

Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

► In der Wissensgesellschaft ist Bildung der wichtigste Rohstoff. Die 1998/99 durchgeführte BIBB/IAB-Erhebung bei über 34.000 Erwerbstätigen in Deutschland zeigt, dass nur noch wenige bei ihrer Arbeit ohne besondere Kenntnisse auskommen. Fundierte mutter- und fremdsprachliche Fertigkeiten bilden heute zusammen mit mathematischem Wissen und gediegenen Anwenderkenntnissen von Computerprogrammen den Kern des im Berufsleben erforderlichen Allgemeinwissens. Wer stärker als andere auf besondere Kenntnisse zurückgreifen muss, wird dafür auch finanziell belohnt. Mit wachsenden Anforderungen steigt aber auch der Weiterbildungsbedarf. Manche Erwerbstätige nehmen dabei vorausschauend auch solche Qualifikationen ins Blickfeld, auf die sie zurzeit noch gar nicht angewiesen sind.

Arbeits-, Einkommens- und Aufstiegschancen sind im Deutschland des zu Ende gehenden 20. Jahrhunderts mehr denn je von der Qualifikation der Erwerbspersonen abhängig. Dies gilt erst recht, wenn sie an einer Tätigkeit interessiert ist, die Entwicklungsmöglichkeiten verspricht. Und wer seine Arbeit – oder genauer gesagt: seine Chance auf Erwerbstätigkeit behalten möchte – muss seine Qualifikationen kontinuierlich weiterentwickeln. Dazu zählen der Ausbau bestehender Qualifikationen und der Erwerb neuer Kenntnisse. Es gehört aber auch die Bereitschaft dazu, Wissen, das nicht mehr gebraucht wird, brach liegen zu lassen bzw. zu verlernen.

Zugegeben: Solche „Weisheiten“ überraschen schon lange nicht mehr. Wie aber sieht eigentlich die gegenwärtige Wirklichkeit jenseits dieses sicherlich berechtigten Dogmas der herannahenden Wissensgesellschaft aus? Welche besonderen Kenntnisse benötigen die Erwerbstätigen heute bereits bei ihrer Arbeit? Wo sehen sie zurzeit den dringenden Weiterbildungsbedarf? Und auf welche Weise versuchen sie, ihre berufliche Handlungskompetenz zu sichern? Wir wollen im Folgenden versuchen, auf empirischer Basis einige Antworten zu finden. Grundlage ist die BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999, eine repräsentative 0,1-Prozent-Stichprobenbefragung der rund 34 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland.¹

Besondere Kenntnisanforderungen an die Erwerbstätigen

Ohne besondere Fachkenntnisse, die über bloße Grundkenntnisse hinausgehen, kommen nach eigenen Angaben nur noch rund 6,2 Mio. bzw. 18 % der Erwerbstätigen aus, die restlichen 28,1 Mio. bzw. 82 % geben an, zumindest auf einem Gebiet Spezialwissen einsetzen zu müssen. Selbst unter den rd. 4,8 Mio. Beschäftigten, die als An- und Ungelernte arbeiten, müssen bereits 46 % auf spezielle Kennt-



JOACHIM GERD ULRICH
Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Rat im
Arbeitsbereich „Qualifikationskonzepte,
Fachkräftebedarf, Qualifizierungsstrategien“
im BIBB

nisse, Fähig- und Fertigkeiten zurückgreifen. Unter den Erwerbstätigen, die eine Lehre abgeschlossen haben und allein auf dieser Grundlage im Beruf arbeiten, sind es 84 %. Dabei spielt auch der Beruf eine Rolle. So sehen sich beispielsweise unter den Kaufleuten Dienstleistungskaufleute häufiger (95 %) in besonderer Form gefordert als Warenkaufleute (77 %) und innerhalb der gewerblichen Berufe Elektriker (90 %) etwas öfter als Beschäftigte in den Bau- und Baunebenberufen (77 %).

In Übersicht 1 wird für ausgewählte Kenntnisbereiche wiedergegeben, wie viele der über 34 Mio. Erwerbstätigen in Deutschland nach ihrer Ansicht in dem jeweiligen Gebiet *besonderes Wissen* benötigen. Zugleich wird ausgewiesen, wie viele der Erwerbstätigen mit besonderen Kenntnisanforderungen meinen, ihr Wissen durch Weiterbildung ergänzen, auffrischen oder erweitern zu müssen. Die Anordnung der jeweiligen Wissensgebiete folgt im Wesentlichen den Ergebnissen faktorenanalytischer Untersuchungen und fasst jeweils diejenigen Kenntnisbereiche zusammen, die häufig gemeinsam miteinander abverlangt werden.

