Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften = Revue suisse des sciences de l'éducation = Rivista svizzera di scienze dell'educazione

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung

Band: 26 (2004)

Heft: 1

Artikel: Weiterbildungspolitik für kleine und mittelständische Unternehmen? : Herausforderungen im Lichte empirischer Daten

Autor: Gonon, Philipp / Weil, Markus / Hotz, Hans-Peter

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-786757

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 21.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Weiterbildungspolitik für kleine und mittelständische Unternehmen? Herausforderungen im Lichte empirischer Daten

Philipp Gonon, Markus Weil, Hans-Peter Hotz und André Schläfli[1]

Im folgenden Beitrag richten wir unsere Aufmerksamkeit auf die Weiterbildung im beruflich-betrieblichen Bereich. Nach einer allgemeinen Bestandesaufnahme zur Weiterbildungspolitik wird anhand ausgewerteter Daten aus unserem Forschungsprojekt zur Weiterbildung in Kleinen und Mittlere Unternehmen (KMU) (gespiegelt in der Sicht betrieblicher Personal- und Bildungsverantwortlicher) die Frage erörtert, ob spezifische Unterstützung von Seiten der Bildungspolitik sinnvoll und erwünscht ist.

In der Schweiz gerät – PISA sei dank – nicht nur die Schule insgesamt, sondern auch die Weiterbildung im Soge internationaler Evaluationen unter Reformdruck. Die Beteiligungsquote ist generell zu tief und die Zugangsbarrieren sind in sozialer, altersbezogener und geschlechtlicher Hinsicht unverhältnismässig gross. Auch die im internationalen Vergleich gemessene Lese- und Alltagskompetenz im Umgang mit Texten und Dokumenten Erwachsener zeigt im Unterschied zu den nordischen Ländern Schweden, Finnland und Norwegen erhebliche Defizite (OECD, 2003).

Neuere Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung zeigen ausserdem, dass die betriebliche Weiterbildung in der Schweiz wie auch in Deutschland stagniert (Bundesamt für Statistik, 2004). Denn vor allem in «konjunkturell schlechten Zeiten» fällt es Betrieben schwer, Weiterbildung zu betreiben (Bellmann, 2003). Im europäischen Vergleich hat unter anderem fehlendes Engagement von Seiten der öffentlichen Hand zu einem Rückgang der Beteiligungsquote betrieblicher Weiterbildung geführt. Grünewald et al. heben in ihrer jüngsten vergleichenden europäischen Studie für Deutschland hervor, dass hiermit zunehmend «Qualifizierungslücken» entstehen (Grünewald, Moraal & Schönefeld, 2003, S. 10).

Diese Feststellungen liessen sich durchaus in humankapitaltheoretische Modelle übertragen und in Bezug zur entsprechenden Forschung setzen, zumal für Deutschland und die Schweiz auch in ökonomischer Hinsicht ein «Wachstumsproblem» diagnostiziert wird (vgl. nur NZZ 27.4.2004, NZZ 28. 4. 2004). Das Ziel dieser Ausführungen ist jedoch weit bescheidener. In einem ersten Teil

ISSN 1424-3946, Academic Press Fribourg

wird die oft eher untergründig geführte bildungspolitische Kontroverse zur Weiterbildung als solche verdeutlicht. Im zweiten Teil werden aus unserem Forschungsprojekt zur Weiterbildung in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) quantitative und qualitative Ergebnisse auf mögliche weiterbildungspolitische Implikationen befragt. Hier wird auf den Forschungsstand zur betrieblichen Weiterbildung Bezug genommen und diese Ergebnisse zuletzt zum vorgängig beschriebenen Befund zur Weiterbildungspolitik ins Verhältnis gesetzt.

Weiterbildungspolitik

Seit Jahrzehnten ringt die Schweiz um eine adäquate Form der Weiterbildung. Vorhaben zur gesetzlichen Verankerung von Weiterbildung sind nicht längst etabliert, wie in anderen Ländern, sondern werden abgelehnt oder nur sehr zögerlich akzeptiert. Sowohl auf Bundesebene aber auch in vielen Kantonen fehlen daher im Unterschied zum übrigen Bildungsbereich klare rechtliche Grundlagen. Generell gibt man sich von Seiten des Bundes hinsichtlich Regulierung von Bildung vorsichtig, mit Ausnahme der Berufsbildung, die unter einer wirtschaftsfördernden Perspektive Eingang fand. Diese Zurückhaltung hat einerseits mit historisch bedingten föderalen Rücksichten zu tun. Andererseits besagt die vorherrschende Meinung, dass die Politik vor Ort und die unmittelbar Betroffenen Dinge besser richten können als zentralistische Lösungen und gesetzliche Festschreibungen. Aufschlussreich war die bundesrätliche Antwort auf die Motion Rechsteiner, Weiterbildung in das Schweizerische Obligationenrecht unter dem Abschnitt Arbeitsvertrag zu integrieren (Gonon, 2003). Nach einer abwägenden Prüfung kommt der Bundesrat zu einem abschlägigen Ergebnis. Statt auf Gesetzeserneuerung wird auf die Eigeninitiative von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vertraut. Dieses Ergebnis überrascht nicht, wenn man es im Lichte der gerade beschriebenen Tradition liest. Es ist jedoch dann erstaunlich, wenn man sich die Argumentation näher betrachtet. Die Höhe der Weiterbildungsbeteiligung ist gemäss Bundesamt für Statistik im Lichte europäischer Vergleiche mittelmässig. Die Weiterbildung in der heutigen Form privilegiert besser Gebildete, Vollzeitangestellte und besser Verdienende. Aufgrund dieser kritischen Befunde kann kaum davon ausgegangen werden, dass die Schweiz für die Zukunft gerüstet sei, wie die Zu Grunde liegende Fragestellung im Zusammenhang mit der Motion lautete. Die mangelnde Qualifizierung und die gestiegene Bedeutung des Wissens in Betrieb und Gesellschaft anerkennend kann nur schwerlich ungebrochen Optimismus verbreitet werden. Es widerspricht der vorgängigen Analyse, wenn die Folgerung der bundesrätlichen Antwort lautet, dass «das heutige Weiterbildungssystem über weite Strecken gut» funktioniere (Bericht des Bundesrates, 2003, S. 29).

Die Ergebnisse des «International Adult Literacy Survey» zur Schweiz sprechen jedoch eine ganz andere Sprache. Die Lesekompetenzen der Erwachsenen

sind – so Stoll im entsprechenden Bericht zur Schweiz – «höchstens durchschnittlich» (Stoll, 1999, S. 57). Wie in allen untersuchten Ländern ist die Rolle der Immigranten ein Faktor, um Leistungsunterschiede zu erklären, jedoch ändert sich die Position der Schweiz nur unwesentlich, wenn man lediglich die Einheimischen berücksichtigt (Stoll, 1999, S. 51). Im Vergleich zu Schweden ist – ganz ähnlich wie bei der PISA-Studie – das Leistungsniveau der Besten (Kompetenzstufen 4 und 5) zahlenmässig weit geringer vertreten, während umgekehrt schwache Leistungen (Kompetenzstufe 1) in der Schweiz, und zwar in der deutschen Schweiz ausgeprägter als in der französischen, viel stärkeres Gewicht haben als in Schweden oder den Niederlanden (Stoll, 1999, S. 48f.). Auch im Endbericht der IALS-Studie rangieren in der durchschnittlichen Lesekompetenz von Prosatexten und Dokumenten der 16-65-jährigen Bevölkerung für die Jahre 1994-1998 Schweden, Norwegen, Finnland, Dänemark und die Niederlande weit vor der Schweiz (OECD & Statistics Canada, 2000, S. 17). Nicht zufällig zeichnen sich diese Länder im Vergleich mit der Schweiz durch grosse Anstrengungen und Bereitstellung von Ressourcen für die Bildung von Erwachsenen aus.

