S. 1). Überdies führt die plurale Anbieterstruktur dazu, dass auch Weiterbildungsberatung als wenig transparent gilt: Beratung erfolgt häufig trägergebunden und ist damit nicht neutral, sie nimmt nur einen Ausschnitt eines umfangreichen und differenzierten Angebots in den Blick (vgl. PIRZER 2000, S. 100). Somit stellt sich die Frage, wie die fast schon paradoxe Herausforderung gemeistert werden kann, auf einem intransparenten Weiterbildungsmarkt durch intransparente Weiterbildungsberatung Transparenz herzustellen. Da ein effizient funktionierender Weiterbildungsmarkt umfangreiche Informationen über das plurale Angebot voraussetzt, wird ein verstärktes öffentliches Engagement in der Weiterbildungsberatung gefordert. So empfiehlt der von Bildungsministerin SCHAVAN einberufene Innovationskreis Weiterbildung zur Verbesserung der Transparenz und eben auch zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, vorhandene Datenbanken zu vernetzen, Informationsportale aufzubauen und eine telefonische Beratungshotline zu erproben (vgl. auch KÄPPLINGER in diesem Heft). Zudem sollen vorhandene Angebote als Einstiegs- und Orientierungsberatung gebündelt, weiterentwickelt und Bildungsberatung auf eine einheitliche staatliche Finanzierungsgrundlage gestellt werden (vgl. BMBF 2008, S. 18).

## Ist ein Ausbau der Weiterbildungsberatung notwendig?

Während die transparenzstiftende Funktion von Weiterbildungsberatung plausibel erscheint, sind hinsichtlich ihrer aktivierenden Wirkung Zweifel angebracht. Ohne diesen Zweifel abschließend klären zu können, soll mit Bezug auf Befunde verschiedener empirischer Studien dies verdeutlicht werden.

### BERATUNG ALS PFLICHTÜBUNG STATT WEITERBILDUNGSANREIZ

Mit den Evaluationsergebnissen zweier nachfragefinanzierter Fördermodelle aus dem deutschsprachigen Raum (vgl. Tab.), in deren Rahmen Beratung eine zentrale Komponente darstellt, liegen diesbezüglich seit kurzem erste Hinweise vor.

Über den „Bildungsscheck NRW“ haben Arbeitnehmer/-innen seit 2006 die Möglichkeit, bis zu 50 Prozent der direkten Kosten für Maßnahmen nicht betrieblicher beruflicher Weiterbildung bis maximal 500 Euro pro Jahr in Form eines Gutscheins zu erhalten. Überdies können auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) jährlich bis zu 20 Gutscheine für ihre Beschäftigten erstehen. Der Ausgabe der Gutscheine ist eine obligatorische Beratung vorangestellt, um Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln und passende Angebote zu eruieren. Aus einer im Zusammenhang der Evaluation des Bildungsschecks durchgeführten Befragung der Nutzer/-innen geht hervor, dass bereits vor der Weiterbildungsberatung 95 Prozent – sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer/-innen – wussten, welche Maßnahme sie buchen würden, 85 Prozent hatten gar bereits den entsprechenden Anbieter ausgewählt (vgl. G.I.B. 2008, S. 40). Für die Empfänger des Bildungsschecks gestaltet sich Beratung somit als Pflichtübung und führt nicht zu einer Teilnahmestimulierung.

In eine ähnliche Richtung weisen die Resultate des kürzlich beendeten Schweizer Feldversuchs zu Bildungsgutscheinen. Hier erhielten im Jahr 2006 2.400 zufällig ausgewählte Personen Weiterbildungsgutscheine mit Nominalwerten von 200, 750 und 1.500 Franken. Die Hälfte der Gutscheinempfänger hatte überdies die Möglichkeit, eine kostenlose, telefonische – d. h. niedrighschwellige – Weiterbildungsberatung wahrzunehmen. In dieser Untersuchung konnte jedoch ebenfalls kein messbarer positiver Effekt der Inanspruchnahme von Bildungsberatung auf die Zahl der tatsächlich eingelösten Gutscheine festgestellt werden: Gutscheine mit Beratung wurden nicht häufiger eingelöst als solche ohne Beratungsleistung (MESSER/WOLTER 2009, S. 13). Weiterbildungsberatung erzielte somit auch hier keine aktivierende Wirkung. Dagegen stieg die Einlösequote praktisch linear mit dem Nennwert der Gutscheine.