Signifikant ist der hohe Stellenwert von Wissensgebieten, die bereits in der Schule vermittelt werden: So benötigen 11,1 Mio. Erwerbstätige bei ihrer täglichen Arbeit besonderes rechnerisches, mathematisches und statistisches Wissen; 9,6 Millionen sind auf überdurchschnittliche Kenntnisse in Deutsch, Rechtschreibung und schriftlichem Ausdruck angewiesen. Es sticht aber auch der Siegeszug der Informationstechnik ins Auge: Bereits 10,3 Millionen müssen auf besondere Kenntnisse bei der Anwendung von Computer- und PC-Standardprogrammen zurückgreifen. Wie die Faktorenanalysen ergeben haben, gehen auf den heutigen Arbeitsplätzen rechnerisch-mathematische, mutter- und fremdsprachliche, kommunikative sowie anwendungsbezogene informationstechnische Anforderungen häufig miteinander einher: Offensichtlich spiegelt sich hierin das „moderne Allgemeinwissen“ des heutigen Berufsalltags wider. Das gilt insbesondere für diejenigen Erwerbstätigen, die auf höheren Positionen arbeiten, also beispielsweise für die rund 13,3 Mio. qualifizierten, höheren oder leitenden Angestellte und Beamten. Für rund die Hälfte von ihnen sind Anwenderkenntnisse im PC-Bereich Pflicht, rund 40 % benötigen besondere rechnerisch-mathematische Fähigkeiten, und etwa 44 % müssen überdurchschnittlich Deutsch, Rechtschreibung und schriftlichen Ausdruck beherrschen.

Das Wissen, das in den Schulen in den Hauptfächern Deutsch und Mathematik gelehrt wird, hat also eine eindeutig berufsvorbereitende und aufstiegsrelevante Funktion. Auch unter den dual ausgebildeten Erwerbstätigen, die auf der Basis ihrer Lehre in ihren Berufen arbeiten, spielen Mathematik und Deutsch eine durchaus wichtige Rolle: Insgesamt geben (in Übersicht 1 nicht gesondert

ausgewiesen) 34 % an, in besonderer Weise auf Rechnen, Mathematik und Statistik angewiesen zu sein, darunter besonders häufig Tischler (46 %), Dienstleistungskaufleute (53 %) und Angehörige technischer Berufe (57 %). Besondere Kenntnisse in Deutsch, Rechtschreibung und schriftlichem Ausdruck werden von insgesamt 25 % benötigt, vor allem von Absolventen der Büro- und Verwaltungsberufe (57 %) und wiederum von Dienstleistungskaufleuten (47 %).