Wenn man die Politik der Europäischen Union der letzten Jahre betrachtet, zeigt sich, dass der Weiterbildung bzw. dem Lebenslangen Lernen eine prioritäre Bedeutung zugemessen wird. Um die Wettbewerbsfähigkeit, aber auch den sozialen Zusammenhalt Europas zu steigern, soll, so etwa das «Memorandum Lebenslanges Lernen», u.a. die Kompetenz für die Nutzung IKT-basierter Techniken und unternehmerische Initiative gestärkt werden. Die Investitionen in Humanressourcen sei zu erhöhen um die aktive Staatsbürgerschaft und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit auch in der künftigen wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft zu gewährleisten (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2000, S. 4ff.). Die Schweiz leistet sich also «auf dem Weg in die Wissensgesellschaft» im Unterschied zu anderen Ländern Europas eine Gelassenheit, die im Lichte internationaler Vergleiche mehr als fragwürdig ist.

Üblicherweise wird davon ausgegangen, dass von wirtschaftlicher Seite gegenüber öffentlicher Einflussnahme Skepsis vorherrscht. Im Folgenden sollen die von uns im Rahmen einer repräsentativen Untersuchung zur Weiterbildung in KMU erhobenen Daten interpretiert und kommentiert werden. Ein gerade kürzlich in der vom Seco herausgegebenen Zeitschrift «Die Volkswirtschaft» erschienener Artikel über ein laufendes Nationalfondsprojekt, beruhend auf einer deskriptiven und ökonometrischen Analyse, legt ebenfalls ein Überdenken dieser Zurückhaltung hinsichtlich Weiterbildung nahe. Es wäre zu prüfen, ob bei den staatlichen Rahmenbedingungen «etwas» zu ändern sei, damit die betriebliche Weiterbildung insbesondere bei kleineren und Kleinstbetrieben gesteigert werden könne, um sicherzustellen, dass das Rückgrat der Schweizerischen Volkswirtschaft den Anschluss nicht verliere (Prey & Widmer, 2003, S. 16).

Weiterbildungspolitik, Weiterbildung und Lernformen: Begriffe und Problemstellungen

Die oben dargestellte Problematik geht von einem schlichten Weiterbildungspolitikbegriff aus. Weiterbildungspolitik ist demnach *Politik für Weiterbildung*. Es geht um die gesetzliche Verankerung und Anerkennung einer bedeutsamen Tatsache in der Gesellschaft und in der Biographie jedes Erwachsenen. Durch Regelungen und Ressourcenzuweisung soll Transparenz für Nachfragen aber auch Anbieter geschaffen, die Qualität des Lehr-Lernarrangements verbessert, erhalten oder gesteigert, die Legitimität erhöht und die künftige Entwicklung der Weiterbildung gesteuert werden (Schläfli & Gonon, 1999). Von öffentlicher Hand wären etwa Erleichterungen zur Durchführung von Weiterbildungsmassnahmen zu schaffen, aber auch finanzielle Anreize denkbar, die der «Niederschwelligkeit» bezüglich Weiterbildungsbeteiligung dienlich wären.

Aber was ist «Weiterbildung»? Grundsätzlich ist für den Bereich der Weiterbildung eine unpräzise Begrifflichkeit festzustellen. Immer noch ist die Definition des Deutschen Bildungsrates aus dem Jahre 1970 wegweisend. Im «Strukturplan für das Bildungswesen» ging es darum, die Weiterbildung als «quartären Sektor», neben der Volksschule, der Sekundarstufe und dem Hochschulwesen zu etablieren. Damit wurde unter anderem auch die bis anhin kaum mit dem übrigen Bildungswesen verbundene Erwachsenenbildung aufgewertet und überhaupt in einen bildungspolitischen Zusammenhang gerückt. Unter Weiterbildung wollte man nun sowohl die allgemeine oder kulturelle und politische Bildung Erwachsener, als auch die berufliche Weiterqualifizierung einbeziehen. Der Bildungsrat definierte Weiterbildung als «Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase» (Deutscher Bildungsrat, 1972, S. 197). Es war die organisierte Bildung wie sie vorwiegend durch Bildungsinstitutionen gewährleistet wurde, die dank eines solchen Verständnisses expandierte und eine Bedeutungsaufwertung erfuhr. Nicht im Blick waren, bzw. bewusst ausgegrenzt wurden hierbei jedoch andere Lernformen, wie sie sich ausserhalb der traditionellen Bildungsinstitutionen abspielen: von der Bürgerinitiative bis zum Betrieb. Eine grosse Vielzahl von Kenntnissen und Fertigkeiten und Haltungen erwerben wir auch als Erwachsene gerade nicht in einem schulischen Kontext. Neben dem so genannten «formellen» oder «formalen» Lernen, spielen daher informelle Lernumgebungen eine wichtige Rolle (Dehnbostel & Gonon, 2002).

Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung werden nämlich inzwischen sowohl herkömmliche Weiterbildungsmassnahmen in Form von Lehrgängen, Kursen und Workshops als auch arbeitsbezogene Lernformen von der Anpassungsqualifizierung über Job-Rotation bis hin zu Pausengesprächen gefasst (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2003, S. 183ff.). Dabei kommt arbeitsbe-

zogenen Weiterbildungsformen im betrieblichen Kontext ein besonderer Stellenwert zu.

Im internationalen Bereich, aber auch zusehends im deutschsprachigen Raum, setzt sich ausserdem die Begrifflichkeit der Weiterbildung, teilweise überlagernd das «Lebenslange Lernen» (Lifelong Learning), durch. Lebenslanges Lernen bezieht sich nicht nur auf die Tatsache, dass Menschen während des gesamten Lebens und damit auch Arbeitens lernen, sondern beinhaltet auch eine bildungspolitische Forderung nach der Förderung von Lernen und zwar schon im Kindes- und Jugendalter (Kraus, 2000). Gründe für die stärkere Gewichtung des Lebenslangen Lernens sind in der Reaktion auf die sozialen und technologischen Veränderungen zu sehen. Diese Notwendigkeit kann überspitzt auch als Zwang umformuliert werden, der die Verantwortung zu Lernen individualisiert als «Sozialzwang» an die Arbeitnehmer verweist (Prange, 2000).

Diese hier knapp skizzierten Begrifflichkeiten zu Weiterbildung und Lernen führen in der heutigen öffentlichen aber auch wissenschaftsbezogenen Diskussionslage zum paradoxen Ergebnis, dass Weiterbildung und Lebenslanges Lernen als Prinzip und als eigenständiges Lernziel allseits anerkannt sind, jedoch aufgrund diffuser Problemwahrnehmungen und widersprüchlicher Interessenlagen keine entsprechende öffentliche Unterstützung erfahren.

Im Unterschied zum übrigen Bildungswesen wird in der Schweiz «Weiterbildung» und «Lebenslanges Lernen» gerade durch die uneingeschränkte Omnipräsenz des Anliegens zur «Privatsache». Ganz anders als in Finnland, Norwegen, Dänemark, aber auch in England kommen die in der Schweiz Beschäftigten für einen weitaus grösseren Anteil der Weiterbildung auch in finanzieller Hinsicht selbst auf, wie aus dem neuesten OECD-Bericht mit dem bezeichnenden Titel «Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices» hervorgeht (OECD, 2003, S. 83).

