

B3 Weiterbildungsanbieter: Strukturen, Klima und Trends im Fokus des wbmonitor

Konturen der Weiterbildungslandschaft: Ergebnisse aus dem Projekt „Anbieterforschung“

In Deutschland bieten mehr als 17.000 Weiterbildungseinrichtungen ihre Leistungen am Markt an. Private Anbieter stellen hierbei mit 41 % die größte Gruppe; am zweithäufigsten sind mit 24 % Volkshochschulen vertreten. Insgesamt bieten 56 % der Anbieter berufliche Weiterbildung, 6 % allgemeine Weiterbildung und 38 % beides an. Dies sind Ergebnisse des Projektes „Anbieterforschung“, dessen Ziel es war, die Gesamtheit der Weiterbildungsanbieter in Deutschland zu bestimmen. In einer einmaligen Aktion wurden hierfür von allen auskunftswilligen Einrichtungen im Dezember 2007 Strukturmerkmale erfragt.²⁴⁸ **E**

E wbmonitor Umfragen

wbmonitor ist seit 2006 ein Kooperationsvorhaben von BIBB und DIE. Damit wurde er auf eine neue konzeptionelle Grundlage gestellt. Zuvor konzentrierte sich der 2001 vom BIBB initiierte **wbmonitor** auf Anbieter beruflicher Weiterbildung.

Der **wbmonitor** wendet sich an alle institutionalisierten oder betrieblich verfassten Anbieter, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten. Es wird ein Betriebsstättenkonzept verfolgt, wonach jede Niederlassung als eigener Anbieter zu behandeln ist.²⁴⁹

Als Weiterbildung gilt ein organisiertes Bildungsangebot, das sich an ausgebildete oder erfahrene Erwachsene richtet. Zielt es darauf ab, beruflich verwertet zu werden, zählt es zur beruflichen, anderenfalls zur allgemeinen Weiterbildung. Bei den seit 2007 online durchgeführten Umfragen, zu denen im **wbmonitor** verzeichnete Weiterbildungsanbieter eingeladen werden, werden den Teilnehmenden jährlich

bestimmte Standardfragen (realisiertes Kursangebot, Organisationsbedingungen, Zukunftsaussichten) gestellt, die der Charakterisierung der Struktur dienen und aus denen zur Kennzeichnung von Stand und Perspektive der Weiterbildungslandschaft u. a. der **wbmonitor** Klimaindex abgeleitet wird. Zusätzlich wird ein wechselnder Themenschwerpunkt zu aktuellen Entwicklungen in der Weiterbildung behandelt.

Klimaindex Berechnungsmodus

Es werden die prozentuierten Differenzen von positiven und negativen Urteilen zur gegenwärtigen wirtschaftlichen/haushaltsbezogenen Lage der Einrichtungen und von den erwarteten Veränderungen → **Schaubild B3-5** gebildet, die entsprechend den Unterrichtsstunden gewichtet sind, die die Anbieter im Vorjahr durchgeführt haben. Aus den so entstandenen Salden erzielt man den Klimawert als geometrisches Mittel. Er kann zwischen -100 und +100 schwanken und ist eine konzeptuelle Adaption des ifo Geschäftsklimaindex.

Diese Basis erlaubt es erstmalig, die Anbieterdichte in allen Bundesländern darzustellen – als Zahl der Anbieter je 100.000 Einwohner im Alter von 19 bis 64 Jahren → **Schaubild B3-1**. Während in den südlichen Flächenstaaten und in Schleswig-Holstein die Anbieterdichte zum Teil bei weit über 30 Anbietern pro 100.000 Einwohner liegt und in den nördlichen Stadtstaaten Bremen und Hamburg mit weit über 40 am höchsten ist, zeigt sich von West nach Ost ein leichtes Gefälle, und speziell in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Sachsen liegen die Dichtewerte mit unter 25 Anbietern pro 100.000 Einwohner im entsprechenden Alter besonders niedrig.

