

Vernachlässigte Märkte?

Eine Analyse der Angebotsprofile Brandenburger
Bildungsträger zur Entwicklung kleiner und
mittlerer Unternehmen

Karsten Schuldt

Impressum

Titel: Vernachlässigte Märkte? Eine Analyse der Angebotsprofile von
Brandenburger Bildungsträgern zur Entwicklung kleiner und mittlerer
Unternehmen

Bearbeitung: PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH
Bremen-Teltow-Rostock,
Karsten Schuldt

Herausgeber: LASA GmbH
Landesagentur für Struktur und Arbeit

Copyright: LASA GmbH
Alle Rechte vorbehalten

Mai 1999

Druck: Druck + Satz, Großräschen

Bestellungen: LASA Brandenburg GmbH
Postfach 900 354
14439 Potsdam

Tel.: (0331) 6002 349

Fax: (0331) 6002 399

LASA-Studie Nr. 34

ISBN 3-929756-33-1

Schutzgebühr: DM 15,- zuzügl. Versandkosten

Abstract

Die vorliegende - von der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) in Auftrag gegebene - Studie zum Angebotsprofil der brandenburgischen Bildungsträger und deren Verwertbarkeit für die KMU im Land erbrachte die folgenden wesentlichen Ergebnisse.

1. Etwa zwei Drittel der Bildungsträger in Brandenburg bieten spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für KMU an. Mit 45% realisieren dabei immerhin knapp die Hälfte der 472 Bildungsträger im Land regelmäßig derartige Maßnahmen.
2. Umsatzseitig ist der Stellenwert der Ziel- und Kundengruppe „KMU“ für die Bildungsträger allerdings deutlich geringer: Im Durchschnitt erzielen die Bildungsträger lediglich ein Achtel ihres Umsatzes mit KMU, demgegenüber trägt beispielsweise die Arbeitsverwaltung zu mehr als der Hälfte zum Umsatz der Brandenburger Bildungsträger bei.
3. Die Befunde der durchgeführten Bildungsträgerbefragung weisen - in Übereinstimmung mit der o.a. geschäftspolitischen Bedeutung der KMU für die Bildungsträger - darauf hin, daß sowohl das inhaltlich-thematische Angebotsprofil als auch die angebotenen Lehrgangs- und Organisationsformen häufig nicht paßfähig und selten so strukturiert sind, daß von ihnen Impulse für Weiterbildungsaktivitäten der Brandenburger KMU ausgehen.
4. So zeigte die durchgeführte repräsentative Befragung der Bildungsträger im Land, daß insbesondere auf die vorzufindenden Kompetenzdefizite der KMU in den Bereichen Betriebsorganisation, Arbeitsplanung, Einkauf und Beschaffung, Personalführung und Personalentwicklung sowie Werbung und Verkaufsförderung von den Bildungsträgern mit ihren Angebotsprofilen nur selten eingegangen wird.

Auch die Angaben der ebenfalls analysierten LASA-Weiterbildungsdatenbank deuten darauf hin, daß KMU-relevante Weiterbildungsthemen keinen hochrangigen Stellenwert im Angebotsprofil brandenburgischer Bildungsträger einnehmen.

Beispielsweise gibt es im ganzen Land Brandenburg nur 7 Anbieter für den Themenbereich Arbeitsplanung/Steuerung (1,5% aller Bildungsträger). Nur wenig besser ist das Trägerangebot in den Themenbereichen Einkauf/Beschaffung (10 Bildungsträger bzw. 2,1%) und Betriebliche Organisation (21 bzw. 4,4%)

5. Angesichts der wachsenden Bedeutung betriebsspezifischer Qualifizierungsbedarfe und der wirtschaftsgeografischen Spezifik des Flächenlandes Brandenburg können nicht alle Bildungsinhalte überall vor Ort angeboten werden, so daß situationsadäquate Lehrgangs- und Organisationsformen erforderlich wären. Allerdings fallen auch die diesbezüglichen Befunde der Bildungsträgerbefragung eher pessimistisch denn optimistisch aus.

Institutionalisierte - an Vollzeit- und Gruppenunterricht orientierte - Lehrgangs- und Organisationsformen dominieren noch immer das Angebot der Bildungsträger.

Die räumliche Flexibilität der Bildungsträger fällt ebenfalls spärlich aus: Qualifizierungsmaßnahmen beim Kunden (In house) führen nur ein Fünftel der Bildungsträger häufig durch, 50% dagegen nie. Gleichfalls gerade einmal ein Fünftel der Träger gewährleisten häufig einen Veranstaltungsort entsprechend dem Kundenwunsch.

Bei der didaktisch-methodischen Gestaltung der Lehrgangsangebote ist die Seminar- bzw. Kursform dominant. Positiv ist hier zu vermerken, daß immerhin zwei Drittel aller Bildungsträger modulare Lehrgangsformen anbieten. Demgegenüber sind Selbstlernprogramme als didaktisch-methodisches Instrument noch die absolute Ausnahme. Schließlich zeigt sich auch hier, daß Angebotsformen entsprechend den Kundenwünschen bislang erst von einer Minderheit der Bildungsträger regelmäßig unterbreitet werden.

6. Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung dürfte eine gegenseitige Bedingtheit von Angebot und Nachfrage vorliegen. Das häufig wenig flexible Angebot der Bildungsträger ist daher sowohl bedingt durch deren geschäftspolitische Schwerpunktsetzungen einerseits, als auch durch die schwache Nachfrage der KMU nach Weiterbildungsleistungen andererseits.

7. So muß für Brandenburg konstatiert werden, daß die Weiterbildungsquote - d.h. der Anteil der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten - mit 20% geringer ist als im Durchschnitt Ostdeutschlands (22%). Ausnahmslos alle neuen Bundesländer kommen auf höhere Weiterbildungsquoten: Sie liegt in Sachsen bei 21%, in Mecklenburg-Vorpommern bei 23%, in Thüringen bei 24% und in Ostberlin bei 30%.

8. Entsprechend sind auch bei den Brandenburger KMU eine Reihe von hemmenden Faktoren auszumachen, die die Inanspruchnahme beruflicher Weiterbildungsangebote be- oder gar verhindern.

Aufgrund von Nutzenkalkülen der - von den Angeboten der Bildungsträger angesprochenen - KMU und alternativen Möglichkeiten zur Deckung des Qualifikations- und Personalbedarfes, sind Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben nach wie vor keine Selbstverständlichkeit.

Festzustellen ist darüber hinaus, daß eine gezielte Personal- und Qualifikationsentwicklung ein bislang von vielen Geschäftsführungen subjektiv vernachlässigter Bereich der Unternehmenspolitik ist.

Die Größenstruktur der Brandenburger Unternehmen bedingt unabhängig von der subjektiven Problemwahrnehmung weitere Schwierigkeiten: So haben die KMU - aufgrund fehlender innerbetrieblicher Informationsbeschaffungs- und -verarbeitungskapazitäten - erhebliche Schwierigkeiten mit der Identifizierung ihres Qualifikationsbedarfes und mit der Artikulation entsprechender Weiterbildungsbedarfe.

Des Weiteren trägt die geringe Transparenz der Weiterbildungsangebote dazu bei, daß KMU häufig überfordert sind, sich auf dem unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt zu orientieren.

9. Aus diesen skizzierten Problembereichen ergeben sich die folgenden Ansatzpunkte für eine mögliche Profilierung der Aktivitäten der mit der beruflichen Weiterbildung in KMU befaßten Akteure:

Das bislang unterentwickelte Interesse der Brandenburger Bildungsträger an der Ziel- bzw. Kundengruppe KMU ist zu stärken.

Die inhaltlich-thematische Paßfähigkeit der Maßnahmeangebote der Bildungsträger zu den Qualifizierungsbedarfen in den Brandenburger KMU ist deutlich zu erhöhen.

Neben der thematischen Schärfung müssen die Bildungsträger mit den angebotenen Weiterbildungsformen vor allem auf die organisatorisch-lehrgangstechnischen Restriktionen der KMU bei der Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen eingehen.

Die spezifischen Anforderungen von KMU werden langfristig einen neuen Typ unternehmensbezogener Dienstleistungen kreieren, der Aufgaben der beruflichen Weiterbildung mit denen der Unternehmensberatung kombiniert.

Die Weiterbildungsaktivitäten der Brandenburger KMU können durch die Thematisierung sowie durch die Förderung von Personal- und Qualifikationsentwicklung in den Betrieben erhöht werden. Diesbezügliche Hilfestellungen müssen bei allen drei Phasen der beruflichen Weiterbildung - Bedarfsermittlung und Planung, Umsetzung und Realisierung sowie Evaluation und Wirkungskontrolle - ansetzen.

Die bei den KMU vorhandenen Informationsdefizite zum Weiterbildungsmarkt in Brandenburg können nicht nur durch ein besseres Marketing der Bildungsträger selbst, sondern auch durch eine höhere Transparenz der - in der LASA-Weiterbildungsdatenbank erfaßten - Bildungsangebote abgebaut werden.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	10
2	Die Unternehmensstruktur im Land Brandenburg	14
3	Weiterbildungsbedarfe von KMU	20
3.1	Weiterbildungsaktivitäten brandenburgischer Betriebe: Problemwahrnehmung und Konsequenzen	20
3.2	Zur Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen in KMU	22
3.2.1	Systematische Schwierigkeiten von KMU bei der Be- stimmung von Weiterbildungsbedarfen	22
3.2.2	Betriebliche Problemlagen und Weiterbildungsbedarfe	23
3.3	Weiterbildungsformen und Entwicklungstendenzen	25
4	Angebote der beruflichen Weiterbildung im Land Bran- denburg: Zum Stellenwert und zur Paßfähigkeit KMU- relevanter Weiterbildungsthemen im Angebotsprofil brandenburgischer Bildungsträger	28
4.1	Angaben der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg	28
4.1.1	Regionaler Überblick	28
4.1.2	Thematische Schwerpunkte des Weiterbildungsangebotes	29
4.1.3	Zur Ausdifferenzierung des Weiterbildungsangebotes nach Regionen	31
4.1.4	KMU-relevante Angebote in der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg	32
4.2	Ergebnisse der Bildungsträgerbefragung	35
4.2.1	Umfang und Repräsentativität der Stichprobe	35
4.2.2	Ergebnisse der Befragung brandenburgischer Bildungsträger	36
4.2.2.1	Allgemeine Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit, Ziel- und Kundengruppen	36
4.2.2.2	KMU als Ziel- und Kundengruppe von Bildungsträgern in Brandenburg	38
4.2.2.3	Das Angebotsprofil der Bildungsträger als Impulsgeber für Weiterbildungsaktivitäten brandenburgischer KMU?	40
4.2.2.3.1	Zur Paßfähigkeit des thematischen Weiterbildungsangebotes	40
4.2.2.3.2	Organisations- und Lehrgangsformen als Einflußfaktoren	43
4.2.2.4	Hemmende Faktoren seitens der KMU	46

5	Problemfelder und Handlungsempfehlungen	50
6	Literatur- und Quellenverzeichnis	56
ANLAGEN		

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1	Regionale Differenzierung der Wirtschaftszweigstruktur im Land Brandenburg nach Arbeitsamtsbezirken	16
Abbildung 2	Betriebsgrößenstrukturen im Land Brandenburg und in Westdeutschland im Vergleich	17
Abbildung 3	Berufliche Weiterbildung im Land Brandenburg - die 10 am häufigsten angeboten Themenbereiche	30
Abbildung 4	KMU-relevante Weiterbildungsangebote	33
Abbildung 5	Allgemeine Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit brandenburgischer Bildungsträger	36
Abbildung 6	„Zielbranchen“ der Bildungsträger	39
Abbildung 7	Ausgewählte Themenangebote brandenburgischer Bildungsträger	41
Abbildung 8	Lehrgangsdauer der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg	43
Abbildung 9	Räumliche Flexibilität der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg	44
Abbildung 10	Teilnehmerbezogene Merkmale der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg	46
Abbildung 11	Interesse von Unternehmen an der Nutzung von beruflichen Weiterbildungsangeboten	47
Abbildung 12	Ursachen für das häufig geringe Interesse von Unternehmen an der Nutzung von beruflichen Weiterbildungsangeboten	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Wirtschaftszweigstruktur im Land Brandenburg	14
Tabelle 2	Regionale Ausdifferenzierung des Weiterbildungsangebotes	31
Tabelle 3	KMU-relevante Bildungsthemen in den Regionen Brandenburgs	34
Tabelle 4	Regionale Struktur der Stichprobe (Bildungsträgerbefragung)	35
Tabelle 5	Zeitliche Lage der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg	44
Tabelle 6	Didaktisch-organisatorische Formen der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg	45

1 Einführung

Wettbewerbsvorteile und Unternehmenserfolg basieren mehr denn je auf dem Einsatz von Intelligenz, Wissen, Qualifikation und Know-how. Die Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und die Förderung der beruflichen Weiterbildung kann die Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen verbessern und damit zur Stabilisierung bestehender oder gar zum Aufbau neuer Arbeitsverhältnisse führen. Der wirtschaftliche und technologische Wandel führen jedoch permanent zur Veralterung einmal angeeigneten Wissens, so daß berufliche Weiterbildung nicht nur ein einmaliger, sondern ein dauerhafter Bestandteil betrieblicher Personalpolitik sein muß.

Dieser Zusammenhang gilt auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die nach einschlägigen Untersuchungen im Land Brandenburg, aber nicht nur dort¹, Träger bzw. Stabilisatoren der Beschäftigungsentwicklung sind²: Bereits seit mehreren Jahren ist zu beobachten, daß die Personalentwicklung in großen Unternehmen durch Abbautendenzen geprägt ist. Dagegen konnten die Brandenburger KMU ihren Personalbestand weitgehend konstant halten³.

In gewissen Kontrast zu diesem Befund steht der Umstand, daß nicht wenige KMU in den vergangenen Jahren - und vor dem Hintergrund der nach wie vor anhaltenden Umstrukturierungsprozesse in den neuen Bundesländern - durch Gesamtvollstreckung oder Geschäftsaufgabe ihre wirtschaftlichen Aktivitäten einstellen mußten, auch wenn die Bestandsfestigkeit von KMU insgesamt höher ist als diejenige von Großunternehmen.

Berücksichtigt man nunmehr die Erkenntnis zahlreicher Untersuchungen, daß die Weiterbildungsintensität⁴ mit abnehmender Betriebsgröße ebenfalls fällt, KMU unter ihren Bedarfen liegende Weiterbildungsaktivitäten aufweisen, insbesondere KMU bereits Schwierigkeiten bei der Bestimmung von Qualifikationsbedarfen und deren Umsetzung haben sowie betriebliche Qualifizierungspolitiken häufig der Investitions- und Technologiepolitik nachgeordnet sind, so kann begründet vermutet werden: Die Beschäftigungspotentiale der KMU können besser ausgeschöpft werden, wenn es gelingt, deren Weiterbildungsbeteiligung - bei Sicherung bedarfsgerechter und qualitativ hochwertiger Angebote - zu erhöhen. Damit wäre angesichts der gravierenden Arbeitsplatzdefizite ein Ansatzpunkt gegeben, mittels präventiver Instrumente der Arbeitsmarktpolitik zur Minderung der Arbeitsmarktprobleme beizutragen.

¹ Gleiches gilt sowohl für die anderen neuen als auch die alten Bundesländer.
vgl. dazu u.a. Schäfer, R.; Wahse, J.: Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1997.- IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 20.5.1998.- Nürnberg, 1998 und Projektgruppe Betriebspanel: Beschäftigungsentwicklung und -strukturen in den alten und neuen Bundesländern. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996.- In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) Heft 1/1997.- Nürnberg, 1997.- S. 47-69

² Zu berücksichtigen sind hierbei allerdings auch Prozesse der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung, wie etwa out-sourcing.

³ MASGF: IAB-Betriebspanel - Ergebnisse der zweiten Welle - Länderbericht Brandenburg.- Potsdam, 1998.- S. 21 ff.

⁴ Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben

Dies gilt namentlich auch für Brandenburg, da festgestellt werden mußte, daß die Brandenburger KMU die geringste Weiterbildungsquote aller neuen Bundesländer aufweisen⁵.

Die Weiterbildungsintensität der KMU dürfte von mehreren Faktoren beeinflusst werden: Erstens resultieren aus der (geringen) Betriebsgröße personelle und unternehmensstrategische bzw. -planerische Beschränkungen, die der Entwicklung langfristiger Personalentwicklungs- und damit auch Weiterbildungskonzepte entgegenstehen. Zweitens verursacht die Realisierung von Weiterbildungsaktivitäten Kosten, deren Finanzierung die i.d.R. eigenkapitalschwachen Brandenburger KMU vor Probleme stellt. Schließlich haben drittens die Angebotsprofile der Bildungsträger einen bedeutenden Einfluß auf die Generierung der Weiterbildungsnachfrage von KMU.

Ausschließlich dieser letztgenannte Aspekt, das Angebotsprofil der Bildungsträger und deren Zuschnitt auf bzw. deren Kompatibilität mit den Bedürfnissen und Anforderungen der Brandenburger KMU bildet - vor dem Hintergrund der geschilderten Ausgangslage - den Untersuchungsgegenstand der von der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) in Auftrag gegebenen, nunmehr vorliegenden Studie⁶.

Hierbei war das Angebotsprofil der Bildungsträger in mehrfacher Hinsicht zu analysieren:

- Erstens war zu untersuchen, inwieweit die Bildungsträger ein auf die spezifische Situation und Problemwahrnehmung von KMU ausgerichtetes, transparentes Weiterbildungsangebot präsentieren und mit einem adäquaten Marketing diese Zielgruppe erfolgreich ansprechen.

Hintergrund dieser Fragestellung ist nicht zuletzt der Umstand, daß KMU aufgrund ihrer weitgehenden Eigenständigkeit zum einen objektive Informations- und Wahrnehmungsdefizite aufweisen. Zum anderen sind subjektive Barrieren zu konstatieren: Partiiell scheinen KMU einer Selbsttäuschung zu unterliegen, die dadurch genährt wird, daß in zahlreichen qualifikationsbezogenen Untersuchungen, aber auch in der Wirtschaftspraxis auf die solide Berufsausbildung und die hohe Flexibilität sowie Anpassungsbereitschaft (Improvisationsvermögen) der Arbeitskräfte hingewiesen wird. Ungeachtet ebenso einschlägiger Befunde - z.B. über Management- und Marketingdefizite in den ostdeutschen Betrieben⁷ - ist dadurch das Bewußtsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung wenig ausgeprägt.

- Zweitens war zu hinterfragen, ob das Angebot der Bildungsträger inhaltlich-thematisch an den Weiterbildungsbedürfnissen der KMU orientiert ist.

⁵ vgl. dazu Abschnitt 3.1

⁶ Eine Anfang 1999 vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg in Auftrag gegebene Wirkungsanalyse zur Förderrichtlinie Q2 „Qualifizierung in KMU“ hat demgegenüber vor allem die Nachfrageseite - d.h. die KMU selbst - im Blickwinkel.

⁷ vgl. dazu DIW et. al.: Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland.- In: DIW-Wochenbericht Heft 33 (65. Jahrgang) 1998.- Berlin, 1998.- S. 586

Die Weiterbildungsbedarfe von KMU unterscheiden sich beispielsweise schon deshalb von denjenigen der Großunternehmen, weil - im Querschnitt aller Betriebe - andere, nämlich lokale oder regionale Märkte bearbeitet werden. Auch der Umstand, daß KMU i.d.R. Spätadaptoren wissenschaftlich-technischer Entwicklungen sind, führt zu spezifischen Anforderungen an die Angebote von Bildungsträgern. Diese müssen sich deutlich von den Bildungsangeboten für sogenannte front-runner absetzen.

- Schließlich war drittens zu untersuchen, inwieweit die von den Bildungsträgern angebotenen Lehr- und Lernformen organisatorisch und curricular sowie räumlich flexibel auf die differenzierten Bedürfnisse der KMU zugeschnitten sind.

Die Betriebsgröße der KMU zieht beispielsweise vergleichsweise geringe Teilnehmerzahlen nach sich oder erfordert - infolge eingeschränkter Möglichkeiten, weiterzubildendes Personal aus dem Arbeitsprozeß abzuziehen bzw. zu ersetzen - berufsbegleitende Maßnahmen. Dafür sind seitens der Bildungsträger entsprechende organisatorische Voraussetzungen (Bündelung von Angeboten für mehrere Betriebe, zeitlich variable Angebote usw.) und curriculare Bedingungen (modularer Aufbau usw.) zu schaffen. Darüber hinaus müssen die Bildungsangebote für KMU in einem so dünn besiedelten Land wie Brandenburg flächendeckend, aber auch regional differenziert sein, um so einerseits allen KMU potentiell einen Weiterbildungszugang zu ermöglichen⁸ und andererseits den unterschiedlichen Branchen- und/oder Betriebsgrößenstrukturen bedarfsgerecht zu entsprechen.

Im einzelnen sollten in diesem Kontext die folgenden forschungsleitenden Fragestellungen untersucht und beantwortet werden:

- Wie stellt sich die regionale Verteilung der Weiterbildungsangebote im Land Brandenburg einerseits sowie strukturiert unter inhaltlichen und organisatorischen Gesichtspunkten andererseits dar? Welchen quantitativen Stellenwert hat die Zielgruppe KMU - auch im Vergleich zu anderen Zielgruppen - im Angebots- und im realisierten Maßnahmeprofil der Bildungsträger? Wie werden die spezifischen Anforderungen der KMU an die organisatorische und curriculare Ausgestaltung der Angebote von den Bildungsträgern berücksichtigt? Welche räumlichen und inhaltlichen Prioritätensetzungen der Brandenburger Bildungsträger lassen sich aus diesen Befunden ableiten?
- Ergeben sich aus einer etwaigen regionalen Differenzierung der Betriebsgrößen- und Branchenstruktur im Land Brandenburg spezielle Anforderungen an eine vergleichbar differenzierte, regionsadäquate Strukturierung der Bildungsträgerlandschaft und deren Angebote?