Zwischen Rhetorik und Realität klafft eine Lücke, die besonders in denjenigen Bereichen sichtbar wird, die sich gegenüber staatlichem Interventionismus traditionell durch Skepsis auszeichnen. Die Betriebe, und insbesondere die KMU, so zumindest unsere Annahme, dürften gegenüber Bemühungen von aussen, die auf ihre vorhandene oder fehlende Weiterbildung Einfluss nehmen, mit grosser Zurückhaltung reagieren. Diese Vermutung wollten wir anhand der Daten, die wir im Zusammenhang mit unserem Projekt zur Rolle der Weiterbildung für KMU erhoben hatten, überprüfen und auf ihren Bezug zur Weiterbildungspolitik und zur eingangs skizzierten Problematik beziehen.

KMU und Weiterbildung in der Schweiz

Begriff und Bedeutung der KMU in der Schweiz

Ob und wie KMU spezifische Unterstützung von Seiten der Bildungspolitik benötigen, ist eine Frage, die zunächst auf die Begrifflichkeit von KMU verweist. KMU werden in der Regel schlicht nach der Betriebsgrösse definiert. Die Betriebsgrösse wiederum ergibt sich aus der Zahl der Mitarbeitenden: Im Minimum besteht das KMU aus einem fest angestellten Mitarbeitenden und reicht bis zu 249 Mitarbeitenden. Ab 250 Mitarbeitenden wird internationalen Gepflogenheiten gemäss von Grossbetrieben gesprochen.[2]

Im Jahre 2002 wurden in der Schweiz 259'998 Betriebe, die als KMU gelten, gezählt. Dies entspricht 99,7% der Unternehmen! Von 100 Betrieben sind 88 Unternehmen Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Mitarbeitenden. Lediglich 9,9% der Betriebe sind kleine Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden und nur gerade 1,8% mittlere Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden. Die Grossunternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden machen ganze 0,3% der Betriebe aus (BfS, 2002).

Verteilung der Schweizer Betriebe nach Anzahl der Mitarbeitenden (MA)

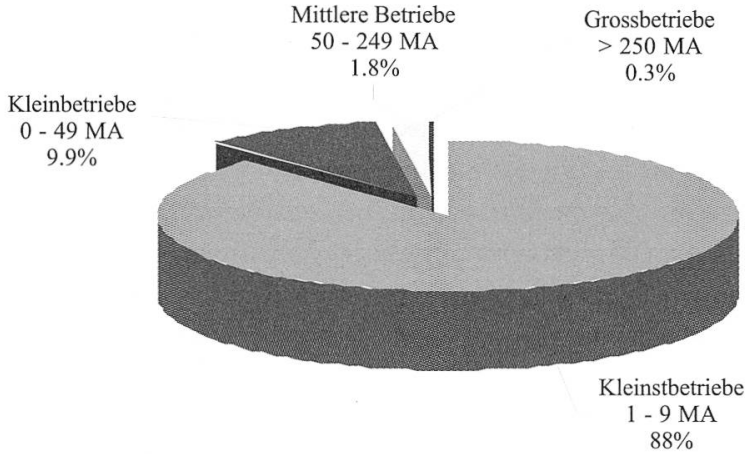

Abbildung 1: Verteilung der Schweizer Betriebe nach Anzahl der Mitarbeitenden (Quelle: BfS, 2002. Betriebs- und Unternehmensregister [BUR]

Die besondere Rolle der KMU zeigt sich auch bei der Verteilung der Erwerbstätigen. Immerhin 69% der erwerbstätigen Personen in der Schweiz waren 1998 in KMU beschäftigt. Die KMU spielen demgemäss in der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft eine zentrale Rolle. Weiterbildungsforschung und Weiterbildungspolitik, die sich lediglich auf Grossbetriebe konzentrieren würde, könnte nur einen kleinen Ausschnitt der Arbeitswelt im Blick haben. Genau dies entspricht jedoch der momentanen Situation hinsichtlich Forschung und öffentlicher Aufmerksamkeit. Während grosse Konzerne ihre Weiterbildungsabteilungen gerne auch der Öffentlichkeit präsentieren, ist ein differenzierter

Kenntnisstand hinsichtlich kleinbetrieblicher Weiterbildung kaum gegeben. Allgemein wird unterstellt, dass KMU über keine oder nur mangelhafte Weiterbildungsaktivitäten sich ausweisen können.

Weiterbildung in KMU aus der Sicht von betrieblichen Bildungsverantwortlichen

Diesen Vorurteilen sollte unter anderem in der nun darzulegenden Studie «KMU und die Rolle der Weiterbildung – eine empirische Studie zu Strategien und Kooperationen in der Schweiz» (Gonon et al., 2004) nachgegangen werden. Die empirischen Daten, mit denen die obigen Ausführungen zur Weiterbildungspolitik für KMU in der Schweiz in Bezug gesetzt werden, stammen aus einem Projekt, das gefördert wird von der «Kommission für Technologie und Innovation (KTI)» des «Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT)».[3] Momentan befindet sich die in Zusammenarbeit des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) mit der Universität Trier durchgeführte Untersuchung in der Endphase der Auswertung. Im Zentrum des Interesses stand die Auslotung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und externen Bildungsträgern. Hierbei ging es zunächst darum, deskriptiv-analytisch ein Bild von Weiterbildungsaktivitäten der KMU in der Schweiz überhaupt zu erhalten. Im Unterschied zu den besser bekannten Aktivitäten in Grossbetrieben existieren kaum Studien zur Weiterbildung in KMU. Dies gilt nicht nur für die Schweiz, sondern auch für Deutschland. Die wenigen durchgeführten Untersuchungen haben oft lediglich «exemplarischen» Charakter, sind auf eine bestimmte Branche oder Region bezogen oder aber hinsichtlich der Bestimmung von KMU nur beschränkt aussagekräftig (Gonon & Stolz, 2004, S. 17ff.). In unserer Studie wurden quantitative und qualitative Verfahren kombiniert, um die betriebliche Weiterbildung in ihrer Vielfalt und ihrem Facettenreichtum zu beleuchten. Wir erfragten auch betriebliche Strategien hinsichtlich Weiterbildung.

1. Teil: Quantitative Fragebogenerhebung

Der quantitative Fragebogen wurde nach einem Pretest mit 50 Betrieben von 1'251 KMU beantwortet und gilt als repräsentativ für die Sprachregionen und die Betriebsgrössenklassen in der Schweiz. Hinsichtlich der 8'000 versendeten Fragebogen belief sich die Rücklaufquote auf 15,6%. Bei Kleinstbetrieben (1-9 Mitarbeiter) wurde der Fragebogen in der Regel vom Betriebsinhaber selbst ausgefüllt, bei Kleinen (10-49) und Mittleren (50-249) von Personen die sich für die Weiterbildung zuständig fühlten.

Der Konstruktion des Fragebogens ging eine ausführliche Analyse bisheriger Studien im Bereich der beruflich-betrieblichen Weiterbildungsforschung voraus. Der Studienvergleich diente einerseits als Anregung, neue Fragen einzubeziehen, andererseits der Überprüfung des eigenen Forschungsvorhabens. Er bezog sich sowohl auf die Thesen, als auch auf das Forschungsdesign, die Methoden und

die konkrete Befragung. Teilweise wurden Begriffsbestimmungen aufgegriffen, teilweise modifiziert, teilweise auch gleiche Fragen gestellt, um Anschlüsse zu anderen Befragungen zu ermöglichen (Weil & Gonon, 2004).

