

# Inhaltliche Trends und strukturelle Entwicklungen in der Beruflichen Weiterbildung der Hauptstadtregion

Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2013

Walter Brückner  
Dr. Karsten Schuldt

Frühjahrsbefragung



in Kooperation mit

**PIW**

Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

# Impressum

## **Redaktion**

Walter Brückner  
Dr. Karsten Schuldt

## **Redaktionsschluss**

Juni 2013

## **Herausgeber**

Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. - Institut BBF

Gubener Straße 47  
10243 Berlin  
info@institut-bbf.de  
www.institut-bbf.de

PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

Büro Potsdam  
Benkertstraße 24  
14467 Potsdam  
piw-potsdam@t-online.de  
www.piw.de

© 2013 Institut BBF

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Nutzung in allen Medien bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Herausgeber.

## **Anmerkung**

Wir unterstützen den Gender-Gedanken ausdrücklich, zur Vereinfachung der Lesbarkeit verzichten wir jedoch in Publikationen auf die Gender-Formulierung.



## 1 Einleitung

Das IBBF Institut für Betriebliche Bildungsforschung Berlin führt in Kooperation mit dem PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung Potsdam eine jährliche „Expertenbefragung Berufliche Weiterbildung Berlin-Brandenburg“ durch.

In den 2000er Jahren ist im Ergebnis der Arbeitsmarktreformen (Hartz-Reformen) der Markt der Beruflichen Bildung vollständig von einem Anbieter- zu einem Nachfragemarkt umgebrochen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hatte in den Jahren ab 2003 nach den erlassenen Gesetzen über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Gesetze) die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) grundsätzlich neu geregelt. Die Integration in den Arbeitsmarkt erhielt eine strikte Priorität, als förderfähig galten nur noch solche Maßnahmen, die eine mindestens 70-prozentige Erfolgsquote dafür sicherstellten. Die Bildungszielplanung der Agenturen wurde eingeführt und die Arbeitslosen mit positiver Erfolgsprognose erhielten Bildungsgutscheine mit Wahlfreiheit für Träger und Maßnahmen. Die Zahl der geförderten Maßnahmen ging jedoch massiv zurück. Zugleich hat sich seitdem die durchschnittliche Maßnahmendauer deutlich verkürzt. Insgesamt wurden immer weniger FbW-Maßnahmen bewilligt und die Finanzierungskonditionen bei ausgeschriebenen Maßnahmen abgesenkt.

Seit 2004/2005 verschlechterten sich die Finanzierungs- und Förderbedingungen vor allem für diejenigen Bildungsanbieter, die ihr Geschäftsmodell primär auf öffentlichen Auftragsmaßnahmen begründeten. In der Folge gingen viele Träger Pleite oder bildeten ihre Leistungsstrukturen um oder definierten ihre Geschäftsfelder neu.

Blickt man auf dieses vergangene Jahrzehnt zurück, so kann man verbreitet kontroverse Bewertungen feststellen. In den internationalen Vergleich gestellt, sehen viele Fachleute das deutsche System der beruflichen Aus- und Weiterbildung eher im Mittelfeld (vgl. BIEHLER und KÖHLER, Uni Jena 2011).

Bei der Sichtung solcher Forschungsergebnisse, Analysen und Quellen, ist den Autoren des IBBF und des PIW immer wieder aufgefallen, dass seit vielen Jahren die Trendentwicklungen der Beruflichen Weiterbildung in der Region Berlin-Brandenburg nicht mehr verfolgt und fachlich aufbereitet worden sind. Während in den 90er Jahren in Berlin und in Brandenburg dazu noch explizite Studien durchgeführt wurden, war das ab den 2000er Jahren sichtbar abgebrochen.

## 2 Zusammenfassung

Das IBBF Berlin und das PIW Potsdam haben eine gemeinsame Initiative zu einer jährlichen „Frühjahrsbefragung Berufliche Weiterbildung in der Hauptstadtregion“ gestartet. Sie wurde 2013 erstmalig durchgeführt und richtet sich an erfahrene Experten und Akteure aus drei verschiedenen Wirkungsbereichen der Beruflichen Weiterbildung.