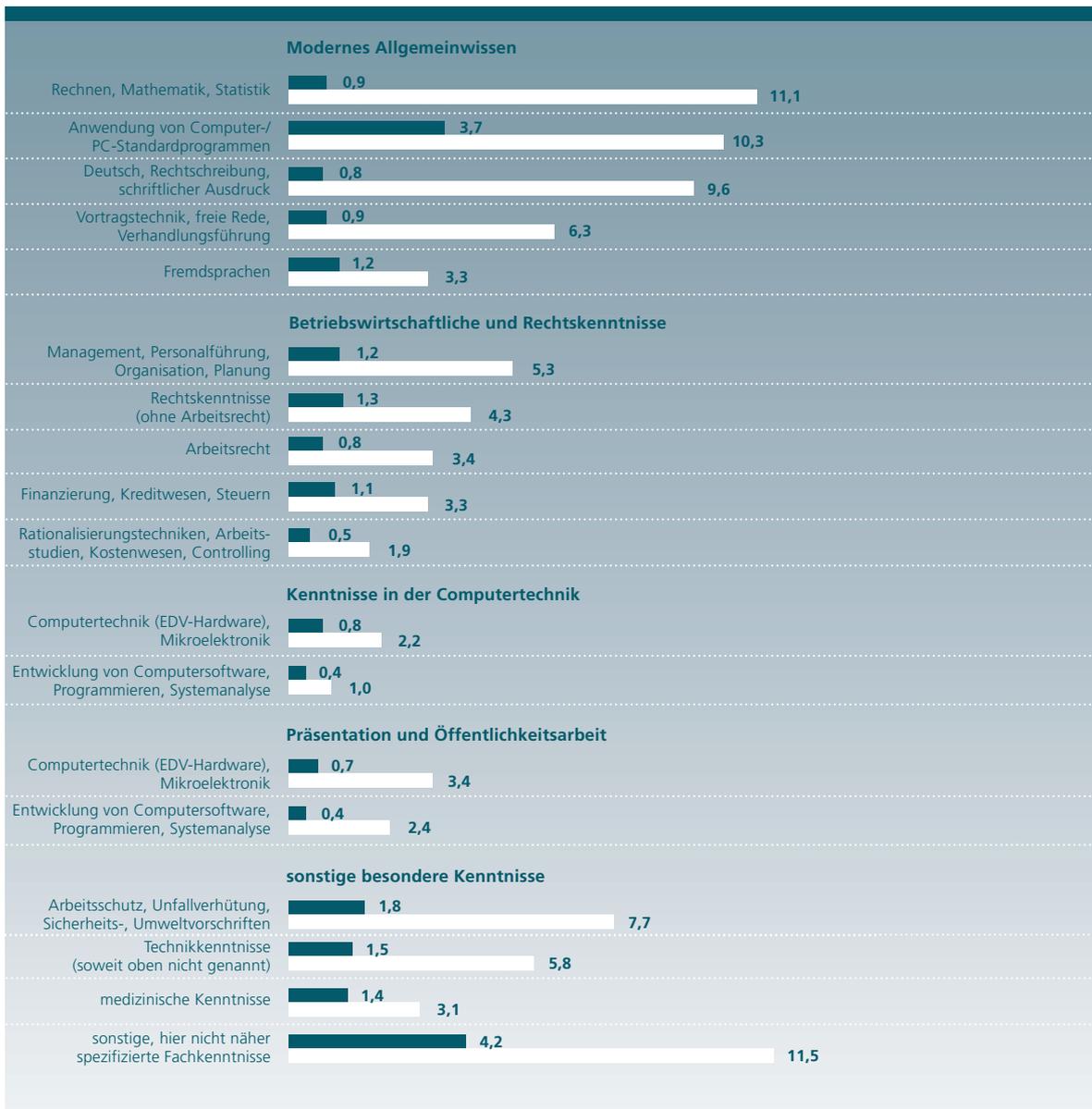
Zugegeben: Wenn insgesamt 36 % der dual qualifizierten Fachkräfte spezifische mathematische Kenntnisse und 25 % besondere Kenntnisse in Deutsch benötigen, könnte man ja im Umkehrschluss folgern, für die Mehrheit sei dieses bereits in der Schule angelegte Wissen in ihrem beruflichen Alltag nicht so wichtig. Dennoch sollte man sich vor einer solchen Schlussfolgerung hüten. Zum einen wäre eine derartige Betrachtungsweise zu statisch. Sie vernachlässigt, dass viele der heute neu ausgebildeten Berufsanfänger in ihrer Erwerbsbiographie mit häufigeren Betriebs- und Tätigkeitswechseln und damit auch mit veränderten Qualifikationsanforderungen konfrontiert werden dürften. Deshalb werden gerade auch die in der Schule gelegten Grundlagen wesentlich über die individuelle berufliche Flexibilität mitbestimmen. Zudem zeigen die Analysen, dass besondere Deutsch- und Mathematikkenntnisse offenbar gerade auch in höheren Positionen und somit für den beruflichen Aufstieg wichtig sind. Und zum anderen darf nicht übersehen werden, dass es in der BIBB/IAB-Befragung ausschließlich um Kenntnisse ging, die über die notwendigen Grundkenntnisse hinausgehen. Auf *Basiswissen* dürften noch weitaus mehr Erwerbstätige angewiesen sein. Die Ergebnisse der *Third International Mathematics and Science Study* (TIMSS-Studie) belegen aber bereits im Bereich der Grundkenntnisse substantielle Defizite in den Abgangsklassen der deutschen Schulen.²

Wie stark werden Personen, die über vielfältige Spezialkenntnisse verfügen, eigentlich dafür belohnt? Multiple Korrelationsanalysen auf der Basis der BIBB/IAB-Daten belegen klare Zusammenhänge mit der Höhe des Einkommens. Wem mehr Kenntnisse abverlangt werden, der arbeitet mit höherer Wahrscheinlichkeit in einer höheren Position und verdient deshalb mehr. Interessanterweise ist dieser Zusammenhang zwischen den abverlangten Fähigkeiten und dem Einkommen bei Angestellten, die in der Privatwirtschaft (Industrie, Handel, Handwerk) arbeiten, signifikant stärker ausgeprägt ist ($R = 0,47$)³ als bei den Beamten ($R = 0,27$) oder auch den Angestellten im öffentlichen Dienst ($R = 0,38$). Das bedeutet: Wer im öffentlichen Dienst besondere Kenntnisse einbringen muss, kann nicht damit rechnen, dass dies mit derselben Stringenz wie in der Privatwirtschaft finanziell belohnt wird. Damit eröffnen sich Fragen nach der Entlohnungsgerechtigkeit in diesem Sektor, denen hier allerdings nicht näher nachgegangen werden soll.

Übersicht 1

Besondere Kennnisanforderungen und Weiterbildungsbedarf bei den Erwerbstätigen in Deutschland

□ Zahl der Erwerbstätigen, die solche besonderen Kenntnisse benötigen (in Mio.)
 ■ Darunter: Erwerbstätige mit Weiterbildungsbedarf (in Mio.)