⁸ Neben den geschilderten inhaltlichen Problemstellungen besitzt das Forschungsvorhaben damit eine räumliche Dimension: Wie der Vertrieb eines jeden Gutes ist auch die Reichweite von Bildungsangeboten mehr oder weniger beschränkt. Deren Grenzen orientieren sich - eine lohnende Basisnachfrage unterstellt - an der Pendelbereitschaft und den Pendelkosten der Maßnahmeteilnehmer und/oder der Dozenten, soweit letzteres abhängig vom Maßnahmeninhalte möglich ist.

- Welche inhaltlich-thematischen Weiterbildungsbedarfe weisen die KMU auf? Wie müssen entsprechende Angebote der Bildungsträger organisatorisch und curricular zugeschnitten sein, um den Möglichkeiten, aber auch den Grenzen der Realisierung von beruflicher Weiterbildung in KMU gerecht zu werden?
- Welche Kompatibilitäten bzw. Inkompatibilitäten lassen sich aus der Gegenüberstellung des Angebotsprofils der etwa 450 Bildungsträger im Land Brandenburg mit den Weiterbildungsbedarfen und -möglichkeiten der KMU identifizieren? Welche Impulswirkung geht somit von den Angeboten der Bildungsträger auf die Weiterbildungsaktivitäten der brandenburgischen KMU aus?
- Welche Empfehlungen für die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Angebotsprofile der Bildungsträger können aus der Analyse der vorgenannten Fragestellungen abgeleitet werden? Sind darüber hinausgehende Hinweise für die Arbeit anderer - mit der Thematik „Qualifizierung in KMU“ befaßter - Akteure, z.B. auch hinsichtlich der weiteren Profilierung der Beratungsarbeit der LASA, möglich?

Die genannten - und weitere, erst im Projektverlauf entstandene - Fragestellungen wurden mit einem Set aus qualitativ-deskriptiven sowie quantitativ-repräsentativen Untersuchungsmethoden bearbeitet:

- In Kooperation mit der LASA erfolgte eine Auswertung der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg in Hinblick auf das KMU-relevante Angebotsprofil der brandenburgischen Bildungsträger.
- Zur Komplettierung der so gewonnenen Daten wurde eine Befragung von Bildungsträgern realisiert, die einen Stichprobenumfang von mehr als 37% - und damit für das Land Brandenburg repräsentative Aussagen - erbrachte.
- Über die Auswertung vorliegender sekundärstatistischer Angaben - insbesondere der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der IAB-Betriebsdatei - wurde die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur im Land Brandenburg untersucht.
- Durch die Rezeption aktueller Forschungsergebnisse und der einschlägigen Fachliteratur wurde den spezifischen Weiterbildungsbedarfen von KMU nachgegangen.
- Schließlich dienten knapp 25 Expertengespräche mit VertreterInnen von Bildungsträgern, der Arbeitsverwaltung, der Kammern, des Bundesinstituts für Berufsbildung, des Instituts für Mittelstandsforschung sowie von MASGF und LASA der Spiegelung der o.a. Untersuchungsergebnisse.

Allen an der vorliegenden Studie beteiligten Personen und Institutionen sei an dieser Stelle ausdrücklich für Ihre Mitarbeit sowie Unterstützung gedankt.

Angebote der beruflichen Weiterbildung müssen sich, wollen sie auf eine aktive Nachfrage bei den Betrieben bzw. deren Beschäftigte treffen, an den regional vertretenen Branchen und Unternehmensgrößen orientieren. Darüber hinaus können weitere spezifische Merkmale der Unternehmenslandschaft von Belang sein, beispielsweise das Alter der Betriebe und deren betriebswirtschaftliche Situation. Die diesbezüglich im Land Brandenburg vorzufindenden Strukturen sollen daher nachfolgend skizziert werden⁹, um auf dieser Basis Aussagen zur Paßfähigkeit des vorhandenen Weiterbildungsangebotes treffen zu können.

Die folgende Tabelle 1 zeigt zunächst die aktuelle Wirtschaftszweigstruktur des Landes Brandenburg auf der Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Tabelle 1 Wirtschaftszweigstruktur im Land Brandenburg		
Wirtschaftszweig	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte per 31.12.1997	
	absolut	in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	33.569	4,0
Energiewirtschaft, Bergbau	21.155	2,5
Verarbeitendes Gewerbe	149.513	17,7
Baugewerbe	119.354	14,2
Handel	101.877	12,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	57.610	6,8
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	13.225	1,6
Dienstleistungen	220.419	26,1
Organ. ohne Erwerbszweck, private Haushalte	33.901	4,0
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	92.300	10,9
ohne Angaben	95	0,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Als Folge der transformationsbedingten Strukturbrüche hat sich eine Wirtschaftszweigstruktur herausgebildet, die durch folgende Spezifika charakterisiert ist:

- Der produzierende Sektor zeichnet sich dadurch aus, daß das Baugewerbe - aufgrund der Nachholebedarfe aber auch als Ergebnis massiver steuerlicher u.a. Anreize - hypertrophiert ist und ein ungleich höheres Gewicht besitzt, als in allen anderen alten Bundesländern wie auch allen Staaten der Europäischen Union. Spiegelbildlich dazu reichen die Strukturanteile des Verarbeitenden Gewerbes nicht an das westdeutsche Niveau heran.
- Bedingt durch die naturräumlichen Bedingungen kommt Brandenburg im tertiären Sektor auf überdurchschnittliche Strukturanteile der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei wie auch des Bergbaus.

⁹ Soweit nicht anderweitig vermerkt, wird zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit auf die Daten der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückgegriffen.

- Das Bank- und Versicherungsgewerbe ist in Brandenburg nur unterproportional vertreten. Im Zuge des Vereinigungsprozesses wurden zwar flächendeckende Filialnetze aufgebaut, eine Ansiedlung know-how- und arbeitsintensiver Führungszentralen dieser Branchen erfolgte jedoch nicht bzw. nur in Ausnahmefällen¹⁰.
- Der Dienstleistungssektor schließlich zeichnet sich dadurch aus, daß zum einen höherwertige unternehmensbezogene Dienstleistungen (Rechts-, Wirtschafts- und Steuerberatung, Forschung etc.) untergewichtet sind. Zum anderen liegt der Strukturanteil der Gebietskörperschaften - auch aufgrund teilweise noch anderer, umfangreicherer Aufgabenfelder - über dem westdeutschen Vergleichsniveau.
- Alle nicht genannten Wirtschaftszweige (Handel, Verkehrswesen und Nachrichtenübermittlung, Organisationen ohne Erwerbszweck und private Haushalte) weisen hinsichtlich ihres Beschäftigungsgewichts keine Besonderheiten auf

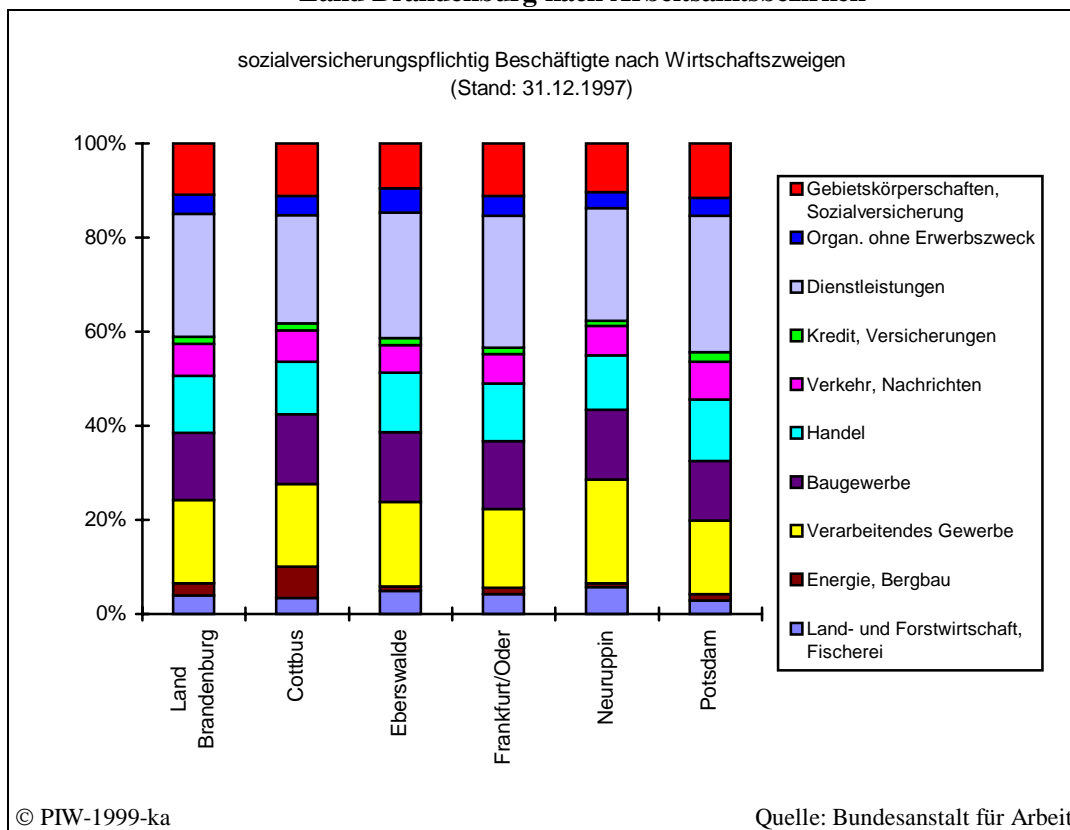
Aus der gegenwärtigen Sicht dürften gravierende Veränderungen der derzeit vorzufindenden Strukturanteile kurzfristig - mit Ausnahme eines zu erwartenden Beschäftigungsrückganges im Baugewerbe - nicht zu erwarten sein.

Die wirtschaftsstrukturellen Unterschiede zwischen den einzelnen Teilräumen des Landes Brandenburg sind vergleichsweise gering, legt man die regionale Betrachtungsebene der Arbeitsamtsbezirke zu Grunde (Abbildung 1).

Augenfällig - wenn auch nicht überraschend - sind allein das überproportionale Gewicht des Wirtschaftszweiges Energiewirtschaft und Bergbau im Arbeitsamtsbezirk Cottbus (Niederlausitzer Braunkohlenrevier, Kraftwerksstandorte in Jänschwalde und Schwarze Pumpe) sowie die überdurchschnittliche Präsenz der verschiedenen Dienstleistungsbereiche - insbesondere von Kreditinstituten und Versicherungen sowie der produktionsnahen und haushaltsbezogenen Dienstleistungen - im Arbeitsamtsbezirk Potsdam (Landeshauptstadt Potsdam).

¹⁰ Eine der wenigen Ausnahmen ist die Ansiedlung der LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG in Potsdam.

Abbildung 1 Regionale Differenzierung der Wirtschaftszweigstruktur im Land Brandenburg nach Arbeitsamtsbezirken



Im Kontext der vorliegenden Untersuchung ist darauf zu verweisen, daß es grundsätzlich einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Branchenzugehörigkeit und der Weiterbildungsbereitschaft sowie -intensität gibt¹¹: Unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten sind insbesondere für die Land- und Forstwirtschaft/Fischerei sowie für das Baugewerbe festzustellen. Überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten weisen hingegen das Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie die Wirtschaftszweige Bergbau/Energie und Gebietskörperschaften/Sozialversicherung auf¹².

Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt in Brandenburg bei 14 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten je Betrieb, der westdeutsche Vergleichswert dagegen bei 18¹³. Dementsprechend ist die Betriebsgrößenstruktur der Unternehmenslandschaft in Brandenburg vor allem durch die Dominanz kleiner und kleinster Unternehmen charakterisiert:

¹¹ Düll, H; Bellmann, L.: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland.- In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB).- Heft 2 (31. Jahrgang) 1998.- Nürnberg, 1998.- S. 220

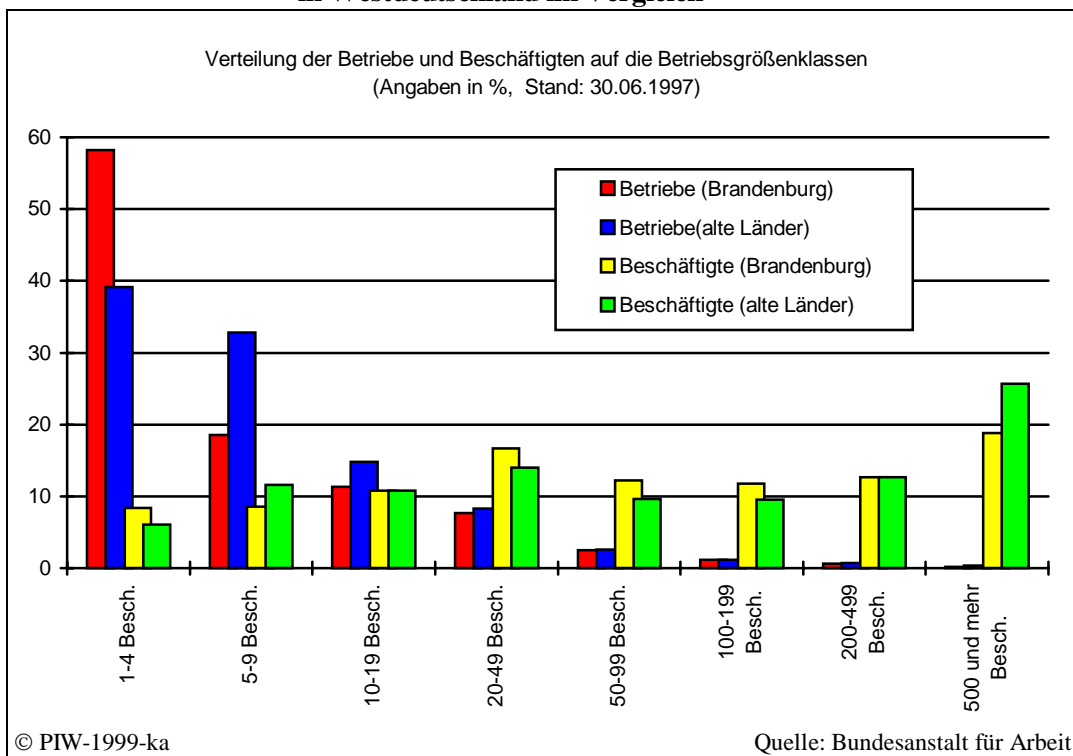
¹² Dies Befunde gelten gleichermaßen für Brandenburg, für Ostdeutschland insgesamt wie auch für Westdeutschland. Vgl. dazu: Düll a.a.O., S. 217 und MASGF a.a.O., S. 62

¹³ Auch dies ist ein Strukturmerkmal, welches die unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote in Brandenburg begründet.

- Mehr als 95% aller Betriebe im Land zählen weniger als 50 Beschäftigte. In diesen Betrieben arbeiten nahezu die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (44,5%).
- Damit geht einher, daß der mittelständische Bereich - Betriebe zwischen 200 und 499 Beschäftigte - ebenso schwach vertreten ist (0,6% der Betriebe mit 12,7% aller Beschäftigten) wie die Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (0,2% der Betriebe mit 18,8% aller Beschäftigten). Im ganzen Land Brandenburg gibt es nicht einmal 150 Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten, davon entfallen allein ein Drittel auf die Gebietskörperschaften.

Die Abbildung 2 verdeutlicht, daß die wesentlichen Unterschiede zu den Betriebsgrößenstrukturen Westdeutschlands an den Rändern der Betriebsgrößenklassen liegen: Während die westdeutschen Großbetriebe mit 25,7% mehr als ein Viertel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen, sind dies in Brandenburg weniger als ein Fünftel (18,8%). Umgekehrt verhält es sich bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten. In dieser Betriebsgrößenklasse - auf die fast 60% aller Betriebe entfallen - sind im Land Brandenburg 8,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig, in Westdeutschland dagegen nur 6,1% (39,1% der Betriebe).

Abbildung 2 Betriebsgrößenstrukturen im Land Brandenburg und in Westdeutschland im Vergleich



Die regionalen Unterschiede in Brandenburg bezüglich der Betriebsgrößenstruktur sind nur marginal und noch geringer als bei der Wirtschaftszweigstruktur festgestellt.

Einen hochsignifikanten Erklärungsbeitrag für die Weiterbildungsintensität von Unternehmen leistet bei allen multivariaten Schätzungen die Betriebsgröße¹⁴, mit zunehmender Betriebsgröße steigt sie eindeutig an. Als Erklärungsmuster dient die mit steigender Betriebsgröße zunehmende Ausdifferenzierung der Ablauforganisation sowie die komplexer werdende funktionale und fachliche Arbeitsteilung. Als Konsequenz nimmt auch der Institutionalierungsgrad der Weiterbildung zu: Während in Großbetrieben zumeist eigenständige Arbeitsbereiche „berufliche Weiterbildung“ bestehen, zumindest aber Personal mit der Wahrnehmung von Weiterbildungsverantwortung und -zuständigkeit beauftragt ist, wird dieses Aufgabenfeld in Klein- und Kleinstbetrieben - wenn überhaupt - von den Unternehmensführungen neben vielen anderen Aufgabenbereichen mit bearbeitet.

Neben den bereits genannten Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten gibt es eine Reihe weiterer Einflußfaktoren. Nach einschlägigen Untersuchungen gehören dazu insbesondere die Personalstruktur, die technische Ausstattung, die qualitative wie quantitative Arbeitsnachfrage, die Arbeitsbeziehungen sowie das Weiterbildungsangebot¹⁵.

Eine Untersuchung für das Land Brandenburg¹⁶ verweist auf die folgenden Hauptgründe, weshalb ein großer Teil der befragten Betriebe keine Weiterbildungsmaßnahmen durchführt: Als den weitaus wichtigsten Beweggrund nennen 64% der Betriebe ein ausreichendes Qualifikationsniveau der Beschäftigten. 20% der Betriebe verweisen auf unzureichende finanzielle Ressourcen, 13% der Betriebe können eine Freistellung der Mitarbeiter aus zeitlichen Gründen nicht ermöglichen¹⁷. Darüber hinaus werden zur Deckung des Fachkräftebedarfes Möglichkeiten der betriebsexternen Arbeitskräfterekrutierung genutzt¹⁸.

Diese Befunde verweisen im Kontext der brandenburgischen Unternehmenslandschaft auf zwei wesentliche Bedingungsfaktoren, die zumindest kurz angesprochen werden sollen:

- Die Personalanpassung und -selektion der vergangenen Jahre hat nach Auffassung zahlreicher Betriebe zu einem hinreichend qualifizierten Personalbestand geführt, für den gegenwärtig keine Weiterbildungsaktivitäten eingeleitet werden müssen.

Diese Einschätzung der Unternehmen deckt sich mit den Bewertungen politikberatender Wirtschaftsforschungsinstitute, die insbesondere die Personalkosten als vordringliches personalpolitisches Problem betrachten, weniger eine etwa unzureichende Qualifikation der Beschäftigten¹⁹.

- Die von einigen Betrieben als nicht finanzierbar bezeichneten Weiterbildungskosten sind vor dem Hintergrund der Eigenkapital- und Erlösschwäche ostdeutscher wie auch brandenburgischer Unternehmen zu betrachten.

¹⁴ Düll a.a.O., S. 220

¹⁵ ebenda S. 209

¹⁶ MASGF a.a.O., S. 67

¹⁷ Mehrfachnennungen waren möglich

¹⁸ ebenda S. 16

¹⁹ dazu u.a.: DIW a.a.O., S. 586

Auch wenn die detaillierten Ergebnisse verschiedener Untersuchungen hinsichtlich der Erlössituation ostdeutscher Betriebe teilweise stark differieren, so wird gleichwohl die schwache Eigenkapitaldecke als ein Kardinalproblem der ostdeutschen Wirtschaft allgemein anerkannt²⁰. Nach einer Befragung des DIW betrachten 47% aller ostdeutschen Unternehmen ihr Eigenkapital als zu gering und als eines der betrieblichen Hauptprobleme²¹. Es kann davon ausgegangen werden, daß sich die Problemlagen der Betriebe in Brandenburg davon nicht grundsätzlich unterscheiden.

Landespolitische Interventionen, die die Erhöhung der Weiterbildungsaktivität der Betriebe zum Zwecke einer größeren Wettbewerbsfähigkeit zum Ziel haben, müssen diese skizzierten Rahmenbedingungen gebührend berücksichtigen.

²⁰ Deutsche Bundesbank: Ertragslage und Finanzierungsverhältnisse ostdeutscher Unternehmen im Jahr 1996.- In: Deutsche Bundesbank Monatsbericht Juli 1998.- Frankfurt/Main.- S. 35 ff.