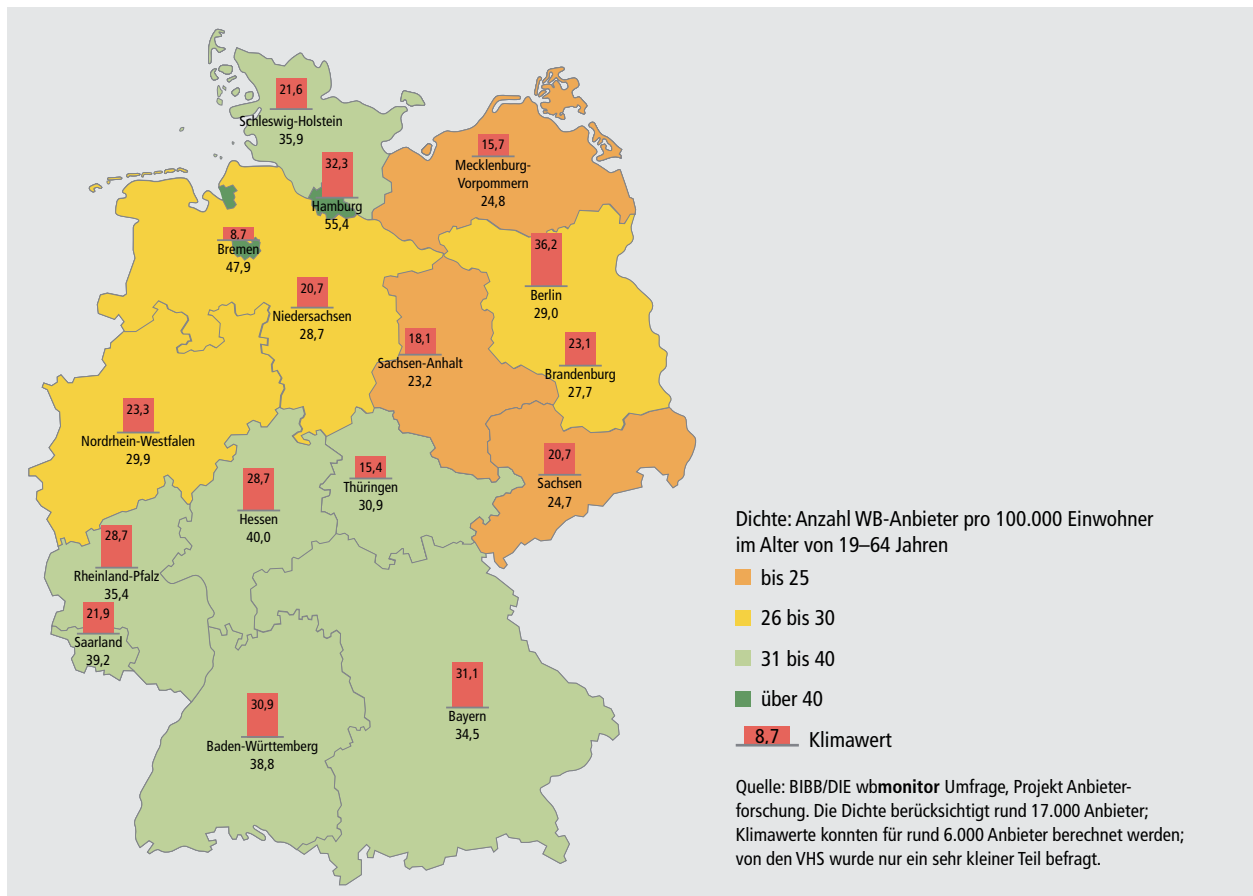
In der Umfrage wurden auch die wirtschaftliche/haushaltsbezogene Lage der Einrichtungen und die erwartete Entwicklung für die nächsten 12 Monate erfasst und aus beiden Angaben – analog zum ifo Geschäftsklimaindex für die Wirtschaft²⁵⁰ – der **wbmonitor** Kli-

248 Der vollständige Ergebnisbericht des Projektes Anbieterforschung kann unter www.anbieterforschung.de abgerufen werden.

249 Näheres zu den Begriffsdefinitionen unter www.wbmonitor.de.

250 Mehr dazu unter <http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-winfo/d1index/13ktdl>.

Schaubild B3-1: Dichte der Weiterbildungsanbieter in Deutschland und ihr Klimawert im Dezember 2007



maindex gebildet. Die Weiterbildungsbranche weist im Dezember 2007 mit einem Gesamtwert von 26 Punkten ein recht positives Klima auf, das etwas höher liegt als der für diesen Zeitraum vom ifo für die Dienstleistungsbranche ermittelte Wert von 18 Punkten. **E**

In den Stadtstaaten Berlin und Hamburg sowie in den traditionell wirtschaftsstarken südlichen Ländern Bayern und Baden-Württemberg zeigen sich besonders hohe Klimawerte. Das Land mit dem niedrigsten Klimawert ist Bremen. An der hohen Anbieterdichte und einem damit möglicherweise einhergehenden hohen Konkurrenzdruck scheint dies aber nicht zu liegen. Hamburg hat bei noch mehr Anbietern je Einwohner einen überdurchschnittlich positiven Klimawert.