Die Befragung hat das Ziel, den Akteuren und Entscheidern im Markt, in der Wirtschaft, im Arbeitsmarkt und in der Bildung, dafür relevante Informationen und Orientierungsmöglichkeiten zu den inhaltlichen und strukturellen Entwicklungen in der Beruflichen Weiterbildung bereitzustellen.

Im Mittelpunkt der qualitativen Befragung standen:

*Welche strukturellen Entwicklungen haben sich hier in der Region Berlin-Brandenburg vollzogen?*

*Welche markanten inhaltlichen Veränderungen in der beruflichen Weiterbildung sind in den letzten Jahren feststellbar?*

*Welche Konsequenzen ziehen Bildungsanbieter, wirtschafts- und weiterbildungsfördernde Institutionen oder Fachexperten aus den aktuellen demografischen und wirtschaftsstrukturellen Veränderungen?*

*Welche Hinweise und Impulse zur Verbesserung geben die befragten Experten?*

Ziel der Befragung 2013 war es, solche inhaltlichen Entwicklungstrends der beruflichen Weiterbildung qualitativ zu erfassen, zu bündeln und daraus Entwicklungslinien aufzuzeigen.

Die Befragung wurde als „Frühjahrsbefragung“ an über 50 Experten aus den Bundesländern Berlin und Brandenburg gerichtet und ist im Zeitraum von April bis Mai 2013 durchgeführt worden.

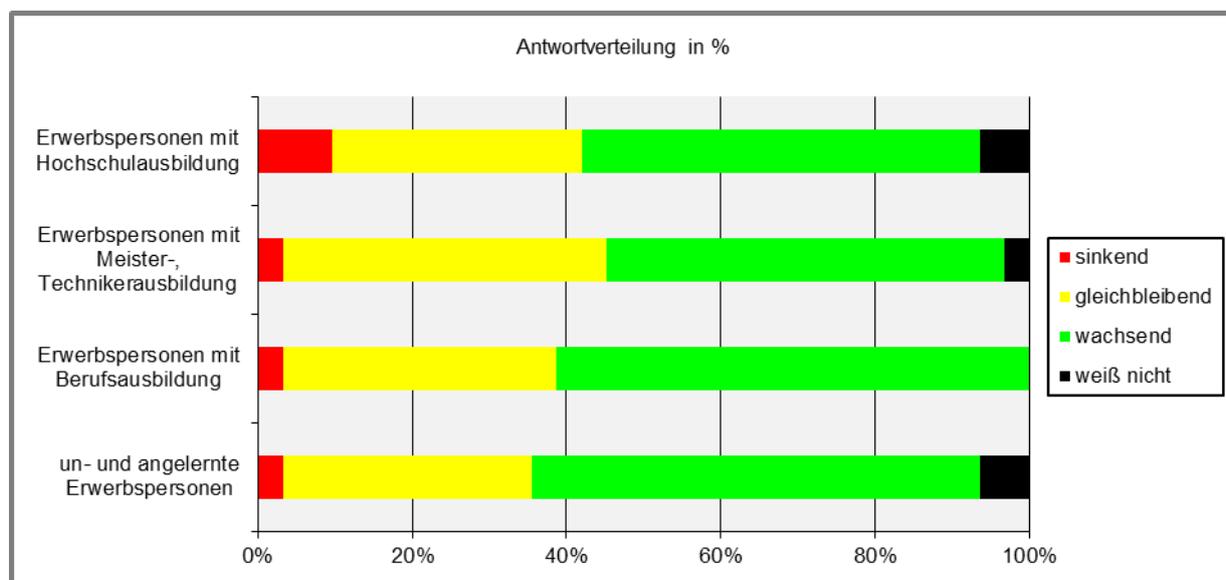
### 3 Inhaltliche Trends und strukturelle Entwicklungen der Beruflichen Weiterbildung in der Hauptstadtregion

#### 3.1 Einschätzungen der befragten Fachleute im quantitativen Überblick

##### Der Bedarf an beruflicher Weiterbildung steigt an

Die befragten Expertinnen und Experten aus Berlin-Brandenburg gehen unisono und quer über alle Qualifikationsstufen von perspektivisch mindestens stabilen oder gar wachsenden Weiterbildungsbedarfen aus.

Lediglich bei Erwerbspersonen mit Hochschulausbildung sagt ein relevanter Anteil – wenngleich auch hier nur eine kleine Minderheit – von Fachleuten sinkende Weiterbildungsbedarfe voraus.