²¹ DIW a.a.O., S. 586

3 Weiterbildungsbedarfe von KMU

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung war eine detaillierte Weiterbildungsbedarfsanalyse für die KMU im Land Brandenburg nicht beabsichtigt²². Um gleichwohl zu empirisch abgestützten Aussagen zu gelangen, wurde eine entsprechende Literaturrecherche durchgeführt. Darüber hinaus wurden entsprechende Fragestellungen in den geführten Interviews thematisiert. Auf dieser analytischen Basis können zumindest einige Befunde vorgestellt werden, die Anstöße für die zielgenauere Strukturierung des Weiterbildungsangebotes und für flankierenden Maßnahmen geben können und damit Impulse für gesteigerte Weiterbildungsaktivitäten in den brandenburgischen KMU auszulösen in der Lage sind.

3.1 *Weiterbildungsaktivitäten brandenburgischer Betriebe: Problemwahrnehmung und Konsequenzen*

Der Umfang betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten kann als wesentlicher Indikator für die Problemwahrnehmung der Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung beruflichen Wissens für die Konkurrenz- und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben aufgefaßt werden.

Die herausragende Bedeutung beruflicher Weiterbildung steht vor dem Hintergrund beständigen wirtschaftlichen und technologischen Wandels und der damit verbundenen schnellen Veralterung beruflicher Qualifikationen weitgehend außer Zweifel. Die diesbezügliche Problemwahrnehmung der Betriebe in Brandenburg scheint - zumindest im Vergleich zu den anderen neuen Bundesländer - allerdings weniger weit entwickelt.

Im 1. Halbjahr 1997 wurden in 37% der brandenburgischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlichster Form durchgeführt. Entsprechend realisierten 63% der Betriebe keine betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Die Weiterbildungsbereitschaft aller ostdeutschen Betriebe liegt mit 39% etwas höher²³.

Erwartungsgemäß nimmt der Anteil der weiterbildenden Betriebe mit der Betriebsgrößenklasse zu: Während die Weiterbildungsbereitschaft in Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten bei lediglich 24% liegt und bei Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten auch nur 32% erreicht, fanden in immerhin 88% aller Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen statt. In Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) liegt die Weiterbildungsbereitschaft bei 99%.

Die Weiterbildungsquote - d.h. der Anteil der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten - ist mit 20% in Brandenburg auch geringer als im ostdeutschen Durchschnitt (22%). Ausnahmslos alle neuen Bundesländer kommen auf höhere Weiterbildungsquoten: Sie liegt in Sachsen bei 21%, in Mecklenburg-Vorpommern bei 23%, in Thüringen bei 24% und in Ostberlin sogar bei 30%²⁴

²² vgl. dazu Abschnitt 1

²³ MASGF a.a.O., S. 59 f.

²⁴ ebenda

Generell wird in verschiedenen Untersuchungen - nicht nur zu Ostdeutschland - festgestellt, daß Personalplanung und damit auch Personalentwicklung sowie berufliche Weiterbildung im betrieblichen Alltag von KMU Ausnahmephänomene sind, allzu oft lediglich Personalverwaltung betrieben wird²⁵.

Die mangelnde Problemsicht brandenburgischer Betriebe stützt sich offenbar in erster Linie auf das hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten: Wie bereits erwähnt, bezeichnen 64% der nicht weiterbildenden Betriebe in Brandenburg ein ausreichendes Qualifikationsniveau des Personals als Hauptgrund für ihre Weiterbildungsabstinenz.

Andererseits mehren sich die Hinweise darauf, daß die Bedeutung von Qualifikationsdefiziten als Ursache für nicht ausgeschöpfte Potentiale bzw. für betriebliche Schief lagen durchaus bedeutsam ist:

- Nach einer Analyse des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle wird eine effizientere Nutzung des teilweise hochmodernen Kapitalstocks ostdeutscher Betriebe durch das überwiegend technisch qualifizierte Management und daraus resultierende Probleme bei der Gestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation behindert²⁶.
- Das ifo konstatiert in einer Untersuchung der sächsischen Elektroindustrie ebenfalls erhebliche Schwächen bei der innerbetrieblichen Organisation, die auf diesbezügliche Führungsdefizite zurückzuführen sind²⁷.
- Eine Untersuchung im Auftrag der Otto Brenner Stiftung identifizierte im Rahmen von Betriebsfallstudien ostdeutscher Metall- und Elektrounternehmen Verbesserungen im Management - nach der Optimierung von Logistik und Arbeitsorganisation - als wichtigsten Faktor zur Hebung betrieblicher Produktivitätsreserven²⁸.
- Schließlich sind nach Angaben von öffentlichen wie auch von privaten Banken ebenso viele Gesamtvollstreckungsfälle in Ostdeutschland auf Managementdefizite zurückzuführen, wie auf mangelndes Eigenkapital²⁹.

Eine mögliche Erklärung für die divergierenden Befunde der Betriebe bzw. der externen Sachverständigen könnte sein, daß die Selbsteinschätzungen der Betriebe bezüglich eines

²⁵ dazu u.a. Heger, B.: Weiterbildung in mittelständischen Unternehmen - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in nordhessischen Betrieben.- In: der pädagogische Blick.- Heft 3 (4. Jahrgang) 1996.- S. 138 ff. und Berthel, J.; Touet, M.: Mittelstand verzichtet vielfach auf Personalplanung und Leistungsbeurteilung.- In: Personalwirtschaft.- Heft 1/1997.- S. 27 f.

²⁶ Schmidt, R.: Determinanten der Produktivitätslücke in Ostdeutschland.- In: Wirtschaft im Wandel.- Heft 1/1998.- Halle, 1998.- S. 8 ff.

²⁷ Berger, M.: Die Elektroindustrie im Freistaat Sachsen.- ifo dresden studien 15.- Dresden, 1997.- S. 51

²⁸ Otto Brenner Stiftung (Hrsg.): Zur Lage der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland - Gesamtwirtschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen sowie betriebliche Eckdaten.- Berlin, 1998.- S. 56

²⁹ vgl. dazu u.a. Landeszentralbank in Berlin und Brandenburg: Jahresbericht 1997.- Berlin, 1998.- S. 29 ff.

ausreichenden Qualifikationspotentials vorrangig auf die breiter vertretenen Beschäftigtengruppen abstellen, die mittleren und höheren Führungsebenen aber unberücksichtigt lassen.

Resümierend läßt sich festhalten, daß erste Impulse für umfassendere Weiterbildungsaktivitäten der brandenburgischen Betriebe durch die Förderung einer differenzierten und selbstkritischen Problemsicht auf das vorhandene und notwendige Qualifikationsniveau gesetzt werden müssen.

Entsprechende Initiativen sollten sich insbesondere auf die betrieblichen Entscheidungsträger und Führungskräfte konzentrieren, die für die etwaige Einleitung von Weiterbildungsaktivitäten Verantwortung tragen. Hierbei ist - wie namentlich die Erfahrungen der Kammern besagen - eine ausgesprochen sensible Vorgehensweise anzuraten, die sozialpsychologischen und pädagogischen Sachverstand erfordert, da sich in den Nachwendejahren - aufgrund häufig schlechter Erfahrungen - eine gewisse „Beraterresistenz“ herausgebildet hat.

Entsprechend der festgestellten Weiterbildungsbereitschaft nach Betriebsgrößenklassen sind die Erfordernisse für den Problemaufschluß bei den Klein- und Kleinstbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten am größten, vermutlich aber auch am schwierigsten zu realisieren.

3.2 *Zur Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen in KMU*

3.2.1 *Systematische Schwierigkeiten von KMU bei der Bestimmung von Weiterbildungsbedarfen*

In sehr vielen KMU fehlt nicht nur die erforderliche Problemsicht auf berufliches Wissen und vor allem kontinuierliche Qualifikationsprozesse als betriebswirtschaftliche Einflußgröße³⁰. Zahlreiche Betriebe haben darüber hinaus erhebliche Schwierigkeiten mit der Identifizierung ihres Qualifikationsbedarfes und in Folge mit der Artikulation entsprechender Weiterbildungsbedarfe. Dies gilt um so mehr, wenn es um zukunftsfähige berufliche Qualifikationen geht, die über den Augenblicksbedarf hinausgehen.

Ursächlich verantwortlich dafür ist - neben grundsätzlichen methodischen Problemen - der Umstand, daß KMU aufgrund ihrer Größe in der Regel nicht über die erforderlichen innerbetrieblichen Informationsbeschaffungs- und -verarbeitungskapazitäten verfügen³¹.

Während in Großunternehmen entsprechende personelle, institutionelle und materielle Ressourcen häufig vorgehalten werden (z.B. Personalabteilungen mit qualifizierungsrelevanten Aufgabenbereichen, Weiterbildungsverantwortliche, teilweise sogar betriebliche Weiterbildungseinrichtungen), ist der diesbezügliche Institutionalisierungs- und Professio-

³⁰ vgl. dazu auch den Abschnitt 4.2.2.4

³¹ entsprechende Befunde erörtert u.a. Schmidt, B: Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen in Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE - Ergebnisse der Haupterhebung.- In: Wirtschaft und Statistik.- Heft 12/1995.- S. 867-879

nalisierungsgrad bei den KMU äußerst gering³². Die Führungskräfte dieser Betriebe müssen weiterbildungsrelevante Aufgaben quasi „nebenbei“ mit bewältigen und können demzufolge auf diesen Gebieten nur unzureichende Kompetenzen entwickeln³³. Daraus wiederum resultiert, daß in KMU statt mittelfristig angelegter Personalentwicklungskonzepte noch immer das kurzatmige Beheben akuter Qualifikationslücken dominiert³⁴. Damit verkommt ein organisationsstruktureller Vorteil der KMU - die kurzen Kommunikationswege - zu einem ungenutzten Potential.

Es muß nach dem gegenwärtigen Erkenntnis- und Forschungsstand davon ausgegangen werden, daß in KMU die Generierung von innerbetrieblichen Problemlösungskompetenzen, vor allem aber von Problemlösungskapazitäten, erst ab einer bestimmten Mindestbetriebsgröße in Angriff genommen werden kann (Return-on-investment-Betrachtung). Wenngleich die Auffassungen über die exakte Größe stark auseinanderfallen, so herrscht doch weitgehend Einigkeit darüber, daß der benannte Lösungsansatz für Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten kaum gangbar ist. Letzteres betrifft in Brandenburg fast 90% aller Betriebe mit knapp 30% der Beschäftigten.

In dieser Betriebsgrößenklasse sollte daher bei dem Befund angesetzt werden, daß KMU vorwiegend auf externe Weiterbildungsinstrumente, Trainer und Berater zurückgreifen³⁵. Umfang und Qualität der von Externen - nicht zuletzt Bildungsträgern - angebotenen Leistungspotentiale stellen damit zentrale Ansatzpunkte dar, bislang weiterbildungsabstinente Unternehmen zu erreichen und deren Personalarbeit zu qualifizieren.

Diesem Lösungsansatz könnte entgegen kommen, daß sich auf der Anbieterseite von Weiterbildungsleistungen in den letzten Jahren eine Ausweitung des Angebotsspektrums auf Beratungsleistungen anzudeuten scheint³⁶.

3.2.2 *Betriebliche Problemlagen und Weiterbildungsbedarfe*

Wie bereits ausgeführt, lassen sich die konkreten Weiterbildungsbedarfe brandenburgischer KMU ohne eine tiefgründige empirische Analyse im Detail nicht verifizieren. Gleichwohl

³² Nach repräsentativen Untersuchungen für deutsche Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten verfügen lediglich 5% der weiterbildenden Betriebe über einen eigenständigen Arbeitsbereich „berufliche Weiterbildung“. ebenda S. 868 ff.

³³ Diese Überlegung folgt dem traditionellen Ansatz, wonach berufliche Weiterbildung in Betrieben i.d.R. eine „top-down-Aufgabe“ ist. Neuere Analysen signalisieren demgegenüber, daß die arbeitsplatzbezogene Selbstermittlung von Qualifizierungsbedarfen an Bedeutung gewinnt. Dazu u.a. Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände: Verfahren zur unternehmensspezifischen Erfassung von Qualifizierungsbedarfen.- unveröffentl. Manuskript.- Nürnberg, 1998.- S. 20 ff.

³⁴ RKW (Hrsg.): Personalentwicklung und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen.- Eschborn, 1991, S. 122 ff.

³⁵ vgl. dazu den folgenden Abschnitt 3.3

³⁶ Kailer, N.: Kooperation Weiterbildungsanbieter - KMU - neue Dienstleistungen erfordern neue Strategien des Bildungsmanagements.- In: Grundlagen der Weiterbildung.- Heft 6 (6. Jahrgang) 1995.- S. 322 ff.

sollen nachfolgend einige grundsätzliche Überlegungen bezüglich latenter Bedarfe angestellt werden.

Neuere berufspädagogische Untersuchungen gehen davon aus, daß neben die fachliche Weiterbildung (zur Stärkung der Fachkompetenzen) und die verhaltensorientierte Weiterbildung (zur Stärkung und Herausbildung extrafunktionaler Sozialkompetenzen bzw. sogenannter Schlüsselqualifikationen) in zunehmenden Maße die Förderung unternehmerischer Denkweisen treten muß³⁷. Während die Fachkompetenz der ostdeutschen Beschäftigten als vergleichsweise hoch eingeschätzt wird, bestehen insbesondere bei den unternehmerischen Denkweisen noch Kompetenzlücken.

Obwohl eine Tendenz zu immer betriebsspezifischeren Qualifizierungsbedarfen festgestellt werden kann, gibt es auch eine Reihe von vergleichbaren betrieblichen Problemsituationen und mit ihnen verbundenen Weiterbildungsbedarfen. Diese resultieren zum einen aus den in ganz Ostdeutschland in ähnlicher Weise wirkenden Rahmenbedingungen des Transformationsprozesses, zum anderen aber auch aus den Gemeinsamkeiten der Sozialisationsprozesse der brandenburgischen Beschäftigten, wie auch der Führungskräfte.

Wirtschaftswissenschaftlichen Analyseergebnissen zu den Problemen ostdeutscher KMU („Es ist schwer, neue Kunden zu finden“ „Der Vertrieb ist unzureichend“ „Der innerbetriebliche Arbeitsablauf ist nicht optimal“ „Das Produktprogramm ist nicht optimal“ „Die Liquiditätslage ist angespannt“)³⁸ können Qualifikationsdefizite und somit latente Weiterbildungsbedarfe zugeordnet werden, die sich insbesondere auf die folgenden Bereiche konzentrieren: Führungsverhalten und Führungswissen, Kostenrechnung, Projekt- und Innovationsmanagement, Marketing und Vertrieb, Beschaffung sowie Organisation und Arbeitsmethodik³⁹.

Auf diese Qualifizierungsbedarfe hat sich offensichtlich auch der Förderpunkt Q2 „Förderung der Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen“ mit seinen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen eingestellt:

- Verbesserung der Kenntnisse in den Bereichen Absatz, Marketing, Vertrieb, Markteinführung sowie Hilfen zur Liquiditätsplanung/Liquidationsstrategien;
- Verbesserung von Managementkompetenzen, insbesondere Unterstützung zur Verbesserung der Personal- und Organisationsentwicklung;
- Verbesserung des Einsatzes neuer Technologien und Stützung innovativer Potentiale.

Schließlich erbrachte auch die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung durchgeführte Bildungsträgerbefragung⁴⁰ Hinweise auf bestehende Qualifikationsdefizite. Danach ver-

³⁷ Nagel, K.: Weiterbildung als strategische Waffe - Wettbewerbsvorteile durch eine neue Betrachtungsweise.- In: Personalführung.- Heft 5/1992.- S. S. 324 ff.

³⁸ DIW a.a.O., S. 586

³⁹ Ähnliche Weiterbildungsbedarfe für KMU signalisiert ein aktuelles Gutachten zu den Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg. MASGF: Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg - Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale.- Potsdam, 1998.- S. 112

⁴⁰ vgl. dazu den Abschnitt 4.2

nachlässigen die KMU im Land Brandenburg insbesondere die folgenden Weiterbildungsthemen⁴¹:

- Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien;
- Marketing;
- Management;
- Leistungs- und Kostenrechnung;
- Vertrieb, Werbung und Kundenbindung;
- Mitarbeiterführung, Personalentwicklung und Sozialkompetenz;
- Rechtsfragen einschließlich Mahnwesen;
- Betriebswirtschaft;
- Controlling;
- EDV;
- Qualitätssicherung sowie
- Betriebs- und Arbeitsorganisation.

Von Bedeutung für die Umwandlung latenter Qualifizierungsbedarfe von KMU in entsprechende Weiterbildungsaktivitäten unter Einbeziehung betriebsexterner Angebote ist - neben der Problemsensibilisierung der betrieblichen Entscheidungsträger - zum einen, daß eine erhebliche inhaltliche Schnittmenge zwischen dem betriebspezifischen Weiterbildungsbedarf und dem Weiterbildungsangebot bestehen muß. Zum anderen kommt es für die Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen darauf an, den Anforderungen der KMU an die Gestaltung der Lehrgangs- und Organisationsformen Rechnung zu tragen.

3.3 *Weiterbildungsformen und Entwicklungstendenzen*

Nach wie vor haben in der Weiterbildungspraxis institutionalisierte Lehr- und Lernformen - wie betriebsexterne oder betriebsinterne Kurse, Seminare und Lehrgänge einerseits bzw. der Besuch von Vorträgen, Fachtagungen und Messen andererseits - eine größere Bedeutung als informelle Formen. Zu letzteren Lernformen - auch als arbeitsplatzbezogene oder arbeitsplatzintegrierte Lernformen bezeichnet - gehören beispielsweise Arbeitsplatzunterweisungen, Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), Qualitäts-, Werkstatt- und Lernzirkel sowie verschiedene Methoden selbstinitiierten und selbstgesteuerten Lernens (z.B. Fernunterricht und interaktive Lernsysteme wie Computer Based Training - CBT).

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels nutzten im Untersuchungsjahr 1997 73% der weiterbildenden - brandenburgischen Unternehmen externe Kurse, Lehrgänge und Seminare als Weiterbildungsform, 47% die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messen sowie 41% interne Kurse, Lehrgänge und Seminare. Erst auf dem 4. Rangplatz folgt nach diesen institutionalisierten Lehr- und Lernformen mit der Arbeitsplatzunterweisung - genutzt von 34% der weiterbildenden Unternehmen - die erste informelle Weiterbildungsform. Alle übrigen Formen betrieblicher Weiterbildung werden jeweils von weniger als 10% der weiterbildenden Unternehmen genutzt.

⁴¹ Die defizitären Weiterbildungsthemen sind nach der Anzahl ihrer Nennungen aufgeführt.

Darüber hinaus stellt die o.a. Quelle fest, daß mit steigender Betriebsgröße die Vielfalt der angewandten Weiterbildungsformen zunimmt⁴². Insbesondere die informellen Lehr- und Lernformen sind in den KMU von noch geringerer Bedeutung als in der Gesamtheit der Unternehmen ohnehin.

Dieser Befund wird von einer anderen Untersuchung bestätigt, wonach der Lernort Betrieb - der für die informellen Lehr- und Lernformen von besonderer Bedeutung ist - in vielen KMU praktisch noch nicht existent ist⁴³.

Generell geht die Weiterbildungsforschung davon aus, daß informelle Lehr- und Lernformen an Gewicht gewinnen. Dieser Trend gilt nach verschiedenen Untersuchungen auch in der betrieblichen Weiterbildung, wo „die Entwicklung hin zu offenen, informellen Formen des Lernens am Arbeitsplatz“ geht⁴⁴. Damit ist zugleich eine zweite Tendenz angedeutet, die im Bedeutungsgewinn betriebsinterner Maßnahmen liegt⁴⁵.

Beide Grundtendenzen - so einschlägige Untersuchungen - überlagern sich und hängen vor allem damit zusammen, daß die Weiterbildungsbedarfe immer unternehmensspezifischer werden. Auf derartige Bedarfe kann mit informellen Lehr- und Lernformen offenbar qualifizierter eingegangen werden als mit institutionalisierten Weiterbildungsformen. Vor diesem Hintergrund stellt das Institut der deutschen Wirtschaft an betriebsexterne Bildungsveranstalter die Forderung, „sich noch stärker als bisher um arbeitsplatznahe Leistungen (Moderation, Coaching), die Entwicklung von Selbstlernmaterialien und firmenspezifische Maßnahmen (zu) bemühen“⁴⁶.

Derartige Tendenzen scheinen nach den Erkenntnissen des IAB-Betriebspanels von den brandenburgischen Unternehmen - und hierbei insbesondere von den KMU - noch nicht aufgenommen worden zu sein: Nach der genannten Untersuchung werden moderne Formen arbeitsplatzintegrierter bzw. arbeitsplatznaher Weiterbildung eher vorsichtig bewertet⁴⁷.

Dies ist um so erstaunlicher, als das gerade informelle und betriebsinterne Lehr- und Lernformen besonders geeignet sind, Weiterbildungsrestriktionen von KMU - wie beispielsweise zeitliche Probleme bei der Freistellung von Mitarbeitern - zu beheben.

⁴² MASGF a.a.O., S. 65

⁴³ Schmidt, B. a.a.O., S. 867 ff.

⁴⁴ Zimmer, G. (Hrsg.): Vom Fernunterricht zum Open Distance Learning - eine europäische Initiative.- Bielefeld, 1994.- S. 65 ff.

⁴⁵ Berufspädagogische Tiefenuntersuchungen konstatieren, daß die Vermittlung von system- und berufsspezifischen sowie berufsübergreifenden Qualifikationen „nur durch die unmittelbare Arbeit erfolgreich gestaltet werden“ kann. „Arbeitnehmer, die auf lange Sicht vom Lernort Betrieb ferngehalten werden, verlieren an beruflicher Kompetenz.“

dazu u.a. Hübner, W.: Probleme und Richtungen der gegenwärtigen Entwicklung - Betriebliche Weiterbildung im ostdeutschen Transformationsprozeß.- In: Grundlagen der Weiterbildung.- Heft 6 (4. Jahrgang) 1993.- S. 353 ff.