Weiterbildungsbedarf

Wenden wir uns der Frage zu, wie viele der Erwerbstätigen, denen besondere Kenntnisse abverlangt werden, Weiterbildungsbedarf sehen. Die Angaben im linken Teil der Übersicht 1 können in zweierlei Hinsicht interpretiert werden. Zum einen kann untersucht werden, wo der *absolut* größte Weiterbildungsbedarf unter den Spezialisten besteht. Hier dominiert neben der Restkategorie der nicht näher spezifizierten Kenntnisfelder mit Abstand der Anwendungsbereich von Computer-/PC-Standardprogrammen: Rund 3,7 Millionen Erwerbstätige geben nicht nur an, hier besondere Kenntnisse zu benötigen, sondern sehen zugleich die Notwendigkeit, ihren Kenntnisstand auffrischen oder erweitern zu müssen. Zum anderen kann der *relative* Weiterbildungsbedarf ermittelt werden, indem die Zahl der Weiterbildungsbedürftigen über die jeweilige Gesamtzahl der Spezialisten gebrochen wird. Demnach ist der relative

Weiterbildungsbedarf insbesondere im Bereich medizinischer Kenntnisse (45%), im Entwicklungssektor von Computersoftware (40%), im Computer-Hardwarebereich (37%), im Anwendungsbereich von PC-Programmen (36%) sowie bei den Fremdsprachen (36%) besonders hoch. Während die ersten vier Zahlen auf die große Innovationsdynamik der entsprechenden Wissensgebiete verweisen, ist der hohe Anteil unter den Erwerbstätigen, die auf besondere Fremdsprachenkenntnisse angewiesen sind, nicht unbedenklich. Es drängt sich die Frage auf, ob die Erwerbstätigen fremdsprachlich in optimaler Weise auf die wachsende Internationalisierung der Wirtschaft vorbereitet sind.

Die Erwerbstätigen sehen aber zum Teil auch auf Gebieten Weiterbildungserefordernisse, auf denen ihnen zurzeit *nicht* besondere Kenntnisse abverlangt werden. Das betrifft insbesondere Computer-/PC-Programme: Hier meinen rund 2,1 Millionen Erwerbstätige, sich weiterbilden zu müssen,

obwohl sie sich in ihrer gegenwärtigen Tätigkeit mit keinen speziellen Kenntnisanforderungen konfrontiert sehen. Im Bereich Fremdsprachen sind es 1,4 Millionen.

Was sind die Ursachen für diesen Weiterbildungswunsch? Zum einen dürften diese Daten auf den Gestaltungsspielraum hinweisen, den viele Erwerbstätige bei der Verrichtung ihrer Tätigkeit haben und der es ihnen ermöglicht, bestimmten qualifikatorischen Anforderungen zumindest zeitweise auszuweichen. So können Erwerbstätige

Teilnahme an Weiterbildung steigt an

z. B. zum Teil selbst entscheiden, in welchem Ausmaß sie ihre Arbeit informationstechnisch unterstützen. Zum anderen belegen die Analysen der BIBB/IAB-Erhebungsdaten, dass eine generell weiterbildungsfreudige Einstellung die Bereitschaft fördert, auch über den Tellerrand der momentanen Arbeitsplatzanforderungen hinauszuschauen. Dies zeigt sich z. B. an der Gruppe der Erwerbstätigen, die momentan für ihre Arbeit keine besonderen PC-Anwenderkenntnisse benötigen. Unter denjenigen, die dennoch eine Fortbildung für notwendig halten, befinden sich rund zwei- bis dreimal so häufig generell weiterbildungsaktive Personen. Zugleich gibt es unter diesen Weiterbildungsinteressierten im PC-Anwenderbereich signifikant mehr Personen, die von einer Zunahme der Tätigkeitsvielfalt und der fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den letzten beiden Jahren berichten. Die Erfahrung, dass sich die eigenen Arbeitsplatzanforderungen immer schneller verändern, scheint tendenziell eine prospektive, vorausschauende Weiterbildungsplanung zu fördern, die auch solche Qualifikationen in Betracht zieht, die zwar zurzeit noch nicht, doch möglicherweise später benötigt werden.⁴

z. B. zum Teil selbst entscheiden, in welchem Ausmaß sie ihre Arbeit informationstechnisch unterstützen. Zum anderen belegen die Analysen der BIBB/IAB-Erhebungsdaten, dass eine generell weiterbildungsfreudige Einstellung die Bereitschaft fördert, auch über den Tellerrand der momentanen Arbeitsplatzanforderungen hinauszuschauen. Dies zeigt sich z. B. an der Gruppe der Erwerbstätigen, die momentan für ihre Arbeit keine besonderen PC-Anwenderkenntnisse benötigen. Unter denjenigen, die dennoch eine Fortbildung für notwendig halten, befinden sich rund zwei- bis dreimal so häufig generell weiterbildungsaktive Personen. Zugleich gibt es unter diesen Weiterbildungsinteressierten im PC-Anwenderbereich signifikant mehr Personen, die von einer Zunahme der Tätigkeitsvielfalt und der fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den letzten beiden Jahren berichten. Die Erfahrung, dass sich die eigenen Arbeitsplatzanforderungen immer schneller verändern, scheint tendenziell eine prospektive, vorausschauende Weiterbildungsplanung zu fördern, die auch solche Qualifikationen in Betracht zieht, die zwar zurzeit noch nicht, doch möglicherweise später benötigt werden.⁴



