

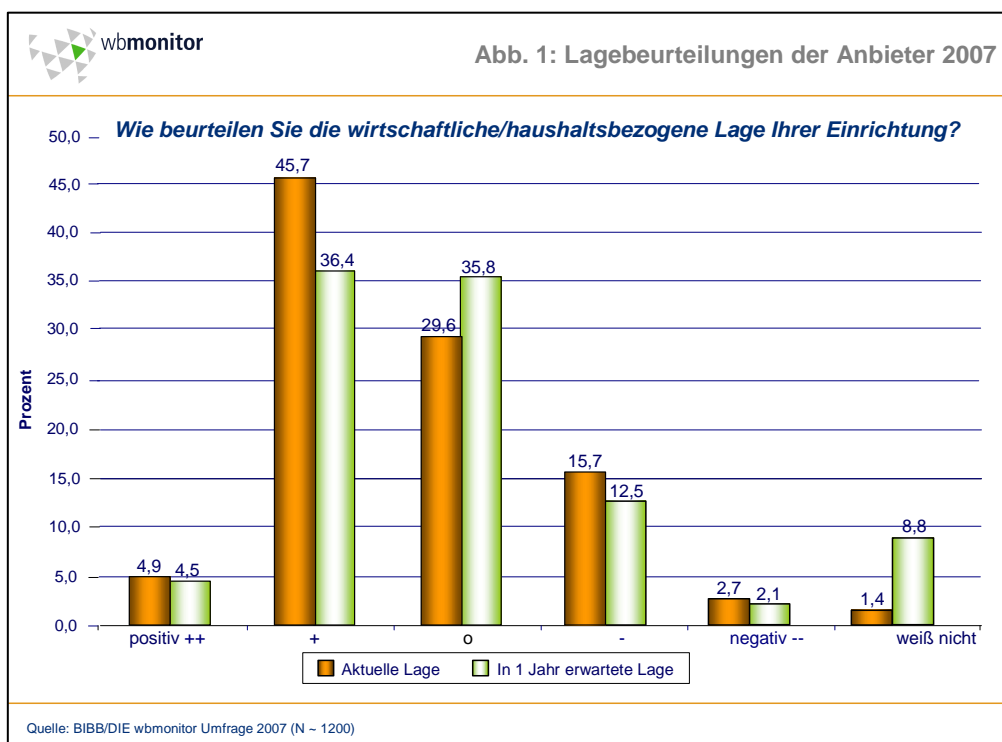
wbmonitor Klimaindex 2007: Weiterbildungsanbieter überwiegend positiv gestimmt!

Die Bedingungen, unter denen Weiterbildungsanbieter in Deutschland agieren, haben sich in den letzten Jahren verändert. Die Weiterbildungsbeteiligung sank parallel zum Arbeitsplatzabbau. Der Rückgang der durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Weiterbildungen im Rahmen der „Hartz-Reformen“ wurde in der Öffentlichkeit stark diskutiert. Auch andere Zuschüsse für die Weiterbildung sanken zu Beginn des neuen Jahrtausends, wie der erste nationale Bildungsbericht 2006 belegte.