⁴⁶ Institut der deutschen Wirtschaft: Betriebliche Weiterbildung - Trend zu mehr Wirtschaftlichkeit.- In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft.- Heft 44 (23. Jahrgang) 1997.- Köln, 1997.- S. 4

⁴⁷ MASGF a.a.O., S. 66

Die Autoren des o.a. Betriebspanels vermuten, daß die derzeitige Skepsis der KMU gegenüber informellen Weiterbildungsformen vor allem damit zusammenhängt, daß solche moderne Formen wie Job-Rotation, Werkstatt- und Qualitätszirkel, Telelearning u.a.m. noch weitgehend unbekannt sind⁴⁸.

⁴⁸ MASGF a.a.O., S. 67

4 Angebote der beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg: Zum Stellenwert und zur Paßfähigkeit KMU-relevanter Bildungsthem en im Angebotsprofil brandenburgischer Bildungsträger

Nach Angaben der von der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg geführten Weiterbildungsdatenbank gibt es im Land Brandenburg Ende 1998 gut 470 Institutionen, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Neben den klassischen Bildungsträgern sind in diesem Bildungsbereich auch Universitäten, Fachhoch- und Fachschulen, Berufsbildungs- und Oberstufenzentren, Volkshochschulen sowie weitere Akteure - z.B. Unternehmensberater - tätig.

4.1 Angaben der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg

Nachfolgend soll zunächst ein Gesamtüberblick zur regionalen Verteilung und zum allgemeinen Profil der in der Weiterbildungsdatenbank erfaßten Anbieter von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen gegeben werden.

Anschließend wird herausgearbeitet, welchen Stellenwert KMU-relevante Weiterbildungsthemen im Angebotsprofil der brandenburgischen Bildungsträger besitzen.

4.1.1 Regionaler Überblick

Mit Stand Dezember 1998 waren im Land Brandenburg 472 Bildungsträger präsent, die zusammen 11.661 Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung anboten. Damit entfielen auf je 10.000 Einwohner⁴⁹ 1,8 Bildungsträger bzw. 45 Maßnahmeangebote.

Gemessen an diesen Indikatoren verfügen die kreisfreien Städte Potsdam, Cottbus und Frankfurt/Oder über die höchste Angebotsdichte im Land Brandenburg. Damit üben diese Oberzentren im Bereich der beruflichen Weiterbildung auch Versorgungsfunktionen für die sie umgebenden Räume aus.

Demgegenüber weisen die Landkreise, aber auch die kreisfreie Stadt Brandenburg/Havel, bei den genannten Indikatoren nur durchschnittliche bis unterdurchschnittliche Werte auf. Dabei befindet sich die Mehrzahl der Landkreise in einem relativ engen Ausstattungskorridor zwischen 1,2 bis 1,9 Bildungsträgern je 10.000 Einwohner und 30 bis 45 Maßnahmeangeboten je 10.000 Einwohner, so daß Brandenburg mit einem nahezu flächendeckenden Weiterbildungsnetz überzogen ist⁵⁰. Mit dieser quantitativen Wertung ist jedoch noch nichts über qualitative Aspekte des Angebotes gesagt⁵¹.

Eine weit unterdurchschnittliche Maßnahmedichte ist allerdings für die Landkreise Spree-Neiße (16 Maßnahmeangebote je 10.000 Einwohner), Dahme-Spreewald (20) und

⁴⁹ Einwohnerstand per 31.12.1997

⁵⁰ vgl. dazu die Anlagen 1 und 2

⁵¹ vgl. dazu die folgenden Abschnitte

Märkisch-Oderland (24) zu konstatieren. Für den Landkreis Dahme-Spreewald kommt hinzu, daß die Bildungsträgerdichte (0,8 Bildungsträger je 10.000 Einwohner) die geringste im Land Brandenburg überhaupt ist.

Unter Berücksichtigung der räumlich-geographischen Gegebenheiten muß das berufliche Weiterbildungsangebot in den Landkreisen Dahme-Spreewald und Märkisch-Oderland quantitativ kritisch bewertet werden, zumindest dann, wenn man die entsprechenden Ausstattungsmerkmale der anderen Landkreise Brandenburgs als Vergleichsgröße heranzieht. Für den Landkreis Spree-Neiße sollte - trotz ebenfalls unterdurchschnittlicher Bildungsträger- und Maßnahmedichte - eine solche Aussage nicht getroffen werden: Aufgrund der „Mantellage“ dieses Landkreise zum Oberzentrum Cottbus bestehen gute Möglichkeiten, daß dort lokalisierte - überproportional dichte - Weiterbildungsangebot in Anspruch zu nehmen. Vergleichbare Ausweichmöglichkeiten bestehen insbesondere in den berlinfernen Regionen der Landkreise Dahme-Spreewald und Märkisch-Oderland demgegenüber nicht.

Auch wenn dieser quantitative Befund analytisch vom Sitz der Bildungsträger ausgeht und somit unberücksichtigt bleibt, daß verschiedene Angebote nicht nur am Sitz des Trägers, sondern auch an anderen Orten angeboten und darüber hinaus - bei einer ausreichenden Nachfrage - bei den Bildungsinteressenten vor Ort (In house) realisiert werden, dürfte er ein weitgehend zutreffendes Schlaglicht auf die Angebotsstruktur in Brandenburg werfen⁵².

4.1.2 *Thematische Schwerpunkte des Weiterbildungsangebotes*

Auf die 10 am häufigsten im Land Brandenburg angebotenen Themenbereiche beruflicher Weiterbildung entfallen zusammen 53,7% aller Maßnahmeangebote (6.259 von 11.661)⁵³.

Die Abbildung 3 zeigt die Rangfolge und das Gewicht dieser Bildungsangebote⁵⁴ sowie das diesbezügliche Engagement der brandenburgischen Bildungsträger. Die auffälligsten Befunde dieser Angebotsstruktur sind:

- Der Themenbereich Sprachen, Publizistik, Journalistik (C89) vereinigt nahezu jedes zehnte berufliche Weiterbildungsangebot in Brandenburg auf sich (9,5%).
- Faßt man die rechen-technisch relevanten Themenkomplexe DV/Informatik (C22) sowie EDV-Anwendungen (C23) zusammen, so stellen diese allein 12,8% aller Bildungsangebote.
- Damit konzentriert sich fast ein Viertel aller beruflichen Weiterbildungsangebote auf nur zwei thematische Bereiche.
- Quantitativ ebenfalls breit angebotene Themen sind Recht (C01) mit einem Anteil von 6,4% an allen Bildungsangeboten, Bauwesen/Architektur/Vermessung (C60) mit 5,8% sowie Büro/interne Verwaltung (C09) mit 5,5%.

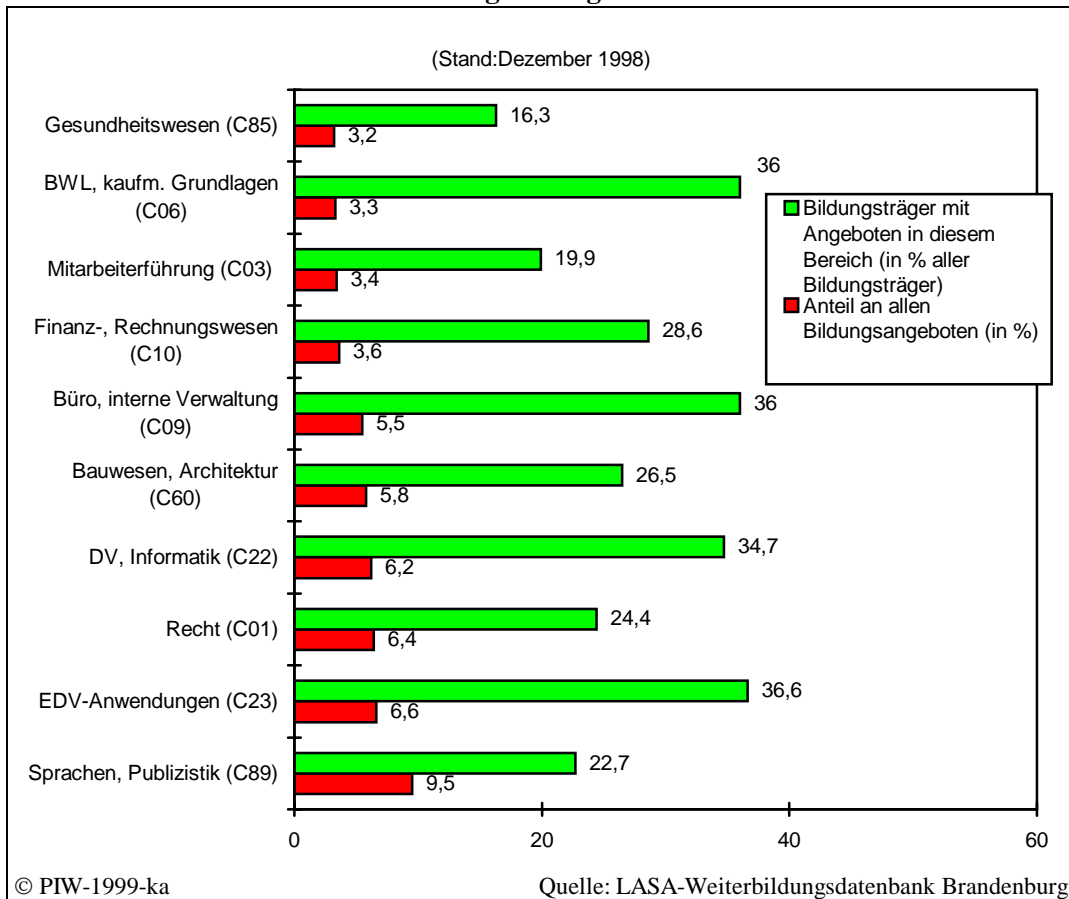
⁵² vgl. dazu den Abschnitt 4.1.3

⁵³ Stand der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg per Dezember 1998

⁵⁴ Die Strukturierung der Bildungsbereiche folgt der EBB-Systematik (2-Steller).

- Das starke Engagement zahlreicher Bildungsträger in den abgebildeten 10 wichtigsten Themenbereiche scheint darauf hinzudeuten, daß vielfach Generalisten und weniger Spezialisten aktiv sind. Dies gilt insbesondere für diejenigen Themenbereiche (DV/Informatik, Büro/interne Verwaltung, BWL/kaufmännische Grundlagen sowie EDV-Anwendungen), die mehr als jeder dritte brandenburgische Bildungsträger im Programm führt.

Abbildung 3 Beruflicher Weiterbildung im Land Brandenburg - die 10 am häufigsten angebotenen Themenbereiche



Diesen aufgelisteten - quantitativ gewichtigsten - Weiterbildungsthemen folgenden im Angebot spezielle Maßnahmen für Arbeitslose (C99), auf die 2,8% aller Bildungsangebote entfallen. In diesem Themenbereich wiederum bieten 32% der brandenburgischen Träger Maßnahmen an. Auf den folgenden Plätzen finden sich die Bildungsthemen Schweißtechnik (C42) mit 2,4% aller Maßnahmeangebote bzw. 7,8% aller Bildungsträger, Land- und Forstwirtschaft (C30; 2,3% bzw. 18,8%) sowie Elektrotechnik/Elektronik (C55; 2,2% bzw. 15%). Aufgrund deren stärkerer Branchenorientierung werden diese Angebote von einer deutlich geringeren Anzahl von Bildungsträgern angeboten.

Die regional und thematisch differenzierte Betrachtung des Weiterbildungsangebotes zeigt, daß zumindest die 10 häufigsten Themenbereiche flächendeckend im ganzen Land Brandenburg angeboten werden. Damit ist der Zugriff aller Interessenten auf die genannten Maßnahmeangebote potentiell gegeben.

Darüber hinaus muß aber festgestellt werden, daß ein wirklich breit gefächertes berufliches Weiterbildungsangebot nur in wenigen Landkreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs anzutreffen ist: Nur in 8 der 18 brandenburgischen Landkreise bzw. kreisfreien Städte werden mehr als vier Fünftel der 72 in der Weiterbildungsdatenbank erfaßten Themenbereiche⁵⁵ angeboten.

Tabelle 2 Regionale Ausdifferenzierung des Weiterbildungsangebotes		
	Anzahl der regional angebotenen Themenbereiche	in % der 72 potentiellen Themenbereiche
Brandenburg a.d.H.	58	80,6
Cottbus	66	91,7
Frankfurt/Oder	66	91,7
Potsdam	69	95,8
Barnim	61	84,7
Dahme-Spreewald	48	66,7
Elbe-Elster	55	76,4
Havelland	56	77,8
Märkisch-Oderland	47	65,3
Oberhavel	56	77,8
Oberspreewald-Lausitz	59	81,9
Oder-Spree	63	87,5
Ostprignitz-Ruppin	56	77,8
Potsdam-Mittelmark	65	90,3
Prignitz	55	76,4
Spree-Neiße	39	54,2
Teltow-Fläming	57	79,2
Uckermark	54	75,0
Quelle: LASA-Weiterbildungsdatenbank Brandenburg		

Wie die Tabelle 2 zeigt, gehören zu den wenigen brandenburgischen Regionen mit einem inhaltlich breit gefächerten, differenzierten Weiterbildungsangebot allein die kreisfreien Städte Potsdam, Cottbus und Frankfurt/Oder sowie die Landkreise Potsdam-Mittelmark und Oder-Spree⁵⁶.

Bei dieser Wertung ist zwar zu berücksichtigen, daß die räumliche Reichweite der meisten Bildungsträger - schon aus ökonomischen Gründen - weit über ihren lokalen Sitz hinausgeht und teilweise die Ebene des Arbeitsamtsbezirkes erreicht. Gleichwohl sind die

⁵⁵ Analyseebene ist hier wiederum der 2-Steller der EBB-Systematik

⁵⁶ Allein in diesen Regionen werden mehr als 85% der potentiellen Weiterbildungsthemen angeboten.

derzeit angebotenen Instrumente (Angebot mehrerer Veranstaltungsorte und In house) nicht gänzlich geeignet, die für einige Regionen Brandenburgs festgestellten Angebotsdefizite auszugleichen: Die eher noch sporadische denn regelmäßige und breite Nutzung neuer Lernformen - wie beispielsweise Telelernen mittels modernster IuK-Techniken - trägt dazu bei, daß der „Weiterbildungsmarkt nach wie vor überwiegend ein regionaler Markt ist“⁵⁷.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich möglicherweise auch eine Erklärung dafür, daß Brandenburg unter den ostdeutschen Bundesländern die geringste Weiterbildungsquote aufweist: Im 1. Halbjahr 1997 haben in Brandenburg 20% aller Beschäftigten an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. In Sachsen (21%), Mecklenburg-Vorpommern (23%), Thüringen (24%) und Ostberlin (30%) waren es dagegen ausnahmslos mehr⁵⁸.

Zweifellos hängen die vorzufindenden inhaltlichen und räumlichen Angebotsschwächen mit den Landesspezifika Brandenburgs zusammen (flächenmäßig größtes der neuen Länder, geringe Bevölkerungsdichte, unterdurchschnittlicher Urbanisierungsgrad u.a.m.). Gleichwohl bedarf es ungeachtet dieser ungünstigen Voraussetzungen situationsadäquater Lösungen, um mit einem ausdifferenzierten beruflichen Weiterbildungsangebot arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Impulse setzen zu können. Zu denken ist sowohl an eine (noch) stärkere Mobilität der Lernenden und Lehrenden ebenso wie an die breitere Nutzung neuer Lernformen, z.B. selbstgesteuertes Lernen, Telelernen via neuer Medien und IuK-Techniken oder auch CBT (Computer Based Training)⁵⁹.

4.1.4 *KMU-relevante Angebote in der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg*

Die Weiterbildungsdatenbank erfaßt - wie bereits erwähnt - insgesamt 72 Themenbereiche. Zu diesen Angeboten gehören Weiterbildungsthemen, die nach vorliegenden Erkenntnissen der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung von besonderer Bedeutung für die Entwicklung von KMU sind⁶⁰. In der Struktur der EBB-Systematik sind dies die folgenden Themen:

- Mitarbeiterbeziehungen, Mitarbeiterführung, persönliche Arbeitstechniken (C03),
- Betriebswirtschaftslehre, kaufmännische Grundlagen, internationale Wirtschaftsbeziehungen (C06),
- Management (C07),
- Betriebliche Organisation (C08),
- Marketing (C12),
- Werbung, Verkaufsförderung, Public Relation (C13),
- Verkaufskunde, Verkaufsberatung, Waren- und Produktkunde (C14),
- Einkauf, Beschaffung (C15),

⁵⁷ Bundesinstitut für Berufsbildung: Analyse von Weiterbildungsangeboten in ausgewählten Regionen - Machbarkeitsstudie III im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung.- Berlin, 1998.- S. 2

⁵⁸ MASGF a.a.O., S. 64

⁵⁹ vgl. dazu Kapitel 5

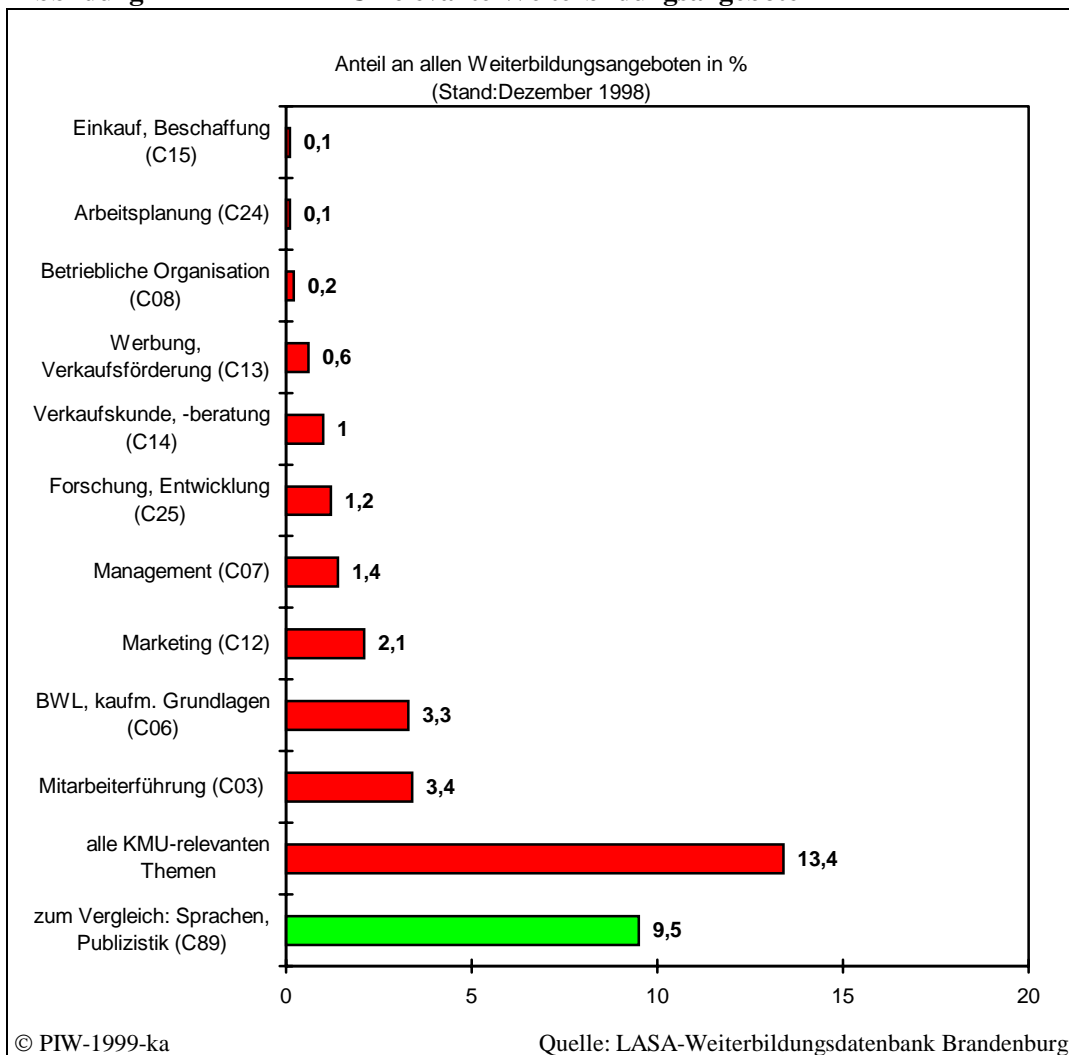
⁶⁰ vgl. dazu Abschnitt 3.2.2

- Arbeitsplanung, Steuerung (C24) sowie
- Forschung, Entwicklung, Projektierung, Konstruktion (C25).

Im folgenden soll untersucht werden, in welchem Umfang diese KMU-relevanten Weiterbildungsthemen zum Angebot der brandenburgischen Bildungsträger zählen und wie sich das diesbezügliche Angebot regional gestaltet.

Insgesamt weist die Weiterbildungsdatenbank 1.564 angebotene Maßnahmen der KMU-relevanten Themenbereiche aus, dies sind 13,4% aller erfaßten Angebote. Dabei entfallen auf die beiden - zu den Top 10 gehörenden - Bereiche Mitarbeiterführung (402 Maßnahmeangebote) und BWL/kaufmännische Grundlagen (390) allein die Hälfte der Angebote. Darüber hinaus bietet der Bereich Management mit 244 Maßnahmen auch noch eine relevante Zahl von Angeboten.

