

WISSENSCHAFTLICHE
DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 141

Gudrun Schönfeld
Friederike Behringer

**Betriebliche Weiterbildung in
Deutschland im europäischen Vergleich**
**Ergebnisse der dritten europäischen
Erhebung zur betrieblichen
Weiterbildung (CVTS3)**

Mit einem Beitrag von Bernd Käpplinger

Abschlussbericht

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BiBB ▶

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 141

Gudrun Schönfeld
Friederike Behringer

**Betriebliche Weiterbildung in
Deutschland im europäischen Vergleich**
**Ergebnisse der dritten europäischen
Erhebung zur betrieblichen
Weiterbildung (CVTS3)**

Mit einem Beitrag von Bernd Käßlinger

Abschlussbericht

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Impressum Print

Copyright 2013 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Bestell-Nr.: 14.141

Printed in Germany

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-88555-941-2

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
urn:nbn:de:0035-0503-5

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Inhaltsverzeichnis

1.	CVTS3 – Dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen.....	7
1.1	Einleitung.....	7
1.2	Methodische Grundlagen.....	10
1.2.1	Konzepte, Definitionen und Datenerhebung.....	10
1.2.2	Zur Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Ländern.....	14
1.3	Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung: Entstehung, Entwicklung und Ausblick auf die Zukunft.....	18
1.3.1	Zur Vorgeschichte: Datenbedarf und erste Vorarbeiten.....	18
1.3.2	CVTS1 (1993).....	21
1.3.3	CVTS2 (1999).....	24
1.3.4	CVTS3 (2005).....	27
1.3.5	Die deutschen Zusatzerhebungen zu CVTS.....	30
1.3.6	Ausblick auf CVTS4.....	32
1.4	Weitere Weiterbildungsbefragungen in Deutschland und Europa.....	34
1.4.1	Die europäischen Erhebungen AES und LFS.....	36
1.4.2	Deutsche Weiterbildungsbefragungen: Die Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft, das IAB-Betriebspanel und das BIBB-Qualifizierungspanel.....	42
2.	Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich.....	45
2.1	Überblick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa im Jahr 2005.....	45
2.1.1	Kernindikatoren.....	45
2.1.1.1	Auswahl und Definition.....	45
2.1.1.2	Zur Datenqualität der Kernindikatoren.....	47
2.1.2	Ergebnisse 2005.....	51
2.1.2.1	Betriebliches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen (Inzidenz).....	51
2.1.2.2	Teilnahme an Weiterbildung.....	53
2.1.2.3	Teilnahmestunden in Weiterbildung.....	54
2.1.2.4	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung.....	55
2.1.2.5	Fazit: Deutschland im europäischen Vergleich nur im Mittelfeld.....	57
2.2	Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung zwischen 1999 und 2005.....	58
2.2.1	Tabellarischer Überblick über die Ergebnisse 1999 und 2005.....	58
2.2.2	Der Radar-Chart- und SMOP-Ansatz – Methodische Hinweise.....	61
2.2.2.1	Was sind Radar-Charts?.....	61

2.2.2.2	Zur Erstellung von Radar-Charts	62
2.2.2.3	Zur Gewichtung der Indikatoren und zur Festlegung der Benchmarks	63
2.2.2.4	Probleme bei der Berechnung der SMOP-Werte	64
2.2.2.5	Zum Nutzen der Radar-Charts.....	64
2.2.3	Weiterbildungsstrukturen in Europa – Entwicklungen zwischen 1999 und 2005	65
2.2.3.1	Radar-Chart von Deutschland.....	65
2.2.3.2	Strukturen 1999	66
2.2.3.3	Strukturverschiebungen zwischen 1999 und 2005	70
2.3	Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen unterschiedlicher Größe.....	81
2.3.1	Zum Einfluss der Unternehmensgröße auf die Weiterbildungsbeteiligung.....	81
2.3.2	Betriebliches Angebot an Weiterbildung	84
2.3.3	Teilnahme an Weiterbildung	86
2.3.4	Teilnahmestunden in Weiterbildung	90
2.3.5	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung	94
2.3.6	SMOP-Werte nach Unternehmensgrößenklassen	96
2.3.7	Fazit: Mit der Unternehmensgröße ansteigendes Weiterbildungsengagement – in Deutschland geringere Unterschiede als in den meisten anderen Ländern	97
2.4	Betriebliche Weiterbildung in verschiedenen Wirtschaftszweigen	98
2.4.1	Auswahl der Wirtschaftszweige	98
2.4.2	Betriebliches Angebot an Weiterbildung	99
2.4.3	Teilnahme an Weiterbildung	102
2.4.4	Teilnahmestunden in Weiterbildung	105
2.4.5	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung	107
2.4.6	Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen innerhalb eines Landes	110
2.4.7	Zusammenhänge zwischen Unternehmensgröße, Innovationen, Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und Weiterbildungsangebot	111
2.4.8	Fazit: Große Unterschiede beim Weiterbildungsengagement zwischen den Wirtschaftszweigen.....	116
2.5	Kurse und andere Formen	117
2.5.1	Einleitung.....	117
2.5.2	Anteil der Unternehmen mit Kursen und anderen Formen	118
2.5.3	Nutzung der verschiedenen anderen Formen.....	122
2.5.4	Fazit: Große Bedeutung der anderen Formen in Deutschland	125
3.	Themen betrieblicher Weiterbildung	127

4.	Bildungsdienstleister und interne Weiterbildung	137
4.1	Unternehmensinterne versus externe Durchführung von Weiterbildung.....	137
4.1.1	Definition der externen und internen Weiterbildungskurse	137
4.1.2	Anteil der Unternehmen mit externen und internen Weiterbildungskursen	138
4.1.3	Teilnahmestunden in externen und internen Weiterbildungskursen	143
4.1.4	Fazit: Hohe Bedeutung der internen Kurse in Deutschland.....	146
4.2	Der externe Weiterbildungsmarkt – Träger betrieblicher Weiterbildung.....	147
5.	Teilnahme spezieller Zielgruppen an betrieblicher Weiterbildung	155
5.1	Einleitung.....	155
5.2	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlechtszugehörigkeit	157
5.2.1	Spezifische Benachteiligung von Frauen? Zum Forschungsstand und den Ergebnissen verschiedener Untersuchungen in Deutschland	157
5.2.2	Teilnahme und Intensität der betrieblichen Weiterbildung nach Geschlecht.....	159
5.2.3	Geschlechtsspezifische Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftszweigen	163
5.2.4	Fazit: Grundsätzlich keine geringere Beteiligung von Frauen in Europa, aber geringere Partizipation in Deutschland.....	167
5.3	Teilnahme verschiedener Altersgruppen an betrieblicher Weiterbildung	168
5.3.1	Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte	168
5.3.1.1	Zur demografischen Entwicklung in Europa und den Auswirkungen für die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen.....	168
5.3.1.2	Teilnahme der älteren Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung	171
5.3.2	Betriebliche Weiterbildung für jüngere Beschäftigte	175
5.3.3	Fazit: Deutlich schlechtere Karten für ältere Beschäftigte – auch für jüngere Beschäftigte geringere Chancen	180
5.4	Beteiligung von weiteren speziellen Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung.....	180
5.4.1	Berücksichtigte Beschäftigtengruppen, Fragestellung in CVTS3 und Datenqualität	180
5.4.2	Speziell auf ausgewählte Beschäftigtengruppen ausgerichtete Weiterbildungs- kurse in kurs anbietenden Unternehmen	182
5.4.2.1	Un- und angelernte Beschäftigte.....	182
5.4.2.2	Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag	185
5.4.2.3	Beschäftigte mit einem Teilzeitarbeitsvertrag.....	186
5.4.3	Fazit: Nur wenige spezielle Weiterbildungskurse für ausgewählte Beschäftigtengruppen in kurs anbietenden Unternehmen in Deutschland	188

6.	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung	190
6.1	Methodische Vorbemerkungen zur Kostenermittlung	190
6.1.1	Einleitung.....	190
6.1.2	Kosten der anderen Formen	190
6.2	Kosten für interne und externe Weiterbildungskurse	191
6.2.1	Direkte Kosten	192
6.2.2	Umlagen/Beiträge an Fonds und Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung.....	194
6.2.3	Personalausfallkosten.....	197
6.3	Verschiedene Kostenindikatoren und Datenqualität	198
6.4	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem	201
6.5.	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem	208
6.6.	Zur Wirksamkeit staatlicher Förderinstrumente für betriebliche Weiterbildung	210
6.7.	Fazit: Erheblicher Rückgang der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung in Europa	215
7.	Institutionalisierung der Evaluation betrieblicher Weiterbildung in Europa – Erfolg deutscher Unternehmen aufgrund bisheriger Zurückhaltung?	216
7.1	Intensiv und weniger intensiv genutzte CVTS-Ergebnisse	216
7.2	Organisation und Institutionalisierung der betrieblichen Weiterbildung.....	217
7.3	Methodisch-konzeptionelle Grundlagen und Operationalisierung der CVTS3-Fragen zur Organisation von Weiterbildung	220
7.4	Die deutschen Ergebnisse zur Weiterbildungsorganisation im europäischen Spiegel	222
7.4.1	Überblick zu allen Fragen	222
7.4.2	Vertiefung: Evaluation betrieblicher Weiterbildung im europäischen Vergleich	224
7.5	Fazit	229
	Tabellenanhang.....	231
	Literaturverzeichnis	249
	Abbildungsverzeichnis.....	268
	Tabellenverzeichnis.....	271
	Abkürzungsverzeichnis.....	274

1. CVTS3 – Dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen

1.1. Einleitung

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wesentlicher Teil des lebenslangen Lernens. Die Weiterbildungsdiskussion wird dabei seit längerem nicht mehr nur allein auf nationaler Ebene, sondern zunehmend in europäischen und internationalen Zusammenhängen geführt. So stellte die Europäische Kommission in ihrer „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung“ (Europäische Kommission 2010b) eine Reihe von Maßnahmen vor, um ihr Hauptziel, eine Beschäftigungsquote von 75% der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter (d. h. zwischen 20 und 64 Jahren) zu erreichen. Zu diesen Maßnahmen gehört auch die Förderung des lebenslangen Lernens verbunden mit der Forderung nach einem stärkeren Engagement der Sozialpartner und anderer relevanter Akteure und der Verbesserung des sozialen Dialogs über die Durchführung von lebenslangem Lernen. Als besonders wichtig wird dabei der Sozialpartnerdialog zu wirksamen Kostenteilungsvereinbarungen, zur Bereitstellung von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz und zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen des öffentlichen Sektors und der Wirtschaft angesehen. Zur Überprüfung der erzielten Fortschritte ist ein jährliches Monitoring nach bestimmten Kennziffern vorgesehen. Für den Bereich des lebenslangen Lernens wurde ein Benchmark vereinbart, der auf die Daten der europäischen Arbeitskräfteerhebung zurückgreift (vgl. Kapitel 1.4.1).

Aber auch die Daten der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) werden ergänzend herangezogen. So liefert CVTS ein konsistentes und ganzheitliches Bild betrieblicher Weiterbildung, indem es qualitative Informationen über betriebliche Weiterbildungspolitik und betriebliches Weiterbildungsmanagement, über die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Bildungsinstitutionen zur Verfügung stellt, und dies in Verbindung mit grundlegenden quantitativen Daten, z. B. zur Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen, der Teilnahme der Beschäftigten, der Intensität und den Kosten der Weiterbildung. Es ist darüber hinaus auch die einzige Datenquelle, die zum Bereich der betrieblichen Weiterbildung detaillierte, international vergleichbare Statistiken bereitstellt.

Bisher gab es vier Erhebungen: CVTS1 (1993) mit 12 teilnehmenden Ländern, CVTS2 (1999) mit 25 Ländern, CVTS3 (2005) mit 28 Ländern und CVTS4 (2010) mit 29 Ländern.

Die Ergebnisse der letzten drei Erhebungen sind auf der Eurostat-Datenbank abrufbar.¹ CVTS3 wurde im Jahre 2006 in den 27 Mitgliedsstaaten der EU sowie in Norwegen durchgeführt. Insgesamt nahmen über 100.000 Unternehmen an dieser Befragung teil. Die Daten zu CVTS3 wurden vor allem für nationale Publikationen genutzt, die die jeweiligen Länderergebnisse vorstellten (vgl. z. B. Schmidt (2007a, 2007b) für Deutschland, Statistik Austria (2008) für Österreich, Central Statistical Office of Poland (2008) für Polen oder Dent und Wiseman (2008) für das Vereinigte Königreich). Eurostat hat allerdings anders als bei den früheren CVTS-Erhebungen keine europäisch vergleichenden Berichte und Analysen veröffentlicht.² Diese Lücke wurde durch eine ausführliche inhaltliche und methodische Interpretation der CVTS3-Ergebnisse im europäischen Vergleich durch das im Auftrag von Cedefop durchgeführte Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“³ wenigstens zum Teil geschlossen. Darüber hinaus wurden zu verschiedenen Einzelaspekten Analysen veröffentlicht (siehe z. B. Bannwitz (2008) zur Teilnahme älterer Beschäftigter, Behringer und Käßlinger (2008a) zur Weiterbildungsabstimmung von Betrieben, Behringer (2009) zur Wahrnehmung von Qualifikationslücken und Qualifizierungsnotwendigkeiten seitens der Betriebe; Behringer und Käßlinger (2011) zu arbeitsplatznahen Lernformen und zur Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung). Insgesamt fehlt aber noch eine umfassende Analyse der CVTS3-Ergebnisse im europäischen Vergleich.

Um diese Lücke zumindest in Ansätzen zu schließen wurde mit finanzieller Unterstützung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) das Forschungsprojekt „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten“ durchgeführt.⁴ Es nimmt insbesondere Deutschland in den Fokus und vergleicht es mit den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, für die in CVTS3 vergleichbare Daten vorliegen. Für die Auswertungen wurden die Daten genutzt, die Eurostat in seiner Datenbank⁵ veröffentlicht hat. Dort steht eine große Zahl von Tabellen zur Verfügung, die viele Analysemöglichkeiten erlauben, z. B. nach Branchen und Unternehmensgrößenklassen. Ursprünglich war vorgesehen, in dem Projekt auch multivariate Analysen auf Grundlage der

¹ URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>[Stand: 21.2.2012].

² Vgl. für CVTS1 Eurostat 1997 und European Commission 1999; für CVTS2 z. B. Eurostat 2002; Europäische Kommission 2003; Nestler und Kailis 2002b, 2002a, 2002c.

³ Das Projekt wurde unter Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq/Marseille) und dem Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol/Rom) durchgeführt. Für weitere Informationen siehe URL: <http://www.bibb.de/de/wlk31488.htm> [Stand: 21.2.2012], die Ergebnisse wurden in Cedefop 2010b zusammengefasst.

⁴ Für weitere Informationen siehe URL: <http://www.bibb.de/de/wlk54593.htm> [Stand: 21.2.2012].

⁵ Siehe Fußnote 1.

anonymisierten CVTS3-Mikrodaten durchzuführen. Die Möglichkeit, diese Daten zur Auswertung zu erhalten, ist durch die „Verordnung (EG) Nr. 520/2010 der Kommission vom 16. Juni 2010 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 831/2002 – Regelung des Zugangs zu vertraulichen Daten für wissenschaftliche Zwecke in Bezug auf die verfügbaren Erhebungen und statistischen Datenquellen“ grundsätzlich gegeben. Die erforderlichen Anonymisierungsmaßnahmen wurden zwischen Eurostat und den beteiligten Staaten abgestimmt, die Zustimmung zur Eröffnung des Zugangs zu den Mikrodaten für die Forschung wurde von der Mehrzahl der Staaten erteilt. Tatsächlich war es aber bis Projektende (31.12.2011) nicht möglich, die Daten von Eurostat zu erhalten. So konnten nur die deutschen Mikrodaten, die das Statistische Bundesamt als Scientific Use File zur Verfügung stellt, genutzt werden. Dies ist besonders bedauerlich, da so keine multivariaten Analysen im europäischen Vergleich möglich waren.

Das Buch ist in sieben Kapitel unterteilt. Kapitel 1 gibt zunächst einen grundlegenden Überblick über die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung, stellt die Konzepte und Definitionen vor und geht auf die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Ländern ein. Daneben wird die Geschichte und Entwicklung der Erhebungen rekapituliert und ein Ausblick auf die Zukunft gegeben. Kapitel 1 schließt mit einer kurzen Vorstellung weiterer europäischer und deutscher Erhebungen, die neben CVTS wichtige Informationen über das Weiterbildungsgeschehen liefern.

Kapitel 2 gibt anhand von vier Kernindikatoren einen Überblick über die Position Deutschlands in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich und geht auf die Entwicklung zwischen 1999 und 2005 ein. In einem weiteren Schritt wird das grafische Hilfsmittel der Radar-Charts genutzt, um die vier Kernindikatoren zusammen zu interpretieren und Weiterbildungsstrukturen der Länder deutlich zu machen. Anschließend wird untersucht, inwieweit die Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland von der Unternehmensgröße abhängt, in welchen Wirtschaftszweigen die Weiterbildungsaktivitäten besonders ausgeprägt sind und wo Nachholbedarf besteht. Weiterbildung findet in der Form von Kursen und anderen, eher arbeitsplatznahen Formen statt. Gerade in Deutschland sind die arbeitsplatznahen Formen von recht großer Bedeutung; deshalb soll diese Facette betrieblicher Weiterbildung besonders beleuchtet werden.

Zu den Weiterbildungskursen liegen in CVTS besonders viele Informationen vor. Kapitel 3 beschäftigt sich mit den Themen, die in den Kursen vermittelt werden. Diese spiegeln sowohl das Interesse der Unternehmen als auch der Beschäftigten am Erwerb bestimmter, in der Arbeit benötigter Kompetenzen wider. Ob die Unternehmen eher interne Kurse organisieren oder auf externe Angebote zurückgreifen und welche Bedeutung diese haben, wird in Kapitel

4 analysiert. Darüber hinaus wird gezeigt, welche Bildungsträger die Unternehmen für ihre externen Kurse nutzen und welche Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern bestehen.

Die Frage, welche Beschäftigtengruppen in welchem Umfang an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, wird schon seit langem von Politik, Wirtschaft und Forschung diskutiert. Kapitel 5 widmet sich diesem Thema. Zunächst werden geschlechtsspezifische Unterschiede behandelt, bevor weitere teils benachteiligte Beschäftigtengruppen in den Blickpunkt rücken. So zeigt sich bei Älteren fast durchgehend eine geringere Weiterbildungsbeteiligung. Über weitere Beschäftigtengruppen (u. a. Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Un- und Angelernte, befristet Beschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte) liegen leider nur wenige Informationen vor, die kurz referiert werden.

Kapitel 6 beschäftigt sich mit den betrieblichen Ausgaben der Weiterbildung. Da es vielen Unternehmen schwerfällt, Angaben zu den Kosten der Weiterbildung zu machen, wird in diesem Kapitel besonders ausführlich auf die Kostenermittlung in CVTS eingegangen und auf Probleme aufmerksam gemacht. Im Anschluss werden Ergebnisse für verschiedene Kennzahlen (je Beschäftigtem in allen Unternehmen und in kurs anbietenden Unternehmen, je Teilnehmendem) dargestellt.

Für Kapitel 7, das die Organisation der Weiterbildung im Unternehmen und insbesondere die Evaluation betrieblicher Weiterbildung analysiert, konnte Bernd Käßplinger als Autor gewonnen werden. Bernd Käßplinger, bis 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter im BIBB und derzeit Professor am Institut für Erziehungswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin, beschäftigt sich seit vielen Jahren mit Fragen der betrieblichen Weiterbildung, insbesondere auch zu den Themen Bildungscontrolling und Organisation der Weiterbildung. Bernd Käßplinger liefert in seinem Beitrag neue Erkenntnisse zur Nutzung von Evaluationsinstrumenten in Europa und warnt vor einer vorschnellen Orientierung an den „bestplatzierten“ Ländern.

1.2. Methodische Grundlagen

1.2.1. Konzepte, Definitionen und Datenerhebung

Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurde im Jahr 2006 in 28 europäischen Ländern durchgeführt. Neben den 27 Mitgliedsstaaten der EU nahm auch Norwegen teil (vgl. Tabelle 1). Erhoben wurden Daten für das Jahr 2005. An CVTS3 beteiligten sich über 100.000 Unternehmen, in Deutschland 2.857. Befragt wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe, Handel,

Kredit- und Versicherungsgewerbe, Baugewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Gastgewerbe und unternehmensnahe sowie sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen.⁶

Tabelle 1: Teilnehmende Länder (CVTS3)

Nord- und Westeuropa	Osteuropa	Südeuropa
Belgien (BE)	Bulgarien (BG)	Griechenland (GR)
Dänemark (DK)	Estland (EE)	Italien (IT)
Deutschland (DE)	Lettland (LV)	Malta (MT)
Finnland (FI)	Litauen (LT)	Portugal (PT)
Frankreich (FR)	Polen (PL)	Spanien (ES)
Irland (IE)	Rumänien (RO)	Zypern (CY)
Luxemburg (LU)	Slowakei (SK)	
Niederlande (NL)	Slowenien (SI)	
Norwegen (NO)	Tschechische Republik (CZ)	
Österreich (AT)	Ungarn (HU)	
Schweden (SE)		
Vereinigtes Königreich (UK)		

CVTS3 wurde erstmals auf der Basis einer europäischen Rechtsgrundlage durchgeführt.⁷ Sie legt u. a. die zu erhebenden Daten, den Erhebungsbereich, den Berichtszeitraum, die Periodizität, das Erhebungskonzept und die Details der Durchführung der Erhebung fest. In den Anhängen findet sich eine Liste der zu erhebenden Variablen (vgl. Eurostat 2006). Damit gehört CVTS zu den auf europäischer Ebene harmonisierten Erhebungen (wie z. B. die europäische AES-Erhebung (Adult Education Survey) zum Lernen im Erwachsenenalter).

Die Definition der betrieblichen Weiterbildung blieb im Vergleich zu den Vorgängererhebungen CVTS1 und CVTS2 unverändert (Eurostat 2006). Unter betrieblicher Weiterbildung wird vorausgeplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Die Finanzierung kann sowohl direkt (z. B. Kosten für externe Kurse) als auch indirekt (z. B. Kosten für betriebliche Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit) erfolgen. Eingeschlossen sind auch Maßnahmen, für die dem Unternehmen keine direkten monetären Ausgaben entstehen, die aber zumindest teilweise in der Arbeitszeit

⁶ In einigen Ländern wurde der Erhebungsbereich ausgeweitet: So wurden z. B. in Irland, Spanien und Norwegen auch Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten einbezogen, und in Irland Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen. In dieser Publikation wurden diese Bereiche in den entsprechenden Ländern aus Gründen der Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

⁷ Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung (URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0001:0005:DE:PDF> [Stand: 2.1.2012]) und Verordnung (EG) Nr.198/2006 der Kommission vom 3. Februar 2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung (URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:032:0015:0033:DE:PDF> [Stand: 2.1.2012]).

stattfinden. Mischfinanzierungen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind möglich, ebenso die Inanspruchnahme von Zuschüssen oder Fördermitteln. Neben Lehrveranstaltungen in Form von Kursen und Seminaren zählen zur betrieblichen Weiterbildung auch andere Formen wie die arbeitsplatznahe Qualifizierung (Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen, Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien), Weiterbildung durch Teilnahme an Lern- und Qualifikationszirkeln, durch Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen und Studienbesuche, durch selbstgesteuertes Lernen (z.B. mit audiovisuellen Hilfen wie Videos, computergestütztem Lernen, Internet) und durch den Besuch von Informationsveranstaltungen⁸ (z. B. Fachvorträge, Fachtagungen, Workshops und Fachmessen).

In Deutschland wurde die Erhebung vom Statistischen Bundesamt und einigen Statistischen Landesämtern durchgeführt. Der Fragebogen wurde auf europäischer Ebene konzipiert. Für die Erhebungsmethode, Organisation und technische Durchführung der Erhebung wurden von europäischer Seite nur Rahmenbedingungen vorgegeben, aus denen die Länder nach ihren nationalen Gegebenheiten und Möglichkeiten die passendste Form wählen konnten. In Deutschland entschied man sich für eine postalische Befragung mit einem schriftlichen Fragebogen.⁹ Der deutsche Fragebogen ist, wie auch der europäische, in 6 Abschnitte unterteilt:

- 1) Strukturdaten des Unternehmens (z. B. Anzahl der Beschäftigten und der geleisteten Arbeitsstunden)
- 2) Weiterbildungsaktivitäten des Unternehmens (z. B. Angebot von internen und externen Kursen sowie von anderen Weiterbildungsformen)
- 3) Detailinformationen zu Weiterbildungskursen (z. B. Teilnehmende, Teilnahmestunden, Themen, Kosten)
- 4) Organisation und Gestaltung betrieblicher Weiterbildung (z. B. Existenz eines Bildungsplans oder -budgets, Evaluierung der Weiterbildungsmaßnahmen)
- 5) Fragen an nicht weiterbildende Unternehmen zu den Gründen für den Verzicht auf Weiterbildung
- 6) Betriebliche Erstausbildung (z. B. Anzahl der Auszubildenden, Kosten)

In Deutschland wurden 10.615 Unternehmen angeschrieben. 2.857 Fragebögen der antwortenden Unternehmen konnten letztendlich für die Auswertung berücksichtigt werden. Die Rücklaufquote beträgt somit 27 %. Damit wurde in Deutschland der zweitniedrigste Wert in

⁸ Die Teilnahme an Informationsveranstaltungen zählt allerdings nur dann als Weiterbildung, wenn der vorrangige Zweck des Besuchs die Weiterbildung für die Beschäftigten ist.

⁹ Andere Erhebungsmethoden, die in den Ländern verwendet wurden, sind z. B. persönliche oder telefonische Interviews oder die Nutzung des Internets (siehe für einen Überblick über die verwendeten Methoden Cedefop 2010b, S. 124/128; Eurostat o. J., S. 16/17).

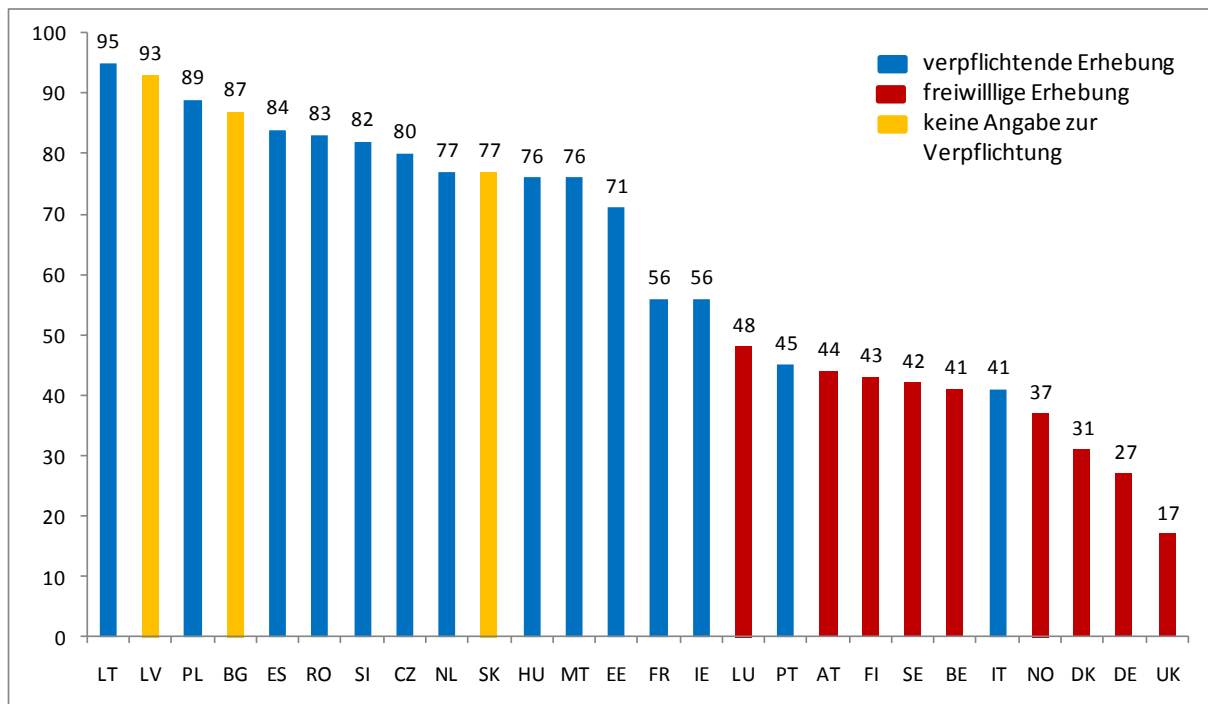
Europa erreicht (vgl. Abbildung 1). Dies hat mehrere Gründe: Zum einen wurde die CVTS3-Datenerhebung durch einen Streik in der Feldphase in dem für die Erhebung hauptverantwortlichen statistischen Landesamt gestört, zum anderen erfolgte die Befragung auf freiwilliger Basis, die Unternehmen waren also nicht zur Teilnahme verpflichtet. Auch die Erhebungsmethode dürfte eine Rolle spielen. Krüger-Hemmer und Schmidt (2009, S. 58) weisen zusätzlich noch auf das umfangreiche Fragenprogramm und die spezielle Thematik hin. Die letztgenannten Gründe betreffen jedoch alle Länder gleichermaßen. In Deutschland lag die Rücklaufquote bereits bei CVTS2 mit 31 % nur wenig höher.¹⁰

Insgesamt reicht die Rücklaufquote von 17 % in Großbritannien¹¹ bis zu 95% in Litauen. In der Mehrzahl der Länder waren die Unternehmen verpflichtet, an der Erhebung teilzunehmen. Die Auskunftspflicht kann einen positiven Effekt auf die erzielte Rücklaufquote der Unternehmen haben; in Italien und Portugal (beides Staaten mit obligatorischer Beteiligung der Unternehmen) wird gleichwohl nur eine Rücklaufquote unter 50 % erreicht. Allerdings kann auch festgehalten werden, dass in den Staaten, die bei CVTS3 eine Rücklaufquote von weniger als 40% erzielten, keine Auskunftspflicht der Unternehmen bestand. Eine Verpflichtung der Unternehmen zur Beteiligung an CVTS trägt dazu bei, sehr niedrige Antwortquoten zu vermeiden. Weitere Analysen haben allerdings gezeigt, dass weder die Methode noch die zeitliche Dauer der Datenerhebung einen eindeutigen, länderübergreifenden Einfluss auf die Rücklaufquote hat. Vielmehr scheint die Rücklaufquote abhängig von einer Reihe von Faktoren zu sein, wobei der Faktor Land der einflussreichste ist: Was in einem Land einen positiven Effekt hat, muss in einem anderen Land nicht unbedingt genauso gut funktionieren (vgl. Cedefop 2010b, S. 124-130).

¹⁰ Generell sind die Rücklaufquoten bei postalischen Befragungen in Deutschland relativ niedrig. Dies trifft insbesondere auch auf Unternehmensbefragungen zu, da durch die große Vielzahl von solchen Befragungen die Unternehmen einer gewissen Teilnahmemüdigkeit unterliegen (Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005b, S. 58).

¹¹ Kalkuliert nach der Eurostat-Definition (Eurostat quality glossary. URL: <http://circa.europa.eu/irc/dsis/coded/info/data/coded/en/gl005228.htm> [Stand: 13.10.2009]).

Abbildung 1: Antwortquoten der Unternehmen in den an CVTS3 beteiligten Ländern (in %)



Quelle: Cedefop 2010b, S. 128; keine Angaben für Griechenland und Zypern. Antwortquote von UK berechnet nach der Eurostat-Definition (siehe Fußnote 11). Länderkürzel hier und in den folgenden Tabellen und Abbildungen nach ISO 3166.

CVTS3 wurde als geschichtete Zufallsstichprobenerhebung durchgeführt. Dabei stellten der Wirtschaftszweig des Unternehmens sowie die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen die Schichtungskriterien dar. Von europäischer Seite wurde die Ziehung von mindestens 60 Schichten vorgegeben (drei Unternehmensgrößenklassen x 20 Wirtschaftszweige), die allerdings nicht immer eingehalten wurde.¹² In Deutschland wurde als Auswahlgrundlage für die Stichprobe das Unternehmensregister der amtlichen Statistik herangezogen. Insgesamt wurden 180 Schichten gebildet (Krüger-Hemmer und Schmidt 2009, S. 55/56).¹³

1.2.2. Zur Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Ländern

An CVTS3 beteiligten sich insgesamt 28 Länder. Die Durchführung der Erhebung erfolgte nach einem vorgegebenen Rahmenkonzept (vgl. S. 11). Wurden die Vorgaben in allen Ländern im Großen und Ganzen eingehalten oder gab es Abweichungen, die die Vergleich-

¹² In Tschechien wurden z. B. nur 2 Größenklassen verwendet. Dies kann Auswirkungen auf die Heterogenität innerhalb einer Schicht haben und so z. B. Imputationsprozesse beeinflussen. In anderen Ländern wurden zusätzliche Kriterien (z. B. Region in Belgien) oder detailliertere Kategorien und Klassen genutzt. Diese Unterschiede stellen zwar keine Abweichungen im eigentlichen Sinne dar, können aber die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern beeinflussen (Cedefop 2010b, S. 117/118). Siehe hierzu auch Eurostat o. J., S. 6-11.

¹³ Für weitere Informationen zur Durchführung von CVT3, zur Aufbereitung des Datenmaterials und zur Qualität der Ergebnisse in Deutschland siehe Krüger-Hemmer und Schmidt 2009 und Schmidt 2007a.

barkeit der Ergebnisse der Länder einschränken? Wie ist die Qualität der Daten einzuschätzen? Zur Beantwortung dieser Fragen wurde in den Jahren 2007-2009 unter Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit dem Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq/Marseille) und dem Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol/Rom) das Forschungsprojekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ durchgeführt, dessen wichtigste Ergebnisse hier kurz referiert werden.¹⁴

Die Konzepte und Definitionen von CVTS3 wurden – gemäß den Angaben aus den nationalen Qualitätsberichten der einzelnen Länder – grundsätzlich von den Ländern beachtet (Eurostat o. J., S. 24). Dabei ist allerdings zu bedenken, dass Definitionen nicht immer in derselben Weise von den Antwortenden verstanden werden. Es ist schwierig, einen englischen Leitfragebogen in die verschiedenen Sprachen zu übersetzen, an die nationalen Bedingungen anzupassen und dabei gleichwohl eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu gewährleisten (Cedefop 2010b, S. 105-112). Obwohl die Reihenfolge der Fragen durch das CVTS3-Handbuch vorgegeben war, veränderten einige Länder sie. Es kam vor, dass Länder Fragen wegließen und die fehlenden Angaben durch andere Quellen ersetzten (z. B. für die Ermittlung des Wirtschaftszweigs), andere stellten zusätzliche Fragen und erhöhten so die Belastung für die Unternehmen.¹⁵ Jedoch berichtete keines der Länder über Probleme durch diese Abweichungen, sodass diese keinen Einfluss auf die Datenqualität gehabt haben dürften (Cedefop 2010b, S. 112/113). In Irland allerdings ist die Zahl von 18 gestrichenen Fragen bzw. 58 nicht erhobenen Variablen gravierend. So fehlen dort z. B. Angaben über die Teilnahmequoten nach Altersklassen, über die externen Weiterbildungsanbieter und die Themen der betrieblichen Weiterbildung.

Als Befragungseinheit wurde das Unternehmen¹⁶ festgelegt. Alle Länder, mit Ausnahme Norwegens, zogen eine Unternehmensstichprobe. Norwegen befragte Betriebe. Dies schränkt die internationale Vergleichbarkeit, aber auch die Vergleichbarkeit mit den CVTS2-Ergeb-

¹⁴ Das Projekt wurde von Cedefop finanziert. Die Ergebnisse wurden in der Reihe „Cedefop Research Paper“ veröffentlicht (Cedefop 2010b). Für weitere Informationen siehe die Projekthomepage unter URL: <http://www.bibb.de/de/wlk31488.htm> [Stand: 4.1.2012].

¹⁵ Generell wurde der CVTS3-Fragebogen von vielen Ländern als zu umfangreich und belastend für die Unternehmen eingestuft (Eurostat o. J., S. 33).

¹⁶ Definition gemäß der Verordnung (EWG) Nr. 696/93 des Rates vom 15. März 1993 betreffend die statistischen Einheiten für die Beobachtung und Analyse der Wirtschaft in der Gemeinschaft: „Das Unternehmen entspricht der kleinsten Kombination rechtlicher Einheiten, die eine organisatorische Einheit zur Erzeugung von Waren und Dienstleistungen bildet und insbesondere in bezug auf die Verwendung der ihr zufließenden laufenden Mittel über eine gewisse Entscheidungsfreiheit verfügt. Ein Unternehmen übt eine Tätigkeit oder mehrere Tätigkeiten an einem Standort oder an mehreren Standorten aus. Ein Unternehmen kann einer einzigen rechtlichen Einheit entsprechen“ (Eurostat 1997, S. 12).

nissen ein, da Norwegen 1999 Unternehmen befragt hatte. Aus diesem Grund wird Norwegen in den folgenden Ländervergleichen nicht berücksichtigt. Dies gilt auch für die CVTS2-Ergebnisse von Dänemark, da Dänemark 1999 Betriebe statt Unternehmen befragte. Ergebnisse aus Unternehmens- und Betriebsbefragungen sind nur begrenzt vergleichbar. Die Verwendung der lokalen Einheit (Betrieb) statt des Unternehmens kann bei einigen Indikatoren zu unterschiedlichen Schätzergebnissen führen, so beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen, der Unternehmen mit Kursen oder der Unternehmen mit anderen Formen. Es wird diskutiert, inwieweit diese eingeschränkte Vergleichbarkeit auch für Indikatoren gilt, die sich auf Individuen (Teilnahmequote, Kosten pro Teilnehmenden) oder Stunden beziehen (Cedefop 2010b, S. 114; Steffensen und Lagerstrøm 2008, S. 32).

Fast alle Länder zogen – wie im europäischen Rahmenkonzept vorgeschlagen – eine geschichtete Zufallsstichprobe. Lediglich das Vereinigte Königreich wich von dieser Empfehlung ab. Die dort verwendete Stichprobenziehung entspricht eher einer Quotenstichprobe, die Ergebnisse sind somit nicht vergleichbar mit denen der anderen Länder. Aus diesem Grund wird das Vereinigte Königreich in den Ländervergleich sowohl für CVTS2 als auch für CVTS3 nicht einbezogen (Cedefop 2010b, S. 136/137).

In Österreich wurden CVTS2 und CVTS3 in einem zweistufigen Verfahren durchgeführt. In einer kurzen Vorerhebung wurden einige Schlüsselvariablen erfragt und erst dann ein ausführlicher Fragebogen an die Unternehmen verschickt. Bei der Erfassung der anderen Formen gab es allerdings eine entscheidende Änderung: Diese wurden bei CVTS3 bereits in der Vorerhebung detaillierter abgefragt als bei CVTS2. Bei CVTS2 kam es durch die summarische Abfrage zu einer erheblichen Unterschätzung des Gesamtausmaßes der Verbreitung dieser Maßnahmen, die in der Haupterhebung nicht mehr korrigiert werden konnte. Daher sind die Quoten der Unternehmen mit anderen Formen bzw. der weiterbildenden Unternehmen insgesamt aus 1999 nicht mit den Ergebnissen der anderen Länder vergleichbar, Österreich wird daher bei diesen Indikatoren für 1999 nicht beim europäischen Vergleich berücksichtigt. Auch die Entwicklungen zwischen 1999 und 2005 sind für Österreich bei diesen Indikatoren nicht zu beurteilen (Salfinger und Sommer-Binder 2007, S. 1109).

In Polen wurden 1999 nur Unternehmen in der Region Pomorskie mit dem Regierungssitz Danzig befragt, 2005 Unternehmen im gesamten Land. Ein Vergleich der wichtigsten Indikatoren zeigt bei einigen Variablen größere Unterschiede zwischen der Region Pomorskie und den nationalen Ergebnissen (Central Statistical Office of Poland 2008). Die Werte von 1999 können daher nicht mit denen von 2005 verglichen werden, sodass für Polen nur die Daten von 2005 im internationalen Vergleich Verwendung finden.

Das Statistische Amt Schwedens weist in seinem Qualitätsbericht zu CVTS3 auf eine mögliche Unterschätzung des Anteils der Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilgenommen haben, hin. Diese Annahme stützt sich auf Vergleiche mit einer nationalen Weiterbildungserhebung. Für CVTS2 hingegen wird eine Überschätzung vermutet. Auch bei der Zahl der Stunden in Weiterbildungskursen ist eine Unterschätzung bei CVTS3 wahrscheinlich, insbesondere bei Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten. Die Entwicklungen zwischen 1999 und 2005 sind daher bei diesen beiden Indikatoren nur mit Vorsicht zu interpretieren (Forssén 2007, S. 62-67).

Die Ergebnisse von CVTS2 und CVTS3 wurden in der Eurostat-Datenbank¹⁷ veröffentlicht. Es werden sowohl Daten für einzelne Länder als auch EU-Durchschnitte ausgewiesen. Malta, die Slowakei und Zypern haben nicht an CVTS2 teilgenommen. Der von Eurostat angegebene EU 25-Durchschnittswert für das Jahr 1999 bezieht sich daher nur auf 22 Länder, der Wert für 2005 jedoch auf alle 25 Länder, die bis 2004 der EU beigetreten sind. Der EU 27-Durchschnittswert schließt zusätzlich noch Bulgarien und Rumänien ein, die 2007 in die EU aufgenommen wurden. In dieser Veröffentlichung wird bei Vergleichen zwischen 1999 und 2005 der EU 25-Durchschnitt verwendet, für Auswertungen für das Jahr 2005 der EU 27-Durchschnitt. Alternative Berechnungen – beispielsweise Durchschnittsberechnungen nur für die Staaten, für die vergleichbare Informationen vorliegen – sind wegen des fehlenden Zugriffs auf die Mikrodaten bzw. wegen fehlender Angaben von Eurostat zur Berechnung eines bereinigten gewichteten Durchschnitts nicht möglich.

Im Rahmen des Projekts „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ wurden die Daten der Länder mit Blick auf ihre generelle Nutzbarkeit und Vergleichbarkeit analysiert. Dafür wurden die Stichprobenanlage, die Gesamtrücklaufquote sowie mögliche Verzerrungen durch nicht antwortende Unternehmen (Nonresponse-Bias) untersucht. Besonders in Ländern mit einer niedrigen Rücklaufquote (vgl. Abbildung 1) besteht die Gefahr einer Verzerrung, da die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an der Erhebung mit dem allgemeinen Interesse der Unternehmen an dem Erhebungsgegenstand, der betrieblichen Weiterbildung, korreliert ist, und der Antwortausfall damit nicht mehr zufällig ist (vgl. hierzu allgemein für Unternehmensbefragungen Schnabel 1997). Niedrige Rücklaufquoten sind für die Qualität der Erhebung ein gravierendes Problem. Sie verringern die Fallzahl, beeinflussen den relativen Standardfehler (Variationskoeffizient der Schätzung; Maß der Genauigkeit und damit ein wichtiges Qualitätskriterium) und können auf Verzerrungen hindeuten, wenn die Ausfälle nicht rein zufällig sind. Das Projekt-

¹⁷ Vgl. Fußnote 1.

team kam zu dem Schluss, dass die Gefahr von relevanten Antwortverzerrungen der Ergebnisse eines Landes dann besteht, wenn in diesem Land drei Bedingungen zugleich erfüllt sind:

- Eine insgesamt niedrige Rücklaufquote,
- Zusammenhänge zwischen Rücklaufquote und Unternehmensgröße,
- Zusammenhänge zwischen Unternehmensgröße und betrieblicher Weiterbildung.

Auf der Grundlage dieser Analysen bildete die Projektgruppe vier Gruppen von Ländern, die sich hinsichtlich der generellen Nutzbarkeit und Vergleichbarkeit der CVTS3-Daten unterscheiden (vgl. Cedefop 2010b, S. 133-137):¹⁸

- Für Bulgarien, Estland, Frankreich, Lettland, Litauen, Malta, die Niederlande, Polen, Rumänien, die Slowakei, Slowenien, Spanien und Ungarn gibt es keine Hinweise auf Verzerrungen; es bestehen keine Bedenken hinsichtlich der Vergleichbarkeit zwischen den Ländern.
- Für Deutschland und Luxemburg wird empfohlen, nur relative Werte (keine absoluten Größen) zu nutzen.
- Für Belgien, Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Portugal und Schweden gibt es Hinweise auf eine vergleichsweise geringe Genauigkeit der Kernindikatoren.
- Es wird empfohlen, Norwegen und das Vereinigte Königreich nicht in den Ländervergleich einzubeziehen (siehe S. 16).

1.3. Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung: Entstehung, Entwicklung und Ausblick auf die Zukunft¹⁹

1.3.1. Zur Vorgeschichte: Datenbedarf und erste Vorarbeiten

Bereits seit den 1970er-Jahren hat die Europäische Kommission durch verschiedene Maßnahmen versucht, die Bildungs- und Beschäftigungssysteme der Mitgliedsländer der damaligen Europäischen Gemeinschaft politisch zu koordinieren. Aber erst durch den 1992 unterzeichneten Vertrag von Maastricht zur Gründung der Europäischen Union gelang es, die verschiedenen Gemeinschaftspolitiken auch auf den Bereich der Bildung auszuweiten und die Bedeutung der allgemeinen und der beruflichen Bildung anzuerkennen. In Artikel 149 des

¹⁸ Griechenland, Irland, die Tschechische Republik und Zypern konnten aufgrund fehlender Informationen nicht in die Analyse einbezogen werden.

¹⁹ Das folgende Kapitel ist eine gekürzte und aktualisierte Fassung eines in dem Beiheft 22 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik erschienenen Aufsatzes (Moraal und Schönfeld 2009).

Vertrages wurden die künftigen Grundsätze der Bildungspolitik in der Europäischen Union festgelegt: „Die Gemeinschaft trägt zur Entwicklung einer qualitativ hoch stehenden Bildung dadurch bei, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten fördert und die Tätigkeit der Mitgliedsstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedsstaaten für die Lehrinhalte und die Gestaltung des Bildungssystems sowie der Vielfalt ihrer Kulturen und Sprachen erforderlichenfalls unterstützt und ergänzt.“²⁰ Die Mitgliedsstaaten verwalten dabei den Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung selbst, streben jedoch in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission gemeinsame Ziele an: „Die Gemeinschaft führt eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedsstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedsstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt.“²¹ Die Politik der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung besteht seitdem aus zwei Strängen, erstens der Förderung der politischen Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten und zweitens der Durchführung von unterstützenden Finanzierungsprogrammen.²²

Um gemeinsame EU-Politiken und -Strategien durchzuführen, ist es wichtig, über vergleichbare statistische Informationen und Indikatoren zu verfügen, um Fortschritte bei Investitionen in das Humankapital zu erkennen und gemeinsame Zielgrößen festzulegen. Lange Zeit gab es aber kaum Bemühungen um eine Erfassung von Daten zur beruflichen Weiterbildung sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene. Dies hat sich in den letzten 20 Jahren geändert, und international vergleichbare Daten und empirische Erhebungen zur Weiterbildung gewinnen im zusammenwachsenden Europa zunehmend an Bedeutung. Seit Ende der 1980er-Jahre versuchte die Europäische Kommission bereits vorhandene Datenquellen für europäische Vergleichsanalysen zu nutzen. Unterstützung erfuhren diese Bemühungen durch den Maastrichter Vertrag²³ und das Aktionsprogramm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft FORCE, das 1990 eingerichtet wurde (zu den Zielen und Aufgaben siehe Appel 1991). Das Programm umfasste verschiedene transnationale Maßnahmen und sah u. a. die Zusammenstellung von vergleichbaren Daten zur beruflichen Weiterbildung vor. Die „synoptischen Tabellen“ – eine Zusammenstellung des gesamten Informationsbestandes über die Weiterbildung der Beschäftigten in Unternehmen

²⁰ Konsolidierte Fassung des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, Artikel 149 (URL: http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/dat/12002E/pdf/12002E_DE.pdf [Stand: 30.3.2009]).

²¹ Siehe Fußnote 20, Artikel 150.

²² Das aktuelle Förderprogramm ist das Programm für Lebenslanges Lernen, das aus vier Einzelprogrammen besteht und damit alle Bildungsbereiche und Altersgruppen abdeckt. Für den Bereich der beruflichen Bildung ist das Einzelprogramm Leonardo da Vinci zuständig (siehe URL: <http://www.lebenslanges-lernen.eu> [Stand: 4.1.2012]).

²³ In Artikel 127 des Maastrichter Vertrages wurde eine Weiterentwicklung des Austausches von Informationen und Erfahrungen über Fragen der Bildungssysteme der Mitgliedsstaaten vereinbart (Task Force Humanressourcen 1992, S. 5).

in den damaligen 12 EU-Mitgliedsstaaten – waren das erste Ergebnis dieser Arbeiten (Task Force Humanressourcen 1992). Zusätzlich wurde von einer Expertengruppe ein sogenanntes „Tableau de Bord“ oder „Managing Chart“ der betrieblichen Weiterbildung erstellt (Force 1994), das die Situation der betrieblichen Weiterbildung, die Weiterbildungspraxis sowie die Weiterbildungsmaßnahmen vergleichend erfasste und die Angaben in ein allgemeines Raster einordnete. Für den Vergleich wurden nationale Berichte genutzt. Diese Zusammenstellungen und Analysen von bereits existierenden Daten zur betrieblichen Weiterbildung zeigten die Lücken bei den Daten auf. Es wurde daher beschlossen, im Rahmen des Force-Programms in allen Mitgliedsstaaten der EU eine gemeinsame repräsentative Erhebung durchzuführen – die Erhebung über berufliche Weiterbildung in Unternehmen (Continuing Vocational Training Survey in Enterprises = CVTS).

Die Planungsphase für die Erhebung betrug drei Jahre. Grund hierfür war, dass man in einen Bereich vordrang – der Ermittlung von vergleichbaren Daten in Unternehmen in verschiedenen Ländern –, in dem viele Mitgliedsstaaten nur über geringe oder keine Erfahrungen verfügten. Obwohl im FORCE-Ratsbeschluss vom 29.5.1990²⁴ eine allgemeine Liste der zu erhebenden Informationen aufgelistet wurde, musste ein detailliertes Erhebungskonzept einschließlich der Methoden und der Definitionen erst noch entwickelt werden. Dies geschah durch eine Arbeitsgruppe „Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung“, die sich aus Vertretern der statistischen Ämter und der für die Berufsbildung zuständigen Ministerien der EU-Mitgliedsstaaten zusammensetzte.²⁵ Bisher wurden vier europäische Weiterbildungserhebungen mit den Bezugsjahren 1993, 1999, 2005 und 2010 durchgeführt. Für die drei letzten Erhebungen können die Ergebnisse auf der Eurostat-Datenbank abgerufen werden.²⁶ Die Zahl der teilnehmenden Länder hat sich mit jeder Erhebung erhöht, von 12 Ländern über 25 zu 28 in CVTS3. An CVTS4 beteiligen sich insgesamt 29 Länder. Tabelle 2 gibt einen Überblick über diese Entwicklung.

²⁴ URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1990:156:0001:0007:DE:PDF>
[Stand: 4.1.2012]

²⁵ Darüber hinaus waren die Task Force Humanressourcen, Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie das Centre for Training Policy Studies der Universität Sheffield beratend an der Vorbereitung der ersten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS1) beteiligt. Die Leitung der Gruppe lag bei Eurostat.

²⁶ Siehe Fußnote 1.

Tabelle 2: Teilnehmende Länder (CVTS1 bis CVTS4)

Erhebung - Referenzjahr	Teilnehmende Länder
CVTS1 (12 Länder) - 1993	Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien, Vereinigtes Königreich
CVTS2 (25 Länder) - 1999	Teilnehmer an CVTS1 und Bulgarien, Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Norwegen, Österreich, Polen, Rumänien, Schweden, Slowenien, Tschechien, Ungarn
CVTS3 (28 Länder) - 2005	Teilnehmer an CVTS1/2 und Malta, Slowakei, Zypern
CVTS4 (29 Länder) - 2010	Teilnehmer an CVTS1/2/3 und Kroatien

1.3.2. CVTS1 (1993)

CVTS1 war die erste Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen, die auf EU-Ebene in koordinierter Form, d. h. mit einem Rahmenfragebogen und abgestimmten Definitionen, durchgeführt wurde. Insofern hatte diese Erhebung „Pilotcharakter“ (Eurostat 1997, S. 9). Der FORCE-Ratsbeschluss vom 29.5.1990 gab die Inhalte der Erhebung vor. Sie sollte Informationen liefern

- zur Zahl der Personen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen,
- zur Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Weiterbildungsaktivität und Stundenumfang,
- zu den Kosten der Weiterbildung,
- zum Angebot von intern und extern durchgeführten Lehrveranstaltungen,
- zu den Themengebieten der Weiterbildung und den externen Anbietern,
- zum stundenmäßigen Umfang der Weiterbildungsangebote und
- zur Teilnahme nach Geschlecht.

Allerdings war es damals aufgrund der unterschiedlichen Systeme der beruflichen Weiterbildung in den einzelnen Ländern nicht ohne Weiteres möglich anhand dieser Vorgaben einen einheitlichen Fragebogen zu entwickeln. Es wurde daher nur ein Rahmenfragebogen entworfen, den die Mitgliedsstaaten unter Berücksichtigung ihrer spezifischen nationalen Gegebenheiten in ein Fragenprogramm für ihre jeweilige Erhebung umsetzen sollten (Eurostat 1996, S. 7). Ein zentrales Problem war und ist bis heute die unklare Trennung zwischen beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung. Die begriffliche Abgrenzung kann aufgrund der unterschiedlichen beruflichen Bildungssysteme (z. B. schulische oder duale Berufsausbildung) nicht überall identisch vorgenommen werden. Die Länder konnten die Methodik bei der Feldarbeit sowie die Erhebungsunterlagen unter Berücksichtigung des gemeinsamen Rahmens an die nationalen Gegebenheiten anpassen. Besonderheiten der Bildungssysteme und kulturelle Aspekte konnten so berücksichtigt werden. So gab es kein einheitliches Erhe-

bungsverfahren, sondern den Ländern war es freigestellt zwischen einer schriftlichen Befragung, Telefoninterviews oder direkten persönlichen Interviews bzw. einer Kombination dieser Verfahren zu wählen.²⁷ In Deutschland wurde eine modular aufgebaute schriftliche Befragung, unterteilt in eine Vor- und Haupterhebung, durchgeführt. Dies alles erleichterte zwar die Durchführung, jedoch konnte eine Beeinträchtigung der Vergleichbarkeit der Ergebnisse nicht ausgeschlossen werden (Eurostat 1997, S. 9).

CVTS1 war eine repräsentative Stichprobenerhebung (wie auch die Nachfolgeerhebungen). Vorgesehen war die Befragung von Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus allen Wirtschaftsbereichen mit Ausnahme von Land- und Forstwirtschaft, Öffentliche Verwaltung, Gesundheit und Erziehung, Militär und privaten Haushalten (Eurostat 1996, S. 10). Die Stichprobe war dabei so anzulegen, dass eine Analyse der Ergebnisse nach 20 Wirtschaftsbereichen und sechs Unternehmensgrößenklassen mit einer hinreichenden Qualität möglich war. Obwohl von der Europäischen Kommission gewünscht, konnten aufgrund fehlender Auswahlgrundlagen nicht in allen Ländern alle vorgesehenen Wirtschaftsbereiche in die Erhebung einbezogen werden. So fehlten z. B. in Deutschland die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten, Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen; in Spanien das Baugewerbe und in Irland die Energie- und Wasserversorgung. Dies beeinträchtigte den Vergleich mit den anderen Ländern und den Vergleich mit CVTS2.

Bezugszeitraum war das Kalenderjahr 1993. Insgesamt beteiligten sich rund 45.000 Unternehmen an der Befragung. Dabei unterschieden sich der Stichprobenumfang, die Antwortrate und die Zahl der teilnehmenden Unternehmen deutlich zwischen den einzelnen Ländern. So wurden z. B. in Italien über 16.000 Unternehmen befragt, in Deutschland rund 4.000 und in Irland knapp 650 (Eurostat 1996). Dies hatte Auswirkungen auf die Qualität und Vergleichbarkeit der Daten (European Commission 1999, S. 12). So genügten der Stichprobenumfang und die Antwortraten zwar für nationale Schätzungen, bei detaillierteren Analysen z. B. nach Unternehmensgrößenklassen oder Wirtschaftszweigen sollte man sich jedoch bewusst sein, dass die Daten zum Teil nur auf Antworten einiger Unternehmen beruhen.