Die Evaluationsbefunde zu den Gutscheinmodellen legen den Schluss nahe, dass die Teilnahme an Weiterbildung

Tabelle Studien zur Evaluation nachfragefinanzierter Fördermodelle

	Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“ (G.I.B. 2008)	Experimenteller Feldversuch: Weiterbildung und Bildungsgutscheine (MESSER/WOLTER 2009)
<b>Auftraggeber</b>	Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	Bundesamt für Bildung und Technologie (BBT), Schweiz
<b>Durchführung</b>	Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH	Forschungsstelle für Bildungsökonomie, Universität Bern
<b>Stichprobe</b>	5.000 Gutscheinnutzer/-innen (4.000 Privatpersonen, 1.000 Unternehmen)	Zufallsstichprobe, bestehend aus 2.400 Weiterbildungsgutscheinnutzern und -nutzerinnen
<b>Methode</b>	Auswertung von Prozessdaten, schriftliche Befragungen	Schriftliche Befragung, Vergleich mit einer 10.000 Personen umfassenden Kontrollgruppe
<b>Zeitraum</b>	2006–2008	2006–2007

in erster Linie auf den monetären Anreiz und nicht auf das Beratungsangebot bzw. die Beratungspflicht zurückzuführen ist.

### VERHALTENES INTERESSE AN WEITERBILDUNGSBERATUNG

Im Berichtssystem Weiterbildung (BMBF 2006, S. 247 f.) lassen sich Auskünfte der Befragten zum Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, zum Wunsch nach mehr Informationen zum Thema Weiterbildung sowie zur tatsächlichen Nutzung von persönlicher Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsdatenbanken bis in die frühen 1990er Jahre zurückverfolgen. Hierbei ergibt sich ein uneinheitliches Bild: Einerseits gibt zuletzt nur ca. die Hälfte der Befragten an, einen guten Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten zu besitzen. Andererseits fällt auf, dass lediglich ein Drittel mehr Information und Beratung wünscht. Zudem nahm 2003 nur etwa jede/r zehnte Befragte Weiterbildungsberatung in Anspruch. Die Befunde verdeutlichen jedoch, dass dem Abwärtstrend bei der Inanspruchnahme persönlicher Beratung (1994: 15 %, 2003: 11 %) ein in gleichem Umfang erkennbarer Anstieg in der Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken (1994: 3 %, 1996: 6 %) gegenübersteht (BMBF 2006, S. 249). Berücksichtigt werden sollte, dass berufliche Weiterbildung in den Augen vieler Arbeitnehmer/-innen Aufgabe des sie beschäftigenden Unternehmens ist (vgl. KUWAN 1996, S. 80). Betriebliche Weiterbildung – je nachdem ob Weiterbildungskosten (BEICHT/BERGER/MORAAL 2005, S. 264) oder Teilnahmefälle (ROSENBLADT/BILGER 2008, S. 75) herangezogen werden – macht zwischen 50 und 60 Prozent des gesamten Weiterbildungsvolumens aus. Viele Beschäftigte überlassen die Auswahl der Maßnahme sowie die Information über Bedarfe und Angebote ihrem Arbeitgeber. Betriebliche Weiterbildung entzieht sich folglich dem Zugriff von Weiterbildungsberatungsstellen und damit insbesondere der Personenberatung (vgl. BAUER 1991, S. 383).

## Fragen zur Gestaltung einer kohärenten Bildungsberatung

Im Zuge der Entwicklung eines kohärenten Systems der Bildungsberatung stehen die verantwortlichen Akteure nicht nur vor der Frage, wie Qualität und Professionalität von Beratung gesichert werden können. Vor allem geht es auch um die Klärung eines Beratungsverständnisses, also der Aufgaben, Inhalte und Methoden der Beratung im Hinblick auf die heterogenen Zielgruppen, deren Lebensbereiche und -umstände sowie Beratungsbedarfe.

Es bestehen gegenwärtig berechtigte Zweifel, ob durch Beratung eine Aktivierung bisher weiterbildungsabstinenter Personen erreicht werden kann. Forschungsbedarf besteht in zweierlei Hinsicht:

- Inwiefern ist Beratung in der Lage, die Weiterbildungsbeteiligung zu stimulieren?
- Wie ist die Relation von Aktivierung und Transparenz auf den verschiedenen Niveaus im Bildungssystem (Sek I/ Sek II/Weiterbildung) einzuschätzen?

Weiterbildungsberatung setzt zu einem Zeitpunkt an, an dem die Bildungsbereitschaft bereits durch vorgelagerte Bildungserfahrungen maßgeblich geprägt ist (vgl. EHMANN 2003). Ein kohärentes Beratungsangebot sollte sich nicht allein auf Weiterbildungsberatung beschränken, sondern bereits in früheren Lebens- und Bildungsphasen ansetzen. Die aktuelle Diskussion wird zudem primär von der Forderung nach personenbezogenen Beratungsleistungen dominiert. Aufgrund des hohen Weiterbildungsaufkommens in Unternehmen und dem Mangel an Weiterbildungspersonal speziell in KMU ist daher die Möglichkeit zu prüfen, in zukünftige Beratungskonzepte auch Formen der Qualifizierungsberatung für Unternehmen (SCHIERSMANN/ REMMELE 2004, S. 12) stärker einzubeziehen.