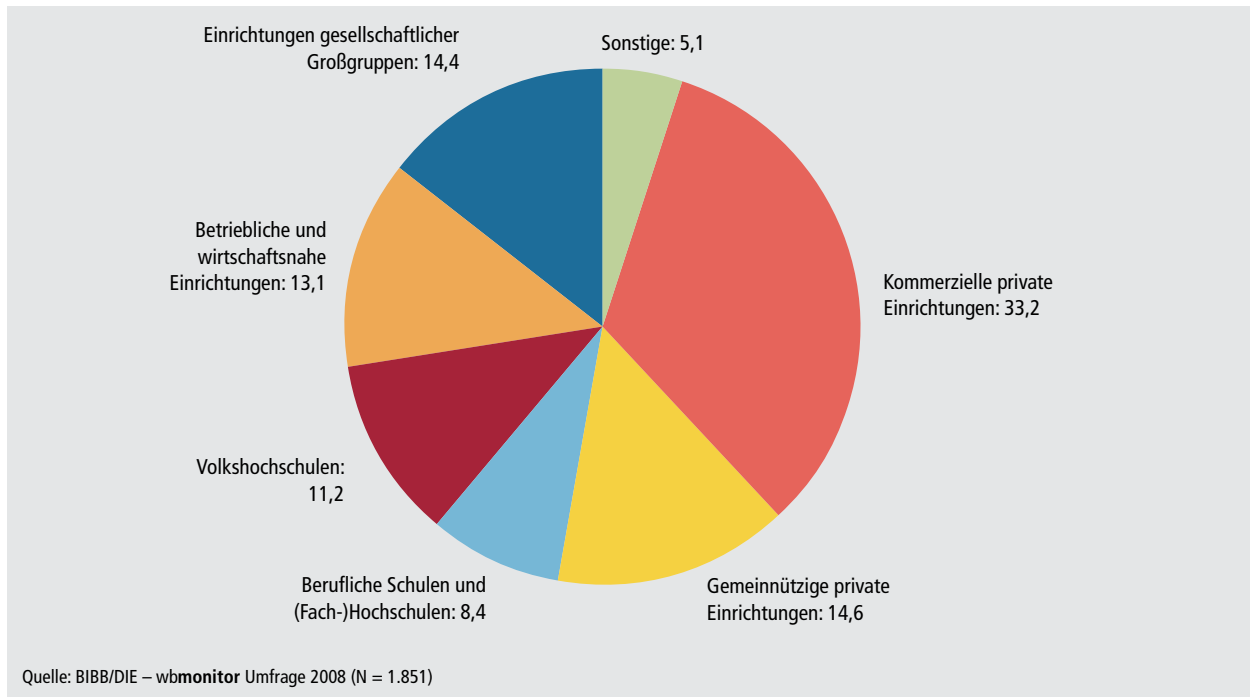
Zur Ermittlung des Marktvolumens wurde als Maß für die Größe der Anbieter die Zahl unterrichteter

Stunden erfragt. Rund 2 % der Anbieter gaben mehr als 60.000 Stunden pro Jahr an. Die Hälfte der Anbieter erteilt jedoch nicht mehr als 1.260 Unterrichtsstunden; der Mittelwert liegt bei rund 7.000. Wird für eine grobe Schätzung des gesamten offenen 2007 genutzten Weiterbildungsvolumens in Deutschland dieser Wert mit der ermittelten Zahl von 17.000 Anbietern hochgerechnet, ergeben sich 119 Millionen erteilte Dozentenstunden.

wbmonitor Klimaindex 2008: Einrichtungen im Stimmungshoch

Von der Gesamtheit erreichbarer Anbieter in Deutschland haben sich mit rund 1.900 Einrichtungen mehr als 10 % an der jährlichen **wbmonitor** Umfrage im Mai/Juni 2008 beteiligt, fast die Hälfte davon erstmalig. Dadurch wurden diesmal etwas mehr private und kleinere Anbieter erreicht → **Schaubild B3-2 und**

Schaubild B3-2: Art der umfragebeteiligten Einrichtungen 2008 (in %)



Übersicht B3-1: Anteil der Einrichtungen nach Größe in unterrichteten Stunden 2007

Kleinstanbieter (bis 100 Unterrichtsstunden)	9,9 %
Kleine Anbieter (101 bis 1.000 Unterrichtsstunden)	25,5 %
Mittelgroße Anbieter (1.001 bis 10.000 Unterrichtsstunden)	40,2 %
Große Anbieter (ab 10.001 Unterrichtsstunden)	24,4 %

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008 (N = 1.851)

Übersicht B3-1. Es sind mehr spezialisierte Anbieter dabei – fast ein Drittel sehen ihren Schwerpunkt in der beruflichen Weiterbildung (Vorjahr: gut ein Fünftel) – und junge Einrichtungen – mehr als die Hälfte bieten erst seit 1990 oder später Weiterbildung an (Vorjahr: unter zwei Fünftel).