2. Teil: Leitfaden gestützte Interviews in Fallbetrieben

Im zweiten Projektjahr wurden basierend auf den quantitativ erhobenen Ergebnissen acht Fallbetriebe ausgewählt, die idealtypische Werte für eine strategische Ausrichtung der Weiterbildung sowie eine hohe Breite an Kooperationspartnern aufwiesen. Dort fanden im Durchschnitt ein- bis zweistündige, Leitfaden gestützte Interviews mit den Weiterbildungsverantwortlichen statt[4]. Die Auswertung erfolgte durch Kodieren und Kategorienbildung aus dem Interviewmaterial und führte zu einer falltypischen Darstellung der Betriebe.

Quantitative Ergebnisse bezüglich Weiterbildung und KMU[5]

Im Folgenden wird eine Auswahl von quantitativen (3.3 und 3.4) und qualitativen Ergebnissen (3.5) präsentiert, die im Bezug auf weiterbildungspolitische Fragen von Interesse sind.

Perspektive auf den eigenen Betrieb

Auf die Frage, ob in den letzten 3 Jahren Weiterbildungsmassnahmen durchgeführt wurden antworteten 62% der KMU mit ja. Das heisst, dass 38% der befragten Betriebe keine Weiterbildung innerhalb von 3 Jahren durchgeführt haben.

Verteilung der KMU, bezüglich Weiterbildungsmassnahmen für die Mitarbeitenden in den letzten 3 Jahren, N = 878

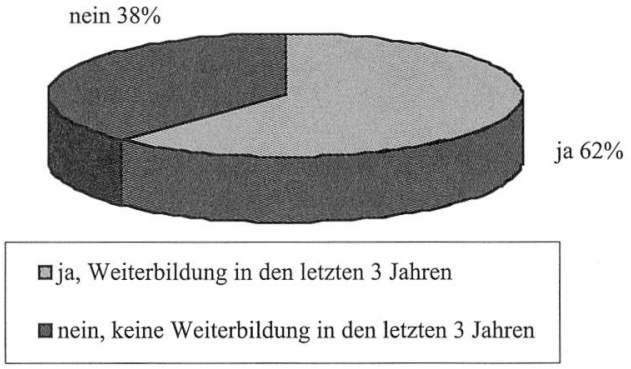

Abbildung 2: Verteilung der KMU, bezüglich Weiterbildungsmassnahmen für die Mitarbeitenden (Quelle: eigene Darstellung)

Es ist insbesondere auch die repräsentative Gewichtung der erhobenen Daten die uns verdeutlichte, dass die Betriebsgrösse eine entscheidende Rolle spielt, ob Weiterbildung durchgeführt wird oder nicht: Auch innerhalb der KMU ist die Wahrscheinlichkeit bei grösseren Betrieben für Weiterbildungsaktivitäten eher

gegeben als beispielsweise bei Kleinstbetrieben (vgl. auch Beer, 1999, S. 173). Betrachtet man diese Verteilung im Lichte weiterer Kriterien, so ergibt sich neben dieser Korrelation zur Betriebsgrösse auch eine weitere bezüglich des Betriebsalters. Je älter und etablierter ein Unternehmen ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildungsmassnahmen in den letzten drei Jahren durchgeführt wurden. Es ist weiterhin festzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit zur Durchführung auch mit kulturellen Faktoren zusammenhängt. So sind KMU in der Deutschschweiz im Vergleich zu denjenigen in der Westschweiz und im Tessin aktiver. Diese Ergebnisse legen nahe, dass eine etablierte Tradition und Praxis die Wahrscheinlichkeit für Weiterbildung erhöht. An diesem Punkt wäre zu prüfen, inwiefern eine gezielte Förderung die Weiterbildungsaktivitäten diese konsolidieren oder steigern könnten.

Wenn man die Betriebe nach der Einschätzung von Rahmenbedingungen fragt, wird deutlich, dass sie die Weiterbildung durchaus in ihre Unternehmensstrategie einbeziehen.

Die Aussage, dass ohne Weiterbildung die Marktchancen sinken, findet eher Zustimmung (2,10), und dies offenbar auch bei einem Teil derjenigen, die keine Weiterbildung betreiben. Eine mittlere Bewertung liegt hingegen bei der Antwort vor, dass die Berufslehre als Vorbildung genüge (2,29) und dass Weiterbildung in die Freizeit gehört (2,67), Antworten, die eher auf Skepsis hinsichtlich Weiterbildung hindeuten.

Einschätzung der Rahmenbedingungen seitens der KMU, Mittelwerte, N = 932
(Skala 1 - 4: 1 = trifft völlig zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher nicht zu, 4 = trifft gar nicht zu)

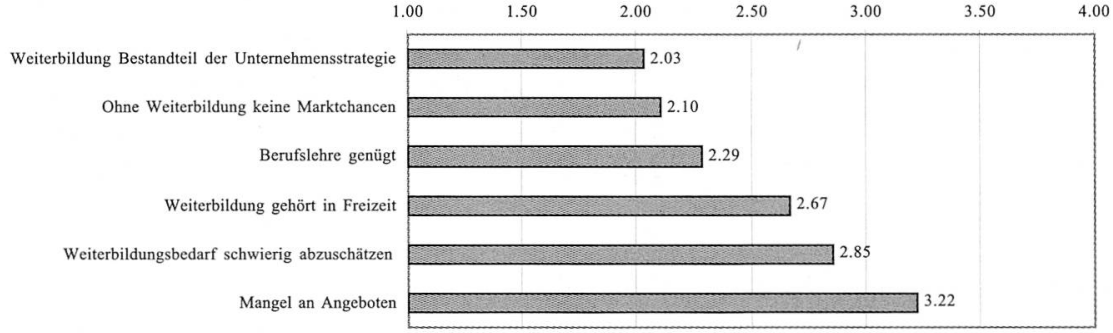

Abbildung 3: Einschätzung der Rahmenbedingungen seitens der KMU (Quelle: eigene Darstellung)

Sowohl der Weiterbildungsbedarf als auch die Angebotslage lassen sich für die KMU offenbar eher gut einschätzen, ein genereller Mangel an Angeboten scheint nicht vorzuliegen. Weiterbildungspolitische Folgerungen aus diesen Aussagen liessen sich allenfalls in der Hinsicht formulieren, dass eine offenbar ausreichende Angebotslage sich besser auf die betrieblichen Bedürfnisse ausrichten sollte.

Aufschlussreicher sind diejenigen Angaben zu den Gründen, warum keine Weiterbildung in den letzten drei Jahren betrieben wurde. Am weitaus häufigsten wird die Kleinheit des Betriebes genannt (70%).