Abbildung 4 KMU-relevante Weiterbildungsangebote



Alle anderen für die KMU besonders evidenten beruflichen Weiterbildungsthemen sind dagegen nur marginal im Angebot der brandenburgischen Bildungsträger vertreten. Besonders kritisch ist die Angebotssituation in den Bereichen Einkauf/Beschaffung (0,1%

aller Angebote), Arbeitsplanung/Steuerung (0,1%), Betriebliche Organisation (0,2%) und Werbung/Verkaufsförderung/Public Relation (0,6%). Auf diese Themen entfallen jeweils weniger als 1% aller in der Weiterbildungsdatenbank gespeicherten Bildungsangebote (Abbildung 4).

Ebenfalls kritisch für die Weiterbildungsmöglichkeiten der KMU ist der Umstand, daß in den letztgenannten Bildungsbereichen die Anzahl der solche Maßnahmen anbietenden Bildungsträger sehr gering ist: Im ganzen Land Brandenburg gibt es lediglich 7 Anbieter für den Themenbereich Arbeitsplanung/Steuerung (1,5% aller Bildungsträger). Nur wenig besser ist das Trägerangebot in den Themenbereichen Einkauf/Beschaffung (10 Bildungsträger bzw. 2,1%) und Betriebliche Organisation (21 bzw. 4,4%)

Das bei diesem dünnen Angebot „weiße Flecken“ im Land Brandenburg hinsichtlich KMU-relevanter Bildungsthemen geradezu zwangsläufig sind, kann nicht mehr überraschen: Allein die kreisfreien Städte Potsdam und Cottbus sowie der Landkreis Potsdam-Mittelmark verfügen in allen zehn KMU-relevanten Weiterbildungsbereichen über entsprechende Angebote. In den Landkreisen Dahme-Spreewald, Märkisch-Oderland und Spree-Neiße werden dagegen vier dieser zehn Bildungsthemen nicht angeboten. Ebenfalls sehr ungünstig ist die Situation in Brandenburg/Havel und im Landkreis Barnim mit drei nicht besetzten Themenfeldern.

Tabelle 3 KMU-relevante Bildungsthemen in den Regionen Brandenburgs										
	Anzahl der Bildungsträger mit Maßnahmen in den Bereichen der EBB-Systematik									
	C03	C06	C07	C08	C12	C13	C14	C15	C24	C25
Brandenburg a.d.H.	1	5	5	0	2	1	2	0	0	1
Cottbus	11	20	11	4	12	6	11	1	3	7
Frankfurt/Oder	7	13	6	2	9	4	5	0	0	3
Potsdam	14	22	17	6	11	5	4	2	1	8
Barnim	7	10	4	0	9	3	5	0	0	3
Dahme-Spreewald	2	5	1	0	3	2	0	0	0	3
Elbe-Elster	3	8	2	1	7	4	9	0	0	4
Havelland	4	8	5	0	7	3	3	1	0	3
Märkisch-Oderland	2	7	2	0	8	2	2	0	0	0
Oberhavel	4	11	1	1	9	3	5	0	0	3
Oberspreewald-Lausitz	7	8	8	0	4	0	4	1	1	4
Oder-Spree	4	11	6	2	9	4	5	0	0	5
Ostprignitz-Ruppin	5	5	3	2	3	3	0	1	1	3
Potsdam-Mittelmark	7	9	5	1	4	2	2	1	1	2
Prignitz	4	6	2	1	4	1	1	0	0	1
Spree-Neiße	3	6	0	0	7	0	3	1	0	1
Teltow-Fläming	5	7	3	1	4	3	4	1	0	3
Uckermark	4	8	2	0	10	1	3	1	0	2

Quelle: LASA-Weiterbildungsdatenbank Brandenburg

Die Angaben der Weiterbildungsdatenbank deuten darauf hin, daß KMU-relevante Weiterbildungsthemen keinen hochrangigen Stellenwert im Angebotsprofil brandenburgischer Bildungsträger einnehmen.

Mit der nachfolgenden Darstellung der Ergebnisse einer Befragung brandenburgischer Bildungsträger soll versucht werden, diesen ersten Befund zu verifizieren.

4.2 *Ergebnisse der Bildungsträgerbefragung*

Um neben den Informationen der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg weitere methodische Zugänge für die Einschätzung des Angebotsprofils brandenburgischer Weiterbildungsträger zu erschließen und um ergänzende bzw. vertiefende Angaben zu erhalten, wurde eine schriftliche Befragung unter denjenigen Trägern durchgeführt, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Die Ergebnisse dieser im November und Dezember 1998 realisierten Befragung sollen im folgenden dargestellt werden.

4.2.1 *Umfang und Repräsentativität der Stichprobe*

Von den 472 in der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg Ende 1998 erfaßten Bildungsträgern wurden 418 angeschrieben und um die schriftliche Beantwortung eines standardisierten Fragebogens gebeten. Nicht einbezogen in die Befragung wurden Bildungsträger, die - den Angaben der Weiterbildungsdatenbank zu Folge - berufliche Weiterbildungsmaßnahmen nicht bzw. nur in geringem Umfang in ihrem Bildungsangebot führen. Dazu zählten insbesondere Volkshochschulen und Oberstufenzentren.

Bei einem Gesamtrücklauf von 164 Fragebögen konnten letztlich 157 verwertbare Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden. Bei einigen - jedoch nicht allen - unvollständig ausgefüllten Fragebögen konnte die Verwertbarkeit durch telefonische Nachfragen hergestellt werden.

Der verwertbare Rücklauf der versandten Fragebögen liegt dementsprechend bei einer - erfreulich hohen - Quote von 37,6%. Diese Rücklaufquote sowie die der Grundgesamtheit weitgehend entsprechende regionale Verteilung der antwortenden Bildungsträger spricht dafür, daß die Befragung wie auch deren Ergebnisse repräsentativ sind.

Tabelle 4 Regionale Struktur der Stichprobe (Bildungsträgerbefragung)			
	Verteilung der Stichprobe		Verteilung der Grundgesamtheit
	absolut	in %	in %
Arbeitsamtsbezirk Potsdam	47	29,9	28,0
Arbeitsamtsbezirk Frankfurt/Oder	32	20,4	18,5
Arbeitsamtsbezirk Cottbus	30	19,1	21,9
Arbeitsamtsbezirk Neuruppin	26	16,6	17,8
Arbeitsamtsbezirk Eberswalde	22	14,0	13,8
Quelle: PIW-Befragung 1998			

Selbst ein kleinräumiger Vergleich zwischen der Stichprobe und der Grundgesamtheit auf der regionalen Ebene der Landkreise und der kreisfreien Städte zeigt keine gravierenden

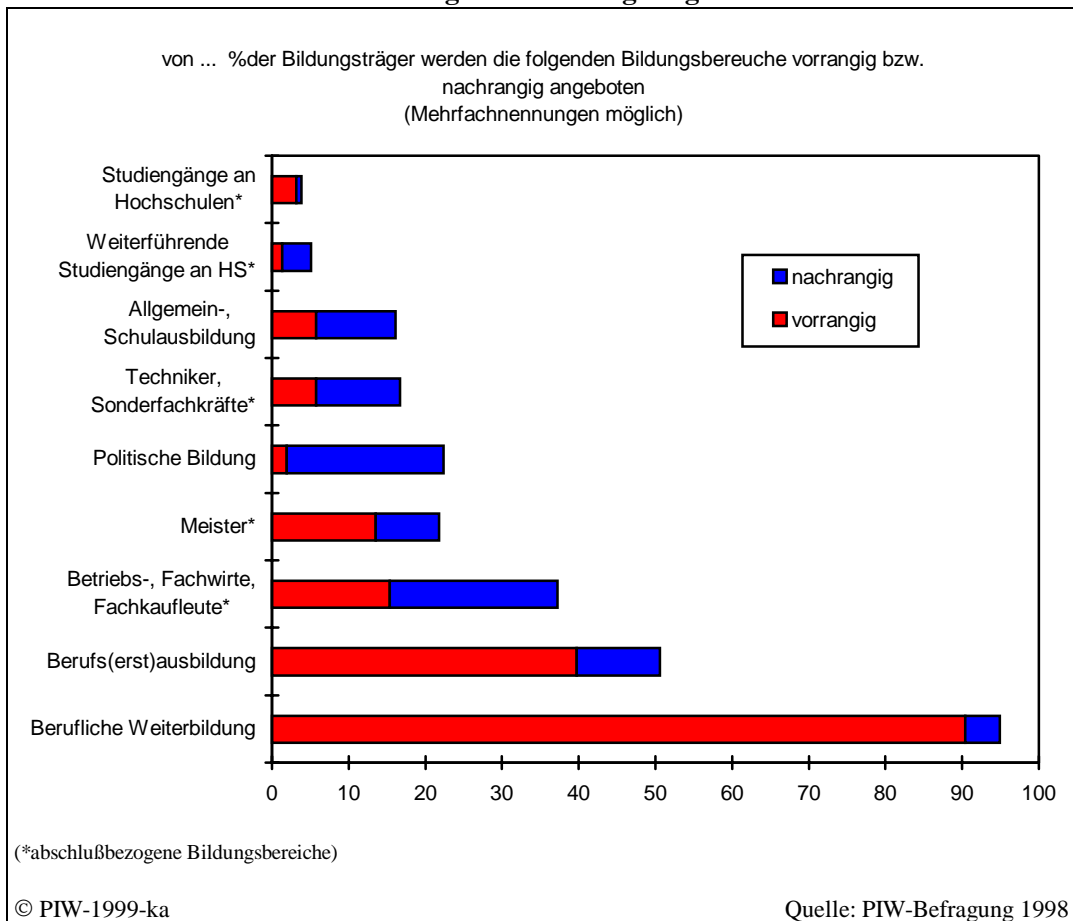
Unterschiede: Hier wie da liegen die kreisfreien Städte Potsdam und Cottbus sowie der Landkreis Oder-Spree an der Spitze bzw. die Landkreise Dahme-Spreewald und Spree-Neiße sowie die kreisfreie Stadt Brandenburg/Havel am Ende der Nennungen⁶¹.

4.2.2 Ergebnisse der Befragung brandenburgischer Bildungsträger

4.2.2.1 Allgemeine Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit, Ziel- und Kundengruppen

Die befragten brandenburgischen Bildungsträger haben ihren geschäftspolitischen Schwerpunkt eindeutig im Bildungsbereich „Berufliche Weiterbildung“. Eine hohe Bedeutung hat darüber hinaus der Bereich „Berufs(erst)ausbildung“, in dem sich nahezu jeder zweite Bildungsträger betätigt⁶².

Abbildung 5 Allgemeine Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit brandenburgischer Bildungsträger



⁶¹ vgl. dazu Anlage 3

⁶² Dieser Befund spiegelt die schleichende Erosion und Verstaatlichung des dualen Systems in Ostdeutschland eindrucksvoll wider.

Die Vorauswahl der angeschriebenen Bildungsträger⁶³ hat sich somit als weitgehend zutreffend erwiesen, womit sich auf eine sinnvolle - im Erkenntnisinteresse der vorliegenden Studie liegende - Befragungsstichprobe gestützt werden kann.

Die Abbildung 5 gibt Auskunft über die weiteren Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit der Bildungsträger, wobei zwischen vorrangig und nachrangig bearbeiteten Geschäftsfeldern (Bildungsbereichen) unterschieden wird.

Eine gewisse Bedeutung haben - unter Berücksichtigung der vorrangigen Nennungen - neben den bereits genannten Schwerpunkten die abschlussorientierten Bildungsbereiche „Betriebswirte, Fachwirte, Fachkaufleute“ sowie „Meister“. In diesen Bereichen sind in erster Linie die Bildungsträger von Kammern und Verbänden aktiv.

Alle übrigen Bildungsbereiche spielen demgegenüber nur eine nachgeordnete Rolle im Angebotsprofil der befragten Bildungsträger und zählen - zumindest in der Durchschnittsbetrachtung - nicht zu den tragenden Säulen ihrer Geschäftstätigkeit.

Die Ziel- bzw. Kundengruppen, die von den Bildungsträgern mit ihren Angeboten angesprochen werden, sind stärker ausdifferenziert als in der Vergangenheit. Die frühere primäre Konzentration auf von den Arbeitsämtern vermittelte Personen ist heute nicht mehr anzutreffen: Zwar stellt dieser Personenkreis für 76,3% der Bildungsträger eine wichtige Ziel- und Kundengruppe dar, die Bedeutung von Unternehmen und Verwaltungen (67,9%) sowie von privaten Interessenten (59,6%) ist aber ebenfalls erheblich. Darüber hinaus sprechen 24,4% der Bildungsträger sonstige Ziel- und Kundengruppen an, die sich von Träger zu Träger unterscheiden⁶⁴.

Das eine breite Streuung der Ziel- und Kundengruppen eine wichtige Rolle in der Geschäftspolitik der Bildungsträger spielt und einseitige Kundenverengungen möglichst vermieden werden sollen, zeigt auch ein weiterer Befund: Lediglich 20,5% aller befragten Bildungsträger nannte nur eine Ziel- und Kundengruppe. Für 10,9% der Träger waren dies vom Arbeitsamt vermittelte Personen, für 5,8% Unternehmen/Verwaltungen und für je 1,9% private Interessenten sowie sonstige Zielgruppen. Dementsprechend stützen sich vier von fünf Bildungsträgern auf mehrere Kundengruppen.

Die breiter gewordene Struktur der Ziel- und Kundengruppen spiegelt sich in den Finanzierungsquellen der von den brandenburgischen Bildungsträgern durchgeführten Bildungsmaßnahmen nicht adäquat wider.

Für 58,6% der Bildungsträger ist die Arbeitsverwaltung nach wie vor die Haupteinkommensquelle. Im Vergleich dazu spielen andere Finanzierungsquellen eine weniger bedeutende Rolle: Teilnehmerbeiträge sind für 15,7% der Bildungsträger die dominante Einkommensquelle, Landesmittel und Mittel der Europäischen Union für 12,1%, Unternehmen und Verwaltungen (für Auftragsmaßnahmen, delegierte Beschäftigte u.ä.) für 9,3% sowie sonstige Quellen für 4,3%.

⁶³ vgl. dazu Abschnitt 4.2.1

⁶⁴ Mehrfachnennungen waren bei der Frage nach den Ziel- und Kundengruppen möglich

Die Gesamteinnahmen aller befragten Bildungsträger kommen - im ungewogenen Durchschnitt der Träger - zu mehr als der Hälfte von der Arbeitsverwaltung (54,5%). Teilnehmerbeiträge erbringen 18,1% des Umsatzes, Zahlungen von Unternehmen und Verwaltungen 12,4% und weitere 10,5% kommen aus den Kassen des Landes und der Europäischen Union. Sonstige Quellen schließlich tragen 4,5% zu den Gesamteinnahmen bei.

4.2.2.2 *KMU als Ziel- und Kundengruppe von Bildungsträgern in Brandenburg*

60,9% der Bildungsträger geben auf in der Befragung an, mit speziellen Bildungsinhalten Unternehmen anzusprechen. Dies korrespondiert mit dem bereits vorgestellten Befund, wonach für 67,9% der brandenburgischen Bildungsträger Unternehmen und Verwaltungen relevante Ziel- und Kundengruppen sind.

Die Spezifizierung der Zielgruppe „Unternehmen“ nach Betriebsgrößen und Branchen erbrachte die folgenden Ergebnisse.

Die Betriebsgröße spielt für die überwiegende Mehrzahl der Bildungsträger keine restriktive Rolle, Bildungsmaßnahmen werden i.d.R. für alle Betriebsgrößengruppen angeboten. Dennoch vorzufindende favorisierte Betriebsgrößen ergeben sich eher indirekt aus den prioritär angesprochenen Branchen⁶⁵. Auch die Selbstaussage, nach der sich zwei Drittel der - Unternehmen ansprechenden - Bildungsträger auf „KMU“ konzentrieren, trägt nicht zur Schärfung dieses Befundes bei. Nach unterschiedlichen (Förder)Bestimmungen sind dies Betriebe mit bis zu 250⁶⁶ bzw. bis zu 500⁶⁷ Beschäftigten. Unter diese Definitionen fallen mit 99,3% bzw. 99,8% aber nahezu alle Betriebe in Brandenburg⁶⁸.

Differenzieren lassen sich hingegen die von den Bildungsträgern vorrangig anvisierten Branchen (Abbildung 6).

Dieses Branchenbild entspricht im wesentlichen der im Land Brandenburg vorzufindenden Wirtschaftsstruktur. Der Dienstleistungsbereich verfügt über das größte Gewicht und das Baugewerbe liegt noch vor der Industrie.

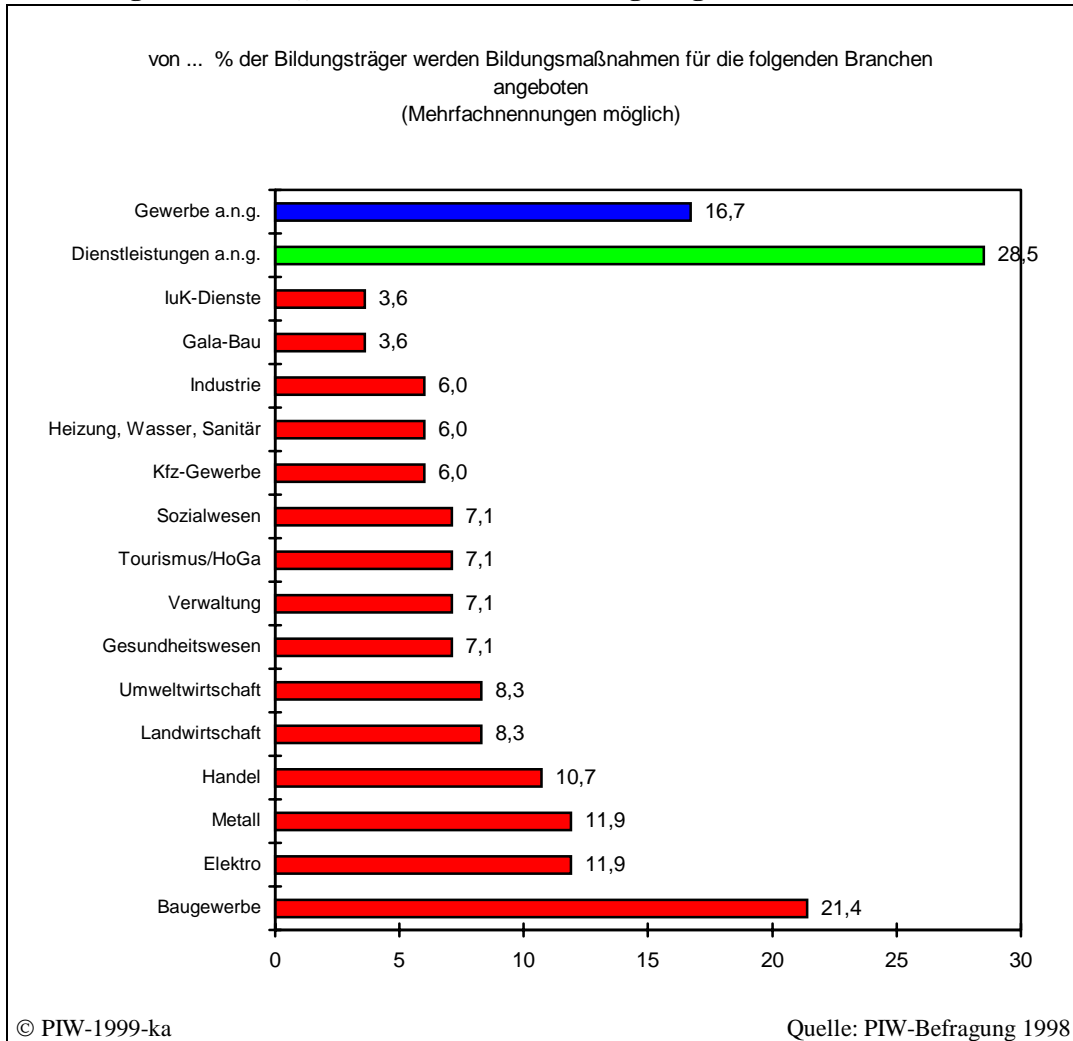
⁶⁵ Entsprechende Hinweise erbrachten auch die durchgeführten Interviews mit Bildungsträgern, die über Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen für KMU verfügen.

⁶⁶ Diese maximale Betriebsgröße benennen verschiedene Förderprogramme der Europäischen Union.

⁶⁷ Diese maximale Beschäftigtenzahl liegt beispielsweise dem Förderpunkt Q2 des LAPRO „Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen“ zugrunde.

⁶⁸ Betriebsgrößenverteilung per 30.6.1997 nach Angaben der Betriebsdatei des IAB
Unberücksichtigt bleibt hierbei die in vielen Förderprogrammen ebenfalls vorzufindende Einschränkung der Eigentümerstruktur.

Abbildung 6 „Zielbranchen“ der Bildungsträger



Von den Bildungsträgern, die mit speziellen Maßnahmeninhalten Unternehmen ansprechen, dies waren 60,9% der Befragten, konnten nahezu alle tatsächlich Bildungsmaßnahmen für diese Ziel- und Kundengruppe realisieren: 45% der Befragten führten bereits mehrfach derartige Maßnahmen durch und 13,4% der Bildungsträger dagegen bislang erst einmal, insgesamt also 58,4%.