Die Stimmung der beteiligten Einrichtungen ist gegen Mitte des Jahres 2008 mit einem Lagewert von 47 Punkten äußerst positiv (Vorjahr: 35), und auch die Erwartung hat sich mit rund 38 Punkten im Vergleich zum Vorjahr (25) noch einmal deutlich gesteigert. Daraus ergibt sich insgesamt der **wbmonitor**

Klimaindex für 2008 von 42 Punkten (Vorjahr: 30). Somit unterscheidet sich die Weiterbildungsbranche erstmalig seit 3 Jahren, in denen Vergleichswerte ermittelt wurden, deutlich von der Dienstleistungsbranche gesamt, die laut ifo im Mai 2008 einen Klimaindex von 19 erreicht (vgl. ifo Schnelldienst 10/2008, S. 57 f.)²⁵¹.

Der Zeitpunkt der Umfrage 2008 fiel mit dem Höhepunkt des Wirtschaftsaufschwungs zusammen. Mögliche Gründe für die Hochstimmung vieler Weiterbildungsanbieter sind: Nachholen aufgeschobener Qualifizierungsbedarfe aus den Vorjahren, neue Bedarfe während Investitionsphasen, Weiterbildung neu eingestellten Personals sowie höhere Liquidität der Kunden angesichts der besseren Wirtschaftslage.

Wie im Vorjahr sind es vor allem private, kommerzielle, wirtschaftsnahe Anbieter, solche, die sich mehrheitlich über Betriebe finanzieren und/oder von öffentlichen Quellen unabhängig sind, deren Klimawerte weit überdurchschnittlich sogar mehr als

²⁵¹ Siehe hierzu: http://www.ifo.de/pls/guest/download/ifo%20Schnelldienst/ifo%20Schnelldienst%202008/ifosd_2008_10_11.pdf.

Übersicht B3-2: **wbmonitor Klimaindex 2008**

		Klimawert	Lage- beurteilung	Erwartung in einem Jahr	Angaben zur Lage
		gemittelt aus Lage und Erwartung	positiv/ negativ	besser/ schlechter	Anzahl
Alle Umfrageteilnehmer/-innen		42,4	47,1	37,7	1.429
Art der Einrichtung	1 privat/wirtschaftsnah	55,5	55,6	55,4	647
	2 (eher) gemeinnützig	32,1	36,1	28,1	413
	3 schulisch/öffentlich	33,8	45,1	23,0	300
Stellenwert berufliche WB	1 Hauptaufgabe	47,3	52,2	42,5	988
	2 Nebenaufgabe	28,3	31,8	24,8	345
	3 nicht durchgeführt	35,3	47,1	24,1	65
Einnahmen/Zuwendung von Betrieben	0 keine Einnahmen	25,2	29,3	21,2	475
	1 bis 25 %	41,1	48,4	33,9	497
	2 26 % bis 49 %	59,6	62,7	56,4	100
	3 50 % und mehr	67,5	68,1	66,9	315
Einnahmen/Zuwendung von Kommunen, Ländern, Bund, EU	0 keine Einnahmen	57,1	56,3	57,9	594
	1 bis 25 %	44,2	48,9	39,7	387
	2 26 % bis 49 %	27,0	39,5	15,1	184
	3 50 % und mehr	25,2	32,8	17,8	222
Einnahmen/Zuwendung vom Träger der Einrichtung – Mittel aus nicht öffentlicher Hand	0 keine Einnahmen	44,3	48,5	40,2	1.054
	1 bis 25 %	39,0	44,3	33,9	189
	2 26 % bis 49 %	19,2	31,4	7,6	68
	3 50 % und mehr	46,3	50,1	42,6	76

Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor** Umfrage 2008 (N = 1.851)

50 Punkte erreichen. Weit unterdurchschnittlich gut mit Klimawerten unter 30 Punkten geht es Einrichtungen, für die berufliche Weiterbildung nur Nebenaufgabe ist, und solchen, die keine Betriebskunden haben, sondern mindestens zu einem Viertel oder mehr von staatlicher Finanzierung oder zu einem Viertel bis zur Hälfte von ihrem Träger abhängig sind.

Umfangreiche Personalentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen

Wie Weiterbildner die Kompetenzentwicklung des für sie tätigen Personals sichern – ihr wichtigstes Mittel zur Kundengewinnung, so ein Ergebnis der **wbmonitor** Umfrage 2003 –, war Themenschwerpunkt der Umfrage 2008.