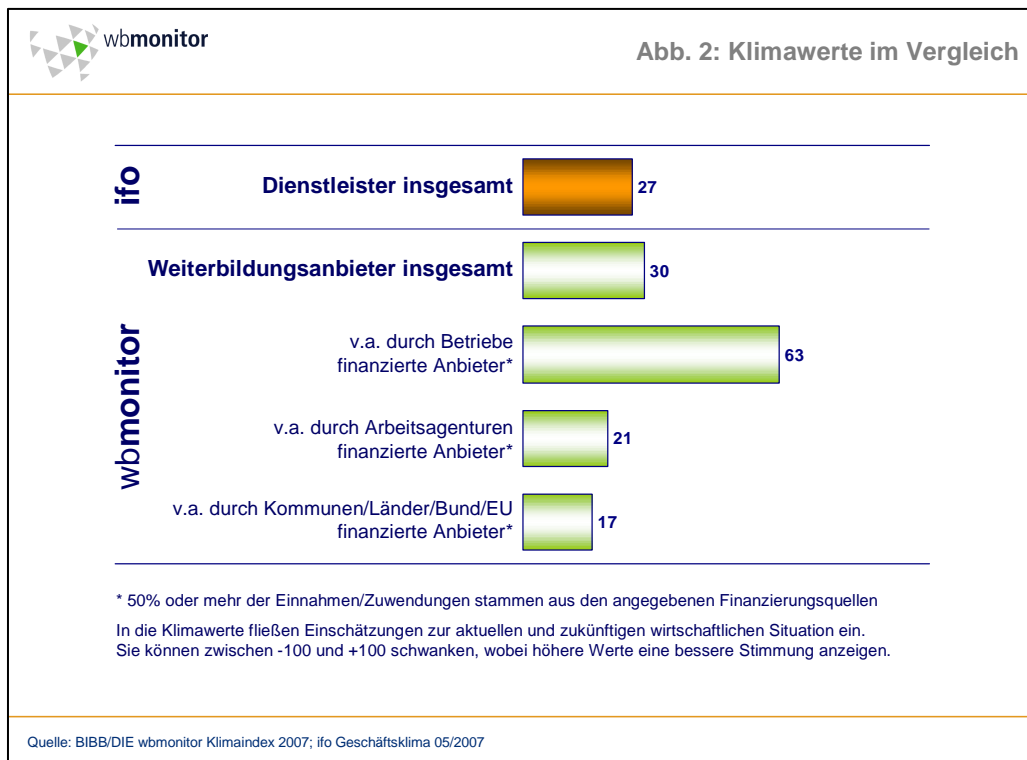
Wie sich die wirtschaftliche Situation der Weiterbildungsanbieter angesichts solcher Veränderungen insgesamt heute darstellt, ist weitgehend unklar. Um diesbezüglich mehr Transparenz zu schaffen, wurde mit der wbmonitor Umfrage 2007 der wbmonitor Klimaindex eingeführt. Dieser Index, der in Zukunft jährlich ausgewiesen werden wird, lehnt sich in seiner Berechnungsweise an den bekannten ifo Geschäftsklimaindex an.

Zudem wurden die Weiterbildner danach gefragt, welche Effekte sie vom Konzept des „Bildungssparens“ erwarten und vor welchen wichtigen Herausforderungen ihre Einrichtungen gegenwärtig stehen.

Um den wbmonitor Klimaindex zu ermitteln, wurden die Anbieter gefragt, wie sie ihre aktuelle wirtschaftliche Lage und wie sie ihre Situation in einem Jahr einschätzen (vgl. Abb. 1). Ungefähr die **Hälfte der Anbieter (51 %) beurteilte die aktuelle Lage eher positiv**. Ein neutrales Urteil gaben 30 % der Anbieter ab, während lediglich 18 % negative Wertungen vergaben. Der Blick auf die Zukunft ist hingegen etwas verhaltener, nur noch 41 % der Anbieter werten hier positiv. Zugenommen haben allerdings nicht die negativen Urteile (15 %), sondern vor allem die neutralen Wertungen (36 %) und die Aussage, dass man nicht wisse, wie die Situation in einem Jahr sein werde (9 %).



Der wbmonitor Klimaindex zielt nun darauf ab, diese Vielzahl von auf die Gegenwart und auf die Zukunft bezogenen Angaben in einen einzigen Indikator zu überführen. Hierfür werden die Angaben gemittelt und entsprechend der Unterrichtsstunden gewichtet, die die Anbieter 2006 durchgeführt haben. Berechnet wurde der Klimawert sowohl für die Weiterbildungsanbieter insgesamt als auch für spezielle Untergruppen (vgl. Abb. 2 und 3). Um einen Vergleichsmaßstab für die Stimmungslage in der Weiterbildungslandschaft zu haben, wurde auch das Ergebnis des ifo Geschäftsklimaindex für alle Dienstleister im Mai 2007 aufgenommen.