Die an CVTS1 beteiligten Länder einigten sich in langwierigen Diskussionen auf eine einheitliche Definition der beruflichen Weiterbildung: Demnach schloss die berufliche Weiterbildung im Sinne von CVTS alle Aktivitäten der beruflichen Bildung von Mitarbeiterinnen und Mitar-

²⁷ Auch in den Nachfolgeerhebungen wurde kein einheitliches Erhebungsverfahren vorgegeben.

beitern ein, mit Ausnahme der Erstausbildung von Auszubildenden oder Praktikantinnen und Praktikanten mit einem besonderen Ausbildungsvertrag. Die Aktivitäten mussten dabei im Voraus geplant und von Unternehmen ganz oder teilweise finanziert werden (Eurostat 1996, S. 7).²⁸ Die Weiterbildungsaktivitäten wurden dabei in drei Gruppen eingeteilt:

- Externe und interne Weiterbildungskurse
- Weiterbildung am Arbeitsplatz (gezielte Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen zum Erwerb von Know-how und Erlangung praktischer Erfahrungen am Arbeitsplatz, Einarbeitung von neu eingestellten Beschäftigten und bei technisch-organisatorischen Umstellungen)
- Andere Formen der Weiterbildung (z. B. Teilnahme an Informationsveranstaltungen wie Konferenzen, Workshops, Seminaren und Vorträgen, Job-Rotation, Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen).

Das verbindlich vorgegebene Fragenprogramm bestand aus folgenden Teilen (Eurostat 1996, S. 14/15):

- Strukturfragen an alle Unternehmen (z. B. Beschäftigtenzahl, Wirtschaftszweig, Zahl der Arbeitsstunden, Weiterbildungsformen im Unternehmen)
- Quantitative Fragen an weiterbildende Unternehmen (z. B. Teilnehmende an den verschiedenen Weiterbildungsformen, zum Teil nach Geschlecht und Berufsgruppe, Zeitaufwand nach Teilnehmergruppen, Themenbereichen und Anbietern, Kosten für Weiterbildungskurse)
- Qualitative Fragen an weiterbildende Unternehmen, die sich vor allem auf den Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen und die Weiterbildungskonzepte des Unternehmens beziehen (z.B. Vorhandensein eines Weiterbildungsplans und eines speziellen Budgets für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Methoden zur Analyse des Personal- und Qualifikationsbedarfs, Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen für spezielle Mitarbeitergruppen)
- Qualitative Fragen an nicht weiterbildende Unternehmen (z. B. zu den Gründen für den Verzicht auf Weiterbildung).

Die Erfassung einiger Variablen stellte sich als problematisch heraus – dazu zählten vor allem die Angaben zu den angefallenen Kosten und den Weiterbildungsstunden (Eurostat 1997, S. 9). Die Ermittlung von personenbezogenen Daten (Geschlecht, Alter, Status) ist dabei in unternehmensbezogenen Erhebungen grundsätzlich schwierig, da diese in den Unter-

²⁸ Diese Definition blieb – bis auf kleinere Formulierungsänderungen – auch für die Nachfolgerhebungen gültig.

nehmen nur selten in Bezug auf die Weiterbildungsteilnahme erfasst werden (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2005).

Die ersten Ergebnisse für Deutschland wurden ab 1995 veröffentlicht (u. a. Grünewald und Moraal 1996; Schmidt 1995b/1995a/1996). Ein internationaler Vergleich der Ergebnisse der 12 teilnehmenden Länder erfolgte hingegen nur in Ansätzen: Da es erhebliche Schwierigkeiten bei der Aufbereitung der Daten der 12 Länder gab, konnten diese erst 1997 in einem Tabellenband veröffentlicht werden (Eurostat 1997), einige wenige inhaltliche Auswertungen folgten im Anschluss (u. a. Davis 1998; Europäische Kommission 1997, S. 78-99; European Commission 1999). CVTS1 hatte daher auf europäischer Ebene keine besonders große Außenwirkung. Verantwortlich dafür war neben dem langen Zeitraum, der zwischen Datenerhebung und Verfügbarkeit der Daten lag, auch der begrenzte Datenzugang für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Eurostat – so gab es keine Möglichkeit, Mikrodaten der Erhebung zu verwenden.²⁹ Dies schränkte Analysen, die über eine rein deskriptive Beschreibung hinausgehen, ein.

1.3.3. CVTS2 (1999)

1997 entschloss sich die Europäische Kommission 1997 eine zweite europäische Erhebung im Jahr 2000 mit dem Bezugsjahr 1999 durchzuführen, da das politische Interesse an Daten zu den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung anhielt. Darüber hinaus sollte auch eine Datengrundlage für die seit 1993 beigetretenen und zukünftigen Mitgliedsstaaten der EU gewonnen werden. Die Vorbereitung der Erhebung erfolgte wiederum durch eine CVTS-Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern aller EU-Mitgliedsstaaten, aus Norwegen und neun Beitrittskandidaten sowie der Europäischen Kommission, und ein unterstützendes Methodenprojekt, an dem das Bundesinstitut für Berufsbildung beteiligt war.³⁰ Dieses erarbeitete in enger Abstimmung mit der Arbeitsgruppe und der Kommission unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus CVTS1 die methodischen Grundlagen für CVTS2. Alle Länder waren sich darin einig, dass eine gemeinsame Erhebungsmethode erarbeitet werden sollte, die sich durch einen hohen Grad an Übereinstimmung auszeichne und keinen Raum für substanzielle Ab-

²⁹ Grund hierfür sind strenge Regelungen bezüglich der Geheimhaltung und Verbreitung von unternehmensbezogenen Daten auf nationaler und europäischer Ebene. Mittlerweile ist der Zugang zu den Mikrodaten auf der Grundlage der Verordnungen (EG) Nr. 831/2002, (EG) Nr. 1104/2006, (EG) Nr. 1000/2007 und (EG) Nr. 520/2010 der Kommission zur Regelung des Zugangs zu vertraulichen Daten für wissenschaftliche Zwecke geregelt und grundsätzlich möglich. Zumindest für die CVTS3-Daten ist daher ein Zugriff über Eurostat prinzipiell möglich, tatsächlich standen jedoch die Daten aufgrund von Personalengpässen und anderer Prioritätensetzung bei Eurostat bis Projektende (31.12.2011) nicht zur Verfügung.

³⁰ Die Leitung lag bei der Universität Sheffield, weitere Partner waren die Universität Twente, Céreq/Marseille und das Statische Amt Schwedens.

weichungen zwischen den Ländern lasse. Diese strengeren Richtlinien und Vereinbarungen über Definitionen sollten für eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Ländern sorgen. Für die Umsetzung wurde ein Handbuch erarbeitet, das neben dem gemeinsamen Fragebogen u. a. die Definitionen und Konzepte, Erhebungsrichtlinien und einen gemeinsamen informationstechnischen Rahmen über die Vorgehensweise bei der Datensammlung, -kontrolle und -übertragung enthält (Eurostat 2000). Den Ländern wurden jedoch nur Rahmenbedingungen für das Erhebungskonzept, die Erhebungsmethode und die organisatorisch-technische Durchführung vorgegeben. Dadurch ist es neben nationalen Besonderheiten, die internationale Vergleiche stets nur mit Einschränkungen zulassen, auch bei der Durchführung von CVTS2 in einzelnen Ländern zu Unterschieden gekommen, die die Ergebnisse maßgeblich beeinflussen und bei Interpretationen jeweils zu berücksichtigen sind (Eurostat 2003). Wie bereits in Kapitel 1.2.2 erwähnt, befragte z. B. Dänemark Betriebe statt Unternehmen, in Polen wurde nur die Region Pomorskie berücksichtigt und in Österreich kam es aufgrund der Erhebungsmethode zu einer Unterschätzung der Verbreitung der anderen Formen.

Das Grundkonzept zur Erfassung der betrieblichen Weiterbildung wurde zwischen den beiden Erhebungen nicht entscheidend geändert, sodass eine hohe Vergleichbarkeit sichergestellt und eine Trendanalyse für den Zeitraum 1993 bis 1999 möglich war. Ein großer Teil der Fragestellungen wurde beibehalten bzw. nur in geringem Maße verändert. Wie bei CVTS1 war ausschließlich die betriebliche Weiterbildung Erhebungsgegenstand, Maßnahmen der Erstausbildung wurden ausgeschlossen. In vielen Ländern ist es allerdings schwierig, eine genaue Unterscheidung zu treffen. Dies erforderte umfangreiche Erläuterungen für die Definition der betrieblichen Weiterbildung (Eurostat 2002, S. 9-11) – ohne dass man unbedingt davon ausgehen konnte, dass sie in allen 25 Ländern auch wirklich gleich verstanden wurde (Eurostat 2003, S. 16-18). Die Klassifikationen der Weiterbildungsthemen und Weiterbildungsanbieter wurden ebenso überarbeitet wie die Differenzierung der verschiedenen Weiterbildungsformen im Fragebogen. Bei CVTS2 wurde im Gegensatz zu CVTS1 nur noch zwischen zwei Gruppen von Weiterbildungsaktivitäten unterschieden:

- Interne und externe Weiterbildungskurse: Hier gab es keine Änderungen im Vergleich zu CVTS1.
- Andere Formen der betrieblichen Weiterbildung: Die Weiterbildung am Arbeitsplatz, die bei CVTS1 noch als eine spezielle Form der Weiterbildung separat aufgeführt wurde, wurde nun den anderen Formen zugeordnet. Die Lern- und Qualitätszirkel bildeten eine eigene Kategorie – 1993 wurden sie gemeinsam mit Job-Rotation und Austauschprogrammen erfasst. Darüber hinaus wurden die Zahl der Teilnehmenden

und der Zeitaufwand für diese Formen nicht mehr abgefragt, da bei CVTS1 diese Fragen von einem großen Teil der Unternehmen nicht beantwortet werden konnten.

An CVTS2 beteiligten sich insgesamt 76.000 Unternehmen aus 25 Ländern, neben allen 15 damaligen EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen auch die seinerzeitigen Beitrittskandidaten Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen (nur Region Pomorskie), Rumänien, Slowenien, Tschechien und Ungarn. Die Anzahl der befragten Unternehmen war in den einzelnen Ländern sehr verschieden, so beteiligten sich in Spanien fast 10.000 Unternehmen, in Deutschland 3.184, in Irland 400. Auch bei der Anzahl der nicht antwortenden Unternehmen gab es große Unterschiede. Während in den osteuropäischen Ländern zumeist sehr hohe Antwortraten erreicht wurden (zum Teil mehr als 80 % der Unternehmen), fielen sie in Belgien, Dänemark und Irland mit weniger als 30 % sehr niedrig aus. Die Erfassung einiger Variablen war bei CVTS2 weiterhin problematisch. Vielen Unternehmen bereitete es große Probleme, differenzierte Angaben zu teilnehmenden Personen, Teilnahmestunden und Weiterbildungskosten nach einzelnen Kostenarten bereitzustellen. Analysen der Antwortquoten bei einzelnen Variablen ergaben erhebliche Unterschiede (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005a).

Die Ergebnisse sollten den teilnehmenden Ländern, den politischen Entscheidungsträgern, aber auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, möglichst früh zur Verfügung stehen. Dies ist zum Teil auch gelungen. Die Daten aller Länder wurden 2002 in einem Tabellenband zusammengefasst (Eurostat 2002) und später auch in die Eurostat-Datenbank aufgenommen. Auch der internationale Vergleich erfolgte in größerem Ausmaß, wobei zu beachten ist, dass die Heterogenität der Berufsbildungssysteme die Interpretation der Daten aus 25 Ländern noch schwieriger macht als dies bereits bei CVTS1 und 12 Ländern der Fall war. Eurostat veröffentlichte insgesamt sieben Ausgaben von „Statistik kurz gefasst“ und eine längere Veröffentlichung (Europäische Kommission 2003). Auf europäischer Ebene wurden zur Messung der erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der Lissabon-Strategie Indikatoren und Benchmarks genutzt, u. a. auch für den Bildungsbereich. Einige CVTS-Daten (Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung aller Unternehmen bzw. der Unternehmen mit internem Weiterbildungsangebot sowie Ausgaben der Unternehmen für berufliche Weiterbildung) wurden für die Beobachtung der Fortschritte im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung herangezogen (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2007; Nestler und Zukersteinova 2009). Ebenfalls verwendeten die OECD und eine Reihe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die CVTS-Daten für ihre Analysen.³¹ Der Zugang zu den Mikrodaten

³¹ Für die wichtigsten deutschen Ergebnisse siehe Egner 2001, 2002; für internationale Vergleiche siehe z. B. Grünewald 2003; Grünewald u. a. 2003; Haak 2003; Käßlinger 2006; Markowitsch und Hefler 2003, 2008; Moraal und Grünewald 2004; für einen Überblick über die Literatur zu CVTS2 siehe CESPIM 2005.

war allerdings weiterhin nicht über Eurostat, sondern nur in sehr begrenztem Maße in einigen Ländern möglich. So nutzte Mytzek-Zühlke (2005, 2007) die nationalen Datensätze von Deutschland, Dänemark, Schweden und dem Vereinigten Königreich, um die unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen mithilfe vergleichender multivariater Analysen zu untersuchen. Weitere multivariate Analysen der Mikrodaten haben z. B. Käßlinger (2007) für Deutschland, Radinger und Pauli (2004) für Österreich sowie Behringer und Descamps (2009) vergleichend für Deutschland und Frankreich durchgeführt.

1.3.4. CVTS3 (2005)

Angesichts des großen Interesses aus Politik und Forschung³² an Daten zur beruflichen Weiterbildung sollte CVTS weitergeführt, dabei aber auch weiterentwickelt und verbessert werden. Ein wichtiges Ziel war es, die Informationen zur betrieblichen Bildung zu vervollständigen:

- Durch Basisinformationen zur beruflichen Erstausbildung in Unternehmen,
- durch die Weiterentwicklung von Indikatoren und dabei insbesondere der Fragen, die einen Einblick in die Gestaltung und Organisation der Weiterbildung in Unternehmen geben
- und durch eine Verbesserung des Erhebungskonzepts der anderen Formen als auch der Kosten der Weiterbildung.

Wie bereits erwähnt, wurde für die Durchführung von CVTS3 und die regelmäßig vorgesehenen Folgeerhebungen eine rechtliche Grundlage geschaffen (vgl. zu den Inhalten Kapitel 1.2.1).³³ Es wurde festgelegt, dass die EU-Mitgliedsstaaten alle 5 Jahre Daten zur betrieblichen Weiterbildung durch Befragung von Unternehmen erheben. Erstes Berichtsjahr war 2005. CVTS3 wurde durch die CVTS-Arbeitsgruppe bestehend aus den Vertretern aller EU-Mitgliedsstaaten, aus Norwegen und der Europäischen Kommission, eine von dieser beauftragten Task Force und eine durch die Europäische Kommission finanzierte Projektgruppe³⁴ vorbereitet.

³² Siehe hierzu auch den Überblick über international vergleichbare Statistiken zu Bildung, Ausbildung und Kompetenzen in Cedefop 2008b.

³³ Siehe Fußnote 7.

³⁴ Die Projektgruppe analysierte die Erfahrungen mit CVTS2 und wirkte auf dieser Basis an der Weiterentwicklung des Fragebogens, der Erstellung des gemeinsamen Handbuchs und der Verbesserung der praktischen Konzepte und Definitionen für die Umsetzung der Erhebung und der Erhebungsleitlinien mit. Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten zur Ausweitung der Stichprobe in Zusammenarbeit mit den statistischen Ämtern der an CVTS teilnehmenden Ländern untersucht (siehe Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005c). Mitglieder der internationalen Projektgruppe waren das Bundesinstitut für Berufsbildung (Leitung), die statistischen Ämter Schwedens und Finnlands, 3s Research Laboratory (Wien) und FÁS Training and Employment Authority (Irland).

Die Kernfragen sowie die Definition der betrieblichen Weiterbildung (siehe Kapitel 1.3.2, S. 22) blieben unverändert, um die Vergleichbarkeit zwischen den früheren Erhebungen und CVTS3 sicherzustellen. Bei anderen Fragestellungen wurden jedoch neue Schwerpunkte gesetzt:

- Erstmals wurden grundlegende Informationen zur betrieblichen Erstausbildung (Teilnehmende, Kosten) in die Erhebung integriert. Es mussten genaue, einheitliche Kriterien zur Abgrenzung von Erstausbildung und Weiterbildung definiert werden, um z. B. Personen nicht doppelt zu erfassen und eine Vergleichbarkeit auf europäischer Ebene zu ermöglichen. Die Entwicklung dieser Kriterien erfolgte in einem langwierigen Abstimmungsprozess, ohne zu einer vollständig befriedigenden Lösung zu gelangen. Die in den Fragebögen implementierte Lösung ließ den Ländern einen erheblichen Spielraum, ihre eigene Definition zu finden (Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005c, S. 12-15; Eurostat 2006, S. 35/36). In der Konsequenz führte dies zu sehr unterschiedlichen nationalen Definitionen, sodass die in der Eurostat-Datenbank veröffentlichten Zahlen bezüglich der Erstausbildung auf europäischer Ebene kaum miteinander vergleichbar bzw. nur mit guter Kenntnis der jeweiligen länderspezifischen Definition von Ausbildung nutzbar sind. Insgesamt ist die allgemeine Vergleichbarkeit der Daten zur Ausbildung in CVTS3 als problematisch einzustufen (Cedefop 2010b, S. 110-112). In Deutschland wurde nach Auszubildenden im dualen System sowie Studierenden an Berufsakademien mit Ausbildungsvertrag gefragt. Die Abgrenzung von Aus- und Weiterbildung war hier unproblematisch.
- Um zumindest Basisinformationen über die quantitative Bedeutung der nicht kursförmigen Weiterbildung in den Unternehmen zu bekommen, wurde neben der bereits in den früheren Erhebungen verwendeten einfachen Abfrage durch Ankreuzen der entsprechenden Form auch die Zahl der Teilnehmenden erfasst.³⁵ Da die Unternehmen nicht mit einer zu großen Zahl von Fragen belastet werden sollten, unterblieben weitergehende Fragen, z. B. über die Stundenzahl oder die Kosten.
- Die Ermittlung der Kosten der betrieblichen Weiterbildung hatte in den früheren Erhebungen stets die größten Probleme verursacht. Da dieser Themenkomplex jedoch von großer Bedeutung ist und keine alternativen Quellen zur Verfügung stehen³⁶, wurden die wichtigsten Kostenkategorien weiterhin abgefragt, nur an einigen Stellen wurde gekürzt. Erstmals wurden die Unternehmen vorab danach gefragt, ob ihnen

³⁵ Bereits in CVTS1 wurde die Zahl der Teilnehmenden an der Weiterbildung am Arbeitsplatz (zusätzlich noch Erfassung der Teilnehmerstunden) und den anderen Formen erfasst (zu den Ergebnissen vgl. European Commission 1999, S. 22-28).

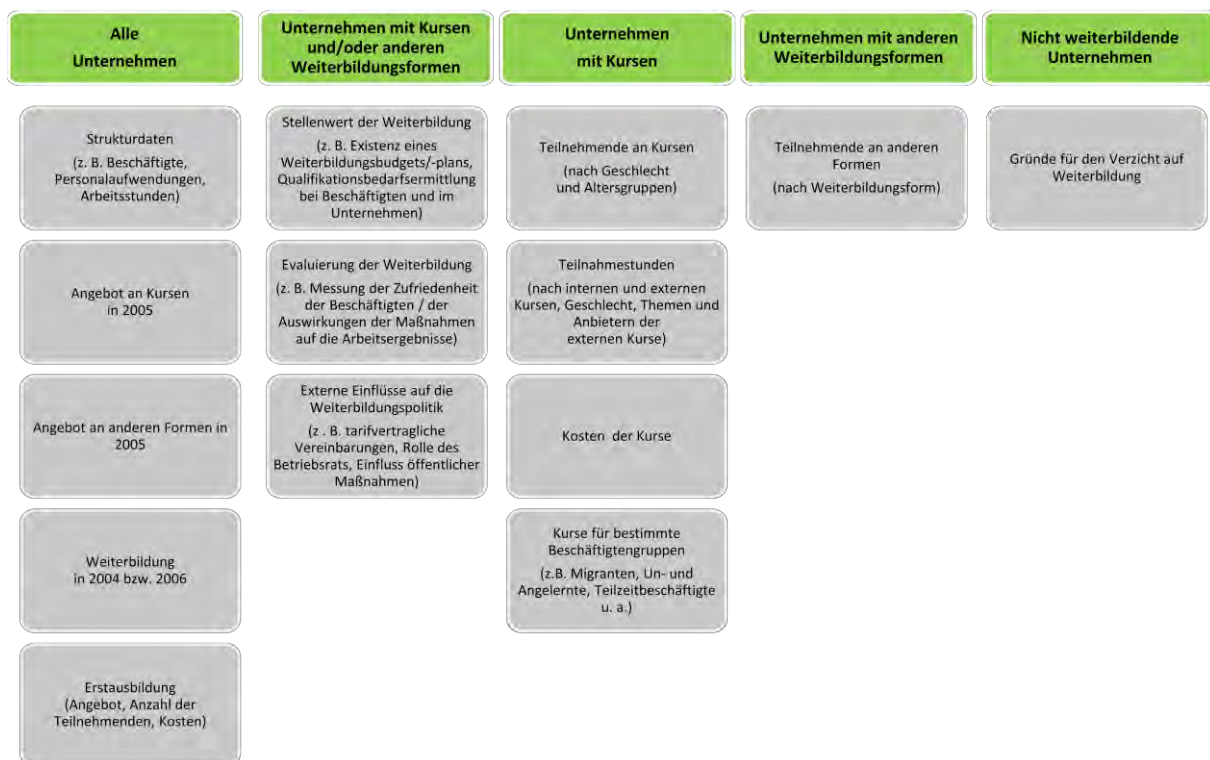
³⁶ Die Arbeitskostenerhebung (Labour cost survey – LCS) enthält zwar Informationen zu den Bildungskosten der Unternehmen. Diese werden aber bislang recht unvollständig erfasst und trennen zudem die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung nicht.

Kosten in den einzelnen Unterkategorien entstanden sind oder nicht. Durch diese Verbesserung des Fragebogens konnte die Datenqualität gesteigert werden.

- Im Vordergrund der europäischen Weiterbildungserhebungen steht die Erfassung von quantitativen Merkmalen der betrieblichen Weiterbildung. Ergänzend wurden jedoch stets auch einige qualitative Fragen zur inhaltlichen Gestaltung und Organisation der Weiterbildung gestellt. Dieser Themenkomplex wurde in CVTS3 im Vergleich zu den früheren Erhebungen weitgehend überarbeitet, einige Fragen gestrichen und dafür neue Fragen entwickelt.
- In CVTS3 wurden das Alter der Beschäftigten und der Teilnehmenden an Weiterbildungskursen nach drei Gruppen (unter 25 Jahre, 25 – 54 Jahre und 55 Jahre und älter) erfasst.

CVTS3 wurde im Jahr 2006 mit dem Bezugsjahr 2005 durchgeführt. Insgesamt beteiligten sich mehr als 100.000 Unternehmen aus allen 27 EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen an der Befragung. Die Anzahl der befragten Unternehmen differenzierte zwischen den Ländern wiederum sehr stark, in Italien und Rumänien wurden z.B. mehr als 15.000 Unternehmen befragt, in Luxemburg und Dänemark nur wenig mehr als 800. In Deutschland beteiligten sich 2.857 Unternehmen.³⁷ Abbildung 2 gibt einen Überblick über die in CVTS3 behandelten Fragen.

Abbildung 2: Überblick über die wichtigsten Fragenblöcke in CVTS3 nach Unternehmen, denen die entsprechenden Fragen gestellt wurden



³⁷ Zu den Rücklaufquoten vgl. Abbildung 1.

Das deutsche Statistische Bundesamt veröffentlichte in zwei Aufsätzen und einem ausführlichen Tabellenband die deutschen Ergebnisse zu CVTS3 (Schmidt 2007a, 2007b; Statistisches Bundesamt 2008). Ein anonymisierter Datensatz für Deutschland (Scientific-Use-File), der den strengen Anforderungen des gesetzlichen Datenschutzes genügt und dennoch wissenschaftliche Analysen ermöglicht, wurde – wie bereits für CVTS2 – ebenfalls erstellt. Ausgewählte europäische Daten sind in der Eurostat-Datenbank abrufbar, jedoch gab es im Gegensatz zu den Vorgängererhebungen keine europäische Publikation. Eine ausführliche inhaltliche Interpretation der CVTS3-Ergebnisse im europäischen Vergleich wurde im bereits erwähnten Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ erstellt (Cedefop 2010b), für weitere, meist kurze, europäisch vergleichende Analysen siehe z. B. Checcaglini und Marion-Vernoux (2008), Käßlinger u. a. (2009) und Schneeberger u. a. (2008, S. 104-117). Darüber hinaus wurden zu verschiedenen Einzelaspekten Analysen veröffentlicht (siehe z. B. Bannwitz 2008 zur Teilnahme älterer Beschäftigter, Behringer und Käßlinger 2008a zur Weiterbildungsabstinenz von Betrieben, Behringer 2009 zur Wahrnehmung von Qualifikationslücken und Qualifizierungsnotwendigkeiten seitens der Betriebe).

1.3.5. Die deutschen Zusatzerhebungen zu CVTS

Zu allen drei europäischen Weiterbildungserhebungen wurden in Deutschland durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ergänzende Zusatzerhebungen mit finanzieller Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung durchgeführt. In diesen telefonischen Befragungen wurden weiterbildende Unternehmen, die an der jeweiligen Haupterhebung teilgenommen haben, zu zusätzlichen Themenfeldern befragt. Diese Vorgehensweise ermöglichte es, die Daten der Haupt- und Zusatzerhebungen miteinander zu verknüpfen, um so in umfassender Weise betriebliche Qualifizierungsstrategien in Verbindung mit Informationen über strukturelle Rahmenbedingungen analysieren zu können.

1995 wurde die erste Zusatzerhebung bei weiterbildenden Unternehmen, die an CVTS1 teilgenommen hatten, durchgeführt. Zu zwei Aspekten, die sich bereits in der Vorbereitungsphase als problematisch erwiesen hatten, wurden weitere Erkenntnisse gewonnen:

- Verfügbarkeit von Daten zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen: Fehlende Daten, Analyse der Gründe für diese Lücken sowie Möglichkeiten, diese zu beseitigen (Grünewald und Moraal 1996, S. 68-87).
- Weiterbildung am Arbeitsplatz bzw. im Prozess der Arbeit: Unternehmensstrategische Bedeutung der arbeitsplatznahen/arbeitsintegrierten Formen der betrieblichen Weiterbildung und empirische Erfassung von Abgrenzungskriterien für die verschiedenen Formen (Grünewald und Moraal 1996, S. 87-139).

2000/2001 wurden die weiterbildenden Unternehmen in der Zusatzerhebung zu CVTS2 zu den folgenden Themen befragt (Grünewald u. a. 2003, S. 99-200):

- Auswirkungen der Globalisierung und des strukturellen Wandels auf die ökonomische Situation des Unternehmens und die betrieblichen Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien.
- Einstellung der Unternehmen zum lebenslangen Lernen: Mögliche Zielkonflikte zwischen individuellen und betrieblichen Weiterbildungsinteressen; Einschätzungen der Unternehmen zu möglichen Belastungen der Beschäftigten durch lebenslanges Lernen (z. B. höhere finanzielle Aufwendungen des Einzelnen oder Mehrfachbelastung durch Arbeit, Familie und Lernen) und Erwartungen der Unternehmen hinsichtlich der Beteiligung des Staates bei der Umsetzung des lebenslangen Lernens.
- Andere Formen der Weiterbildung – inhaltliche Beschreibung und quantitative Erfassung: Es zeigte sich, dass die Erfassung weiterhin schwierig ist. Bereits im deutschen Kontext wurden die Grundformen unterschiedlich definiert und selbst geringfügige Variationen im Fragebogen führten zu erheblichen Veränderungen bei der Häufigkeit der Nennung einer Form. Bei einer Verwendung bestimmter Kategorien in unterschiedlichen Sprach- und Kulturbereichen verstärken sich diese Erfassungsprobleme noch deutlich. Darüber hinaus zögert eine große Zahl von Unternehmen, alle Lernprozesse jenseits der klassischen Weiterbildung der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen. Lernen am Arbeitsplatz bewegt sich in einem Kontinuum zwischen „lernträchtigem Arbeiten“ und systematisch gestaltetem Lernen durch Arbeit (Grünewald u. a. 2003, S. 135).
- Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Reintegration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt: Vorhandene Angebote und Bereitschaft, Maßnahmen anzubieten.
- Kosten und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung: Erfassung der indirekten Kosten, Einbeziehung der Personalausfallkosten in betriebliche Kostenkalkulationen und Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten.

Auch CVTS3 wurde in Deutschland im Jahr 2008 durch eine nationale Zusatzerhebung ergänzt. Es wurden die folgenden Themen untersucht (Moraal u.a. 2009b):

- Reaktionen der Unternehmen auf die demografische Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung, insbesondere die Beteiligung spezieller Beschäftigtengruppen (Ältere sowie Un- und Angelernte) und Unterstützungsmaßnahme der Unternehmen für diese Gruppen (Moraal 2009).
- Grad der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in den Unternehmen.

- Nutzung unterschiedlicher Lernformen (Kurse und andere Formen) in den Unternehmen und Einschätzung, welche Kompetenzen der Beschäftigten (Sozial-, Methoden- oder Fachkompetenz bzw. personale Kompetenz) durch die einzelnen Lernformen besonders gefördert werden (Moraal u.a. 2009a).

1.3.6. Ausblick auf CVTS4

Die vierte europäische Weiterbildungserhebung wurde im Jahr 2011 (mit dem Berichtsjahr 2010) durchgeführt. An CVTS4 nahm neben den 27 EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen noch Kroatien teil. Das Handbuch und die Rechtsverordnung wurden von einer Task Force, bestehend aus Vertretern aus elf Ländern, der Europäischen Kommission, von Cedefop und dem Bundesinstitut für Berufsbildung, überarbeitet. Die grundlegenden Definitionen und Variablen, die schon in den Vorgängererhebungen genutzt wurden, blieben erhalten, an einigen Stellen wurde der Fragebogen jedoch angepasst (Eurostat 2012, S.5/6):

- Um die Belastung der Unternehmen zu reduzieren, wurde auf einige Variablen, die auch in der AES-Erhebung zum Lernen im Erwachsenenalter und der Arbeitskräfteerhebung (LFS – Labour Force Survey) erhoben werden, verzichtet. Dazu zählen z. B. Unterteilungen der Stunden und Teilnehmenden nach dem Alter, der Stunden nach Geschlecht, Themenfeldern und externen Anbietern und Fragen zur Weiterbildung von speziellen Beschäftigtengruppen wie Migranten und Teilzeitbeschäftigten.
- Die Erfassung der Erstausbildung wurde vereinfacht. Eine neue, strengere Definition soll die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern erhöhen. Es blieb den Ländern überlassen, ob sie die Kosten der Erstausbildung erheben oder nicht.
- Der Fragenkomplex zur Weiterbildungspolitik und den Strategien der Unternehmen wurde überarbeitet, unter anderem wurde eine Frage zu den in den Unternehmen benötigten Kompetenzen ergänzt. Diese Fragen richten sich nun wieder, wie schon in CVTS2, an alle Unternehmen und nicht mehr nur an weiterbildende Unternehmen.
- Bei den Weiterbildungskursen wurde eine Frage zu obligatorischen Kursen zu Gesundheit und Sicherheit neu aufgenommen, um das Ausmaß der Weiterbildungskurse beurteilen zu können, deren Angebot in der Entscheidungsfreiheit des Unternehmens liegt.
- Die Zahl der optionalen Fragen wurde stark ausgeweitet. Die Länder können bei diesen Fragen selbst entscheiden, ob sie in den nationalen Fragebogen aufgenommen werden. Die Ergebnisse zu optionalen Fragen werden allerdings nicht in die Eurostat-Datenbank aufgenommen und stehen daher für Ländervergleiche nicht zur Verfügung.

In die Stichprobe von CVTS4 wurden weiterhin nur Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten einbezogen. Es war den Ländern freigestellt, ob sie auch kleinere Unternehmen einbeziehen. Bei der letzten Erhebung hatten einige Länder (z. B. Irland, Norwegen, Vereinigtes Königreich) diese Erweiterung bereits vorgenommen. Auch eine Ausweitung auf bisher nicht berücksichtigte Branchen wäre wünschenswert, war aber ebenfalls nicht verpflichtend. Auch hier hatten z. B. die oben genannten Länder ihren Erhebungsbereich in CVTS3 ausgeweitet, um einen umfassenden Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten im jeweiligen Land zu erhalten. Dies wäre besonders interessant, da auch einige Wirtschaftsbereiche, die allgemein als besonders weiterbildungsaktiv gelten, wie die Öffentliche Verwaltung und der Bereich Erziehung und Unterricht, bisher nicht berücksichtigt werden.

Obwohl einige wichtige Fragestellungen zur betrieblichen Weiterbildung in CVTS noch nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt werden und eine Weiterentwicklung und der Einbau von neuen Fragen wünschenswert sind, sollten dabei einige Punkte beachtet werden:

- Die Vergleichbarkeit zu früheren Erhebungen sollte gegeben sein.
- Die Belastung der Unternehmen sollte nicht ansteigen.
- Nicht alle gewünschten Daten sind in den Unternehmen vorhanden (Probleme treten z. B. bei der Erfassung individueller Merkmale von Teilnehmenden und bei Kostenfragen auf).
- Die Erhebung sollte für die einzelnen Länder finanzierbar sein.
- Bei der Vielzahl der beteiligten Länder besteht stets die Gefahr der Einigung auf den kleinsten gemeinsamen Nenner, sodass gemeinsame Konzepte und Definitionen an Genauigkeit einbüßen und nicht das messen, was ursprünglich erfasst werden sollte. Ein Beispiel hierfür ist die Abgrenzung der Ausbildung von der Weiterbildung (vgl. Kapitel 1.3.4).

Auf europäischer Ebene stellen bislang drei Erhebungen, nämlich CVTS, AES und LFS, Daten zum Lernen Erwachsener zur Verfügung (vgl. Kapitel 1.4.1). Eurostat plant für die Zukunft eine grundlegende Revision der CVTS- und AES-Erhebungen. So schlägt Eurostat für CVTS vor, auf quantitative Indikatoren zur betrieblichen Weiterbildung (wie Teilnahmequote, Weiterbildungsstunden oder Kosten der Weiterbildung) ganz zu verzichten und hierfür andere Quellen, insbesondere Personenbefragungen, zu nutzen. CVTS soll sich nach dem Eurostat-Vorschlag auf Unternehmensstrategien konzentrieren mit nur wenigen zusätzlichen Informationen über die vom jeweiligen Unternehmen angebotene Weiterbildung. Auch AES soll nach diesem Eurostat-Vorschlag grundlegend umgestaltet werden. Für beide Erhebungen ist eine Aufteilung in verschiedene Module und eine eventuelle Integration der einzelnen Module in andere Erhebungen (z. B. in die Arbeitskräfte- oder die Arbeitskostenerhebung) vorge-

sehen. Eine Splittung auf verschiedene Datenerhebungen, die dann auch noch zu verschiedenen Zeitpunkten stattfinden und bei denen es den einzelnen Ländern freisteht, welche Erhebungen sie für die einzelnen Module nutzen, hätte erhebliche Konsequenzen für die Vergleichbarkeit der Ergebnisse auf europäischer Ebene. Auch die Möglichkeiten für komplexe Analysen und politikrelevante Schlussfolgerungen wären stark eingeschränkt. Nur auf Grundlage von Unternehmensbefragungen sind Aussagen zum Weiterbildungsengagement der Unternehmen möglich, insbesondere in Bezug auf die Unternehmensgröße und Wirtschaftszweige. Über den Eurostat-Vorschlag soll voraussichtlich 2013 in den zuständigen Gremien entschieden werden.

1.4. Weitere Weiterbildungsbefragungen in Deutschland und Europa

CVTS ist nur eine von mehreren Erhebungen, die wichtige Informationen über das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland und Europa liefern. In Deutschland gibt es keine umfassende Gesamtstatistik für den Bereich der Weiterbildung. Stattdessen existieren mehrere statistische Quellen, die jedoch meist nur einen Teilaspekt der Weiterbildung abbilden. Einzelne amtliche Statistiken und Trägerstatistiken informieren über die Weiterbildung der verschiedenen Anbieter (z. B. Volkshochschulstatistik oder Statistik der Bundesagentur für Arbeit über die von ihr finanzierten Maßnahmen für Arbeitslose). Die Nachfrage nach Weiterbildung aus individueller bzw. betrieblicher Sicht wird in einer Reihe von empirischen Erhebungen regelmäßig erfasst; dies wird unten ausführlicher dargestellt. Einzelstudien behandeln darüber hinaus bestimmte Aspekte der Weiterbildung (z. B. BIBB-Erhebung zu Kosten und Nutzen der Weiterbildung für Individuen (Beicht u. a. 2006) oder Befragung von Nichtteilnehmenden zu den Hinderungsgründen für die Beteiligung an Weiterbildung (Schröder u. a. 2004)). Die verschiedenen Datenquellen ermöglichen jedoch keinen Gesamtüberblick.³⁸ Erschwerend kommt hinzu, dass die einzelnen Erhebungen zu verschiedenen Ergebnissen kommen, auch wenn sie eigentlich dasselbe abbilden (sollen). Wohn (2007, S. 1) verdeutlicht dies mit einem Beispiel: So bildeten sich 2003 nach den Daten des Berichtssystems Weiterbildung IX 41 % der erwachsenen Bevölkerung weiter, nach dem Mikrozensus jedoch nur 13 %. Dies gilt auch für den Vergleich anderer Personen- oder Unternehmensbefragungen, bei dem sich ebenfalls divergierende Ergebnisse zeigen (siehe z. B. die Aufstellung zur Weiterbildungsbeteiligung bei Bellmann 2003, S. 56). Die mangelnde Vergleichbarkeit der Daten beruht vor allem auf methodischen Differenzen, wie Unterschieden bei den Definitio-

³⁸ Siehe Bellmann (2003), Kleinert und Matthes (2009), Kuwan u. a. (2006, S. 3-6) und Schiersmann (2007) für weitere Informationen über die in Deutschland vorhandenen Datenquellen.

nen der Weiterbildung sowie bei den zugrunde gelegten Untersuchungseinheiten und -zeiträumen (Schiersmann 2007, S. 112).

Wie bereits erwähnt gibt es in Europa Datenbedarf (vgl. Kapitel 1.3.1), der durch die Lissabon-Strategie und das EU-Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ einen neuen Schub erhielt (Rat der Europäischen Union 2002). Dort wurden erstmals Indikatoren und Benchmarks³⁹ vereinbart, um Fortschritte bei den gesetzten Zielen beobachten und bewerten zu können. Im Bildungsbereich gibt es insgesamt fünf Benchmarks (Behringer 2010), von denen sich einer, nämlich die Teilnahme am lebenslangen Lernen (siehe Kapitel 1.4.1), direkt auf den Bereich der Weiterbildung bezieht. Für das Jahrzehnt bis 2020 wurden im Arbeitsprogramm 2020 neue, zum Teil anspruchsvollere Ziele und Maßzahlen gesetzt (Grollmann und Hanf 2010). Cedefop (2008b) hat die bei Eurostat vorhandenen Daten im Bereich der beruflichen Bildung zusammengestellt. Descy u. a. (2005) weisen auf Defizite bei diesen Daten hin und führen weitere Kritikpunkte an, die zum Teil auf die gleichen Probleme wie bei den deutschen Daten abzielen: So vermitteln auch die Eurostat-Datenquellen kein vollständiges Bild der beruflichen Bildung. Es können oft nur einzelne Aspekte untersucht werden, da die aus unterschiedlichen Quellen stammenden Informationen nur schwer miteinander zu kombinieren sind. Die einzelnen Erhebungen konzentrieren sich auf unterschiedliche Fragestellungen – die Bildung steht dabei nicht immer im Vordergrund, sondern ist oft nur ein Aspekt unter vielen, der beobachtet wird (z. B. bei der Arbeitskräfteerhebung). In den Quellen kommen unterschiedliche Definitionen von Bildung, Berufsbildung oder Kompetenzen zur Anwendung. Sie berücksichtigen unterschiedliche statistische Einheiten (z. B. Unternehmen bei CVTS und Haushalte bei der Arbeitskräfteerhebung) und haben eine unterschiedliche Periodizität. In den letzten Jahren wurden die Konzepte und Definitionen der Erhebungen oft verändert, sodass ein Zeitvergleich über mehrere Jahre nur eingeschränkt bzw. gar nicht möglich ist. Für den europäischen Vergleich kommt erschwerend hinzu, dass sich nicht immer alle Länder an den Erhebungen beteiligten, die Referenzzeiträume teilweise differieren und die Datenqualität von Land zu Land sehr unterschiedlich ist. Die von Eurostat aktuell geplanten Veränderungen der Erhebungen zum lebenslangen Lernen könnten diese Probleme noch verschärfen.

³⁹ Indikatoren bilden quantitativ fassbare Sachverhalte ab, mit deren Hilfe Aussagen über die Qualität von Systemen gemacht werden sollen. Dazu bedarf es einer Vorstellung darüber, was die Qualität eines Systems ausmacht und anhand welcher Sachverhalte es abgebildet werden kann. Benchmarks sind politisch gesetzte Zielgrößen für die Indikatoren. Sie werden aus der Analyse der gegenwärtigen Situation gewonnen und intendieren die Verbesserung eines Zustands. Die EU-Benchmarks sollen als gemeinsames Ziel erreicht werden, sie bilden keine Zielvorgabe für das einzelne Land. Diese berichten dennoch individuell über ihre Werte, vorgenommene Reformen und erzielte Fortschritte. Schlechte Ergebnisse erzeugen durch den Vergleich einen gewissen öffentlichen Druck (Hanf 2010, S. 400). Zu Indikatoren im Bereich der Weiterbildung in Deutschland, Europa und bei der OECD und zur Aussagekraft und politischen Relevanz siehe ebenfalls Rosenblatt 2009.

Nachfolgend werden die wichtigsten europäischen und deutschen Erhebungen zur Weiterbildung kurz vorgestellt und die grundlegenden inhaltlichen und methodischen Unterschiede aufgezeigt.

1.4.1. Die europäischen Erhebungen AES und LFS

Auf europäischer Ebene gibt es neben CVTS zwei weitere Erhebungen, die Daten zum Bildungsverhalten Erwachsener liefern: AES (Adult Education Survey) und LFS (Labour Force Survey). Allerdings beziehen sie sich im Gegensatz zu CVTS nicht auf Unternehmen, sondern auf Personen.

Die erste europäische AES-Piloterhebung zum Lernen im Erwachsenenalter wurde zwischen 2005 und 2008 auf freiwilliger Basis in 29 Ländern (EU-Mitgliedsstaaten mit Ausnahme Irlands und Luxemburgs; darüber hinaus Kroatien, Norwegen, Schweiz, Türkei) durchgeführt. Als Referenzjahr wird in der Eurostat-Datenbank das Jahr 2007 angegeben, die Referenzperiode variierte jedoch von Land zu Land. Die Erhebung umfasste Fragen zu Aktivitäten des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens⁴⁰ in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung. Darüber hinaus wurden demografische und sozioökonomische Daten der befragten Personen erhoben (z. B. Alter, Bildungsstand, Erwerbsstatus, Teilnahme an kulturellen und sozialen Aktivitäten) und weitere Themen angesprochen, die das Weiterbildungsverhalten in einen breiteren Kontext stellten (z. B. zu Hindernissen für die Teilnahme an Weiterbildung, zur Unterstützung durch den Arbeitgeber und zur Nutzung von Computer und Internet).⁴¹ Befragt wurde die Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, Ausweitungen der Altersgruppe waren möglich. Da der Zeitraum bis zum nächsten europaweit vorgesehenen AES aus deutscher Sicht als zu lang erschien, wurde 2010 – basierend auf den AES-Konzepten – eine nationale Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland durchgeführt (Ergebnisse siehe Rosenblatt und Bilger 2011; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011). In den Jahren 2011/2012 wurde AES erstmals auf der Grundlage einer Regulierung⁴² und damit

⁴⁰ Die Einteilung entspricht der Klassifikation der Lernaktivitäten (CLA) auf EU-Ebene (European Commission 2006). Die CLA soll alle Arten von Lernmöglichkeiten und Bildungs-/Lernprozessen in allen Altersgruppen abdecken und in allen Ländern, unabhängig vom jeweiligen nationalen Bildungssystem, anwendbar sein. Sie wurde für AES entwickelt, kann aber auch bei anderen Erhebungen eingesetzt werden. In CVTS findet sie jedoch aus methodischen Gründen keine Verwendung. Diese Klassifikation wird derzeit einer Revision unterzogen, insbesondere hinsichtlich der Definition und Abgrenzung formaler und non-formaler Bildung. Gleiche Lernaktivitäten sind bei korrekter Anwendung der CLA in einigen Staaten der formalen Bildung, in anderen dem non-formalen Bereich zugeordnet. Nach den Plänen von Eurostat soll die Revision der CLA im Jahr 2014 verabschiedet werden.

⁴¹ Vgl. Cedefop 2008b, S. 55/56 und Rosenblatt und Bilger 2008b, S. 30-32.

⁴² Verordnung (EG) Nr. 452/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 über die Erstellung und die Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen, Bereich 2: Beteiligung von Erwachsenen am lebenslangen Lernen. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:145:0227:0233:DE:PDF> (Stand: 4.1.2012).

verpflichtend für die Mitgliedsstaaten der EU durchgeführt. Die Regulierung legt für die Befragung den Zeitraum 1.7.2011-30.6.2012 fest; in Deutschland fand die Befragung im 1. Halbjahr 2012 statt. Da auch AES von der grundlegenden Revision der Bildungsstatistiken bei Eurostat betroffen ist (vgl. Kapitel 1.3.6), ist die zukünftige Entwicklung auf europäischer Ebene offen.

In Deutschland löste AES das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) ab. Dieses war eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, die seit 1979 alle drei Jahre im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wurde. Die letzte eigenständige Befragung fand für das Jahr 2003 statt (Kuwon u. a. 2006). Das BSW berücksichtigte neben der beruflichen auch die allgemeine und politische Weiterbildung. Seit 1994 wurde neben der formalisierten, d. h. der kursförmig organisierten Weiterbildung, die informelle Weiterbildung verstärkt berücksichtigt. Die Konzepte von BSW und AES zur Erfassung und Darstellung des Weiterbildungsverhaltens weisen grundlegende Unterschiede auf. Diese bestehen zum einen hinsichtlich der Systematik der erfassten Lernformen. AES stützt sich auf die europäische CLA, auch wenn die Übersetzung der internationalen Begriffe in eine deutsche, für die Befragten verständliche Terminologie an einigen Stellen Anpassungen erforderte.⁴³ Zum anderen wurde die in der deutschen Diskussion gebräuchliche Unterscheidung von beruflicher, allgemeiner und politischer Weiterbildung, die sich im Konzept des BSW spiegelte, durch die Differenzierung zwischen berufsbezogenen und nicht berufsbezogenen Lernaktivitäten ersetzt. Und schließlich wurde die in Deutschland gängige Betrachtung von Weiterbildung als Fortsetzung oder Wiederaufnahme von Bildung nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Eintritt in das volle Erwerbsleben (Phasenmodell; vgl. Deutscher Bildungsrat 1970) abgelöst von einer Perspektive auf alle Lernaktivitäten im Erwachsenenalter.

Der wesentliche Vorteil des AES-Konzeptes besteht darin, dass auf dieser Grundlage nunmehr der direkte Vergleich der deutschen Weiterbildungssituation mit jener in den anderen europäischen Ländern möglich ist.⁴⁴ Der Umstieg auf das europäische Erhebungskonzept stellt aber einen konzeptionellen Bruch dar, der sich auch im statistischen Bild der Weiterbildung niederschlägt (Rosenblatt 2007, S. 30). Um den Übergang zwischen den verschiedenen Berichtskonzepten zu erleichtern, wurden im Rahmen eines Projekts „BSW-AES 2007“

⁴³ So wird die formale Bildung mit „Besuch regulärer Bildungsgänge“ übersetzt und die nicht-formale Bildung als „Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen“. Das informelle Lernen wird auf das intentionale Selbstlernen eingegrenzt (Rosenblatt und Bilger 2008b, S. 30/31 und Rosenblatt 2009, S. 113).

⁴⁴ Dies setzt natürlich voraus, dass das Konzept in den beteiligten Staaten entsprechend den Vorgaben des Manuals umgesetzt wird. Eine entsprechende Analyse der Qualität des AES auf europäischer Ebene steht noch aus. Cedefop hat für die Befragung der Jahre 2011/2012 ein entsprechendes Projekt ausgeschrieben, ein Konsortium unter Beteiligung des BIBB hat die Arbeit daran im Dezember 2012 aufgenommen. Bei der Piloterhebung 2007 hatten die Staaten größere Spielräume bei der methodischen Anlage der Erhebung.

in der Zeit von März bis Juli 2007 zwei parallele Erhebungen durchgeführt: Mit der Erhebung „BSW Trend 2007“ und rund 3.500 Befragten wurde die Zeitreihe seit 1979 fortgeführt und abgeschlossen. Mit dem „AES 2007“ und knapp 7.000 Befragten wurde die Umsetzung des europäischen Konzepts erprobt (Rosenblatt und Bilger 2008a, 2008b) und eine neue Zeitreihe begonnen. Die parallele Durchführung von AES und BSW in 2007 erlaubte einen Ergebnisvergleich. Es zeigte sich, dass sich die Quote der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt durch den Wechsel des Erhebungskonzepts kaum verändert hat: Der Anteil der 19- bis 64-jährigen Personen, die in den zurückliegenden zwölf Monaten vor der Befragung an Weiterbildung teilgenommen haben, betrug nach BSW-Zahlen 43 % und nach AES-Zahlen 44 % (Rosenblatt und Bilger 2008b, S. 14). Der Wechsel vom BSW zu AES schlägt sich aber bei den differenzierteren Resultaten nieder: Im BSW Trend 2007 war die Reichweite beruflicher Weiterbildung, gemessen als Teilnahmequote der 19- bis 64-jährigen Bevölkerung, fast ebenso hoch wie die Reichweite allgemeiner Weiterbildung (26 bzw. 27 %). Nach den Ergebnissen des AES 2007 haben sich 38 % der 19- bis 64-Jährigen an berufsbezogener Weiterbildung beteiligt, aber nur 11 % an nicht berufsbezogener Weiterbildung (Rosenblatt und Bilger 2008b, S. 72). Die Binnenstruktur des Weiterbildungsbereichs nach dem Konzept des AES folgt dem Kriterium subjektiver Zweckbestimmung (berufsbezogen vs. nicht berufsbezogen), jene des BSW dem Kriterium der Bildungssektoren mit ihren Institutionen (berufliche und allgemeine Weiterbildung), die differenzierten Ergebnisse der beiden Befragungen sind nicht vergleichbar.

Eine weitere, wichtige europaweite Befragung ist die Arbeitskräfteerhebung (bzw. der Labour Force Survey LFS). In Deutschland ist sie in den Mikrozensus integriert. Der Mikrozensus ist die amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in Deutschland und liefert bereits seit 1957 (bzw. seit 1991 in den neuen Ländern) Informationen über die Bevölkerungsstruktur, die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung, der Familien, Lebensgemeinschaften und Haushalte, die Erwerbstätigkeit, Arbeitsuche, die Aus- und Weiterbildung, die Wohnverhältnisse und Gesundheit. Er ist eine Haushaltsstichprobe und umfasst Personen ab 15 Jahren. Auf europäischer Ebene sind seit 2000 alle EU-Mitgliedsstaaten in den LFS einbezogen, die Länder der Europäischen Freihandelszone beteiligen sich ebenfalls.⁴⁵

Das Themenfeld der Weiterbildung wird im LFS seit 1970 abgedeckt. Zunächst wurden bis 1995 alle zwei Jahre Fragen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gestellt, seit 1996 jährlich. Ab 1999 wird zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterschieden

⁴⁵ LFS ist seit 2005 eine kontinuierliche vierteljährliche Erhebung (vorher gab es unterschiedliche Erhebungszeiträume in den Ländern). Die Stichprobe umfasst in jedem Quartal rund 1,5 Millionen Einzelpersonen. In Deutschland sind ein Prozent aller Haushalte einbezogen.

(Bellmann 2003, S. 42/43). Insbesondere in den Jahren 2003 und 2004 wurden in den meisten Mitgliedsstaaten der EU veränderte Konzepte und eine erweiterte Definition des lebenslangen Lernens im Mikrozensus implementiert (Behringer und Pfeifer 2004; Eurostat 2009). Von besonderer Bedeutung für den europäischen Vergleich ist der Indikator zur Teilnahme am lebenslangen Lernen.⁴⁶ Er ist definiert als der Anteil derjenigen in der Altersgruppe 25 bis 64 Jahre, die in den vier Wochen vor der Erhebung an Maßnahmen der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilgenommen haben. Die Staaten der EU haben sich 2003 auf Indikatoren und Benchmarks im Bildungsbereich geeinigt, einschließlich der heranzuziehenden Datenquelle. Für das lebenslange Lernen wurde vereinbart, dass bis 2010 im Durchschnitt aller Staaten der EU (einschließlich der Beitrittsländer) eine Teilnahmequote von 12,5 % erreicht werden sollte (Rat der Europäischen Union 2003), für die Jahre bis 2020 wurde dieser Wert auf 15 % erhöht (Rat der Europäischen Union 2009), obwohl der bisherige Benchmark noch nicht erreicht wurde: Der EU 27-Durchschnitt betrug im Jahr 2011 8,9 % (letzter verfügbarer Wert, Stand: 6.6.2012), für Deutschland wird eine Teilnahmequote von 7,8 % ausgewiesen. Im Vergleich zum Jahr 2000 stellt dies zwar einen gewissen Fortschritt dar, der allerdings – gleiche Steigerung unterstellt – nicht ausreichen wird, das gesteckte Ziel zu erreichen. Hinzu kommt, dass der Anstieg des Indikators in den Jahren 2003 und 2004 vor allem methodisch bedingt und kaum auf reale Verbesserungen zurückzuführen ist (Behringer 2010; Behringer und Pfeifer 2004). Seit 2005 sind solche methodischen Brüche kaum mehr zu verzeichnen. Für den EU-Durchschnitt weist Eurostat seither einen leichten Rückgang des Lernens Erwachsener aus. Auch in Deutschland ist keine Annäherung an den Benchmark zu verzeichnen.⁴⁷

Abbildung 3 stellt die Ergebnisse für AES und LFS in den an den Erhebungen beteiligten EU-Mitgliedsstaaten für das AES-Referenzjahr (meist 2007) dar. Der AES weist für alle Länder eine höhere Weiterbildungsbeteiligung aus als der LFS. Dies war zu erwarten, da der Indikator für lebenslanges Leben sich nur auf eine Referenzperiode von vier Wochen stützt, AES jedoch auf ein ganzes Jahr. Hinzu kommen die genauere Erfassung der Weiterbildung im

⁴⁶ Für weitere Variablen, die im LFS im Themenfeld der Weiterbildung erhoben werden, siehe Cedefop 2008b, S.106.