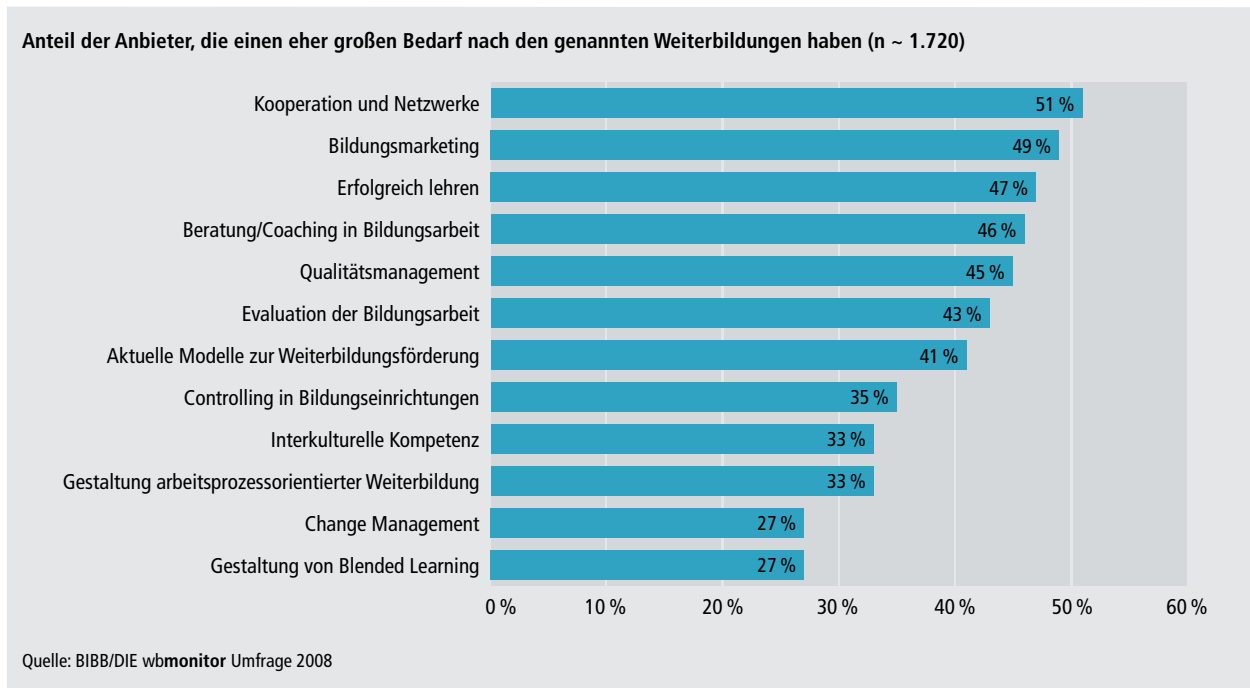
Praktisch alle Anbieter fördern die Weiterbildung ihrer fest Beschäftigten.²⁵² Dabei dürfte eine Rolle

spielen, dass Investitionen ins Humankapital dieser Gruppe der eigenen Einrichtung voll zugutkommen und nicht – wie möglicherweise bei Honorarkräften – zusätzlich oder vornehmlich auch anderen Anbietern. Die Angaben deuten darauf hin, dass die Branche bezogen auf ihre fest Beschäftigten weiterbildungsaktiver ist als andere deutsche Unternehmen (Statistisches Bundesamt 2007c, S. 16). Ein Charakteristikum der Weiterbildung ist aber auch, dass viele Anbieter gar keine fest beschäftigten Lehrenden haben – in der Umfrage 2008 waren das rund zwei Fünftel.

Diejenigen Anbieter, die Honorarkräfte in der Lehre einsetzen (über 90 %), fördern aber auch deren Weiterbildung mehrheitlich. Mindestens 2 von 3 Anbietern stellen ihren Lehrenden Fachpublikationen zur Verfügung, mehr als die Hälfte führt interne Seminare durch, die Teilnahme an Vorträgen wird von zwei Fünfteln, für fest Beschäftigte von doppelt so vielen Anbietern unterstützt. Von Kostenübernahme und Anrechnung der Fortbildung als Arbeitszeit profitieren dann vorwiegend nur noch die fest Beschäftigten.

252 Lediglich 1,3 % der Anbieter mit fest Beschäftigten geben an, keine der genannten Unterstützungsangebote für diese Gruppe zu fördern; 5,2 % der Arbeitgeber von ehrenamtlich Tätigen fördern diese Gruppe nicht, bei Honorarkräften unterstützen 10,6 % der Anbieter keine der genannten Weiterbildungen.