Beratungszwang ist nicht des Weiterbildungsrätsels Lösung und ist unter pädagogischen und lernpsychologischen Gründen – vor dem Hintergrund der dargestellten Evaluationsdaten kritisch zu sehen. Obligatorische Weiterbildungsberatung ist mit erheblichen direkten und indirekten Kosten verbunden, denen offensichtlich ein geringer Nutzen mit Blick auf das Erschließungspotenzial bislang bildungsferner oder -abstintenter Teilnehmergruppen gegenübersteht. Zur Erinnerung: Gemäß dem Anspruch der Fördermodelle handelt es sich bei deren Teilnehmern ausschließlich um bisher „weiterbildungsabstinente“ Personengruppen, denen die größte Hilflosigkeit im Dschungel der Weiterbildungsangebote und damit die größte Beratungsnot unterstellt wird.

Letztlich bleibt die Forderung der öffentlichen Bereitstellung eines kohärenten Beratungssystems ein Spagat zwischen der Vermeidung negativer Begleiterscheinung freier Märkte (Gewinnmaximierung, Verdrängungswettbewerb, Selektivität etc.) und der Vermeidung von Zwang, Bürokratie und Überkapazitäten. ■

### Literatur

- BAETHGE, M.; SOLGA, H.; WIECK, M.: *Berufsbildung im Umbruch*. Berlin 2007
- BAETHGE, M.; BAETHGE-KINSKY, V.: *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (1998) 3*, S. 461–472
- BAUER, G.: *Weiterbildungsberatung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24 (1991) 2*, S. 375–385
- BEHRINGER, F.; KÄPPLINGER, B.: *Betriebliche Weiterbildungsabstinenz in Europa: Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3. In: Report 31 (2008) 3*, S. 57–67
- BEHRINGER, F.; MORAAL, D.; SCHÖNFELD, G.: *Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin im Mittelfeld. In: BWP 37 (2008) 1*, S. 9–14
- BEICHT, U.; BERGER, K.; MORAAL, D.: *Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt 54 (2005) 10–11*, S. 256–266
- BMBF: *Berichtssystem Weiterbildung IX*. Bonn 2006
- BMBF: *Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebensverlauf*. Bonn 2008
- BOHLINGER, S.; WALTER, M.: *Herausforderungen für die Impactforschung. Neuere Befunde über die Wirksamkeit beruflicher Bildung für Benachteiligte im internationalen Vergleich. In: MÜNK, D. u. a. (Hrsg.): Modernisierung der Berufsbildung*. Opladen 2008, S. 36–47
- DEUTSCHER BILDUNGS RAT: *Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission*. Bonn 1970
- DREXEL, I.: *Frankreichs Fondssystem für Weiterbildung. Eine Alternative für „Eigenverantwortung“ und „Co-Investition“*. In: *WSI-Mitteilungen (2004) 4*, S. 175–181
- EHMANN, C.: *Bildungsfinanzierung und soziale Gerechtigkeit*. Bielefeld 2003
- Eurostat: *Panorama der Europäischen Union*. Luxemburg 2006
- Eurostat: *Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen*. Luxemburg 1997
- G.I.B. (Hrsg.): *Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“*. 2008
- KUWAN, H.: *Faktoren der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (1996) Beiheft 12*, S. 70–83
- LIPSMER, A.; MÜNK, D.: *Berufliche Weiterbildung. Grundlagen und Perspektiven im nationalen und internationalen Kontext*. Hohengehren 1997
- MESSER, D.; WOLTER, S.: *Money Matters: Evidence from a Large-Scale Randomized Field Experiment with Vouchers for Adult Training. IZA Discussion Paper No. 4017*. 2009
- MÜNK, D.: *Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa. In: ARNOLD, R.; LIPSMER, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung*. Wiesbaden 2006, S. 547–560
- PIRZER, A.: *Staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung*. Hohengehren 2000.
- ROSENBLADT, B.V.; BILGER, F.: *Weiterbildungsverhalten in Deutschland*. Bielefeld 2008
- SCHIERSMANN, C.; REMMELE, H.: *Beratungsfelder in der Weiterbildung*. Hohengehren 2004
- TESSARING, M.; WANAN, J.: *Berufsbildung. Der Schlüssel zur Zukunft*. Luxemburg 2004
- TIPPELT, R.: *Beratung in der Weiterbildung: Grundlagen und Perspektiven. In: ECKERT, TH.; SCHIERSMANN, CHR.; TIPPELT, R.: Beratung und Information in der Weiterbildung*. Hohengehren 1997, S. 1–69
- WEIß, R.: *Weiterbildung: Beratung tut not! In: BWP 37 (2008) 1*, S. 3–4