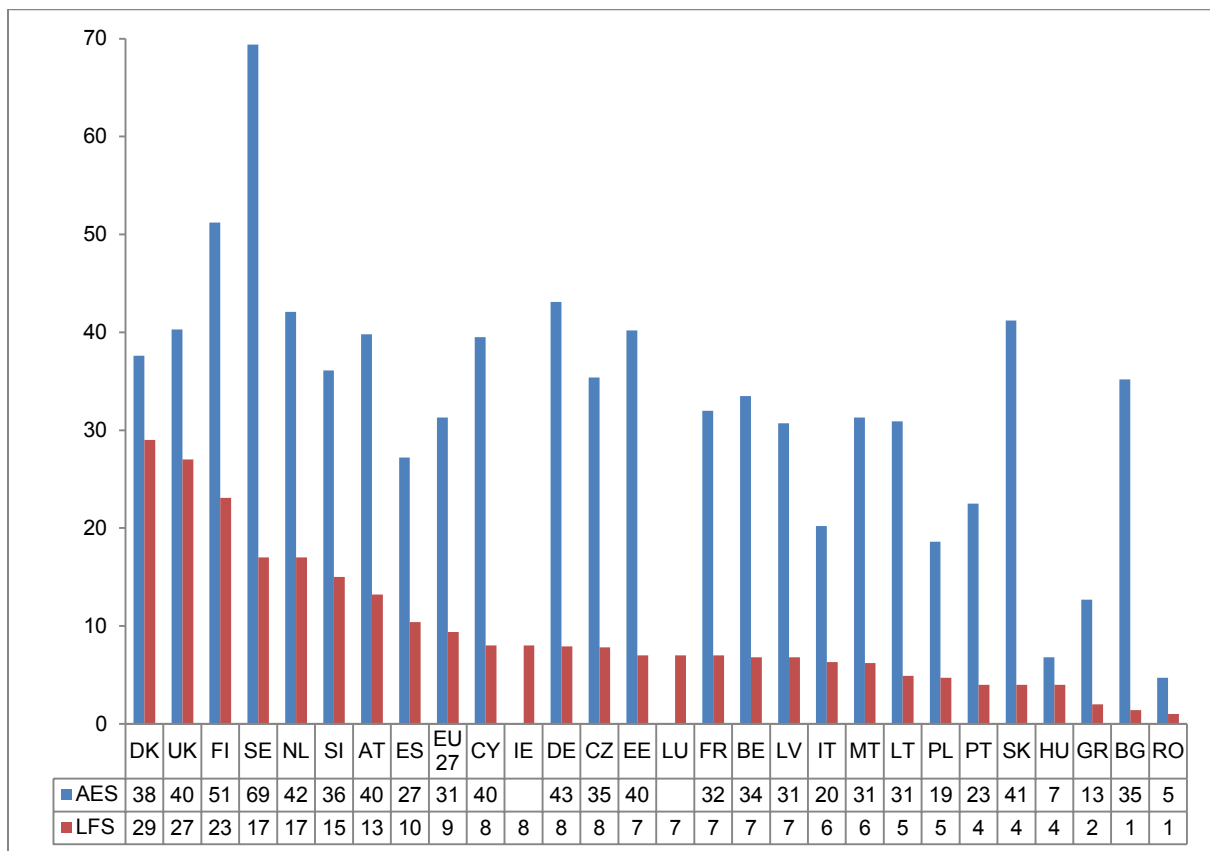
⁴⁷ Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip im Bildungsbereich wird hier die „Offene Methode der Koordinierung“ (Europäische Kommission 2001, S. 28) mit vereinbarten Zielen auf Gemeinschaftsebene, ohne Vorgaben für die einzelnen Staaten, angewandt. Es wird erwartet, dass durch die regelmäßige Überwachung, Bewertung und gegenseitige Prüfung ein gewisser Druck auf die Staaten entsteht, die hinter dem Benchmark zurückbleiben. Bisher hat die offene Methode der Koordinierung im Bildungsbereich noch nicht gewährleisten können, dass die Ziele auch tatsächlich erreicht werden; dies hängt möglicherweise mit der starken Fokussierung auf das Monitoring und die Benchmarks zusammen (zur Bewertung der „Offenen Methode der Koordinierung“ vgl. Behringer 2010; Europäische Kommission 2010a).

AES⁴⁸ sowie der Verzicht auf Proxy-Interviews. In einer Reihe von Ländern sind die Unterschiede zwischen AES und LFS sehr groß (zwischen 3 und 52 Prozentpunkten), in Deutschland beträgt die Teilnahmequote auf der Grundlage des AES mehr als das Fünffache der Teilnahmequote auf der Grundlage des LFS. In anderen Staaten, z. B. in Dänemark und im Vereinigten Königreich, liegt die Teilnahmequote nach AES noch nicht einmal doppelt so hoch wie die Teilnahmequote nach LFS. Würde man nur den AES-Wert berücksichtigen, könnte man Deutschland eine sehr hohe Weiterbildungsbeteiligung bescheinigen. Die Daten des LFS legen jedoch eine entgegengesetzte Deutung nahe. Dies beeinträchtigt die Aussagekraft der Erhebungen und die Möglichkeiten, z. B. für politische Entscheidungsträger, die angemessenen Schlussfolgerungen zu ziehen. Rosenblatt und Bilger (2008b, S. 197) haben für Deutschland den Indikator für lebenslanges Lernen mit den Daten des AES 2007 errechnet. Er hätte einen Wert von 15 %, wäre also rund doppelt so hoch wie der offizielle Indikator zum lebenslangen Lernen. Dies verdeutlicht, dass der Wert des Indikators nicht nur von seiner Definition, sondern darüber hinaus von der verwendeten Datengrundlage abhängt.⁴⁹

⁴⁸ Der AES beschäftigt sich als Einthemenbefragung speziell mit der Aus- und Weiterbildung, im LFS ist die Weiterbildung nur ein Thema unter vielen. Zu weiteren Gründen für die Unterschiede siehe Eurostat 2011.

⁴⁹ Es ist jedoch in einem Ländervergleich nicht zulässig, den deutschen LFS-Wert einfach durch einen vergleichbar definierten Wert aus dem AES zu ersetzen.

Abbildung 3: Teilnahme an Weiterbildung in AES (Teilnahme an nicht formaler Aus- und Weiterbildung) und LFS (Indikator für lebenslanges Lernen) 2007*



* Referenzjahr des AES, in einigen Ländern andere Referenzjahre (entsprechend dann auch anderes Referenzjahr für LFS). 2005: Schweden. 2006: Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Polen, Ungarn, Vereinigtes Königreich. 2008: Belgien, Niederlande, Tschechien.

Quelle: Eurostat, AES (Abrufdatum: 4.1.2012; keine Teilnahme: Irland, Luxemburg); LFS (Abrufdatum: 4.1.2012; Frankreich, Schweden: vorläufiger Wert)

Die Aussagekraft des Indikators für lebenslanges Lernen wird von einer Reihe von Wissenschaftlern kritisch gesehen (vgl. z. B. Behringer und Pfeifer 2004; Bundesamt für Statistik 2006, S. 15; Grollmann und Hanf 2010, S. 23; Ioannidou und Seidel 2008, S. 185; Nestler und Zuckersteinova 2009, S. 189; Rosenblatt und Bilger 2008b, S. 197). Hauptkritikpunkt ist dabei der kurze Beobachtungszeitraum von nur vier Wochen. Hierdurch dürfte die Teilnahme insgesamt unterschätzt werden; dabei werden regelmäßige, länger andauernde Kurse eher erfasst als kurze, punktuelle Maßnahmen, was sich auch in den Strukturen niederschlagen dürfte. Es gibt auch methodische Unterschiede in der Durchführung der Untersuchung (z. B. Zulässigkeit von Proxy-Interviews), welche die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Ländern beeinträchtigen. Zeitvergleiche sind wegen umfassender Veränderungen der Definitionen zwecks Harmonisierung für die Jahre vor 2005 nur eingeschränkt möglich. Inhaltlich ist nachteilig, dass die im Indikator erfassten Sachverhalte nicht näher aufgegliedert werden können und somit nicht geklärt werden kann, auf welche Strukturen und Verhaltens-

weisen die großen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern zurückzuführen sind. Der große Vorteil ist jedoch, dass dieser Indikator jährlich erhoben wird und somit für das jährliche Monitoring zur Verfügung steht (im Gegensatz zu AES oder CVTS, die derzeit europaweit nur alle fünf Jahre aktuelle Zahlen liefern).

1.4.2. Deutsche Weiterbildungsbefragungen: Die Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft, das IAB-Betriebspanel und das BIBB-Qualifizierungspanel

In Deutschland gibt es neben CVTS zwei weitere Weiterbildungsbefragungen, die sich an Unternehmen bzw. Betriebe wenden und schon seit längerem regelmäßig durchgeführt werden: die Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zur betrieblichen Weiterbildung und das IAB-Betriebspanel. Neu hinzugekommen seit 2011 ist das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung.

Das IW befragt seit 1992 in einem Turnus von drei Jahren Unternehmen in schriftlicher Form zu ihren Weiterbildungsaktivitäten. Erfasst werden das Angebot an formeller und informeller Weiterbildung nach verschiedenen Weiterbildungsformen (eigene bzw. externe Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen, Umschulung, Lernen im Prozess der Arbeit sowie selbstgesteuertes Lernen mit Medien), der zeitliche Umfang, die Kosten der Weiterbildung sowie die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (Lenske und Werner 2009; Seyda und Werner 2012). Daneben werden die Unternehmen noch um Einschätzungen zu Trends und Perspektiven der Weiterbildung gebeten (z. B. zum zukünftigen Stellenwert und zu Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung).

Sowohl CVTS als auch die IW-Erhebung liefern repräsentative Ergebnisse für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland (Anger und Werner 2009, S. 126/127). Bei einzelnen Indikatoren zeigen sich jedoch teilweise deutliche Unterschiede. Diese Differenzen führen Anger und Werner (2009) vor allem auf die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte, Fragestellungen und Erhebungsmerkmale sowie die Erhebungsmethodik zurück. Besonders die folgenden Punkte sollten bei einem Vergleich berücksichtigt werden:

- Bei der Stichprobenziehung werden bei der IW-Erhebung im Gegensatz zu CVTS alle Wirtschaftszweige und Unternehmen jeder Größe in die Stichprobe einbezogen.⁵⁰

⁵⁰ CVTS: Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Handel, unternehmensnahe sowie sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Baugewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung und Gastgewerbe.

- Das IW erfasst Teilnahmefälle und nicht teilnehmende Personen, d. h. Mehrfachteilnahmen gehen mehrfach in den Indikator ein. Wird die gleiche Zahl der Teilnahmefälle in beiden Erhebungen angenommen, ist der vom IW verwendete Indikator „Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte“ wegen Mehrfachteilnahmen höher als der Indikator „Teilnehmende je 100 Beschäftigte“, der in CVTS verwendet wird.
- Bei den verschiedenen Formen der Weiterbildung und deren Untergliederung gibt es deutliche Unterschiede. Das IW verwendet einen breiteren Weiterbildungsbegriff und unterscheidet eine größere Zahl von Unterformen (2004: 33 Unterformen), die teilweise auch anders abgegrenzt sind als die in CVTS erhobenen Kategorien. Es ist davon auszugehen, dass dies Auswirkungen auf das Antwortverhalten und damit die Angebotsquoten hat.

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung bei Betrieben aller Branchen und Größenklassen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Erhebung wird seit 1993 in West- und seit 1996 in Ostdeutschland in der Form persönlicher Interviews durchgeführt. Es werden jährlich ca. 16.000 Betriebe befragt. Das IAB-Betriebspanel ist eine Mehrthemenbefragung und erfasst verschiedene Bereiche der betrieblichen Geschäfts- und Personalpolitik. Es werden eine Reihe von betrieblichen Kennzahlen (z. B. Beschäftigung, Umsatz, Investitionen) erhoben, die sich jährlich ändern. Daneben werden auch Stimmungslagen und zukünftige Einschätzungen der Betriebe aufgezeichnet. Als Panelerhebung werden dieselben Betriebe wiederholt befragt. Dies erlaubt es, Entwicklungen im Zeitverlauf nachzuvollziehen, und zwar auch mit betriebsindividuellen Verläufen (Längsschnitte) und nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten. Die Rücklaufquote beträgt knapp 80%. Um die Panelmortalität auszugleichen und Änderungen in der Betriebslandschaft aufzufangen, wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt (vgl. Bellmann 2003; Leber 2009; Stegmaier 2010). Der Fragebogen ist modular aufgebaut. Er enthält daher neben Standardfragen, die jährlich erhoben werden, auch periodisch wechselnde Schwerpunktthemen, z.B. zur betrieblichen Ausbildung und zu Sachverhalten, die sich nur in längeren Zyklen verändern. Seit 1995 wurden auch in einem Turnus von zwei Jahren Fragen zur betrieblichen Weiterbildung gestellt, seit dem Jahr 2007 erfolgt diese Abfrage jährlich. Es werden einige Basisindikatoren ermittelt zur Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, zu den Weiterbildungsteilnehmenden und zur Art der Weiterbildung. Angaben zur Finanzierung der Weiterbildung, zu den Inhalten und zu Gründen der Weiterbildungsinaktivität werden abwechselnd abgefragt. Das IAB-Betriebspanel berücksichtigt Weiterbildungsaktivitäten, die ganz oder teilweise von den Betrieben finanziert bzw. durch Freistellung von Beschäftigten unterstützt wurden (Stegmaier 2010, S. 8). Für 2005 wurde ein Weiterbildungsangebot der Betriebe von 43 % ermittelt, das damit erheblich niedriger als bei CVTS ist. Die Differenz ist vor allem auf die folgenden

Gründe zurückzuführen (vgl. Leber 2009, S. 151/152; Stegmaier 2010, S. 36/37; Wohn 2007, S. 14/15 und 25-28):

- Das Thema Weiterbildung ist im IAB-Betriebspanel nur eines unter vielen. Informationen über die Weiterbildung können daher nicht so differenziert wie in CVTS abgefragt werden. Darüber hinaus könnte die Motivation weiterbildungsaktiver Unternehmen, sich an CVTS zu beteiligen, erhöht sein, während beim IAB-Betriebspanel kein Bias zugunsten der weiterbildenden Unternehmen zu erwarten ist.
- Das IAB-Betriebspanel bezieht sich nur auf das erste Halbjahr, CVTS hingegen auf das gesamte Jahr.
- Im IAB-Betriebspanel werden im Gegensatz zu CVTS Betriebe und nicht Unternehmen befragt, d. h. neben Unternehmenszentralen werden auch dezentrale Unternehmenseinheiten wie Zweigstellen oder Filialen in die Befragung einbezogen und zwar unabhängig davon, ob sie rechtlich selbstständig sind oder nicht.
- Wie bei der IW-Erhebung werden Betriebe aller Wirtschaftszweige und jeder Größe einbezogen. Da kleinere Betriebe sich seltener an Weiterbildung beteiligen (vgl. Kapitel 2.3), verringert dies die Quote des IAB-Betriebspanels.
- Daneben dürften auch noch Unterschiede in der Fragestellung, der Weiterbildungsdefinition und der Befragungsmethodik (einschließlich der Formulierung der Filterfrage für den gesamten Themenbereich Weiterbildung) von Einfluss sein.

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine neue persönliche Betriebsbefragung, die 2011 erstmals durchgeführt wurde. Sie liefert repräsentative Daten zum Qualifizierungsgeschehen in Betrieben in Deutschland und berücksichtigt alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung konzentriert sich auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, die Personalrekrutierung und die Arbeitsorganisation. An der ersten Befragungswelle nahmen 2.000 Betriebe teil. 57 % aller Betriebe in Deutschland haben 2010 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Die Abweichungen zu CVTS ergeben sich vor allem aus der unterschiedlichen Grundgesamtheit (CVTS: Unternehmen ausgewählter Wirtschaftsbereiche mit 10 und mehr Beschäftigten; BIBB-Qualifizierungspanel: alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten), die Definition der Weiterbildung ist in CVTS und dem Qualifizierungspanel identisch (BIBB-Qualifizierungspanel 2012; Gerhards u. a. 2012).

2. Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich

2.1. Überblick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa im Jahr 2005

2.1.1. Kernindikatoren

2.1.1.1. Auswahl und Definition

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung liefern eine Vielzahl von Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Teilnehmenden, Umfang, Kosten, Organisation, Gestaltung und Weiterbildungsmanagement. Um einen Überblick über die Position Deutschlands im Vergleich zu den anderen europäischen Ländern zu gewinnen, konzentriert sich die Darstellung zunächst auf die wesentlichen Aspekte. Es wird auf vier Kernindikatoren zurückgegriffen, die bereits in früheren Untersuchungen zu CVTS2 und CVTS3 (vgl. z. B. Behringer u. a. 2008a und Cedefop 2010b) verwendet wurden.⁵¹ Die Auswahl der Indikatoren wurde in Behringer u. a. (2005, S. 6-12) ausführlich begründet. Die vier Kernindikatoren sind:

- Inzidenz: Unternehmen, die Weiterbildung in irgendeiner Form (Kurse und/oder andere Formen) anbieten (in % aller Unternehmen)
- Teilnahme: Beschäftigte, die an Weiterbildungskursen teilnehmen (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)
- Intensität: Stunden in Weiterbildungskursen in Relation zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten aller Unternehmen (je 1.000 Arbeitsstunden)
- Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung: Direkte Weiterbildungskosten zuzüglich Umlagen oder Beiträge an Fonds, abzüglich Einnahmen aus Fonds oder sonstiger Zuschüsse für Weiterbildungsaktivitäten, in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen.

Insbesondere die beiden ersten Indikatoren werden sowohl in der Weiterbildungsforschung als auch in bildungspolitischen Papieren oft verwendet. Inzidenz ist die grundlegende Information darüber, ob ein Unternehmen seine Beschäftigten weiterbildet. Dieser Indikator ist –

⁵¹ Das Konzept des Indikators zu den betrieblichen Ausgaben wurde allerdings aufgrund intensiver Diskussionen im Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ und mit nationalen Experten weiterentwickelt (vgl. Cedefop 2010b, S. 90/91).

im Unterschied zu den weiteren Indikatoren – auf Unternehmensebene binär. Es ist zugleich der einzige Indikator, der über die Weiterbildungskurse hinaus auch Weiterbildung in anderen Formen erfasst.⁵² Der Teilnahmeindikator gibt an, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem Land ist, die an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen partizipieren, ist also eine Information über die Reichweite betrieblicher Weiterbildungskurse. Der Intensitätsindikator gibt den Anteil der Arbeitszeit an, der für Weiterbildung aufgewendet wird. Als Kostenindikator werden die monetären betrieblichen Ausgaben in Relation zu den gesamten Arbeitskosten verwendet (TME: total monetary expenditure). Diese monetären betrieblichen Ausgaben umfassen die direkten Weiterbildungskosten sowie eventuelle Umlagen oder Beiträge an Fonds, abzüglich der Einnahmen aus Fonds oder sonstiger Zuschüsse für Weiterbildungsaktivitäten. Ein anderes Kostenelement, die Opportunitätskosten durch entgangene Produktivität während der Weiterbildung, wird in dem hier gewählten Indikator nicht berücksichtigt. Dafür sprechen sowohl inhaltliche wie auch methodische Gründe, vor allem die großen Unsicherheiten und wahrscheinlichen Verzerrungen bei der Berechnung von Personalabwesenheitskosten sowie die fehlende Information darüber, ob überhaupt produktive Arbeitszeit wegen der Weiterbildung ausgefallen ist (vgl. Kapitel 2.1.1.2).⁵³

Diese vier Kernindikatoren lassen sich nicht nur auf die nationale Ebene, sondern auch auf die Unternehmensebene beziehen. So könnte man die Indikatoren auf die Unternehmen beschränken, die Weiterbildung anbieten: Zum Beispiel würde der Teilnahmeindikator dann die Teilnehmenden an Weiterbildung als Anteil der Beschäftigten der weiterbildenden Unternehmen angeben. Die Verwendung der Indikatoren auf der Ebene der weiterbildenden Unternehmen erlaubt andere Interpretationsmöglichkeiten. Die Indikatoren geben dann einen Einblick in die Weiterbildungsstrukturen in den weiterbildenden Unternehmen und die Teilnahmemöglichkeiten der Beschäftigten. Sie lassen so einen Vergleich dieser Unternehmen im nationalen Kontext zu. In diesem Kapitel liegt der Fokus jedoch auf der vergleichenden Analyse verschiedener Staaten, und hierfür sind die gewählten Indikatoren angemessen, da sie den Anteil der weiterbildenden Unternehmen in einem Land, die Teilnahmequote der Beschäftigten in einem Land, und die durchschnittlichen Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen eines Landes in Zeit und Geld abbilden.

⁵² CVTS erfasst neben den Kursen auch andere Formen der Weiterbildung, liefert allerdings nur teilweise weitergehende Informationen. In der Weiterbildungsinzidenz ist die nicht kursförmige betriebliche Weiterbildung mit erfasst, in den anderen Indikatoren jedoch nicht. Informationen zur Teilnahme der Beschäftigten in den anderen Formen liegen in CVTS3 vor, lassen sich jedoch nicht zu einem Gesamtindikator zusammenführen. Informationen zur Dauer der anderen Weiterbildungsformen und zu den betrieblichen Ausgaben hierfür werden in CVTS nicht erfasst (vgl. Kapitel 2.5).

⁵³ Für die Radar-Charts (vgl. Kapitel 2.2.2) hat die Verwendung des gewählten Indikators (TME) gegenüber einem Kostenindikator unter Einschluss der Personalausfallkosten den weiteren Vorteil, dass eine implizite Gewichtung durch doppelte Berücksichtigung des Faktors „Weiterbildungszeit“ in zwei Kernindikatoren (Intensität und Kosten) vermieden wird.

Um ein umfassendes Bild von den Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen zu erhalten, sollten diese vier Kernindikatoren möglichst gemeinsam betrachtet werden. Konzentriert man sich nur auf ein oder zwei Merkmale, kann dies zu falschen Schlussfolgerungen führen, insbesondere bei Vergleichen zwischen Ländern. So sagt ein hoher Anteil weiterbildender Unternehmen noch nichts über den Umfang der Weiterbildungsaktivitäten aus. Da nur eine einzige Weiterbildungsmaßnahme ausreicht, um als weiterbildendes Unternehmen eingestuft zu werden, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen irgendeine Form von Weiterbildung anbieten, in größeren Unternehmen höher, selbst wenn nur einem oder einer von 100 Beschäftigten eine Maßnahme ermöglicht wird. Es ist auch nicht eindeutig zu klären, ob hohe Ausgaben oder eine hohe Intensität „bessere“ Weiterbildung bedeuten. Sie können auch Ausdruck von Ineffizienz sein oder in Bezug auf die Ausgaben durch eine monopolistische Anbieterstruktur mit überhöhten Preisen externer Bildungsträger verursacht werden. Üblicherweise wird jedoch ein Mehr an Geld und Zeit für Weiterbildung als positiv angesehen, jedenfalls bei dem gegenwärtig empirisch feststellbaren Niveau, und auch hier entsprechend eingeschätzt. Die vier Kernindikatoren eignen sich besonders für den Ländervergleich und ermöglichen es, die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in einem Land zu analysieren.

Nachfolgend wird ein Blick auf die Datenqualität der Kernindikatoren geworfen. Hierfür wird auf die Ergebnisse des bereits erwähnten Projekts „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ zurückgegriffen. Zusätzlich werden die nationalen Qualitätsberichte der an CVTS teilnehmenden Länder⁵⁴ herangezogen.

2.1.1.2. Zur Datenqualität der Kernindikatoren

In der Verordnung (EG) Nr.198/2006 der Kommission vom 3. Februar 2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung wurden einige besonders wichtige Variablen als Kern-

⁵⁴ Dem Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ lagen die Qualitätsberichte aller Länder mit Ausnahme Griechenlands und Zyperns vor. Für eine Reihe von Variablen sind in den Qualitätsberichten die Antwortquoten enthalten, insbesondere für die Schlüsselvariablen. Keine oder nur wenige Informationen über die Antwortquoten der Schlüsselvariablen liegen für Frankreich, Irland, Slowenien und Tschechien vor.

bzw. Schlüsselvariablen⁵⁵ festgelegt. Für Kernvariablen ist ein fehlender Wert nicht zulässig und Imputationen sind nicht gestattet. Bei Schlüsselvariablen sind fehlende Werte möglichst zu vermeiden und Imputationen werden empfohlen. Bei Kernvariablen ist es nicht möglich, die Antwortraten zu prüfen, da sie per Definition bei 100 % liegen. Auch bei den Schlüsselvariablen sind die Antwortraten meist hoch, in einigen Ländern und Variablen (z. B. bei den Kosten der Weiterbildung) jedoch niedriger. Die Variablen, die für die Berechnung der Kernindikatoren benötigt werden, gehören alle zu den Kern- bzw. Schlüsselvariablen. Für diese Variablen wurden also besondere Anstrengungen unternommen, um eine möglichst hohe Datenqualität zu erreichen. Jedoch weisen nicht alle Variablen und dadurch auch die aus ihnen gebildeten Kernindikatoren die gleiche Zuverlässigkeit auf.

Die Zahl der Beschäftigten ist eine besonders wichtige Kennzahl, da sie sowohl für die Bildung der Unternehmensgrößenklassen als auch für die Berechnung einiger Kernindikatoren (Teilnahme und Intensität) genutzt wird. Da sie zu den Kernvariablen gehört, muss für jedes befragte Unternehmen eine Beschäftigtenzahl vorliegen. In einigen Ländern wurden die Beschäftigtenzahlen den Unternehmensregistern entnommen bzw. die von den Unternehmen erfragten Angaben mit den dort enthaltenen Daten abgeglichen. Zu den Beschäftigten zählen entsprechend der Definition im CVTS3-Handbuch (Eurostat 2006, S. 38) alle voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen (einschließlich tätigen Inhabern/Inhaberinnen, unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen und vorübergehend abwesenden Personen⁵⁶), die am 31.12.2005 einen Arbeitsvertrag hatten – auch Teilzeitbeschäftigte werden als eine Person gezählt. In anderen Statistiken werden häufig jedoch auch andere Definitionen verwendet, z. B. jährliche Durchschnitte oder Umrechnungen in Vollzeitäquivalente. Besonders in stark saisonabhängigen Branchen ist hier mit Unterschieden bei der Beschäftigtenzahl zu rechnen (Cedefop 2010b, S. 106/107).

Es bereitete den Unternehmen keine Schwierigkeiten anzugeben, ob sie Kurse und/oder einzelne andere Formen angeboten hatten. Die Angaben zu den einzelnen anderen Formen sind zwar durch den geringen formalen Charakter einiger der Formen für die Unternehmen

⁵⁵ **Kernvariablen:** NACE-Code, Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2005 insgesamt, interne Weiterbildungskurse, externe Weiterbildungskurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Job-Rotation, Lern- und Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen, Besuch von Informationsveranstaltungen, Gesamtzahl der Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung im Unternehmen im Jahr 2005. **Schlüsselvariablen:** Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2004, Gesamtarbeitszeit je Beschäftigtem im Berichtsjahr 2005, Arbeitskosten (direkt und indirekt) aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 insgesamt, Teilnehmer an Weiterbildungskursen insgesamt, insgesamt auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit (in Stunden), direkte Kosten für betriebliche Weiterbildung, Gesamtkosten für betriebliche Weiterbildung, Arbeitsausfallkosten für betriebliche Weiterbildung, Gesamtkosten der beruflichen Erstausbildung.

⁵⁶ Abwesenheitsdauer unter einem Jahr.

schwierig. Da aber im Kernindikator „Inzidenz“ die aggregierte Information über alle fünf Unterformen hinweg verwendet wird, ist dieser nicht beeinträchtigt. Eine Analyse der Antwortquoten ist nicht möglich, da diese Angaben zu den Kernvariablen gehören und somit bei 100 % liegen. Die Qualitätsberichte der Länder berichten jedoch von keinen größeren Problemen (Cedefop 2010b, S. 107). Da 1999 die Fragen zum Angebot an Kursen und anderen Formen in nahezu identischer Formulierung wie 2005 gestellt wurden, ist ein Vergleich möglich. Die österreichischen Werte für 1999 können allerdings nicht berücksichtigt werden, da der Anteil der anderen Formen aufgrund des zweistufigen Erhebungsverfahrens und einer restriktiv wirkenden Filterfrage erheblich unterschätzt wurde. Da Dänemark 1999 Betriebe statt Unternehmen befragt hat, werden die dänischen Daten ebenfalls nicht in den zeitlichen Vergleich einbezogen (vgl. Kapitel 1.2.2).

Eine Reihe von Ländern (Litauen, Malta, Portugal, Schweden, Ungarn und das Vereinigte Königreich) wiesen auf Probleme bei der Unterscheidung zwischen Teilnehmenden und Teilnahmefällen hin: Ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin ist eine Person, die an einem oder mehreren Weiterbildungskursen im Referenzjahr teilgenommen hat. Dabei soll jede Person nur einmal gezählt werden, unabhängig davon, an wie vielen Kursen sie teilgenommen hat. Bei den Teilnahmefällen wird hingegen eine Person, die an mehreren Kursen teilgenommen hat, mehrfach gezählt (Eurostat 2006, S. 40). Die aufgetretenen Probleme dürften vor allem mit einer mangelnden Erläuterung der an sich eindeutigen Definition in den Unternehmen zusammenhängen. In einigen Ländern (z. B. Deutschland, Litauen und Österreich) wurde sowohl nach Teilnehmenden als auch nach Teilnahmefällen gefragt. Dies inkludiert, dass bei den Unternehmen, die nur Teilnahmefälle angegeben hatten, die entsprechende Teilnehmerzahl imputiert wurde (auch wenn die Imputation auf einem Wert der Unternehmen basierte).⁵⁷ Die Datenverfügbarkeit stellte ein weiteres Problem dar. Nicht in allen Ländern lagen bei den Unternehmen die Informationen in der gewünschten Form vor, die Antwortquoten lagen aber mit Ausnahme Dänemarks (83%) und der Niederlande (94%) nahe bei 100%.

Einigen Unternehmen fiel es schwer, Angaben zu den im Jahr 2005 geleisteten Arbeitsstunden zu machen. Bereits in CVTS2 traten hier Probleme auf (Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005b, S. 6): Insbesondere in Großunternehmen sind die anzugebenden Stundenzahlen sehr hoch und möglicherweise anfällig für Fehler. In einigen Ländern wird die Arbeitszeit auch in Personenjahren erfasst, die dann entsprechend umgerechnet werden müs-

⁵⁷ In Österreich z. B. waren davon jedoch nur rund 2 % der Unternehmen betroffen. 78 % der Unternehmen machten sowohl Angaben zu Teilnehmenden als auch zu Teilnahmefällen, 20 % nur zu Teilnehmenden. Die Imputationen erfolgten dann auf Basis der Angaben der anderen Unternehmen in demselben Wirtschaftszweig und Unternehmensgrößenklasse, für die Angaben zu beiden Variablen vorlagen (Statistik Austria 2007, S. 27).

sen.⁵⁸ In Unternehmen mit Auszubildenden liegen oftmals nur die Gesamtarbeitsstunden der Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden vor. Deren Stundenzahl muss dann – häufig durch Schätzungen – heraus gerechnet werden, mit entsprechenden Beeinträchtigungen der Zuverlässigkeit. Für CVTS3 wiesen z. B. Frankreich und Finnland in ihren nationalen Qualitätsberichten explizit auf Probleme und einen hohen Anteil fehlender Werte bei den Arbeitsstunden hin. Auch in einigen anderen Ländern (Niederlande, Norwegen und Vereinigtes Königreich) lagen die Antwortquoten unter 95 %. Erschwerend kommt hinzu, dass fehlende Werte bei der Arbeitszeit der Beschäftigten auch Auswirkungen auf die Berechnung der Personalausfallkosten⁵⁹ haben.

Auch die Angaben zur Gesamtzahl der Teilnehmerstunden in Kursen bereiteten einigen Unternehmen Schwierigkeiten – insbesondere in großen Unternehmen mit einer Vielzahl von Weiterbildungsaktivitäten. Oft wird die Kursdauer auch in Tagen erfasst, sodass die Unternehmen die in ihren Aufzeichnungen vorhandenen Werte umrechnen müssen (Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005b, S. 7). Relativ hohe Anteile fehlender Angaben gab es aber nur in Deutschland (11%), den Niederlanden (17%) und Dänemark (23%).

Im Vergleich zu den anderen Kern- und Schlüsselvariablen ist der Anteil der Unternehmen mit fehlenden Angaben bei den Kostenvariablen recht hoch, liegt aber in den meisten Ländern in einem akzeptablen Rahmen. Die niedrigsten Antwortquoten bei den Gesamtkosten für Kurse sind im Vereinigten Königreich (66 %), in Österreich und Dänemark (je 67 %), in Belgien (71 %) sowie in Norwegen (72 %) zu verzeichnen. In diesen Ländern sind die Antwortquoten der Unternehmen (vgl. Abbildung 1) ebenfalls niedrig, sodass die Datenqualität der Kostenvariablen in diesen Ländern verringert ist. Betrachtet man die einzelnen Kostenelemente⁶⁰ separat, sind die Antwortquoten meist hoch. Die meisten Schwierigkeiten machten die Angaben zu den Umlagen oder Beiträgen an Fonds: In Ländern, in denen es solche Umlagen nicht gibt, sind die Unternehmen bei der Beantwortung der Frage unsicher. In Ländern mit Umlagen kann es sein, dass die Unternehmen sie als Teil einer normalen Steuer ansehen und über ihre Höhe keine Angabe machen können. In den Ländern, in denen sol-

⁵⁸ Finnland ist hierfür ein Beispiel. Die in Personenjahren erfasste Arbeitszeit entspricht der durchschnittlichen Zahl der Vollzeitbeschäftigten in einem Jahr. Daher beruhen die angegebenen Werte in vielen Fällen auf groben Schätzungen. Insbesondere Unternehmen mit einer großen Zahl von Teilzeitbeschäftigten fiel es schwer, Angaben zu machen (Statistics Finland 2008, S. 8).

⁵⁹ Personalausfallkosten = Gesamtteilnahmestunden × Personalaufwendungen / Gesamtarbeitsstunden; vgl. hierzu ausführlich Kapitel 6.2.3.

⁶⁰ Direkte Kosten: Zahlungen und Gebühren für externe Kursangebote/Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Kursen; Reisekosten, Spesen und Tagegeld für Weiterbildungsteilnehmende; Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal; Kosten für Räume und Ausstattung; Kosten für Unterrichtsmaterial. Hinzu kommen Umlagen oder Beiträge an Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen; abgezogen werden Einnahmen aus Fonds, Zuschüsse (z. B. von EU oder dem Staat) oder sonstige finanzielle Unterstützung aus anderen Quellen für Weiterbildungsaktivitäten.

che Umlagen weit verbreitet sind (z. B. in Belgien, Frankreich und Italien), hatten die Unternehmen jedoch kaum Probleme mit dieser Frage (Cedefop 2010b, S. 108/109).

Die Personalausfallkosten wurden nicht in der Befragung erhoben, sondern ex post aus den Gesamtteilnahmestunden multipliziert mit den Personalaufwendungen in Relation zu den Gesamtarbeitsstunden errechnet (vgl. Fußnote 59). Fehlende bzw. imputierte Werte in diesen Variablen beeinträchtigen somit auch die Zuverlässigkeit der errechneten Personalausfallkosten und entsprechend auch die der Gesamtkosten für Kurse. Finnland ist hierfür ein Beispiel (mit einer Antwortquote von 64 % bei den Gesamtarbeitsstunden und von 88 % bei den direkten Kosten). Darüber hinaus ist die Verwendung der Personalausfallkosten auch mit konzeptionellen Problemen verbunden. Zunächst liegt ihr die Annahme zugrunde, dass die Arbeitskosten der Teilnehmenden den durchschnittlichen Arbeitskosten entsprechen. Dies trifft jedoch dann nicht zu, wenn höher qualifizierte Beschäftigte mit höheren Arbeitskosten überdurchschnittlich in betriebliche Weiterbildung einbezogen sind. Des Weiteren geht das Konzept von der Annahme aus, dass der in Kursen verbrachten Zeit ein äquivalenter Verlust an produktiver Arbeitszeit gegenübersteht, was aber nicht immer zutreffen muss. So kann der Arbeitsausfall durch Weiterbildung z. B. durch Überstunden oder Arbeitsverdichtung aufgefangen werden, oder die Weiterbildung in Zeiten geringer Auslastung durchgeführt werden (Cedefop 2010b, S. 89 und 109/110). Der Kernindikator der monetären Ausgaben für Weiterbildung (TME) bezieht die Personalausfallkosten nicht mit ein.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Kernindikator „Inzidenz“ von guter Qualität ist. Die Datenqualität des Kostenindikators („Ausgaben für Weiterbildung“) ist deutlich geringer; dies gilt für CVTS3 ebenso wie für Kosteninformationen in vielen anderen Unternehmensbefragungen. Bei den Indikatoren „Teilnahme“ und „Intensität“ gibt es Beeinträchtigungen der Zuverlässigkeit, die Datenqualität ist geringer als bei der Inzidenz, aber höher als beim Kostenindikator.

2.1.2. Ergebnisse 2005

2.1.2.1. Betriebliches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen (Inzidenz)

In Deutschland haben im Jahr 2005 69 % der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Kursen oder anderen Formen angeboten (vgl. Abbildung 4). Damit liegt Deutschland deutlich über dem europäischen Durchschnitt (EU 27) von 60% und nimmt Rangplatz 10 unter den 26⁶¹ untersuchten Ländern ein. Vergleicht man Deutschland

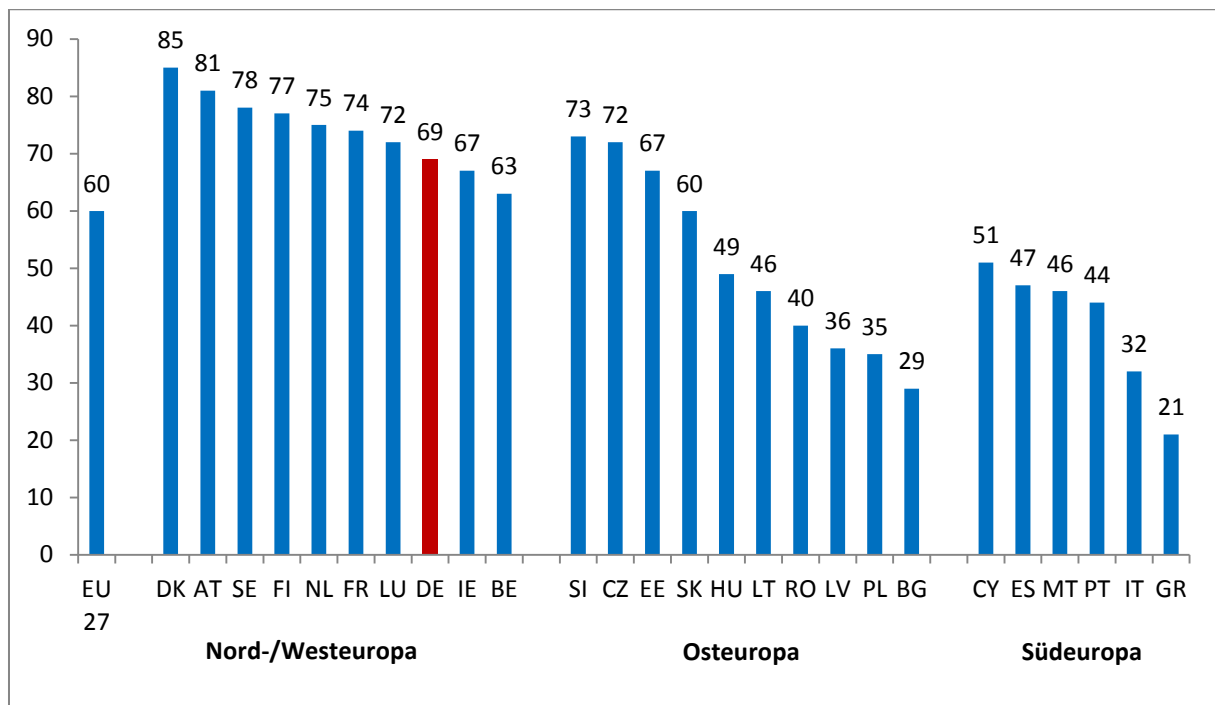
⁶¹ Das Vereinigte Königreich und Norwegen werden wegen der begrenzten Vergleichbarkeit in allen nachfolgenden Auswertungen nicht berücksichtigt (vgl. Kapitel 1.2.2).

jedoch nur mit den nord- und westeuropäischen Ländern⁶², sieht die Position Deutschlands nicht mehr ganz so gut aus: Allein Irland und Belgien verfügen über einen noch geringeren Anteil an weiterbildenden Unternehmen. Die nordeuropäischen Länder, aber auch Österreich, weisen hingegen deutlich höhere Quoten aus. Zudem konnten mit der Tschechischen Republik und Slowenien auch zwei osteuropäische Staaten an Deutschland vorbeiziehen.

In Nord- und Westeuropa übertreffen alle Länder den europäischen Durchschnittswert. Insgesamt ist die Spannweite zwischen dem Land mit dem höchsten und niedrigsten Anteil mit 22 Prozentpunkten recht gering. Im Gegensatz dazu sind die Unterschiede bei den osteuropäischen Ländern mit einer Spannweite von 44 Prozentpunkten sehr groß. In Slowenien, der Tschechischen Republik, Estland und der Slowakei ist ein Großteil der Unternehmen weiterbildungsaktiv, sodass hier der europäische Durchschnittswert erreicht bzw. sogar zum Teil recht deutlich überschritten wird. Dagegen bieten in den anderen Ländern weniger als die Hälfte der Unternehmen Weiterbildung an. Besonders niedrig ist der Anteil in Lettland, Polen und Bulgarien. In Südeuropa verfehlen sogar alle Länder den europäischen Durchschnittswert deutlich. Hier findet sich mit Griechenland das Land, das mit Abstand den niedrigsten Anteil an weiterbildenden Unternehmen aufweist. Mit Malta und Zypern können zwei erst 2004 zur EU beigetretene Länder sich besser als die „alten“ südeuropäischen Mitgliedsstaaten Italien, Portugal und Griechenland platzieren.

⁶² In den Abbildungen in Kapitel 2.1.2 werden die Länder nach geografischen Gesichtspunkten eingeteilt (vgl. zur Zuordnung Tabelle 1). Der Vergleich innerhalb dieser Gruppen bietet sich an, da diese Länder – trotz aller Unterschiede hinsichtlich z. B. ihrer Bevölkerungszahl, ihres Bildungswesens und der Wirtschaftsstruktur – nach 1945 eine weitgehend ähnliche Entwicklung in unterschiedlichen Gesellschaftssystemen bis zum Umbruch in Osteuropa vollzogen haben.

Abbildung 4: Inzidenz: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen (2005, in %)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 4.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

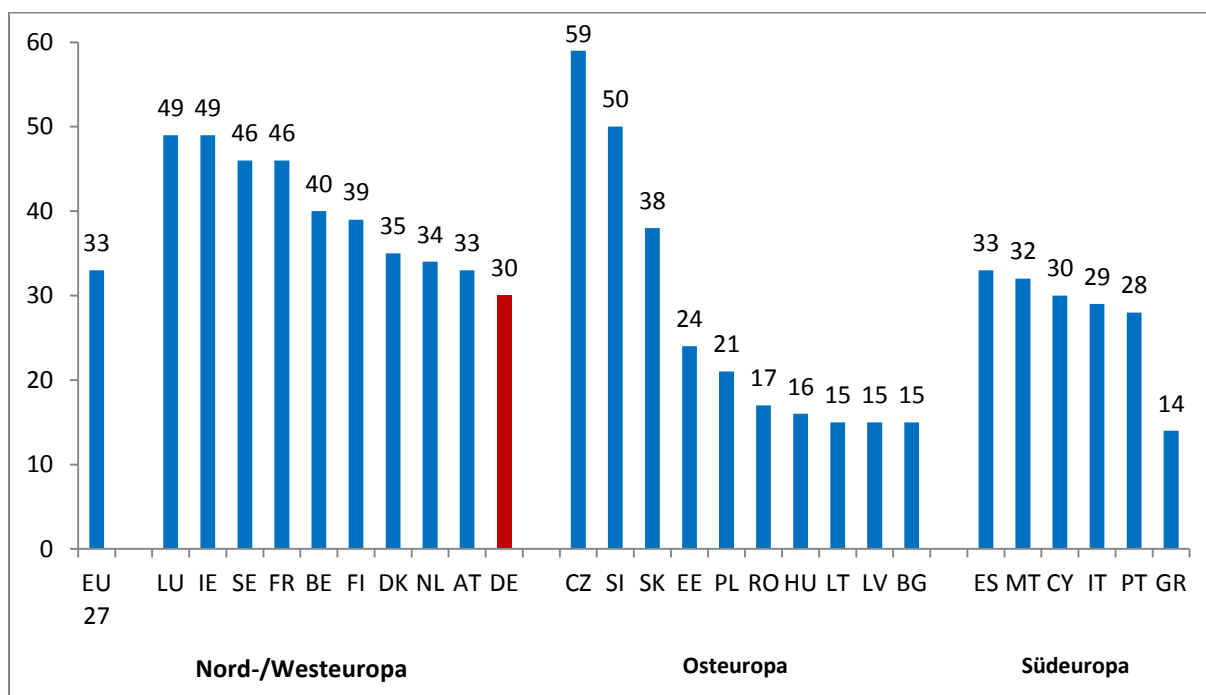
2.1.2.2. Teilnahme an Weiterbildung

Ein wichtiges Ziel in Europa ist die Erhöhung der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. Die Teilnahmequote gibt Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die 2005 betrieblich finanzierte Weiterbildungskurse nutzten.⁶³ Bezogen auf die Beschäftigten in allen Unternehmen, also auch in solchen, die keine Weiterbildung anbieten, haben in Deutschland 30 % der Beschäftigten an Weiterbildungskursen teilgenommen (vgl. Abbildung 5). Die Teilnahmequote ist damit im europäischen Vergleich leicht unterdurchschnittlich – Deutschland nimmt nur den 15. Platz unter den 26 Ländern ein. Unter den nord- und westeuropäischen Ländern reicht es sogar nur zum letzten Platz. Mit mehr als 15 Prozentpunkten ist der Abstand zu Luxemburg, Irland, Schweden und Frankreich besonders groß. In den beiden erstgenannten Ländern nimmt knapp die Hälfte aller Beschäftigten an Weiterbildungskursen teil. Mit Ausnahme Deutschlands liegen alle nord- und westeuropäischen Länder bei oder über dem europäischen Durchschnittswert von 33 %. In Osteuropa sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern wie beim Weiterbildungsangebot besonders ausgeprägt. Die Tschechische Republik hat die höchste Teilnahmequote aller Länder und

⁶³ Für den Anteil der Beschäftigten, die an betrieblicher Weiterbildung jenseits der Kurse (andere Formen) teilgenommen haben, liegen vergleichbare Informationen nicht vor.

auch Slowenien und die Slowakei übertreffen den EU 27-Durchschnitt. In den anderen Ländern ist dagegen die Teilnahme auf weniger als ein Viertel aller Beschäftigten begrenzt. Die Teilnahmequoten der südeuropäischen Länder liegen mit Ausnahme Griechenlands eng beieinander und unterscheiden sich nur um 5 Prozentpunkte. Spanien und Malta haben sogar eine leicht höhere Teilnahmequote als Deutschland, Zypern liegt gleichauf. Griechenland nimmt wie beim Weiterbildungsangebot den letzten Platz unter den 26 Ländern ein, für die vergleichbare Daten vorliegen.

Abbildung 5: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen (2005, in % der Beschäftigten in allen Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 4.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

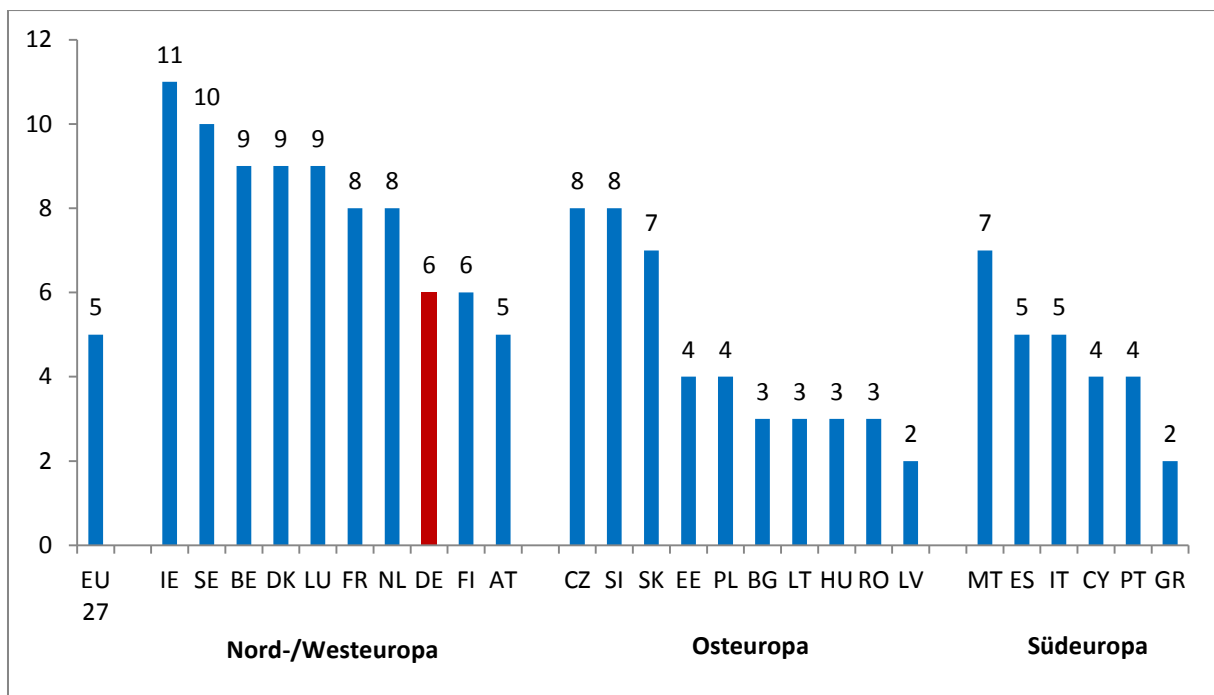
2.1.2.3. Teilnahmestunden in Weiterbildung

Als Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung werden die Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen betrachtet.⁶⁴ In Deutschland beträgt dieser Indikator 6 Stunden und liegt damit leicht über dem europäischen Durchschnitt von 5 Stunden (vgl. Abbildung 6). Deutschland nimmt den 12. Platz unter den 26 Ländern ein. Bemerkenswert ist jedoch, dass sich drei osteuropäische und mit Malta sogar ein südeuropäisches Land vor Deutschland platzieren können. Im Vergleich zu den anderen nord- und westeuropäischen Ländern ist die deutsche Stundenzahl unterdurchschnittlich – nur Öster-

⁶⁴ Informationen über Stunden, die für andere Weiterbildungsformen jenseits der Kurse (andere Formen) aufgebracht wurden, liegen nicht vor.

reich hat noch einen leicht niedrigeren Wert, während die Differenz zu den anderen Ländern zwischen 2 und 5 Stunden ausmacht. Alle nord- und westeuropäischen Länder liegen auf oder über dem europäischen Durchschnitt. In Ost- und Südeuropa trifft dies auf jeweils drei Länder zu. In Osteuropa wird in der Hälfte der Länder mit 3 bzw. 2 Stunden nur eine sehr geringe Intensität erreicht. Etwas besser stellt sich die Situation in Südeuropa dar, wo nur Griechenland deutlich abfällt.

Abbildung 6: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 4.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

2.1.2.4. Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung

Unternehmen tragen Kosten für die Weiterbildung ihrer Belegschaften zum einen durch die direkten Kosten für Kurse (vgl. Fußnote 60), zum zweiten durch Umlagen oder Beiträge an Fonds, zum dritten durch den Ausfall produktiver Arbeitszeit. Gegenzurechnen sind die Zuschüsse oder finanziellen Zuwendungen für Weiterbildung, z. B. durch den Staat, die EU oder Stiftungen. Die direkten Kosten und der Saldo aus Umlagen, Beiträgen an und Einnahmen aus Fonds sowie sonstige Zuschüsse sind die monetären Ausgaben für Weiterbildung. Die investierte Arbeitszeit schlägt sich nicht notwendigerweise in tatsächlichen Kosten für Weiterbildung nieder⁶⁵, zudem kann sie nur mit ungenauen, möglicherweise verzerrten

⁶⁵ Ein Ausfall an produktiver Arbeit ist beispielsweise dann nicht zu verzeichnen, wenn die Weiterbildung in Zeiten geringer Kapazitätsauslastung durchgeführt wird, oder ausgefallene Arbeitszeit durch unbezahlte Mehrarbeit und/oder Übernahme anfallender Arbeiten durch Kolleginnen und Kollegen aufgefangen wird.

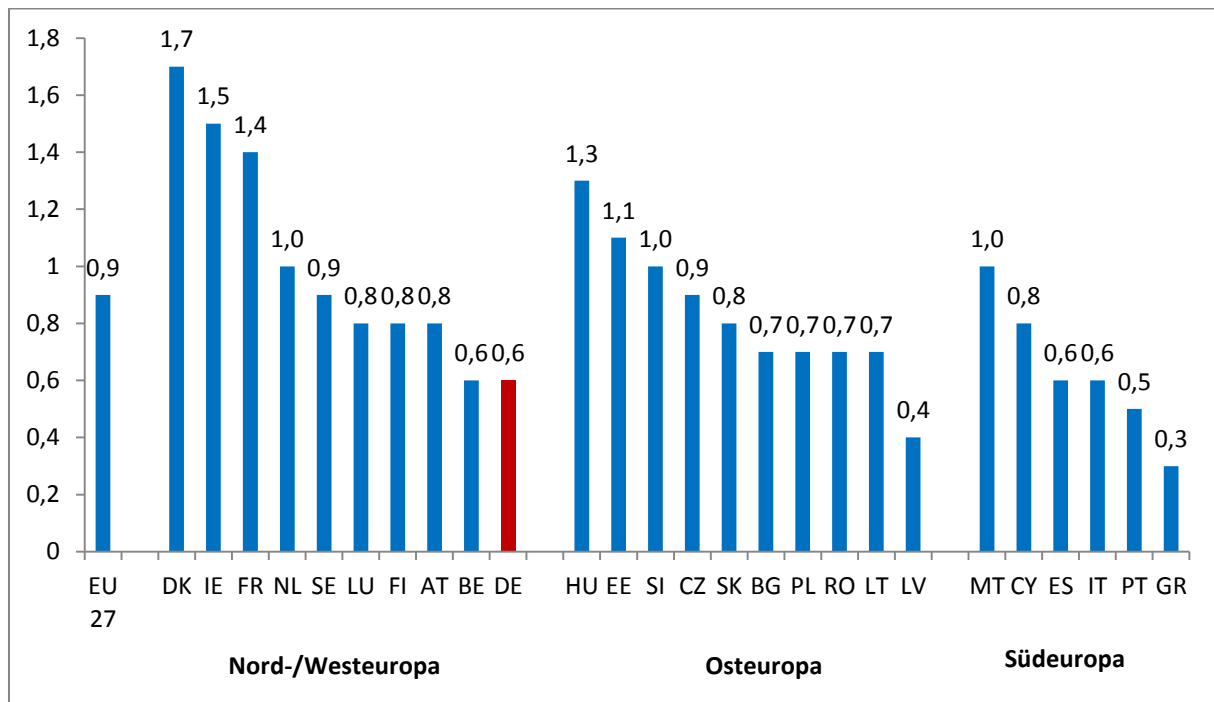
Schätzwerten in monetären Werten ausgedrückt werden. Für den internationalen Vergleich ist daher ein Indikator zu bevorzugen, der die tatsächlichen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung abbildet. Dabei ist es unerlässlich, die national unterschiedlichen Finanzierungssysteme im gewählten Indikator zu berücksichtigen. Schließlich sind Unterschiede der Kaufkraft zu berücksichtigen. Deshalb wird im Folgenden ein Indikator verwendet, der die direkten Kosten für Kurse zuzüglich der saldierten Umlagen, Beiträgen an und Einnahme aus Fonds und sonstigen Zuschüssen in Relation setzt zu den gesamten Personalaufwendungen.⁶⁶ Die Ausgaben für die anderen Formen wurden nicht erfasst.

Die Unternehmen in Deutschland haben im Jahr 2005 nur 0,6% der Gesamtarbeitskosten für betriebliche Weiterbildungskurse ausgegeben (vgl. Abbildung 7). Deutschland liegt damit deutlich unter dem europäischen Durchschnittswert von 0,9% und nimmt zusammen mit Belgien, Italien und Spanien den 20. Platz unter den 26 Ländern ein. Lediglich die Unternehmen in Portugal, Lettland und Griechenland haben einen noch geringeren Anteil an den Gesamtarbeitskosten für die betriebliche Weiterbildung aufgewandt. Innerhalb der nord- und westeuropäischen Länder ist Deutschland gemeinsam mit Belgien an letzter Stelle zu finden. Der Abstand zu den drei besten Ländern ist groß – die Unternehmen in Dänemark, Irland und Frankreich geben einen mehr als doppelt so hohen Anteil für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten aus. Die Hälfte der nord- und westeuropäischen Länder unterschreitet den europäischen Durchschnittswert. Bei den osteuropäischen Staaten weist Ungarn mit 1,3 % den höchsten Wert auf.⁶⁷ Immerhin vier osteuropäische Länder erreichen bzw. übertreffen den europäischen Durchschnittswert. In Südeuropa trifft dies mit Malta nur auf ein Land zu. Griechenland liegt wie bei den anderen Indikatoren wiederum auf dem letzten Platz.

⁶⁶ Die verschiedenen möglichen Kostenindikatoren werden in Cedefop 2010b, S. 90/91, diskutiert.

⁶⁷ Der hohe Wert könnte dadurch zustande kommen, dass die ungarischen Unternehmen Abgaben in Höhe von 1,5 % der Lohnkosten an einen nationalen Aus- und Weiterbildungsfonds zu zahlen haben. Bis zu 0,5% der Abgaben für den Fonds können die Unternehmen für die Weiterbildung der eigenen Beschäftigten nutzen, jedoch nur, wenn die Maßnahmen in einem nationalen beruflichen Qualifizierungsregister aufgeführt sind. Der größte Teil der Einnahmen des nationalen Weiterbildungsfonds wird jedoch für die Erstausbildung verwendet: Im Jahr 2000 entfielen knapp 87 % der Einnahmen auf die Erstausbildung und nur 13 % auf die Weiterbildung (vgl. Cedefop 2008c, S. 28/29). Masson (2005, S. 65/66) gibt einen Überblick über die Aufgaben, Einnahmen und Ausgaben dieses Fonds. Bei CVTS3 sollten die Ausgaben und Einnahmen der Fonds getrennt für die Aus- und Weiterbildung angegeben werden, sofern dies nicht möglich war, sollten diese bei der Weiterbildung erfasst werden. Daher ist eine Überschätzung der betrieblichen Weiterbildungsausgaben in Ungarn möglich.