Gründe, wieso keine Weiterbildung in den letzten drei Jahren betrieben wurde, N = 332

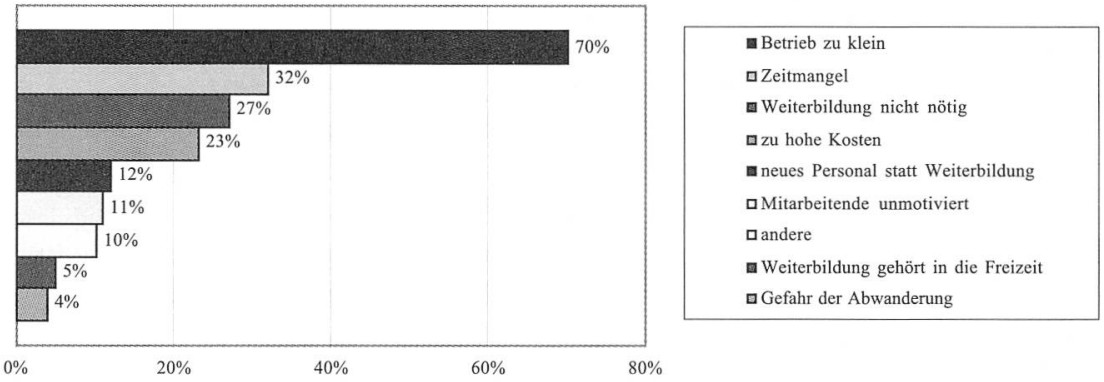

Abbildung 4: Gründe, wieso keine Weiterbildung in den letzten drei Jahren betrieben wurde (Quelle: eigene Darstellung)

Hinter dieser Antwort kann eine Vielzahl von Aspekten vermutet werden: zu wenig Infrastruktur, zu wenig Personal oder auch zu wenig professionelles Know-how. Auch die zweithäufigste Angabe verweist auf einen Mangel an Ressourcen: die Zeitknappheit. Fehlende Ressourcen sind demgemäss ein wichtiger Grund, warum KMU keine Weiterbildung durchführen wollen und können. In eine ähnliche Richtung verweist die Antwort der zu hohen Kosten. Ein Teil der Betriebe erachtet allerdings die Weiterbildung auch als nicht notwendig. Fehlende Motivation von Mitarbeitenden oder die Gefahr der Abwanderung als Grund, keine Weiterbildung durchzuführen, wird hingegen weniger bzw. kaum genannt.

Perspektive auf KMU allgemein

In der Befragung wurde nicht nur die Einschätzung der Betriebe zu ihrer eigenen Weiterbildungspraxis erfragt, sondern auch, wie sie allgemein das Bild der KMU hinsichtlich Weiterbildung darstellen. Auf die Frage, warum KMU weniger Weiterbildung betreiben als Grossbetriebe werden wiederum die Gesichtspunkte Zeitmangel, Kostengründe und Personalmangel als Hauptgründe aufgeführt. Fehlende Motivation oder eine schlechte Angebotslage werden weniger oft als Argument für fehlende Weiterbildung genannt. Zwar deuten einige Antworten darauf hin, dass Weiterbildung zum Teil als nicht notwendig erachtet wird, da offenbar die Qualifikationen als ausreichend betrachtet werden, dennoch würde mehr Weiterbildung durchgeführt werden, wenn entsprechende Ressourcen vorhanden wären.

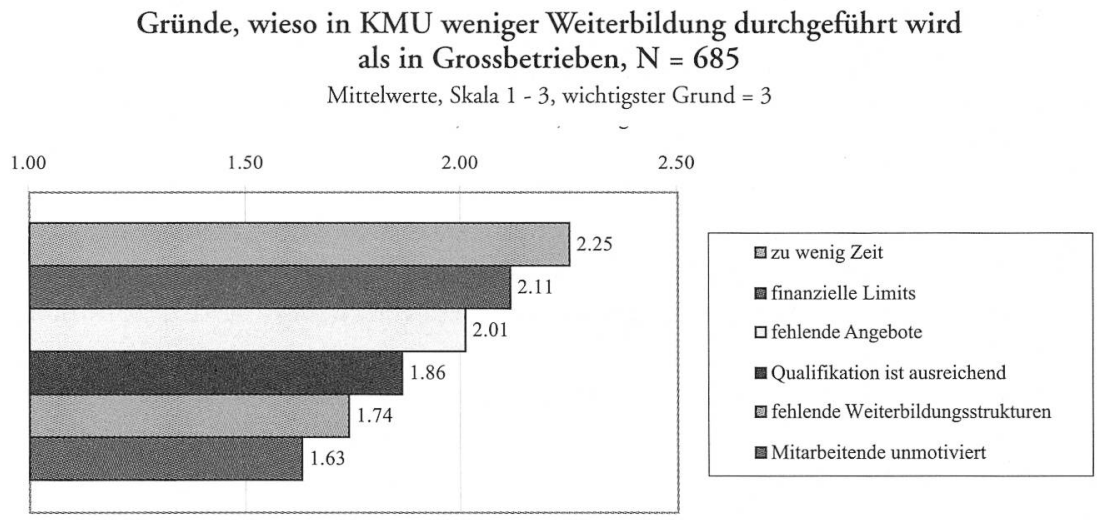

Abbildung 5: Gründe, wieso in KMU weniger Weiterbildung durchgeführt wird als in Grossbetrieben (Quelle: eigene Darstellung)

Auch hieraus lässt sich folgern, dass Weiterbildungspolitik direkt bei den betrieblichen Rahmenbedingungen ansetzten könnte, um den betrieblichen Ausfall von Weiterbildung zu kompensieren.

Ein ähnliches Bild präsentiert sich hinsichtlich der Bedingungen, durch welche sich nach Einschätzung der KMU die Weiterbildungsquote erhöhen könnte.

Im Vordergrund steht der Wunsch nach fiskalischen Vorteilen, in zweiter Linie dann die Forderung einer besseren Unterstützung und neuer Formen der Weiterbildung, die, wie zu vermuten ist, den zeitlichen und personellen Ausfall bedingt durch Weiterbildung besser kompensieren können. Offenbar könnte auch die Transparenz hinsichtlich Weiterbildung verbessert werden und erst an fünfter Stelle wird die Forderung nach besseren Rahmenbedingungen genannt.

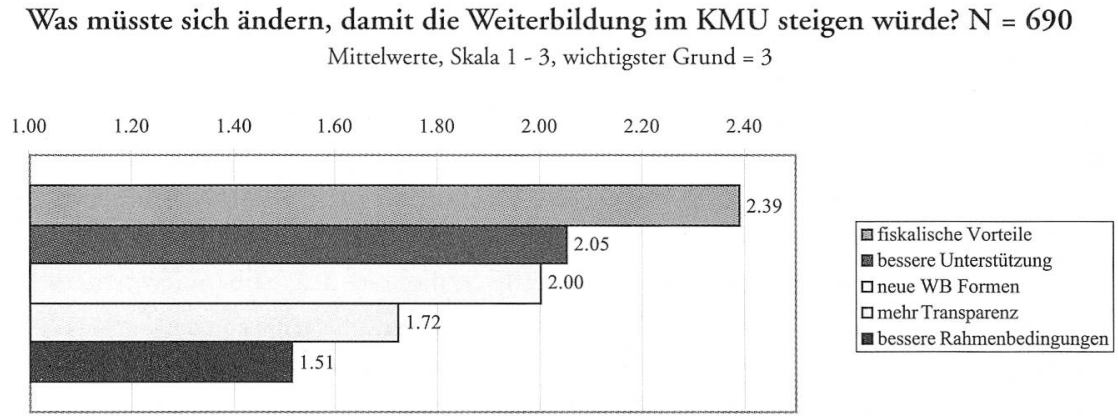

Abbildung 6: Was müsste sich ändern, damit die Weiterbildungsquote in KMU steigen würde? (Quelle: eigene Darstellung)

Die bisher dargestellten Ergebnisse lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass sich KMU durchaus eine Steigerung ihrer Weiterbildungsaktivität vorstellen könnten. Mangelnde Ressourcen und auch fehlende finanzielle Anreize bewegen sie jedoch, sich hier auf ein Minimum zu beschränken bzw. sich mit einem suboptimalen Zustand zufrieden zu geben.

Weiterbildungsstrategien in KMU

KMU verhalten sich demgemäss gegenüber Weiterbildung nicht ignorant oder gleichgültig.