Schaubild B3-3: Weiterbildungsbedarf der eigenen Mitarbeitenden nach Themen



Weiter ging es um die Frage, für welche Inhalte die Anbieter bei ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Weiterbildungsbedarf sehen, und zwar nicht nur bei fest Beschäftigten, sondern einschließlich der Honorarkräfte und Ehrenamtlichen. Dabei → **Schaubild B3-3** spielen Themen der Marktpositionierung eine wichtige Rolle²⁵³: Das Thema Kooperation und Netzwerke nimmt Platz 1 ein. Hoher Weiterbildungsbedarf wird auch in den Bereichen Bildungsmarketing und bzgl. aktueller Modelle der Weiterbildungsförderung gesehen. Diese beiden Themen haben zudem bei Anbietern, die ihre aktuelle wirtschaftliche Lage weniger positiv einschätzen als die Gesamtgruppe, einen vergleichsweise höheren Stellenwert. Die Ergebnisse können im Zusammenhang mit gegenwärtigen Herausforderungen an Einrichtungen gesehen werden, wonach z. B. Kooperationen auch als strategische Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen und knapper werdende Fördermittel zu verstehen sind. Denn der

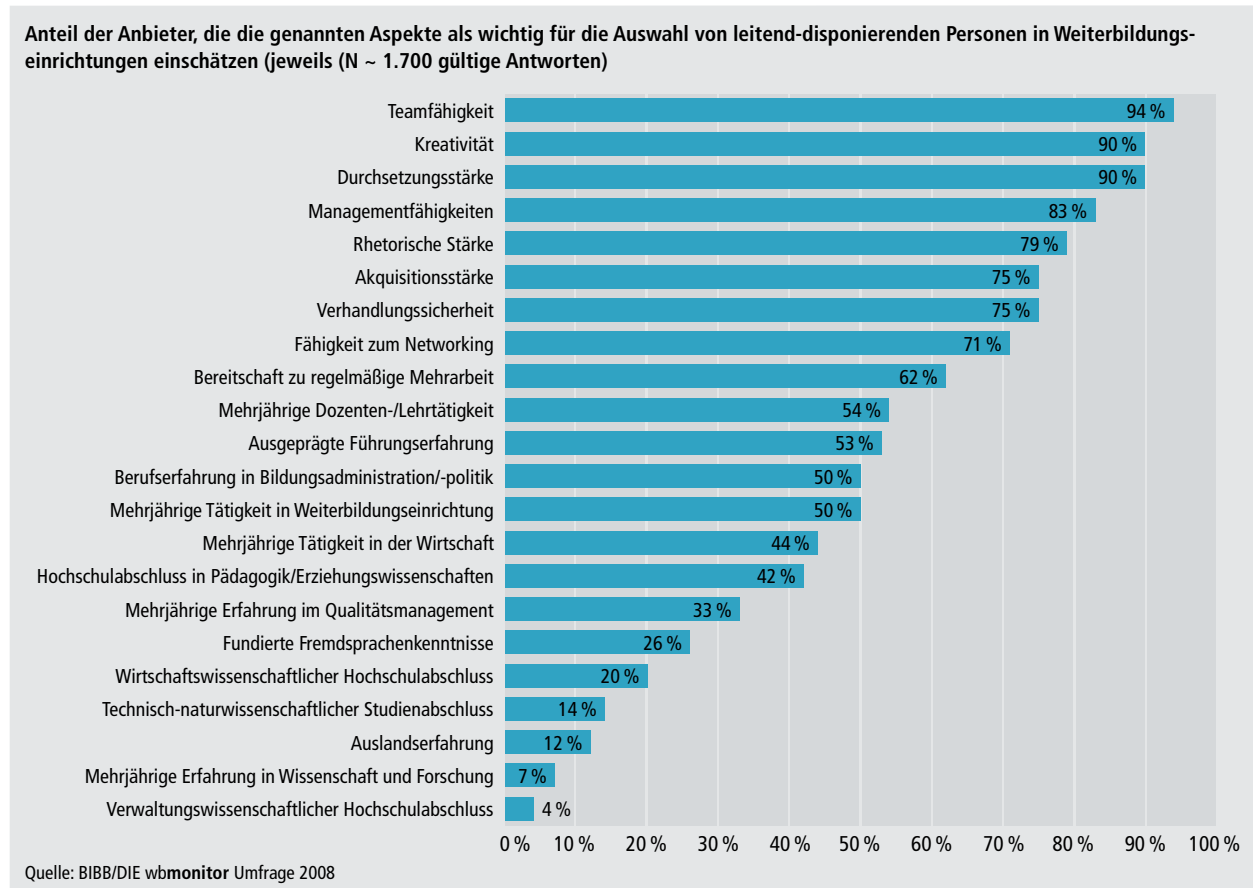
253 Die Anbieter schätzten die Bedarfe auf einer fünfstufigen Skala von „großer Bedarf“ (1) bis „kein Bedarf“ (5) ein. Die Angaben in → **Übersicht B3-3** beziehen sich auf alle Anbieter, die die erste oder zweite Kategorie ausgewählt haben und somit einen größeren Bedarf anzeigten.