Übersicht 5: Voraussichtliche Entwicklung der Weiterbildungsbedarfe nach Qualifikationsstufen

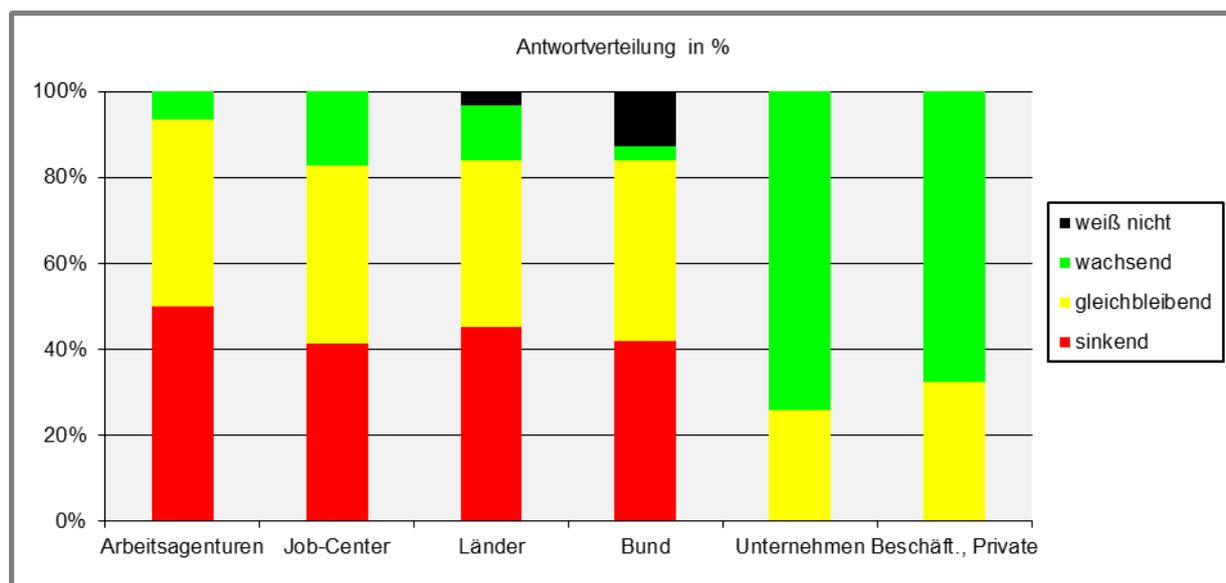
Quelle: IBBF / PIW – Frühjahrsbefragung 2013

##### Das finanzielle Engagement zugunsten der beruflichen Weiterbildung entwickelt sich unterschiedlich, möglicherweise sogar gegenläufig

Nach Mehrheitsmeinung der befragten Fachleute wird die Öffentliche Hand – werden Arbeitsagenturen, Job-Center, Bund und Länder (jeweils einschließlich der dort verorteten

Strukturfonds) – ihr finanzielles Engagement zugunsten der Weiterbildung künftig bestenfalls stabilisieren; ein großer Teil geht sogar von sinkenden diesbezüglichen Engagements aus.

Demgegenüber erwarten die Expertinnen und Experten aus Berlin-Brandenburg mehrheitlich auch, dass Unternehmen sowie Beschäftigte und Privatpersonen ihre finanziellen Engagements in der beruflichen Weiterbildung voraussichtlich ausbauen werden.



Übersicht 6: Voraussichtliche Entwicklung des finanziellen Engagements zugunsten der beruflichen Weiterbildung nach Institutionen