Durch eine Faktorenanalyse der quantitativen Daten konnten wir vier verschiedene Typen von Weiterbildungsstrategien ermitteln. Hierbei orientierten wir uns methodisch hinsichtlich Typenbildung von Weiterbildungsstrategien an einer «Vorbildstudie», die die Typen aufgrund clusteranalytischer Variablen bestimmte (Bäumer, 1999, S. 154ff.)[6].

Typ 1: Organisationsorientierte Weiterbildungsstrategie; die Weiterbildungsmassnahmen erfolgen in Abstimmung mit der Gesamtstrategie der Unternehmen.

Typ 2: Kompensatorische Weiterbildungsstrategie; die Weiterbildungsmassnahmen sind nicht in eine unternehmensstrategische Gesamtstrategie eingebettet. Sie zielen aber darauf, leistungsschwächere Mitarbeitende zu fördern, wie auch berufsübergreifende Fähigkeiten, welche nicht zwingend mit dem Arbeitsplatz der Mitarbeitenden zu tun haben, zu berücksichtigen.

Typ 3: Bedarfsorientierte Weiterbildungsstrategie; diese Unternehmen gehen klar von engen Kosten-Nutzen-Kalkülen aus, d.h. Weiterbildungsmassnahmen werden dann ergriffen, wenn situativ ein Bedarf vorhanden ist.

Typ 4: Unspezifische Weiterbildungs-«Strategie»; die Weiterbildungsmassnahmen erfolgen ohne strategischen Hintergrund, sie werden unspezifisch, aufgrund hierarchischer Vorgaben, oft auch für ganze Abteilungen und Gruppen verordnet.

Die vier präsentierten Weiterbildungsstrategien lassen sich hinsichtlich zeitlichem Horizont, umfassender strategischer Orientierung und Nachhaltigkeit differenzieren. Demnach ist der Typ 1 diejenige Ausprägung, die am deutlichsten als Strategie bezeichnet werden kann, währenddessen der Typus 4 am wenigsten strategisches Potenzial aufweist.

Diese Typisierung verteilt sich folgendermassen auf die schweizerischen KMU:

Gut jeder zehnte Betrieb (11%) verfolgt gemäss Angaben der Bildungsverantwortlichen eine organisationsorientierte Weiterbildungsstrategie. Die Mehrheit (32%) richtet sich in Bezug auf die Weiterbildung der Mitarbeitenden an kompensatorischen Kriterien aus. Bei 28% der Betriebe erfolgen die Weiterbildungsmassnahmen eher situativ aufgrund des Bedarfs und 29% der befragten

KMU lassen keine bzw. eine unspezifische Weiterbildungs-»Strategie» erkennen.

Gut zwei Fünftel aller Betriebe (Typ 1 und 2: 43%) weisen also durchaus ein strategisches Verhältnis zur Weiterbildung auf. Selbst bei den Betrieben, die in den letzten drei Jahren keine Weiterbildung durchführten, sind die strategieorientierten Typen 1 und 2 vertreten. Gerade diese Typisierung verweist darauf, dass es auch bei KMU eine beachtenswerte Anzahl an Betrieben gibt, die Weiterbildung als strategische Option betrachten. Fehlende Aktivität dürfte aufgrund von mangelnden Ressourcen und nicht lediglich aufgrund fehlenden Bewusstseins oder Unterschätzung der Chancen durch Weiterbildung bedingt sein.

Verteilung der Typen zur Weiterbildungsstrategie auf die Schweizer KMU, N = 681

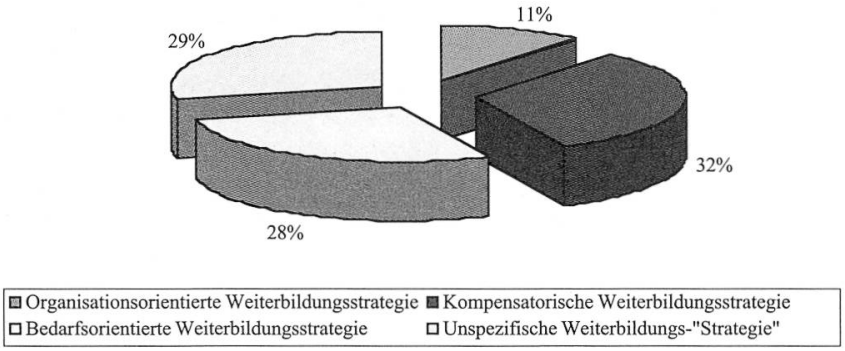

Abbildung 7: Verteilung der Typen zur Weiterbildungsstrategie auf die Schweizer KMU (Quelle: eigene Darstellung)

Qualitative Ergebnisse zur Weiterbildungspolitik

Auch die qualitativen Ergebnisse, erhoben aus den acht Fallbetrieben, ergänzen die bisher festgehaltenen Befunde. Sie lassen sich streiflichtartig in folgende Aspekte, die jeweils durch ein Interviewzitat illustriert werden, zusammenfassen:

- **Die Notwendigkeit von Weiterbildung wird anerkannt und zwar primär aus einer wirtschaftsimmanenten Optik:**
  Ich habe natürlich mal den Wunsch, dass auf sämtlichen Managerstufen eigentlich eingesehen wird, dass Schulung notwendig ist und für das Überleben vom Werkplatz Schweiz eine Grundbedingung darstellt. Und dass eigentlich selbst Kleinbetriebe da nicht geschont werden, dass die auch ihren Beitrag leisten (MM 111).

- **Der Weiterbildung in KMU wird eine zu wenig starke Lobby bescheinigt. Es fehlten genügend Anreize.**
  Ich glaube in der Schweiz werden die KMU nicht stark unterstützt. Nur in Zeiten der Neuwahlen werben die Politiker mit diesem Thema. Es gibt Verbände. Es ist richtig, dass Kurse auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit organisiert werden. Dies ist wirklich abhängig von der Eigenheit jeder KMU (ALF 56).

I: Glauben Sie, dass es in der Schweiz eine Politik für Weiterbildung gibt ?
A: Global, auf gesamtschweizerischer Ebene, gibt es wenig Anreize für die Weiterbildung (MR 113-114).

- **Die Weiterbildungspolitik sollte vor allem dann greifen, wenn die Wirtschaftslage sich verschlechtert:**
  I: [...] wie sieht dass aus mit [ihrer] Meinung zur Politik oder zur Struktur für die Weiterbildung? [...]
  A: Also ich denke im Moment ist alles okay. Ich könnte mir schon vorstellen, wenn die Wirtschaftslage noch schlechter wird, dass da irgendwas passieren sollte. Aber im Moment sehe ich da keinen Bedarf (PS 92-93).

- **Ein finanzielles Engagement von Seiten des Bundes wird gewünscht, denn geringe Ressourcen belassen wenig Spielräume:**
  Ja man sollte sich auch vom Bund aus mal die Überlegung machen, was können wir halt vom Finanziellen her tun, dass die kleinen Betriebe auch Ausbildungsplätze anbieten können. Meistens ist's ja schon 'ne Geldfrage» (PS 99).

  Es ist wahrscheinlich, ich denk die mittelständigen Betriebe, die denken jetzt nicht in Sachen Geld, sondern die sagen ich habe keine Zeit. Aber die keine Zeit, die hat wieder damit zu tun, dass die [...] *wirklich* [...] *eine so schmale Decke haben* [...] *im Overhead Personal, das vielleicht Ausbildung* [...] *erteilen könnte, oder dass vielleicht selbst für auswärtige Kurse, man sagt ja ich brauche jetzt diesen Mitarbeiter, der muss mir* [...] *jetzt im Betrieb Wertschöpfung bringen und nicht Schulungen (MM 11).*

Die wenigen ausgesuchten Interviewausschnitte sind nicht ein vollständiges und umfassendes Meinungsbild von KMU-Vertretern. Sie lassen jedoch erkennen, dass aus einer betriebsübergreifenden Perspektive durchaus Raum für Weiterbildungspolitik bestünde.