	darunter:							
	Alle Erwerbstätigen	an-/ungelehrte Arbeiter	Facharbeiter	Meister, Poliere	einfache Angestellte, Beamte	qualifizierte Angestellte, Beamte	höhere/leitende Angestellte, Beamte	Selbstständige/freie Mitarbeiter
I. Teilnahme an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen	28	6	17	30	19	41	49	31
II. Teilnahme an sonstigen Weiterbildungsformen darunter:	61	26	52	70	48	76	82	75
Regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften, Fachliteratur	31	4	16	36	17	41	55	53
Teilnahme an Fachvorträgen, Vorführungen, Präsentationen	28	3	13	32	15	36	51	43
Besuch von Fachmessen, Kongressen, Ausstellungen	19	2	11	31	7	17	37	42
Einarbeitung, Einweisung am Arbeitsplatz	19	16	23	18	18	25	20	10
Übernahme besonderer Aufgaben, um berufliche Kenntnisse, Erfahrungen zu erweitern	14	4	12	17	9	18	23	13
Betriebliche Maßnahmen wie Qualitätszirkel, Lernstatt o. Ä.	12	3	12	20	9	17	20	6
Praktikum, Hospitation, Abordnung	4	2	2	3	4	6	7	4
Andere Fortbildung (aber keine Lehrgänge, Kurse, Seminare)	15	6	12	16	11	19	22	21
Teilnahme an irgendeiner Form der Weiterbildung (I. oder II.) in den letzten beiden Jahren	63	28	53	71	50	78	84	75
Insgesamt (= 100 %)	34.314	4.845	5.911	583	5.215	6.515	6.815	3.654

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

Teilnahme an Weiterbildung

Sowohl regelmäßigen Befragungen im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung als auch die seit 1979 bereits zum vierten Mal durchgeführte BIBB/IAB-Erhebung kommen zu dem Schluss, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung kontinuierlich ansteigt. Nach den Ergebnissen der letzten BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 haben rund 14 Millionen Erwerbstätige in den fünf Jahren zuvor mindestens einmal oder sogar mehrmals an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen.

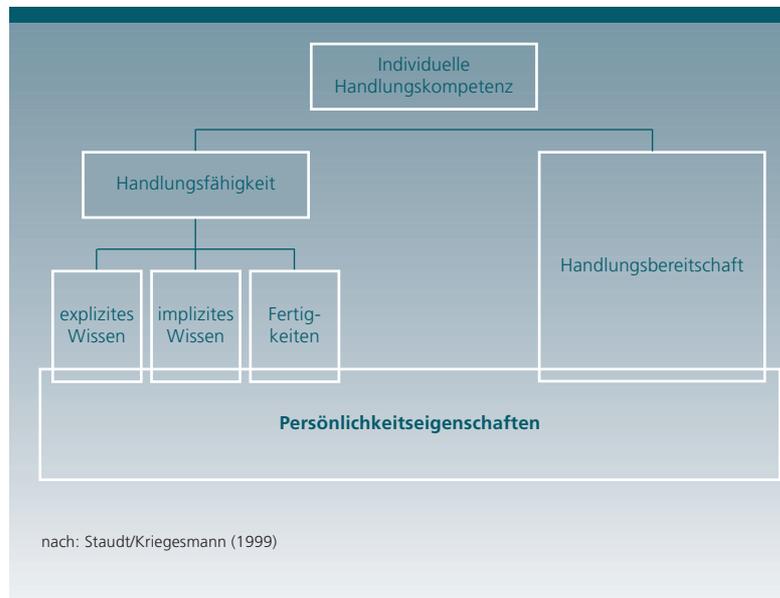
Neben diesen stärker formalisierten Weiterbildungsveranstaltungen spielen informelle Fortbildungsformen eine wichtige Rolle. Übersicht 2 fasst zusammen, welche Weiterbildungsformen die Erwerbstätigen in Deutschland wie intensiv nutzen. Neben den Gesamtergebnissen für alle Erwerbstätigen werden auch differenzierte Angaben in Abhängigkeit vom jeweiligen betrieblichen bzw. beruflichen Status gemacht. Die Teilnahmequoten an den verschiedenen Arten der Weiterbildung beziehen sich dabei auf die beiden letzten Jahre vor dem Befragungszeitpunkt. Demnach haben sich in den letzten beiden Jahren, die der Erhebung vorausgingen, 63 % aller Erwerbstätigen in der einen oder anderen Form an beruflicher Weiterbildung be-