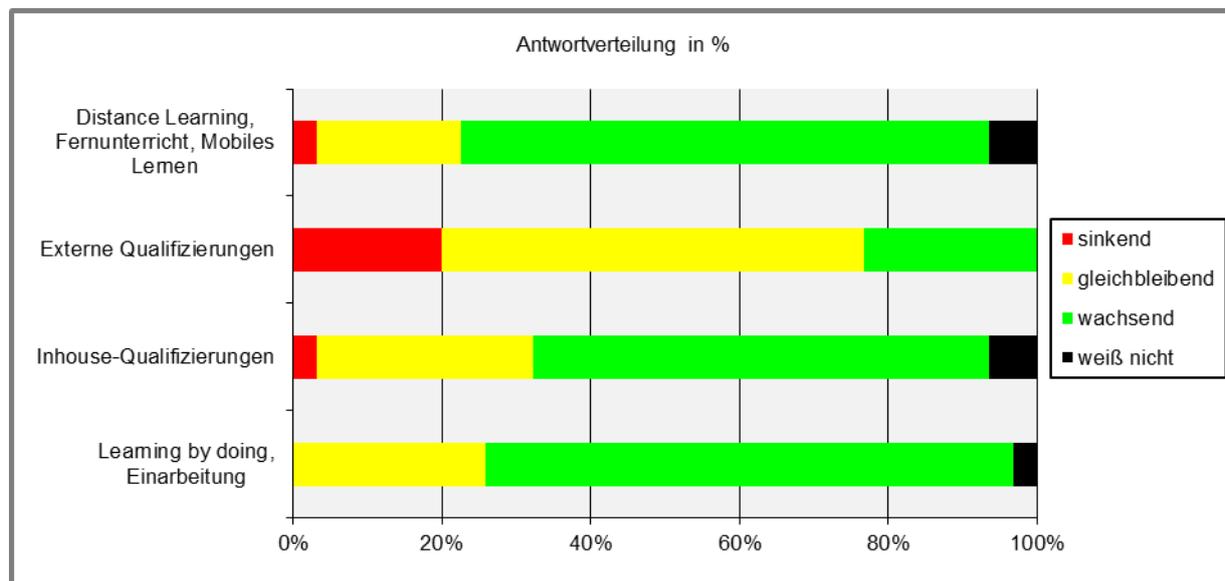
Quelle: IBBF / PIW – Frühjahrsbefragung 2013

### Die Bedeutung der verschiedenen Lernformen wird sich verändern

Die quantitativen Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2013 weisen klar darauf hin, dass einerseits arbeitsplatznahe Lernformen (z. B. Learning by doing, Einarbeitung und Anlernen) und andererseits selbstgesteuerte Lernformen (beispielsweise Distance Learning, Fernunterricht, Mobiles Lernen und Selbststudium) zukünftig an Bedeutung gewinnen werden.

Vergleicht man die Befragungsergebnisse zu Lernformen mit Auswertungen aus bundesweiten Erhebungen des Jahres 2012 (IW Köln, Wuppertaler Kreis, BIBB-Qualifizierungspaneel, BA), so zeigt sich eine Übereinstimmung in der hervorgehobenen Bedeutungszunahme dieser beiden o.g. Lernformen.

Die Einschätzungen zur künftigen Bedeutung von externen Qualifizierungen bei Bildungsdienstleistern gehen demgegenüber deutlich auseinander: Gut die Hälfte der befragten Fachleute sagt eine gleichbleibende Bedeutung dieser Lernform voraus. Allerdings sind es auch jeweils etwa ein Fünftel der Expertinnen und Experten aus Berlin-Brandenburg, die entweder eine sinkende oder aber eine wachsende Bedeutung dieser Lernform voraussagen.



Übersicht 7: Voraussichtliche Entwicklung der Bedeutung verschiedener Lernformen der beruflichen Weiterbildung

Quelle: IBBF / PIW – Frühjahrsbefragung 2013

### 3.2 Qualitative Befunde der Befragung

#### Strukturelle Entwicklungen der Beruflichen Weiterbildung

Trend 1: In den letzten Jahren hat sich die Weiterbildungslandschaft in Berlin und Brandenburg deutlich verändert. Durch die gegebenen Marktbedingungen ist die Struktur der Bildungsdienstleister defizitär geworden, insbesondere in ländlich-peripheren Räumen. In ihren Leistungsprofilen insgesamt gesehen sind die Bildungsdienstleister gegenwärtig weniger in der Lage, in zwei strategischen Wirkungsbereichen zugleich – als Arbeitsmarktdienstleister und als Bildungspartner einer KMU-geprägten Wirtschaft – die gesellschaftlich erforderlichen Wirkungsbeiträge zu erbringen. Die sich bundesweit seit 2010 abzeichnende Profilierung zwischen Anbietern, die überwiegend durch die Agenturen für Arbeit finanziert werden und jenen, deren Finanzierung überwiegend durch Betriebe erfolgt, ist in Berlin-Brandenburg kaum entwickelt. Aber auf internationalen Märkten sind Bildungsdienstleister der Hauptstadtregion deutlich präsenter geworden.

