

Uwe Elsholz
(unter Mitarbeit von Ariane Neu)

Kurseinheit 4:

Strukturen und Strukturmerkmale beruflich-betrieblicher Weiterbildung

Modul 1C: Bildung, Arbeit und Beruf

Fakultät für
**Kultur- und
Sozialwissen-
schaften**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	5
1 Einleitung	6
2 Zur historischen Entwicklung beruflich-betrieblicher Weiterbildung	9
3 Definitionen und Verständnis beruflich-betrieblicher Weiterbildung	14
3.1 Definitionen von Weiterbildung	14
3.2 Berufliche und betriebliche Weiterbildung	17
4 Ausgewählte Daten zur Weiterbildungsbeteiligung	19
4.1 Beteiligung an formaler beruflicher Weiterbildung	24
4.2 Beteiligung an non-formaler Weiterbildung	27
4.2.1 Beteiligung an non-formaler Weiterbildung nach sozio-demographischen Kriterien	29
4.2.2 Beteiligung an Weiterbildung nach Unternehmenskontext	33
4.3 Beteiligung an informeller Weiterbildung	36
4.4 Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich	37
4.5 Persönliche Motive und Barrieren für eine Weiterbildungsbeteiligung	39
4.6 Motive und Barrieren der Unternehmen für Weiterbildungsaktivitäten	43
5 Bildungs- und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen	47
5.1 Rechtliche Regelungen	47
5.1.1 Regelungen auf der Ebene der Europäischen Union	47
5.1.2 Bundesregelungen	47
5.1.3 Landesgesetze	49
5.1.4 Tarifvertragliche Regelungen.....	49
5.1.5 Betriebsvereinbarungen	50
5.2 Finanzierung von Weiterbildung.....	50
6 Aktuelle Trends und Entwicklungen	54
6.1 Ordnungspolitische Modernisierung	54
6.2 Ausbau und Ausdifferenzierung der Weiterbildungsberatung	55
6.3 Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen	58
7 Ausblick	60
Literaturverzeichnis	61

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Von der funktions- und berufsbezogenen zur prozessorientierten Weiterbildung.....	12
Abbildung 2:	Gliederung der Weiterbildung.....	15
Abbildung 3:	Idealtypische Gegenüberstellung betrieblicher und beruflicher Weiterbildung.....	17
Abbildung 4:	Entwicklung der bestandenen Fortbildungs- und Meisterprüfungen nach Geschlecht 1992 bis 2012	24
Abbildung 5:	Weiterbildungsbeteiligung 1991 - 2012 in Deutschland	27
Abbildung 6:	Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten auf Segmente im Trendvergleich.....	28
Abbildung 7:	Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen unter Erwerbstätigen im Trendvergleich.....	32
Abbildung 8:	Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung nach Betriebsgröße 2001 bis 2012	34
Abbildung 9:	Nutzung informeller Lernwege	36
Abbildung 10:	Beteiligung an formaler und non-formaler Aus- und Weiterbildung im europäischen Vergleich.....	38
Abbildung 11:	Persönliche Motive für eine Weiterbildungsteilnahme	42
Abbildung 12:	Gründe für fehlendes Angebot beruflicher Weiterbildung in nicht weiterbildenden Unternehmen 2010 in %	43
Abbildung 13:	Gründe für die Einschränkung des Weiterbildungsangebotes in weiterbildenden Unternehmen 2010 in %	44
Abbildung 14:	Motive der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung 2010 in %	45
Abbildung 15:	Struktur des Elektrotechnik-Weiterbildungssystems.....	55
Abbildung 16:	Strukturen und Angebote der Beratung in Bildung, Arbeit und Beschäftigung in Deutschland	56
Abbildung 17:	Aufgabenfelder der Weiterbildungsberatung	57

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Teilnahmen an Fortbildungs- und Meisterprüfungen mit bestandener Prüfung nach Fachrichtung 1992 bis 2012	25
Tabelle 2:	Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss	29
Tabelle 3:	Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss	30
Tabelle 4:	Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße	34
Tabelle 5:	Weiterbildungsbeteiligung nach Branche 2009-2012	35
Tabelle 6:	Einschätzungen zu persönlichen Weiterbildungsbarrieren	40

1 Einleitung

Diese Kurseinheit thematisiert Entwicklungen, Angebots- und Nachfragestrukturen beruflich-betrieblicher Weiterbildung¹. Die beruflich-betriebliche Weiterbildung umfasst sowohl die berufliche Weiterbildung als auch die betriebliche Weiterbildung sowohl in organisierten als auch und in informellen Lernkontexten.