Entsprechend diesem Befund realisiert fast jeder zweite brandenburgische Weiterbildungsträger (45%) mehr oder weniger kontinuierlich berufliche Bildungsmaßnahmen für KMU. Dieses möglicherweise überraschende Ergebnis der Befragung muß allerdings relativiert werden, da der Umsatzbeitrag dieser - offenbar wichtigen - Kundengruppe zu den Einnahmen der Bildungsträger deutlich unter dem o.a. Wert bleibt⁶⁹.

⁶⁹ vgl. dazu Abschnitt 4.2.2.1

4.2.2.3 *Das Angebotsprofil der Bildungsträger als Impulsgeber für Weiterbildungsaktivitäten brandenburgischer KMU?*

Wie bereits erwähnt, liegt die Weiterbildungsquote der Unternehmen Brandenburgs unter derjenigen in den anderen neuen Bundesländern. Die durchgeführte Bildungsträgerbefragung erbrachte Hinweise darauf, daß dafür auch - neben Gründen, die bei den Unternehmen selbst zu suchen sind - die Angebotsprofile der brandenburgischen Bildungsträger ursächlich sind.

Sowohl das inhaltlich-thematische Angebotsprofil der Bildungsträger, als auch die angebotenen Lehrgangs- und Organisationsformen, sind - nach den Befunden der Befragung - nicht immer so strukturiert, daß von ihnen Impulse für Weiterbildungsaktivitäten von brandenburgischen KMU ausgehen.

4.2.2.3.1 *Zur Paßfähigkeit des thematischen Weiterbildungsangebotes*

Zur inhaltlichen Kompatibilität der von den brandenburgischen Bildungsträgern angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen mit den Qualifizierungsbedarfen der KMU im Land können nur eingeschränkte Aussagen getroffen werden. Dies deshalb, weil eine detaillierte Bedarfserhebung auf Seiten der KMU im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht erfolgen konnte. Mit umfangreichen Literaturrecherchen wurde gleichwohl versucht, diesem Bedarfsaspekt Rechnung zu tragen⁷⁰. Zumindest einige grundsätzliche Feststellungen zur Paßfähigkeit der Weiterbildungsangebote lassen sich bei dieser methodischen Vorgehensweise dennoch treffen.

Zunächst ergibt sich aus der branchenspezifischen Analyse der Weiterbildungsangebote der befragten Bildungsträger eine weitgehende Deckungsfähigkeit mit der in Brandenburg vorzufindenden Wirtschaftsstruktur⁷¹. Dies dürfte jedoch nur ein sehr allgemeiner Kompatibilitätsindikator sein, der inhaltlich-thematische Übereinstimmungen von Angebot und Nachfrage bestenfalls sehr vereinfacht darzustellen in der Lage ist.

Betrachtet man die aktuellen „Druckpunkte“ der Entwicklung von KMU in den neuen Bundesländern als wesentliche Bezugsbasis für latente Qualifizierungsbedarfe⁷², so zeigt auch die Bildungsträgerbefragung, daß gerade derartige Weiterbildungsinhalte im Angebotsprofil der brandenburgischen Bildungsträger nur unterproportional vertreten sind.

Insbesondere auf die vorzufindenden Kompetenzdefizite der KMU in den Bereichen Betriebsorganisation, Arbeitsplanung, Einkauf und Beschaffung, Personalführung und Personalentwicklung sowie Werbung und Verkaufsförderung wird mit den Angebotsprofilen der befragten Bildungsträger nur selten eingegangen (Abbildung 7). Demgegenüber messen die Weiterbildungsträger beispielsweise Themen aus den Bereichen EDV-Anwendungen, DV, Informatik sowie Bauwesen, Architektur weitaus größere geschäfts-

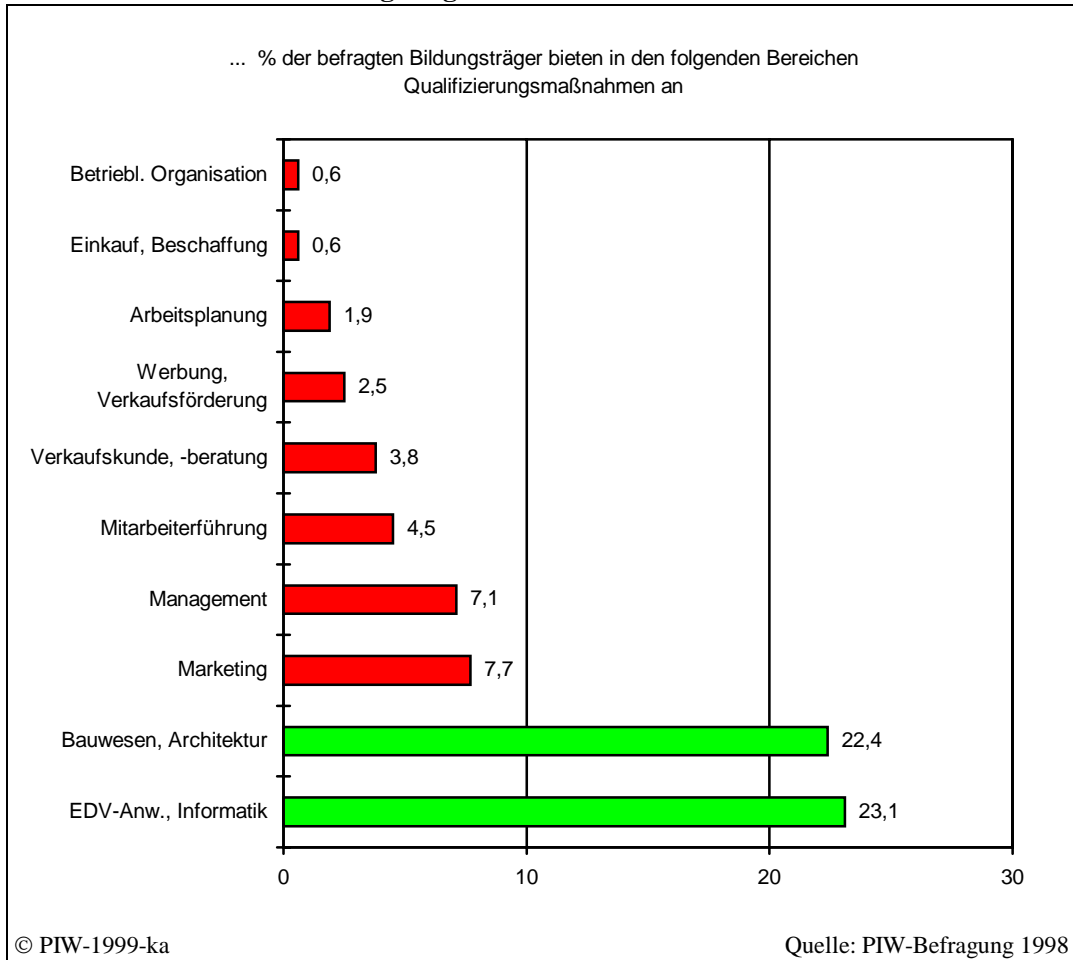
⁷⁰ vgl. dazu Kapitel 3

⁷¹ vgl. dazu Kapitel 2 und Abschnitt 4.2.2.2

⁷² vgl. dazu Abschnitt 3.2.2

politische Bedeutung bei. Ähnliche Hinweise ergaben sich bereits aus der Analyse der in der Weiterbildungsdatenbank erfaßten Angebote⁷³.

Abbildung 7 **Ausgewählte Themenangebote brandenburgischer Bildungsträger**



Auch für die quantitativ noch vergleichsweise gut vertretenen Angebotsbereiche Marketing und Management müssen jedoch erhebliche Akzeptanzprobleme bei den angesprochenen KMU konstatiert werden.

Auf eine entsprechende Frage hin befanden nämlich mehr als ein Drittel der Bildungsträger (35,4%), daß sie nicht hinreichend in der Lage sind, ihre Angebote auf die sich immer weiter ausdifferenzierenden, betriebsspezifischen Bedarfe der Unternehmen anzupassen.

Die Gründe für diese nicht seltene bedarfsinadäquate Angebotsschärfung sind vielfältig, konzentrieren sich jedoch auf die folgenden Ursachen⁷⁴:

⁷³ vgl. dazu Abschnitt 4.1.4

⁷⁴ Eine Rangliste für die aufgeführten Problembereiche ließ sich mit dem vorliegenden empirischen Material nicht feststellen, da die entsprechenden Angaben - bei einer zudem geringen Zahl von Nennungen - nicht mit einer geschlossenen Frage, sondern mit einer offenen Ant-

- Angesichts der betriebspezifischen Qualifizierungsbedarfe und unter Berücksichtigung der Betriebsgrößenstruktur in Brandenburg ist es sehr häufig schwierig, die für eine kostendeckende Maßnahmedurchführung notwendige Teilnehmerzahl zeitlich und örtlich zu bündeln. Spiegelbildlich dazu können die (hohen) Kosten für individualisierte, auf die jeweiligen betrieblichen Bedarfslagen zugeschnittene Weiterbildungsmaßnahmen (für nur wenige Teilnehmer) von den in der Regel eigenkapital- und erlösschwachen brandenburgischen KMU zumeist nicht aufgebracht werden.
- Die zeitlich-personellen Kapazitäten der Bildungsträger für maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote sind stark eingeschränkt, da eine sehr hohe Bindung und Auslastung des Personals der Bildungsträger in Vollzeit- bzw. Standardmaßnahmen vorherrschend ist. Diese vorrangige Kapazitätsbindung an die Hauptklientel entsprechend der geschäftspolitischen Bedeutung ist nachvollziehbar, begrenzt jedoch die Impulswirkung der Bildungsträger für Weiterbildungsaktivitäten von KMU deutlich. Ein Zitat aus einem der eingegangenen Fragebögen beschreibt diese Situation in besonders plastischer und typischer Weise: „Die KMU-Ausbildung muß unseren anderen Bildungsmaßnahmen nachgeordnet werden.“

Wie die Befragung zeigt, bestehen seitens der Bildungsträger offenbar auch keine größeren Notwendigkeiten, KMU stärker in den Blickpunkt geschäftspolitischen Interesses zu rücken. Die folgende Befunde scheinen zumindest darauf hinzudeuten: Erstens wurde bereits darauf verwiesen, daß die Arbeitsverwaltung mit großem Abstand der Hauptfinanzier der durchgeführten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen ist⁷⁵. Zweitens schätzen lediglich 5,8% der befragten Bildungsträger ihre Geschäftslage als schlecht ein, denen 38,1% mit einer befriedigenden und 56,1% mit einer guten Geschäftslage gegenüberstehen. Drittens werden auch die Aussichten für das Jahr 1999 mehrheitlich positiv bewertet. 18,9% bzw. 72,7% der Bildungsträger erwarten eine verbesserte oder zumindest stabile Geschäftslage, wohingegen nur 8,3% mit verschlechterten Geschäftsaussichten rechnen. Vor diesem Hintergrund besteht für die Bildungsträger in der Tat kaum Anlaß, die geschäftspolitischen Schwerpunkte zu verändern.

- Schließlich wurden von den befragten Bildungsträgern auch Qualifikationsprobleme des verfügbaren Dozenten- bzw. Ausbilderpotentials genannt, wobei hierzu erwartungsgemäß - im Gegensatz zu den vorgenannten Problemen - nur einige wenige Nennungen zu verzeichnen waren.

In den o.a. Befunden zeigte sich bereits die partielle Verquickung von inhaltlich-thematischen sowie organisatorisch-lehrgangstechnischen Problemen der Bedarfsnähe von beruflichen Weiterbildungsangeboten. Tiefergehende Befragungsergebnisse zu dem letzteren Aspekt seien nachfolgend vorgestellt.

wortvorgabe erhoben wurden. Die Validität der aufgeführten Probleme fand gleichwohl Bestätigung in den durchgeführten Experteninterviews.

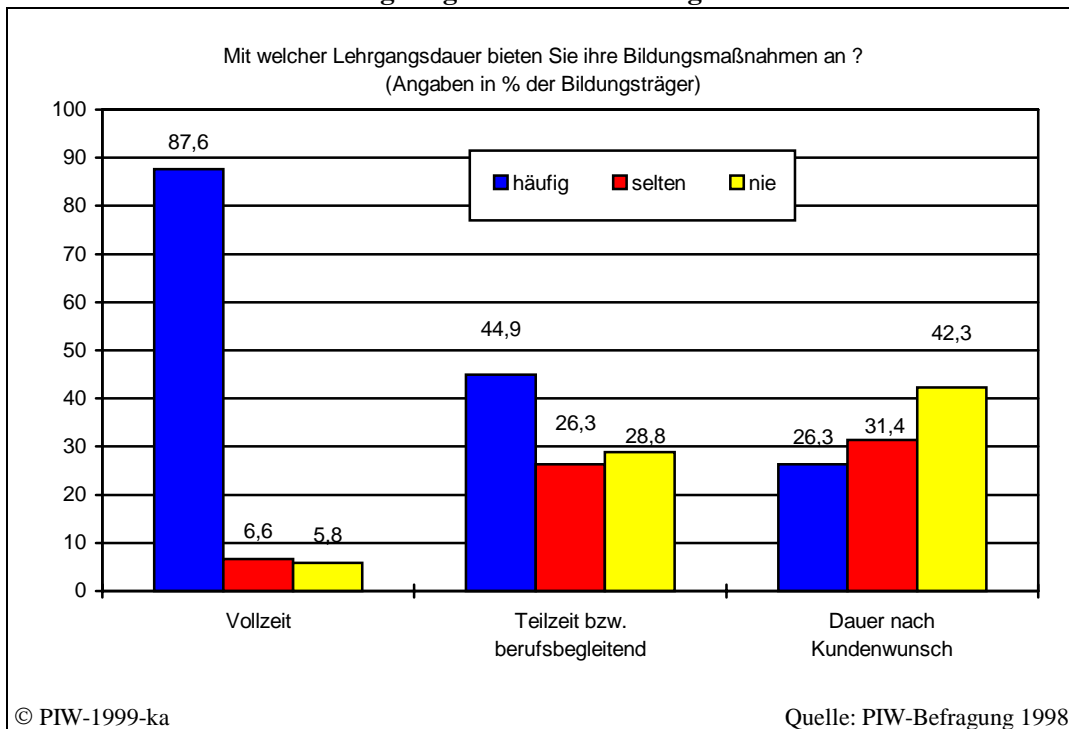
⁷⁵ vgl. dazu Abschnitt 4.2.2.1

4.2.2.3.2 Organisations- und Lehrgangsformen als Einflußfaktoren

Die wachsende Bedeutung betriebsspezifischer Qualifizierungsbedarfe erfordert nicht nur bedarfsgerechte inhaltlich-thematische Angebote, sondern auch situationsadäquate Weiterbildungsformen. In der gleichen Richtung wirkt die wirtschaftsgeografische Spezifik des Flächenlandes Brandenburg: Aufgrund einer geringeren Nachfragedichte in den ländlich-peripheren Räumen des Landes können nicht alle Bildungsinhalte überall vor Ort angeboten werden, auch diesem Aspekt muß mit entsprechenden Organisations- und Lehrgangsformen - bis hin zur Herausbildung regionaler Netzwerke - Rechnung getragen werden.

Sofern problemadäquate Weiterbildungsformen nicht realisiert werden (können), muß jedes inhaltlich auch noch so gute Bildungsangebot - da nachfrageseitig nicht umsetzbar - verpuffen. Die diesbezüglichen Befunde der Bildungsträgerbefragung fallen eher pessimistisch denn optimistisch aus.

Abbildung 8 Lehrgangsdauer der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg



Institutionalisierte - an Vollzeit- und Gruppenunterricht orientierte - Lehrgangs- und Organisationsformen dominieren noch immer das Angebot der brandenburgischen Bildungsträger. Damit entsprechen die Weiterbildungsformen häufig nicht den Anforderungen der KMU. Besonders kritisch ist dies deshalb, weil die Bildungsträger um die organisatorisch-zeitlichen Schwierigkeiten der KMU - z.B. in Hinblick auf Mitarbeiterfreistellungen für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen - wissen⁷⁶.

⁷⁶ vgl. dazu den folgenden Abschnitt 4.2.2.4

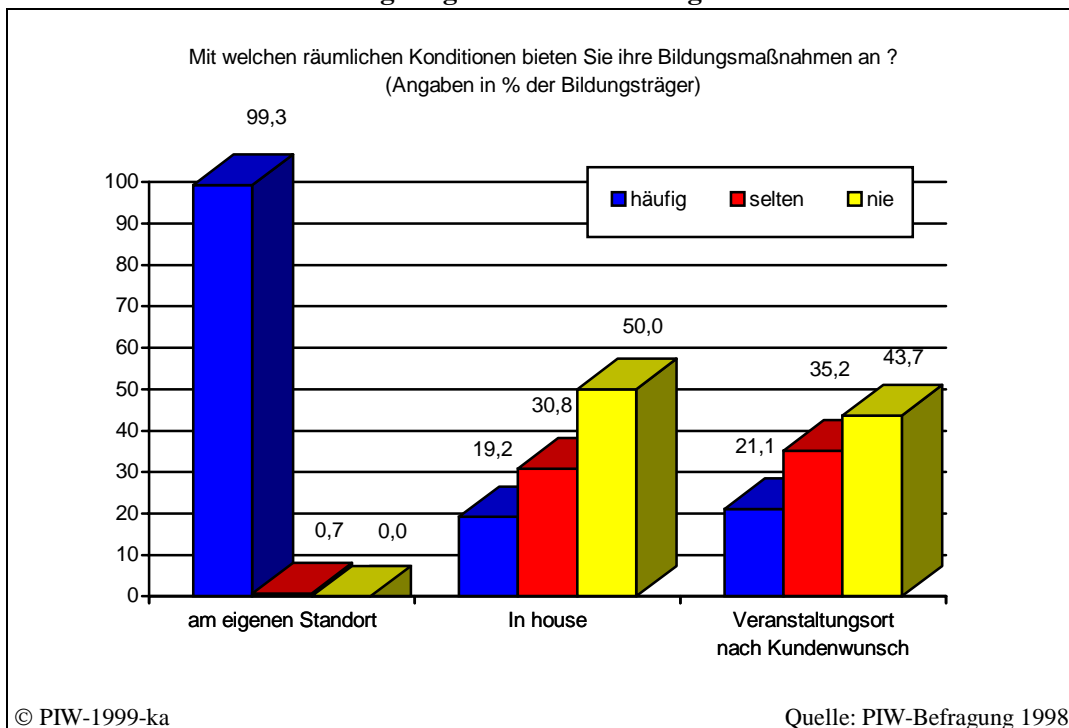
Die Abbildung 8 und die Tabelle 5 verdeutlichen, daß die zur üblichen Arbeitszeit angebotene Vollzeitmaßnahme die verbreitetste zeitliche Lehrgangsform darstellt. Lediglich ein Viertel aller Bildungsträger kommt sowohl hinsichtlich der Dauer als auch der Lage der Bildungsmaßnahmen den Kundenwünschen häufig entgegen.

Tabelle 5 Zeitliche Lage der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg			
	Mit welcher zeitlichen Lage bieten Sie ihre Bildungsmaßnahmen an ? (Angaben in % der Bildungsträger)		
	häufig	selten	nie
Wochentags tagsüber	93,0	7,0	-
Wochentags abends	35,9	29,5	34,6
am Wochenende	30,8	37,2	32,0
Lage nach Kundenwunsch	25,0	35,2	39,8

Quelle: PIW-Befragung 1998

Die räumliche Flexibilität der Bildungsträger fällt gegenüber den zeitlichen Angebotsvarianten noch spärlicher aus: Qualifizierungsmaßnahmen beim Kunden (In house) führen nur 19,2% aller befragten Bildungsträger häufig durch, 50% dagegen nie. Nur wenig mehr Bildungsträger - und zwar 21,1% - gewährleiten häufig einen Veranstaltungsort entsprechend dem Kundenwunsch (Abbildung 9).

Abbildung 9 Räumliche Flexibilität der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg



Bei der didaktisch-methodischen Gestaltung der Lehrgangsangebote ist die Seminar- bzw. Kursform dominant (Tabelle 5). Positiv ist hier zu vermerken, daß immerhin zwei Drittel aller Bildungsträger modulare Lehrgangsformen anbieten, 43,6% häufig und 24,4% zumindest in Einzelfällen. Demgegenüber sind Selbstlernprogramme als didaktisch-methodisches Instrument noch die absolute Ausnahme, derartige Angebote werden lediglich von 3,2% aller Bildungsträger häufig bzw. von 17,3% selten angeboten. Schließlich zeigt sich auch hier, daß Angebotsformen entsprechend den Kundenwünschen bislang erst von einer Minderheit der Bildungsträger regelmäßig unterbreitet werden.