Übersicht 2 **Erwerbstätige in Deutschland und ihre Weiterbildungsaktivitäten in den letzten zwei Jahren (Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99)**

teilt. Die in den früheren Weiterbildungsuntersuchungen immer wieder berichteten Abhängigkeiten der Teilnahmehäufigkeit vom beruflichem Status bestätigen sich auch diesmal: So bildeten sich rund 28% der an- und ungelernen Arbeiter fort, aber bereits 53% der Facharbeiter und 84% der höheren bzw. leitenden Angestellten und Beamten. Hierin spiegeln sich sicherlich auch unterschiedliche Zugangswahrscheinlichkeiten in berufliche Weiterbildung wider, die Betriebe und Verwaltungen ihren Beschäftigten je nach innerbetrieblichem Status einräumen. Primäre Erklärungsgröße hierfür dürfte aber weniger ein genuines Wohlwollen der Betriebe und Verwaltungen gegenüber ihren in der Unternehmenshierarchie höher platzierten Mitarbeitern sein, sondern vielmehr das Ausmaß der am Arbeitsplatz abverlangten Kenntnisse. So haben von den rund 6,2 Millionen Erwerbstätigen, die nach eigenen Angaben während ihrer Arbeit auf keine besonderen Kenntnisse angewiesen sind, nur 7% an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen, nur 6% an Fachvorträgen oder Präsentationen, und nur 7% lesen regelmäßig Fachliteratur. Ganz anders lauten dagegen die Daten für diejenigen 2,4 Millionen Beschäftigten, die auf besonders vielen Gebieten (acht oder mehr der in Übersicht 1 unterschiedenen Bereiche) besondere Kenntnisse benötigen: Von ihnen besuchten 53% in den letzten beiden Jahren Kurse und Seminare, 66% nahmen an Fachvorträgen und Vorführungen teil, und 71% lesen regelmäßig Fachzeitschriften.

Sicherung der beruflichen Handlungskompetenz auch ohne Weiterbildung?

Im letzten Jahr haben der Bochumer Arbeitsökonomie-Professor Erich Staudt und der Geschäftsführer des Bochumer Instituts für angewandte Innovationsforschung, Bernd Kriegesmann, einen provokanten, gleichwohl durchaus lezenswerten Band herausgebracht, in dem sie einen fundamentalen Angriff auf den angeblichen Nutzen von Weiterbildungsveranstaltungen führen. „Weiterbildung: ein Mythos zerbricht“, lautet der ketzerische Titel ihrer Schrift. Nach Ansicht der beiden Autoren legt die bisherige Erfahrung den eher traurigen Schluss nahe, dass Weiterbildung nur selten ihre Ziele erreiche. Nur selten würden die Teilnehmer an den diversen Fortbildungsveranstaltungen zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz anschließend auch wirklich weitergebildet handeln. Folgende Überlegung mache klar, wieso: Analytisch gesehen hänge die *Handlungskompetenz* einer Person von ihrer *Handlungsfähigkeit* und *-bereitschaft* ab. Die Handlungsfähigkeit wiederum wurzele in explizitem Wissen, implizitem Wissen und Fertigkeiten (vgl. Übersicht 3). Das, was nun in Seminaren und sonstigen Veranstaltungen vermittelt werden könne, sei einzig und allein *explizites Wissen*. Das ist das Wissen, das aufschreibbar, kommunizierbar und frei kon-



vertierbar sei. Die Crux sei nur – und dies ist der Kern der Argumentation der beiden Autoren –, dass dieses lehr- und übertragbare explizite Wissen grob gerechnet gerade mal 20 Prozent der Handlungskompetenz ausmache: ein bloßes Fünftel, nicht mehr!

Viel wichtiger sei das *implizite Wissen*. Das aber werde allein im alltäglichen „Tagesgeschäft“ durch „Erfahrungen machen“ aufgebaut. Solche Erfahrungen müsse man sich in der Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen holen. Implizites Wissen sei deshalb auch nicht beliebig von einer Person auf die andere übertragbar, sondern fest an den jeweiligen Wissensträger gebunden. Wer gut schwimmen kann, kann dies auch nicht einfach so auf einen anderen übertragen. Der erfolgreiche Erwerb impliziten Wissens sei wiederum nicht nur von den alltäglichen Lernerfahrungen, sondern ganz wesentlich auch von in der Persönlichkeit wurzelnden Voraussetzungen abhängig. Dazu gehören zum Beispiel Leistungsbereitschaft, Lernbereitschaft und *-fähigkeit*, Selbstvertrauen und Beharrlichkeit. Aber all dies lasse sich nicht in Seminaren vermitteln. Wer deshalb predige, in Weiterbildungsmaßnahmen könne berufliche Handlungskompetenz produziert werden, ignoriere bewusst oder unbewusst die große Lücke, die sich zwischen dem begrenzt handlungsrelevanten Feld mittelbaren Wissens und qualifiziertem beruflichem und sonstigem persönlichem Handeln auftue.

