

Uwe Elsholz / Ariane Neu

# Beruflich-betriebliche Weiterbildung

Modul 25103 / 1C: Bildung, Arbeit und Beruf  
Lerneinheit 1 / Studienbrief 4

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. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m<sup>2</sup>, weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	3
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis .....	5
1 Einleitung .....	6
2 Der Gegenstandsbereich beruflich-betrieblicher Weiterbildung .....	9
2.1 Definitionen von Weiterbildung .....	9
2.2 Berufliche und betriebliche Weiterbildung .....	12
3 Zur historischen Entwicklung beruflich-betrieblicher Weiterbildung .....	15
4 Bildungs- und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen .....	19
4.1 Rechtliche Regelungen .....	19
4.1.1 Gesetzliche Regelungen .....	19
4.1.2 Landesgesetze .....	24
4.1.3 Tarifvertragliche Regelungen .....	24
4.1.4 Betriebsvereinbarungen .....	25
4.2 Finanzierung von Weiterbildung .....	25
5 Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze zur Weiterbildungsbeteiligung.....	29
5.1 Empirische Befunde – Ausgewählte Daten .....	29
5.1.1 Beteiligung an formaler beruflicher Weiterbildung.....	34
5.1.2 Beteiligung an non-formaler Weiterbildung.....	38
5.1.2.1 Beteiligung an non-formaler Weiterbildung nach sozio-demographischen Kriterien .....	40
5.1.2.2 Beteiligung an Weiterbildung nach Unternehmenskontext.....	48
5.1.3 Beteiligung an informeller Weiterbildung .....	50
5.1.4 Persönliche Gründe und Barrieren für eine Weiterbildungsbeteiligung .....	51
5.1.5 Motive und Barrieren der Unternehmen für Weiterbildungsaktivitäten.....	53
5.2 Theoretische Erklärungsansätze zur Weiterbildungsbeteiligung .....	56
5.2.1 Humankapitaltheoretische Ansätze .....	57
5.2.2 Werterwartungstheoretische Ansätze.....	59
5.2.3 Zusammenfassende Betrachtung und interpretative Einordnung.....	62
6 Aktuelle Trends und Entwicklungen.....	64
6.1 Ausbau und Ausdifferenzierung der Weiterbildungsberatung .....	64
6.2 Anerkennung informell erworbener Kompetenzen .....	66
6.3 Bildungspolitische Entwicklungen .....	68
7 Ausblick .....	70

Literaturverzeichnis .....71

# Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gliederung der Weiterbildung .....	11
Abbildung 2: Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung .....	20
Abbildung 3: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2018 nach Geschlecht.....	35
Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Schüler*innen an Fachschulen 2008/2009 bis 2018/2019 .....	37
Abbildung 5: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland 1991 bis 2018.....	39
Abbildung 6: Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten nach Segmente 2012-2018 .....	40
Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Schulabschluss (1991-2018).....	41
Abbildung 8: Weiterbildungsbeteiligung nach Alter 1991-2018.....	46
Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund.....	47
Abbildung 10: Persönliche Gründe für eine Weiterbildungsteilnahme .....	52
Abbildung 11: Gründe für fehlendes Angebot beruflicher Weiterbildung in nicht weiterbildenden Unternehmen 2015 in %.....	54
Abbildung 12: Aufgabenfelder der Weiterbildungsberatung .....	65
Abbildung 13: Verfahrensschritte des Validierungsverfahrens „Valikom“ .....	67

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Idealtypische Merkmale betrieblicher und beruflicher Weiterbildung .....	13
Tabelle 2: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2018 nach Fachrichtungen .....	36
Tabelle 3: Absolvent*innen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2018 .....	38
Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss .....	43
Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung nach beruflicher Stellung 2007-2018.....	44
Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus 2007-2018 .....	45
Tabelle 7: Weiterbildungsaktivität nach Betriebsgröße 2001 bis 2016 .....	48
Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung nach Branche 2009-2016.....	50

# 1 Einleitung

Diese Kurseinheit führt in das Themenfeld beruflich-betrieblicher Weiterbildung aus einer mehrdimensionalen Perspektive ein. Es werden historische, politische, rechtliche, empirische und theoretische Zugänge ausgeführt, um so ein tieferes Verständnis zu ermöglichen.