Abbildung 7: Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 4.1.2012); eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

2.1.2.5. Fazit: Deutschland im europäischen Vergleich nur im Mittelfeld

Der Überblick über die vier Kernindikatoren der betrieblichen Weiterbildung zeigt, dass Deutschland beim Weiterbildungsengagement der Unternehmen im europäischen Vergleich nur im Mittelfeld liegt. Während die Unternehmen in Deutschland beim Weiterbildungsangebot und der Intensität in etwa mit dem europäischen Durchschnitt gleichziehen, sind sie bei der Teilnahmequote und insbesondere den Ausgaben für Weiterbildung unterdurchschnittlich. Nimmt man nur die nord- und westeuropäischen Länder zum Vergleich, stellt sich die Situation für Deutschland schlechter dar: Hier ist Deutschland durchgehend auf den hinteren Plätzen zu finden und nimmt bei der Teilnahmequote und den Ausgaben für Weiterbildung sogar jeweils den letzten Platz ein.

Wie aber hat sich die betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa zwischen 1999 und 2005 entwickelt? Gab es Fortschritte, stagnierte das Weiterbildungsengagement der Unternehmen oder verringerte es sich sogar? Zur Beantwortung dieser Fragen wird in Kapitel 2.2 auf das Instrument der Radar-Charts zurückgegriffen. Diese ermöglichen es, die vier Kernindikatoren auf einen Blick grafisch darzustellen und erlauben so den simultanen Vergleich mehrerer Indikatoren, auch im Zeitvergleich. Das Weiterbildungsengagement der Unternehmen eines Landes kann so anschaulich dargestellt werden und es können Gruppen von Ländern identifiziert werden, in denen ein ähnliches Weiterbildungsmuster vorherrscht.

2.2. Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung zwischen 1999 und 2005

2.2.1. Tabellarischer Überblick über die Ergebnisse 1999 und 2005

In Kapitel 2.2 werden die Ergebnisse für 26 der 28 Länder, die sich an CVTS3 beteiligten, dargestellt. Norwegen und das Vereinigte Königreich werden weiterhin nicht in die Analyse einbezogen, da die Daten für beide Länder nicht vergleichbar sind. Für Dänemark und Polen wird nur das Jahr 2005 berücksichtigt, da die Daten für 1999 ebenfalls nicht vergleichbar sind (vgl. Kapitel 1.2.2). In Österreich wurde 1999 das Weiterbildungsangebot in anderen Formen abweichend erhoben und stark unterschätzt, deshalb ist für Österreich der Inzidenz-Indikator nicht vergleichbar (Salfinger und Sommer-Binder 2007, S. 1109). Malta, die Slowakei und Zypern haben nicht an CVTS2 teilgenommen, daher liegen für diese Länder nur Ergebnisse für 2005 vor. Tabelle 3 gibt einen summarischen Überblick über die Ergebnisse der vier Kernindikatoren in den Jahren 1999 und 2005. Durch Symbole wird die Entwicklung zwischen 1999 und 2005 angezeigt. Die Tabelle enthält eine Vielzahl von Informationen, ist dadurch aber auch schwierig zu interpretieren. Man kann nur schwer erkennen, ob es Länder mit ähnlichen Weiterbildungsstrukturen gibt und wo die größten Unterschiede sind.

Tabelle 3: Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung – 1999 und 2005

Land	Inzidenz (in % aller Unternehmen)			Teilnahme (in % der Beschäftigten)			Intensität (in Stunden pro 1.000 Arbeitsstunden)			Ausgaben für Weiterbildung (in % der Gesamtarbeitskosten)		
	1999	2005	Entwicklung	1999	2005	Entwicklung	1999	2005	Entwicklung	1999	2005	Entwicklung
AT	–	81		31	33	↗	5	5	=	0,8	0,8	=
BE	70	63	↘	41	40	↘	8	9	↗	0,7	0,6	↘
BG	28	29	↗	13	15	↗	3	3	=	0,7	0,7	=
CY	–	51		–	30		–	4		–	0,8	
CZ	69	72	↗	42	59	↗	6	8	↗	1,2	0,9	↘
DE	75	69	↘	32	30	↘	5	6	↗	0,8	0,6	↘
DK	–	85		–	35		–	9		–	1,7	
EE	63	67	↗	19	24	↗	3	4	↗	1,3	1,1	↘
ES	36	47	↗	25	33	↗	6	5	↘	0,6	0,6	=
FI	82	77	↘	50	39	↘	11	6	↘	1,3	0,8	↘
FR	76	74	↘	46	46	=	10	8	↘	1,2	1,4	↗
GR	18	21	↗	15	14	↘	3	2	↘	0,4	0,3	↘
HU	37	49	↗	12	16	↗	3	3	=	0,8	1,3	↗
IE	79	67	↘	41	49	↗	9	11	↗	1,4	1,5	↗
IT	24	32	↗	26	29	↗	5	5	=	1,1	0,6	↘
LT	43	46	↗	10	15	↗	2	3	↗	0,5	0,7	↗
LU	71	72	↗	36	49	↗	8	9	↗	0,9	0,8	↘
LV	53	36	↘	12	15	↗	2	2	=	0,7	0,4	↘
MT	–	46		–	32		–	7		–	1,0	
NL	88	75	↘	41	34	↘	11	8	↘	1,7	1,0	↘

PL	-	35		-	21		-	4			0,7	
PT	22	44	↗	17	28	↗	4	4	=	0,6	0,5	↘
RO	11	40	↗	8	17	↗	2	3	↗	0,3	0,7	↗
SE	91	78	↘	61	46	↘	12	10	↘	1,5	0,9	↘
SI	48	73	↗	32	50	↗	4	8	↗	0,8	1,0	↗
SK	-	60		-	38		-	7		-	0,8	

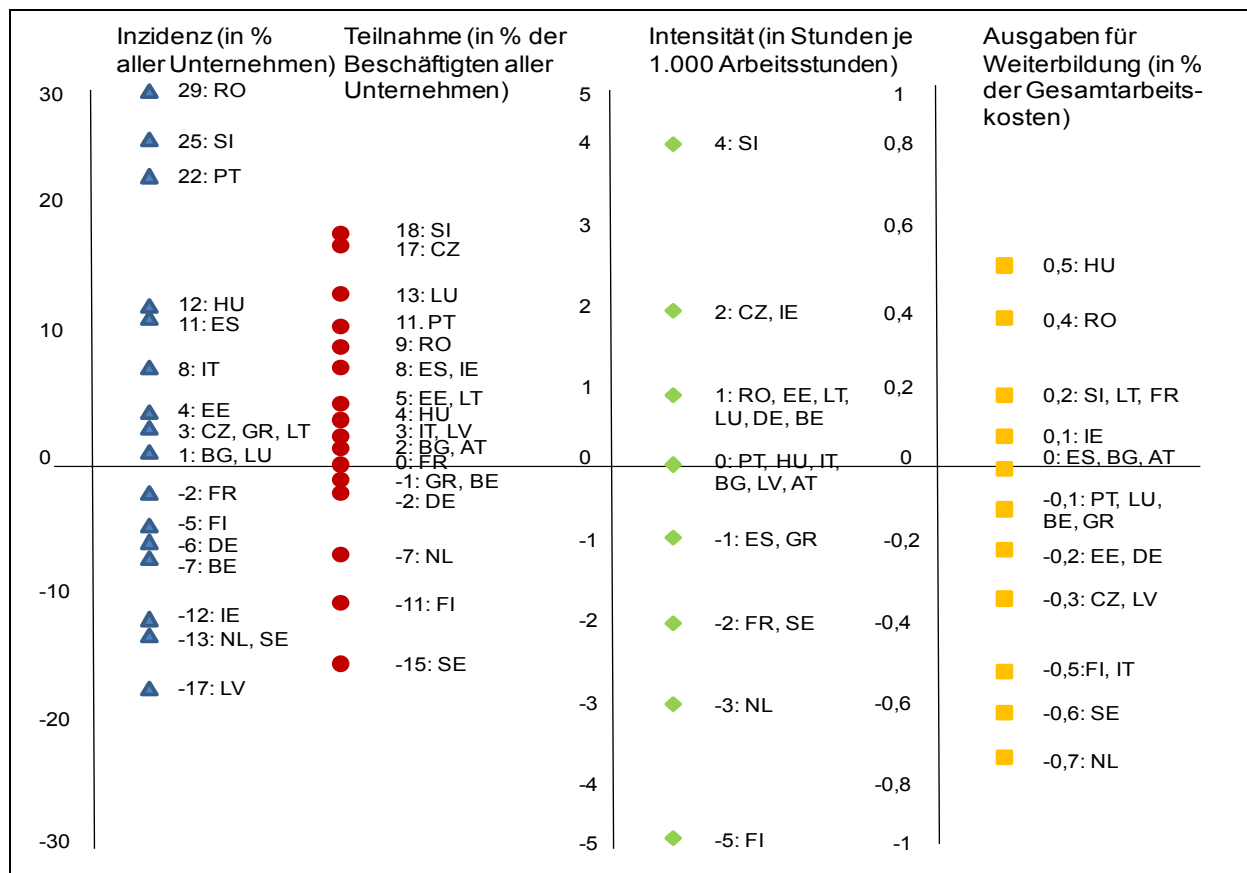
Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 4.1.2012); eigene Berechnungen. Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für AT (nur Inzidenz), DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Um einen besseren Überblick über die Entwicklungen in den einzelnen Ländern zwischen 1999 und 2005 zu gewinnen, wurden daher in Abbildung 8 die Differenzen zwischen den Werten von 2005 und 1999 aufgetragen. Folgende Veränderungen zeigen sich:

- In den nord- und westeuropäischen Ländern ging der Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen zurück; einzige Ausnahme war Luxemburg mit einem Anstieg um 1 Prozentpunkt. Besonders deutlich war der Rückgang mit 13 Prozentpunkten in Schweden und den Niederlanden, nur geringe Verluste fielen in Frankreich an. In Deutschland verringerte sich der Anteil um 6 Prozentpunkte. Hingegen konnten die süd- und osteuropäischen Länder die Inzidenz steigern. Auch hier gibt es eine Ausnahme – Lettland hat von allen Ländern mit 17 Prozentpunkten den höchsten Rückgang zu verzeichnen. Ein besonders starker Anstieg mit über 20 Prozentpunkten war in Portugal, Slowenien und Rumänien festzustellen.
- Waren es bei der Weiterbildungsinzidenz 12 Länder, die höhere Werte als 6 Jahre zuvor vermeldeten, stieg die Teilnahmequote sogar in 14 Ländern an. Auch hier vergrößerten sich vor allem in den süd- und osteuropäischen Ländern die Chancen für die Beschäftigten, an Weiterbildung teilzunehmen. Aber auch in drei westeuropäischen Ländern (Luxemburg, Irland und Österreich) wurde eine höhere Teilnahmequote gemessen. Die größten Zuwächse mit über 15 Prozentpunkten waren in Slowenien und der Tschechischen Republik zu registrieren. Von Rückgängen waren wiederum fast ausschließlich nord- und westeuropäische Länder betroffen. Hinzu kommt Griechenland – dort verschlechterte sich die Quote jedoch nur minimal. Besonders in Finnland und Schweden fiel der Rückgang deutlich aus, in Deutschland war er mit -2 Prozentpunkten moderat.
- Bei der Weiterbildungsintensität, gemessen in Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen, gehörte Deutschland zu den insgesamt neun Ländern, in denen ein Anstieg festgestellt wurde – mit einer Stunde war er jedoch relativ gering. Insgesamt stieg in fünf ost- und vier westeuropäischen Ländern die Stundenzahl an. Bei sechs Ländern gab es keine Veränderungen, während in zwei süd- und vier nord- und westeuropäischen Ländern Einbußen zu verzeichnen waren. Mit -5 Stunden fielen sie in Finnland besonders umfangreich aus.

- In der überwiegenden Zahl der Länder wie auch in Deutschland waren die Ausgaben für Weiterbildung in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen rückläufig. Steigende Ausgaben sind nur in vier osteuropäischen Ländern (Ungarn, Rumänien, Slowenien und Litauen) sowie in Frankreich und Irland zu verzeichnen. In drei Ländern (Spanien, Bulgarien und Österreich) wurde immerhin der Anteil gehalten – wenn auch auf unterdurchschnittlichem Niveau. Besonders stark wurden die Ausgaben für Weiterbildung in Schweden und den Niederlanden eingeschränkt.

Abbildung 8: Veränderungen bei den Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung zwischen 1999 und 2005



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen. UK, NO, DK, PL und AT (nur Inzidenz) wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2. Die Skalen gelten jeweils für die rechts davon stehenden Spalten bis zur nächsten Skala.

Lesebeispiel: In Deutschland (DE) hat die Inzidenz zwischen 1999 und 2005 um 6 Prozentpunkte abgenommen, die Teilnahmequote um 2 Prozentpunkte und die Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten um 0,2 Prozentpunkte. Die Intensität nahm hingegen um 1 Stunde zu.

Die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen und ihrer Beschäftigten stagnierte nach den von Eurostat ausgewiesenen Daten zwischen 1999 und 2005. Der EU 25-Durchschnitt lag für die Weiterbildungsinzidenz zu beiden Untersuchungszeitpunkten bei 61%. Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass sich die von Eurostat ausgewiesenen Durchschnittswerte für EU 25 für das Berichtsjahr 2005 auf 25 Länder, für das Berichtsjahr 1999 jedoch nur auf 22 Länder stützen. Zudem hat Eurostat auch die Länder einbezogen,

bei denen methodische Abweichungen die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der übrigen Staaten stark begrenzen. Letztlich kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden, ob der europäische Durchschnittswert tatsächlich konstant geblieben ist. In den einzelnen Staaten sind recht unterschiedliche Ergebnisse zu verzeichnen: In den meisten süd- und osteuropäischen Ländern konnten substanzielle Fortschritte erzielt werden. Deutliche Rückgänge gab es dagegen in der Mehrzahl der nord- und westeuropäischen Länder. Dadurch verringerte sich die Spannweite zwischen dem Land mit dem „besten“ und „schlechtesten“ Ergebnis stark: Sie ging von 81 Prozentpunkten auf 64 Prozentpunkte zurück. Bei den anderen drei Indikatoren sind im europäischen Durchschnitt (EU 25) zum Teil sogar deutliche Rückgänge zu verzeichnen: So reduzierte sich die Teilnahmequote von 39 auf 34%, das Weiterbildungsvolumen nahm um 2 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden von 7 auf 5 Stunden ab und die Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten verringerten sich von 1,4 % auf 0,9%. Auch hier zeigen sich zumeist Zuwächse in Süd- und Osteuropa und Stagnation bzw. Rückgänge in Nord- und Westeuropa, sodass es leichte Angleichungstendenzen gibt. Jedoch sind die Unterschiede zwischen den Ländern mit den besten und schlechtesten Werten weiterhin groß (vgl. hierzu auch Behringer und Käßpflinger 2008b; Behringer u. a. 2008b).

In Deutschland ist die Entwicklung bei fast allen Indikatoren negativ: Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildungsmaßnahmen anboten, war ebenso rückläufig wie der Anteil aller Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnahmen. Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung wurden deutlich reduziert. Die Weiterbildungsintensität ist dagegen leicht angestiegen. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert bzw. sogar rückläufig ist.

Im Anschluss sollen die Indikatoren nicht mehr einzeln dargestellt werden, sondern zusammen interpretiert werden, um so Weiterbildungsstrukturen der Länder besser erkennen zu können. Hierfür wird auf den Radar-Chart- und SMOP-Ansatz zurückgegriffen.

2.2.2. Der Radar-Chart- und SMOP-Ansatz – Methodische Hinweise

2.2.2.1. Was sind Radar-Charts?

Radar-Charts sind netzförmige Diagramme zur grafischen Darstellung von drei oder mehr Variablen bzw. Indikatoren. Die Anzahl der Achsen entspricht dabei der Anzahl der dargestellten Variablen. Der Datenbereich reicht in der Regel von 0 bis 1, wobei 1 dem jeweils besten Wert einer Kategorie entspricht. Radar-Charts wurden als ein Analyse-Instrument für das Benchmarking im öffentlichen und privaten Bereich entwickelt. Zunächst wurde das Verfahren in den Wirtschaftswissenschaften eingesetzt (Chambers u. a. 1983), später im Zusammenhang mit einigen Weiterentwicklungen auch auf die Sozialwissenschaften übertragen, insbesondere auf das Feld der vergleichenden Analyse von Arbeitsmärkten und Sozial-

politiken (vgl. u. a. Mosley und Mayer 1999; Schmid u. a. 2007). Der Radar-Chart-Ansatz wurde bereits für die Darstellung und Analyse der Ergebnisse von CVTS2 genutzt (Käpplinger 2006; Behringer u. a. 2008a). Auch hier zeigten sich die grundlegenden Vorteile der Radar-Charts:

- Radar-Charts erlauben es, in einfacher und übersichtlicher Form mehrere Indikatoren (bei CVTS die vier Kernindikatoren) gleichzeitig in einer Grafik darzustellen. Der Leser kann so auf einem Blick die Situation der betrieblichen Weiterbildung in einem Land einschätzen. Dies ist deutlich übersichtlicher als die tabellarische Auflistung der Einzeldaten.
- Darüber hinaus kann durch die Berechnung des Oberflächenmaßes SMOP (SMOP steht für „Surface Measure of Overall Performance“) ein Gesamtindikator gebildet werden. Die Berechnung des Wertes erfolgt durch die Addition der Flächen aller sich im Radar-Chart befindenden Dreiecke.⁶⁸ Mehrere Dimensionen können in einem integrierten Wert betrachtet werden, ein Ranking ist möglich.
- Radar-Charts ermöglichen auch einen Vergleich von Daten aus verschiedenen Jahren.⁶⁹ Die CVTS-Ergebnisse von 1999 und 2005 wurden in dieser Form bereits verglichen (Cedefop 2010b, S. 19-30).

2.2.2.2. Zur Erstellung von Radar-Charts

Für die Erstellung von Radar-Charts zur betrieblichen Weiterbildung werden die vier CVTS-Kernindikatoren Inzidenz, Teilnahme, Intensität und Ausgaben für Weiterbildung verwendet und jeweils auf einer Achse aufgetragen.⁷⁰ Vor der Erstellung der Radar-Charts werden die ursprünglichen Daten zunächst auf den Bereich von 0 bis 1 standardisiert. Der Wert 1 wird dabei durch das beste Ergebnis eines Landes für den entsprechenden Indikator im Jahr 1999 definiert. Der beste Wert eines Landes stellt somit den Benchmark dar, an dem die Ergebnisse der anderen Länder gemessen werden. 1999 hatte Schweden bei der Weiterbil-

⁶⁸ Die Formel zur Berechnung des SMOP ist für vier Achsen $((P1*P2) + (P2*P3) + (P3*P4) + (P4*P1)) * \sin 90^\circ/2$ bzw. allgemein für eine beliebige Anzahl von Achsen $SMOP = (P1*P2) + (P2*P3) + (P3*P4) + (P4*P5) + (P5*P6) + \dots + (Pn*P1)) * \sin (360/n)/2$ (vgl. Mosley und Mayer 1999, S. 49). Der kleinste SMOP-Wert liegt jeweils bei 0, der maximal zu erreichende SMOP variiert mit der Anzahl der Achsen. Bei vier Achsen kann der SMOP Werte zwischen 0 und 2 annehmen.

⁶⁹ Siehe zu den Möglichkeiten von Quer- und Längsschnittvergleichen mit der Hilfe von Radar-Charts Förster u. a. 2009, S. 12/13.

⁷⁰ Natürlich wären auch andere Indikatoren oder eine größere Zahl von Indikatoren denkbar. Die Auswahl der Indikatoren hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Berechnung des SMOP und die Erstellung der Radar-Charts. Bei Verwendung von anderen Indikatoren ergeben sich auch andere Radar-Charts. So wäre es z. B. sicherlich sinnvoll, auch die anderen Formen der Weiterbildung zu berücksichtigen. In CVTS liegen jedoch nur Daten zur Inzidenz der anderen Formen sowie zu den Teilnehmenden an den einzelnen anderen Weiterbildungsformen vor. Letztere lassen sich jedoch nicht zu einer Gesamtquote zusammenfassen. Deshalb können die anderen Formen der Weiterbildung nur über den Indikator Inzidenz in die Radar-Charts einbezogen werden. Zur Wahrung der Übersichtlichkeit wird sich im Folgenden auf die 4 Kernindikatoren beschränkt.

dungsinzidenz mit 91 % den höchsten Wert und stellte den Benchmark (den Wert 1). Die Werte für die anderen Länder werden nun in Relation zu diesem Benchmark ausgedrückt. In Deutschland betrug der Anteil der weiterbildenden Unternehmen 75 %. Diese 75 % entsprechen 82 % des schwedischen Werts und damit dem Wert 0,82 im Radar-Chart. Analog werden die Werte für die anderen Indikatoren berechnet. Schweden hatte bei drei Indikatoren den europaweit besten Wert und setzte daher insgesamt drei Mal den Benchmark. Die Niederlande lagen bei den Ausgaben für Weiterbildung vorne und definierten dort den Benchmark. Auf die vier Achsen werden jeweils die transformierten Werte (in Relation zum Benchmark) der vier CVTS-Kernindikatoren aufgetragen.

Auch die jeweiligen Werte für das Jahr 2005 werden in Bezug zu den Benchmarks des Jahres 1999 errechnet. So ist es möglich, eine Entwicklung nachzuzeichnen: Aus der Differenz zwischen den Werten von 1999 und 2005 kann man leicht ablesen, in welche Richtung sich ein Land bei den einzelnen Indikatoren bewegt. So zeigt sich z. B. bei Spanien, für das 1999 bei der Inzidenz ein Wert von 0,40 und für 2005 ein Wert von 0,52 gemessen wird, ein Anstieg beim Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen.

Es wäre ebenfalls möglich, die standardisierten Werte in Relation zum jeweils besten und schlechtesten Ergebnis für jeden Indikator zu nutzen – das beste Land erhielte dann den Wert 1, das schlechteste den Wert 0. Die anderen Länder lägen zwischen diesen beiden Werten.⁷¹ Auf diesen Ansatz wird jedoch nicht zurückgegriffen, weil die Radar-Charts damit den Vorteil der leichten Verständlichkeit einbüßen. Die hier gewählte Methode hat den Vorteil, dass jeder Wert nur in Relation zum jeweiligen Benchmark gemessen wird. Der jeweils schlechteste Wert würde außerdem in der Grafik nur als Punkt erscheinen und suggerieren, dass das Land bei diesem Indikator überhaupt keine Leistung erzielt habe.

2.2.2.3. Zur Gewichtung der Indikatoren und zur Festlegung der Benchmarks

Die vier gewählten Indikatoren werden gleich stark gewichtet. Je nach Themenbereich könnte die Bedeutung der vier Indikatoren jedoch unterschiedlich sein. Zudem ist davon auszugehen, dass die Indikatoren nicht völlig unabhängig voneinander sind. So kann z. B. ein Zusammenhang zwischen den Kosten und der Dauer der Kurse bestehen. Durch die Radar-Charts würden dann die bestehenden Unterschiede zwischen den Ländern noch vergrößert dargestellt. Da jedoch keine allgemeine Aussage getroffen werden kann, in welchem Ausmaß die einzelnen Indikatoren als wichtiger bzw. unwichtiger als die anderen zu betrachten sind, wird auf eine Gewichtung verzichtet.

⁷¹ Diese methodische Herangehensweise nutzen z. B. Mosley und Mayer 1999, S. 48 und Förster u. a. 2009, S. 9/10.

Benchmarking bezeichnet eine vergleichende Analyse mit der Hilfe von Kennzahlen, den Benchmarks. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, den Benchmark festzulegen. Beim Vergleich der betrieblichen Weiterbildung mithilfe der CVTS-Daten wurde entschieden, dem „best performer“-Ansatz zu folgen. Dabei werden die einzelnen Ergebnisse der Länder jeweils in Bezug zu dem Land mit dem höchsten Wert bei den einzelnen Indikatoren gesetzt. Es wäre auch möglich gewesen, die Benchmarks normativ festzulegen. So könnte man z. B. einen Wert von 100 % beim Weiterbildungsangebot der Unternehmen oder der Teilnahmequote normativ als Zielgröße definieren. Allerdings wären solche Vorgaben nur schwer zu begründen und auch nicht als realistische Zielmarken anzusehen. Noch problematischer wären die Wahl eines Benchmarks und die Begründung für die gewählte Zielgröße bei den Ausgaben für Weiterbildung und der Intensität. Hohe Kosten können z. B. auch durch eine geringe Auswahl an Weiterbildungsanbietern oder ein ineffektives Weiterbildungssystem verursacht werden. Mit der Wahl des jeweils besten Wertes als Benchmark werden solche normativen Probleme umgangen. Allerdings kann dies nicht dahingehend interpretiert werden, dass die erzielten „besten Ergebnisse“, die als Benchmark verwendet werden, eine optimale Situation widerspiegeln.

2.2.2.4. Probleme bei der Berechnung der SMOP-Werte

Ein grundlegendes Problem tritt bei der Berechnung der SMOP-Werte auf. Die Fläche der Radar-Charts und damit auch der SMOP-Wert wird durch die Reihenfolge beeinflusst, in der die Indikatoren im Radar-Chart angeordnet werden. Diese unterschiedlichen Anordnungen können trotz gleicher Indikatoren zu unterschiedlichen Flächengrößen der Dreiecke führen. Dieser Effekt ist umso größer, je weniger Achsen ein Radar-Chart aufweist. Damit kann auch die Position der Länder im Ranking verzerrt werden, je nachdem welcher SMOP-Wert berücksichtigt wird. Da es jedoch bei einem Radar-Chart mit vier Achsen nur drei verschiedene Kombinationsmöglichkeiten gibt, wurde dieses Problem gelöst, indem der SMOP für alle Variationen ermittelt und anschließend der Mittelwert dieser drei Werte berechnet wurde.⁷²

2.2.2.5. Zum Nutzen der Radar-Charts

Insgesamt sind Radar-Charts ein nützliches Instrument, um im internationalen Vergleich einen knappen und zugleich anschaulichen Überblick über die betriebliche Weiterbildung in den verschiedenen Ländern zu erhalten. Ausgewählte Ergebnisse werden visualisiert. Durch das Verfahren ist es auch möglich, Veränderungen bei den Einzelindikatoren eines Landes

⁷² Dieses Vorgehen macht allerdings nur bei einer geringen Anzahl von Achsen Sinn, da bereits bei fünf Indikatoren 12 Kombinationsmöglichkeiten bestehen, bei sechs 60 (bei n Indikatoren ergeben sich $\frac{1}{2}(n-1)!$ mögliche Achsenreihenfolgen). Förster u. a. 2009 (S. 15/16) machen für solche Fälle einen Lösungsvorschlag.

in verschiedenen Jahren aufzuzeigen, selbst wenn der Gesamtindikator (ausgedrückt durch den SMOP-Wert) unverändert ist. Radar-Charts und SMOP-Werte selbst liefern keine Erklärungen für die unterschiedliche Weiterbildungsstruktur der Länder. Sie können jedoch Anregungen für die Suche nach möglichen Erklärungen und Inspiration für die Entwicklung von Hypothesen und Forschungsfragen sein. Es ist unbedingt notwendig, die Radar-Charts im jeweiligen nationalen Kontext (z. B. in Bezug auf das Ausbildungssystem) zu verbinden, um Erklärungen zu finden.

2.2.3. Weiterbildungsstrukturen in Europa – Entwicklungen zwischen 1999 und 2005⁷³

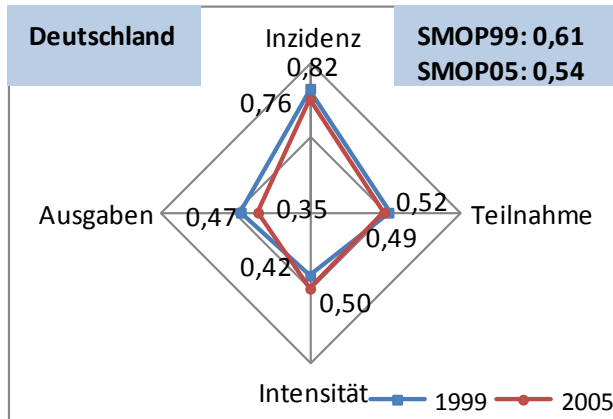
2.2.3.1. Radar-Chart von Deutschland

Der Radar-Chart für Deutschland illustriert anschaulich die Entwicklung zwischen 1999 und 2005 (vgl. Abbildung 9). Nimmt man den 1999 erreichten europaweit besten Wert als Benchmark und misst die deutschen Ergebnisse hieran, so zeigen sich bei fast allen standardisierten Indikatoren rückläufige Werte: Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen oder in anderen Formen anbieten, ist ebenso zurückgegangen wie der Anteil aller Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnahmen. Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse wurden deutlich reduziert. Die Weiterbildungsintensität ist dagegen leicht angestiegen, bei rückläufiger Teilnahmequote ergibt sich eine Steigerung der Weiterbildungsstunden je Teilnehmendem. Deutschland erzielt mit Ausnahme der Weiterbildungsinzidenz bei den drei anderen Indikatoren sowohl 1999 als auch 2005 im europäischen Vergleich nur mittelmäßige Werte. Der SMOP-Wert hat sich leicht reduziert. Die Grundform des Radar-Charts, die einem Diamanten ähnelt, bleibt jedoch in beiden Jahren erhalten.

Wie stellt sich nun die Situation in den anderen europäischen Ländern dar? Gab es ähnliche oder unterschiedliche Entwicklungen? Welche Position nimmt Deutschland in den beiden Vergleichsjahren ein? Zur Beantwortung dieser Fragen werden im Folgenden die Radar-Charts und SMOP-Werte aller Länder dargestellt und interpretiert.

⁷³ Die Standardisierung der Werte und die Berechnung der SMOP-Werte erfolgte wie in Kapitel 2.2.2 beschrieben, zu den nicht berücksichtigten Ländern siehe Kapitel 2.2.1.

Abbildung 9: Radar-Chart von Deutschland



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

2.2.3.2. Strukturen 1999

Die SMOP-Werte der Länder für das Jahr 1999 zeigen große Unterschiede. Sie liegen zwischen 0,04 in Rumänien und 1,88 in Schweden. Anhand der Werte kann man die Länder in drei Gruppen einteilen: Länder mit hohem, durchschnittlichem und niedrigem Weiterbildungsengagement der Unternehmen (vgl. Tabelle 4).⁷⁴ Der SMOP vermittelt allerdings nur einen ersten Eindruck der länderspezifischen Stärke in der betrieblichen Weiterbildung. Es ist wichtig, die Ergebnisse auch im Detail zu analysieren.

⁷⁴ Die Zuordnung von Staaten zu bestimmten Gruppen wird in einer Reihe von theoretischen Modellen vorgenommen. Dabei können gewisse Parallelen festgestellt werden. Esping-Andersen (1990; 1999) identifiziert bei seiner Klassifizierung der Wohlfahrtsstaaten anhand der Kriterien Verhältnis zwischen Staat und Markt in der Bereitstellung sozialer Leistungen, Modus und Qualität der Leistungen und Wirkung der Sozialpolitik auf soziale Schichtung und gesellschaftliche Machtverteilung ebenfalls drei Gruppen (liberale Wohlfahrtsstaatsregimes mit z. B. Irland und dem Vereinigten Königreich, konservative Regimes u. a. mit Frankreich und Deutschland sowie sozialdemokratische Regimes mit z. B. Dänemark und Schweden). In neueren Untersuchungen werden ein südeuropäisches (z. B. Muffels und Fouarge 2002) sowie ein postsozialistisches Regime (z. B. Cerami 2006) hinzugefügt. Hefler und Markowitsch (2008, S. 52-57) ordnen die CVTS2-Länder aufgrund von Vergleichen der Weiterbildungsaktivität und weiterer Einflussfaktoren sieben Gruppen zu: Neben vier wohlfahrtsstaatlichen Regimes (sozialdemokratisch mit Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden, liberal mit Irland und dem Vereinigten Königreich, konservativ mit Deutschland, Italien und Österreich sowie einem Mischsystem mit Belgien, Frankreich, Luxemburg und den Niederlanden) ergeben sich zwei postsozialistische Gruppen: Polen, Slowenien, Tschechien und Ungarn gehören zu Gruppe 1 mit einer etwas größeren wirtschaftlichen Stärke; Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen und Rumänien zu Gruppe 2 mit einer etwas geringeren wirtschaftlichen Stärke). Die letzte Gruppe – Griechenland, Portugal und Spanien – wird als „verspätet demokratisierte Transformationsländer“ bezeichnet.

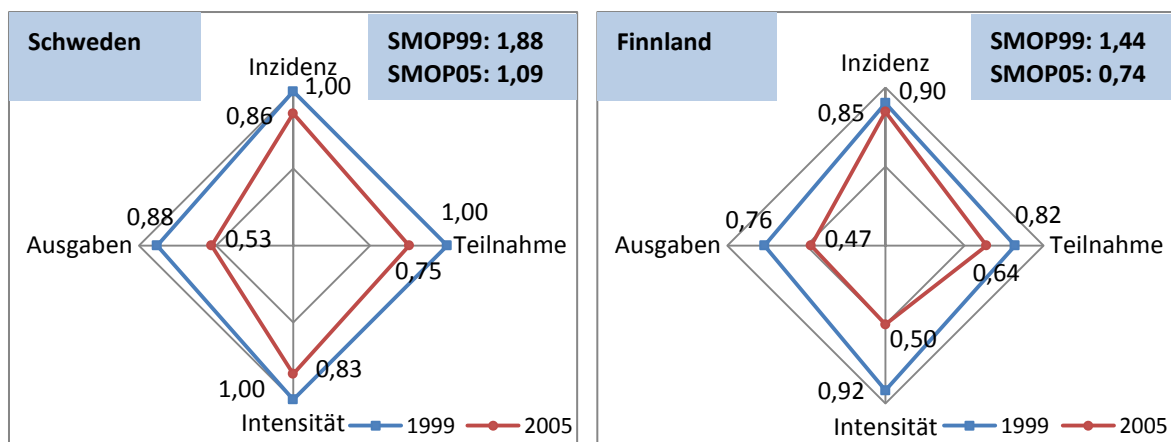
Tabelle 4: Leistung der Länder anhand des SMOP von 1999

SMOP $\geq 1,00$ Hohes Weiterbildungsengagement		SMOP $< 1,00 \geq 0,50$ Durchschnittliches Weiterbildungsengagement		SMOP $< 0,50$ Niedriges Weiterbildungsengagement	
SE	1,88	CZ	0,87	EE	0,48
NL	1,57	LU	0,82	SI	0,43
FI	1,44	BE	0,78	IT	0,37
FR	1,22	Ø der 20 Länder	0,65	ES	0,34
IE	1,21	DE	0,61	LV	0,21
				HU	0,21
				PT	0,18
				BG	0,17
				LT	0,14
				GR	0,11
				RO	0,04

Quelle: Eurostat, CVTS2 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen – UK, NO, DK, PL und AT wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Die zwei berücksichtigten skandinavischen Länder sowie mit den Niederlanden, Frankreich und Irland drei westeuropäische Länder erreichen besonders hohe Werte. Finnland und insbesondere Schweden ragen dabei durch gute Resultate bei allen vier Indikatoren im Jahr 1999 hervor (vgl. Abbildung 10). Die Form ihrer Radar-Charts ist gleichmäßig und nimmt fast die gesamte Fläche des Quadrats ein. Die Einzelwerte stellen die Benchmarks oder nähern sich diesen an. Bei den anderen Ländern der Spitzengruppe zeigt sich bei jeweils einem Indikator ein schlechteres Ergebnis: In den Niederlanden (vgl. Abbildung 16) und in Irland (vgl. Abbildung 14) sind die Teilnahmequoten im Verhältnis relativ niedrig, in Frankreich (vgl. Abbildung 15) die Ausgaben für die Weiterbildung. Im Vergleich zu allen anderen Ländern ist das Weiterbildungsengagement der Unternehmen dieser Länder jedoch sehr viel ausgeprägter.

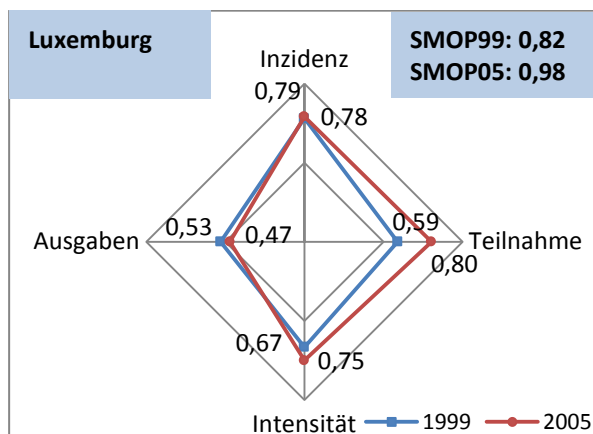
Abbildung 10: Radar-Charts von Schweden und Finnland



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Die übrigen westeuropäischen Länder finden sich zusammen mit Tschechien in der Gruppe der Länder mit einem durchschnittlichen Weiterbildungsengagement wieder. Deutschland ist dabei das einzige Land in dieser Gruppe, das geringfügig den SMOP-Durchschnittswert aller 20 Länder⁷⁵ von 0,65 unterschreitet. In allen vier Ländern ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen recht hoch, bei den anderen Indikatoren zeigen sich jedoch keine einheitlichen Strukturen: In Luxemburg (vgl. Abbildung 11) und Deutschland (vgl. Abbildung 9) sind die Weiterbildungsbeteiligung und die Ausgaben für Weiterbildung nur durchschnittlich, die Werte liegen aber relativ eng beieinander. Bei der Intensität fällt Deutschland jedoch im Vergleich zu Luxemburg deutlich ab (0,42 zu 0,67). Tschechien (vgl. Abbildung 15) hat den höchsten SMOP-Wert in dieser Ländergruppe. Von den Beitrittsländern der Jahre 2004 und 2007 ist es das einzige Land, das sich bereits 1999 durch eine relativ hohe betriebliche Weiterbildung auszeichnet. Es fällt allein beim investierten Zeitvolumen ab. Auch Belgien (vgl. Abbildung 16) hat bei drei Indikatoren relativ hohe Werte, die Ausgaben für Weiterbildung sind aber sehr niedrig.

Abbildung 11: Radar-Chart von Luxemburg



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

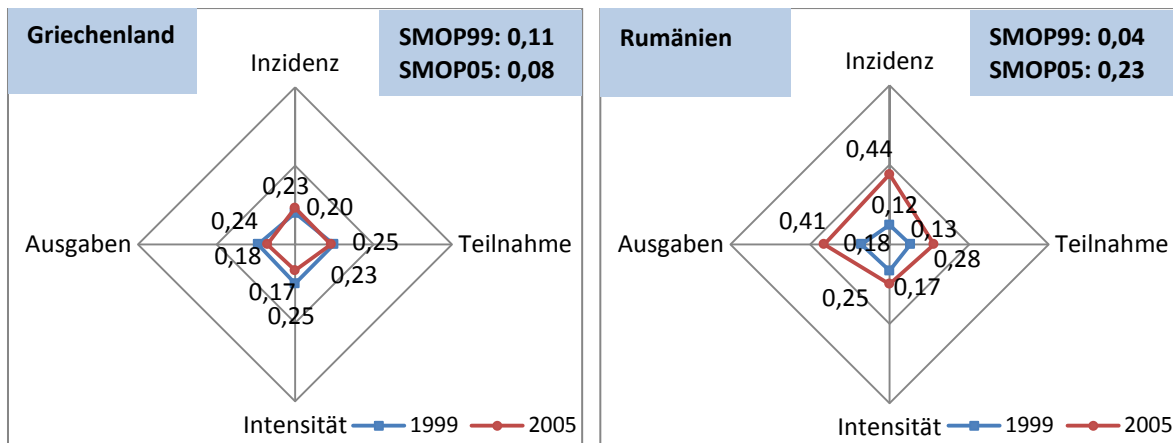
Die süd- und osteuropäischen Länder (mit Ausnahme Tschechiens) schneiden am schlechtesten ab und finden sich in der letzten Gruppe wieder. Diese kann wiederum in drei Untergruppen unterteilt werden:

- Die erste Untergruppe besteht aus den drei baltischen Staaten und Ungarn (vgl. Abbildungen 17, 19, 20 und 22). Die Länder haben beim Weiterbildungsangebot und den Ausgaben für Weiterbildung deutlich höhere Werte als bei den beiden anderen Indikatoren. Estland zeichnet sich dabei durch einen deutlich höheren SMOP-Wert aus und verfehlt die Gruppe der Länder mit einem durchschnittlichen Weiterbildungsengagement nur knapp.

⁷⁵ Ungewichtete Berechnung.

- Die Länder der zweiten Untergruppe (Italien, Portugal und Bulgarien) haben höhere Werte bei den Ausgaben für Weiterbildung und deutlich niedrigere bei den anderen Indikatoren (vgl. Abbildungen 20 und 21).
- In der dritten Untergruppe finden sich mit Griechenland und Rumänien die beiden Länder wieder, die bei allen vier Indikatoren schlecht abschneiden. Sie stehen daher auch in der Rangliste der SMOP-Werte am Ende (vgl. Abbildung 12).

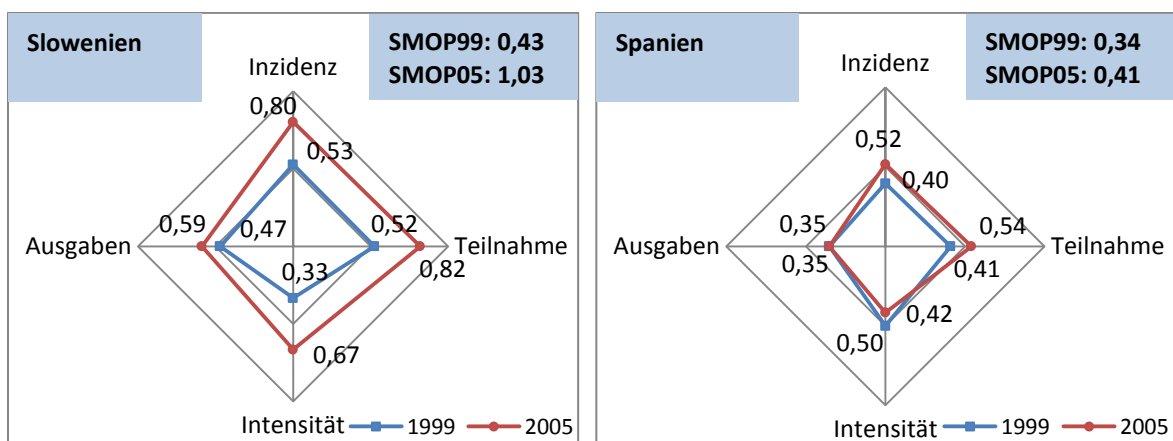
Abbildung 12: Radar-Charts von Griechenland und Rumänien



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Slowenien und Spanien können keiner der drei Gruppen zugeordnet werden (vgl. Abbildung 13). In Spanien liegen die Werte für die vier standardisierten Indikatoren relativ eng beieinander. Beim investierten Zeitvolumen zeigt sich jedoch ein etwas höherer Wert. In Slowenien ist es genau umgekehrt: Dort liegen drei der Indikatoren um einen Wert von 0,50, der Indikator, der die Intensität misst, fällt hingegen deutlich ab.

Abbildung 13: Radar-Charts von Slowenien und Spanien



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

2.2.3.3. Strukturverschiebungen zwischen 1999 und 2005

Tabelle 5 listet die SMOP-Werte für das Jahr 2005 auf. Insgesamt ist die Spannweite zwischen dem niedrigsten und höchsten Wert geringer geworden, da insbesondere der „beste“ Wert sehr viel niedriger als 1999 ist (1,39 im Vergleich zu 1,88). Der „schlechteste“ Wert erhöhte sich leicht (von 0,04 auf 0,08). Elf Länder verzeichneten einen höheren SMOP-Wert, in neun nahm er ab. Dadurch veränderte sich auch die Zusammensetzung der drei Gruppen. Besonders in der Spitzengruppe gab es Zu- und Abgänge, die mittlere Gruppe ist stark angewachsen, auch durch Länder, die 1999 noch nicht an CVTS beteiligt waren bzw. nicht berücksichtigt wurden. Die letzte Gruppe blieb relativ stabil, nur zwei Ländern gelang ein Aufstieg. In vielen Ländern, die 1999 zur höchsten bzw. mittleren Gruppe gehörten, ist eine Stagnation bzw. ein Rückgang der Weiterbildungsstärke zu beobachten, bei den Ländern mit einem unterdurchschnittlichen Weiterbildungsengagement jedoch häufig ein Anstieg. Im gesamteuropäischen Durchschnitt gab es eine Stagnation.

Tabelle 5: Listung der Länder anhand des SMOP von 2005 (mit Angabe der Veränderungsrichtung im Vergleich zu den SMOP-Werten von 1999)

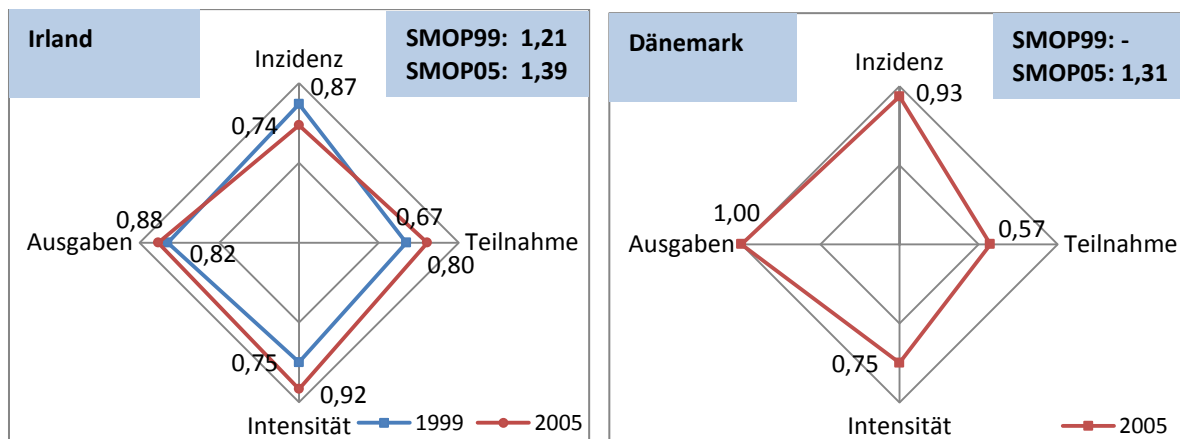
SMOP ≥ 1,00 Hohes Weiterbildungsengagement		SMOP < 1,00 ≥ 0,50 Durchschnittliches Weiterbildungsengagement		SMOP < 0,50 Niedriges Weiterbildungsengagement	
IE	1,39 ↗	LU	0,98 ↗	CY	0,43
DK	1,31	NL	0,86 ↘	ES	0,41 ↗
FR	1,17 ↘	FI	0,74 ↘	HU	0,38 ↗
SE	1,09 ↘	BE	0,74 ↘	IT	0,32 ↘
CZ	1,07 ↗	SK	0,68	PT	0,30 ↗
SI	1,03 ↗	AT	0,65	PL	0,27
		Ø der 26 Länder	0,63	LT	0,24 ↗
		MT	0,61	RO	0,23 ↗
		DE	0,54 ↘	BG	0,18 ↗
		EE	0,54 ↗	LV	0,13 ↘
				GR	0,08 ↘

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen – UK und NO wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

In vier der fünf Länder, die 1999 zur Gruppe der leistungsstärksten Länder gehörten, lag der SMOP-Wert 2005 niedriger, nur in Irland nahm er zu. Irland ist nun das Land mit dem insgesamt höchsten SMOP-Wert und hat mit Ausnahme der Weiterbildungsinzidenz bei allen Indikatoren sehr hohe Werte (vgl. Abbildung 14). Die Inzidenz nahm sogar im Vergleich zu 1999 ab und ist niedriger als in den anderen Ländern der ersten Gruppe. Einen ähnlich hohen SMOP-Wert wie Irland hat auch Dänemark (vgl. Abbildung 14). Es erreicht Spitzenwerte bei den Ausgaben für Weiterbildung und beim Weiterbildungsangebot der Unternehmen. In Bezug auf die Teilnahme möglichst vieler Beschäftigten fällt es allerdings ab und weist den schlechtesten Wert in der Gruppe der „High Performer“ aus. Dies ist insofern überraschend,

weil das dänische Bildungssystem⁷⁶ bekannt dafür ist, möglichst viele Personen an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Im Jahr 2001 wurde das dänische Aus- und Weiterbildungssystem reformiert.⁷⁷ Kritische Stimmen befürchten durch die damit verbundenen Änderungen eine Verschlechterung des dänischen Modells der beruflichen Bildung (siehe z. B. für das Ausbildungssystem Jørgensen 2008, für das Weiterbildungssystem Lassen u. a. 2006). Auch das gesamte dänische Wohlfahrtsstaatssystem gerät im Zuge der Globalisierung zunehmend unter Druck wie Due und Madsen (2008) zeigen – z. B. von europäischer Seite aus durch die wachsende Zahl europaweit einheitlicher Richtlinien. Lykkeitoft (2006) verweist zudem auf die nachlassende Unterstützung des dänischen Modells durch die Bevölkerung.⁷⁸ Ob es wirklich zu einer Schwächung des dänischen Modells kommen wird, müssen die Entwicklungen der nächsten Jahre zeigen.

Abbildung 14: Radar-Charts von Irland und Dänemark



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

In Frankreich sind für 2005 im Vergleich zu 1999 (vgl. Abbildung 15) nur geringe Veränderungen zu verzeichnen. Weiterhin bietet eine große Zahl von Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung an – allerdings hat sich die Intensität der Maßnahmen verringert. Die

⁷⁶ Die berufliche Weiterbildung, die vor allem auch als eine Aufgabe des Gemeinwesens betrachtet wird, hat in Dänemark eine lange Tradition. Die starke Kooperation zwischen den Sozialpartnern, den Unternehmen und den Weiterbildungsanbietern unter Beteiligung der Regierung und die Konsensbildung zwischen den Akteuren sind Kennzeichen des dänischen Bildungssystems (siehe für eine Beschreibung des dänischen Bildungssystems und neuer Entwicklungen und Reformen in der nationalen Weiterbildungsstrategie ReferNet Denmark 2009 und zur Konsensbildung Jørgensen 2002).

⁷⁷ Vereinfacht ausgedrückt zielten die Reformbemühungen auf eine stärkere Flexibilisierung und Individualisierung der Bildungsgänge. Damit verbunden ist eine Reduzierung der staatlichen Verantwortung für die Weiterbildung (einschließlich einer Verringerung des staatlichen Finanzeinsatzes) und eine stärker marktförmige, nachfrageorientierte Steuerung des Aus- und Weiterbildungssystems. Die Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen gewinnen an Bedeutung, die Bedeutung der Weiterbildung als Instrument für die aktive Arbeitsmarktpolitik könnte hingegen abnehmen (Lassen u. a. 2006 und Weinert 2010).

⁷⁸ „In my opinion, the greatest challenge facing “the Danish Model” is not the pressure from globalisation but the declining support to the model among the population as a consequence of the centre-right policy” (Lykkeitoft 2006, S. 30).

Ausgaben für Weiterbildung stiegen hingegen. In Frankreich gibt es seit 1971 eine gesetzliche Regelung, die die Unternehmen verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Lohnsumme für Weiterbildung aufzuwenden oder an einen Fonds abzuführen, der sie an die weiterbildenden Unternehmen verteilt.⁷⁹ Dieses System erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen Weiterbildung anbieten, da sie die Abgabe leisten müssen, wenn sie nicht Weiterbildungsaufwendungen in Höhe der sonst fälligen Abgabe nachweisen können. Die Unternehmen können im Gegenzug aus dem Fonds eine Gegenleistung erhalten. Die Fonds vermitteln Weiterbildungsmaßnahmen an die Unternehmen und beraten diese, zum Teil bieten sie auch kostengünstige Weiterbildungsmaßnahmen an. Es wird angenommen, dass dies vor allem kleineren Unternehmen eine Weiterbildungsbeteiligung erleichtert (Bosch 2010; Drexel 2004).⁸⁰

In Schweden gibt es bei allen vier Indikatoren Rückgänge, die besonders stark bei der Teilnahme und den Ausgaben für Weiterbildung ausfallen (vgl. Abbildung 10).⁸¹ Der Anteil der weiterbildenden Unternehmen ist jedoch noch immer sehr hoch und bei der Intensität erreicht Schweden den zweithöchsten Wert aller Länder.

Mit Tschechien (vgl. Abbildung 15) und Slowenien (vgl. Abbildung 13) gelang zwei neuen EU-Mitgliedsstaaten der Aufstieg in die beste Gruppe.⁸² Die beiden Länder zeichnen sich durch eine hohe Inzidenz und besonders hohe Teilnahmequoten aus, bei Letzteren übertreffen sie alle anderen Länder. Die Intensität fällt demgegenüber etwas ab und auch die Ausgaben für Weiterbildung sind in beiden Ländern relativ niedrig. Die beiden Länder konnten in nahezu allen Dimensionen ihre Resultate verbessern. Einzige Ausnahme sind die Ausgaben für Weiterbildung in Tschechien, die stark abnahmen. Besonders in Slowenien sind die Fortschritte beachtlich, der SMOP-Wert hat sich mehr als verdoppelt.

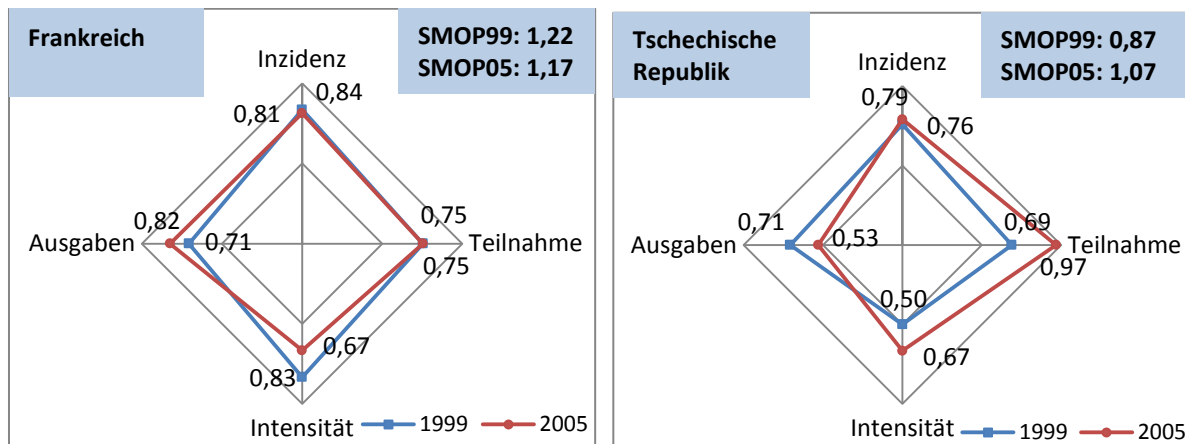
⁷⁹ Im Jahr 2004 wurde das Aus- und Weiterbildungssystem reformiert (vgl. Cedefop 2008a, S. 38-41 und 65/66). Das Gesetz vom 4. Mai 2004 („loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie“) brachte vor allem zwei wichtige Neuerungen: Das individuelle Recht auf Ausbildung und die Professionalisierungsphase. Außerdem wurden die Höhe der Abgaben, die die Unternehmen zu zahlen haben, neu geregelt (auf höchstens 1,6 % der Lohnsumme für Unternehmen mit 20 Beschäftigten oder mehr, kleinere Unternehmen zahlen einen geringeren Prozentsatz).

⁸⁰ Empirisch zeigt sich allerdings auf Grundlage der CVTS2-Daten, dass die Unternehmensgröße in Frankreich stärkeren Einfluss auf die Weiterbildungsinzidenz hat als in Deutschland (Behringer und Descamps 2009).

⁸¹ Das Statistische Amt Schwedens geht – gestützt auf einen Vergleich mit einer nationalen Weiterbildungserhebung – davon aus, dass es bei CVTS3 zu einer Unterschätzung der Teilnahmequote gekommen ist. Für CVTS2 hingegen wird eine Überschätzung vermutet. Die Entwicklung zwischen 1999 und 2005 ist daher nur mit Vorsicht zu interpretieren (Forssén 2007, S. 63).