Trend 2: Die offensichtlichen Konsequenzen des demographischen Wandels sind für Berlin und für Brandenburg bezüglich der beruflichen Weiterbildung tiefgreifend. Sie führen aber in beiden Ländern zu unterschiedlichen Wirkungen. In Brandenburg werden den folgenden Jahren in den sich ausdünnenden ländlich-peripheren Räumen weniger Teilnehmer/innen einerseits und anteilig mehr Teilnehmer/innen mit ungünstigen Bildungsvoraussetzungen andererseits die Kundenklientel bilden. Dies führt in der Folge zu mehr pädagogischem Auf-

wand und differenzierterer Arbeit in Einzel- oder Kleinstgruppen. Dies muss oft in kürzeren Qualifizierungen geschehen, gerichtet auf die Bedarfe der wenigen verbleibenden Arbeitgeber vor Ort. In Berlin bestehen dagegen andere demografische Gegebenheiten einer weiter wachsenden Metropole. Sie verschieben die Akzente in Richtung auf definierte Ressourcen- gruppen des Arbeitsmarktes (Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendliche, Frauen, Ältere). In beiden Ländern werden die qualifikatorischen und Fachkräftebedarfe der Unternehmen, die den länderübergreifenden gemeinsamen Wirtschaftsklustern zugehören, in den Vordergrund treten.

### **Inhaltliche Trends der beruflichen Weiterbildung**

These 1: Das als Folge des demographischen Wandels in Berlin-Brandenburg geringer werdende Arbeitskräftepotential schafft Weiterbildungs- und Integrationschancen für diesbezüglich bislang vernachlässigte Personengruppen unter Beschäftigten einerseits wie auch Arbeitslosen andererseits.

These 2: Die erkennbaren Weiterbildungs- und Integrationschancen für bislang vernachlässigte, nicht selten bildungsferne Personengruppen unter Beschäftigten und Arbeitslosen verwirklichen sich nicht im Selbstlauf, sondern bedürfen der Gestaltung spezifischer Weiterbildungsarrangements, der passgenauen Unterstützung sowie der Überwindung oder zumindest des partiellen Ausgleichs unterschiedlicher Interessenlagen.

These 3: Einmal Gelerntes muss in Folge des beschleunigten Wissenszuwachses in immer kürzeren Abständen aufgefrischt, ergänzt und erweitert werden. Beschäftigte finden sich angesichts latent um Wettbewerbsfähigkeit ringender Geschäfts- und daraus abgeleiteter Arbeitsprozesse immer öfter in informellen Lernaktivitäten wieder und werden schrittweise häufiger in organisierte Weiterbildungsprozesse einbezogen. Nichtbeschäftigte bzw. Arbeitslose verlieren durch diesen Trend hingegen sehr viel schneller als früher die Bindung zu Arbeits- und Lernprozessen, sofern diesem Effekt nicht aktiv durch Training und/oder Weiterbildung entgegen gewirkt wird.

#### **4. Impulse zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung**

Die befragten Expertinnen und Experten haben zahlreiche Hinweise zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg gegeben.

Impuls 1: In nahezu allen Bereichen der Gesellschaft muss berufliche Weiterbildung einen wachsenden, den Erfordernissen des demographischen und sozioökonomischen Wandels besser angepassten und höheren Stellenwert erhalten.

Impuls 2: Sowohl die Adressaten als auch die Anbieter von Leistungen der beruflichen Weiterbildung benötigen Handlungssicherheiten, da sich nur so eine nachhaltige Kultur des lebenslangen Lernens, der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung etablieren kann.

Impuls 3: Die förderrechtlichen Verfahren der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung müssen effektiver und effizienter gestaltet werden. Die Verfahren sollen vereinfacht werden.

*Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in den Texten der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.*

*Das IBBF und das PIW bedanken sich herzlich bei allen, die uns mit ihrer Meinung und mit vielen Hinweisen hilfreich waren!*

[www.institut-bbf.de](http://www.institut-bbf.de)

Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V.  
Institut BBF

Gubener Straße 47  
10243 Berlin  
[info@institut-bbf.de](mailto:info@institut-bbf.de)



Wissen für innovative Unternehmen