Der Klimawert aller Weiterbildungsanbieter liegt bei 30, was die positive wirtschaftliche Stimmung unter den Weiterbildnern verdeutlicht. Verglichen mit den ifo Geschäftsklimadaten liegt die Weiterbildungsszene damit leicht über dem Durchschnitt aller Dienstleister. Somit scheinen auch die Weiterbildungsanbieter von der positiven Konjunktorentwicklung der jüngeren Vergangenheit zu profitieren.

Welche Anbieter sind optimistisch?

Genauere Betrachtungen zeigen allerdings, dass die Stimmungslage zwischen verschiedenen Teilgruppen innerhalb der Anbieter deutlich variiert. So offenbart beispielsweise eine Differenzierung der Organisationen nach ihren Finanzierungsquellen große Unterschiede. Weiterbildungsanbieter, die mindestens die Hälfte ihrer Einnahmen über Aufträge von Betrieben erwirtschaften, berichten von einer sehr positiven Wirtschaftslage. Ein vergleichsweise schlechteres Klima herrscht hingegen bei Anbietern vor, die sich hauptsächlich über Gelder der Arbeitsagenturen oder öffentliche Mittel finanzieren (vgl. Abb. 2).

Weitere Werte zur Stimmungslage bei ausgewählten Teilgruppen können Abb. 3 entnommen werden. Hier zeigt sich, dass v.a. jene Weiterbildungsanbieter positiv urteilen,

- deren Gesamteinnahmen im Weiterbildungsbereich 2006 gestiegen sind,
- die für 2007 Personalaufwuchs bei Angestellten/Beamten oder Honorarkräften erwarten,
- die nur berufliche Weiterbildung anbieten,
- die neben einer anderen Hauptaufgabe Weiterbildung nur nachrangig anbieten,

- die sich als private oder wirtschaftsnahe Einrichtung einordnen,
- die in Westdeutschland ansässig sind,
- die einen überdurchschnittlichen Personalbestand von zehn und mehr Angestellten/Beamten aufweisen oder
- die nicht monofinanziert sind, sondern ihre Einnahmen aus mehreren Quellen beziehen.

wbmonitor		Abb. 3: Klima, Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen		
		Klima	Lage	Erwartung
ifo Klima Dienstleistungen 5/2007		26,5	29,0	24,0
wbmonitor gesamt (N > 900)		30,0	34,9	25,2
▶ Einnahmen/Zuwendung von Betrieben	keine bis 25% 26 bis 49% 50% und mehr	16,2 26,7 53,7 62,7	19,6 32,7 58,2 63,2	12,9 20,7 49,1 62,2
▶ Einnahmen/Zuwendung von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine bis 25% 26 bis 49% 50% und mehr	42,1 33,2 19,5 17,1	41,2 38,9 28,2 25,0	43,0 27,6 11,1 9,4
▶ Einnahmen/Zuwendung von Arbeitsagenturen	keine bis 25% 26 bis 49% 50% und mehr	24,4 38,8 40,7 20,6	30,5 42,4 45,7 29,6	18,5 35,2 35,8 12,0
▶ Trend der WB-Gesamteinnahmen 2006 zu 2005	gestiegen gleich geblieben/gesunken	57,0 14,0	67,1 16,5	47,2 11,6
▶ Trend des Personals (Ang.+ Beamte) in 2007	wird steigen wird gleich bleiben/sinken	65,5 26,5	68,2 31,2	62,8 21,9
▶ Trend des Personals (Honorarkräfte) in 2007	wird steigen wird gleich bleiben/sinken	61,0 24,6	59,0 30,5	63,0 18,8
▶ Angestellte/Beamte in der WB	0 bis 9 10 bis 49 50 und mehr	21,4 38,0 41,2	26,4 41,1 51,8	16,5 35,0 31,0
▶ Ausrichtung des WB-Angebotes	nur berufliche Weiterbildung berufl. + allg. Weiterbildung	40,5 27,0	44,4 31,5	36,7 22,6
▶ Nicht Weiterbildung, sondern Sonstiges ist ...	Hauptaufgabe Nebenaufgabe nicht durchgeführt	37,8 25,0 27,3	48,2 30,5 28,4	27,8 19,6 26,1
▶ Art der Einrichtung	privat oder wirtschaftsnah (eher) gemeinnützig schulisch oder öffentlich	40,5 24,1 27,0	42,3 25,7 35,6	38,8 22,5 18,7
▶ Standort	Westdeutschland Ostdeutschland	32,5 19,4	37,1 25,9	28,0 13,2
Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2007, ifo Geschäftsklima 05/2007				