Anteil der Weiterbildungsfinanzierung am Bruttoinlandsprodukt ist ebenso rückläufig wie die Beteiligung der öffentlichen Hand (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2008a, S. 90 ff.).

Weiter sieht fast die Hälfte der Anbieter für ihre Mitarbeiter/-innen Weiterbildungsbedarf im Bereich Didaktik und Methodik („Erfolgreich lehren“). Dieses Ergebnis mag überraschen, stellt Lehren doch ein genuines Kernfeld der Weiterbildung dar, für welches – sollte man meinen – das Personal bereits qualifiziert sein müsste. Fast ebenso viele Anbieter sehen auch beim Thema Beratung/Coaching großen Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter/-innen. Diese Ergebnisse werden vor dem Hintergrund aktueller Anforderungen wie Professionalisierung in der Weiterbildung und Erwerb neuer Lehrkompetenzen z. B. hinsichtlich Selbstlernzentren oder multimedial unterstützter Lehre verständlich und durch andere Erhebungen untermauert (Gieseke/Reich 2006)²⁵⁴.

254 Rund die Hälfte aller in dieser Studie Befragten nannten als Weiterbildungsinteressen Theorien selbstgesteuerten Lernens, erwachsenenpädagogische Prinzipien sowie Lernverhalten und Lernmotivation. Dieser hohe Bedarf kann darin begründet sein, dass viele Lehrende in der Erwachsenenbildung Quereinsteiger sind und sich demnach Lehrkompetenzen erst aneignen müssen.

Schaubild B3-4: **Auswahlentscheidende Aspekte für die Einstellung leitend-disponierender Personen in Weiterbildungseinrichtungen**



Schließlich liefert die **wbmonitor** Umfrage 2008 erstmals weitreichende empirische Daten dazu, welche Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen bei der Einstellung leitend-disponierenden Personals auswahlentscheidend sind. Danach ist eine Kombination aus den sozialen und personalen Kompetenzen Teamfähigkeit, Kreativität und Durchsetzungsstärke unverzichtbar → [Schaubild B3-4](#)²⁵⁵, für mehr als drei Viertel noch zu ergänzen um Managementfähigkeiten und rhetorische Stärke. Auch Akquisitionsstärke und Verhandlungssicherheit gehören zu den Kompetenzen, die von 75 % oder mehr der Befragten für wichtig erachtet werden und die zusammen

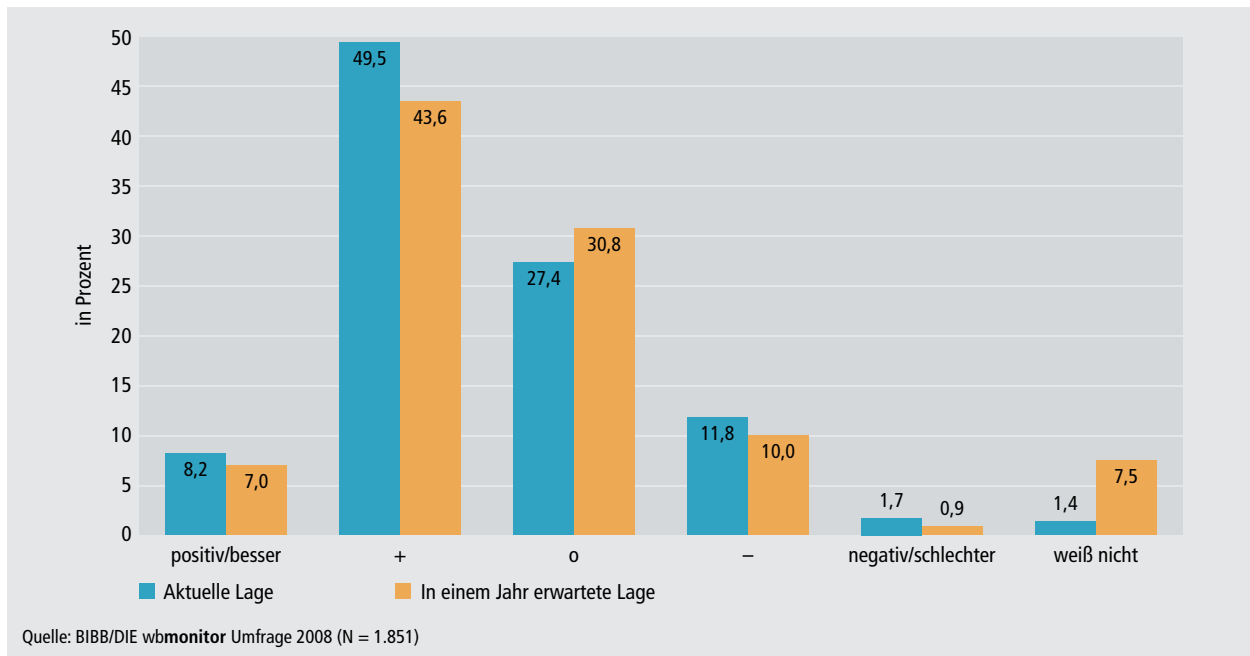
einem Block „Kommunikation und Gestaltung“ zuzurechnen sind. Als zweiter Block sind Erfahrungen und Kontakte wichtige Aspekte für 50 % bis 75 % der Anbieter, wie die Fähigkeit zum Networking oder mehrjährige Lehrtätigkeit. Einen dritten Block bilden Fachbezug und spezielle Erfahrungen, die für die Bedarfe der unterschiedlichen Einrichtungen und von daher für weniger als die Hälfte aller Anbieter insgesamt relevant sind. Alle Hochschulabschlüsse liegen in diesem unteren Bereich der Rangfolge, wobei dem pädagogischen Hochschulabschluss noch die höchste Bedeutung zukommt.