Weiterbildung findet in Deutschland im Gegensatz zur beruflichen Ausbildung unter sehr verschiedenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen statt. Entsprechend stellen sich auch die Strukturen und Strukturprobleme andersartig dar. Einige dieser Unterschiede zwischen Aus- und Weiterbildung seien hier einleitend kurz skizziert:

Unterschiede Ausbildung - Weiterbildung

- Während der Bereich der Ausbildung mit vielfältigen Regelungen stark staatlich gesteuert und verrechtlicht ist – u. a. durch die Festlegung der anerkannten Ausbildungsberufe und die Regelungen des BBiG – ist die Weiterbildung nur sehr wenig und unübersichtlich geregelt. Die Tatsache, dass es kein eigenes Weiterbildungsgesetz analog zum Berufsbildungsgesetz gibt, ist deutlicher Ausdruck davon.
- Während die Ausbildung – und hier insbesondere die duale Ausbildung – berufsformig organisiert ist, spielt die beruflich verfasste Aufstiegsfortbildung im Rahmen der Weiterbildung nur eine untergeordnete Rolle. Es gibt hingegen eine Vielzahl betrieblicher oder stärker informeller Weiterbildungsformen mit oder ohne Zertifikat, deren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt zudem häufig nur schwierig einzuschätzen ist.
- Auch die Frage, welche wissenschaftliche (Teil-)Disziplin innerhalb der Erziehungs- und Bildungswissenschaft vorrangig für die Bearbeitung beruflich-betrieblicher Weiterbildung zuständig ist, kann nicht eindeutig beantwortet werden. Während der Bereich der Berufsausbildung vornehmlich von der Berufs- und Wirtschaftspädagogik besetzt ist, wird die beruflich-betriebliche Weiterbildung sowohl von der Erwachsenenbildung als auch von der Berufs- und Wirtschaftspädagogik bearbeitet. Jede dieser bildungswissenschaftlichen Teildisziplinen (und daneben selbstverständlich sind auch Perspektiven bspw. der Arbeitssoziologie oder Arbeitspsychologie legitim) verfolgt dabei im Kern unterschiedliche Fragestellungen und arbeitet mit anderen Theoriebezügen und -konzepten (vgl. Elsholz 2012). Darüber hinaus gibt es im Feld der Weiterbildung auch eine noch stärkere Beteiligung der Bildungsökonomie, der Arbeitsmarktforschung und der Bildungssoziologie mit je eigenen Erkenntnisinteressen. Die jeweiligen Untersuchungsergebnisse beziehen sich häufig nicht aufeinander, sondern stehen unverbunden nebeneinander – so dass das Feld insgesamt reichlich unübersichtlich ist.
- Im Themenfeld Weiterbildung gibt es vor diesem Hintergrund auch eine Vielzahl von nicht ganz eindeutigen Abgrenzungen, Definitionen usw. Dies beginnt schon bei der Frage, ob „berufliche Weiterbildung“ oder „beruflich-betriebliche Weiterbildung“ der angemessenere Terminus ist und zeigt sich nicht zuletzt im Hinblick auf die Erfassung von Weiterbildung. Jede empiri-

¹ Die Kurseinheit beruht auf einer grundlegenden Überarbeitung und Erweiterung der Kurseinheit „Strukturen beruflicher Weiterbildung“ von Christiane Schiersmann.

sche Untersuchung steht daher erneut vor der Herausforderung zu definieren, was jeweils unter Weiterbildung verstanden wird.

In dieser Kurseinheit wird daher *eine* – wissenschaftlich gut begründete – Perspektive auf den Gegenstandsbereich Weiterbildung geworfen. Diese besitzt jedoch keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit.

Nachfolgend wird die Entwicklung der Weiterbildung nachgezeichnet und die Strukturen und daraus resultierende Strukturprobleme der beruflichen Weiterbildung diskutiert. Allerdings werden in dieser Kurseinheit nicht alle Dimensionen des Wandels ausführlich dargelegt. So bleiben insbesondere pädagogisch-didaktische Überlegungen weitgehend außer Acht. Diese sind stärker Gegenstand des Studienmoduls 3D „Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenzentwicklung“. Diese Kurseinheit konzentriert sich auf die folgenden Fragestellungen:

- Wie ist die beruflich-betriebliche Weiterbildung entstanden und wie hat sie sich entwickelt?