Welche Botschaften und Erwartungen gehen an die Politik?

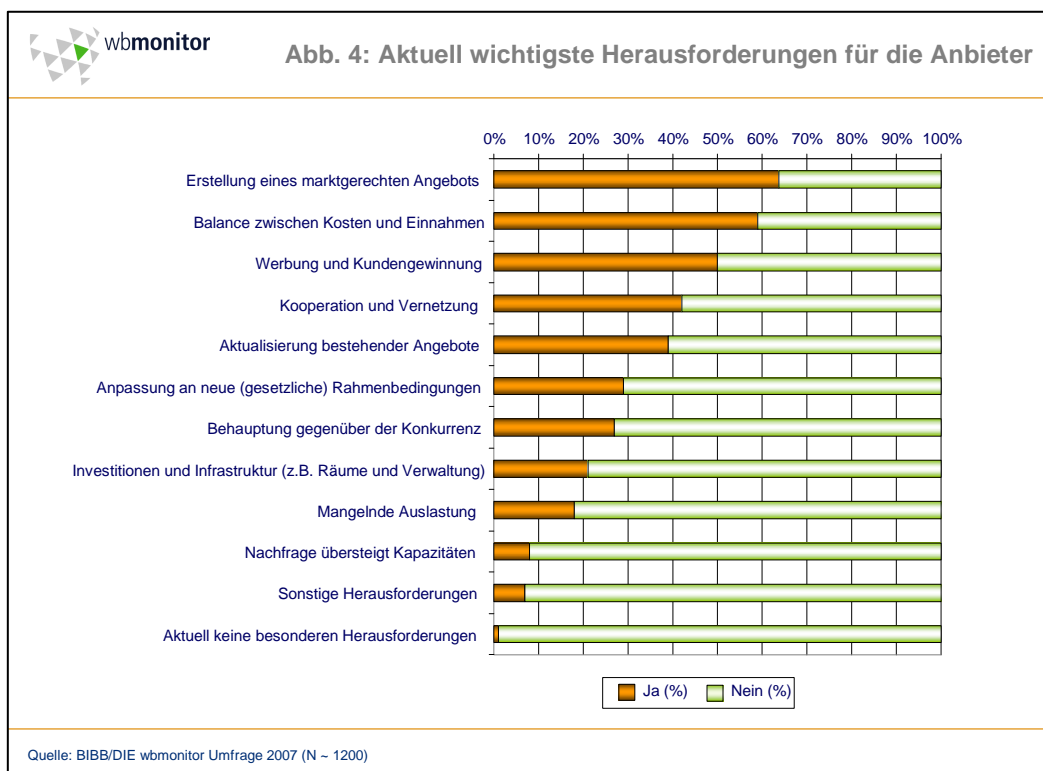
„Bildungssparen“ ist ein neues Konzept, das die Regierung zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung entworfen hat. Aus Sicht der Anbieter wird dies aber lediglich qualifizierte Fachkräfte ansprechen – für die eher schwer erreichbaren Zielgruppen wie Bildungsferne oder Geringverdienende ist es jedoch kein probates Mittel. Allerdings hat die Politik die **Anbieter** mit diesem Thema **noch nicht erreicht**: Nur 30 % zeigten sich damit vertraut und gaben eine Einschätzung zum erwarteten Erfolg ab.

