

Betriebliche Weiterbildung

Der betrieblichen Weiterbildung sind die vielfältigen, kurzfristigen und einzelbetrieblich initiierten Qualifizierungsaktivitäten zuzuschreiben, die in der Regel nicht mit weiterführenden Abschlüssen verbunden sind. Nach dem Begriffsverständnis der internationalen Adult Education Surveys (AES; vgl. Bilger u. a. 2013) sind der betrieblichen Weiterbildung alle Weiterbildungsaktivitäten zuzuordnen, die während der Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung erfolgen oder für welche die Arbeit gebende Organisation die Kosten übernimmt. Der zeitliche Umfang kann von mehreren Stunden bis zu mehreren Monaten reichen. In dieses Segment gehören zum Beispiel Lehrgänge und Schulungen, aber auch arbeitsplatznahe Einweisungen, Tagungen und Workshops.

Im deutschsprachigen Fachdiskurs wird traditionell relativ streng zwischen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung unterschieden. Harney (1998) begründet diese Unterscheidung mit dem Hinweis auf die unterschiedlichen Funktionen beruflicher und betrieblicher Weiterbildung und die davon abhängigen Systemausprägungen. Die betriebliche Weiterbildung läge demnach primär im unmittelbaren einzelwirtschaftlichen Interesse und Funktionszusammenhang der Betriebe. Die berufliche Weiterbildung hingegen sei primär auf die individuelle berufliche Weiterentwicklung, längerfristig und auf die Verbindung mit transparenten Abschlüssen ausgerichtet.

Untersuchungen können zeigen, dass das Weiterbildungsangebot in kleinen und mittleren Betrieben im Durchschnitt sehr viel weniger ausgeprägt ist als in Großbetrieben. Auch die Weiterbildungsbeteiligung der geringqualifizierten Beschäftigten ist viel unwahrscheinlicher als unter der Gruppe der hochqualifi-

zierten Personen. Und die betrieblichen Weiterbildungsformen sind überwiegend sehr kurzfristig angelegt und mehrheitlich nicht verbunden mit längerfristigen, transparenten und weiterführenden beruflichen Entwicklungen, Abschlüssen und Weiterbildungsanschlüssen. Sinnvolle Gestaltungsansätze zielen vor allem auf einen Ausbau der Finanzierungs- und Unterstützungsmodalitäten, etwa in Form von branchenbezogenen Weiterbildungsfonds bzw. tarifvertraglichen Weiterbildungsregelungen und Qualifizierungsvereinbarungen (vgl. Bahn Müller & Hoppe 2012) oder Qualifizierungsberatungsstrukturen (vgl. Dobischat & Düsseldorf 2013).

Literatur:

- Bahn Müller, R. & Hoppe, M. (2012). Von den Mühen der Ebene: Wirkungen tariflicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie Baden Württembergs im Vergleich. *Industrielle Beziehungen*, 1, S. 7-30.
- Bilger, F.; Gnahn, D.; Hartmann, J. & Kuper, H. (Hg.) (2013). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Dobischat, R. & Düsseldorf, K. (2013). Betriebliche Weiterbildung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU). Forschungsstand, Problemlagen und Handlungserfordernisse. Eine Bilanz. *WSI Mitteilungen*, 4, 247-254.
- Harney, K. (1998): Handlungslogik betrieblicher Weiterbildung. Stuttgart: Hierzel-Verlag.

Prof. Dr. Dietmar Frommberger

Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
dietmar.frommberger@ovgu.de