⁸² Auch in der wirtschaftlichen Entwicklung zeigen sich diese Länder in vielen Bereichen bereits weiter entwickelt als die anderen osteuropäischen Beitrittsländer. So erreichte Slowenien 2005 88 % des BIP in Marktpreisen des EU 27-Durchschnitts (auf Basis von Kaufkraftstandards je Einwohner); Tschechien hatte mit 76 % den zweitbesten Wert der Beitrittsländer. Ebenso lag Slowenien bei der Arbeitsproduktivität je Beschäftigtem an der Spitze der Beitrittsländer und die Arbeitslosenquote war im Vergleich relativ niedrig.

Abbildung 15: Radar-Charts von Frankreich und der Tschechischen Republik



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Insgesamt ist in der ersten Gruppe im Vergleich zu 1999 die Inzidenz im Durchschnitt gesunken, ebenso die Ausgaben für Weiterbildung und die Intensität. Letztere hat sich besonders stark verringert: Hatten 1999 noch alle Länder dieser Gruppe einen Wert von mindestens 0,75 erreicht, so liegen jetzt Frankreich, Tschechien und Slowenien mit jeweils 0,67 doch deutlich darunter. Bei der Teilnahmequote gab es im Durchschnitt der fünf bzw. sechs Länder keinen Unterschied.

Neun Länder bilden die Gruppe mit einem durchschnittlichen Weiterbildungsengagement. Luxemburg (vgl. Abbildung 11) liegt mit einem SMOP-Wert von 0,98 knapp unterhalb des Grenzwertes der besten Gruppe. Würde man nur die drei Indikatoren Inzidenz, Teilnahme und Intensität betrachten, würde das Land auch zu den „best performers“ gehören. Allerdings sind die Ausgaben für Weiterbildung im Vergleich zu den Ländern der ersten Gruppe mit 0,47 relativ niedrig und haben sich von 1999 zu 2005 sogar noch verringert.⁸³ Bei Inzidenz und Intensität gab es nur geringe Veränderungen, die Teilnahmequote konnte erheblich gesteigert werden.

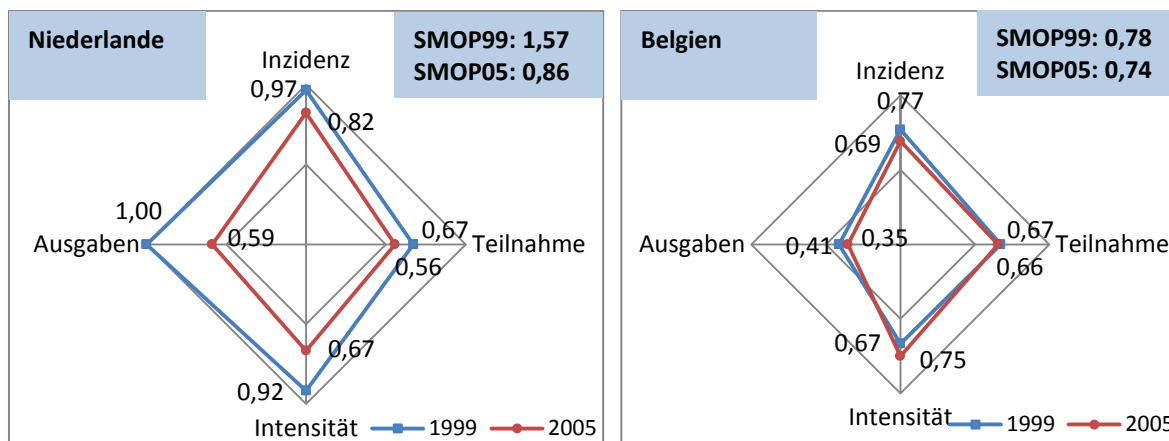
Die Niederlande (vgl. Abbildung 16) und Finnland (vgl. Abbildung 10) sind aus der ersten Gruppe, in der sie 1999 an zweiter und dritter Stelle lagen, in die zweite Gruppe abgestiegen. Die Radar-Charts illustrieren sehr deutlich, welche Veränderungen es bei den Einzelindikatoren gegeben hat. In beiden Ländern ist der Anteil an weiterbildenden Unternehmen

⁸³ Das Gesetz zur Unterstützung und Förderung der beruflichen Weiterbildung vom 22.6.1999 ermöglicht es den Unternehmen in Luxemburg, für einen Teil der Weiterbildungskosten eine staatliche Kofinanzierung zu erhalten (Noesen 2005, S. 65/66). Die Daten aus CVTS3 belegen, dass die Einnahmen aus Fonds und Zuschüssen für Weiterbildung deutlich die Beiträge an Fonds übertreffen; die direkten Kosten überschätzen die tatsächlichen Ausgaben (Cedefop 2010b, S. 93). In den Radar-Charts werden die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung als Indikator verwendet, also die direkten Kosten zuzüglich des Saldos aus Beiträgen und Zuschüssen.

weiterhin hoch. Die Rückgänge bei der Teilnahmequote fielen noch moderat aus, bei der Intensität und den Ausgaben für Weiterbildung jedoch umso größer.

In Belgien (vgl. Abbildung 16) gab es nur geringfügige Änderungen bei den vier Indikatoren, die beiden Diagramme für 1999 und 2005 liegen fast übereinander. Den höchsten Wert in 2005 erreicht mit 0,75 die Intensität, etwas dahinter liegen mit 0,69 bzw. 0,66 Inzidenz und Teilnahmequote, während die Ausgaben für Weiterbildung mit 0,35 deutlich abfallen.

Abbildung 16: Radar-Charts von den Niederlanden und Belgien

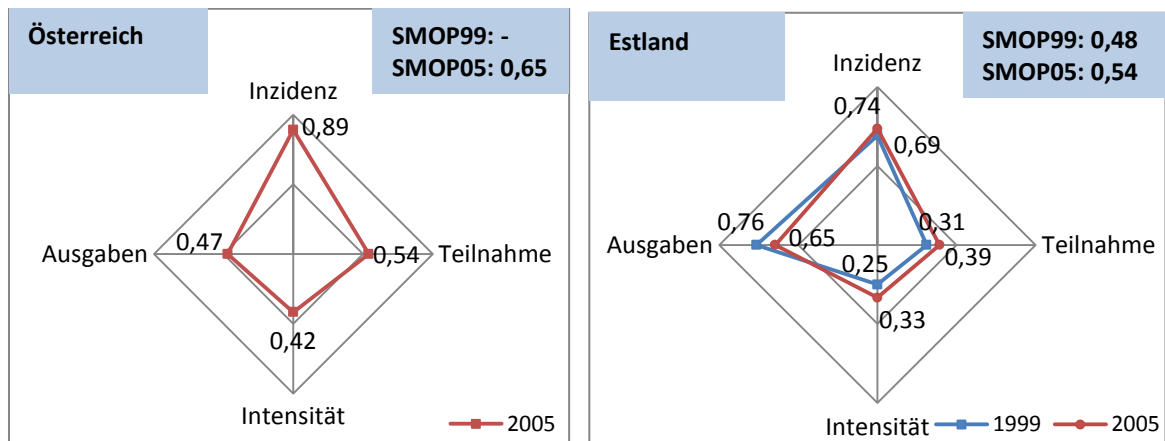


Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Die Radar-Charts von Deutschland (vgl. Abbildung 9) und Österreich (vgl. Abbildung 17) für das Jahr 2005 sind sich sehr ähnlich. In beiden Ländern ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen sehr hoch, Österreich erreicht hier sogar den zweitbesten Wert aller 26 Länder. Bei den anderen drei Indikatoren erreichen beide Länder nur durchschnittliche bzw. bei jeweils einer Dimension auch unterdurchschnittliche Werte (Deutschland bei den Ausgaben für Weiterbildung, Österreich bei der Intensität). Im Vergleich zu 1999 haben sich in Deutschland vor allem die Ausgaben für Weiterbildung verringert, während beim Zeitvolumen leichte Verbesserungen erzielt werden konnten.

Estland ist der einzige Aufsteiger aus der dritten Gruppe (vgl. Abbildung 17). Im Jahr 1999 lag der SMOP-Wert nur knapp unter dem Grenzwert von 0,50, jetzt knapp darüber. Estland zeichnet sich durch hohe Werte bei der Inzidenz und den Ausgaben für Weiterbildung sowie niedrigen Werten bei den beiden anderen Indikatoren aus. Bei drei der vier Indikatoren konnten Verbesserungen erzielt werden, nur die Ausgaben für Weiterbildung verringerten sich leicht. Der Wert von 0,65 ist dennoch der höchste in der Gruppe der Länder mit einem durchschnittlichen Weiterbildungsengagement und übertrifft einen Teil der Länder der ersten Gruppe.

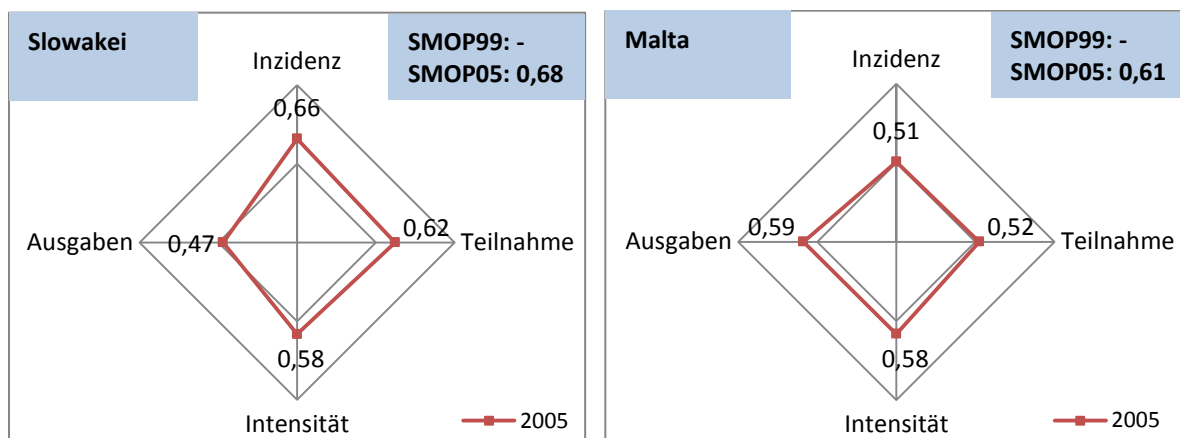
Abbildung 17: Radar-Charts von Österreich und Estland



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Malta und die Slowakei nahmen 2005 zum ersten Mal an CVTS teil. Ihre Radar-Charts sind recht ähnlich (vgl. Abbildung 18). In beiden Ländern liegen die vier Werte nahe beieinander, wobei in der Slowakei das Niveau etwas höher ist. In Malta gibt es keinen Ausreißer, während in der Slowakei die Ausgaben für Weiterbildung doch deutlich die Werte der anderen drei Indikatoren unterschreiten.

Abbildung 18: Radar-Charts von der Slowakei und Malta



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Die Gruppe der Länder mit einem durchschnittlichen Weiterbildungsengagement hat sich von vier auf neun Länder vergrößert. Insgesamt hat sich bei der Inzidenz, der Teilnahmequote und den Ausgaben für Weiterbildung der Durchschnittswert aller neun Länder im Vergleich zu 1999 verringert (und zwar jeweils um 0,04-Punkte). Das investierte Zeitvolumen blieb hingegen stabil.

In den nord- und westeuropäischen Ländern der ersten und zweiten Gruppe ging das Weiterbildungsangebot von 1999 zu 2005 zumeist zurück bzw. stagnierte. Dies könnte mit der teilweise schwierigen gesamtwirtschaftlichen Situation zusammenhängen, die sich dann

auch in der Weiterbildung der Unternehmen bemerkbar machen würde. Es sind aber weitere statistische Analysen notwendig, um diesen Erklärungsversuch zu prüfen.⁸⁴ Andererseits ist auch ein gegenteiliger Effekt denkbar: Bei geringer Auslastung der Unternehmen bleibt mehr Zeit für Weiterbildung und entsprechende Finanzierungssysteme⁸⁵ können zu einem Anstieg der betrieblichen Weiterbildung führen.

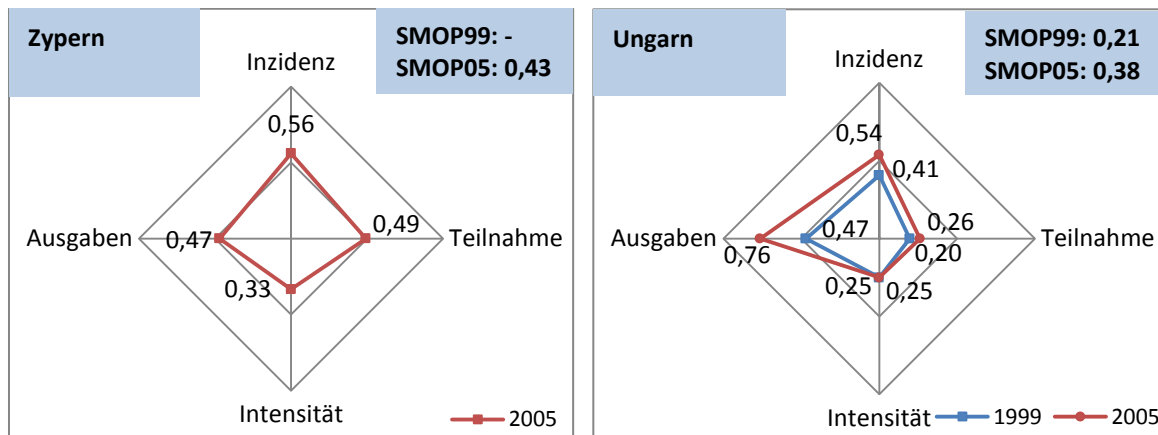
Elf Länder bilden wie auch bereits 1999 die Gruppe der Länder mit einem niedrigen Weiterbildungsengagement. Slowenien und Estland gelang der Aufstieg in die erste bzw. zweite Gruppe, Polen und Zypern, die 1999 nicht berücksichtigt wurden bzw. beteiligt waren, sind neu hinzugekommen. In dieser Gruppe befinden sich mit Ausnahme Maltas alle südeuropäischen sowie die restlichen osteuropäischen Länder. Mit Ausnahme von Italien, Lettland und Griechenland konnten alle Länder ihren SMOP-Wert verbessern und erzielten somit Fortschritte in Bezug auf die betriebliche Weiterbildung.

Die Länder kann man in drei Untergruppen ordnen. In der ersten Subgruppe befinden sich mit Zypern (vgl. Abbildung 19) und Spanien (vgl. Abbildung 13) zwei Länder, bei denen drei Werte deutlich besser als der vierte Wert sind. In Zypern fällt die Intensität ab, in Spanien die Ausgaben für Weiterbildung. Spanien hat sich bei der Inzidenz und der Teilnahme verbessert, bei den Ausgaben für Weiterbildung gab es eine Stagnation, bei der Intensität einen Rückgang.

⁸⁴ Für CVTS2 untersuchten Festová u. a. (2008) den Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Weiterbildungsvolumen und verschiedenen makroökonomischen Indikatoren (z. B. Wachstumsrate des realen BIP, Arbeitsproduktivität je Stunde oder Beschäftigungswachstum). Bei einigen der untersuchten Variablen zeigen sich positive Zusammenhänge mit der betrieblichen Weiterbildung, so bei öffentlichen Bildungsinvestitionen, Beschäftigungswachstum, Arbeitsproduktivität und Lohnniveau. Auch das BIP-Wachstum bzw. die Höhe des BIP pro Einwohner stehen in einer positiven Beziehung zum Weiterbildungsvolumen. Es wurden jedoch lediglich Korrelationsanalysen durchgeführt, eine Einflussanalyse steht noch aus.

⁸⁵ Beispiel für eine solche Maßnahme ist die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit unter dem Motto „Qualifizieren statt Entlassen/Förderung beruflicher Weiterbildung während des Bezuges von Kurzarbeitergeld“ (siehe zur Information über das Programm URL: <http://www.netzwerk-beschaeftigtentransfer.de/contents/Faltblatt-Qualifizieren-statt-Entlassung.pdf> [Stand: 10.1.2012] und zur Umsetzung in den Betrieben Bogedan 2010).

Abbildung 19: Radar-Charts von Zypern und Ungarn

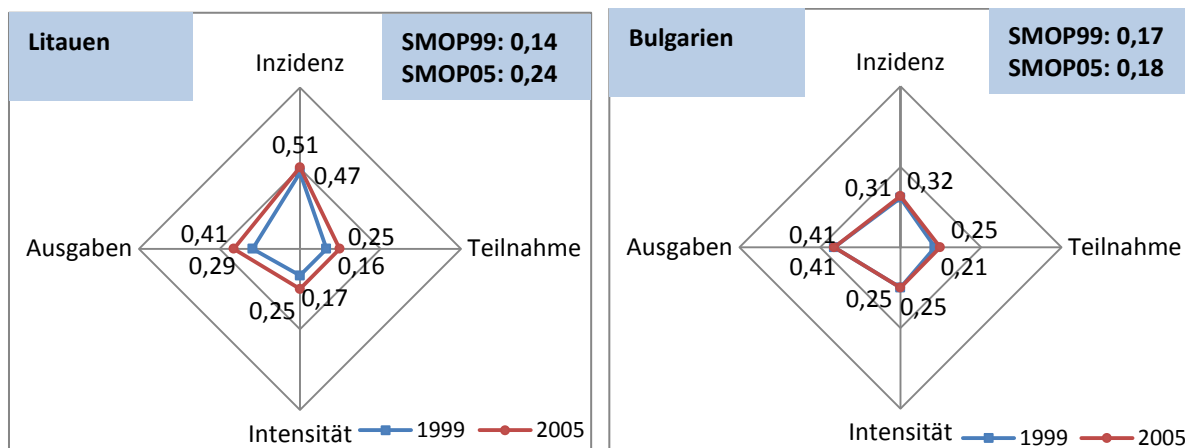


Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Die zweite Untergruppe bilden die Länder, bei denen in jeweils zwei Dimensionen deutlich höhere Werte als bei den beiden anderen erzielt worden sind. In Ungarn (vgl. Abbildung 19), Litauen und Bulgarien (vgl. Abbildung 20) sowie Rumänien (vgl. Abbildung 12) ist dies bei der Inzidenz und den Ausgaben für Weiterbildung der Fall. In Ungarn fällt besonders der hohe Wert bei den Ausgaben für Weiterbildung auf, der stark angestiegen ist. Litauen und Rumänien konnten bei allen vier Indikatoren Fortschritte erzielen. Eindrucksvoll sind vor allem die rumänischen Erfolge: Der Wert für die Inzidenz hat sich mehr als verdreifacht und auch die Teilnahmequote und die Ausgaben für Weiterbildung haben sich verdoppelt. Trotzdem gehört Rumänien immer noch zu den Ländern mit den niedrigsten Werten. Weitere Anstrengungen sind notwendig, um zumindest den europäischen Durchschnitt zu erreichen.⁸⁶ In Bulgarien gab es zwischen 1999 und 2005 kaum Veränderungen, nur minimale Verbesserungen bei der Inzidenz und der Teilnahmequote. Hier, wie auch in anderen osteuropäischen Ländern, kam es in den 1990er-Jahren im Zuge des Übergangs zur Marktwirtschaft zu einem Zerfall des Berufsbildungssystems der zentralistischen Staatswirtschaft, ohne dass direkt ein neues System an seine Stelle trat. Dimitrova (2007) gibt einen Überblick über das Berufsbildungssystem für Erwachsene in Bulgarien und stellt fest, dass Investitionen der Unternehmen in Humanressourcen noch nicht zur üblichen Praxis gehören. Die Investitionen sind auch eher niedrig (ebenda, S. 37). Unter anderem führt sie als Gründe hierfür das niedrige Innovationsniveau in den Unternehmen und vor allem die wirtschaftliche Unsicherheit an, die viele Unternehmen davon abhält, Pläne für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu erarbeiten (ebenda, S. 38/39).

⁸⁶ Rumänien hat 2004 ein Programm initiiert, um die betriebliche Weiterbildung zu unterstützen: Unternehmen, die ihren Beschäftigten akkreditierte Weiterbildungsprogramme von autorisierten Anbietern offerieren, können bis zu 50 % der Kosten ersetzt bekommen, sofern mindestens 20 % der Beschäftigten daran teilnehmen (vgl. Masson 2005, S. 46). Ein neues Arbeitsgesetz (Nr. 53/2003) legt darüber hinaus fest, dass Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen anbieten müssen und in Kooperation mit Gewerkschaften und / oder Personalvertretern einen jährlichen Weiterbildungsplan entwickeln sollen. Bei der Umsetzung gibt es jedoch noch Defizite (vgl. ReferNet Romania 2009, S. 35, 50 und 83).

Abbildung 20: Radar-Charts von Litauen und Bulgarien



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

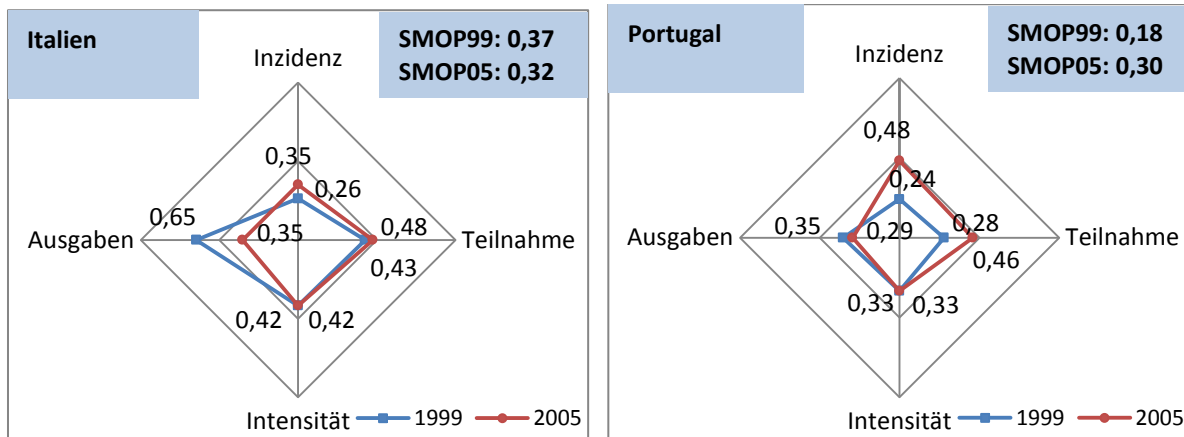
Auch in Italien und Portugal (vgl. Abbildung 21) liegen im Jahr 2005 jeweils zwei Werte deutlich höher als die beiden anderen. In Italien ist dies bei der Teilnahmequote und der Intensität der Fall, in Portugal bei der Inzidenz und der Teilnahmequote. In Italien haben sich zwar der Anteil der weiterbildenden Unternehmen zwischen 1999 und 2005 und auch die Teilnahmequote erhöht, während die Ausgaben für Weiterbildung⁸⁷ abgenommen haben, dennoch bietet weiterhin nur eine geringe Zahl von Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung an. Für die Zukunft werden große Hoffnungen in die „fondi interprofessionali“ gesetzt. Diese Fonds werden von den Sozialpartnern verwaltet und wurden im Jahr 2004 eingeführt. Die Unternehmen können frei entscheiden, ob und welchem Fonds sie beitreten. Der Arbeitgeberbeitrag beträgt 0,3 % der Lohnsumme. Aus den Einnahmen werden betriebliche, sektorale und regionale Weiterbildungspläne und -programme finanziert. Die Fonds sollen den Beschäftigten mehr betriebliche Weiterbildung ermöglichen und auch die Partizipationsmöglichkeiten für bisher benachteiligte Gruppen wie Ältere, befristet Beschäftigte oder Geringqualifizierte vergrößern.⁸⁸ Portugal hat beachtliche Fortschritte erzielt – so konnte der Anteil der weiterbildenden Unternehmen verdoppelt werden und ein größerer Teil der Beschäftigten nahm an betrieblichen Weiterbildungskursen teil. Allerdings sanken die Ausgaben für Weiterbildung leicht. Auch in Portugal gibt es eine wichtige Neuerung, die das betriebliche Weiterbildungsangebot in Zukunft steigern könnte: Das neue Arbeitsgesetzbuch vom 29.7.2004 verpflichtet die Arbeitgeber dazu, in jedem Jahr mindestens 10 % der unbefristet Beschäftig-

⁸⁷ Siehe zur Abnahme der Weiterbildungskosten in Italien und mögliche Erklärungsansätze Angotti 2009, S. 77-79.

⁸⁸ 2007 waren bereits 450.000 Firmen, die zusammen mehr als 6 Millionen Beschäftigte haben, den verschiedenen Fonds beigetreten. Für weitere Informationen über die Fonds siehe CESPIM 2007; European Employment Observatory 2007, S. 77 und Croce und Montanino 2007, S. 163-166. Erste Analysen deuten auf eine zumindest in den Anfangsjahren noch geringe Effektivität der Fonds hin (Angotti 2010, S. 12/13).

ten Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Jeder Arbeitnehmer hat darüber hinaus pro Jahr Anspruch auf mindestens 35 Stunden beruflicher Bildung mit Zertifizierung (vgl. Afonso und Ferreira 2007, S. 33).⁸⁹

Abbildung 21: Radar-Charts von Italien und Portugal

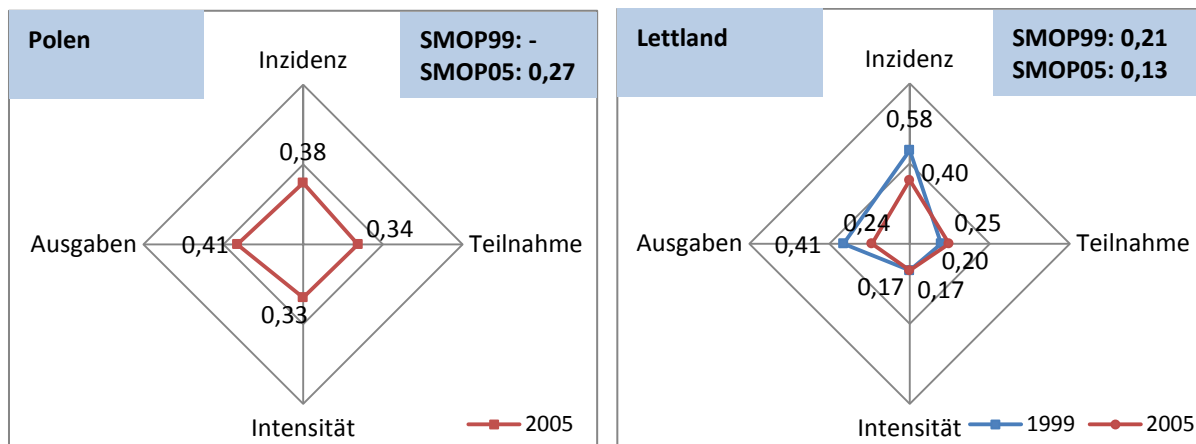


Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

Die dritte Untergruppe der Länder mit niedrigem betrieblichem Weiterbildungsengagement besteht aus Lettland, Polen (vgl. Abbildung 22) und Griechenland (vgl. Abbildung 12). In Polen und Griechenland liegen fast alle Werte auf demselben Niveau, allerdings sind in Griechenland alle Werte deutlich niedriger. In Lettland sind drei der vier Werte ähnlich niedrig wie in Griechenland, der Anteil der weiterbildenden Unternehmen ist jedoch merklich höher. Griechenland und Lettland haben die niedrigsten SMOP-Werte aller Länder. Sie haben sich von 1999 nach 2005 von einem ohnehin schon niedrigen Niveau aus nochmals verringert. In Lettland sind vor allem die Inzidenz und die Ausgaben für Weiterbildung stark zurückgegangen, geringe Zuwächse gab es bei der Teilnahmequote. In Griechenland verringerten sich die Werte bei drei der vier Indikatoren, nur bei der Inzidenz gab es einen geringen Zuwachs. Beide Länder liegen weit vom europäischen Durchschnitt entfernt und haben einen enormen Aufholbedarf. Dies dürfte ihnen in der derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen und finanziellen Situation sehr schwer fallen.

⁸⁹ Erste Erfahrungen mit diesem Gesetz zeigen jedoch einige Probleme auf. Durch die hohe Zahl von befristet Beschäftigten in Portugal ist ein erheblicher Teil der Beschäftigten von dem Gesetz nicht betroffen. Es wird auch zu wenig geprüft, ob die Vorgaben von den Unternehmen eingehalten werden (vgl. European Employment Observatory 2007, S. 133).

Abbildung 22: Radar-Charts von Polen und Lettland



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen

In der Gruppe der Länder mit dem niedrigsten Weiterbildungsengagement konnten bei drei der vier Indikatoren im Durchschnitt der elf Länder Verbesserungen erzielt werden: Am stärksten fiel der Zuwachs bei der Teilnahmequote aus (+0,07), gefolgt von der Inzidenz (+0,05). Die Intensität nahm nur geringfügig zu (+0,01). Bei den Ausgaben für die Weiterbildung, die 1999 mit 0,42 den höchsten aller vier Durchschnittswerte aufwies, gab es einen Rückgang um 0,03. Insgesamt zeigt sich, dass die meisten Staaten substantielle Fortschritte erzielen konnten. In den osteuropäischen Ländern hatte nach dem Zusammenbruch des Ostblocks und in der schwierigen Transformationsphase die Weiterbildung zumeist keine hohe Priorität, sodass bis zum Erhebungsjahr von CVTS2 (1999) noch keine entscheidenden Schritte in die Wege geleitet wurden, um die berufliche Weiterbildung (wieder) auf den Weg zu bringen. In den folgenden Jahren wurden die Anstrengungen auf diesem Gebiet vergrößert – insbesondere nach den EU-Beitritten 2004 bzw. 2007 – und eine Reihe von Maßnahmen ergriffen sowie nationale Aktionspläne entwickelt (vgl. z. B. European Employment Observatory 2007; Masson 2005).

Nimmt man wieder alle Länder ins Blickfeld, ist es interessant zu beobachten, dass 1999 noch deutlich die Ländergruppen gemäß ihrer geografischen Lage, insbesondere bezüglich der SMOP-Werte, aber auch der Form der Radar-Charts, hervortreten: So liegen die nord- und westeuropäischen Länder, mit der Ausnahme Tschechiens, deutlich vor den ost- und südeuropäischen Ländern. 2005 zeigen sich jedoch erste Veränderungen. So haben mit Estland, Slowenien und Tschechien einige osteuropäische Länder ihre ursprüngliche Gruppe verlassen, auch die Slowakei und Malta reihen sich nicht bei den anderen ost- und südeuropäischen Ländern in der Gruppe mit einem geringen Weiterbildungsengagement ein. Die groben Züge bleiben jedoch erhalten, da der größte Teil der süd- und osteuropäischen Länder weiterhin nur ein geringes Engagement auf dem Gebiet der betrieblichen Weiterbildung aufweist.

2.3. Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen unterschiedlicher Größe

2.3.1. Zum Einfluss der Unternehmensgröße auf die Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen ist sehr unterschiedlich in den europäischen Ländern. Häufig wird darauf hingewiesen, dass die Position, die ein Land beim Weiterbildungsendagement im europäischen Vergleich einnimmt, von der nationalen Wirtschaftsstruktur abhängt. Da nicht alle Unternehmen im gleichen Ausmaß Weiterbildungsmaßnahmen anbieten und insbesondere kleinere Unternehmen als weniger weiterbildungsaktiv gelten, können in Ländern, in denen es viele Kleinunternehmen gibt und ein hoher Anteil der Beschäftigten in ihnen arbeitet, geringere Weiterbildungsinvestitionen erwartet werden. Auch die Branche hat einen großen Einfluss (vgl. Kapitel 2.4).

Eine Reihe international vergleichender Studien (vgl. z. B. Behringer und Schönfeld 2010; Brunello u. a. 2007, S. 201-205; Grünewald u. a. 2003) zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Vergleich zu Großunternehmen⁹⁰ weniger weiterbildungsaktiv sind. Auch für Deutschland bestätigt sich die mit der Unternehmensgröße ansteigende Weiterbildungsbeteiligung in deskriptiven Untersuchungen; in multivariaten Analysen hat sich die Unternehmensgröße ebenfalls als signifikanter und bedeutender Erklärungsfaktor herausgestellt.⁹¹ In den angeführten Publikationen werden eine Reihe von Faktoren als entscheidend für das geringere Weiterbildungsendagement der KMU genannt, deren wichtigste nachfolgend kurz dargestellt werden (vgl. insbesondere Bellmann und Leber 2006):

- Nach der Humankapitaltheorie von Becker (1964) sind Unternehmen nur dann bereit in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren, wenn der Nutzen der Weiterbildung höher als deren Kosten ist. Sowohl bei den Kosten als auch bei den Erträgen ergeben sich jedoch Differenzen je nach Unternehmensgröße. So sind interne Weiterbildungsmaßnahmen erst ab einer bestimmten Teilnehmerzahl kostengünstig durchzuführen – dies gilt jedoch nicht für externe Angebote, das Lernen am Arbeitsplatz oder selbstgesteuertes Lernen. Darüber hinaus können größere Unternehmen, die häufiger Weiterbildung bei externen Anbietern einkaufen, günstigere Konditionen als kleinere Unternehmen erhalten; Fixkosten für Weiterbildungsmaßnahmen bzw.

⁹⁰ Einteilung in dieser Publikation: Kleine Unternehmen haben 10 bis 49 Beschäftigte, mittlere Unternehmen 50 bis 249 Beschäftigte und Großunternehmen 250 und mehr Beschäftigte.

⁹¹ Siehe für Untersuchungen zu Deutschland u. a. Backes-Gellner 2006; Bellmann und Leber 2006; Behringer und Descamps 2009; Gerlach und Jirjahn 2001; Grund und Martin 2010; Leber 2009.

den Unterhalt von Weiterbildungseinrichtungen können auf eine größere Beschäftigtenzahl verteilt werden und fallen insgesamt aufgrund des höheren Bedarfs weniger ins Gewicht (Economies of Scale-Effekt, vgl. z. B. Black u. a. 1999). Großunternehmen verfügen auch über bessere Möglichkeiten, ihre Beschäftigten durch interne Arbeitsmärkte an das Unternehmen zu binden und die weitergebildeten Beschäftigten entsprechend ihrer neu erworbenen Kompetenzen einzusetzen. Dies erhöht die Erträge der Weiterbildung (Behringer u. a. 2009a; Bellmann und Leber 2006, S. 117/118).

- Die Unternehmensgröße hat auch Einfluss auf die Arbeitsorganisation. In kleinen Unternehmen sind Arbeitsaufgaben oft komplexer angelegt als in Großunternehmen, zugleich gibt es weniger Möglichkeiten, Aufgaben umzuverteilen. Dies stellt kleine Unternehmen vor größere organisatorische Probleme, wenn Beschäftigte während der Arbeitszeit an Weiterbildung teilnehmen und verursacht ihnen letztlich höhere Kosten als großen Unternehmen.
- Insbesondere in Kleinunternehmen ist – auch aufgrund der hohen Fixkosten, die sie verursacht – eine systematische Aus- und Weiterbildungsplanung und Personalentwicklung eher selten. Entsprechend gibt es auch nur selten eine Person oder Abteilung, die sich mit Weiterbildungsfragen beschäftigt, mit entsprechenden Konsequenzen für die Einschätzung des Weiterbildungsbedarfs, die Entwicklung von Weiterbildungsplänen und die Gewinnung von Informationen über geeignete Angebote und Anbieter (Brunello u.a. 2007, S. 202; Käßplinger 2009).
- In Deutschland enthalten einige Tarifverträge Vereinbarungen zur Weiterbildung (vgl. Bahnmüller 2002; Bahnmüller u. a. 2006). Auch Betriebsräte haben die Möglichkeit über betriebliche Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen. Verschiedene empirische Studien haben sowohl für die Tarifbindung als auch für die Existenz eines Betriebsrats einen positiven Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen nachgewiesen (vgl. Bellmann u. a. 2001; Düll und Bellmann 1998). Kleinere Unternehmen unterliegen seltener einer Tarifbindung und haben auch seltener einen Betriebsrat, sodass auch dies einen Einfluss auf ihre Weiterbildungsbeteiligung haben kann (Bellmann und Leber 2006, S. 120).

Die Unternehmensgröße hat also großen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung. Die EU-Mitgliedsstaaten unterscheiden sich in ihrer Wirtschaftsstruktur und in der Verteilung der Unternehmen auf die verschiedenen Größenklassen (vgl. Tabelle 6). Über 99% aller Unternehmen in der EU sind kleine und mittlere Unternehmen. Rund zwei Drittel der Erwerbstätigen der Privatwirtschaft sind in ihnen beschäftigt. Sie erbringen mehr als die Hälfte der gesamten Wertschöpfung aller Unternehmen in der EU. Kleine und mittlere Unternehmen haben somit

eine große wirtschaftliche Bedeutung. CVTS berücksichtigt nur Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten. Damit werden zwischen 73% und 97% aller Unternehmen und zwischen 13% und 56% aller Beschäftigten (Tiefstwerte jeweils aus der Slowakei, Höchstwerte aus Griechenland) von CVTS nicht erfasst. Für die Beschäftigten in Kleinstunternehmen dürfte die Chance auf Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nochmals sehr viel niedriger sein als in den größeren Unternehmen.

In Deutschland ist der Anteil der Beschäftigten in Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten mit 19% gering. Fast 40% der Beschäftigten arbeiten in Großunternehmen. Nur in Finnland und der Slowakei ist dieser Anteil noch höher. Besonders in den südeuropäischen Ländern sind der Anteil der Kleinstunternehmen und der Anteil der Beschäftigten, der in diesen arbeitet, sehr hoch. In den nord- und westeuropäischen Ländern sowie in der Slowakei, in Rumänien und Slowenien arbeitet dagegen mindestens ein Drittel der Beschäftigten in Großunternehmen.

Tabelle 6: Verteilung der Unternehmen und Beschäftigten nach Größenklassen (2005, in %)⁹²

Land	Anteil der Unternehmen				Anteil der Beschäftigten			
	1-9	10-49	50-249	250 und mehr	1-9	10-49	50-249	250 und mehr
EU 27*	91,8	6,9	1,1	0,2	29,6	20,6	16,8	32,9
AT	87,4	10,6	1,6	0,3	25,2	23,3	18,9	32,6
BE	92,3	6,5	1,0	0,2	29,8	21,2	15,7	33,3
BG	89,5	8,5	1,7	0,3	28,4	22,0	22,2	27,4
CY	92,3	6,6	1,0	0,1	40,0	25,4	18,8	15,8
CZ	95,1	4,0	0,8	0,2	29,6	19,1	19,5	31,8
DE	82,5	14,7	2,4	0,5	18,9	22,1	19,2	39,8
DK	87,0	10,8	1,8	0,3	20,1	25,3	20,6	34,0
EE	82,0	14,7	3,0	0,4	23,2	27,7	26,6	22,5
ES	92,2	6,9	0,8	0,1	38,6	25,7	14,5	21,3
FI	92,5	6,0	1,2	0,3	22,1	18,5	17,9	41,4
FR	92,3	6,5	1,0	0,2	23,9	21,0	16,5	38,6
GR	97,0	2,6	0,3	0,1	56,2	15,8	9,7	18,2
HU	94,7	4,4	0,7	0,2	35,8	18,9	16,2	29,1
IE	84,5	12,1	2,9	0,5	21,2	21,7	24,0	33,2
IT	94,6	4,8	0,5	0,1	47,1	21,7	12,4	18,7
LT	87,2	10,3	2,2	0,3	21,8	25,3	26,3	26,6
LU	86,5	10,8	2,3	0,5	17,9	22,4	23,4	36,3
LV	83,4	13,7	2,6	0,4	24,0	26,2	25,4	24,3
NL	89,5	8,7	1,5	0,3	29,2	21,1	17,0	32,7
PL	95,9	2,9	1,0	0,2	39,2	12,0	18,7	30,2
PT	94,5	4,7	0,7	0,1	42,6	23,0	16,4	17,9

⁹² Eurostat veröffentlicht jährliche Unternehmensstatistiken nach Größenklassen für die folgenden Wirtschaftszweige, nur diese sind daher in die Aufstellung einbezogen: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; Verarbeitendes Gewerbe; Energie- und Wasserversorgung; Baugewerbe; Handel; Gastgewerbe; Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Bei Ländern, für die Angaben für 2005 in einigen Branchen bzw. für einige Größenklassen fehlten, wurden die jeweiligen Werte für 2004 bzw. 2006 für die Berechnung verwendet.

RO	88,4	9,0	2,2	0,5	20,1	18,5	22,3	39,0
SE	94,2	4,7	0,8	0,2	24,9	20,4	17,9	36,8
SI	92,6	5,8	1,3	0,3	27,5	17,6	20,5	34,4
SK	72,7	21,0	5,1	1,2	13,0	17,5	23,4	46,0

Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik (Abrufdatum: 4.5.2010); eigene Berechnungen.
Keine Angaben für Malta.

* EU 27: 2004

Wie stellt sich nun das Weiterbildungsangebot in Deutschland und den anderen EU-Mitgliedsstaaten nach Unternehmensgrößenklassen dar? Bestätigt sich das niedrige Weiterbildungsangebot der kleineren Unternehmen? Bedeutet dies auch, dass die Teilnahmequote und Intensität in den kleineren Unternehmen geringer ist und die Unternehmen weniger in ihre Beschäftigten investieren? Zur Beantwortung dieser Fragen werden nachfolgend die vier Kernindikatoren sowie einige weitere Indikatoren nach Unternehmensgrößenklassen analysiert.

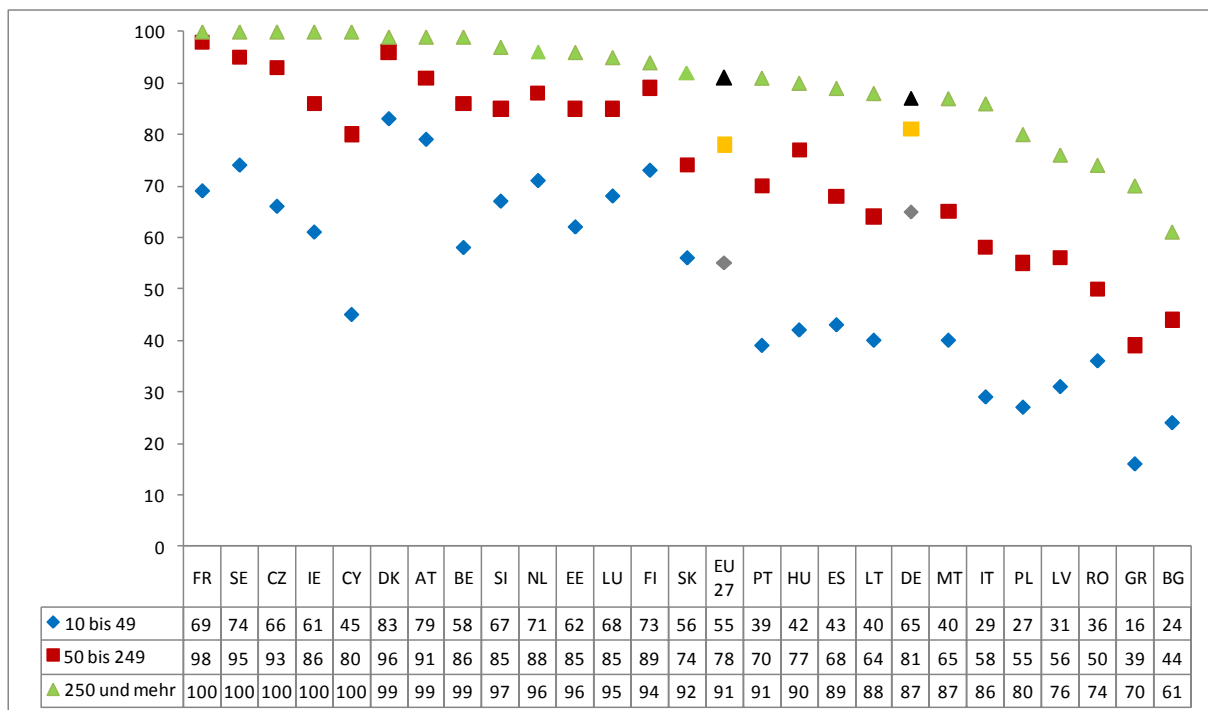
2.3.2. Betriebliches Angebot an Weiterbildung

Der Anteil weiterbildender Unternehmen nimmt in allen Ländern von Kleinunternehmen über mittlere Unternehmen bis zu den Großunternehmen zu (vgl. Abbildung 23). In 16 Ländern beteiligen sich mindestens neun von zehn Großunternehmen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Deutschland gehört allerdings mit einem Anteil von 87 % im europäischen Vergleich zu den Ländern mit einem unterdurchschnittlichen Angebot bei den Großunternehmen. Nur in drei Ländern bieten weniger als 75 % der Großunternehmen Weiterbildungsmaßnahmen an. Aber selbst in Bulgarien liegt die Quote mit 61% relativ hoch. Großunternehmen unterscheiden sich demnach in ihrem Weiterbildungsangebot nicht sehr stark in den einzelnen Ländern. Auch bei den mittleren Unternehmen ist das Weiterbildungsangebot in den meisten Ländern sehr hoch. In 14 Ländern, darunter Deutschland, bieten mindestens 80% der Unternehmen Weiterbildung an. Nur in Bulgarien und Griechenland sinkt die Quote unter 50 %. Deutschland liegt mit 81% leicht über dem EU 27-Durchschnitt von 78%. Bei den Kleinunternehmen fällt der Anteil weiterbildender Unternehmen dagegen in den meisten Ländern deutlich ab. Ausnahmen sind hier die drei nordischen Länder, Österreich und die Niederlande, die Werte über 70 % erreichen. Auch Deutschland übertrifft mit 65 % deutlich den EU 27-Durchschnitt von 55%. In 12 Ländern bietet nicht einmal die Hälfte der Kleinunternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen an. Dazu zählen alle südeuropäischen und sechs der osteuropäischen Länder.

In einigen Ländern sind die Unterschiede beim Weiterbildungsangebot nach Unternehmensgrößenklassen nicht sehr groß. So beträgt die Spannweite zwischen Groß- und Kleinunternehmen in sieben Ländern, die alle in Nord- und Westeuropa liegen, weniger als 30 Pro-

zentpunkte. Deutschland gehört mit einer Spannweite von 22 Prozentpunkten zu dieser Gruppe. Die Möglichkeit für Beschäftigte, in einem weiterbildenden Unternehmen zu arbeiten, ist demnach in Kleinunternehmen in Deutschland zwar geringer als in Großunternehmen in Deutschland, aber im Vergleich mit Kleinunternehmen in der EU dennoch als gut anzusehen. Ganz anders stellt sich die Situation in den südeuropäischen und einigen osteuropäischen Ländern dar, wo die Spannweite sehr groß ist. In diesen Ländern arbeitet zumeist ein großer Teil der Beschäftigten in Kleinunternehmen. Da der Anteil der weiterbildenden Unternehmen dort besonders gering ist, haben diese Beschäftigten nur sehr geringe Chancen, in ihrem Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten zu bekommen.

Abbildung 23: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in %)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 10.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Die Angaben für Deutschland und die EU 27 werden hier und in den nachfolgenden Tabellen zur besseren Unterscheidung in den Farben schwarz, gelb und grau dargestellt.

Im Vergleich zu 1999 hat sich das Weiterbildungsangebot nach Unternehmensgrößenklassen im EU 25-Durchschnitt⁹³ kaum verändert – allein bei den Großunternehmen verringerte sich die Quote um 3 Prozentpunkte auf 92 % (vgl. Tabelle 25 im Anhang). In Lettland, den Niederlanden, Belgien, Deutschland und Finnland kam es in allen drei Größenklassen zu einem Rückgang des Weiterbildungsangebots. Zunahmen in allen drei Klassen gab es in acht süd- und osteuropäischen Ländern. Bei den Kleinunternehmen fielen besonders starke Zuwächse mit mehr als 20 Prozentpunkten in Slowenien, Rumänien und Portugal an. Starke

⁹³ Siehe zu den von Eurostat ausgewiesenen EU 25-Durchschnittswerten Kapitel 1.2.2 und 2.2.1.

Rückgänge um mehr als 10 Prozentpunkte waren in Irland, Schweden, den Niederlanden und Lettland zu konstatieren. In acht Ländern reduzierte sich der Anteil der weiterbildenden Unternehmen bei den mittleren Unternehmen. Insgesamt fiel der Rückgang aber geringer als bei den Kleinunternehmen aus. Elf Länder verzeichneten Zuwächse. Besonders ausgeprägt (mehr als 20 Prozentpunkte) waren sie in Portugal, Ungarn und Rumänien. Auch bei den Großunternehmen ist die Entwicklung zwischen den Ländern sehr unterschiedlich – einem Anstieg in zehn Ländern steht ein Rückgang in acht Ländern gegenüber.

Deutschland verzeichnet in allen Unternehmensgrößenklassen einen rückläufigen Anteil der weiterbildenden Unternehmen. Der Rückgang ist besonders stark bei den Großunternehmen; mit 11 Prozentpunkten ist es der zweithöchste Rückgang bei Großunternehmen in der EU (nach Lettland). Bei den kleinen und mittleren Unternehmen ist der Rückgang mit jeweils -6 Prozentpunkten etwas geringer. Bei einer stärkeren Differenzierung nach 6 Unternehmensgrößenklassen⁹⁴ zeigt sich ein besonders starker Rückgang bei den Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten (-16 Prozentpunkte) und den Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten (-9 Prozentpunkte). Der Rückgang bei den sehr kleinen Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten ist zwar geringer als in den beiden vorher genannten Gruppen, mit -7 Prozentpunkten aber ebenfalls noch überdurchschnittlich. Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten haben sich vergleichsweise selten aus der betrieblichen Weiterbildung zurückgezogen. Die Veränderungen haben zu einer Verstärkung der Unterschiede zwischen den sehr kleinen und den sehr großen Unternehmen in Deutschland geführt (vgl. Behringer und Schönfeld 2010).

2.3.3. Teilnahme an Weiterbildung

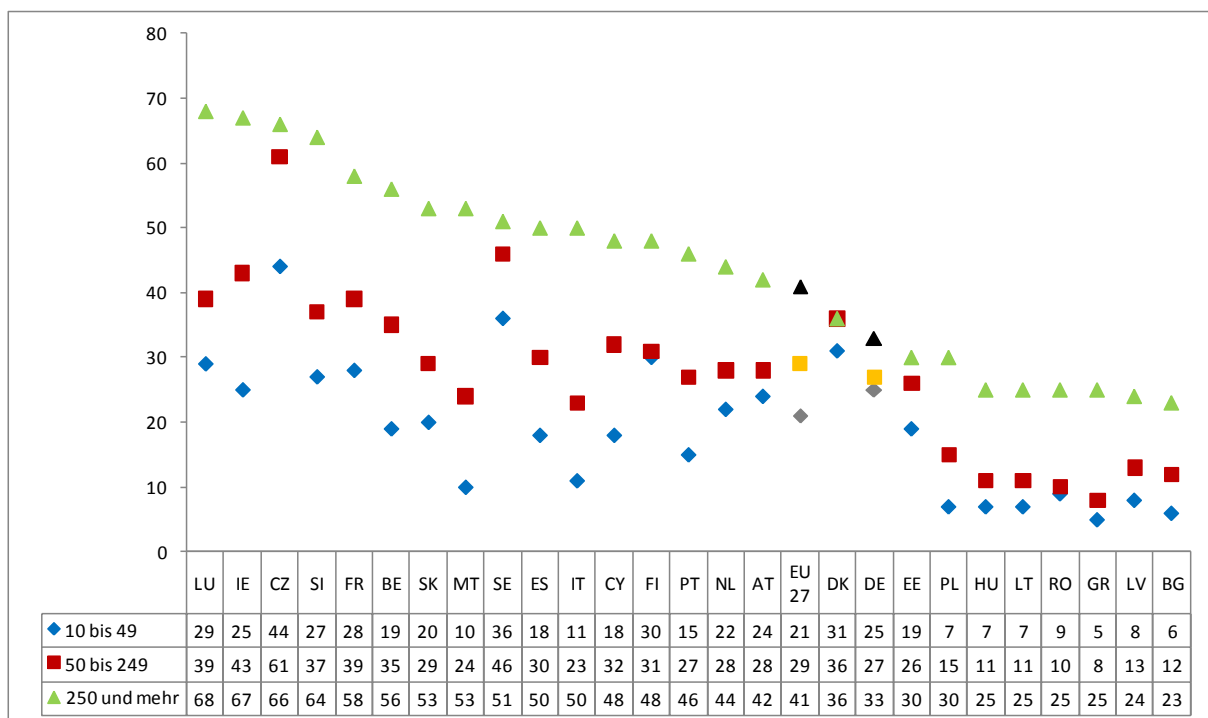
Wie beim Weiterbildungsangebot nimmt auch die Teilnahmequote der Beschäftigten in allen Ländern von Kleinunternehmen über mittlere Unternehmen bis zu den Großunternehmen zu (vgl. Abbildung 24). In elf Ländern beteiligt sich die Hälfte der Beschäftigten in Großunternehmen an Weiterbildungskursen. Deutschland liegt bei den Großunternehmen mit einer Teilnahmequote von 33 % deutlich unter dem EU 27-Durchschnitt und findet sich daher im hinteren Feld der 26 Länder wieder. Bei den mittleren Unternehmen ist die Teilnahmequote in den einzelnen Ländern bereits deutlich niedriger – allein Tschechien hat hier mit 61 % einen sehr hohen Wert, mit Schweden und Irland liegt nur bei zwei weiteren Ländern die Quote über 40%. In den weitaus meisten Ländern nehmen weniger als ein Drittel der Beschäftigten aus mittleren Unternehmen an Kursen, die von ihrem Arbeitgeber angeboten werden,

⁹⁴ Unternehmen mit 10 bis 19, 20 bis 49, 50 bis 249, 250 bis 499, 500 bis 999 und 1.000 und mehr Beschäftigten.

teil. Auch in den mittleren Unternehmen unterschreitet in Deutschland die Teilnahmequote der Beschäftigten den EU 27-Durchschnitt. Bei den kleinen Unternehmen verringert sich die Quote in den Ländern nochmals deutlich – in 14 Ländern nimmt nicht einmal jede/-r fünfte Beschäftigte an Weiterbildungskursen teil. In Deutschland liegt die Teilnahmequote in kleinen Unternehmen leicht über dem europäischen Durchschnitt, mit Rangplatz 8 findet es sich im vorderen Drittel wieder.

In Deutschland und Dänemark ist die Differenz der Teilnahmequoten zwischen den Beschäftigten in großen und kleinen Unternehmen sehr gering – bei allerdings eher niedrigen Teilnahmequoten, die zudem in Deutschland nochmals geringer als in Dänemark sind. In einigen anderen Ländern wie Irland, Luxemburg, Italien, Belgien oder Spanien sind die Unterschiede sehr groß. Dort hängt die Teilnahmemöglichkeit der Beschäftigten sehr stark mit der Größe des Unternehmens zusammen. Während die Quote in den Großunternehmen meist bei 50 % oder darüber liegt, werden nur sehr wenigen Beschäftigten in Kleinunternehmen Kurse offeriert. In Italien liegt die Teilnahmequote der Kleinunternehmen z. B. bei 11 %, in Belgien bei 19%.

Abbildung 24: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 10.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

Im Vergleich zum Jahr 1999 ist 2005 im EU 25-Durchschnitt die Teilnahmequote in allen Größenklassen gesunken, besonders stark mit -5 Prozentpunkten in den Großunternehmen, kaum in den Kleinunternehmen mit -1 Prozentpunkt (vgl. Tabelle 26 im Anhang). Zwischen

den Ländern verlief die Entwicklung sehr unterschiedlich: Einige verzeichneten in allen Größenklassen starke Zuwächse – so stieg die Teilnahmequote in Tschechien, Portugal und Slowenien jeweils über 10 Prozentpunkte. In Finnland und Schweden ist jedoch ein starker Rückgang festzustellen. Auch in den Niederlanden reduzierte sich bei den kleinen und mittleren Unternehmen mit -14 Prozentpunkten die Teilnahmequote sehr stark, bei den Großunternehmen gab es jedoch einen leichten Anstieg. In Deutschland sind die Teilnahmequoten bei den kleinen und mittleren Unternehmen stabil geblieben, bei den Großunternehmen war die Teilnahmequote dagegen leicht rückläufig.

Bisher wurde dargestellt wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, der im Referenzjahr die Gelegenheit hatte, an Weiterbildungskursen teilzunehmen. Dabei zeigte sich, dass die Teilnahmemöglichkeiten der Beschäftigten in Kleinunternehmen schlechter als in größeren Unternehmen sind. Häufig wird jedoch darauf verwiesen, dass kleinere Unternehmen zwar seltener Weiterbildungsangebote haben, wenn sie sich aber engagieren, einen größeren Teil ihrer Beschäftigten beteiligen und nicht schlechter als Großunternehmen abschneiden. Stegmaier (2010, S. 45/46) kann dies für Deutschland mit Daten des IAB-Betriebspanels belegen.