Tabelle 6 Didaktisch-organisatorische Formen der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg			
	In welchen didaktisch-organisatorischen Formen bieten Sie ihre Bildungsmaßnahmen an ? (Angaben in % der Bildungsträger)		
	häufig	selten	nie
Seminare, Kurse	97,3	2,7	-
auch alleinige Prüfungsabnahme	41,7	15,4	42,9
modulare Systeme	43,6	24,4	32,0
Selbstlernprogramme	3,2	17,3	79,5
nach Kundenwunsch	25,0	34,0	41,0

Quelle: PIW-Befragung 1998

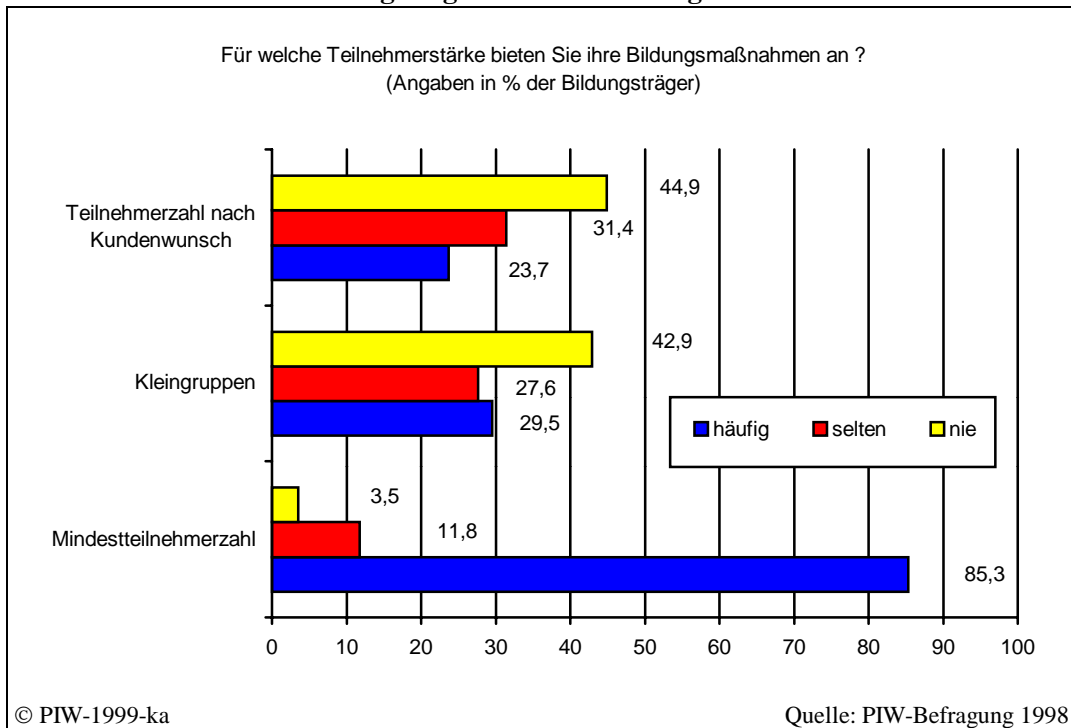
Hinsichtlich teilnehmerbezogener Merkmale der Bildungsangebote läßt sich feststellen, daß wiederum Standardmaßnahmen mit bestimmten Mindestteilnehmerzahlen die größte Bedeutung haben. Qualifizierungsmaßnahmen für nur geringe Teilnehmerzahlen - auf Kundenwunsch bzw. in Kleingruppen - werden von mehr als 40% der brandenburgischen Bildungsträger überhaupt nicht angeboten (Abbildung 10).

Insgesamt muß somit festgehalten werden, daß die Mehrheit der Bildungsträger in Brandenburg mit den von ihnen angebotenen Lehrgangs- und Organisationsformen für Qualifizierungsmaßnahmen nicht so flexibel ist, wie dies angesichts der Betriebsstrukturen der KMU im Land erforderlich wäre.

Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung dürfte eine gegenseitige Bedingtheit von Angebot und Nachfrage vorliegen. Das häufig wenig flexible Angebot der Bildungsträger ist daher sowohl bedingt durch deren geschäftspolitische Schwerpunktsetzungen einerseits, als auch durch die schwache Nachfrage der KMU nach Weiterbildungsleistungen andererseits.

Abbildung 10

Teilnehmerbezogene Merkmale der Bildungsangebote von Bildungsträgern in Brandenburg



Das seitens der Bildungsträger aber auch andere Geschäftspolitiken möglich sind, zeigen diejenigen Bildungsträger, die mit der Gestaltung der angebotenen Lehrgangs- und Organisationsformen offensiv auf Kundenwünsche eingehen. Dies sind nach den Befunden unserer Befragung etwa ein Viertel aller Bildungsträger. In ähnlicher Richtung weist das Befragungsergebnis, wonach 20,5% der Bildungsträger über Erfahrungen mit Verbundmaßnahmen verfügen, d.h. über eine derartige Organisationsform versuchen, spezifischen Kundenwünschen bzw. -voraussetzungen Rechnung zu tragen.

4.2.2.4 *Hemmende Faktoren seitens der KMU*

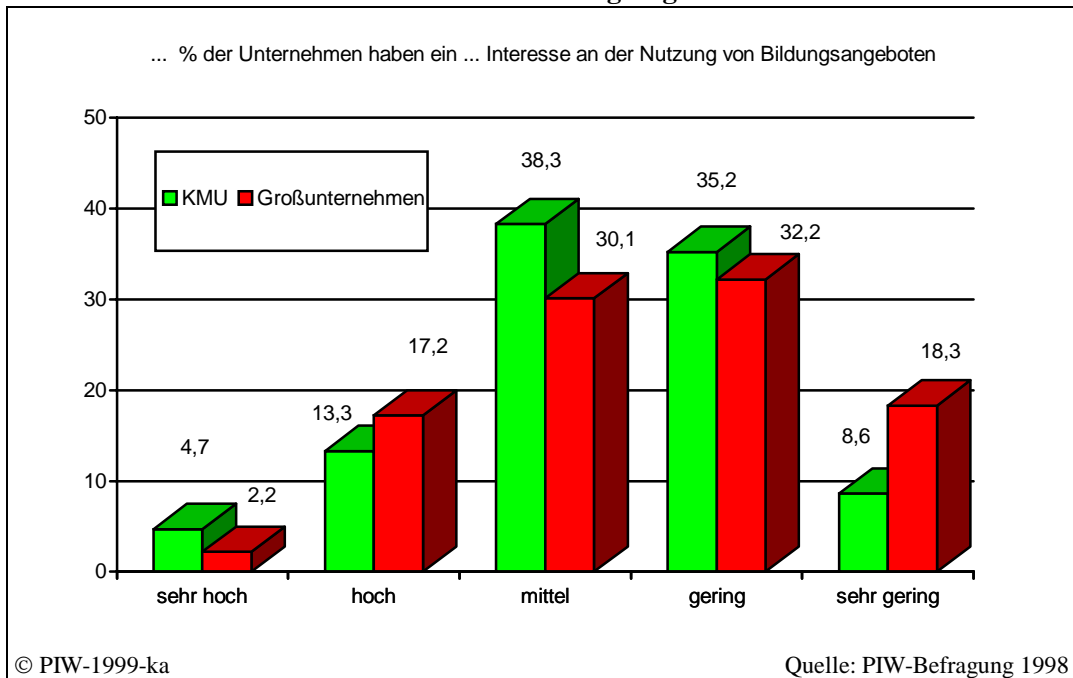
Ursachen für die unterdurchschnittlichen Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in Brandenburg liegen jedoch nicht nur auf Seiten der Bildungsträger, auch die KMU selbst tragen in verschiedener Art und Weise dazu bei.

Die Bildungsträger schätzen das grundsätzliche Interesse brandenburgischer KMU an der Nutzung von beruflichen Weiterbildungsangeboten kritisch ein. Lediglich für 18% der KMU konstatieren die befragten Bildungsträger ein sehr hohes oder hohes Interesse an der Nutzung von Bildungsangeboten. Demgegenüber wird für 43,8% der KMU ein geringes oder sehr geringes Interesse vermutet.

Auch wenn dieses Befragungsergebnis - da von den Bildungsträgern selbst generiert - durchaus kritisch zu hinterfragen ist, so dürfte gleichwohl die Grundaussage angesichts der

manifesten unterproportionalen Weiterbildungsaktivitäten der brandenburgischen Betriebe zutreffend sein.

Abbildung 11 Interesse von Unternehmen an der Nutzung von beruflichen Weiterbildungsangeboten



Der Unterschied zwischen KMU und Großunternehmen fällt im übrigen - wie die Abbildung 11 verdeutlicht - nicht allzu deutlich aus. Diese Auffassung der Bildungsträger scheint auf den ersten Blick überraschend zu sein, da nach allen einschlägigen Untersuchungen, die Weiterbildungsaktivität mit steigender Betriebsgröße zunimmt⁷⁷. Derartige Befunde konnten auch für Brandenburg festgestellt werden⁷⁸. Berücksichtigt man jedoch die Weiterbildungsstruktur(en), so findet die o.a. Auffassung der Bildungsträger eine Erklärung: Etwa zwei Drittel des von Unternehmen realisierten Weiterbildungsvolumens entfällt auf betriebsinterne Weiterbildungsformen, ein Drittel demgegenüber auf externe Seminare, Lehrgänge u.a. Maßnahmen⁷⁹. Stellt man des weiteren in Rechnung, daß Großunternehmen häufiger als KMU über eigene Weiterbildungseinrichtungen verfügen, so wird deutlich, daß Großunternehmen - trotz real höherer Weiterbildungsaktivitäten - nicht zwangsläufig überproportional oft auf externe Bildungsträger zurückgreifen müssen.

Befragt nach den Ursachen für das geringe Interesse der brandenburgischen KMU an Weiterbildungsmaßnahmen, sahen die Bildungsträger die folgenden Probleme als wesentliche Gründe an (Abbildung 12):

⁷⁷ vgl. dazu u.a. BMFT: Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland.- Bonn, 1996

⁷⁸ MASGF a.a.O., S. 62

⁷⁹ dazu u.a. Institut der deutschen Wirtschaft a.a.O., S. 5 und Kuwan, H.; Waschbüsch, E.: Betriebliche Weiterbildung - Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten.- In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.- Heft 5 (24. Jahrgang) 1995.- S. 35 ff.

- Mit jeweils 59% der Nennungen⁸⁰ wurden an erster Stelle die „Kosten von Bildungsmaßnahmen“ sowie „organisatorisch-zeitliche Schwierigkeiten“ (z.B. für Freistellungen) angeführt.

Diese Ursachen lassen sich auf mehr oder weniger objektive Sachlagen - die Eigenkapital- und Erlösschwäche einerseits sowie die geringe Betriebsgröße andererseits - zurückführen. Die aus der Betriebsgröße entstehenden Schwierigkeiten könnten mit problemadäquaten Lehrgangs- und Organisationsformen gelöst oder zumindest vermindert werden, das weit verbreitete Beharren brandenburgischer Bildungsträger an traditionellen Lehrgangs- und Organisationsformen scheint hierfür jedoch nicht förderlich zu sein. Die Überwindung der Eigenkapital- und Erlösschwäche der KMU - als weiterer wichtiger Hemmschuh für stärkere Weiterbildungsaktivitäten - stößt demgegenüber auf noch größere Schwierigkeiten. Das zur Verfügung stehende Förderprogramm „Qualifizierung in KMU“ ist diesbezüglich - nach Einschätzung interviewter Bildungsträger und Experten - nicht situations- und problemadäquat.

- Die „mangelnde Problemsicht des Managements“ folgt mit 53,2% auf dem folgenden Rangplatz (3.) der hemmenden Faktoren. Eine ebenfalls auf subjektive Versäumnisse bzw. fehlende Problemsichten hinweisende Antwort ist die „Ignoranz der Beschäftigten“, die sich mit 12,8% auf dem 5. Rangplatz findet.

Personal- und Qualifikationsentwicklung ist ein bislang von vielen Geschäftsführungen vernachlässigter Bereich der Unternehmenspolitik. Wenngleich zwangsläufig Investitionsentscheidungen zum Aufbau eines konkurrenzfähigen Kapitalstocks sowie Fragen der Produktentwicklung und der Marktbearbeitung zunächst im Mittelpunkt betrieblicher Strategien stehen mußten, verschenken zahlreiche Unternehmen mit dem bis heute anzutreffenden geringen Stellenwert der Personalpolitik nicht unerhebliche betriebliche - auch betriebswirtschaftliche - Gestaltungspotentiale.

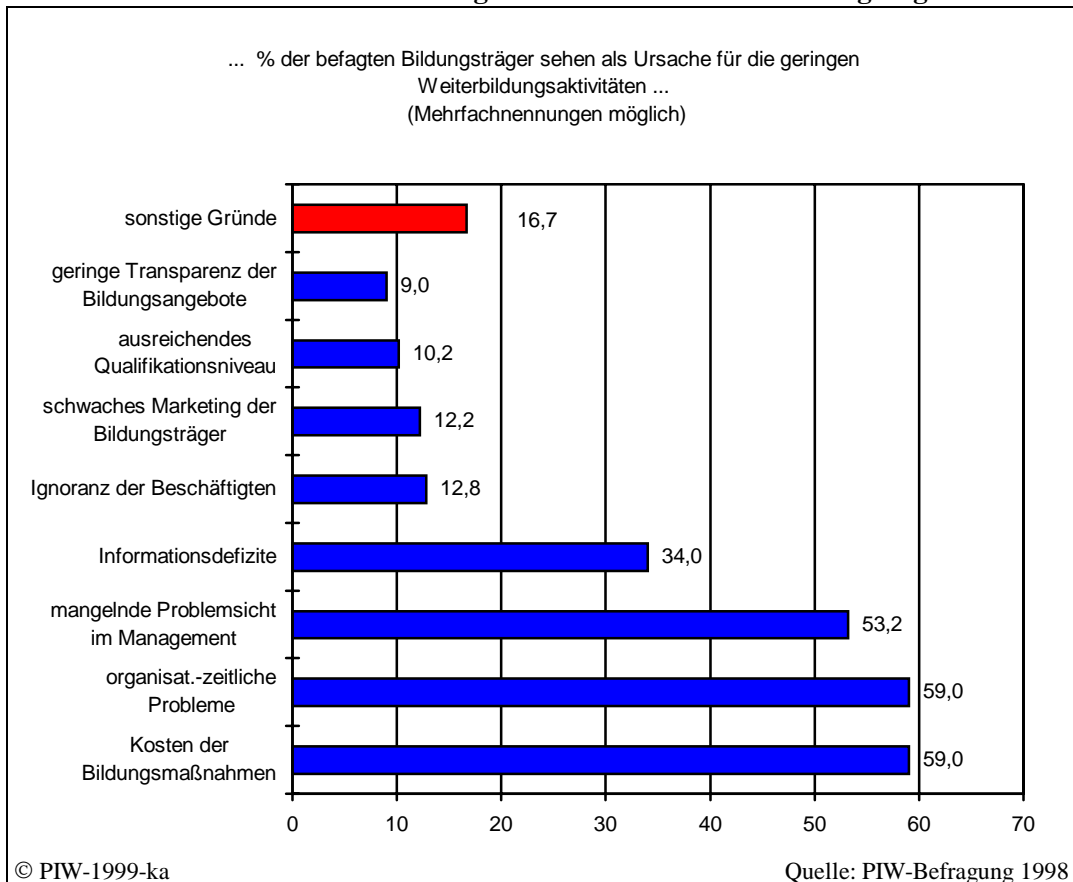
- Informationsdefizite sind mit 34% (Rangplatz 4.) ein weiteres Hindernis für eine höhere Weiterbildungsaktivität von KMU in Brandenburg. Derartige Defizite können grundsätzlich sowohl von der Nachfrageseite (KMU), als auch von der Angebotsseite (Bildungsträger) herrühren. Mangelnde Informationen bei den KMU als Folge fehlender Problemsicht wurden bereits thematisiert, die Befragung liefert aber auch Hinweise auf Schwächen beim Angebot: So konstatieren die befragten Bildungsträger selbstkritisch ein „schwaches Marketing der Bildungsträger“ (12,2%; Rangplatz 6.) sowie eine „geringe Transparenz der Bildungsangebote“ (9%; Rangplatz 8.) als weitere hemmende Faktoren.

Diese kritische Bewertung der Marketingaktivitäten der Bildungsträger findet in anderen Befragungsbefunden ihre Bestätigung: Erstens führen gut ein Drittel der Bildungsträger (34,3%) keine Marktanalysen durch. Zweitens bewerten insgesamt nur 21,1% der Bildungsträger ihre eigenen Marketingaktivitäten als sehr offensiv (2,8%) oder offensiv (18,3%). Diesen stehen aber 45,1% mit branchenüblichen, 23,9% mit lediglich

⁸⁰ Mehrfachnennungen waren bei dieser Fragestellung möglich

moderaten und 9,8% mit passiven Marketingaktivitäten gegenüber. Das genannte Bild wird drittens dadurch komplettiert, daß nahezu jeder fünfte Bildungsträger über keine eigenen personellen Kapazitäten zur Marktbearbeitung verfügt (18,4%). Lediglich 8,5% stellen für die Marktbearbeitung eine oder gar mehrere Arbeitskräfte mit ihrem gesamten Arbeitsvolumen bereit. Bei 71,6% der Bildungsträger gehört die Marktbearbeitung dagegen zum Aufgabenfeld von Beschäftigten, die auch mit anderen Tätigkeiten betraut sind.

Abbildung 12 Ursachen für das häufig geringe Interesse von Unternehmen an der Nutzung von beruflichen Weiterbildungsangeboten



Die Abbildung 12 macht abermals sichtbar, daß die konstatierten unterproportionalen Weiterbildungsaktivitäten der brandenburgischen Betriebe sowohl auf Unzulänglichkeiten und Probleme bei den potentiellen Nachfragern, als bei der Anbieterseite zurückzuführen sind. Bezogen auf den Gegenstand der vorliegenden Untersuchung läßt sich zusammenfassend feststellen, daß das Angebotsprofil der Bildungsträger - sowohl hinsichtlich der angebotenen Weiterbildungsinhalte als auch der Weiterbildungsformen - geschärft wie auch flexibler gestaltet werden muß, um stärkere Impulse für die Weiterbildungsintensität der brandenburgischen KMU auszulösen.

5 Problemfelder und Handlungsempfehlungen

Bezogen auf das originäre Untersuchungsfeld der vorliegenden Studie - das Angebotsprofil der brandenburgischen Bildungsträger und deren impulsgebende Wirkungen für die Weiterbildungsaktivitäten der KMU im Land - konnten die folgenden Problemfelder identifiziert werden:

- KMU sind für die Bildungsträger in Brandenburg nicht die wichtigste Ziel- bzw. Kundengruppe. Das geschäftspolitische Hauptaugenmerk liegt nach wie vor auf Bildungsmaßnahmen, die von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden. Diese tragen zu knapp 60% zum Umsatz der Bildungsträger bei. Von wachsender Bedeutung für eine große Anzahl von Bildungsträgern ist darüber hinaus das Geschäftsfeld der beruflichen Erstausbildung, in dem sich etwa vier Zehntel aller Träger betätigen.

Demgegenüber mußte festgestellt werden, daß sich zwar sechs von zehn Bildungsträgern mit ihren Weiterbildungsangeboten an Unternehmen und Verwaltungen wenden, derartige Maßnahmen gleichwohl nur zu weniger als 10% zum Umsatz der Träger beitragen. Dementsprechend ist das Marketing der Bildungsträger in Richtung der Ziel- bzw. Kundengruppe KMU nur schwach entwickelt.

Dessen ungeachtet gibt es einen Kreis von Bildungsträgern, die sich auf Weiterbildungsangebote für KMU spezialisiert haben. Dieser Kreis kann auf etwa 8% bis 10% aller Träger beziffert werden, d.s. im gesamten Land Brandenburg zwischen 40 und 50 Bildungsträger.

- Vor diesem geschäftspolitischen Hintergrund der Bildungsträger ist es nicht nur nicht überraschend, sondern sogar konsequent, daß das Angebotsprofil der Mehrzahl der brandenburgischen Bildungsträger weder inhaltlich-thematisch noch organisatorisch-lehrgangstechnisch - d.h. in Bezug auf die angebotenen Lehr- und Lernformen - paßfähig zu den Weiterbildungsbedarfen der KMU ist.

Wie einschlägige Untersuchungen zeigen, ist dies kein spezifisch brandenburgisches Problem: Die Weiterbildungssituation für KMU ist deutschlandweit nicht nur durch ungünstige Voraussetzungen in den Betrieben selbst⁸¹, sondern auch durch eine für diese Betriebe wenig bedarfsgerechte - weil nicht auf die spezifischen Bedürfnisse von KMU ausgerichtete - Weiterbildungslandschaft gekennzeichnet⁸².

- Insgesamt muß somit konstatiert werden, daß sich die Weiterbildungsbedarfe der KMU nicht selten an den Realisierungsbedingungen der Bildungsanbieter stoßen, die Angebotsprofile der brandenburgischen Bildungsträger - in ihrer Gesamtheit betrachtet - nur in geringem Maße impulsgebend für stärkere Weiterbildungsaktivitäten der KMU in Brandenburg sind.

⁸¹ vgl. dazu die weiter unten folgenden Ausführungen

⁸² dazu u.a. Schmidt, B. a.a.O., S. 867 ff.

Die Erkenntnis, wonach die Unternehmen im Land Brandenburg die geringste Weiterbildungsintensität unter den Betrieben aller neuen Bundesländer aufweisen, kann als zusätzliches Indiz für diese Aussage gelten.

Dennoch gibt es bei einigen Bildungsträgern praktische Erfahrungen dafür, daß ein spezialisiertes - auf die Weiterbildungserfordernisse von KMU zugeschnittenes - Angebotsprofil gezielte Bildungsaktivitäten auch in kleinen und kleinsten Betrieben auslösen kann.