Fazit

Im einführenden Teil wurde die von Politik und Behörden in der Schweiz gehandhabte «Nicht-Einmischung» in Sachen Weiterbildung kritisch hinterfragt. Vor allem nordische Länder, die nicht zufällig in der PISA-Studie und den internationalen Evaluationen zur «Literacy» von Erwachsenen, aber auch bezogen auf Daten hinsichtlich Wirtschaftswachstum zu den Spitzenreitern der letzten Jahre zählen, engagieren sich weit mehr in der Weiterbildung als die Schweiz. Es würde sich also durchaus lohnen, diesen Zusammenhang über KMU hinaus näher zu beleuchten.

In einem weiteren Schritt wurde die eigene Forschung, die vornehmlich die

Kooperation Betrieb und Bildungsinstitutionen im Blick hat, auf die weiterbildungspolitische Ausgangsfrage bezogen, ob ein intensiveres bildungspolitisches Engagement von öffentlicher Seite auf günstige Voraussetzungen seitens der KMU stossen würde.

Unsere repräsentativen Daten verweisen zunächst einmal darauf, dass KMU hinsichtlich Weiterbildung mehr tun als man ihnen unterstellt. Sie denken auch strategischer hinsichtlich Weiterbildung und wären offenbar bereit, weiterbildungsaktiver zu werden, falls finanzielle Anreize und Ressourcen vorhanden wären. Damit ergäben sich Chancen von Seiten des Bundes und der Weiterbildungspolitik, KMU in ihren Bemühungen zu unterstützen. Anstoss für verstärktes Interesse an Weiterbildung seitens der KMU sind die wachsenden Anforderungen seit Mitte der 1990er Jahre, u.a. hervorgerufen durch betriebliche Umstrukturierungen, technischen Fortschritt und den Globalisierungsprozess des Wettbewerbs. Sie erfordern auch von KMU Fähigkeiten, sich umfassender auf Wandel einzustellen, Kompetenzen, die sie nur mühevoll entwickeln können und daher auf Unterstützung angewiesen sind (Kuper, Eicher & Merkens, 2002). Trotz dieser Ausgangslage bieten viele KMU keine regelmässige Weiterbildung an. Neben den knapp bemessenen personellen und finanziellen Ressourcen spielt wohl auch eine Rolle, dass sie andere Lernformen am Arbeitsplatz gegenüber aufwändigen Weiterbildungsveranstaltungen bevorzugen. Das arbeitsintegrierte Lernen hat einen hohen Stellenwert bei den Qualifizierungsaktivitäten, was bisher in vielen Untersuchungen häufig nicht systematisch erfasst wurde (Büchter & Goltz, 2001). Dennoch sind Lernen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsaktivitäten in und ausserhalb des Betriebes keine Gegensätze, sondern im Gegenteil sich ergänzende Formen des Einstellens auf Wandel.

An diesem Punkt könnte die Weiterbildungspolitik ansetzen. Statt Lernen am Arbeitsplatz und Weiterbildung den einzelnen Betrieben zu überlassen und sie an individuelle Verantwortung zu delegieren, könnten vermehrt Anreize für innovative Weiterbildung und Verbundslösungen geschaffen werden. Weiterbildung kann bei fiskalischer Entlastung für KMU interessant werden und für alle Beteiligten neue Erfahrungen gewährleisten. Statt das Lernen im Betrieb ausschliesslich zur Privatangelegenheit zu erklären und Weiterbildung weiterhin ein kümmerliches Schattendasein fristen zu lassen, gilt es viel mehr, Weiterbildung zu einem öffentlichen Gut zu machen.

Anmerkungen

1 Verfasser dieses Artikels sind Philipp Gonon und Markus Weil. Hans-Peter Hotz und André Schläfli wurden als Projektmitarbeiter aufgeführt, weil sie wesentlich hinsichtlich empirischer Datenaufbereitung zum Kapitel 3 des hier präsentierten Artikels beitrugen.

2 Diese quantitative Definition der KMU aufgrund der Betriebsgrösse ergibt sich aus Gründen der Vergleichbarkeit nach der Europäischen Richtlinie. Sie richtet sich massgeblich nach der Anzahl fest angestellter Mitarbeitenden (Europäische Kommission, 30.04.1996, S. 4ff.). Es sind auch qualitative Definitionen denkbar, die etwa den Umsatz eines Unter-

nehmens berücksichtigen. Qualitative Definitionen fokussieren oft auch die Rolle des Firmeninhabers. Als kleine Unternehmen gelten hierbei solche, in denen der Firmenchef überwiegend selbst in der Produktion bzw. fachlich-technisch tätig ist. In mittleren Unternehmen ist der Unternehmer zwar weitgehend, aber nicht mehr ausschliesslich in der Produktion bzw. Leistungserstellung beteiligt und übernimmt vermehrt andere Funktionen. Als grosses Unternehmen gilt, wo der Unternehmer nicht mehr selbst in der Produktion tätig ist, sondern hauptsächlich kaufmännisch-organisatorische Aufgaben erledigt (Frey, 2002, S. 11; Pichler, 1996, S. 11ff.).

3 Projekt-Nr.: 5298.1 BFS, Projektbeschreibung und Berichte unter: http://www.alice.ch/001alc_020801_de.htm

4 Diese orientierten sich nach den Vorgaben und Empfehlungen zur Durchführung qualitativer Experteninterviews: (Flick, 2000; Meuser & Nagel 1997, S. 481ff.)

5 Um repräsentative Ergebnisse hinsichtlich Betriebsgrösse und Sprachregion für die gesamte Schweiz zu erhalten, wurden alle Daten, die im quantitativen Teil angegeben sind, nach Region bzw. den Betriebsgrössenklassen (1-9; 10-49 und 50-249 Mitarbeitende) gewichtet.

6 Aufgrund der grossen Anzahl von Fällen haben wir eine Clusterzentrenanalyse mit den vier ermittelten Faktoren durchgeführt (vgl. ausführlicher Gonon et al., 2004). Um repräsentative Aussagen zu ermitteln, wurden die Daten nach Sprachregion bzw. nach Betriebsgrösse gewichtet. Die Berechnung der Clusterzentren ergibt folgendes Bild (vgl. untenstehende Tabelle)

Clusterzentren und die dazu gehörende Anzahl Betriebe

Anzahl der Fälle in jedem Cluster			
			Anzahl
Cluster	1	Organisationsorientierte Weiterbildungsstrategie	78
	2	Kompensatorische Weiterbildungsstrategie	221
	3	Bedarfsorientierte Weiterbildungsstrategie	188
	4	Unspezifische Weiterbildungs-"Strategie"	195
Gültig			681

Literatur

Bäumer, J. (1999). *Weiterbildungsmanagement – eine empirische Analyse deutscher Unternehmen.* München: Hampp.

Beer, D. (1999). Betriebliche Weiterbildung für geringqualifizierte Arbeitnehmer. In D. Beer, B. Frick, R. Neubäumer & W. Sesselmeier (Hrsg.), *Die wirtschaftlichen Folgen von Aus- und Weiterbildung* (S. 165-194). München: Hampp .