Dieser Befund kann allerdings nur für einige Länder, unter ihnen Deutschland, durch die CVTS3-Ergebnisse bestätigt werden. Berücksichtigt man also nur die Unternehmen, die ihrer Belegschaft im Jahr 2005 Weiterbildungskurse angeboten haben, und vergleicht die Teilnahmequoten nach Unternehmensgrößenklassen, zeigt sich folgendes Muster (vgl. Abbildung 25):

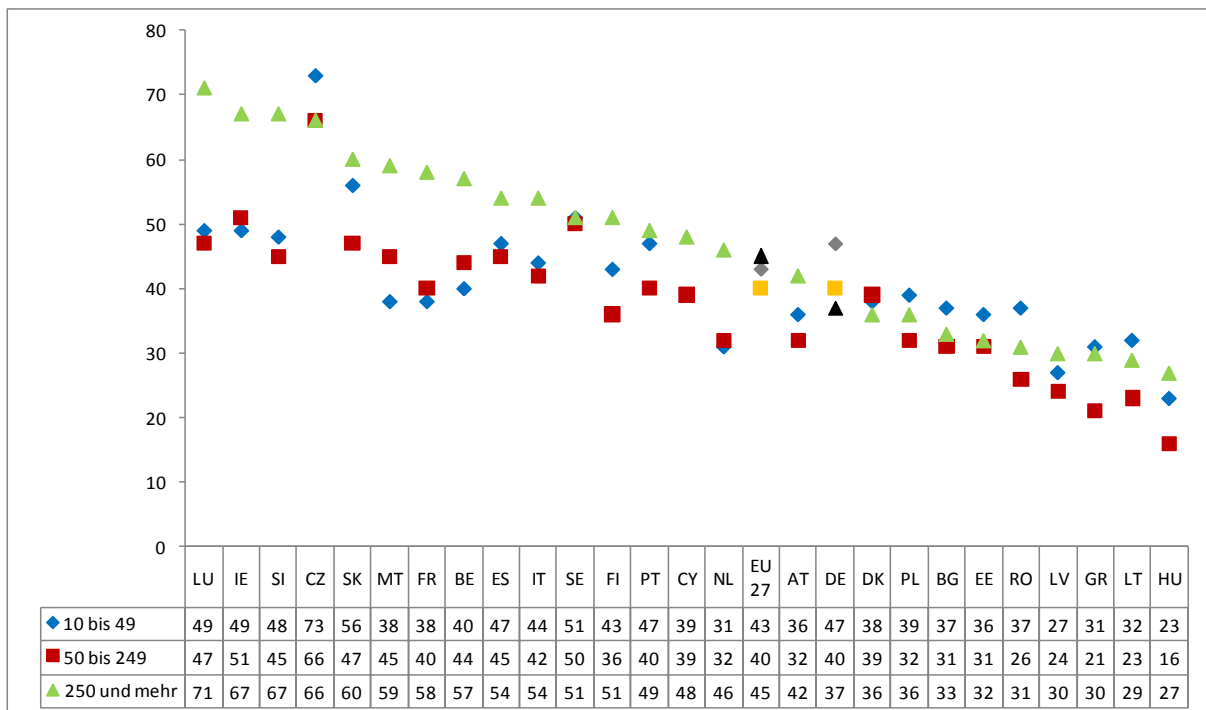
- In der Mehrzahl der Länder finden sich zwar weiterhin bei den Großunternehmen die höchsten Quoten, aber in immerhin neun Ländern liegen die Kleinunternehmen an der Spitze. In Dänemark weisen die mittleren Unternehmen die höchsten Quoten auf.
- In den meisten Ländern finden sich die niedrigsten Teilnahmequoten in den mittleren Unternehmen, in den Niederlanden, Malta, Frankreich, Belgien und Irland in den Kleinunternehmen und in Dänemark und Deutschland sogar bei den Großunternehmen.⁹⁵
- In Tschechien und Deutschland sinkt die Teilnahmequote in den Unternehmen mit Kursangebot mit der Unternehmensgröße. Dieser Befund stimmt mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels überein: Wenn Unternehmen Weiterbildungskurse anbieten, ist daran in Kleinunternehmen ein größerer Teil ihrer Belegschaft beteiligt als in Großunternehmen. Ein umgekehrter Zusammenhang – eine mit der Unternehmens-

⁹⁵ In Tschechien weisen die Teilnahmequoten in den mittleren und großen Unternehmen den identischen Wert auf, in Zypern die kleinen und mittleren Unternehmen.

größte zunehmende Teilnahmequote der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursen zeigt sich in Belgien, Frankreich, Irland, Malta, den Niederlanden und Zypern. In den anderen Ländern gibt es keine einheitliche Tendenz.

- In Schweden und Dänemark liegen alle drei Werte eng beieinander. In Schweden ist das Niveau allerdings deutlich höher als in Dänemark. Jede/-r zweite Beschäftigte in den kurs anbietenden Unternehmen hat hier im Jahr 2005 einen Kurs besucht und zwar unabhängig davon, wie groß sein/ihr Unternehmen ist.

Abbildung 25: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 10.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

Auch für das Jahr 1999 kann man in Deutschland feststellen, dass Kleinunternehmen, die Kurse anbieten, ihre Beschäftigten häufiger an Weiterbildung beteiligen als große oder mittlere Unternehmen (39% in Kleinunternehmen, 33% bzw. 37% in mittleren und großen Unternehmen). Zwar wurde in den meisten Ländern die höchste Teilnahmequote in den Großunternehmen erreicht, aber in acht von den 21 Ländern, für die Daten für 1999 vorliegen, liegen die Kleinunternehmen vorne (vgl. Tabelle 27 im Anhang).

Insgesamt ergibt sich für 2005 für die Unternehmen mit Kursen im europäischen Durchschnitt (EU 25) eine Teilnahmequote von 44 %, 1999 wurden noch 47 % ausgewiesen. Bei den kleinen Unternehmen blieb die Quote mit 43 % stabil, in den beiden anderen Größenklassen gab es einen Rückgang. Auf nationaler Ebene sind die Entwicklungen unterschiedlich verlaufen. In Belgien, Finnland, Griechenland und Schweden hat sich die Teilnahme-

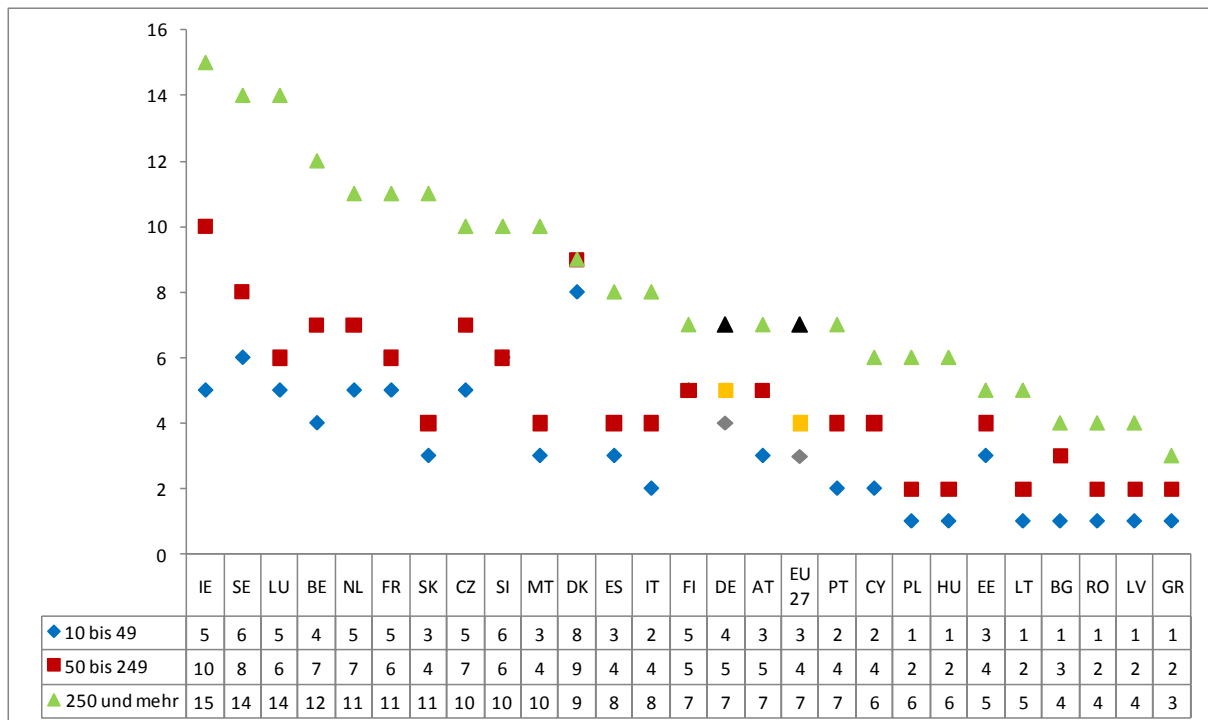
quote der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursen in allen Größenklassen verringert, die Rückgänge sind dabei zum Teil erheblich. In anderen Staaten – allen voran in Tschechien, aber auch in Bulgarien, Estland, Irland, Litauen, Luxemburg, Österreich, Rumänien und Spanien – hat 2005 in allen Unternehmensgrößenklassen ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten an Weiterbildungskursen teilgenommen als noch 1999.

In Deutschland ist im Vergleich zu 1999 die durchschnittliche Teilnahmequote in Unternehmen mit Kursen um 3 Prozentpunkte angestiegen (von 36 % auf 39 %). Dieser Anstieg geht auf die kleinen und mittleren Unternehmen zurück, während es bei den Großunternehmen keine Veränderungen gab. Der angesprochene Rückgang der Teilnahmequote an Weiterbildungskursen in Relation zu allen Beschäftigten ist also auf den Rückgang des Anteils der Unternehmen zurückzuführen, die Kurse anbieten. In den Unternehmen mit Kursen haben sich die Zugangsmöglichkeiten zu Kursen dagegen leicht verbessert.

2.3.4. Teilnahmestunden in Weiterbildung

Die Weiterbildungsintensität, gemessen in Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden, nimmt in allen Ländern mit der Unternehmensgröße zu (vgl. Abbildung 26). Die Differenzen sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt, in Deutschland vergleichsweise gering. In zehn Ländern werden in den Großunternehmen zwischen 10 und 15 Stunden für die Weiterbildung aufgebracht, in weiteren zehn Ländern, darunter Deutschland, zwischen 6 und 9 Stunden. In den baltischen Staaten und in Bulgarien, Griechenland und Rumänien ist die Intensität selbst in Großunternehmen mit 5 und weniger Stunden sehr niedrig. Bei den mittleren Unternehmen nimmt das Weiterbildungsvolumen bereits stark ab, nur Irland erreicht noch 10 Stunden, acht weitere Länder erreichen zumindest mehr als 5 Stunden. Der EU 27-Durchschnitt liegt bei 4 Stunden, Deutschland übertrifft ihn mit 5 Stunden leicht. Bei den kleinen Unternehmen gibt es mit Dänemark, Schweden und Slowenien lediglich drei Länder, in denen mehr als 5 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden auf Kurse entfallen. In sechs osteuropäischen Ländern und Griechenland wird sogar nur je 1 Stunde gemessen. Deutschland liegt mit 4 Stunden wiederum leicht über dem EU 27-Durchschnitt von 3 Stunden.

Abbildung 26: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen (2005)



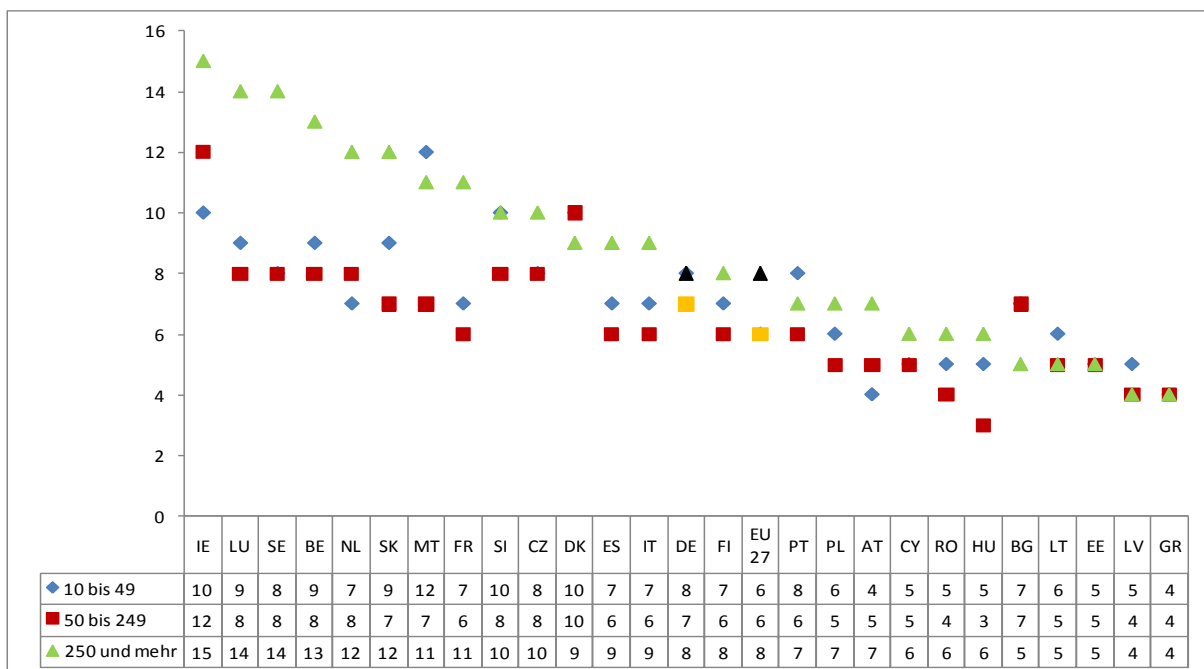
Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 10.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

Im EU 25-Durchschnitt ist die Weiterbildungsintensität in 2005 in allen Größenklassen im Vergleich zu 1999 gesunken (vgl. Tabelle 28 im Anhang). In den einzelnen Ländern trifft dies ebenfalls auf Finnland und die Niederlande zu. In Tschechien, Luxemburg, Rumänien und Slowenien nahm sie hingegen in allen Größenklassen zu. In Deutschland gab es einen leichten Anstieg von 1 Stunde bei den kleinen und großen Unternehmen, bei den mittleren Unternehmen stagnierte die Stundenzahl. Insgesamt verringerte sich in neun Ländern (vor allem aus Nord- und Westeuropa) bei den Kleinunternehmen das Weiterbildungsvolumen, in sieben Ländern nahm es zu. Bei den mittleren Unternehmen gab es in fünf Ländern einen Rückgang und in zehn einen Anstieg. Bei den Großunternehmen wurden sogar in elf Ländern (fünf aus Nord- und Westeuropa und sechs aus Osteuropa) höhere Werte gemessen, allerdings auch in sieben Ländern niedrigere. Hier waren mit Spanien, Griechenland und Portugal drei südeuropäische Länder betroffen.

Wie bei der Teilnahmequote kann man auch bei den Kursstunden nur die Unternehmen betrachten, in denen Beschäftigte an Kursen teilgenommen haben, um zu sehen, ob auch hier die Kleinunternehmen eine höhere oder zumindest gleiche Weiterbildungsintensität wie größere Unternehmen aufweisen, sofern sie Weiterbildungskurse anbieten. In der Tat zeigt sich, dass die Unterschiede in der Höhe der Stunden zwischen den einzelnen Größenklassen sehr viel geringer ausfallen als bei allen Unternehmen (vgl. Abbildung 27). In acht Ländern – und zwar vor allem in solchen, die besonders niedrige Werte aufwiesen – lag die Spannweite

zwischen der Unternehmensgrößenklasse mit der höchsten bzw. niedrigsten Stundenzahl 2005 in allen Unternehmen bei 3 Stunden oder weniger. Die größten Unterschiede gab es in Irland mit 10 Stunden (5 Stunden in Klein- und 15 Stunden in Großunternehmen). Betrachtet man jedoch nur die Unternehmen mit Kursen, weisen 18 Länder eine Spannweite von 3 Stunden oder weniger auf, die größte Spannweite zeigt sich in Luxemburg und Schweden mit 6 Stunden. In Unternehmen, die Kurse anbieten, bestehen zwar weiterhin Unterschiede nach Größenklassen, diese fallen aber sehr viel geringer aus. Entscheidend ist also der Entschluss für die Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme – dann bilden auch kleine Unternehmen ihre Beschäftigten relativ intensiv weiter. In Deutschland haben die kleinen und großen kurs anbietenden Unternehmen eine leicht höhere Weiterbildungsintensität als die mittleren Unternehmen. Sie ist von 1999 zu 2005 in allen Größenklassen angestiegen, am stärksten bei den kleinen Unternehmen mit +3 Stunden.

Abbildung 27: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in Unternehmen mit Kursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005)



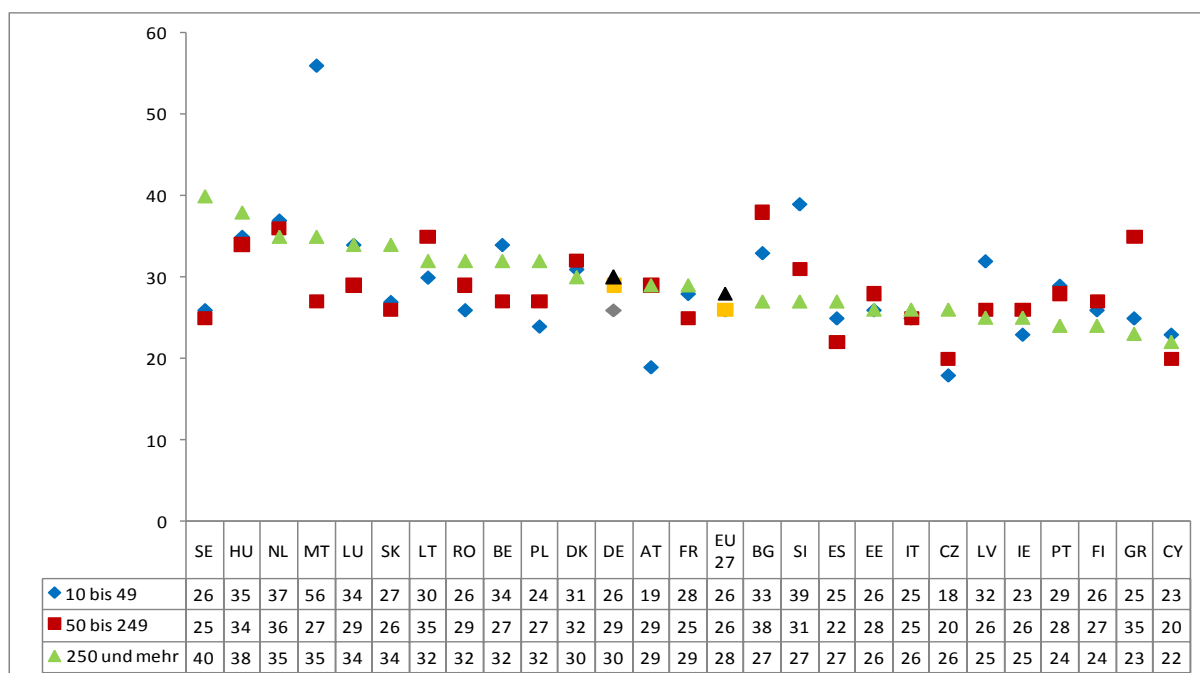
Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 10.1.2011) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

Zuletzt soll der Frage nachgegangen werden, wie umfangreich und intensiv die Kurse sind, an denen die Beschäftigten teilnehmen. Durch die Verwendung dieses Indikators kann untersucht werden, ob die Unternehmen ihren Beschäftigten eher kurze Anpassungsmaßnahmen anbieten oder lange, intensive Weiterbildungen ermöglichen. 2005 nahm ein/-e Teilnehmende/-r pro Jahr im Durchschnitt zwischen 22 Stunden in Zypern und 37 Stunden in Ungarn an Weiterbildungskursen teil, in der Hälfte der Länder lag die Stundenzahl bei 30 Stunden oder mehr (vgl. Tabelle 29 im Anhang). Der EU 27-Durchschnitt betrug allerdings nur 27

Stunden, dies entspricht – unter Annahme einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden – etwas weniger als dreieinhalb Tagen, die pro Jahr in Kursen verbracht werden. Tschechien, Finnland und Irland haben dabei recht niedrige Stundenzahlen, bei einem hohen Anteil weiterbildender Unternehmen und auch hohen Teilnahmequoten. Dies deutet darauf hin, dass zwar viele Beschäftigte an Kursen teilnehmen, diese aber nur von recht kurzer Dauer sind. In Luxemburg, den Niederlanden und Schweden mit einem ebenfalls hohen Anteil an weiterbildenden Unternehmen und hohen Teilnahmequoten fällt dagegen auch die Kursdauer umfangreich aus.

Sofern die Entscheidung für das betriebliche Angebot an Weiterbildungskursen gefallen ist, gibt es bezüglich des Umfangs der Weiterbildung (in Stunden je Teilnehmendem/Teilnehmender) vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Größe (vgl. Abbildung 28). Auch in Deutschland bestehen kaum Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen. Bei den mittleren und großen Unternehmen sowie dem Gesamtwert liegt Deutschland über dem EU 27-Durchschnitt, bei den kleinen Unternehmen wird der Durchschnitt erreicht. Dies reicht in einer Rangfolge der Länder jedoch jeweils nur für einen Platz im Mittelfeld der 26 Länder (Platz 14 bei den kleinen, Platz 8 bei den mittleren und Platz 11 bei den großen Unternehmen). In Deutschland wie auch in Österreich, Polen, Rumänien und Tschechien steigt die Stundenzahl mit der Unternehmensgröße an, in Lettland, den Niederlanden, Portugal und Slowenien nimmt sie mit der Unternehmensgröße ab. In den anderen Ländern zeigt sich kein einheitliches Bild.

Abbildung 28: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmendem/Teilnehmender nach Unternehmensgrößenklassen (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

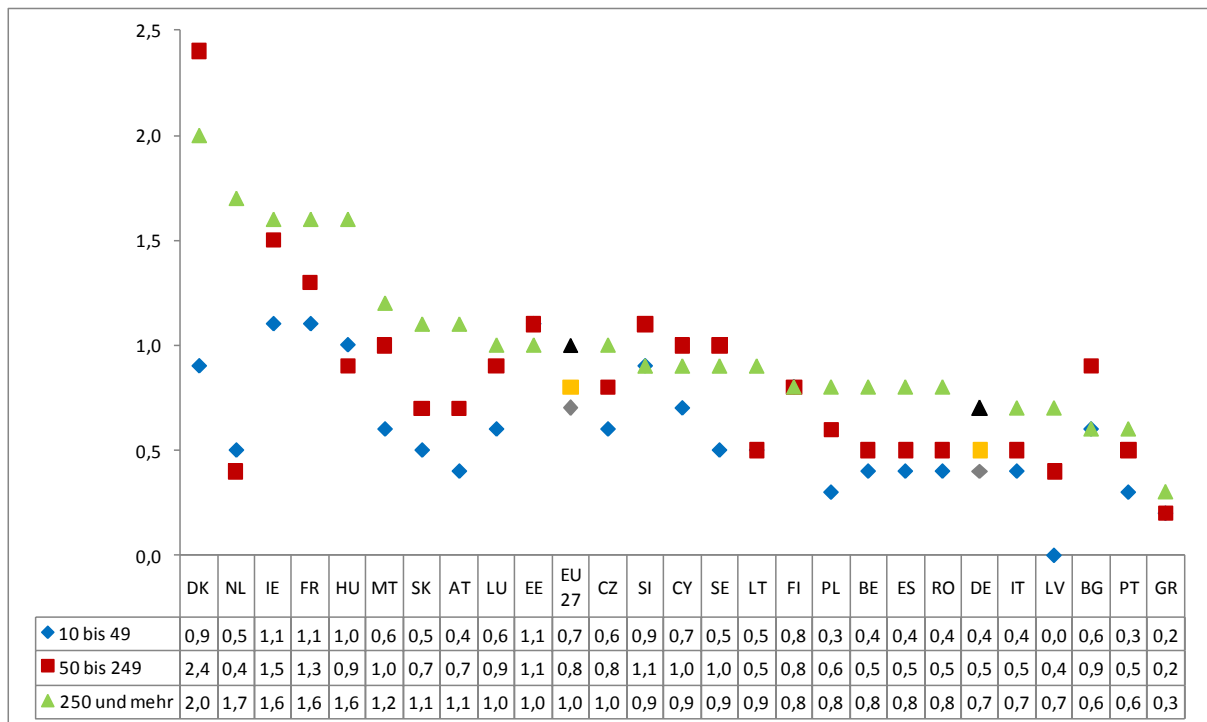
Im Vergleich zu 1999 erhöhte sich die Stundenzahl je Teilnehmendem/Teilnehmender in Deutschland bei den kleinen und großen Unternehmen sowie im Gesamtdurchschnitt jeweils um 3 Stunden, bei den mittleren Unternehmen nahm sie dagegen um 2 Stunden ab (vgl. Tabelle 29 im Anhang). Neben Deutschland haben allein die Niederlande bei den kleinen Unternehmen zunehmende Weiterbildungsstunden je Teilnehmendem/Teilnehmender zu verzeichnen, in allen anderen Ländern nahm die Stundenzahl zum Teil sehr stark ab (in Irland, Rumänien und Spanien sogar um mehr als 20 Stunden). Auch in den beiden anderen Unternehmensklassen gab es nur in jeweils sechs Ländern eine Erhöhung der Stundenzahl. In den meisten europäischen Ländern kam es also zu einer Reduzierung der Stundenzahl für die Teilnehmenden an Weiterbildungskursen. Im EU 25-Durchschnitt war der Rückgang bei den Kleinunternehmen mit -7 Stunden am größten, am geringsten fiel er bei den Großunternehmen mit -2 Stunden aus. Die deutsche Entwicklung entspricht hier nicht dem europäischen Trend. Allerdings gehörte Deutschland 1999 zu den Ländern mit den geringsten Stundenvolumen je Teilnehmendem/Teilnehmender, sodass der Anstieg eher als ein Aufholen von niedrigem Niveau interpretiert werden kann.

2.3.5. Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung

In 17 Ländern steigen die Ausgaben für Weiterbildung in Prozent der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen mit der Unternehmensgröße an (vgl. Abbildung 29), allerdings nicht wie bei der Teilnahmequote und der Inzidenz in allen Ländern. In Finnland gibt es keine Unterschiede zwischen Unternehmen unterschiedlicher Beschäftigtenzahl. Der deutsche Anteil liegt in allen Größenklassen 0,3 Prozentpunkte unter dem EU 27-Durchschnittswert. Damit befindet sich Deutschland in allen Größenklassen im hinteren Drittel der 26 Länder. Nur in Estland, Frankreich, Irland und Ungarn wenden Kleinunternehmen 1,0% und mehr ihrer Gesamtarbeitskosten für die Weiterbildung auf. In 14 Ländern, darunter mit Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Österreich und Schweden auch mehrere nord- und westeuropäische Länder, liegt der Anteil bei 0,5% oder weniger. Der Durchschnittswert der Kleinunternehmen ist mit Ausnahme Estlands und Finnlands niedriger als der nationale Gesamtdurchschnittswert. Bei den Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten stellt sich die Situation positiver dar: Nur noch zehn Länder, mit Belgien, Deutschland und den Niederlanden allerdings wiederum drei westeuropäische Länder, haben einen Anteil von 0,5 % oder weniger. Immerhin acht Länder erreichen einen Anteil von 1,0 % oder mehr. In Bulgarien, Dänemark, Schweden, Slowenien und Zypern werden bei den mittleren Unternehmen sogar die höchsten Werte gemessen. Sechs Länder liegen bei den mittleren Unternehmen unter dem nationalen Gesamtdurchschnittswert. Bei den Großunternehmen hat Griechenland als einziges Land einen sehr geringen Anteil von nur 0,3%. In elf Ländern geben Großunternehmen im Durchschnitt

1,0% oder mehr ihrer Gesamtarbeitskosten für betriebliche Weiterbildungskurse aus. In 20 Ländern liegen die Ausgaben der Großunternehmen über dem nationalen Gesamtdurchschnittswert.

Abbildung 29: Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 10.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt

Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung wurden in einer Vielzahl der Länder von 1999 zu 2005 reduziert (vgl. Tabelle 30 im Anhang). Auch in Deutschland haben die Unternehmen 2005 für Weiterbildung in Prozent der Gesamtarbeitskosten weniger ausgegeben als 1999, und dies in allen Unternehmensgrößenklassen. Der Rückgang fiel bei den Kleinunternehmen mit -0,1 Prozentpunkten moderat aus. Bei den mittleren und großen Unternehmen war er mit -0,3 Prozentpunkten etwas stärker. Im EU 25-Durchschnitt wurde insbesondere bei den mittleren Unternehmen mit -0,9 Prozentpunkten ein sehr starker Rückgang gemessen. Bei den kleinen und mittleren Unternehmen gab es in acht bzw. neun Ländern Zuwächse und zwar vor allem in einigen osteuropäischen Ländern (Bulgarien, Lettland, Rumänien, Slowenien und Ungarn), daneben in Frankreich und Portugal in beiden Größenklassen sowie in Spanien bei den kleinen Unternehmen und in Irland und Luxemburg bei den mittleren Unternehmen. Eine Zunahme der Ausgaben für Weiterbildung verzeichneten bei den Großunternehmen Frankreich, Lettland, Österreich, Ungarn und Rumänien.

2.3.6. SMOP-Werte nach Unternehmensgrößenklassen

Die Ergebnisse der CVTS-Erhebungen bestätigen andere Untersuchungen, dass kleine und mittlere Unternehmen weniger weiterbildungsaktiv als Großunternehmen sind. So nehmen in nahezu allen Ländern das Weiterbildungsangebot, die Teilnahmequote, die Intensität und die Ausgaben für Weiterbildung mit der Größenklasse zu. Versucht man nun die vier Kernindikatoren gemeinsam zu interpretieren und berechnet für die einzelnen Größenklassen die SMOP-Werte wie in Kapitel 2.2.2⁹⁶ erläutert, zeigt sich ein ähnliches Bild: In der weit überwiegenden Zahl der Länder steigen die SMOP-Werte für das Jahr 2005 mit der Unternehmensgröße an. Ausnahmen sind hier Dänemark, Estland, Schweden und Tschechien – dort finden sich bei den mittleren Unternehmen die höchsten Werte – sowie Finnland, wo die kleinen Unternehmen den höchsten Wert aufweisen. In Deutschland nehmen die SMOP-Werte ebenfalls mit der Unternehmensgröße zu, die Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen sind hier allerdings so gering wie in keinem anderen Land: So wurde für die kleinen Unternehmen ein Wert von 0,47 ermittelt, für die mittleren Unternehmen 0,53 und für die großen Unternehmen 0,57. Deutschland befindet sich mit diesen Werten allerdings nur im Mittelfeld der 26 Länder bzw. bei den Großunternehmen sogar im hinteren Drittel (Platz 20). Ähnlich geringe Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen, allerdings auf einem etwas höheren Gesamtniveau, finden sich in Estland und Finnland. Besonders große Unterschiede zwischen den Größenklassen treten in Irland, Malta, Luxemburg, Belgien, der Slowakei, den Niederlanden und Dänemark auf.

Teilt man die Länder nach ihren SMOP-Werten wie in Kapitel 2.2.3.2 in drei Gruppen mit einem hohen, mittleren und niedrigen Weiterbildungsengagement⁹⁷ ein, zeigt sich, dass bei den Kleinunternehmen nur Dänemark einen Wert über 1,00 erreicht. Neun Länder (sechs nord- und westeuropäische sowie mit Slowenien, Tschechien und Estland drei osteuropäische Länder) bilden die Gruppe mit mittleren Werten und 16 Länder (Deutschland, Österreich und Belgien sowie die restlichen osteuropäischen Länder und alle südeuropäischen Länder) erreichen nur niedrige Werte. Da gerade in den südeuropäischen Ländern sehr viele Beschäftigte in kleinen Unternehmen arbeiten, ist ihre Möglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung sehr gering. Dänemark, Irland, Tschechien, Schweden und Frankreich gehören bei den mittleren Unternehmen zur Gruppe mit einem hohen Weiterbildungsengagement. In elf Ländern ist die Weiterbildungsaktivität dieser Unternehmen durchschnittlich, in zehn Ländern

⁹⁶ Als Benchmark dienen dabei die jeweils besten Werte der Kernindikatoren in der jeweiligen Unternehmensgrößenklasse im Jahr 1999.

⁹⁷ Hohes Weiterbildungsengagement: $SMOP \geq 1,00$. Mittleres Weiterbildungsengagement: $SMOP < 1,00$ und $\geq 0,50$. Niedriges Weiterbildungsengagement: $SMOP < 0,50$.

niedrig. Die letzte Gruppe besteht aus den südeuropäischen Ländern mit Ausnahme Zyperns und Maltas sowie sechs osteuropäischen Ländern. In vielen Ländern zeichnen sich die Großunternehmen durch ein hohes Weiterbildungsengagement aus. Einen SMOP-Wert über 1,00 erzielen die Großunternehmen in allen nord- und westeuropäischen Ländern mit Ausnahme Österreichs, Finnlands und Deutschlands. Dazu kommen noch Tschechien, Slowenien, die Slowakei und Malta. Deutschland hat unter den nord- und westeuropäischen Ländern bei den Großunternehmen den mit Abstand niedrigsten Wert. In fünf Ländern, nämlich in Litauen, Rumänien, Lettland, Bulgarien und Griechenland, erreichen noch nicht einmal die Großunternehmen ein mittleres Weiterbildungsniveau.

2.3.7. Fazit: Mit der Unternehmensgröße ansteigendes Weiterbildungsengagement – in Deutschland geringere Unterschiede als in den meisten anderen Ländern

Die CVTS3-Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass kleine Unternehmen weniger weiterbildungsaktiv sind als große Unternehmen. Bei den vier Kernindikatoren (vgl. Kapitel 2.1.1) zeigt sich in nahezu allen Ländern ein mit der Unternehmensgröße verbundener Anstieg. Insbesondere beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen treten bei den Großunternehmen nur geringe Unterschiede zwischen den Ländern auf – sie verhalten sich also relativ ähnlich. Dies und die oft geringen Anteile der Großunternehmen bedeuten auch, dass die Unterschiede der nationalen Quoten weiterbildender Unternehmen vor allem durch das Verhalten der kleineren Unternehmen bestimmt werden. Zu Beginn des Kapitels 2.3 wurde die Frage aufgeworfen, ob die Differenzen im Weiterbildungsengagement der Länder mit der Wirtschaftsstruktur und der Verteilung der Beschäftigten auf die Unternehmensgrößenklassen zusammenhängen. Einige Länder, die bei den vier Kernindikatoren zumeist niedrige Werte aufweisen, haben in der Tat einen besonders hohen Anteil von Beschäftigten in kleinen Unternehmen. Dazu gehören die südeuropäischen Länder und die baltischen Staaten. Hier sind auch meist die Spannweiten zwischen den Werten der Klein- und Großunternehmen sehr groß. Länder mit einem hohen Weiterbildungsengagement und einem hohen Anteil von Beschäftigten in Großunternehmen sind Schweden, Finnland und Frankreich. Rumänien allerdings, wo ebenfalls viele Beschäftigte in Großunternehmen arbeiten, liegt beim Weiterbildungsengagement weit zurück. In der Slowakei jedoch könnte die im Vergleich zu den anderen osteuropäischen Ländern (mit Ausnahme Tschechiens und Sloweniens) relativ gute Position mit der großen Bedeutung der Großunternehmen zusammenhängen. In Deutschland arbeiten fast 40% der Beschäftigten in Großunternehmen. Anders als erwartet bestehen jedoch in Deutschland im Vergleich zu den anderen Ländern bei den Kernindikatoren meist nur geringe Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen. Die Großunternehmen zeich-

nen sich nicht durch ein überdurchschnittliches Engagement aus, sodass die starke Position der Großunternehmen den Indikator für das Weiterbildungsengagement der Unternehmen in Deutschland nicht positiv beeinflusst.

In Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten, bestehen zwar weiterhin Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen. Diese fallen aber meist geringer aus als bei der Betrachtung aller Unternehmen, bei einigen Indikatoren weisen Kleinunternehmen in einigen Ländern sogar höhere Werte als Großunternehmen auf. In Deutschland und Tschechien haben z. B. Beschäftigte in kleinen kurs anbietenden Unternehmen eine höhere Teilnahmequote als in Großunternehmen. In anderen Ländern, z. B. in Belgien, Frankreich, Irland und in den Niederlanden, zeigt sich dagegen ein umgekehrter Zusammenhang, eine mit der Unternehmensgröße zunehmende Teilnahmequote der Beschäftigten in Unternehmen mit Weiterbildungskursen. Neben den Gemeinsamkeiten des Zusammenhangs der Unternehmensgröße mit der betrieblichen Weiterbildung gibt es eben auch nationale Unterschiede. Diese noch genauer in den Blick zu nehmen erfordert jedoch Analysen auf der Grundlage der Mikrodaten, zu denen Eurostat den Zugang nicht gewährt hat.

Auch in den folgenden Kapiteln wird immer wieder auf die Unterschiede zwischen Unternehmen verschiedener Größe eingegangen, da so weitere wesentliche Faktoren für das unterschiedliche Weiterbildungsangebot transparent werden. So gibt es z. B. Unterschiede bei der Nutzung von externen Kursen, bei der Bedarfsermittlung und der Nutzung von öffentlicher Förderung.

2.4. Betriebliche Weiterbildung in verschiedenen Wirtschaftszweigen

2.4.1. Auswahl der Wirtschaftszweige

Neben der Unternehmensgröße beeinflusst der Wirtschaftszweig wesentliche Unternehmensmerkmale, die ihrerseits Auswirkungen auf das Weiterbildungsengagement haben. Zu diesen gehören z. B. die Technikorientierung einer Branche oder die Marktorientierung (z. B. Exportorientierung – regionaler Markt, Zahl der Anbieter, Konkurrenzdruck, starke Umsatzenschwankungen, Kapitalintensität). Auch die Arbeitsorganisation hängt von der Branche ab (vgl. Behringer und Descamps 2009, S. 95).

In CVTS3 wurden die Unternehmen insgesamt 21 verschiedenen Wirtschaftszweigen zugeordnet. Für die nachfolgenden Auswertungen werden diese zu insgesamt elf Wirtschafts-

zweigen zusammengefasst (Einteilung nach der Wirtschaftszweigklassifikation der EU NACE Revision 1.1 von 2002):

C: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden

D: Verarbeitendes Gewerbe

E: Energie- und Wasserversorgung

F: Baugewerbe

G: Handel

H: Gastgewerbe

I1: Verkehr

I2: Nachrichtenübermittlung

J: Kredit- und Versicherungsgewerbe

K: Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

O: Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

Für Irland, Luxemburg, Malta und Zypern liegen allerdings in der Eurostat-Datenbank aus Datenschutzgründen nur Zahlen nach einer 6er-Einteilung vor. Dabei werden die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2 zur Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst. Auch wurden die Ergebnisse bei einigen Variablen (z. B. Stunden je 1.000 Arbeitsstunden) nur nach diesen sechs zusammengefassten Branchen veröffentlicht.

Nachfolgend werden zunächst die Ergebnisse nach Wirtschaftszweigen in den vier Kernindikatoren dargestellt (siehe hierzu auch Tabelle 31 – Tabelle 34 im Anhang). Folgende Fragestellungen werden untersucht:

- Welche Branchen sind besonders in der Weiterbildung engagiert, welche nicht?
- Wie unterscheiden sich die Werte innerhalb einer Branche zwischen den Ländern?
- Wie unterscheiden sich die Werte der Branchen in einem Land?

Im Anschluss werden mithilfe der deutschen CVTS3-Mikrodaten und Eurostat-Daten zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten weitere Zusammenhänge zwischen Merkmalen, die Einfluss auf die Weiterbildungsaktivitäten der verschiedenen Wirtschaftszweige haben, analysiert.

2.4.2. Betriebliches Angebot an Weiterbildung

Nach Wirtschaftszweigen zeigen sich große Unterschiede beim Weiterbildungsangebot der Unternehmen: So bietet in einigen Branchen der weit überwiegende Teil der Unternehmen Weiterbildung an, in anderen Branchen jedoch nur rund die Hälfte der Unternehmen (vgl.

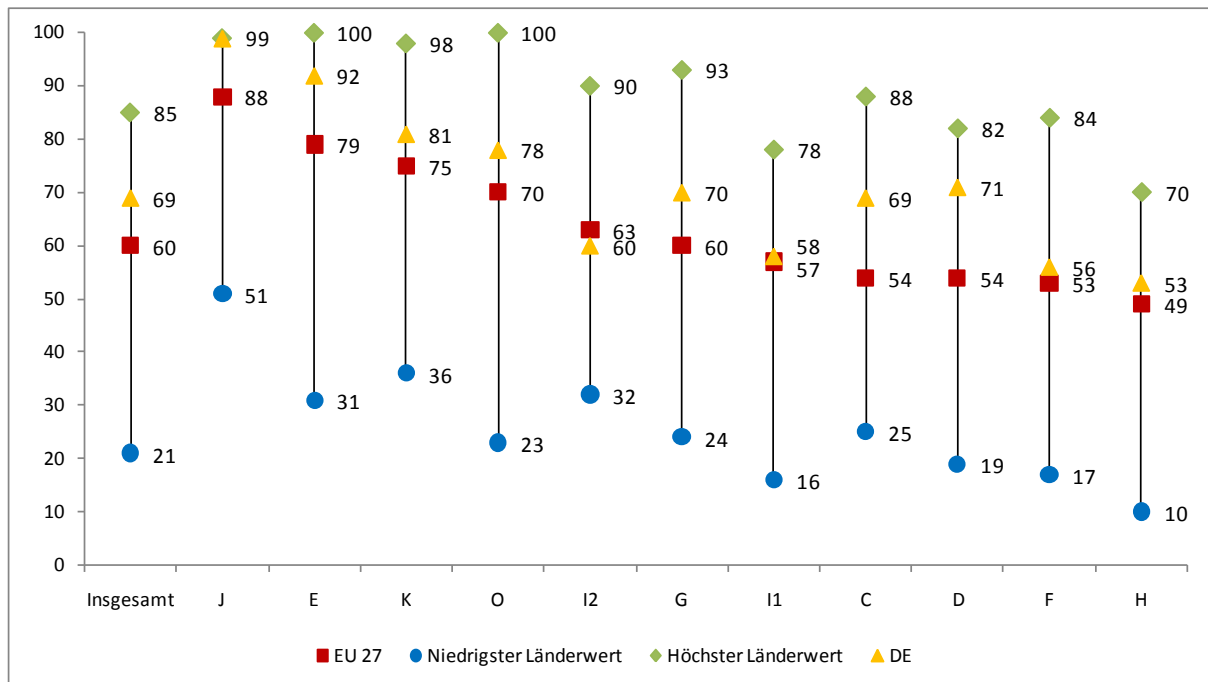
Abbildung 30). Das Kredit- und Versicherungsgewerbe ist mit einem EU 27-Durchschnittswert von 88% mit Abstand der Wirtschaftszweig, in dem sich der höchste Anteil an weiterbildenden Unternehmen findet. In 20 Ländern bieten mehr als 75% der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen an. Deutschland hat dabei mit 99% (gemeinsam mit Dänemark und Österreich) den höchsten Anteil. In Bulgarien als dem Land mit dem niedrigsten Wert findet immerhin noch in jedem zweiten Unternehmen des Kredit- und Versicherungsgewerbes Weiterbildung statt.

In den Branchen Energie- und Wasserversorgung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen bieten im europäischen Durchschnitt mindestens zwei Drittel der Unternehmen Kurse oder andere Formen der Weiterbildung an. Allerdings ist hier die Spannweite zwischen dem Land mit dem höchsten und dem niedrigsten Wert sehr viel größer als im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Bei der Energie- und Wasserversorgung gibt es mit Griechenland und einem Wert von 31% nur einen wirklichen Ausreißer nach unten. In den beiden angesprochenen Dienstleistungsbereichen liegen fünf (K) beziehungsweise acht Länder (O) unter einem Anteil der weiterbildenden Unternehmen von 50%.

Leicht über dem EU 27-Gesamtdurchschnitt liegt die Nachrichtenübermittlung mit 63%, der Handel erreicht genau den Gesamtdurchschnittswert von 60%. Im Sektor Nachrichtenübermittlung sinkt der Anteil der weiterbildenden Unternehmen nur in fünf Ländern unter 50%, beim Handel trifft dies auf doppelt so viele Länder zu, die alle zu den süd- und osteuropäischen Ländern gehören. In fünf Branchen ist das Weiterbildungsangebot der Unternehmen unterdurchschnittlich. Der jeweilige EU 27-Durchschnitt erreicht hier nicht die 60%-Marke. Besonders gering ist das Weiterbildungsangebot im Gastgewerbe. In allen Ländern – mit Ausnahme von Finnland, Frankreich, Österreich und Portugal – ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen in diesem Bereich am niedrigsten. In 13 der 22 Länder, für die Angaben vorliegen, bietet nicht einmal jedes zweite Unternehmen Weiterbildung an, in neun Ländern nicht einmal jedes dritte.

Mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung liegt Deutschland in allen Branchen über dem jeweiligen Branchendurchschnittswert (EU 27). Besonders starke positive Abweichungen von diesen Branchendurchschnittswerten gibt es im Verarbeitenden Gewerbe (+17 Prozentpunkte), im Bergbau (+15 Prozentpunkte), bei der Energie- und Wasserversorgung (+13 Prozentpunkte) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (+11 Prozentpunkte).

Abbildung 30: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2005 nach Wirtschaftszweigen (in %)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 11.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für CY, IE, LU und MT für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2. Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

Im Vergleich zu 1999 hat sich das Weiterbildungsangebot im EU 25-Durchschnitt nicht verändert⁹⁸ (jeweils 61 %) und auch bei der Rangfolge der Branchen gab es nur wenige Änderungen: So liegen die gleichen sechs Branchen über dem EU25-Durchschnitt und entsprechend die anderen fünf Branchen unter dem Durchschnitt. Dennoch war die Entwicklung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. So hat sich in sieben Branchen das Weiterbildungsangebot verringert. Am stärksten fiel der Rückgang mit -11 Prozentpunkten bei der Energie- und Wasserversorgung aus, aber auch beim Handel (-4 Prozentpunkte) und im Baugewerbe (-3 Prozentpunkte) war er deutlich. Das Gastgewerbe nahm sowohl 1999 (gemeinsam mit dem Bergbau) als auch 2005 die letzte Position ein. Der Anteil der weiterbildenden Unternehmen hat sich dabei nochmals um 2 Prozentpunkte verringert. Gestiegen ist er dagegen in den Wirtschaftszweigen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, im Bergbau und der Nachrichtenübermittlung (zwischen 1 und 3 Prozentpunkten). Insgesamt haben sich die Spannweiten zwischen dem Land mit dem „besten“ und dem „schlechtesten“ Ergebnis in den verschiedenen Branchen zwischen 1999 und 2005 verringert, da bei den oberen Werten meist ein leichter Rückgang und bei den unteren Werten ein Anstieg zu verzeichnen ist. Wie

⁹⁸ Siehe zur Berechnung der EU 25-Durchschnittswerte und der eingeschränkten Vergleichbarkeit Kapitel 1.2.2 und 2.2.1.

beim Weiterbildungsangebot insgesamt (vgl. Kapitel 2.2.1) ging auch in den einzelnen Branchen in den nord- und westeuropäischen Ländern die Inzidenz meist zurück. Dies trifft (mit Ausnahme von jeweils höchstens zwei Branchen) auf Belgien, Deutschland, Finnland, die Niederlande und Schweden zu.⁹⁹ In den ost- und südeuropäischen Ländern Italien, Portugal, Rumänien, Slowenien und Ungarn stieg hingegen der Anteil (jeweils wieder mit Ausnahme von höchstens zwei Branchen). In den anderen Ländern gab es keine eindeutige Tendenz.

In Deutschland verringerte sich das Weiterbildungsangebot in allen Branchen mit Ausnahme des Bergbaus (+5 Prozentpunkte), beim Verkehr gab es keine Veränderung. Ein besonders starker Rückgang war in den Branchen zu verzeichnen, die bereits 1999 nur einen geringen Anteil weiterbildender Unternehmen hatten. So betrug der Rückgang im Handel 13 Prozentpunkte sowie im Bau- und im Gastgewerbe jeweils 10 Prozentpunkte. Ausgehend von einem insgesamt höheren Niveau war auch der Rückgang bei den Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (-6 Prozentpunkte) und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (-11 Prozentpunkte) deutlich. Relativ gering war er hingegen im Verarbeitenden Gewerbe (-2 Prozentpunkte) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (-1 Prozentpunkt).

2.4.3. Teilnahme an Weiterbildung

In den fünf Branchen (E, I2, J, K und O), die sich bereits durch eine überdurchschnittliche Weiterbildungsinzidenz auszeichneten, nehmen auch besonders viele Beschäftigte an Weiterbildungskursen teil (vgl. Abbildung 31). In 18 Ländern hat sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe im Jahr 2005 mindestens die Hälfte der Beschäftigten fortgebildet, in den übrigen Ländern mehr als ein Drittel. Insgesamt sind in dieser Branche die Unterschiede zwischen den Ländern gering. Im Gegensatz hierzu steht die Energie- und Wasserversorgung, die mit 57% denselben EU 27-Durchschnittswert wie das Kredit- und Versicherungsgewerbe aufweist. Dort ist die Spannweite zwischen dem Land mit dem höchsten und niedrigsten Wert besonders groß. In Bulgarien, Griechenland, Lettland, Polen und Rumänien wurde mit höchstens 30% eine für diese an sich sehr weiterbildungsaktive Branche sehr niedrige Teilnahmequote ermittelt. Mit einem EU 27-Branchendurchschnittswert von 45% nehmen auch in der Nachrichtenübermittlung viele Beschäftigte an Weiterbildungskursen teil: In acht Ländern mehr als die Hälfte der Beschäftigten, in 16 Ländern mehr als ein Drittel. Auch die Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung

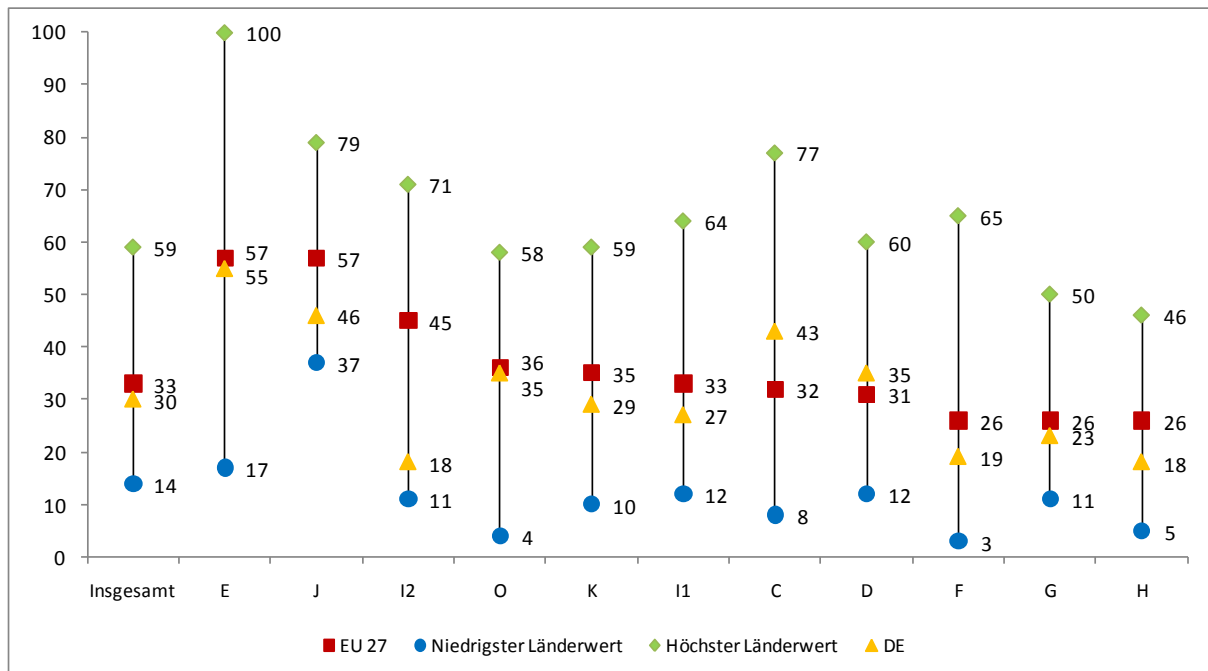
⁹⁹ Auch in Lettland verringerte sich das Weiterbildungsangebot in allen Branchen. Die Entwicklung verlief hier gegensätzlich zu den anderen osteuropäischen Ländern.

von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen übertreffen den europäischen Gesamtdurchschnittswert (EU 27) von 33 % mit 35 bzw. 36 % knapp. In der Mehrzahl der Länder nehmen aber weniger als ein Drittel der Beschäftigten an Kursen teil (in K trifft dies auf 14, in O sogar auf 17 Länder zu). Deutschland liegt mit 29 % beim Wirtschaftszweig Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen deutlich und mit 35 % beim Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen etwas unterhalb des jeweiligen EU 27-Durchschnitts.

Die Teilnahmequote im Wirtschaftszweig Verkehr entspricht mit 33 % dem europäischen Gesamtdurchschnittswert. In jeweils elf Ländern nehmen mehr bzw. weniger als ein Drittel der Beschäftigten an Kursen teil. Leicht unterdurchschnittlich ist die Teilnahmequote im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe. In neun (C) bzw. 13 Ländern (D) liegt die Teilnahmequote bei mindestens 33 %. Mit jeweils 26 % im EU 27-Durchschnitt wurde in den drei Branchen Baugewerbe, Handel und Gastgewerbe die niedrigste Teilnahmequote ermittelt. In diesen Branchen wird nur in wenigen Ländern ein Wert über 33 % erreicht: Im Baugewerbe trifft dies auf Tschechien (65%), Schweden (46%) und die Niederlande (40%) zu, im Gastgewerbe auf Dänemark (46 %), Finnland (42 %), Tschechien (37 %), Frankreich (36 %) und Slowenien (35 %) und im Handel auf insgesamt zehn Länder mit Irland und Slowenien (50%) an der Spitze. Im unteren Bereich wird im Bau- und Gastgewerbe in jeweils elf und im Handel in acht Ländern nicht einmal jedem fünften Beschäftigten eine Kursteilnahme ermöglicht. Dies trifft im Bau- (19%) und Gastgewerbe (18%) auch auf Deutschland zu, im Handel liegt die Teilnahmequote mit 23% nur wenig höher.

In Deutschland unterschreiten die Teilnahmequoten in nahezu allen Branchen den jeweiligen EU 27-Branchendurchschnitt. Nur im Bergbau (43% zu 32%) und im Verarbeitenden Gewerbe (35% zu 31 %) werden höhere Teilnahmequoten als im EU 27-Durchschnitt erreicht. Die Energie- und Wasserversorgung steht mit einer Quote von 55% an der Spitze der Branchen, gefolgt vom Kredit- und Versicherungsgewerbe. Hier liegt Deutschland mit einer Quote von 46 % allerdings deutlich hinter den meisten anderen Ländern zurück und weit vom europäischen Branchendurchschnitt entfernt (-11 Prozentpunkte). Besonders starke Abweichungen vom europäischen Branchendurchschnitt gibt es mit -27 Prozentpunkten bei der Nachrichtenübermittlung, die gemeinsam mit dem Gastgewerbe die niedrigste Teilnahmequote aller Branchen in Deutschland aufweist.

Abbildung 31: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 17.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für CY, IE, LU und MT für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2. Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

Die Teilnahmequote hat sich von 1999 zum Jahr 2005 im EU 25-Durchschnitt um 5 Prozentpunkte verringert. Besonders im Handel, Gastgewerbe und der Nachrichtenübermittlung (jeweils -15 Prozentpunkte) sowie dem Verkehr (-14 Prozentpunkte) war die Abnahme sehr groß, beim Bergbau (-8 Prozentpunkte) und im Wirtschaftszweig Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (-7 Prozentpunkte) etwas niedriger. Keine Veränderungen wurden im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe festgestellt, die höchsten Zuwächse im Kredit- und Versicherungsgewerbe (+11 Prozentpunkte) und in der Energie- und Wasserversorgung (+13 Prozentpunkte). In der Mehrzahl der Länder wurde in den einzelnen Branchen (mit Ausnahme von jeweils höchstens drei Branchen) ein Anstieg der Teilnahmequote registriert, vorwiegend Rückgänge nur in Finnland, den Niederlanden und Schweden. In Belgien, Deutschland, Frankreich, Griechenland und Lettland gab es sowohl eine Reihe von Branchen mit Abnahmen als auch mit Zuwächsen.