Neben den genannten Restriktionen seitens der Bildungsträger gibt es weitere Faktoren, die die Weiterbildungsintensität der brandenburgischen KMU negativ beeinflussen. Die bedeutendsten dieser - teilweise auch bei den KMU selbst liegenden - hemmenden Einflußfaktoren seien nachfolgend skizziert:

- Aufgrund von Nutzenkalkülen der - von den Angeboten der Bildungsträger angesprochenen - KMU und alternativen Möglichkeiten zur Deckung des Qualifikations- und Personalbedarfes, sind Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben nach wie vor keine Selbstverständlichkeit.
- Festzustellen ist darüber hinaus, daß eine gezielte Personal- und Qualifikationsentwicklung ein bislang von vielen Geschäftsführungen subjektiv vernachlässigter Bereich der Unternehmenspolitik ist. Diese mangelnde Problemsicht ist im wirtschaftshistorischen Rückblick auf den Transformationsprozeß zwar (teilweise) erklärlich, Investitionsentscheidungen zum Aufbau eines konkurrenzfähigen Kapitalstocks sowie Fragen der Produktentwicklung und der Marktbearbeitung mußten zunächst im Mittelpunkt betrieblicher Strategien stehen. Gleichwohl verschenken zahlreiche Unternehmen mit dem bis heute anzutreffenden geringen Stellenwert der Personalpolitik nicht unerhebliche betriebliche - auch betriebswirtschaftliche - Gestaltungspotentiale.
- Die Größenstruktur der brandenburgischen Unternehmen bedingt im übrigen unabhängig von der subjektiven Problemwahrnehmung weitere Schwierigkeiten. So haben die zahlreich vertretenen KMU - aufgrund fehlender innerbetrieblicher Informationsbeschaffungs- und -verarbeitungskapazitäten - erhebliche Schwierigkeiten mit der Identifizierung ihres Qualifikationsbedarfes und mit der Artikulation entsprechender Weiterbildungsbedarfe.
- Die geringe Transparenz der Weiterbildungsangebote trägt dazu bei, daß KMU häufig überfordert sind, sich auf dem unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt zu orientieren. Zwar schaffen Instrumente wie die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg durch Information mehr Übersicht für interessierte Betriebe. Allerdings ermöglichen derartige Datenbanken weder die Vergleichbarkeit von Bildungsangeboten, noch sind Kriterien für Auswahlentscheidungen gegeben. Auch die festzustellende Zertifizierungstendenz bei den Bildungsträgern läßt keine grundsätzliche Auflösung dieses Problemkreises erwarten, da sie - zumindest derzeit - vornehmlich als Marketinginstrument begriffen wird.

- Der Trend zu adressaten- bzw. unternehmensbezogenen Weiterbildungsangeboten hat in Flächenländern - zumal solchen wie Brandenburg, die nur dünn besiedelt und schwach urbanisiert sind - spezifische wirtschaftsgeographische Grenzen, die vor allem aus dem Wechselspiel von Angebot und Nachfrage resultieren. Die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit der Bildungsträger nur kostendeckende Maßnahmen realisieren zu können, schränkt die Möglichkeiten für bedarfsgerechte Angebote in ländlich-peripheren Gebieten - mit geringer Nachfrage und Schwierigkeiten bei der zeitlich-räumlichen Bündelung - ein.

Aus diesen skizzierten Problembereichen ergeben sich die folgenden Ansatzpunkte für eine mögliche Profilierung der Aktivitäten der mit der beruflichen Weiterbildung in KMU befaßten Akteure:

1. Das bislang unterentwickelte Interesse der brandenburgischen Bildungsträger an der Ziel- bzw. Kundengruppe KMU ist zu stärken.

Aufgrund der gegenwärtigen Umsatzstruktur der Bildungsträger, die bislang zumeist in eine befriedigende Geschäftslage mündet⁸³, ist dafür grundsätzlich die Nachfrage der KMU nach Weiterbildungsleistungen zu stärken⁸⁴.

Im übrigen ist den Bildungsträgern deutlicher als in der Vergangenheit klar zu machen, daß sie sich geschäftspolitisch nicht allein bzw. vorrangig auf die öffentliche Finanzierung von Bildungsmaßnahmen stützen sollten. Vielmehr sind, wie in jeder anderen Branche der privaten Wirtschaft auch, durch stärkeres eigenes Marketing neue Märkte zu erschließen. Immerhin ist auch im Bildungsmarkt Nachfrage eine Konsequenz des - auch durch offensive Marketingaktivitäten vermittelten - Problembewußtseins.

Aktivierende Impulse können darüber hinaus von der öffentlichkeitswirksamen Publizierung von, im Marktsegment der KMU, erfolgreichen Bildungsträgern ausgehen. Diesbezügliche Aktivitäten - im Sinne der Darstellung von best practise - sollten vom zuständigen Fachreferat im MASGF ergriffen werden⁸⁵.

2. Die inhaltlich-thematische Paßfähigkeit der Maßnahmeangebote der Bildungsträger zu den Qualifizierungsbedarfen in den brandenburgischen KMU ist deutlich zu erhöhen.

Im Angebotsprofil der Bildungsträger unterrepräsentiert sind solche - für die langfristig erfolgreiche Entwicklung von KMU erforderliche - Maßnahmebereiche, wie Marketing, Management, Forschung und Entwicklung, Verkaufskunde und -beratung, Werbung und Verkaufsförderung, Betriebliche Organisation, Arbeitsplanung sowie Einkauf und

⁸³ Nach der durchgeführten Befragung, bezeichnen 56,1% der Bildungsträger ihre Geschäftslage als „gut“ und weitere 38,1% als „befriedigend“. Lediglich 5,8% der Träger charakterisieren demgegenüber ihre Geschäftslage als „schlecht“.

⁸⁴ dazu s.u.

⁸⁵ Damit sollen nicht notwendige Marketingaktivitäten der Bildungsträger ersetzt, sondern zur Erreichung landespolitischer Zielsetzungen ergänzt werden.

Beschaffung. Für die Beseitigung dieser Defizite sind die Bildungsträger selbst verantwortlich.

Dabei ist von den Bildungsträgern zu berücksichtigen, daß mittelfristig ein noch stärkerer Wandel der Bildungsarbeit von einem seminaristischen Supermarkt mit uniformer Stangenware hin zu einem Qualifizierungs- und Beratungsdienst mit bedarfsgerechten, individuellen wie auch firmenspezifischen Bildungsarrangements zu erwarten ist⁸⁶.

Auch Bildungsträger - nicht nur KMU - haben Schwierigkeiten bei der Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen⁸⁷. Die Treffsicherheit und Bedarfskompatibilität von Weiterbildungsangeboten kann - langfristig gesehen - auch dadurch erhöht werden, daß bekannte bzw. angestrebte regionale Strukturentwicklungen Leitbilder für wahrscheinlich erfolversprechende Bildungsrichtungen setzen. Für derartige Leitbilder fehlen aber vielfach entsprechende Analyse- und Evaluierungsergebnisse wie auch politische Vorgaben. Hier ist insbesondere die Wirtschafts- und Strukturpolitik des Landes Brandenburg gefordert.

- 3. Neben der thematischen Schärfung müssen die Bildungsträger mit den angebotenen Weiterbildungsformen vor allem auf die organisatorisch-lehrgangstechnischen Restriktionen der KMU bei der Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen eingehen.*

Deutlich auszubauen sind von den brandenburgischen Bildungsträgern örtlich, zeitlich sowie curricular flexible Lehr- und Lernformen, die den Kundenwünschen und Kundenbedingungen entsprechen. Weiterbildungsformen, wie In house-Veranstaltungen, Selbstlernprogramme via neuer Medien und arbeitsplatznahe Qualitäts- oder Werkstattzirkel werden künftig eine größere Bedeutung erlangen.

Derartigen Lehr- und Lernformen wird gegenwärtig sowohl von den Bildungsträgern als auch von den KMU noch weitgehende Skepsis entgegengebracht. Gleichwohl scheinen sie besonders geeignet, die spezifischen wirtschaftsgeographischen Probleme Brandenburgs überwinden bzw. reduzieren zu können. In einem kooperativen Modellprojekt von MASGF, Kammern, Bildungsträgern und KMU sollte daher die Nutzung neuer IuK-Technologien und moderner Lehr- und Lernformen - beispielsweise Computer Based Training (CBT) oder Open Distance Learning⁸⁸ - für Zwecke der beruflichen Weiterbildung geprüft werden, um so in ländlich-peripheren Gebieten zeitlich und örtlich weitgehend unabhängige sowie inhaltlich breit gefächerte Weiterbildungsleistungen zu realisieren.

- 4. Die spezifischen Anforderungen von KMU werden langfristig einen neuen Typ unternehmensbezogener Dienstleistungen kreieren, der Aufgaben der beruflichen Weiterbildung mit denen der Unternehmensberatung kombiniert.*

⁸⁶ Niedermair, G.: Der Bildungsarbeit 2000 auf der Spur.- In: Personal.- Heft 5 (49. Jahrgang) 1997.- S. 260 ff.

⁸⁷ Berufliches Fortbildungszentrum der Bayerischen Arbeitgeberverbände a.a.O., S. 35 ff.

⁸⁸ Nach neuesten Untersuchungen wird das Open Distance Learning den traditionellen Fernunterricht mittelfristig ablösen.

Nicht nur berufspädagogische Untersuchungen⁸⁹ sondern auch die Praxis erfolgreicher Bildungsanbieter und Unternehmensberater in Brandenburg zeigen, daß KMU zunehmend ein komplexes Angebot von Bildung, Beratung und Betreuung nachfragen. Auch das wachsende Interesse von KMU an Leistungen wie Moderation und Coaching deutet in diese Richtung. Gegenwärtig sind auf diesem noch jungen Markt vornehmlich Unternehmensberater aktiv, die ihr Geschäftsfeld in Richtung Weiterbildung ausgedehnt haben. Prädestiniert für die Ausfüllung eines derartigen Dienstleistungsangebotes erscheinen auf Seiten der Bildungsträger vor allem die kammergebundenen Institutionen. Darüber hinaus dürfte - und sollte im Sinne der Bedarfsdeckung der KMU - es zu Allianzen zwischen Beratungsfirmen und Bildungsanbietern kommen.

5. *Die Weiterbildungsaktivitäten der brandenburgischen KMU können durch die Thematisierung sowie durch die Förderung von Personal- und Qualifikationsentwicklung in den Betrieben erhöht werden. Diesbezügliche Hilfestellungen müssen bei allen drei Phasen der beruflichen Weiterbildung - Bedarfsermittlung und Planung, Umsetzung und Realisierung sowie Evaluation und Wirkungskontrolle - ansetzen.*

Aufgrund des fehlenden Problembewußtseins nicht weniger KMU bezüglich der langfristigen Sinnhaftigkeit einer gezielten Personal- und Qualifikationsentwicklung sind entsprechende Aufschlußinitiativen zunächst auf die betrieblichen Entscheidungsträger und Führungskräfte zu konzentrieren. Hierbei ist eine sensible Vorgehensweise erforderlich, die sozial-psychologischen und pädagogischen Sachverstand notwendig macht, da sich in den Nachwendejahren - aufgrund häufig schlechter Erfahrungen - eine gewisse „Beraterresistenz“ herausgebildet hat. Gefordert sind in diesem Zusammenhang alle öffentlichen und privaten Beratungsinstitutionen, die mit KMU über Fragen der Betriebs- und Personalorganisation sowie von Managementsystemen kommunizieren: Dazu gehören die Kammern genauso wie Wirtschaftsfördergesellschaften, programmumsetzende Ministerien sowie deren nachgeordnete Einrichtungen und somit auch die Berater der LASA.

Darüber hinaus könnte daran gedacht werden, die Mobilisierungswirkung des Förderpunktes Q 2 des Landesprogrammes „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ in Hinblick auf die Weiterbildung in den Bereichen Personal- und Qualifikationsentwicklung sowie Personalführung - beispielsweise durch überdurchschnittliche Fördersätze - zu erhöhen. Dies würde letztlich zur diesbezüglich Professionalisierung der KMU führen.

6. *Die bei den KMU vorhandenen Informationsdefizite zum Weiterbildungsmarkt in Brandenburg können nicht nur durch ein besseres Marketing der Bildungsträger, sondern auch durch eine höhere Transparenz der - in der Weiterbildungsdatenbank erfaßten - Bildungsangebote abgebaut werden.*

⁸⁹ vgl. dazu u.a. Hüge, W.: Weiterbildungsberatung - externes Bildungsmanagement für Klein- und Mittelbetriebe.- In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.- Heft 3 (20. Jahrgang) 1991.- S. 32 ff. und Debener, S.; Severing, E.: Kosten und Effizienz beruflicher Weiterbildung - 4. Fachtagung „Weiterbildung für die Wirtschaft“.- Köln, 1996.- S. 80 ff.

Eine qualitativ verbesserte, zielgenauere Erfassungssystematik von Bildungsinhalten in Datenbanken - insbesondere hinsichtlich aussagefähiger Qualitätsparameter - stößt auf grundsätzliche methodische⁹⁰ aber auch rechtliche Schwierigkeiten. Gleichwohl bietet die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg eine fundierte Basis für eine trägerunabhängige Erstberatung auch von KMU. Das Tätigkeitsprofil der Informations- und Beratungsstellen (I&B) - die beratende Vermittlung von Angebot und Nachfrage an Bildungsleistungen - sollte in diesem Sinne und stärker als bisher, den im regionalen Wirkungskreis der I&B lokalisierten KMU vermittelt werden.

Im Gegensatz zu den Maßnahmeinhalten könnte und sollte aber eine tiefere Erfassung der von den Bildungsträgern angebotenen Lehr- und Lernformen - d.h. der organisatorisch-lehrgangstechnischen Realisierungsmöglichkeiten von Bildungsmaßnahmen - in der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg erfolgen. Auch dies könnte zu höherer Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt beitragen und die Weiterbildungsaktivitäten der brandenburgischen KMU positiv stimulieren.

⁹⁰ Müller, K.: Weiterbildung in Ostdeutschland - Ein Markt wird transparenter.- IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 28.4.1995.- Nürnberg, 1995.- S. 11

Berger, M.

Die Elektroindustrie im Freistaat Sachsen.- ifo dresden studien 15.- Dresden, 1997

Berthel, J.; Touet, M.

Mittelstand verzichtet vielfach auf Personalplanung und Leistungsbeurteilung.- In: Personalwirtschaft.- Heft 1/1997.- S. 27-29

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände

Verfahren zur unternehmensspezifischen Erfassung von Qualifizierungsbedarfen.- unveröffentl. Manuskript.- Nürnberg, 1998

Bundesinstitut für Berufsbildung

Analyse von Weiterbildungsangeboten in ausgewählten Regionen - Machbarkeitsstudie III im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung.- Berlin, 1998

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.)

Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland.- Bonn, 1996

Debener, S.; Severing, E.

Kosten und Effizienz beruflicher Weiterbildung - 4. Fachtagung „Weiterbildung für die Wirtschaft“.- Köln, 1996

Deutsche Bundesbank

Ertragslage und Finanzierungsverhältnisse ostdeutscher Unternehmen im Jahr 1996.- In: Deutsche Bundesbank Monatsbericht Juli 1998.- Frankfurt/Main.- S. 35-49

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung; Institut für Weltwirtschaft Kiel; Institut für Wirtschaftsforschung Halle

Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland.- In: DIW-Wochenbericht Heft 33 (65. Jahrgang) 1998.- Berlin, 1998.- S. 571-610

Düll, H.; Bellmann, L.

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland.- In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB).- Heft 2 (31. Jahrgang) 1998.- Nürnberg, 1998.- S. 205-225

Gensior, S. et. al.

„Aufschwung Ost“ durch Managementqualifizierung? Erste Ergebnisse und Analysen einer sozialwissenschaftlichen Evaluation.- In: Forum der Forschung.- Heft 5.2 (3. Jahrgang) 1997.- S. 96-107

Heger, B.

Weiterbildung in mittelständischen Unternehmen - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in nordhessischen Betrieben.- In: der pädagogische Blick.- Heft 3 (4. Jahrgang) 1996.- S. 138-148

Huge, W.

Weiterbildungsberatung - externes Bildungsmanagement für Klein- und Mittelbetriebe.- In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.- Heft 3 (20. Jahrgang) 1991.- S. 32-37

Hübner, W.

Probleme und Richtungen der gegenwärtigen Entwicklung - Betriebliche Weiterbildung im ostdeutschen Transformationsprozeß.- In: Grundlagen der Weiterbildung.- Heft 6 (4. Jahrgang) 1993.- S. 353-357

Institut der deutschen Wirtschaft

Betriebliche Weiterbildung - Trend zu mehr Wirtschaftlichkeit.- In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft.- Heft 44 (23. Jahrgang) 1997.- Köln, 1997.- S. 4-5

Kailer, N.

Kooperation Weiterbildungsanbieter - KMU - neue Dienstleistungen erfordern neue Strategien des Bildungsmanagements.- In: Grundlagen der Weiterbildung.- Heft 6 (6. Jahrgang) 1995.- S. 322-327

Köhler, A.; Nutz, M.

Voruntersuchung für das Projekt: Bedarfsspezifisches Qualifizierungsprogramm für künftige Arbeitskräfte in innovativen Technologiefirmen im Raum Teltow.- Teltow, 1998

Kuwan, H.; Waschbüsch, E.

Betriebliche Weiterbildung - Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten.- In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.- Heft 5 (24. Jahrgang) 1995.- S. 35-41

Landeszentralbank in Berlin und Brandenburg

Jahresbericht 1997.- Berlin, 1998

Meifort, B.; Sauter, E.

Qualität in der beruflichen Bildung.- Berlin, 1991

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (Hrsg.)

Förderung der wirtschaftsnahen Qualifizierung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen.- Potsdam, 1993

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (Hrsg.)

IAB-Betriebspanel - Ergebnisse der zweiten Welle - Länderbericht Brandenburg.- Potsdam, 1998

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (Hrsg.)

Weiterbildungsberatungsstellen im Land Brandenburg – Akzeptanz, Inanspruchnahme, Tätigkeitsspektrum und Handlungspotentiale.- Potsdam, 1998

Müller, K.

Weiterbildung in Ostdeutschland - Ein Markt wird transparenter.- IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 28.4.1995.- Nürnberg, 1995

Nagel, K.

Weiterbildung als strategische Waffe - Wettbewerbsvorteile durch eine neue Betrachtungsweise.- In: Personalführung.- Heft 5/1992.- S. 324-368

Niedermair, G.

Der Bildungsarbeit 2000 auf der Spur.- In: Personal.- Heft 5 (49. Jahrgang) 1997.- S. 260-265

Otto Brenner Stiftung (Hrsg.)

Zur Lage der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland - Gesamtwirtschaftliche und strukturelle Rahmenbedingungen sowie betriebliche Eckdaten.- Berlin, 1998

Projektgruppe Betriebspanel

Beschäftigungsentwicklung und -strukturen in den alten und neuen Bundesländern. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996.- In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) Heft 1/1997.- Nürnberg, 1997.- S. 47-69

Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.)

Personalentwicklung und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen.- Eschborn, 1991

Schäfer, R.; Wahse, J.

Ergebnisse der zweiten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1997.- IAB-Werkstattbericht Nr. 4 vom 20.5.1998.- Nürnberg, 1998

Schmidt, B.

Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen in Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE - Ergebnisse der Haupterhebung.- In: Wirtschaft und Statistik.- Heft 12/1995.- S. 867-879

Schmidt, R.

Determinanten der Produktivitätslücke in Ostdeutschland.- In: Wirtschaft im Wandel.- Heft 1/1998.- Halle, 1998

Stahl, T.

Bildungsmarketing und neue Technologien in Klein- und Mittelbetrieben. Prinzipielle Überlegungen und Interpretationen zur Expertenbefragung.- In: Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener (hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung).- Heft 5/1990.- Berlin, 1990

Zimmer, G. (Hrsg.)

Vom Fernunterricht zum Open Distance Learning - eine europäische Initiative.- Bielefeld, 1994

ANLAGE 1 Bildungsträgerdichte nach Landkreisen und kreisfreien Städten
(Träger der beruflichen Weiterbildung je 10.000 Einwohner)

ANLAGE 2 Maßnahmedichte nach Landkreisen und kreisfreien Städten
(Maßnahmeangebote der beruflichen Weiterbildung je 10.000 Einwohner)

ANLAGE 3 Regionale Verteilung der befragten Bildungsträger im Land Brandenburg

Regionale Verteilung der Befragungsstichprobe und der Grundgesamtheit			
	Verteilung der Stichprobe		Verteilung der Grundgesamtheit
	absolut	in %	in %
Brandenburg a.d.H.	4	2,5	3,2
Cottbus	16	10,2	9,3
Frankfurt/Oder	9	5,7	5,5
Potsdam	24	15,3	12,3
Barnim	13	8,3	6,6
Dahme-Spreewald	3	1,9	2,5
Elbe-Elster	5	3,2	4,7
Havelland	7	4,4	4,0
Märkisch-Oderland	9	5,7	4,7
Oberhavel	8	5,1	5,1
Oberspreewald-Lausitz	6	3,8	4,0
Oder-Spree	14	8,9	7,6
Ostprignitz-Ruppin	5	3,2	5,7
Potsdam-Mittelmark	9	5,7	6,3
Prignitz	7	4,4	3,6
Spree-Neiße	3	1,9	3,8
Teltow-Fläming	7	4,4	4,0
Uckermark	8	5,1	7,0
Land Brandenburg insgesamt	157	100	100

Quelle: PIW-Befragung 1998