Bericht des Bundesrates zur Weiterbildung im Arbeitsrecht in Erfüllung des Postulats Paul Rechsteiner vom 20. März 1996 (96.3094). 9. April 2003. Bern: SECO.

Bellmann, L. (2003). *Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland.* Bielefeld: Bertelsmann.

BfS [Bundesamt für Statistik] (2002). *Betriebs- und Unternehmensregister.* Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Büchter, K. & Goltz, M. (2002). Arbeitsintegrierte Qualifizierung in Klein- und Mittelbetrieben. *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 48,* 78-96.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2003). *Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland.* Bonn: BMBF.

Dehnbostel, P. & Gonon, Ph. (Hrsg.) (2002). *Informelles Lernen – eine Herausforderung für die betriebliche Aus- und Weiterbildung.* Bielefeld: Bertelsmann.

Deutscher Bildungsrat (1972). *Empfehlungen der Bildungskommission. Strukturplan für das Bildungswesen.* (3. Aufl.). Stuttgart: Klett.

Europäische Kommission (30.04.1996). Empfehlung der Kommission vom 3. April 1996 betreffend die Definition der kleinen und mittleren Unternehmen. *Amtsblatt Nr. L 107,* 4-9.

Flick, U. (2000). *Qualitative Forschung: Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Frey, U. (2002). *Evaluation der Weiterbildung für Klein- und Mittelunternehmen (KMU) aus Anbieter und Nachfragersicht.* Dissertation. Bamberg: Difo.

Friebertshäuser, B. & Prengel, A. (Hrsg.) (1997). *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft.* Weinheim: Juventa.

Gonon, Ph. (2003). Ungewisse Folgen des Nichthandelns. *Grundlagen der Weiterbildung Zeitschrift, 14,* 290-291.

Gonon, Ph. & Stolz, S. (Hrsg.) (2004). *Betriebliche Weiterbildung. Empirische Befunde, theoretische Perspektiven und aktuelle Herausforderungen.* Bern: h.e.p Verlag.

Gonon, Ph., Hotz, H., Weil, M., Schläfli, A. & Sgier, I. (2004). *KMU – und die Rolle der Weiterbildung – eine empirische Studie zu Strategien und Kooperationen in der Schweiz.* [unveröff. Manuskript].

Grünewald, U., Moraal, D. & Schönefeld, G. (2003). *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa.* Bielefeld: Bertelsmann.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000). *Memorandum über Lebenslanges Lernen.* Brüssel: SEK.

Kuper, H., Eichler, D. & Merkens, H. (Projektleitung) (2002). Vorstudie für ein regionales Arbeitsmarktmonitoring. In H. Merkens & F. Schmidt (Hrsg.), *Berichte, Institut für Pädagogik, Abt. empirische Erziehungswissenschaft, Freie Universität Berlin.* Berlin: Institut für Pädagogik.

Kraus, K. (2000). Spannungsfeld Lebenslanges Lernen: Politischer Anspruch und pädagogische Perspektive. *Grundlagen der Weiterbildung Zeitschrift, 4,* 177-179.

KTI [Kommission für Technologie und Innovation]-Forschungsprojekt. *Kooperationspotenziale zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen und Bildungsinstitutionen in der Weiterbildung, Proj. Nr. 5298.1* BFS [Informationen unter: www.alice.ch].

Meuser, M. & Nagel, U. (1997). Das ExpertInneninterview (wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In B. Friebertshäuser & A. Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 481-491). Weinheim: Juventa.

Notter, Ph., Bonerad, E.-M. & Stoll, F. (1999). *Lesen – eine Selbstverständlichkeit? Schweizer Bericht zum «International Adult Literacy Survey».* Chur, Zürich: Rüegger

NZZ [Neue Zürcher Zeitung] (27. April 2004). Von der Analyse zur Paralyse. Kritische Befunde von Economiesuisse. *Neue Zürcher Zeitung,* (97), 23.

NZZ [Neue Zürcher Zeitung] (28. April 2004). Deutschland solid im Schneckentempo. Die Konjunkturinstitute pochen auf bekannte Rezepte. *Neue Zürcher Zeitung,* (98), 19.

OECD (2003). *Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices.* Paris: OECD.

OECD (2000). Statistics Canada: Literacy in the Information Age. *Final Report of the International Adult Literacy Study.* Paris: OECD.

Pichler, J.H., Pleitner, H.J. & Schmidt, K.-H. (Hrsg.), (1996). *Management in KMU. Die Führung von Klein- und Mittelunternehmen.* Bern: Paul Haupt.

Prange, K. (2000). Zum Lernen verdammt – oder: Wie sozial kann der Mensch sein? *Grundlagen der Weiterbildung Zeitschrift, 11,* 185-188.

Prey, H. & Widmer, R. (2003). Betriebliche Weiterbildung in der Schweiz – Wirkungen. *Die Volkswirtschaft, 11,* 13-16.

Schläfli, A. & Gonon, Ph. (1999). *Weiterbildung in der Schweiz: Situation und Perspektiven.* Frankfurt am Main: DIE.

Stoll, F. (1999). Die drei Kompetenzen im internationalen Vergleich. In Ph. Notter, E.-M.

Bonerard & F. Stoll, *Lesen (eine Selbstverständlichkeit? Schweizer Bericht zum «International Adult Literacy Survey»* (S. 41-57). Chur, Zürich: Rüegger.
Weil, M. & Gonon, Ph. (2004; im Druck). «Missing Link» in der KMU-Weiterbildungsforschung: die Reflexion der Forschungsschritte. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft.*

Schlagworte: Bildungspolitik, Weiterbildung, Berufsbildung, betriebliche Weiterbildung

Une politique de la formation continue pour les petites et moyennes entreprises (PMU) ? Défis à la lumière de la recherche empirique

Résumé
Cette contribution est consacrée à la formation continue dans le domaine de l'entreprise et de la formation professionnelle. Après une description de la situation actuelle de la politique en matière de formation continue, en sa basant sur les données empiriques recueilles dans le cadre d'un projet de recherche portant sur le point de vue des responsables de la formation et de la gestion du personnel par rapport à la formation continue dans les petites et moyennes entreprises (PMU), cet article aborde la question de savoir si un soutien spécifique de la part de la politique de la formation est attendu et est jugé pertinent.

Mots clefs: Politique de la formation, formation continue, formation porfessionnelle, formation continue en entreprise.

Politica della formazione continua nelle piccole e medie imprese? Sfide alla luce di dati empirici

Riassunto
In questo contributo l'attenzione è indirizzata alla formazione professionale continua nel settore delle imprese. Partendo dalla descrizione della situazione attuale, l'analisi di dati empirici elaborati in un progetto di ricerca sulla formazione continua nelle piccole e medie imprese, teso a rilevare le rappresentazioni dei responsabili del personale e della formazione, permette di discutere la questione se un sostegno da parte della politica formativa sia sensato e opportuno.

Parole chiave: Politica formativa, formazione continua, formazione professionale, formazione continua in azienda

Continuing Education Policy for small and medium enterprises? Challenges and empirical outcomes

Summary

The following thesis deals with continuing education and training in the context of enterprises or vocation. Firstly we will emphasize the *state of the art" for Continuing Education Policy. Thereafter the outcomes of an empirical research project for continuing education and training within small and medium enterprises (SME) will be highlighted. Finally this leads to a discussion, whether and which specific support from the side of Continuing Education Policy seem appropriate or appreciated relating to the view of the responsible staff for Human Resources or Continuing Education in Swiss SME.

Key words: educational policy, continued education, vocational training, internally organized continued education (within a company)