Mehr als die Hälfte der Befragten hat die Aufforderung in der wbmonitor Umfrage 2007 genutzt, mit Blick auf die Weiterbildung politischen Handlungsbedarf zu benennen. Viele Einrichtungen stellen eine Kluft zwischen den Bekenntnissen der Politik zum Wert der Weiterbildung einerseits und den Finanzierungsanstrengungen der öffentlichen Hand andererseits fest. Die als notwendig erachtete **Höherbewertung von Weiterbildung** wird als **gesamtgemeinschaftliche Aufgabe** gesehen. Als besonders zu fördernde Gruppen werden Berufsrückkehrer/innen und Ältere, Migrant/inn/en, junge Menschen ohne Berufsabschluss und Bezieher/innen von ALG II eingeschätzt. Als ein besonders **positives Beispiel** wird das **nordrhein-westfälische Bildungsscheckmodell** genannt.

Dagegen gelten (nach wie vor) Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen, die Preisdumping und Billigangebote begünstigen, ebenso wie Förderbestimmungen, die mit immer weiter steigendem Verwaltungsaufwand verbunden sind, als qualitätsmindernd. Neben der daraus resultierenden **Forderung nach Bürokratieabbau** wird die Qualität von Weiterbildung auch in enger Verbindung zum Einkommen des Weiterbildungspersonals sowie dessen eigener Weiterbildung thematisiert.

Welche wichtigen Herausforderungen stellen sich Anbietern?

Produktinnovation und Kostenkontrollen scheinen 2007 zentrale Herausforderungen für die Anbieter zu sein (vgl. Abb. 4): Für die meisten hat die Erstellung eines marktgerechten Angebots oberste Priorität, auf den Plätzen 2 und 3 folgen die Balance zwischen Kosten und Einnahmen sowie Werbung und Kundengewinnung. Zum Umfragezeitpunkt beschäftigten die Fragen von Kooperation und Vernetzung sowie die Aktualisierung bestehender Angebote weniger als die Hälfte der Anbieter. Weniger als ein Drittel der Anbieter sehen als wichtigste Herausforderung die Anpassung an neue (gesetzliche) Rahmenbedingungen, die Behauptung gegenüber der Konkurrenz sowie Investitionen und Infrastruktur an. Ein knappes Fünftel klagt über mangelnde Auslastung, und nur in seltenen Fällen übersteigt die Nachfrage die vorhandenen Kapazitäten.



Was sind Angebotsschwerpunkte?

Berufliche Weiterbildung ist für 66 % der Anbieter Haupt- und für weitere 27 % Nebenaufgabe. Allgemeine Weiterbildung ist für 43 % der Befragten eine Hauptaufgabe, für weitere 27 % Nebenaufgabe. (Mehrfachnennungen von Hauptaufgaben waren nicht ausgeschlossen. Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtstichprobe, sofern nichts anderes vermerkt.) Fast zwei von drei Einrichtungen haben beides im Angebot.

Inhaltliche Angebotsschwerpunkte der Anbieter **allgemeiner Weiterbildung** sind Gesundheit/Wellness (28 %), Sprachen/interkulturelle Kompetenzen (27 %) und IT-Grundwissen (25 %); in der **beruflichen Weiterbildung** sind es technische (inkl. gewerbliche und naturwissenschaftliche) und kaufmännische Weiterbildung (je 24 %) sowie Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement, Soft Skills (22 %).