Die beruflich-betriebliche Weiterbildung umfasst die berufliche Weiterbildung sowie die betriebliche Weiterbildung sowohl in organisierten als auch in informellen Lernkontexten. Weiterbildung findet in Deutschland im Gegensatz zur beruflichen Ausbildung unter deutlich anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen statt. Entsprechend stellen sich auch die Strukturen und Strukturprobleme dieses Bildungsbereichs 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 in wesentlich geringerem Maße formalisiert. Es wirken unterschiedliche Gesetze, nicht zuletzt auch das Arbeits- und Sozialrecht, auf sie ein, ohne dass es jedoch ein eigenes Weiterbildungsgesetz analog zum Berufsbildungsgesetz gibt.
- Während die Ausbildung – und hier insbesondere die duale Ausbildung – im Prinzip durchgängig berufsförmig organisiert ist, spielt die beruflich verfasste Aufstiegsfortbildung im Rahmen der Weiterbildung nur eine Rolle neben anderen Formen. So gibt es eine Vielzahl betrieblicher oder stärker informeller Weiterbildungsformen mit oder ohne Zertifikat, deren Stellenwert auf dem Arbeitsmarkt zudem häufig sowohl von Teilnehmer\*innen als auch von Unternehmen oft schwer 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 dualen 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 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. In der Folge ist das Feld insgesamt recht unübersichtlich.
- Im Themenfeld Weiterbildung gibt es vor diesem Hintergrund auch eine Vielzahl von nicht eindeutigen Abgrenzungen und 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

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

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:

- Was ist mit beruflich-betrieblicher Weiterbildung gemeint?

**Definitionen und Verständnis von beruflich-betrieblicher Weiterbildung**

Eine solche Erläuterung zu Beginn ist notwendig, da sich das Verständnis von Weiterbildung verändert hat. Während unter Weiterbildung lange Zeit ausschließlich formalisierte Weiterbildung in Form von Seminaren und Kursen verstanden wurde, wird seit nunmehr etwa 30 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 idealistischen 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 (Kap. 2).

- 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 (Kap. 3).

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

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 (Kap. 4).

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

**Teilnahme an Weiterbildung und deren theoretische Erklärung**

Da das Feld der Weiterbildung unscharf konturiert ist und sich das Verständnis von Weiterbildung in den letzten Jahrzehnten 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. Darüber hinaus werden hier auch unterschiedliche theoretische Erklärungsansätze für die Teilnahme an Weiterbildung ausgeführt und erläutert (Kap. 5).

### **Aktuelle Trends**

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

Beruflich-betriebliche Weiterbildung ist im Vergleich zur beruflichen Ausbildung von einer höheren Dynamik geprägt. Einige der in den letzten Jahren stark diskutierten Themenfelder, die sich jedoch noch nicht in festen Strukturen oder Regelungen niedergeschlagen haben, werden im abschließenden Kapitel vorgestellt. Dabei handelt es sich zum einen um das Thema der (Weiter-)Bildungsberatung, der im Zuge des lebenslangen Lernens eine immer größere Bedeutung zugeschrieben wird. Zum anderen werden Fragen nach der Erfassung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen evident, da deutlich geworden ist, dass Zertifikate aus organisierten Bildungsveranstaltungen nur begrenzt aussagekräftig sind. Diese Herausforderung wird seit mehreren Jahren mit erhöhter Aufmerksamkeit bearbeitet und Verfahren und Instrumente hierzu entwickelt. Abschließend wird in diesem Kapitel auch noch der bildungspolitische Diskurs in der Weiterbildung dargestellt.