Liefern die Daten der BIBB / IAB-Erhebung Belege für die kritische Haltung Staudts und Kriegesmanns? Wenn die berufliche Handlungsfähigkeit im hohen Maße Folge des Erfahrungslernens ist, wie beide meinen, müsste sich das auch in den Aussagen der befragten Erwerbstätigen widerspiegeln. Sie wurden in diesem Zusammenhang gebeten anzugeben, wo sie das, was sie in ihrer jetzigen beruflichen

Die erste und zweite Quelle ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit aus Sicht der Erwerbstätigen in Deutschland (alle Angaben in Prozent*)

	Alle Erwerbstätigen		darunter:				Meister, Poliere		einfache Angestellte, Beamte		qualifizierte Angestellte, Beamte		höhere/leitende Angestellte, Beamte		freie Mitarbeiter		Selbstständige	
	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:	in 1. Linie:	in 2. Linie:
„Wo haben Sie das, was Sie in Ihrer Tätigkeit können müssen, gelernt?“																		
in der allgemein bildenden Schule	3	3	5	2	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	6	3	3	2
in der Berufsausbildung (Lehre)	34	8	6	3	64	9	55	14	38	7	38	10	25	8	8	4	29	9
in der Berufsfachschule	4	4	0	1	3	5	8	9	4	4	6	4	4	3	1	1	4	5
in der Fachschule	5	2	0	0	1	1	5	9	3	2	8	3	10	4	3	2	5	4
in der Hochschule bzw. Universität	11	2	0	0	0	0	1	0	4	1	14	2	27	6	21	4	15	3
durch Anlernen am Arbeitsplatz	19	20	58	17	12	25	8	12	25	25	13	23	8	16	27	16	5	7
durch betriebliche Fortbildung/Umschulung	4	9	2	4	4	10	4	14	4	8	4	13	5	13	3	5	4	6
durch außerbetriebliche Fortbildung/Umschulung	3	5	1	1	2	3	6	12	2	2	3	6	3	8	4	5	4	8
durch Selbstlernen in der Freizeit	2	6	3	8	0	3	0	4	2	6	1	5	1	6	6	13	7	14
durch die Arbeit selbst	14	37	22	52	9	38	11	24	14	37	9	29	14	32	20	41	23	37
weiß nicht, keine Angabe	0	4	1	12	0	2	0	1	0	4	0	1	0	2	1	5	1	4
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Stichprobengröße:	34.314		4.845		5.911		583		5.215		6.515		6.815		378		3.276	

* Die größten relativen Häufigkeiten sind jeweils durch Fettdruck hervorgehoben.

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

Tätigkeit können oder wissen müssen, in erster und in zweiter Linie erlernt haben: in der Schule, in der Ausbildung, durch Weiterbildung oder durch die Arbeit selbst, also durch den Aufbau von Erfahrungswissen während der beruflichen Tätigkeit. Übersicht 4 weist die Ergebnisse aus und differenziert dabei auch nach dem beruflichen Status der Erwerbstätigen.

Es zeigt sich, dass die relativ meisten Erwerbstätigen ihre Handlungskompetenz auf eine Kombination von Erstausbildung (Lehre, Berufsfachschule, Hochschule, Universität) und arbeitsbezogenem Erfahrungswissen zurückführen, das wiederum im Laufe der beruflichen Tätigkeit erworben wird. Zwar ordnen die Erwerbstätigen dabei der Erstausbildung die höchste Priorität zu, doch wird der Erwerb von Erfahrungswissen während der Arbeit mit Abstand am häufigsten als die wichtigste Ergänzung der in der Erstausbildung erworbenen Kenntnisse genannt.

Die von Staudt und Kriegesmann unterstrichene Bedeutung des Erwerbs von Erfahrungswissen für die berufliche Handlungsfähigkeit scheint sich zu bestätigen. Als wichtige zweite Quelle der für die Arbeit notwendigen Qualifikation wird sie wesentlich häufiger genannt als etwa die Weiterbildung (im Sinne betrieblicher oder außerbetrieblicher Fortbildung und Umschulung). Der Nutzen des Erfahrungswissens wird auch dann hervorgehoben, wenn man im hohen Maße besondere Kenntnisse für die Verrichtung seiner Tätigkeit benötigt. So nennen beispielsweise 45 % der rund 2,4 Mio. Erwerbstätigen, die nach eigenen Angaben in mehr als acht der in Übersicht 1 unterschiedenen Kenntnisfelder über besonderes Wissen verfügen müssen, die Arbeit selbst als wichtigste oder zumindest zweitwichtigste Quelle ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit. Für die Position von Staudt und Kriegesmann dürfte zudem die auffallend hohe Bedeutung der Berufsausbildung (Lehre)

sprechen, handelt es sich ja um eine Form der Ausbildung, die dem Aufbau von praxisbezogenem Erfahrungswissen eine dominierende Stellung einräumt.