Betrachtet man die Entwicklung in Deutschland genauer, lässt sich eine sinkende Teilnahmequote in den Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen und im Handel beobachten. Der

Rückgang lag zwischen -3 und -5 Prozentpunkten.¹⁰⁰ Keine beziehungsweise nur minimale Veränderungen gab es zwischen 1999 und 2005 beim Baugewerbe und der Energie- und Wasserversorgung. Um 3 Prozentpunkte nahm die Quote im Gastgewerbe zu – dies reichte jedoch nicht aus, um den letzten Platz in Deutschland zu verlassen. Im Verarbeitenden Gewerbe stieg der Anteil der Teilnehmenden um 5 Prozentpunkte auf 35% und übertrifft damit den deutschen Gesamtdurchschnittswert von 30% deutlich. Auch in den Branchen Kredit- und Versicherungsgewerbe, Verkehr und Bergbau waren Zuwächse (zwischen +4 und +7 Prozentpunkten) zu verzeichnen.

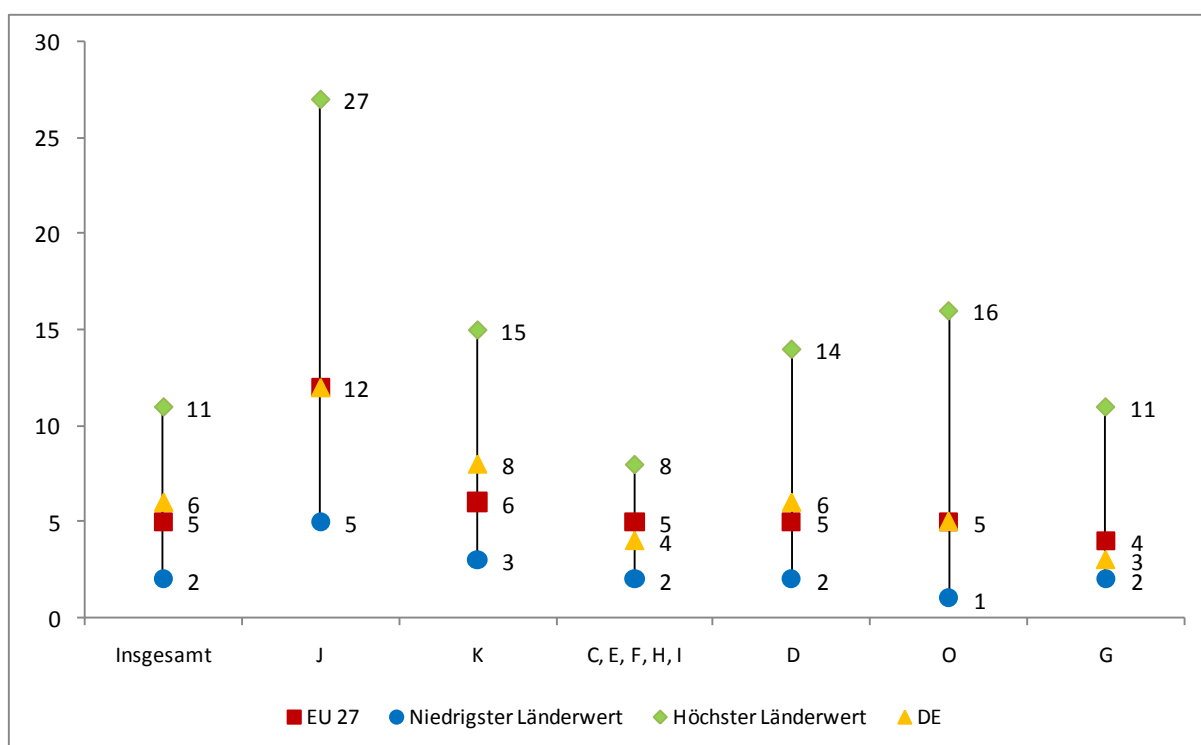
2.4.4. Teilnahmestunden in Weiterbildung

Für die Intensität der Weiterbildung, die in Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden gemessen wird, liegen in der Eurostat-Datenbank nur Ergebnisse nach sechs Branchen vor (vgl. Kapitel 2.4.1). Im Kredit- und Versicherungsgewerbe liegt der Branchendurchschnitt mehr als doppelt so hoch wie der europäische Gesamtdurchschnittswert von 5 Stunden (vgl. Abbildung 32). Dort findet sich auch in den meisten Ländern die höchste Weiterbildungsintensität, nur in Dänemark, Malta und Schweden liegen andere Branchen vorne. In 18 der 26 Länder liegt der ermittelte Wert bei 10 oder mehr Stunden, in Österreich, der Slowakei, Estland und Tschechien sogar bei 20 oder mehr Stunden. Deutschland kann sich mit 12 Stunden im Mittelfeld der 26 Länder platzieren. Der Wirtschaftszweig Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen liegt ebenfalls leicht über dem EU 27-Gesamtdurchschnitt. Allerdings wird hier nur in sieben Ländern ein Wert von 10 oder mehr Stunden erreicht, in acht Ländern liegt die Stundenzahl bei 4 oder weniger. Deutschland nimmt mit 8 Stunden Platz 10 ein. In der Kategorie „Sonstige“ wurden Wirtschaftszweige, die zu den weiterbildungsaktiven Branchen (Energie- und Wasserversorgung; Nachrichtenübermittlung) gehören, mit Branchen, die eine geringe Weiterbildungsleistung aufweisen (Baugewerbe; Gastgewerbe), zusammengefasst. Dies führt dazu, dass die ermittelten Werte sich aneinander angleichen und es keine Ausreißer gibt. Die Ergebnisse sind daher schwer zu interpretieren. Das Verarbeitende Gewerbe und der Sektor Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen erreichen einen EU 27-Durchschnitt von 5 Stunden. In 15 Ländern findet sich im letztgenannten Wirtschaftszweig entweder allein oder gemeinsam mit einer anderen Branche der niedrigste Durchschnittswert. Dies ist insofern überraschend, als dieser Bereich

¹⁰⁰ Die Nachrichtenübermittlung weist einen extrem hohen Rückgang von -59 Prozentpunkten aus. Hier wurde allerdings sowohl für 1999 als auch für 2005 auf relativ hohe Zufallsfehler hingewiesen, sodass die Ergebnisse nur mit Vorsicht zu interpretieren sind. 2005 konnte ein Unternehmen als starker Ausreißer identifiziert werden, der deutlich das Ergebnis des gesamten Wirtschaftszweigs bestimmt hat (Egner 2002, S. 62/67; Krüger-Hemmer und Schmidt 2009, S. 62-64).

sowohl bei der Weiterbildungsinzidenz als auch bei der Teilnahmequote überdurchschnittliche Quoten aufwies. Dies deutet darauf hin, dass in diesem Bereich eher kurze Kurse durchgeführt werden, an denen aber viele Beschäftigte teilnehmen. Die geringste Weiterbildungsintensität wurde im Handel gemessen. In 14 Ländern, unter ihnen auch Deutschland mit einem Wert von 3 Stunden, entfallen 4 oder weniger Stunden je 1.000 Arbeitsstunden auf Weiterbildungskurse.

Abbildung 32: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 17.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

Der EU 25-Gesamtdurchschnitt hat sich im Vergleich zu 1999 um 2 Stunden verringert. Dabei gab es im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 3 Stunden einen starken und im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen mit 1 Stunde einen leichten Anstieg. In den anderen Bereichen verringerte sich die Stundenzahl. Besonders stark war der Rückgang beim Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen mit -5 Stunden. In den anderen Bereichen war er mit -2 Stunden (Bereich „Sonstige“) und -1 Stunde (Verarbeitendes Gewerbe und Handel) gering. In acht Ländern (Bulgarien, Irland, Litauen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Tschechien und Ungarn) gab es in vier oder mehr Branchen einen Anstieg, in sechs Ländern (Finnland, Frankreich, Italien, die Niederlande, Schweden und Spanien) einen Rückgang.

In Deutschland gab es meist nur geringe Veränderungen zwischen 1999 und 2005. So stieg die Stundenzahl insgesamt um 1 Stunde an. Im Handel, beim Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und den unter „Sonstige“ zusammengefassten Bereichen gab es keine Veränderung. Im Verarbeitenden Gewerbe kam es zu einem leichten Anstieg von 5 auf 6 Stunden, ebenso im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (von 4 auf 5 Stunden). Einzig im Kredit- und Versicherungsgewerbe war ein deutlicher Anstieg von 9 auf 12 Stunden zu verzeichnen. Auch in der Reihenfolge der Branchen änderte sich nichts – so nahm der Handel in beiden Jahren die letzte Position ein, das Kredit- und Versicherungsgewerbe jeweils die erste.

2.4.5. Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung

In den fünf Branchen (E, I2, J, K und O), die eine überdurchschnittliche Zahl weiterbildender Unternehmen sowie eine hohe Teilnahmequote aufwiesen, wird auch ein überdurchschnittlicher Anteil der Gesamtarbeitskosten in die Weiterbildung investiert (vgl. Abbildung 33). Den höchsten EU 27-Durchschnittswert findet man bei der Energie- und Wasserversorgung (1,4%), knapp gefolgt vom Kredit- und Versicherungsgewerbe (1,3%). Die Unternehmen des Kredit- und Versicherungsgewerbes erreichen in nahezu allen Ländern einen Anteil von 1,0% bzw. höher. Lediglich in Luxemburg, Italien, Portugal und als Schlusslicht in Griechenland mit einem Anteil von 0,5 % werden in dieser Branche geringere Investitionen in die Weiterbildung getätigt. Im Vergleich dazu weisen bei der Energie- und Wasserversorgung nur zehn Länder einen Wert von 1,0 % oder höher aus. Mit Bulgarien, Lettland und wiederum Griechenland liegen aber auch nur drei Länder unter einem Anteil von 0,5%. In den Sektoren Nachrichtenübermittlung und Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen bewegen sich die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung in jeweils 15 Ländern bei 1,0% oder höher, lediglich in Griechenland (in I2 und K) und Portugal (I2) befinden sie sich auf einem sehr niedrigen Niveau ($\leq 0,5\%$). Obwohl im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen der gleiche EU 27-Durchschnittswert wie in den beiden vorher genannten Branchen erreicht wird, zeigt sich dort ein sehr gemischtes Bild: Die Spannweite zwischen dem Land mit dem höchsten und dem niedrigsten Wert ist hier am größten. Nur in Dänemark, Estland, Frankreich, Irland und Schweden wird der Wert 1,0 % erreicht bzw. überschritten, aber in elf Ländern, darunter auch in Deutschland, liegt er bei 0,5 % oder weniger.

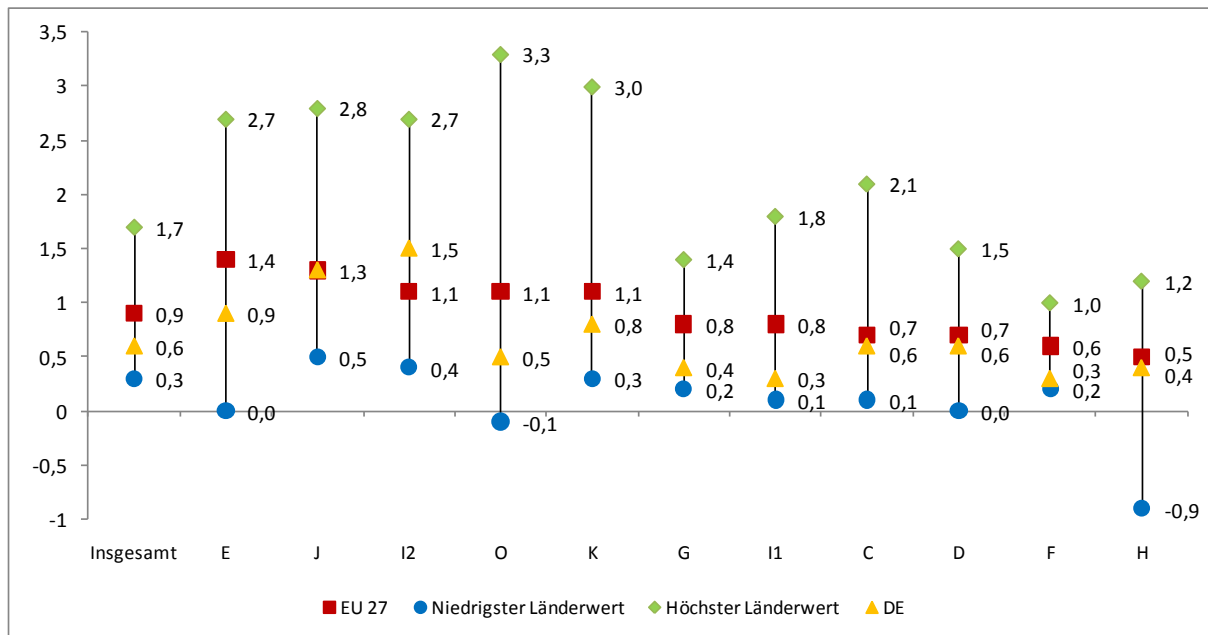
Unter dem EU-Gesamtdurchschnittswert von 0,9% liegen die anderen Branchen. Die Unternehmen in den Sektoren Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Baugewerbe und

Gastgewerbe wenden in der Mehrzahl der Länder höchstens 0,5% der Gesamtarbeitskosten für Weiterbildungsausgaben auf (14 Länder in C, jeweils 15 bei F und H). Im Bergbau erreichen die Ausgaben nur in Frankreich, Italien, den Niederlanden und Rumänien einen Anteil von 1,0% oder mehr an den Gesamtarbeitskosten. Im Gastgewerbe gilt dies nur für Frankreich, im Baugewerbe wiederum für Frankreich und für die Niederlande. Frankreich ist das einzige Land, das in allen Wirtschaftszweigen einen Anteil von 1,0% oder mehr erreicht.¹⁰¹ Dies dürfte mit dem dortigen Fondssystem zusammenhängen, dass die Unternehmen dazu verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Lohnsumme für Weiterbildung aufzuwenden oder an einen Fonds abzuführen (vgl. S. 72). In Griechenland dagegen wird in allen Branchen höchstens ein Anteil von 0,5% erreicht.

Wie in Kapitel 2.1.2.4 bereits dargestellt, gehört Deutschland im Jahr 2005 zu den Ländern mit einem besonders niedrigen Durchschnittswert, der den EU 27-Durchschnittswert von 0,9% deutlich unterschreitet. In allen Branchen mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung (+0,4 Prozentpunkte) und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe (gleicher Wert) liegen die Werte unter den entsprechenden EU 27-Branchendurchschnittswerten. Diese beiden Branchen sind auch die einzigen, in denen mehr als 1,0% der Gesamtarbeitskosten in Weiterbildung investiert werden. In fünf Branchen beträgt der Anteil jedoch 0,5% oder weniger: Dies sind das Baugewerbe und der Verkehr mit jeweils 0,3%, der Handel und das Gastgewerbe mit 0,4% und der Sektor Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen mit 0,5%.

¹⁰¹ Dies trifft auch auf Irland zu. Allerdings liegen dort nur Daten für fünf der berücksichtigten elf Wirtschaftszweige vor.

Abbildung 33: Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 18.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für CY, IE, LU, MT und SI für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2. Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

Mit Ausnahme der Wirtschaftszweige Energie- und Wasserversorgung und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (minimaler Anstieg um 0,1 bzw. 0,2 Prozentpunkte) sind in den anderen Sektoren die Ausgaben für Weiterbildung in Prozent der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen 2005 im Vergleich zum Jahr 1999 im EU 25-Durchschnitt zurückgegangen. Besonders starke Rückgänge waren im Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (-1,1 Prozentpunkte), im Bergbau (-1,0 Prozentpunkte) und der Nachrichtenübermittlung (-0,8 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Der EU 25-Gesamtdurchschnitt verringerte sich von 1,4% auf 0,9 %. In Finnland, Italien, Lettland, den Niederlanden, Portugal und Schweden ging der Anteil in den meisten Branchen (mit Ausnahme von höchstens drei) zurück, in Bulgarien, Frankreich, Irland, Litauen, Rumänien und Slowenien wurde vorwiegend ein Anstieg gemessen. In den anderen Ländern wie auch in Deutschland gab es kein eindeutiges Bild.

In Deutschland haben sich im Vergleich zu 1999 die Ausgaben für Weiterbildung in sechs Branchen erhöht: Bei der Energie- und Wasserversorgung, im Gast- bzw. Baugewerbe sowie bei der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen nur minimal um 0,1 Prozentpunkte, stärker in der Nachrichtenübermittlung und dem Bergbau (+0,4 bzw. +0,5 Prozentpunkte). In den anderen Sektoren kam es zu einem Rückgang, der besonders stark im Sektor Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Er-

bringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (-0,5 Prozentpunkte) ausfiel, etwas geringer im Kredit- und Versicherungsgewerbe und beim Verkehr (jeweils -0,3 Prozentpunkte) und minimal beim Handel und im Verarbeitenden Gewerbe (jeweils -0,1 Prozentpunkte).

2.4.6. Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen innerhalb eines Landes

Nicht nur innerhalb einer Branche können die Differenzen zwischen den Ländern sehr groß sein, sondern auch zwischen den Branchen eines Landes. In Tabelle 35 (im Anhang) werden die Länder bei jedem Indikator entsprechend der Ergebnisse der verschiedenen Wirtschaftszweige für das Jahr 2005 in eine von vier Gruppen einsortiert:

- Länder, in denen in den meisten Wirtschaftszweigen hohe Werte erreicht werden.
- Länder, in denen überwiegend durchschnittliche Werte erzielt werden.
- Länder, in denen die Ergebnisse niedrig ausfallen.
- Länder, in denen keine eindeutige Tendenz zu erkennen ist. Es gibt sowohl Branchen mit hohen, durchschnittlichen als auch mit niedrigen Werten.

In einigen Ländern ist das Weiterbildungsengagement über alle Branchen und Indikatoren hinweg sehr homogen. So werden – von wenigen Ausnahmen abgesehen – in Frankreich, Irland, den Niederlanden, Schweden, Slowenien und Tschechien in nahezu allen Branchen und bei allen Indikatoren hohe Werte erreicht. Entgegengesetzt stellt sich die Situation in Bulgarien, Griechenland, Lettland, Litauen, Polen und Rumänien dar – dort zeigen sich überwiegend niedrige Werte. In den übrigen Ländern ist das Bild nicht so einheitlich: Zum einen sind in einer Reihe von Ländern die Unterschiede zwischen den Branchen eines Landes sehr groß. In Deutschland z. B. gibt es bei der Teilnahme drei Branchen mit hohen Werten und jeweils vier mit durchschnittlichen und niedrigen Werten. Zum anderen gibt es unterschiedliche Zuordnungen bei den Indikatoren. So findet sich Belgien in allen vier Gruppen wieder: Bei der Intensität wird in den meisten Wirtschaftszweigen eine überdurchschnittliche Stundenzahl erreicht, bei der Inzidenz eine durchschnittliche Prozentzahl, bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung eine unterdurchschnittliche und bei der Teilnahme ist die Verteilung nicht eindeutig.

In Deutschland ist der Anteil der weiterbildenden Unternehmen in den meisten Wirtschaftszweigen nur durchschnittlich, in der Energie- und Wasserversorgung, dem Kredit- und Versicherungsgewerbe und den Dienstleistungsbranchen K und O werden jedoch hohe Werte erzielt. Bei der Teilnahmequote und der Intensität ist keine eindeutige Zuordnung möglich. Es gibt jeweils Branchen mit hohen, durchschnittlichen und niedrigen Werten. Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung fallen in den meisten Branchen sehr niedrig aus. Ausnahmen sind mit durchschnittlichen Werten die Energie- und Wasserversorgung und das Grund-

stücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, mit hohen Werten die Nachrichtenübermittlung und das Kredit- und Versicherungsgewerbe.

2.4.7. Zusammenhänge zwischen Unternehmensgröße, Innovationen, Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und Weiterbildungsangebot

Neben der Unternehmensgröße und dem Wirtschaftszweig gibt es noch weitere betriebliche Merkmale, die auf den Umfang des Weiterbildungsangebots eines Unternehmens einwirken. Zu nennen sind hier z. B. das Engagement in der Ausbildung, der Anteil der qualifizierten Beschäftigten, die Existenz eines Betriebsrats oder das Innovationsniveau des Unternehmens (vgl. z. B. Elias und Davis 2004; Käßlinger 2007). Zum Abschluss des Kapitels sollen daher noch einige Faktoren, die für die Weiterbildungsaktivitäten der verschiedenen Wirtschaftszweige von Bedeutung sein können, untersucht werden:

- Verteilung der Unternehmensgrößen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen
- Einführung von neuen oder wesentlich verbesserten Produkten oder Dienstleistungen bzw. von neuen oder wesentlich verbesserten Herstellungs- und Lieferverfahren nach Wirtschaftszweigen
- Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen

Da für diese Fragestellungen keine Daten in der Eurostat-Datenbank zu CVTS3 vorhanden sind, werden für die ersten beiden Punkte die CVTS3-Mikrodaten¹⁰² von Deutschland herangezogen, für die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten Daten aus der Eurostat-Datenbank zu „Bildungsgrad, Ergebnisse und Nutzen der Bildung“.

Wie in Kapitel 2.3 gezeigt, sind kleine und mittlere Unternehmen in der Regel weniger weiterbildungsaktiv als Großunternehmen. Auswertungen der deutschen CVTS3-Mikrodaten belegen, dass der Anteil der Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten an allen Unternehmen in den Wirtschaftszweigen mit einem geringen Weiterbildungsengagement deutlich höher ist: So beträgt er im Baugewerbe 90%, im Gastgewerbe 83%, im Handel 79% und in den Wirtschaftszweigen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung jeweils 76%. Bei den besonders weiterbildungsaktiven Branchen Kredit- und Versicherungsgewerbe (37%) und Energie- und Wasserversorgung (52%) ist der Anteil

¹⁰² Die deutschen CVTS3-Einzeldaten werden für wissenschaftliche Analysen auf Antrag vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt. Die Daten wurden anonymisiert, um den Anforderungen des gesetzlichen Datenschutzes zu genügen. Einige Wirtschaftsbereiche mussten daher zusammengelegt werden. Dies betrifft z. B. die beiden Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung, die zu einem Wirtschaftszweig zusammengefasst wurden, oder Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, der mit Kokerei, Mineralölverarbeitung, Chemische Industrie zusammengelegt wurde.

sehr viel geringer. Zumindest in Deutschland kann man einen Zusammenhang zwischen dem Weiterbildungsengagement und der Unternehmensgrößenstruktur in einer Branche erkennen. In Tschechien, für das ebenfalls Mikrodaten vorliegen, ist der Zusammenhang allerdings nicht so deutlich. Dort gibt es einige Branchen, die trotz eines hohen Anteils von Kleinunternehmen hohe bzw. zumindest durchschnittliche Weiterbildungsaktivitäten aufweisen. Weitere Analysen für andere Länder wären hilfreich, um zu prüfen, ob in Branchen (bzw. entsprechend auch in Ländern) mit einem höheren Anteil an Kleinunternehmen ein geringeres Weiterbildungsengagement zu verzeichnen ist.¹⁰³

In Wirtschaftszweigen, in denen es viele Innovationen und technische Neuerungen gibt, erfordert der technologische Wandel eine häufige Aktualisierung bzw. Anpassung der Kenntnisse und Qualifikationen der Beschäftigten: Zum einen kann Weiterbildung die Voraussetzung dafür schaffen, überhaupt Innovationen im Unternehmen einführen zu können, zum anderen können bereits umgesetzte innovative Maßnahmen einen Weiterbildungsbedarf hervorrufen. Daher sollte die Weiterbildungsaktivität in diesen Branchen größer sein. Dies belegen auch eine Reihe von Untersuchungen (vgl. z. B. für Deutschland Brussig und Leber 2005; Gerlach und Jirjahn 1998 und 2001; Hubert und Wolf 2007; Kuckulenz und Meyer 2006; Martin und Düll 2000). In CVTS3 wurden die Unternehmen gefragt, ob sie im Jahr 2005 neue oder wesentlich verbesserte Produkte oder Dienstleistungen bzw. neue oder wesentlich verbesserte Herstellungs- oder Lieferverfahren eingeführt hatten.¹⁰⁴ Leider wurden die Ergebnisse bisher nicht in der Eurostat-Datenbank veröffentlicht, sodass für Auswertungen nur die deutschen Mikrodaten zur Verfügung stehen. Die Datenqualität ist sehr hoch – 99% aller Unternehmen beantworteten die entsprechende Frage.

Insgesamt waren in Deutschland ein Viertel der Unternehmen von technologischen Veränderungen betroffen. In Großunternehmen lag der Anteil mit 46% deutlich höher, in Kleinunternehmen mit 22% niedriger. Neue Produkte oder Verfahren wurden in den weiterbildenden Unternehmen sehr viel häufiger eingeführt als in nicht weiterbildenden Unternehmen (31% zu 10%). Dies kann ein Hinweis auf den höheren Bedarf an Weiterbildung in diesen Unter-

¹⁰³ Die Freigabe der CVTS3-Mikrodaten für Forschungszwecke ist auf der Grundlage der Verordnungen (EG) Nr. 831/2002, (EG) Nr. 1104/2006, (EG) Nr. 1000/2007 und (EG) Nr. 520/2010 der Kommission zum Zugang zu vertraulichen Daten für wissenschaftliche Zwecke geregelt und grundsätzlich möglich. Eurostat stellt aber bisher noch keine Mikrodaten zur Verfügung (Stand: Januar 2012, vgl. Fußnote 29). Daher können in dieser Publikation nur die deutschen und tschechischen Mikrodaten für Auswertungen verwendet werden.

¹⁰⁴ Mit dieser Frage wird die Innovation auf betrieblicher Ebene erfasst, während die Klassifikation der technologie- und wissensintensiven Branchen auf die gesamte Branche abzielt. Innovationen auf betrieblicher Ebene können in anderen Unternehmen (auch derselben Branche) schon länger eingeführt worden sein.

nehmen sein.¹⁰⁵ Betrachtet man die verschiedenen Wirtschaftszweige, stellt sich nicht immer der erwartete Zusammenhang ein (vgl. Tabelle 7): Zwar hatte das Kredit- und Versicherungsgewerbe als besonders weiterbildungsaktive Branche mit 39% auch den höchsten Anteil an Unternehmen mit technologischen Veränderungen. Jedoch vermeldeten nur 11% der Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung Innovationen auf betrieblicher Ebene. Ein hoher Wert wird auch im Verarbeitenden Gewerbe erreicht. Dort liegt wie erwähnt die Inzidenz und die Teilnahmequote leicht über dem nationalen Durchschnitt, die Intensität und die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung sind jedoch nur durchschnittlich. Das Gast- und das Baugewerbe als Branchen mit geringen Weiterbildungsaktivitäten sind nur selten von Neuerungen betroffen und bestätigen so die generelle Erwartung. In den weiterbildenden Unternehmen ist in der Regel der Anteil der Unternehmen mit technologischen Veränderungen höher als in allen Unternehmen. Dies trifft insbesondere auf Branchen zu, die weniger weiterbildungsaktiv sind, während bei Branchen, in denen der Großteil Weiterbildung anbietet, kaum Unterschiede vorhanden sind. Die These, dass es in Branchen mit vielen Innovationen auch viel Weiterbildung gibt, kann durch die Daten von CVTS3 nur zum Teil belegt werden.

Tabelle 7: Unternehmen insgesamt und weiterbildende Unternehmen in Deutschland, die im Jahr 2005 neue oder wesentlich verbesserte Produkte oder Dienstleistungen bzw. neue oder wesentlich verbesserte Herstellungs- oder Lieferverfahren für die Produkte oder Dienstleistungen eingeführt haben (%)

Wirtschaftszweig	Unternehmen insgesamt	N	Weiterbildende Unternehmen	N
Kredit- und Versicherungsgewerbe	39	180	40	175
Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau	35	1.315	41	973
Handel	29	380	36	290
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	25	213	30	179
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	19	94	18	78
Gastgewerbe	16	157	21	115
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15	265	23	174

¹⁰⁵ Dies passt zu Analysen, die Mytzek-Zühlke (2005, S. 538/539) mit Daten von CVTS2 durchgeführt hat: Die Einführung neuer Produkte bzw. Technologien hat in Deutschland einen positiven Effekt auf das Angebot an Weiterbildungskursen. Für Dänemark allerdings lassen die Ergebnisse der logistischen Regression keinen Einfluss erkennen, in Schweden hat nur die Einführung neuer Technologien einen positiven Einfluss, nicht jedoch die Einführung neuer Produkte. Auch Behringer und Descamps (2009) weisen – ebenfalls mit CVTS2-Daten – für Deutschland einen signifikant positiven Effekt der Einführung neuer Produkte bzw. Technologien sowohl auf das Weiterbildungsangebot insgesamt als auch auf das Angebot von Kursen und anderen Formen nach. In Frankreich hingegen ergibt sich kein einheitliches Bild: Die Einführung neuer Technologien hat einen leicht positiven Einfluss auf das Weiterbildungsangebot; auf das Angebot von Kursen haben weder die Einführung von neuen Technologien noch von neuen Produkten Auswirkungen. Beide Innovationen wirken jedoch signifikant positiv auf das Angebot an anderen Formen.

Energie- und Wasserversorgung	11	117	12	108
Baugewerbe	8	136	15	96
Insgesamt	25	2.857	31	2.188

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, CVTS3-Erhebung 2005; eigene Berechnungen

Viele Unternehmen gehen davon aus, dass der Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme größer ist, wenn besonders befähigte, leistungsorientierte und motivierte Beschäftigte an ihr teilnehmen. Diese Eigenschaften werden insbesondere von Personen erwartet, die einen höheren Bildungsgrad erworben haben. In einer Reihe von Untersuchungen wurde auch nachgewiesen, dass in Unternehmen, die über einen hohen Anteil qualifizierter Beschäftigter verfügen, sowohl die Wahrscheinlichkeit, Weiterbildung überhaupt anzubieten als auch die Nutzungsintensität höher sind (vgl. z. B. Bellmann und Leber 2003; Düll und Bellmann 1998; Martin und Düll 2000). Nachfolgend soll daher untersucht werden, ob sich die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in verschiedenen Branchen und Ländern unterscheidet und ob in besonders weiterbildungsintensiven Branchen höhere Anteile von qualifizierten Personen beschäftigt werden und umgekehrt.

In CVTS3 wurden keine Informationen über die Weiterbildung nach verschiedenen Qualifikations- bzw. Berufsgruppen erhoben. Um zumindest einen Eindruck der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen zu erhalten, werden daher Daten aus der Eurostat-Datenbank zu „Bildungsgrad, Ergebnisse und Nutzen der Bildung“¹⁰⁶ herangezogen. Die Einteilung des Bildungsgrades erfolgt nach Isced 1997.¹⁰⁷ Im Jahr 2005 verfügten 23% der Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren in den 27 Mitgliedsstaaten der EU über eine geringe Qualifikation (Isced 0-2), knapp die Hälfte über eine mittlere (Isced 3-4) und 28% über eine hohe Qualifikation (Isced 5-6):

- Besonders in den südeuropäischen Ländern ist der Anteil der Niedrigqualifizierten sehr hoch (mit 67% in Portugal, 60% in Malta, 42% in Spanien und 39% in Italien). Deutschland hat mit 13% gemeinsam mit Schweden den niedrigsten Anteil bei den nord- und westeuropäischen Ländern. In den osteuropäischen Ländern ist der Anteil der Niedrigqualifizierten generell sehr niedrig und liegt in sieben Ländern bei 10% oder weniger.

¹⁰⁶ URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database. Tabelle „Arbeitnehmer mit vorgegebenem Bildungsgrad, nach Geschlecht, Altersgruppe und NACE Rev. 1.1 (%) (edat_ifs_9909) [Stand 17.1.2011].“

¹⁰⁷ International Standard Classification of Education. Isced 0-2: Vorschule, Primärbereich und Sekundarstufe I. Isced 3-4: Sekundarstufe II, duale Berufsausbildung und post-sekundäre Bildung (z. B. Abendgymnasien, Kollegs, Berufs-/Technische Oberschulen, Kombinationen aus einem allgemeinbildenden Programm und einem berufsbildenden Programm). Isced 5-6: Tertiäre Bildung (z. B. Studiengänge an Fachschulen, Berufsakademien und ähnlichem; Hochschulausbildung; Promotion, Habilitation und postgraduales Studium).

- Gleichzeitig ist dort der Anteil der Beschäftigten mit einer mittleren Qualifikation sehr hoch. Oberhalb des EU 27-Durchschnitts von 49% liegen alle osteuropäischen Länder (mit Tschechien und einem Anteil von 79% an der Spitze) sowie Österreich (66%), Deutschland (60%) und Schweden (54%).
- Finnland weist mit 41% den höchsten Anteil an Hochqualifizierten aus. Ebenfalls hohe Anteile werden in Belgien, Estland und Dänemark (jeweils 38%), Irland (37%) sowie Spanien (36%) erreicht. Deutschland liegt mit 27% leicht unterhalb des EU 27-Durchschnitts von 28%. Geringe Anteile an Hochqualifizierten finden sich in Portugal, der Slowakei (jeweils 17%), Italien und Tschechien (je 15%).

In den südeuropäischen Ländern geht ein geringes Bildungsniveau mit niedrigen Weiterbildungsaktivitäten einher. In den osteuropäischen Ländern ist der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Qualifikation jedoch geringer ausgeprägt. Roosmaa und Saar (2010) erklären dies durch eine größere Ungleichheit zwischen dem ausgeübten Beruf und dem erreichten Bildungsgrad. Das in Osteuropa vergleichsweise hohe Niveau der verfügbaren Qualifikationen wird nicht entsprechend durch den Arbeitsmarkt genutzt. Das Weiterbildungsangebot spiegelt daher eher die Verteilung der Berufsgruppen (und der Arbeitsplatzanforderungen) als die bei den Beschäftigten vorhandenen Qualifikationen wider.

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur in den verschiedenen Wirtschaftszweigen, stellt sich zumeist der erwartete Zusammenhang mit dem Weiterbildungsengagement ein. So finden sich in den wenig weiterbildungsaktiven Branchen auch hohe Anteile an Geringqualifizierten: Im Gastgewerbe beträgt der Anteil im EU 27-Durchschnitt 37%, im Baugewerbe 36%, im Verarbeitenden Gewerbe 27% und bei Handel und Verkehr und Nachrichtenübermittlung¹⁰⁸ jeweils 25%. Jedoch ist insbesondere in den osteuropäischen Ländern der Anteil der Geringqualifizierten in den Branchen mit wenig Weiterbildung niedrig, daneben auch in den nordeuropäischen Ländern sowie Österreich und Deutschland. Deutlich höhere Anteile finden sich in den anderen westeuropäischen Ländern und vor allem in Südeuropa. Der Anteil an akademisch ausgebildeten Beschäftigten ist in den genannten Branchen in den meisten Ländern gering. In Deutschland verfügen sehr viele Beschäftigte in den wenig weiterbildungsaktiven Wirtschaftszweigen über eine duale Berufsausbildung, sodass der Zusammenhang zwischen niedriger Qualifikationsstruktur und niedrigem Weiterbildungsengagement deutlich weniger ausgeprägt ist. Im Gastgewerbe wird mit einem Anteil von 29% dennoch eine erhebliche Zahl von Geringqualifizierten beschäftigt, in den anderen genannten Sektoren liegt der Anteil bei 15% oder weniger.

¹⁰⁸ Verkehr und Nachrichtenübermittlung werden bei dieser Auswertung zusammengefasst.

Die höchsten Anteile an Hochqualifizierten finden sich im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Der EU 27-Durchschnitt beträgt hier 41% bzw. 39%. In diesen Branchen spielt die Weiterbildung eine wichtige Rolle. Insbesondere im Kredit- und Versicherungsgewerbe ist der Anteil der akademisch Ausgebildeten sehr hoch – in zwölf Ländern liegt er über 50%. Darüber hinaus verfügen in den meisten Ländern mindestens 9 von 10 Beschäftigten über eine Qualifizierung (Isced 3-6). Nur in Finnland, Frankreich, Luxemburg, den Niederlanden und Portugal ist der Anteil der Geringqualifizierten etwas höher (mit 16% in Portugal als höchstem Wert). Die Qualifikationsstruktur in dieser Branche ist über alle Länder hinweg sehr hoch. Dies korrespondiert mit dem ebenfalls sehr guten betrieblichen Weiterbildungsangebot. Ähnlich – wenn auch auf einem etwas geringeren Niveau – sieht es im Wirtschaftszweig Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen aus. Auch dort ist der Anteil der Hochqualifizierten in vielen Ländern sehr hoch, nur in acht Ländern liegt er unter 40%. Fasst man die beiden höchsten Isced-Gruppen zusammen, fällt der Anteil der beruflich Qualifizierten nur in Frankreich, Luxemburg, Italien, Spanien und Portugal unter 80%. In Deutschland ist der Anteil der Hochqualifizierten in den beiden Branchen deutlich geringer als im EU 27-Durchschnitt. Viele Länder liegen vor Deutschland, im Kredit- und Versicherungsgewerbe wurden nur in Österreich und Italien noch geringere Anteile ermittelt. Die große Bedeutung des dualen Systems in Deutschland spiegelt sich deutlich in der Qualifikationsstruktur wider.

2.4.8. Fazit: Große Unterschiede beim Weiterbildungsengagement zwischen den Wirtschaftszweigen

Die Analyse der Kernindikatoren nach Wirtschaftszweigen hat gezeigt, dass es große Unterschiede beim Weiterbildungsengagement der Unternehmen gibt, je nachdem zu welcher Branche sie gehören. So gibt es Wirtschaftszweige, die sich in ganz Europa durch eine hohe Weiterbildungsaktivität auszeichnen, jedoch auch Branchen, die durch ein eher unterdurchschnittliches Engagement auffallen.

Zu den weiterbildungsaktiven Branchen gehören in Europa das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Energie- und Wasserversorgung, die Nachrichtenübermittlung und das Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. In den meisten Ländern liegen die Werte in diesen Branchen bei den Kernindikatoren über den nationalen Durchschnittswerten. Dies trifft mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung auch auf Deutschland zu. Allerdings sind – wie erwähnt (vgl. Fußnote 100) – die Ergebnisse dieser Branche nur eingeschränkt zu verwenden.

In der Nachrichtenübermittlung wird zwar in Deutschland überdurchschnittlich viel in die Weiterbildung investiert, der Anteil der weiterbildenden Unternehmen und die Teilnahmequote sind aber unterdurchschnittlich.

Betrachtet man die europäischen Länder insgesamt, findet sich in den Wirtschaftszweigen Bergbau und Verkehr meist eine durchschnittliche Weiterbildung. In den Wirtschaftszweigen Handel, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, Baugewerbe, Gastgewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe werden nur relativ selten Weiterbildungsaktivitäten angeboten. In Deutschland zählen ebenfalls das Bau- und das Gastgewerbe sowie der Handel zu den Branchen mit einem unterdurchschnittlichen Weiterbildungsengagement. Hinzu kommt noch der Verkehr. Uneinheitlich stellt sich die Situation im Verarbeitenden Gewerbe und der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen dar. Während die Inzidenz und die Teilnahmequote bei beiden Wirtschaftszweigen jeweils über dem nationalen Durchschnitt liegen, sind die Intensität und die Ausgaben für die Weiterbildung beim Verarbeitenden Gewerbe nur durchschnittlich, bei den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen sogar unterdurchschnittlich.

2.5. Kurse und andere Formen

2.5.1. Einleitung

Das Angebot betrieblicher Weiterbildung, wie es in CVTS erfasst wird, umfasst erstens die eigenen internen Kurse im Unternehmen und die Qualifizierungsmaßnahmen bei externen Bildungsträgern, die vom Unternehmen finanziert werden oder während der Arbeitszeit stattfinden (Kurse, vgl. Kapitel 4.1). Dazu gehören aber zweitens die „anderen Formen betrieblicher Weiterbildung“, die teilweise arbeitsplatznah bzw. arbeitsintegriert sind. Hinter diesem Begriff verbirgt sich eine Vielfalt von Lernformen – von traditioneller Einarbeitung und Unterweisung am Arbeitsplatz oder Informationsveranstaltungen bis hin zu moderneren Formen, z.B. Lern- und Qualitätszirkeln oder selbstgesteuertem Lernen (andere Formen¹⁰⁹). Bei einigen dieser anderen Formen ist die Grenze zwischen Arbeit und Lernen nicht klar zu ziehen; daher ist auch die empirische Erfassung schwierig (Moraal und Grünewald 2004). Letzteres gilt vor allem für detailliertere Informationen zur Teilnahme der Beschäftigten an solchen

¹⁰⁹ Andere Formen betrieblicher Weiterbildung: Weiterbildung am Arbeitsplatz (geplante Phasen der Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen und Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung)); Job-Rotation innerhalb des Unternehmens und Austauschprogramme mit anderen Unternehmen; Lern- und Qualitätszirkel; selbstgesteuertes Lernen (geplante individuelle Weiterbildungsaktivitäten, z. B. mit audiovisuellen Hilfen wie Videos, computergestütztem Lernen, Internet); Informationsveranstaltungen (Besuch von Fachvorträgen, Fachtagungen, Kongressen, Workshops, Fachmessen und Erfahrungsaustauschkreisen).

Weiterbildungsformen, aber kaum für den Anteil der Unternehmen, die solche anderen Formen anbieten (Cedefop 2010b, S. 107/108).

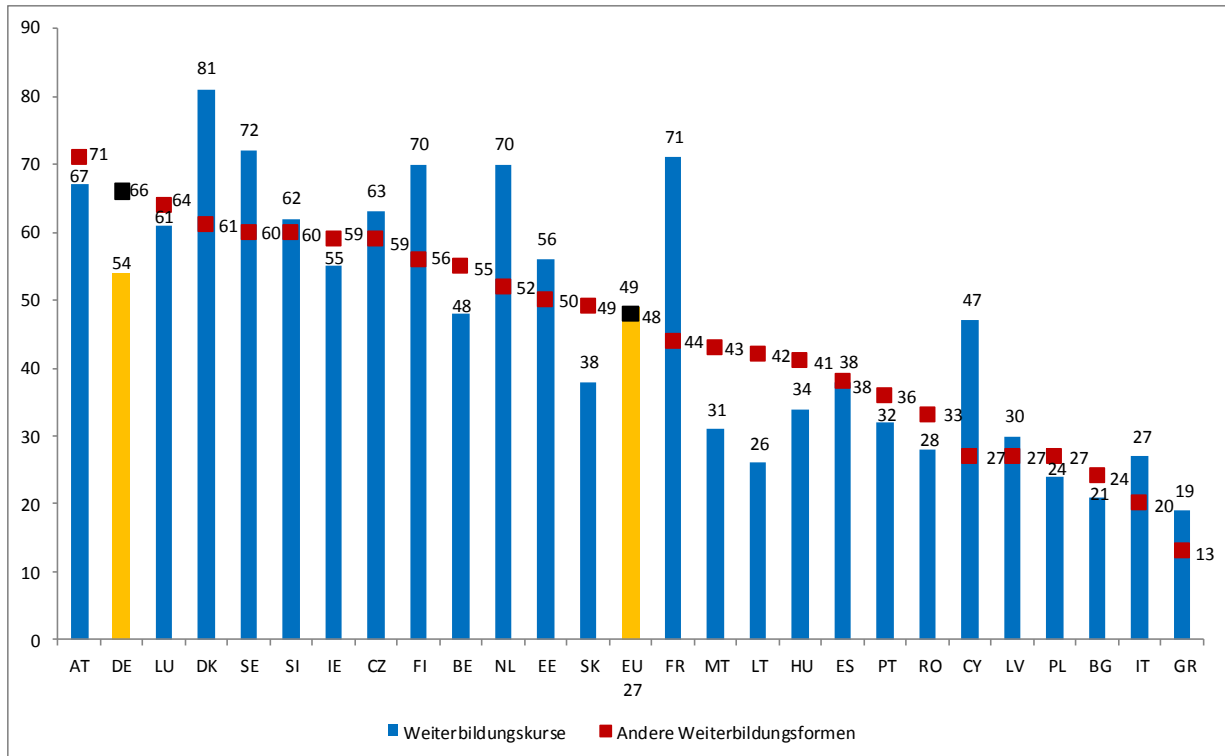
Traditionell stand die formalisierte Weiterbildung (Kurse) im Fokus der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussionen. Seit längerem werden jedoch verstärkt die anderen Weiterbildungsformen diskutiert. Bildungspolitisch besteht Einigkeit über die hohe und weiter steigende Bedeutung nicht-formalen und informellen Lernens (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008; Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000). Aus Sicht der Forschung sprechen mehrere Begründungen für die zunehmende Bedeutung informeller und arbeitsintegrierter Lernformen. Zum einen wird ihre besondere Eignung bei der (Weiter-)Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen betont – und gerade hinsichtlich dieser Sozial- und Methodenkompetenzen wird aktuell und künftig noch zunehmender Weiterbildungsbedarf konstatiert (Baethge und Schiersmann 1998; Dobischat und Lipsmeier 1991; Moraal u. a. 2009b).

Zum Zweiten wird darauf hingewiesen, dass weniger formalisierte Weiterbildung flexibler am jeweiligen Bedarf und an den Voraussetzungen ausgerichtet werden kann (Brussig und Leber 2005, S. 6; Dobischat 1999). Drittens wird argumentiert, diese Weiterbildungsformen seien organisatorisch einfacher und kostengünstiger und damit gerade für kleine und mittlere Unternehmen und für dezentralisierte Organisationsformen in Unternehmen angemessen (Kriegesmann u. a. 2002; Staudt und Kriegesmann 2002). Und schließlich wird diskutiert, dass diese Weiterbildungsformen für Geringqualifizierte niedrigere Hürden darstellen und daher diese stärker einbeziehen können (Dehnbostel 2002; Dobischat u. a. 2002; Kuper und Kaufmann 2010). Häufig wird dem Lernen in Lehrgängen und Kursen schwindende Bedeutung zugesprochen (Bailey u. a. 2004; Rohs 2002). Vor diesem Hintergrund wird analysiert, welche empirische Bedeutung die verschiedenen Lernformen in Deutschland und in Europa haben und welche Entwicklungen zu beobachten sind (vgl. Behringer und Käßplinger 2011).

2.5.2. Anteil der Unternehmen mit Kursen und anderen Formen

Im europäischen Durchschnitt (EU 27) haben im Jahr 2005 49 % der Unternehmen für ihre Belegschaft Weiterbildungskurse und 48 % Weiterbildung in anderen Formen angeboten. Nimmt man Kurse und andere Formen zusammen, so ergibt sich ein Anteil von 60 % weiterbildender Unternehmen. Im EU-Durchschnitt zeigt sich daher keine Dominanz der Kurse oder der anderen Formen. Zugleich wird deutlich, dass ein erheblicher Anteil der Unternehmen beides anbietet, Kurse und andere Formen – es gibt also keinen Hinweis auf eine generelle Substitution der Kurse durch die anderen Formen.

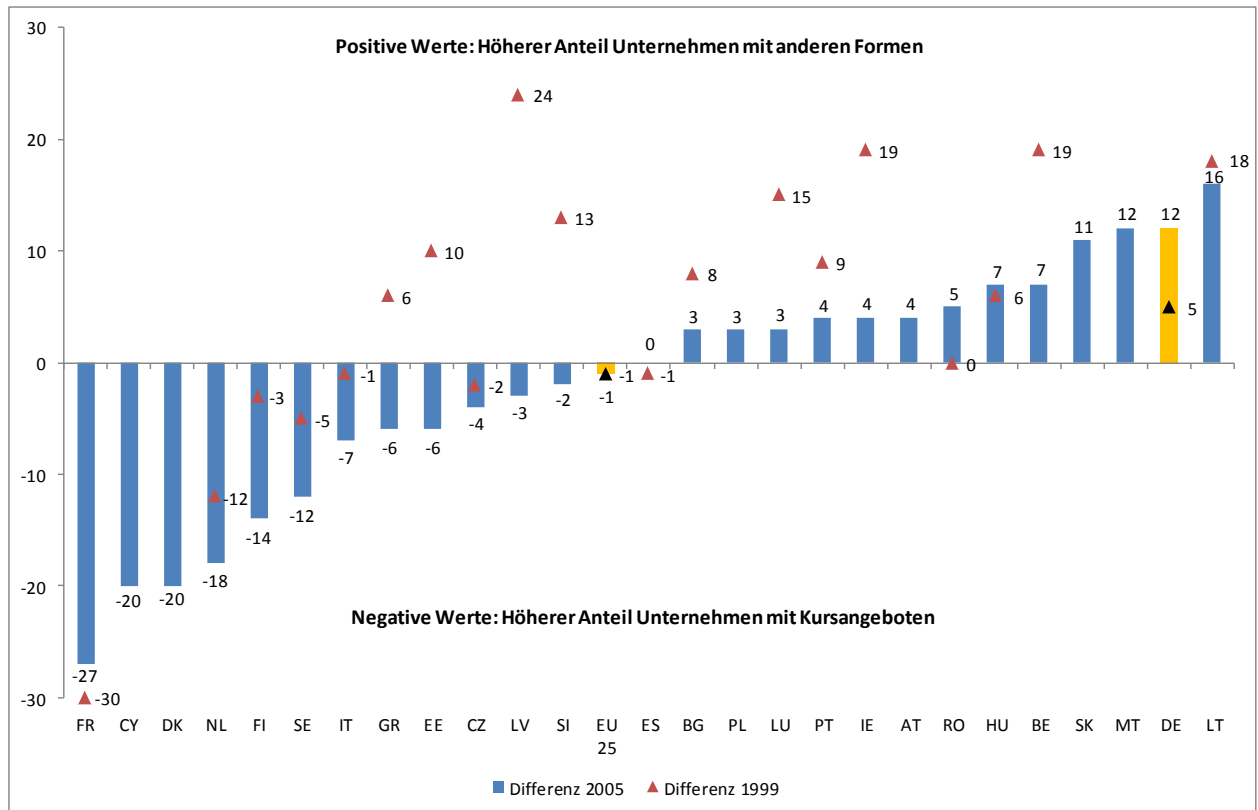
Abbildung 34: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen und mit anderen Weiterbildungsformen (2005, in %)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 12.7.2010) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Allerdings zeigen sich auf Länderebene sehr unterschiedliche Muster: 2005 gab es sowohl Länder, in denen der Anteil der Unternehmen mit Kursangeboten deutlich höher ist als der Anteil mit anderen Weiterbildungsformen, vor allem Frankreich, die Niederlande, die skandinavischen Staaten und Zypern. In etwa gleich vielen Staaten ist es genau umgekehrt; zu den Staaten, in denen der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen deutlich höher ist als der Anteil der Unternehmen mit Kursen gehören Deutschland, Malta, Litauen und die Slowakei. Abbildung 35 zeigt dies in anderer Darstellung; die Balken spiegeln die relative Bedeutung von Kursen und anderen Formen in 2005.

Abbildung 35: Vergleich des Angebots von Kursen und anderen Weiterbildungsformen (Differenz in % der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten für 1999 und 2005)



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 12.7.2010); eigene Berechnungen – UK, NO (2005 und 1999) sowie AT, DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. CY, MT und SK: Keine Werte für 1999. ES: 2005 Differenz des prozentualen Anteils der Unternehmen mit Kursangeboten und mit anderen Formen gleich null.

Lesebeispiel: In Frankreich lag 2005 der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen bei 71 %, der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen bei 44 %, die Differenz betrug 27 Prozentpunkte (blaue Säule).

Im Vergleich der Jahre 1999 und 2005 ist im EU 25-Durchschnitt ein rückläufiges Angebot sowohl bei den Kursen wie bei den anderen Formen erkennbar (Rückgang jeweils 3 Prozentpunkte). Der Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen ist in Nord- und Westeuropa in allen Ländern mit Ausnahme Frankreichs zurückgegangen. Besonders starke Rückgänge waren in Belgien (-12 Prozentpunkte), in Finnland und Irland (jeweils -16 Prozentpunkte) sowie in den Niederlanden und Schweden (jeweils -18 Prozentpunkten) zu verzeichnen. In Deutschland betrug der Rückgang 6 Prozentpunkte. In Süd- und Osteuropa gibt es kein einheitliches Bild, es gab sowohl Zunahmen (vor allem in Spanien, Portugal, Slowenien, Rumänien und Ungarn) wie auch Abnahmen (insbesondere in Estland und Lettland). Der Anteil der Unternehmen mit Kursen ist hingegen in allen ost- und südeuropäischen Ländern gestiegen. In Nord- und Westeuropa konnten Luxemburg und Österreich einen Anstieg vermelden, in Belgien und Frankreich gab es keine Unterschiede. In den anderen Ländern

nahm der Anteil ab, in Deutschland mit -13 Prozentpunkten am stärksten (vgl. Tabelle 36 im Anhang).

Abbildung 35 zeigt auch die relative Bedeutung der Kurse und der anderen Formen im Jahr 1999 (Dreiecke). In den meisten EU-Staaten haben die Kurse relativ an Bedeutung gewonnen, entweder durch eine Verstärkung der Dominanz der Kurse oder durch eine Abschwächung der Dominanz anderer Formen. Die Entwicklung in Deutschland war jedoch entgegengesetzt zur Entwicklung in fast allen anderen Mitgliedsstaaten der EU. Zwar ist auch in Deutschland der Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen im Jahr 2005 (66%) niedriger als 1999 (72%). Weil jedoch zugleich das Kursangebot noch stärker rückläufig war (2005: 54 %, 1999: 67 %), hat das Angebot an anderen Formen hier an Bedeutung gewonnen.

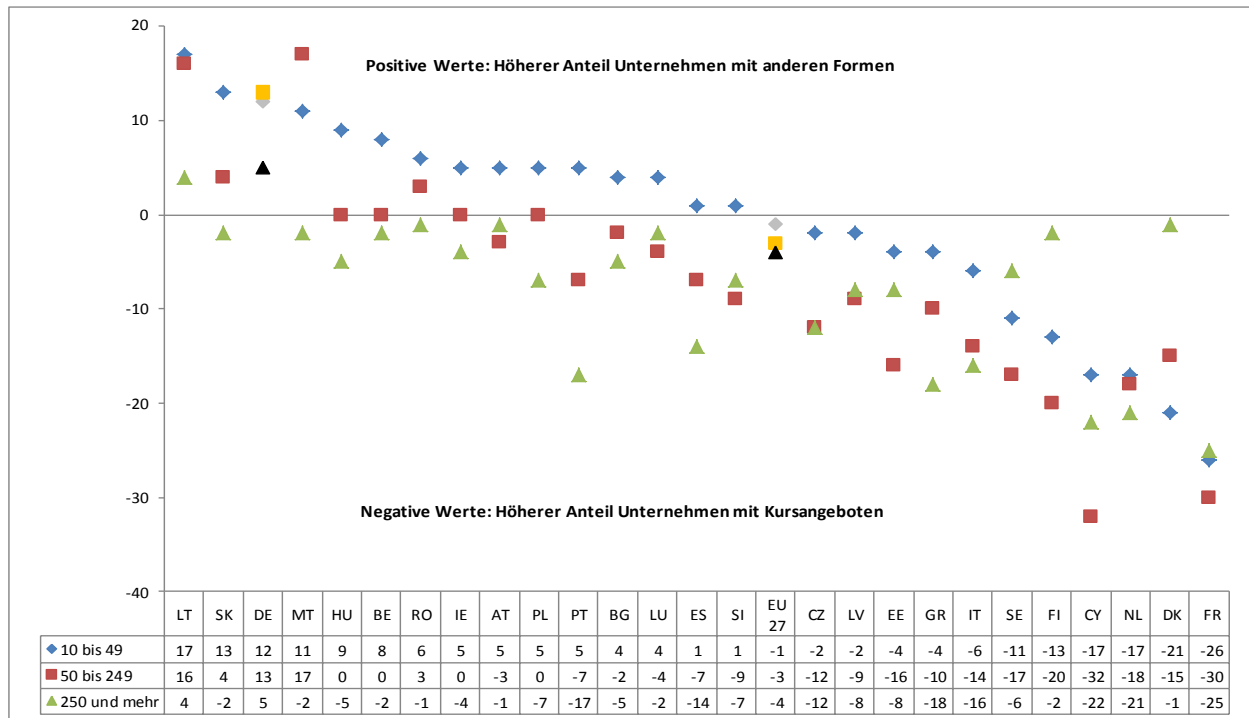
Empirisch zeigt sich also, dass die arbeitsplatznahen Lernformen in Deutschland eine im europäischen Vergleich besonders große Bedeutung haben, die zwischen 1999 und 2005 weiter zugenommen hat, anders als in den meisten anderen Mitgliedsstaaten der EU. Dieses „deutsche Spezifikum“ (Behringer und Käßpflinger 2011, S. 19) schlägt sich jedoch in den Kernindikatoren nur in der Inzidenz nieder.¹¹⁰ „Ein Teil des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens wird damit in den Daten weniger sichtbar, und dieser Teil ist in Deutschland größer als in den meisten anderen europäischen Ländern“ (Behringer 2011, S. 18).