Positive Entwicklungstrends bei den Anbietern

Die sich bereits in der Umfrage 2007 abzeichnenden positiven Entwicklungstrends hinsichtlich verschie-

255 Die Anbieter bewerteten die Wichtigkeit der Auswahlkriterien auf einer fünfstufigen Skala von „sehr wichtig“ bis „unwichtig“. Für die vorliegende Auswertung wurden die Antworten aus „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ addiert. Im Folgenden werden sie mit „wichtig“ bezeichnet.

Schaubild B3-5: Lage- und Erwartungswerte in der wbmonitor Umfrage 2008 „Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche/haushaltsbezogene Lage Ihrer Einrichtung?“



dener Strukturmerkmale der Einrichtungen haben sich verstärkt. Für alle Beschäftigtengruppen werden 2008 mehr Zu- als Abgänge erwartet: Fast ein Viertel der Anbieter nimmt an, dass die Zahl der Honorarkräfte steigen wird – eine Abnahme nur rund 5%.²⁵⁶ Fast 15% erwarten eine Steigerung bei Angestellten/Beamten, nur halb so viele einen Rückgang. Am wenigsten Veränderung wird bei ehrenamtlichem Personal erwartet.

Am deutlichsten wird der Aufschwung bei der Veränderung der Gesamteinnahmen in 2007: Bei 36,3% der Anbieter sind sie gegenüber 2006 gestiegen, bei 47,0% gleich geblieben, bei 16,7% gesunken. Entsprechend hoch mit Werten über 60 Punkten liegen die Klimawerte derer, die Einnahmen und Personal aufstocken konnten.

Auch bei der Veränderung der Einnahmen aus den verschiedenen Quellen überwiegen positive Entwicklungen. Rund 3 von 10 Anbietern nahmen 2007 im

²⁵⁶ Einen Anstieg der Zahl der Honorarkräfte bei gleichzeitiger Abnahme der fest Beschäftigten erwarten nur 17 der insgesamt 1.851 Umfrageteilnehmenden – das entspricht etwa 1%.

Vergleich zu 2006 mehr Geld sowohl von Teilnehmenden als auch von Betrieben ein, nur einer von 10 weniger. Bei den Arbeitsagenturen als Geldgeber ist das Verhältnis fast ausgeglichen – gut ein Fünftel nimmt mehr, ein Fünftel weniger ein; bei gut der Hälfte sind die Einnahmen gleich geblieben. Leicht negativ wird das Verhältnis bei Einnahmen öffentlicher Gelder (von Kommunen, Ländern, Bund, EU: 17,0% bekamen mehr, 21,9% weniger) und vom (nicht öffentlichen) Träger der Einrichtung (hier bekamen 9,8% mehr und 11,9% weniger Mittel als im Vorjahr). Die nachhaltige Bedeutung des Themas Finanzierung hatte sich schon in der Umfrage 2007 in den offenen Antworten zum politischen Handlungsbedarf aus Sicht der Weiterbildungsanbieter gezeigt: Etwa die Hälfte der Forderungen bezog sich auf dieses Thema und darunter rund 80% auf die Finanzierung durch die öffentliche Hand.²⁵⁷

(Gisela Feller)

²⁵⁷ Eine Liste der schlagwortartig zusammengefassten Forderungen findet man unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor2007-Politischer_Handlungsbedarf_200901.pdf.

Ergänzende Tabellen zu diesem Kapitel finden Sie im Anhang des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2009. Diesen können Sie auf der Internetseite <http://datenreport.bibb.de/html/103.htm> herunterladen.

Quelle:

Bundesinstitut für Berufsbildung [Hrsg.]: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. -
Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.

Bonn, 2009. - 387 S.

ISBN 978-3-88555-842-2

URL: www.bibb.de/datenreport