Neben ihrem zentralen Arbeitsfeld, den Seminaren, Lehrgängen und Kursen in Präsenzform, die für 76 % der Anbieter ein Schwerpunkt (und bei weiteren 17 % „auch im Angebot“) sind, geben 15 % als Angebotsschwerpunkt Beratung oder Coaching von Einzelpersonen /Kompetenzanalysen an, 13 % kurze Veranstaltungen bis drei Stunden und 12 % Vermittlung in Arbeit (Mehrfachnennungen). Eine Vielzahl weiterer Leistungen wird angeboten, gilt aber nur wenigen (unter 10 %) als Schwerpunkt. Immerhin 22 % der Anbieter haben auch Angebote für den internationalen Markt im Programm.

Wo gibt es Zuwächse?

Nach Jahren mit kräftigen Rückgängen zeigen sich positive Trends. **Über 30 % der Anbieter haben Zuwächse bei Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmenden**, das sind fast doppelt so viele wie von Abnahmen berichtet. Auf den Personalbestand hat sich dies noch nicht durchweg positiv ausgewirkt. Nur die Zahl der **Honorarkräfte** wird eher zu- als abnehmen, während bei Angestellten/Beamten und Ehrenamtlichen mehr Rückgänge als Anstiege erwartet werden. Immerhin rund drei Viertel der Befragten mit Angaben zur Entwicklung des Personals erwarten Beschäftigungsstabilität.

Die Gesamteinnahmen im Bereich der Weiterbildung sind bei rund 30 % der Anbieter gestiegen, bei rund 20 % gesunken, bei rund 50 % etwa gleich geblieben (gültige Prozente). Im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten 2006 jeweils mehr als 20 % der Anbieter **steigende Einnahmen von Betrieben, von Teilnehmenden und selbst von Arbeitsagenturen**. Sinkende Einnahmen von öffentlicher Hand verzeichneten 27 % der Anbieter, von Arbeitsagenturen 22 % und vom Träger 15 %. Fast alle Weiterbildungsanbieter finanzieren sich aus mehreren Quellen. Für 37 % der Anbieter tragen die Teilnehmenden die Hälfte oder mehr zur Finanzierung bei, bei 22 % trägt die öffentliche Hand mindestens die Hälfte der Finanzierung, bei 19 % die Arbeitsagenturen, bei 18 % die Betriebe und bei 9 % die Träger (klassifizierte Angaben; Addition zu 100 % nicht möglich).

Wer hat an der Umfrage teilgenommen?

An der Umfrage 2007 haben sich rund 1.200 Weiterbildungseinrichtungen aus ganz Deutschland beteiligt. (Gut drei Viertel der Befragten haben online geantwortet – viele gaben sehr positive Kommentare zur schnellen und leichten Handhabung ab –, ein Viertel bevorzugte die Papierversion.)

Unbeschadet der Neuausrichtung des wbmonitor ist die Struktur ähnlich wie in früheren Jahren. Knapp zwei Fünftel sind private Einrichtungen und gut ein Fünftel sind Volkshochschulen. Ein Sechstel ist einer gesellschaftlichen Großgruppe zuzurechnen (Kirche, Partei, Gewerkschaft), gut ein Zehntel sind wirtschaftsnahe Anbieter, jeder zwölfte Anbieter ist eine berufliche Schule oder eine Hochschule. Der Anteil derer, die sich ausschließlich als Anbieter beruflicher Weiterbildung verstehen, ist mit gut einem Fünftel gleich geblieben. Der Umfang des Personals „Angestellte/Beamte“ (2007) bzw. „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte“ (2001 bis 2004) ist im Durchschnitt etwas gesunken, bei den Honorarkräften dagegen deutlich gestiegen.

Der wbmonitor ist eine gemeinsame Initiative des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE). Zusätzliche Informationen finden Sie unter: www.bibb.de/wbmonitor; weitere Ergebnisse folgen.

Kontakt:

► Dr. Gisela Feller
Bundesinstitut für Berufsbildung
feller@bibb.de
☎ 0228 / 107-1124

► Ingrid Ambos
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
ambos@die-bonn.de
☎ 0228 / 3294-134