Gleichwohl lässt sich einwenden, dass längst nicht alle Erwerbstätigen Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen haben und die Ergebnisse anders ausfallen, wenn man sich nur auf diejenigen Erwerbstätigen konzentriert, die auch tatsächlich in den letzten Jahren an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen haben. So finden sich unter den rund 13,8 Millionen Personen mit Weiterbildungserfahrung aus den vorausgegangenen fünf Jahren immerhin 33 %, die Fortbildung oder Umschulung als wichtigste oder zweitwichtigste Quelle ihrer für die Arbeit erworbenen Kenntnisse nennen. Bei den 20,5 Millionen ohne Weiterbildungserfahrung in den letzten fünf Jahren sind dies nur 13 %. Doch gilt auch für diejenigen, die von 1994 bis 1998 Weiterbildungskurse besucht haben, dass sie die Relevanz des Aufbaus von Erfahrungswissen durch die Arbeit selbst höher einschätzen: 42 % betrachten ihre tägliche Arbeit als primäre oder zumindest zweite Quelle ihrer arbeitsplatzbezogenen Handlungsfähigkeit.

Zusammenfassend dürfte Staudt und Kriegesmann Recht zu geben sein, wenn sie betonen, wie bedeutsam der Erwerb impliziten Wissens für die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit ist. Dies bestätigen die BIBB/IAB-Erhebungsdaten. Allerdings folgt aus dem besonderen Nutzen impliziten Wissenserwerbs nicht zwangsläufig eine eingeschränkte Bedeutsamkeit von Weiterbildungsveranstaltungen. Gerade Erwerbstätige, die in einem hohen Ausmaß auf besondere Kenntnisse angewiesen sind, zeigen sich alles andere als weiterbildungsfeindlich. Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass die Arbeit in vielen Fällen ohne die Anwendung von frischem explizitem Wissen nicht mehr verrichtet werden kann. Insofern dürfte die Aussage von Staudt und Kriegesmann – nur 20 % der beruflichen Handlungsfähigkeit gehe auf explizites Wissen zurück – für viele berufliche Tätigkeiten fragwürdig sein. Es dürfte zum anderen damit zu tun haben, dass der Erwerb expliziten Wissens auch gezielt dazu genutzt werden kann, den Lernerfolg beim Aufbau impliziten Wissens wahrscheinlicher zu machen. Mit anderen Worten: Der Aufbau von explizitem und implizitem Wissen erfolgt nicht unabhängig voneinander, sondern fördert einander. Schwimmen lernt man im Wasser, und nicht auf der Schulbank, betonen Staudt und Kriegesmann. Und dennoch lernen diejenigen erfolgreicher, schneller und besser, die auf die Anweisungen erfahrener Trainer hören. ■

Anmerkungen

- 1 Nähere Informationen zur BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 können der folgenden Publikation entnommen werden: Dostal, W.; Jansen, R.; Parmentier, K. (Hrsg.): *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung (BeitrAB)*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 2000.
- 2 Vgl. hierzu: Bos, W.; Baumert, J.: *Internationale Schulleistungsforschung als Instrument externer Evaluation des Bildungswesens in Deutschland am Beispiel von TIMSS/III*. In: Rosenblatt, B. von (Hrsg.): *Bildung in der Wissensgesellschaft. Ein Werkstattbericht zum Reformbedarf im Bildungswesen*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann-Verlag, 1999. S. 63–92.
- 3 *Multiple Korrelation zwischen den Faktoren, die den in Übersicht 1 genannten Kenntnisfeldern zugrunde liegen, und der Gehaltshöhe*.
- 4 Vgl. Ulrich, J.G.: *Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kennnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland*. In: Dostal, W.; Jansen, R.; Parmentier, K. (Hrsg.): *Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung (BeitrAB)*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 2000.
- 5 Staudt, E.; Kriegesmann, B.: *Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht. Der Widerspruch zwischen überzogenen Erwartungen und Mißerfolgen der Weiterbildung (Berichte aus der angewandten Innovationsforschung, Nr. 178)*. Bochum: Institut für angewandte Innovationsforschung, 1999.

Weiterbilden!



Bedarfsgerechte Weiterbildung für Ihren Betrieb

Gabriele Marchl,
Gerhard Stark

Bestellungen sind zu richten an
W. Bertelsmann Verlag,
PF 10 06 33,
33506 Bielefeld,
Telefon 0521-911 01-11
Telefax 0521-911 01-19
E-mail: bestellung@wbv.de

BIBB

Es wird der Kooperationsprozeß zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und einem Bildungsträger vorgestellt. Geschäftsführer und Führungskräfte, Personal- und Weiterbildungsverantwortliche in KMU erhalten praktische Hinweise zur Auswahl eines Bildungsträgers, zur Beurteilung seiner Leistungen, zu Verhandlungen und Vereinbarungen sowie der Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle von durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen.

1999, Bestell-Nr. 110.367, 27 Seiten, Format A4
Preis 15.– DM