Historische Entwicklung der Weiterbildung

Die Entwicklung der beruflich-betrieblichen Weiterbildung hat in Deutschland immer in engem Zusammenhang mit ökonomischen, sozialen und politischen Veränderungen gestanden – ähnlich wie dies für die Genese des dualen Systems gilt. Dies wird einleitend nachgezeichnet. Weiterbildung als anerkannter eigenständiger Bildungsbereich hat sich erst relativ spät in den 1970er Jahren in (West-)Deutschland entwickelt.

- Was ist mit beruflich-betrieblicher Weiterbildung gemeint?

Während sich das Verständnis von Weiterbildung seit den 1970er Jahren weitgehend auf die formalisierte Weiterbildung konzentrierte, wird seit nunmehr ca. 15 Jahren informellen und non-formalen Lernkontexten eine größere Bedeutung zugemessen. In diesem Kontext haben sich auch die konzeptionellen Orientierungspunkte für das Selbstverständnis von Weiterbildung verändert. Dominierte lange Zeit die Orientierung am Bildungsbegriff, so wurde dieser vor allem seit den 1970er Jahren tendenziell durch den Begriff der Qualifikationen abgelöst. Dieser wiederum wurde auf der theoretisch-konzeptionellen Ebene seit den 1990er Jahren durch die bis heute dominante Orientierung am Kompetenzbegriff verdrängt.

Definitionen und Verständnis von beruflich-betrieblicher Weiterbildung

- Wie viele Personen nehmen an Weiterbildung teil? Wer bzw. welche Gruppen nehmen an Weiterbildung teil? Welche nicht und warum?

Teilnahmestrukturen

Da das Feld der Weiterbildung unscharf konturiert ist und sich das Verständnis von Weiterbildung in den letzten zwei Dekaden stark verändert hat, erfolgt auch die Erhebung von Weiterbildung sehr uneinheitlich. Es werden die wichtigsten empirischen Erhebungen und Datenquellen auf nationaler und auf europäischer Ebene aufgeführt. Ausgewählte Daten zur Weiterbildungsbeteiligung an formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung werden vorgestellt sowie auf Einflussfaktoren der Weiterbildungsteilnahme hingewiesen.

- Welche (rechtlichen) Rahmenbedingungen formieren das Gegenstandsfeld beruflich-betrieblicher Weiterbildung?

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die Weiterbildung ist seit ihrer Entstehung im Vergleich zu anderen Bildungssektoren deutlich weniger in regulative Rahmenbedingungen und rechtliche Regelungen eingebunden. Die Situation ist durch eine Vielzahl von politischen, juristischen und finanziellen Regelungen gekennzeichnet. Für die Beteiligung an Weiterbildung spielen dabei finanzielle Fragen eine zentrale Rolle, denen gesondert nachgegangen wird.

Aktuelle Trends

- Welche Veränderungen prägen gegenwärtig das Feld der beruflich-betrieblichen Weiterbildung?

Lebenslanges Lernen als Möglichkeit, aber auch als Zwang, um die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, wird für immer mehr Erwachsene Realität. Damit gehen häufige Wechsel und Übergänge im Lebenslauf der Einzelnen einher, die über die klassischen Übergänge bspw. von der Schule in Ausbildung und Erwerbstätigkeit weit hinausgehen. Aus diesen Rahmenbedingungen speist sich eine deutliche Zunahme an Beratungsbedarf und auch an Beratungsangeboten. Diese Vermehrung und Ausdifferenzierung von Angeboten der (Weiter-)Bildungsberatung ist eine prägende Veränderungstendenz der letzten zehn Jahre.

Die mehrfach angesprochene Bedeutungszunahme informellen Lernens stellt insofern eine weitere bedeutsame Tendenz dar, als dass mit ihr nicht nur die Suche nach neuen, vielfach arbeitsbezogenen Lernformen einher geht, sondern sich auch diverse Fragen nach der Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen stellen. Diese Herausforderung wird seit mehreren Jahren mit erhöhter Aufmerksamkeit bearbeitet und diverse Verfahren und Instrumente hierzu entwickelt. All dies erfolgt jedoch sehr uneinheitlich und bleibt damit eine bildungspolitische und bildungspraktische Herausforderung.