Wie in der Einleitung bereits angesprochen, wird in der Bildungsforschung häufig argumentiert, dass die anderen Formen der Weiterbildung gerade für kleine und mittlere Unternehmen einfacher zu organisieren sind und für sie auch geringere Kosten anfallen (Kriegesmann u. a. 2002; Staudt und Kriegesmann 2002). In der Tat ist der Anteil der Kleinunternehmen mit anderen Formen 2005 in 15 Ländern höher als der Anteil der Unternehmen mit Kursen. Bei den mittleren Unternehmen trifft dies noch auf fünf Länder zu, bei den Großunternehmen nur auf Deutschland und Litauen. Auffallend ist, dass in den nordischen Ländern sowie in den Niederlanden und Frankreich auch bei den Kleinunternehmen deutlich mehr Unternehmen Kurse als andere Formen anbieten¹¹¹ (vgl. Abbildung 36).

¹¹⁰ Der Grund hierfür liegt in den Schwierigkeiten der Erhebung entsprechender Informationen; in CVTS wurden daher keine Informationen zum Volumen und zu den Ausgaben für die anderen Weiterbildungsformen erhoben. Informationen zu der Beteiligung der Beschäftigten an anderen Formen wurden erhoben, sind jedoch als weniger zuverlässig einzustufen und werden hier nicht dargestellt.

¹¹¹ Vgl. Cedefop 2010b, S. 70/71 für mögliche Erklärungsansätze für diese Länderpräferenzen.

Abbildung 36: Vergleich des Angebots von Kursen und anderen Weiterbildungsformen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, Differenz in % der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 12.7.2010) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Lesebeispiel: In Litauen lag 2005 der Anteil der Kleinunternehmen mit Weiterbildungskursen bei 19%, der Anteil der Kleinunternehmen mit anderen Formen bei 36%, die Differenz betrug 17 Prozentpunkte.

In allen Ländern nimmt 2005 das Angebot an Weiterbildung – bei den Kursen und bei den anderen Formen – mit der Unternehmensgröße zu. Der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße ist beim Kursangebot in allen Ländern mit Ausnahme der skandinavischen Länder sowie Frankreichs stärker als bei den anderen Formen. Für die Unternehmen in Deutschland zeigt sich, dass Kleinunternehmen etwas häufiger als im EU 27-Durchschnitt Kurse anbieten (50% im Vergleich zu 44%), mittlere und größere Unternehmen bleiben jedoch hinter dem europäischen Durchschnitt zurück (65% zu 68% bzw. 78% zu 84%). Beim Angebot an anderen Formen liegt Deutschland in allen drei Größenklassen über dem EU 27-Durchschnitt, insbesondere in Kleinunternehmen (mit 62% zu 43%) und mittleren Unternehmen (mit 78% zu 65%) sind die Abstände deutlich, bei Großunternehmen sehr viel geringer (83% zu 80%).

2.5.3. Nutzung der verschiedenen anderen Formen

Unter dem Begriff „andere Formen“ wurden in CVTS die in der Fußnote 109 aufgeführten fünf verschiedenen Lernformen erfasst. Einige dieser Lernformen wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen; Einarbeitung) so-

wie die Weiterbildung auf Informationsveranstaltungen waren immer schon wichtig und wurden in den Unternehmen eingesetzt. Sie können daher als eher konventionelle andere Formen der betrieblichen Weiterbildung klassifiziert werden. Als eher modernere andere Formen der betrieblichen Weiterbildung können Job-Rotation/Austauschprogramme, Lern- und Qualitätszirkel und das selbstgesteuerte Lernen eingestuft werden (Moraal und Grünewald 2004).

In allen Ländern werden die konventionellen anderen Formen 2005 weitaus häufiger als die moderneren anderen Formen genutzt. Sowohl für die Weiterbildung am Arbeitsplatz als auch für die geplante Weiterbildung durch Informationsveranstaltungen liegt der EU 27-Durchschnitt bei 33 % und damit deutlich vor den drei anderen Formen, die nur einen Anteil zwischen 10 – 13 % erreichen. Deutschland erreicht bei den konventionellen Lernformen jeweils Spitzenpositionen im Länderranking (Platz 1 bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz, Platz 2 bei Informationsveranstaltungen), von den modernen Formen werden jedoch nur Lern- und Qualitätszirkel (Platz 4) mit einem Anteil von 16 % recht häufig in den Unternehmen eingesetzt. Beim selbstgesteuerten Lernen (Platz 10) und bei der Weiterbildung durch Job-Rotation/Austauschprogramme (Platz 13) findet sich Deutschland im Mittelfeld wieder. Weiterbildung durch selbstgesteuertes Lernen findet insbesondere in Finnland, Irland und Luxemburg mit Anteilswerten über 20% Anklang. Job-Rotation und Austauschprogramme erreichen mit 29 % in Schweden den höchsten Wert, Österreich folgt hier mit deutlichem Abstand und einem Anteil von 19%. In elf Ländern, darunter in fast allen osteuropäischen Ländern, hat diese Lernform jedoch mit Anteilen von höchstens 5% kaum Bedeutung. Lern- und Qualitätszirkel werden vor allem in Österreich (28 %) und Dänemark (25 %) organisiert (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Anteil der Unternehmen, die die jeweilige andere Form anbieten (2005, in % aller Unternehmen)

Land	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Informationsveranstaltungen	Selbstgesteuertes Lernen	Job-Rotation, Austauschprogramme	Lern- und Qualitätszirkel
EU27	33	33	13	11	10
AT	32	64	13	19	28
BE	41	36	17	13	13
BG	17	15	5	3	4
CY	19	18	4	8	14
CZ	42	46	17	4	9
DE	48	58	15	9	16
DK	30	53	19	14	25
EE	31	38	16	15	6
ES	26	18	11	10	11
FI	35	49	22	11	11
FR	29	23	9	10	8
GR	6	8	3	3	5
HU	18	32	7	3	7
IE	43	42	22	16	11

IT	11	12	2	5	2
LT	18	37	9	1	11
LU	44	49	21	14	19
LV	9	23	3	3	3
MT	31	30	12	10	11
NL	31	36	18	9	10
PL	17	19	4	4	2
PT	22	24	3	4	4
RO	19	13	8	12	6
SE	34	44	16	29	8
SI	28	54	11	5	14
SK	32	35	9	3	8

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 12.7.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Ebenso wie der Anteil der Unternehmen, die andere Formen anbieten, im EU 25-Durchschnitt 2005 im Vergleich zu 1999 um 3 Prozentpunkte abgenommen hat, war auch bei den fünf Einzelformen jeweils ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Mit -4 Prozentpunkten fiel er am stärksten bei der Weiterbildung durch Job-Rotation und Austauschprogrammen aus, am schwächsten mit -1 Prozentpunkt bei den Lern- und Qualitätszirkeln. Die anderen drei Lernformen verzeichneten einen Rückgang um 2 Prozentpunkte. Starke Rückgänge in allen oder den meisten Lernformen gab es in Belgien, Finnland, Irland, Lettland, den Niederlanden und Schweden. Die Zuwächse waren in den meisten Ländern moderat, stärkere Anstiege gab es insbesondere in Rumänien. In Deutschland gab es bei den konventionellen Lernformen, die mit deutlichem Abstand am häufigsten von den Unternehmen angeboten werden, jeweils einen Rückgang (-6 Prozentpunkte bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz und -3 Prozentpunkte bei den Informationsveranstaltungen). Bei den moderneren Lernformen kam es bei Lern- und Qualitätszirkeln und Job-Rotation und Austauschprogrammen zu einem stärkeren Anstieg von 5 Prozentpunkten, beim selbstgesteuerten Lernen gab es mit +1 Prozentpunkt kaum Veränderungen.

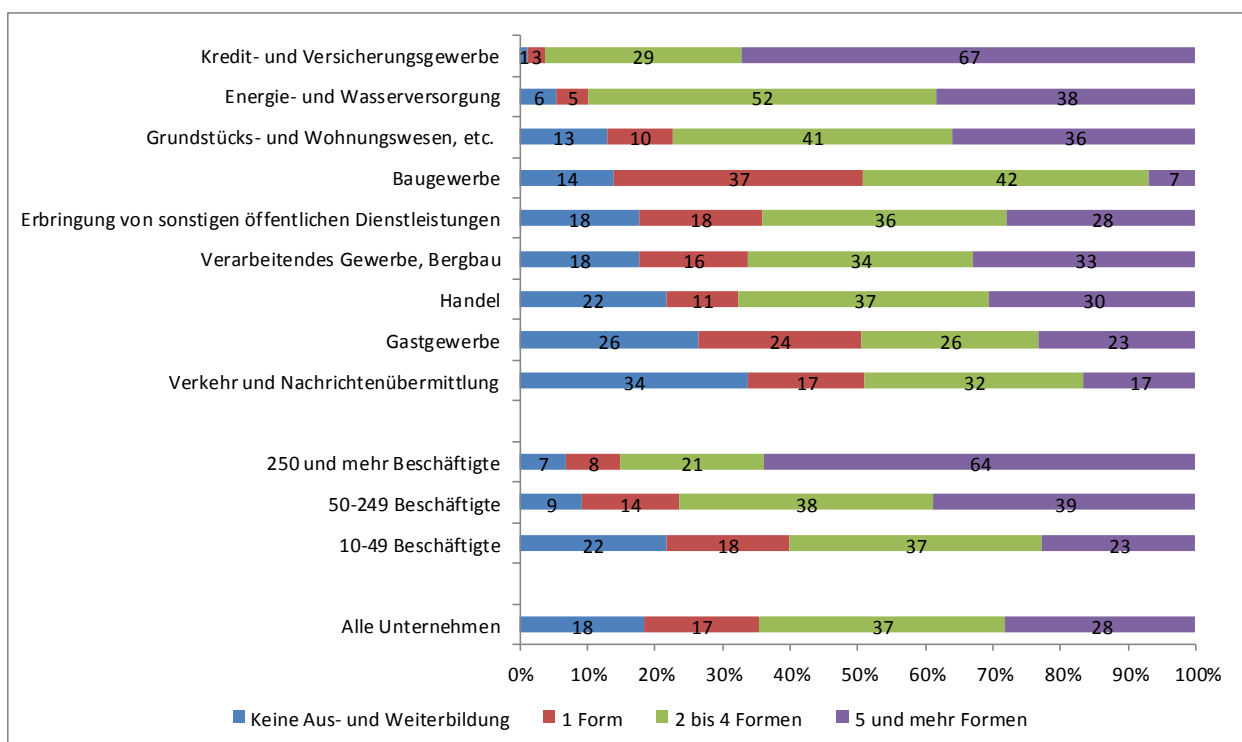
Unternehmen können viele verschiedene Lernformen nutzen. Eine Vielfalt von Lernformen in Unternehmen kann dabei auf eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Bildung hinweisen. Sie ermöglicht es darüber hinaus, für unterschiedliche Bedürfnisse und Beschäftigtengruppen jeweils besonders geeignete Maßnahmen anzubieten (Grünert u. a. 2011; Moraal u. a. 2009b). Mithilfe der deutschen CVTS3-Mikrodaten¹¹² kann ermittelt werden, wie viele verschiedene Lernformen in den Unternehmen in Deutschland genutzt werden. Für die nachfolgende Auswertung (vgl. Moraal und Schönfeld 2012) wurden acht Lernformen unterschieden: Weiterbildung in Kursen (interne und externe Kurse wurden jeweils separat gezählt), Weiterbildung in den fünf anderen Formen sowie die Ausbildung.¹¹³ Die Unternehmen

¹¹² Siehe Fußnote 102.

¹¹³ Ein ausbildendes Unternehmen hat mindestens einen Auszubildenden im Jahresverlauf beschäftigt. 55 % der in CVTS3 befragten Unternehmen in Deutschland gehören zu den ausbildenden Unternehmen.

in Deutschland nutzten 2005 im Durchschnitt aller Unternehmen fast drei verschiedene Lernformen. Allerdings hat etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen gar keine oder höchstens eine Lernform angeboten. Insbesondere in Kleinunternehmen und Unternehmen der Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie des Bau- bzw. Gastgewerbes war die Anzahl an Lernformen gering. Wurde nur eine Form angeboten, war dies in 71% der Unternehmen die Erstausbildung, mit deutlichem Abstand folgten Informationsveranstaltungen mit einem Anteil von 14%. In 28% der Unternehmen – darunter viele Großunternehmen und Unternehmen des Kredit- und Versicherungsgewerbes – herrschte hingegen eine große Vielfalt an Lernformen (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Vielfalt der genutzten Lernformen in Unternehmen in Deutschland (2005, in %)



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, CVTS3-Erhebung 2005; eigene Berechnungen.

2.5.4. Fazit: Große Bedeutung der anderen Formen in Deutschland

Im EU 27-Durchschnitt zeigt sich im Jahr 2005 keine Dominanz von Kursen oder anderen Formen. In den einzelnen Ländern ist die Präferenz allerdings sehr unterschiedlich. Neben einigen Ländern, in denen das Angebot an Kursen bzw. anderen Formen ähnlich ausgeglichen wie im EU 27-Durchschnitt ist, liegen in anderen Ländern die Kurse deutlich vorne, so insbesondere in Frankreich, Zypern, den Niederlanden und den skandinavischen Ländern. Eine deutliche Dominanz der anderen Formen gibt es in Litauen, Malta, Deutschland und der Slowakei.

Eine steigende Bedeutung der anderen Formen, wie sowohl von politischer Seite als auch von der Bildungsforschung erwartet, lässt sich aus den Daten nicht ablesen. Im Gegenteil – insgesamt haben die Weiterbildungskurse in Relation zu den anderen Formen zwischen 1999 und 2005 in den meisten Ländern an Bedeutung gewonnen. In Deutschland war die Entwicklung jedoch entgegengesetzt. Hier erhöhte sich die bereits starke relative Bedeutung der anderen Formen nochmals und stellte somit eine Ausnahme in Europa dar.

Bei der Auswahl der angebotenen anderen Formen bleiben die meisten Unternehmen in Europa auf althergebrachten Wegen. So werden mit der Weiterbildung am Arbeitsplatz und der Weiterbildung durch Informationsveranstaltungen insbesondere solche Maßnahmen angeboten, die schon immer wichtig waren und eingesetzt wurden. Modernere Lernformen werden hingegen nur in wenigen Unternehmen eingesetzt. Hinsichtlich dieser Lernformen bietet sich auch in Deutschland kein anderes Bild.

3. Themen betrieblicher Weiterbildung

In Deutschland wurden im Jahr 2005 6 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden für die betriebliche Weiterbildung in Kursen aufgewandt, im EU 27-Durchschnitt 5 Stunden. Dies entspricht 9 Stunden (Deutschland und EU 27), die jede/-r Beschäftigte im Durchschnitt an Weiterbildungskursen teilgenommen hat, und 27 (EU 27) bzw. 30 Stunden (Deutschland) je Teilnehmendem. Was lernen nun die Beschäftigten in den Weiterbildungskursen? Ihnen steht ein breites Themenspektrum zur Verfügung, das sehr heterogen ist, da es sich auf ganz unterschiedliche Berufe und Arbeitskontexte bezieht. Die Themen der betrieblichen Weiterbildung spiegeln sowohl das Interesse der Unternehmen als auch der Beschäftigten am Erwerb von bestimmten, in der Arbeit benötigten Kompetenzen wider.

Es gibt eine Vielzahl von Lernaktivitäten, sodass eine Zusammenfassung zu übergeordneten Themenfeldern nicht einfach ist. In CVTS3 erfolgte die Klassifizierung nach dem Handbuch der Ausbildungsfelder (Cedefop und Eurostat 1999). Von den dort aufgeführten insgesamt 65 Feldern wurden jedoch nur die für die betriebliche Weiterbildung als besonders relevant eingestuften Themen abgefragt. Die Unternehmen wurden gebeten, die von ihnen angebotenen Kursstunden acht Themenbereichen bzw. einem Feld „Andere Themenbereiche“ zuzuordnen. In der Eurostat-Datenbank werden die Stundenanteile an den gesamten Kursstunden nach den einzelnen Weiterbildungsthemen ausgewiesen. Da erste Auswertungen zeigten, dass in einigen Ländern die Summe der Themenbereiche über 100 % lag, wurde Eurostat um eine Neuberechnung gebeten, die hier Verwendung findet. Nicht berücksichtigt wurden Frankreich wegen eines hohen Anteils fehlender Angaben und das Vereinigte Königreich und Norwegen wegen der eingeschränkten Vergleichbarkeit. In Irland wurde die Frage nicht gestellt. Informationen über fehlende Werte liegen nur für wenige Länder vor: In Deutschland haben rund 14 % der Unternehmen keine Angaben gemacht, in Finnland 15 % und in Schweden 25 %. Dies bedeutet aber nicht, dass man generell von einer entsprechenden Anzahl fehlender Werte auch in den anderen Ländern ausgehen kann, da Informationen von Ländern, die in der Regel besonders hohe Antwortquoten aufweisen, nicht vorliegen. In Finnland und Schweden wurden auch bei anderen Fragen zum Teil deutlich höhere Quoten fehlender Antworten ermittelt.

Europaweit hatten 2005 Kurse zu den Themen „Technik und Produktion“ mit 17 % den höchsten Anteil am Gesamtvolumen (vgl. Abbildung 38). Hierzu gehören Unterweisungen zur Bedienung und Wartung von Produktionsanlagen, zur Qualitätskontrolle oder zur Entwicklung neuer Produktionsmittel. In allen Ländern lag der Anteil bei 10 % oder mehr, in neun Ländern sogar bei 20 % oder mehr. Berücksichtigt man die „anderen Themenbereiche“ nicht,

lag „Technik und Produktion“ in 14 der 24 Länder, für die Ergebnisse vorliegen, an der Spitze. Mit 14 % wurde in Deutschland ebenfalls ein hoher Anteil ermittelt. Am wichtigsten sind Kurse in diesem Themenfeld für das Verarbeitende Gewerbe (vgl. Tabelle 9). In allen Ländern liegt hier der Anteil über 10 %, mit Ausnahme von der Slowakei sowie von Tschechien und Zypern sogar über 20 %. Ebenfalls eine große Rolle nimmt dieses Themenfeld bei den „sonstigen Wirtschaftszweigen“ ein, in den übrigen Branchen ist es von untergeordneter Bedeutung. Nach Unternehmensgrößenklassen gibt es im EU 27-Durchschnitt keine Unterschiede, in Deutschland (mit 16 % zu 13 %) und neun weiteren Ländern ist der Anteil dieses Themenfelds an den gesamten Kursstunden in den Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten höher als in größeren Unternehmen.

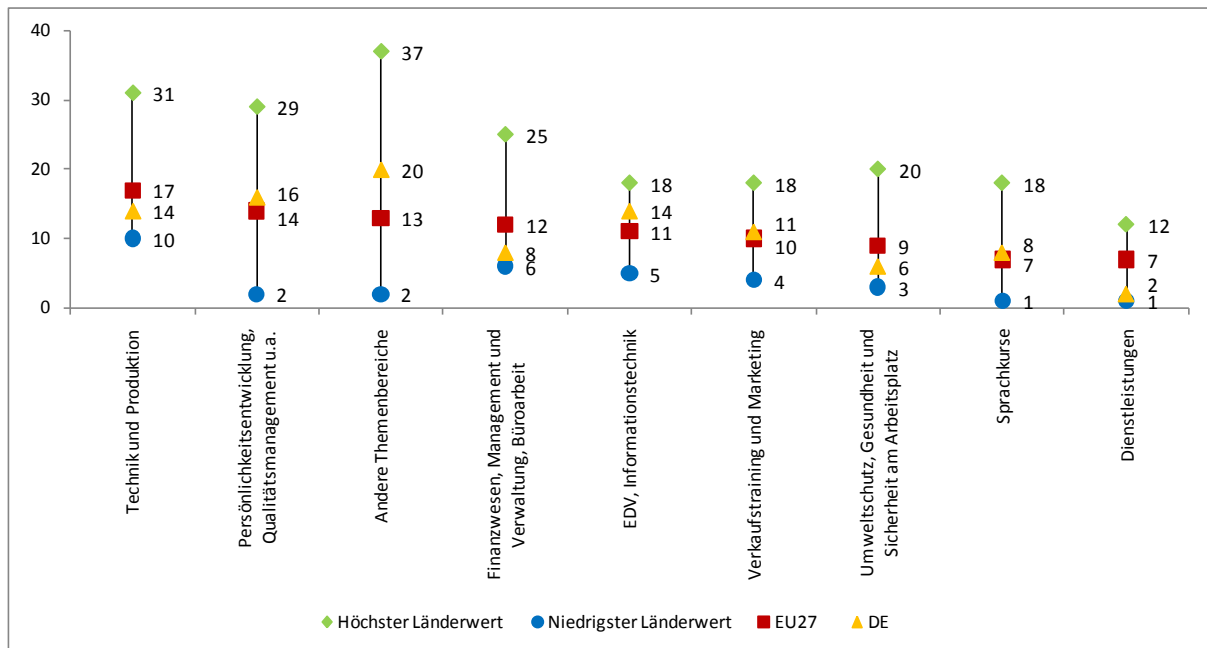
Im Vergleich zu 1999¹¹⁴ hat das Thema leicht an Bedeutung gewonnen – der Anteil im EU 25-Durchschnitt¹¹⁵ erhöhte sich um 1 Prozentpunkt. Dies sagt allerdings nichts darüber aus, ob auch die absolute Kursstundenzahl zugenommen hat, nur über die Entwicklung der relativen Bedeutung im Vergleich zu den anderen Themenfeldern.¹¹⁶ 1999 lag das Thema „Technik und Produktion“ noch hinter „Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit“ mit einem Anteil von 18 % und „EDV, Informationstechnik“ (17 %) zurück. In Deutschland fiel der Anstieg mit 3 Prozentpunkten etwas stärker aus als im europäischen Durchschnitt.

¹¹⁴ In CVTS2 und CVTS3 wurden die gleichen Themenfelder abgefragt. Drei in CVTS2 noch einzeln erfasste Themen (Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit) wurden allerdings zusammengefasst. Die Zusammenfassung erfolgte, um die Belastung für die Unternehmen zu reduzieren. Diese Änderung sollte jedoch keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Vergleichbarkeit haben, sodass es hierdurch zu keinen Verzerrungen kommt.

¹¹⁵ Wie bereits mehrfach angesprochen, wurden 1999 und 2005 bei der Berechnung der EU 25-Durchschnitte nicht die gleichen Länder berücksichtigt (1999: 22 Länder, 2005: EU-Mitgliedsstaaten ohne Bulgarien und Rumänien). Darüber hinaus wurden auch Länder berücksichtigt, deren Vergleichbarkeit eingeschränkt ist bzw. deren Angaben hier nicht verwendet werden. Darunter fallen mit dem Vereinigten Königreich und Frankreich zwei der wichtigsten Länder, die zu einem gewissen Anteil den europäischen Durchschnittswert mitbestimmen. Daher ist die Aussagekraft des Vergleichs der Durchschnittswerte – insbesondere wenn es nur um geringe Abweichungen geht – begrenzt (vgl. hierzu auch Fußnote 93).

¹¹⁶ So kann es z. B. sein, dass ein rückläufiger Anteil der Kursstunden eines Themenfeldes gleichwohl in absoluten Zahlen mit einer Erhöhung der Kursstunden einhergeht, wenn die Gesamtstundenzahl in einem Land zugenommen hat.

Abbildung 38: Themen der betrieblichen Weiterbildung 2005 (in % der gesamten Teilnahme-stunden in Kursen)



Quelle: Eurostat-Sonderauswertung zu CVTS3 vom 24.9.2010 – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und FR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE.

Mit einem Anteil von 14 % im EU 27-Durchschnitt für 2005 nehmen Kurse zu „Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement u. a.“ ebenfalls einen hohen Stellenwert ein. In dieses Feld fallen Bildungsgänge mit den Hauptinhalten Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement, Kommunikationsfähigkeit, Rhetorik, Arbeitstechniken, Arbeitswelt, Teamarbeit und Zeitmanagement. Bei diesen Kursen steht nicht die Vermittlung von Fachkompetenzen, die einen konkreten Bezug zu einem bestimmten Berufsfeld haben, sondern die Erweiterung von sozialen und persönlichen Kompetenzen im Vordergrund. In 17 Ländern liegt der Stundenanteil über 10%, in Zypern, Finnland und Rumänien bei 20% und mehr. In der Hälfte der osteuropäischen Länder spielen diese Kurse allerdings nur eine geringe Rolle. In Deutschland haben sie mit 16% den höchsten Anteil am Gesamtvolumen (ohne Berücksichtigung der „anderen Themenbereiche“). Auch in Finnland, Luxemburg, Portugal, Rumänien und der Slowakei liegen sie an der Spitze. Nach Wirtschaftszweigen ist keine klare Präferenz gegeben – als eher fachübergreifendes Themengebiet werden Kurse dieses Inhalts in nahezu allen Branchen häufig angeboten. Allein beim Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen zeigt sich in vielen Ländern – jedoch nicht in Deutschland – ein geringerer Anteil. In den meisten Ländern und auch im EU 27-Durchschnitt ist in kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten ein geringerer Stundenanteil zu verzeichnen. Ausnahmen sind Griechenland und Litauen.

Kurse im Themengebiet „Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement u. a.“ haben im Vergleich zu 1999 leicht an Bedeutung gewonnen – der Anteil im EU 25-Durchschnitt stieg um 2 Prozentpunkte. Auch in den meisten Ländern ist ein Bedeutungsgewinn zu konstatieren, allein in Estland und Lettland ist ein geringer (-1 Prozentpunkt), in Slowenien ein stärkerer (-7 Prozentpunkte) und in Rumänien¹¹⁷ mit -30 Prozentpunkten ein starker Bedeutungsverlust festzustellen. Allerdings war der rumänische Wert von 1999 mit 59 % aller Kursstunden extrem hoch. In Deutschland stieg der Anteil am Gesamtvolumen wie in Luxemburg, Österreich und Portugal mit +7 Prozentpunkten besonders stark an.

Eine relativ hohe Bedeutung hat in vielen Ländern das Themengebiet „Finanzwesen¹¹⁸, Management und Verwaltung¹¹⁹, Büroarbeit¹²⁰“ mit einem EU 27-Durchschnittswert von 12% im Jahr 2005. Deutschland gehört mit einem Anteil von 8% allerdings zu den acht Ländern, bei denen dieses Thema einen geringeren Raum einnimmt (Anteile unter 10%). Das Kredit- und Versicherungsgewerbe ist der Wirtschaftszweig, in dem Kurse dieses Bildungsfelds einen besonders hohen Stellenwert haben – in 19 Ländern liegt der Anteil bei 20% oder mehr, in zehn sogar bei 40% oder mehr. In Deutschland spielt dieses Themenfeld allerdings mit einem Anteil von 10% an den gesamten Kursstunden nur eine geringe Rolle. Auch im Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen hat dieses Thema eine große Bedeutung. Nach Größenklassen gibt es im EU 27-Durchschnitt nur minimale Unterschiede, in Deutschland bieten kleine Unternehmen mit einem Anteil von 13% der Kursstunden jedoch häufiger Weiterbildungen in diesem Bereich an als größere Unternehmen.

Im Jahr 1999 wurde das Themengebiet noch separat in drei Blöcken abgefragt. Dabei hatten Kurse zu Management und Verwaltung mit 10% den höchsten Anteil, gefolgt von Kursen zum Finanzwesen mit 6%. Kurse zur Büroarbeit waren mit einem Anteil von 2% nur von geringer Bedeutung. Insgesamt entfiel auf die in 2005 zusammengefassten Bereiche ein Anteil von 18%, der damit deutlich über dem für 2005 gemessenen Wert von 12% liegt.¹²¹ In nahe-

¹¹⁷ In Rumänien wurde 1999 das Themengebiet in zwei Felder geteilt: Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt. Inwieweit diese unterschiedliche Abfrage für den hohen Wert in 1999 verantwortlich ist, kann allerdings nicht festgestellt werden (Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005a, S. 109).

¹¹⁸ Der Bereich umfasst Kurse zur Planung, Steuerung, Organisation und Überwachung von Finanzierungstätigkeiten und Finanzdienstleistungen sowie zur Abwicklung, Prüfung und Verbuchung von Finanztransaktionen. Hierzu gehören beispielsweise auch die Buchhaltung und die Rechnungsprüfung.

¹¹⁹ Die Kurse beschäftigen sich z. B. mit Verwaltung, Logistik, Büro-, Bildungs- und Personalmanagement und Personalführung.

¹²⁰ Das Feld Sekretariats- und Büroarbeit umfasst die Weiterbildung in verwaltungstechnischen Verfahren und Praktiken, Bürotechnologie sowie Kenntnisse und Fertigkeiten in Büroarbeiten und der Text- und Dateneingabe.

¹²¹ Vgl. Fußnote 114.

zu allen Ländern büßte dieses Lernfeld an Bedeutung ein und zwar bei der überwiegenden Zahl der Länder relativ stark (zwischen 7-11 Prozentpunkten). Nur in Italien gab es einen Anstieg von 15 auf 18%. In Bulgarien, Rumänien und Spanien gab es keine Veränderungen.

Im EU 27-Durchschnitt erreichen Kurse zu „EDV, Informationstechnik“ einen Anteil von 11 % an den gesamten Kursstunden. Hier zeigt sich ein klarer Unterschied zwischen den nord- und westeuropäischen und den anderen Ländern. Mit Ausnahme der Niederlande wird in allen nord- und westeuropäischen Ländern ein Anteil von 10% oder mehr erreicht. Bei den anderen Ländern trifft dies nur auf Griechenland, Malta und Slowenien zu. In Deutschland entfällt auf Computerkurse mit 14 % ein deutlich höherer Anteil als im EU 27-Durchschnitt. Nur Dänemark (18 %) und Griechenland (17 %) verzeichnen noch höhere Werte. Unternehmen aus der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen nutzen Computerkurse deutlich häufiger als Unternehmen in anderen Wirtschaftszweigen. In sieben Ländern liegt hier der Anteil bei 20 % oder mehr, in weiteren 13 zumindest bei 10 % oder mehr. Auch in Deutschland gibt es hier mit 19 % den höchsten Anteil an den Kursstunden innerhalb der verschiedenen Branchen, daneben wird auch im Kredit- und Versicherungsgewerbe und im Sektor Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen mit jeweils 17% ein hoher Anteil erreicht. In kleinen Unternehmen wird im EU 27-Durchschnitt (13% zu 11 %) und in insgesamt acht Ländern ein etwas größerer Anteil für Computerkurse aufgewandt. In Deutschland und vier anderen Ländern sind keine bzw. nur minimale Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen festzustellen.

Auch im Bereich EDV zeigt sich im Vergleich zu 1999 ein starker Rückgang des Anteils an den Gesamtstunden von 17% auf nur noch 11%. Der damalige hohe Wert könnte durch eine Hard- und Softwareaktualisierungswelle im Zusammenhang mit dem Jahr 2000-Problem (Millenium-Bug) ausgelöst worden sein, die in den Folgejahren zu einer gewissen Sättigung geführt hat. Der routinierte Umgang mit dem PC gehört heutzutage zumeist zu den als selbstverständlich vorausgesetzten Grundlagen. In acht der 19 Länder, für die Vergleichsdaten vorliegen, verringerte sich der Anteil an den Gesamtkursstunden um 5 oder mehr Prozentpunkte, auch in Deutschland. Allein in Estland gab es – ausgehend von einem niedrigen Niveau (Anteil von 5 %) – einen Zuwachs um 2 Prozentpunkte.

„Verkaufstraining und Marketing“ ist insbesondere in den südeuropäischen Ländern ein wichtiges Weiterbildungsthema. Fünf südeuropäische Länder haben einen Stundenanteil von 10 % oder mehr, nur Malta schert mit 8 % aus. Insgesamt liegen zwölf Länder bei einem Stundenanteil von 10% oder mehr, so auch Deutschland mit 11%. Verkaufstechniken wer-

den insbesondere im Handel und im Kredit- und Versicherungsgewerbe trainiert, jedoch kaum in den anderen Wirtschaftszweigen. Der Anteil dieser Kurse liegt im Handel in allen Ländern bei 20% oder mehr, nur in der Slowakei ist der Anteil mit 17% etwas geringer. Nach Unternehmensgrößenklassen zeigen sich im EU 27-Durchschnitt und in Deutschland nur geringe Unterschiede, in vielen Ländern finden sich jedoch in Kleinunternehmen deutlich höhere Anteile als in Großunternehmen.

Im Vergleich zu 1999 ist der Anteil im EU 25-Durchschnitt leicht um einen Prozentpunkt gestiegen. In elf Ländern gab es einen Bedeutungszuwachs, der besonders stark in Bulgarien (+11 Prozentpunkte) und Griechenland (+ 7 Prozentpunkte) ausfiel. 1999 wies Bulgarien gemeinsam mit Rumänien und einem Anteil von 3% noch den geringsten Wert aller Länder aus. Rumänien findet sich auch 2005 mit einem Anteil von 4% weiterhin am Ende der Länderreihe wieder. In Deutschland, Österreich und Tschechien kam es zu keinen Verschiebungen.

Das Thema „Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ hatte mit einem Stundenanteil von 20% in Tschechien die größte Bedeutung. Tschechien lag damit auch an der Spitze der europäischen Länder. In vier der sechs südeuropäischen Länder, nämlich in Zypern, Italien, Portugal und Spanien, nahm das Thema mit einem Anteil von 10% oder mehr ebenfalls einen relativ großen Raum bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ein. In Finnland, Lettland und der Slowakei wird ebenfalls ein Stundenanteil von 10% oder mehr erreicht. In den übrigen Ländern war das Thema von untergeordneter Bedeutung – Deutschland unterschreitet dabei mit 6% den EU 27-Durchschnitt um 3 Prozentpunkte. Auch in den meisten Wirtschaftszweigen nehmen Kurse dieses Inhalts keinen großen Anteil der Weiterbildungszeit ein, am ehesten Anklang finden sie noch in der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und bei den unter „Sonstiges“ zusammengefassten Branchen. Nach Unternehmensgrößenklassen zeigen sich im EU 27-Durchschnitt, in Deutschland und den meisten anderen Ländern nur geringe Unterschiede.

In vielen Ländern sind Unterweisungen zur Arbeitssicherheit, aber auch zum Schutz der Umwelt, gesetzlich vorgeschrieben. Im EU 25-Durchschnitt gab es im Vergleich zu 1999 keine Veränderungen, in Deutschland ist der Anteil an den gesamten Kursstunden um 2 Prozentpunkte gestiegen. Auch in den meisten Ländern kam es zumindest zu einem relativen Bedeutungsgewinn, insbesondere in Tschechien (+13 Prozentpunkte) sowie in Finnland, Lettland, Portugal und Rumänien (zwischen +6 und +8 Prozentpunkten). Allein in den Niederlanden, Slowenien und Ungarn gab es Rückgänge.

Fremdsprachenkenntnisse werden in der globalisierten Wirtschaft für einen großen Teil der Beschäftigten immer wichtiger. In Deutschland z. B. benötigten im Jahr 2006 16 % der Erwerbstätigen Fachkenntnisse in mindestens einer Fremdsprache, weitere 33 % Grundkenntnisse (Hall 2007). Fundierte Sprachkenntnisse erhöhen auch die Beschäftigungschancen. Daher verwundert es zunächst ein wenig, dass sowohl im EU 27-Durchschnitt (7 %) als auch in Deutschland (8 %) Sprachkurse nur einen relativ geringen Anteil an der betrieblichen Weiterbildung haben. Immer mehr Beschäftigte verfügen jedoch bereits über Kenntnisse in mindestens einer Fremdsprache. Oftmals sind Fremdsprachenkenntnisse auch bereits eine Einstellungsvoraussetzung. Außerdem dürfte in diesem Themenfeld die individuelle Weiterbildung eine große Rolle spielen. Das Erlernen einer neuen Sprache dürfte das übliche Stundenbudget betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen auch schnell sprengen; eher dürfte es um Konversationskurse, Präsentationen in der Fremdsprache oder um spezifische Fachsprache gehen, also um Weiterbildungskurse überschaubarer Dauer.

In den osteuropäischen Ländern spielen Sprachkurse eine deutlich wichtigere Rolle. So liegen mit Ausnahme Litauens und Rumäniens alle osteuropäischen Länder auf oder über dem europäischen Durchschnittswert, bei den anderen Ländern trifft dies nur auf Spanien, Deutschland, Italien und Luxemburg zu. Tschechien (18 %), die Slowakei (15 %), Ungarn (13%), Spanien (11%) und Polen (10%) erreichen sogar einen Stundenanteil an den gesamten Kursstunden von 10 % oder mehr. Nach Wirtschaftszweigen werden Sprachkurse etwas häufiger im Verarbeitenden Gewerbe angeboten. Auch in Deutschland zeigt sich hier mit einem Anteil von 14 % an den gesamten Kursstunden ein Schwerpunkt. In Kleinunternehmen werden eher selten Sprachkurse angeboten. In Deutschland liegen die Werte z. B. bei 10 % für die Großunternehmen, aber nur bei 3 % für die Kleinunternehmen. Dies stimmt mit den Anforderungen in den Unternehmen überein: So kann Hall (2008) mit den Daten der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006¹²² nachweisen, dass in Großbetrieben Fremdsprachenkenntnisse häufiger als in Kleinbetrieben benötigt werden. Im Vergleich zu 1999 hat der Anteil der Sprachkurse am gesamten Stundenvolumen im EU 25-Durchschnitt um 2 Prozentpunkte zugenommen.

Mit einem Anteil von 7 % im EU 27-Durchschnitt und 2 % in Deutschland haben Weiterbildungen im Themenfeld „Persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen, Dienstleistungen im Bereich Tourismus, Hotels und Gaststätten“ 2005 nur eine geringe Bedeutung – im Vergleich zu 1999 nahm der Stundenanteil aber im EU 25-Durchschnitt um 2 Prozentpunkte zu. In allen Ländern bis auf Bulgarien, Rumänien und Ungarn liegen die An-

¹²² Informationen unter URL: <http://www.bibb.de/de/wlk21738.htm> [Stand: 30.1.2012].

teile unter 10 %. Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen verzeichnen die Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen relativ hohe Stundenanteile. Nach Unternehmensgrößenklasse zeigen sich kaum Unterschiede.

Insgesamt kann man feststellen, dass bei der Themenwahl der betrieblichen Weiterbildungskurse nach Unternehmensgrößenklassen nur geringe Unterschiede zu erkennen sind, nach Wirtschaftszweigen sich jedoch ganz klare Schwerpunkte zeigen. So haben Kurse, die sich dem Thema Technik und Produktion widmen, vor allem in den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes einen großen Stellenwert, Kurse zu den Themen Verkaufstraining und Marketing im Handel und Kurse zum Finanzwesen bei Banken und Versicherungen. Für Kurse zu Themen, die eher überfachlich und weniger spezifisch angelegt sind, wie Managementtechniken, Persönlichkeitsentwicklung oder auch Sprachen, zeigen sich hingegen deutlich geringere Unterschiede zwischen den Branchen. Dies ist in allen Ländern ähnlich. Europaweit, aber auch in Deutschland, haben Kurse zur EDV und zu Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit im Vergleich der Jahre 1999 und 2005 am stärksten an Bedeutung eingebüßt. In den anderen Themenfeldern waren im EU 25-Durchschnitt für 2005 jeweils leichte Zuwächse zu verzeichnen, die aber höchstens 2 Prozentpunkte betragen. In Deutschland gab es vor allem bei der Weiterbildung zum Thema Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement u. a. einen Bedeutungsgewinn (+7 Prozentpunkte).

Tabelle 9: Themen der betrieblichen Weiterbildung insgesamt und nach Wirtschaftszweigen – Anzahl der Länder, die bestimmte Stundenanteile an den gesamten Teilnahmestunden in Kursen erreichen, und Prozentwerte für Deutschland und EU 27 (2005)

		Technik und Produktion	Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement u.a.	Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit	EDV, Informationstechnik	Verkaufstraining und Marketing	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Sprachkurse	Dienstleistungen	Andere Themenbereiche
Insgesamt	20 % und mehr	9	3	1	–	–	1	–	–	6
	10-19 %	15	14	15	10	12	7	5	3	14
	0-9 %	–	7	8	14	12	16	19	21	4
	DE (%)	14	16	8	14	11	6	8	2	20
	EU 27 (%)	17	14	12	11	10	9	7	7	13
D	20 % und mehr	21	6	–	–	–	2	1	–	4
	10-19 %	3	12	7	5	2	10	6	–	11
	0-9 %	–	6	17	19	22	12	17	24	9
	DE (%)	22	16	6	13	7	9	14	0	14
	EU 27 (%)	26	15	8	11	6	10	11	3	11
G	20 % und mehr	3	2	1	–	23	–	1	–	4
	10-19 %	11	14	11	5	1	3	3	1	10
	0-9 %	10	8	12	19	–	21	20	23	10
	DE (%)	14	19	5	13	27	2	5	0	15
	EU 27 (%)	12	15	8	12	29	5	5	4	10
J	20 % und mehr	–	8	19	1	6	–	4	–	4
	10-19 %	1	13	5	11	13	–	6	–	9
	0-9 %	23	3	–	12	5	24	14	24	11
	DE (%)	1	19	10	17	19	2	4	1	27
	EU 27 (%)	4	18	26	11	16	2	6	3	14

		Technik und Produktion	Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement u.a.	Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit	EDV, Informationstechnik	Verkaufstraining und Marketing	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Sprachkurse	Dienstleistungen	Andere Themenbereiche
K	20 % und mehr	–	3	9	7	–	–	1	5	7
	10-19 %	6	8	10	13	2	3	4	3	13
	0-9 %	18	13	5	4	22	21	19	16	4
	DE (%)	6	17	14	19	5	2	7	4	26
	EU 27 (%)	10	13	15	15	6	7	6	12	15
O	20 % und mehr	–	8	3	1	1	2	2	2	16
	10-19 %	5	8	9	11	3	7	6	2	4
	0-9 %	19	8	12	12	20	15	16	20	4
	DE (%)	8	18	10	17	2	10	5	3	26
	EU 27 (%)	13	14	14	9	4	14	4	14	14
C, E, F, H, I	20 % und mehr	16	3	–	1	–	3	–	1	9
	10-19 %	7	12	10	6	1	9	1	10	10
	0-9 %	1	9	14	17	23	12	23	13	5
	DE (%)	17	13	7	9	8	14	4	9	21
	EU 27 (%)	22	12	9	9	6	13	5	12	13

Quelle: Eurostat-Sonderauswertung zu CVTS3 vom 24.9.2010; eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und FR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE. Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

4. Bildungsdienstleister und interne Weiterbildung

4.1. Unternehmensinterne versus externe Durchführung von Weiterbildung

4.1.1. Definition der externen und internen Weiterbildungskurse

Betriebliche Weiterbildungskurse können extern oder intern organisiert werden. Von internen Kursen wird dabei in CVTS3 gesprochen, wenn die Verantwortung für Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst liegt und überwiegend Beschäftigte des Unternehmens teilnehmen. Dabei kann sich der Veranstaltungsort selbst auch außerhalb des Unternehmens befinden (z. B. in einem Seminarhotel oder einem angemieteten Raum). Die Referenten/Referentinnen können sowohl Beschäftigte des eigenen Unternehmens als auch extern verpflichtete Dozenten/Dozentinnen sein. Externe Kurse werden hingegen von externen Trägern (z. B. Kammern, Bildungswerken, Akademien) auf dem freien Markt angeboten. Die Verantwortung für die Konzeption, Organisation und Durchführung liegt hier im Wesentlichen beim externen Anbieter. Die Kurse werden häufig außerhalb des Unternehmens durchgeführt, können aber auch im Unternehmen selbst stattfinden. Es ist möglich, dass an den externen Kursen ausschließlich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens teilnehmen, es können aber auch nur einzelne Beschäftigte zu externen Kursen geschickt werden (Eurostat 2006, S. 39).

In der Eurostat-Datenbank werden sowohl der Anteil der Unternehmen mit externen und internen Weiterbildungskursen als auch der Anteil der externen und internen Kurse an den Gesamtteilnahmestunden ausgewiesen. In einigen Qualitätsberichten wurde angemerkt, dass die Unternehmen Schwierigkeiten hatten, zwischen internen und externen Kursen zu unterscheiden. Frankreich reagierte auf die aufgetretenen Probleme, indem bei telefonischen Interviews eine Definition vorgelesen wurde. In Österreich fiel insbesondere die Unterscheidung schwer, wenn die Kurse bei Unternehmen aus derselben Unternehmensgruppe durchgeführt wurden. Insgesamt wurden jedoch in den verschiedenen Qualitätsberichten keine gravierenden Probleme erwähnt (Cedefop 2010b, S. 107). Angaben über das Angebot an internen und externen Kursen liegen vollständig vor, da die entsprechenden Variablen zu den Kernvariablen gehören (vgl. Kapitel 2.1.1.2). Bei den Teilnahmestunden sind die Antwortquoten zum Teil niedriger, in der überwiegenden Zahl der Länder wird aber ein Wert über 90 % erreicht, sodass die Datenqualität als gut anzusehen ist. Das Vereinigte Königreich und Norwegen werden wegen der eingeschränkten Vergleichbarkeit (vgl. Kapitel 1.2.2) wiederum

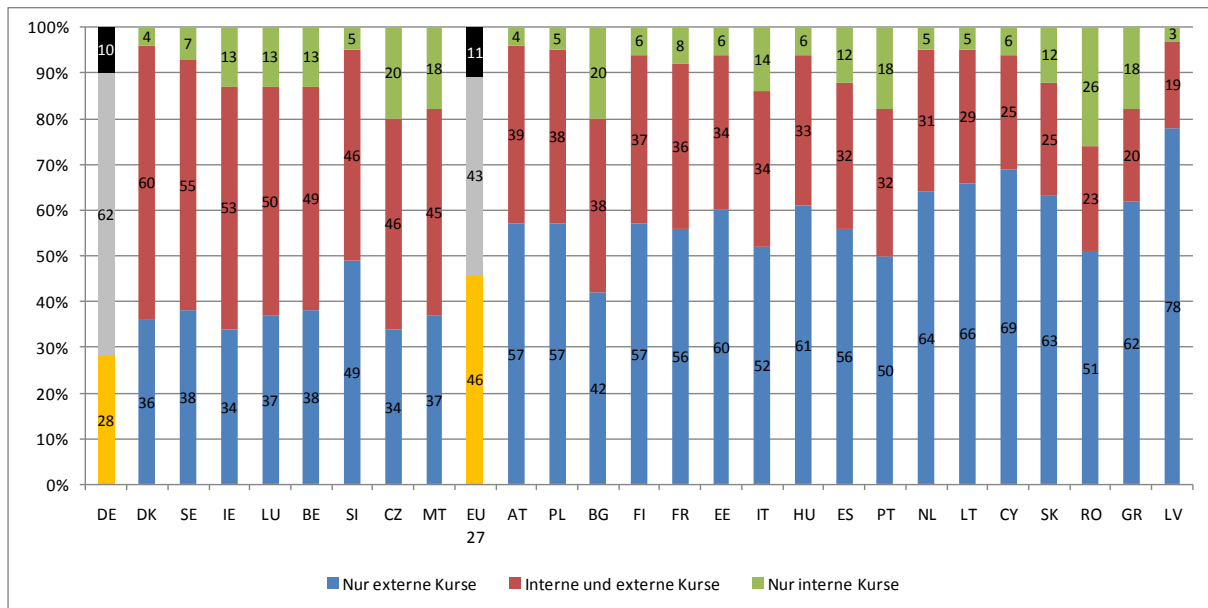
nicht berücksichtigt. Für Irland liegen keine Daten nach Teilnahmestunden vor. Die griechischen Daten zu den Teilnahmestunden finden keine Verwendung wegen zu vieler fehlender Angaben.

4.1.2. Anteil der Unternehmen mit externen und internen Weiterbildungskursen

Der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten, ist in den Ländern sehr unterschiedlich. So bieten in Dänemark 81% aller Unternehmen Kurse an, in Griechenland jedoch nur 19% (vgl. Kapitel 2.5). Nachfolgend soll untersucht werden, wie die Unternehmen ihr Kursangebot gestalten: Greifen sie eher auf den externen Weiterbildungsmarkt zurück, organisieren sie ihre Kurse selbst oder nutzen sie beide Angebotsformen? In den folgenden Unterkapiteln werden nur die Unternehmen mit Kursen betrachtet, daher ist in den verschiedenen Ländern ein unterschiedlich großer Teil der Unternehmen eines Landes einbezogen.

In allen Ländern werden im Jahr 2005 von den Unternehmen, die Kurse anbieten, deutlich häufiger externe als interne Kurse genutzt (vgl. Abbildung 39). So greifen in 14 der 26 berücksichtigten Länder mindestens 90% dieser Unternehmen auf externe Kurse zurück, in weiteren elf Ländern 80% oder mehr, und nur Rumänien fällt mit einem Anteil von 74% etwas ab. Aber auch interne Kurse werden von einem Großteil der Unternehmen organisiert. In elf Ländern liegt der Anteil der Unternehmen, die interne Kurse durchführen, bei 50% oder mehr. Deutschland verzeichnet mit 72% den höchsten Anteil. In vielen Ländern entscheiden sich die Unternehmen entweder für externe oder interne Kurse. Nur in fünf nord- und westeuropäischen Ländern nutzt mindestens die Hälfte der Unternehmen beide Angebotsformen. Deutschland hat hier mit 62% den höchsten Anteil. In 16 Ländern beschränkt sich die Mehrheit der kurs anbietenden Unternehmen auf externe Kurse. Nur auf interne Kurse greift jeweils eine Minderheit der Unternehmen in den verschiedenen Ländern zurück. Die höchsten Anteile finden sich mit 26% in Rumänien sowie mit jeweils 20% in Bulgarien und Tschechien.

Abbildung 39: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen, externen Kursen oder beiden Kursformen (2005, in % der Unternehmen mit Kursen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

1999 war der Anteil der kurs anbietenden Unternehmen, die externe Kurse für ihre Beschäftigten durchführen lassen, in vielen Ländern noch höher als 2005. In 14 der 21 Länder, die an beiden Erhebungen beteiligt waren, kam es zu einem Rückgang, der mit -14 Prozentpunkten in Rumänien und Tschechien besonders stark war, in Deutschland, Österreich, Finnland und Irland mit -1 Prozentpunkt jedoch kaum ins Gewicht fiel. Der Anteil der Unternehmen, die interne Kurse durchführen, hat hingegen in 14 Ländern zugenommen. In neun Ländern lag der Anstieg bei 10 und mehr Prozentpunkten, in Belgien, Litauen, Luxemburg und Tschechien sogar bei 20 und mehr Prozentpunkten. Auch in Deutschland organisierte ein größerer Anteil von Unternehmen interne Kurse (+13 Prozentpunkte).

Betrachtet man nun die Verteilung nach Unternehmen, die nur externe bzw. nur interne Kurse sowie beide Kursarten anbieten, ergeben sich die folgenden Entwicklungen (vgl. Tabelle 37 im Anhang):

- In Frankreich, Griechenland, Italien, Österreich und Portugal hat der Anteil der Unternehmen, die nur externe Kurse anbieten, im Vergleich zu 1999 um 5 oder mehr Prozentpunkte zugenommen, besonders stark in Italien mit 16 Prozentpunkten und in Griechenland mit 22 Prozentpunkten.
- In Belgien, Deutschland, Irland, Luxemburg und Tschechien vergrößerte sich der Anteil der Unternehmen, die sowohl interne als auch externe Kurse anbieten, um mehr als 5 Prozentpunkte. Gleichzeitig ging der Anteil der Unternehmen, die nur externe Kurse durchführen, zurück. Auch in Bulgarien, Estland, Litauen, Spanien und Ungarn

stieg der Anteil der Unternehmen mit beiden Kursformen um mehr als 5 Prozentpunkte an, dennoch dominieren weiterhin die Unternehmen, die nur externe Kurse offerieren.

- Auch 1999 gab es in den Ländern jeweils nur wenige Unternehmen, die nur interne Kurse angeboten haben. Zu stärkeren Zuwächsen kam es nur in Belgien, Luxemburg (+6 bzw. +7 Prozentpunkte) sowie in Rumänien und Tschechien (jeweils +14 Prozentpunkte).

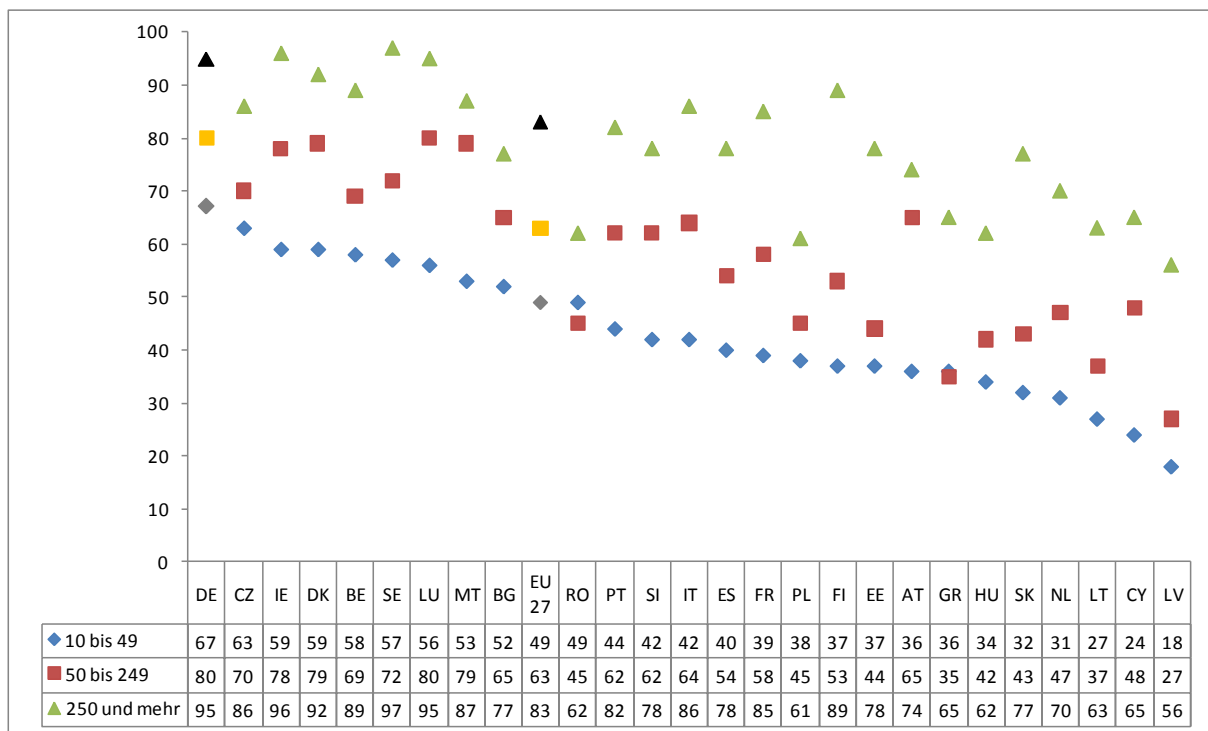
Für kleinere Unternehmen ist es oft zweckmäßiger, auf externe Anbieter zurückzugreifen. Hier fehlen oft das nötige Wissen, die Erfahrung und auch das entsprechende Personal, um eigene Lehrveranstaltungen zu organisieren und durchzuführen. Für eine wirtschaftliche Umsetzung wird auch eine entsprechende Teilnehmerzahl benötigt. Die Nutzung externer Angebote ist daher für kleine Unternehmen häufig kostengünstiger. Durch externe Kurse kommen auch neue Impulse und Erkenntnisse in das Unternehmen, Kontakte mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus anderen Unternehmen können zu einem Erfahrungsaustausch beitragen. Ein wichtiger Vorteil der internen Kurse liegt in ihrer unternehmensspezifischen Ausrichtung.¹²³ Sie können auf den Bedarf des eigenen Unternehmens zugeschnitten werden, die Weiterbildungen sind daher oftmals zielgerichteter und versprechen eine größere Anwendbarkeit und Übertragbarkeit des Gelernten in das Unternehmen. Da Reise- und Übernachtungskosten in der Regel entfallen und eine größere Anzahl von Beschäftigten des Unternehmens teilnehmen, sind interne Kurse insbesondere für größere Unternehmen deutlich kostengünstiger als externe Kurse (vgl. Bellmann und Leber 2006; Lenke und Werner 2009; Rudolphi 2011, S. 265).

Eine Auswertung nach Unternehmensgrößenklassen lässt daher eine starke Abhängigkeit der Nutzung von internen Kursen nach der Größe des Unternehmens erwarten und einen geringeren Zusammenhang bei externen Kursen. In der Tat zeigt sich, dass mit Ausnahme Rumäniens und Griechenlands die Nutzung von internen Kursen mit der Unternehmensgröße ansteigt (vgl. Abbildung 40). In 17 Ländern liegt der Anteil der kurs anbietenden Kleinunternehmen, die interne Kurse organisieren, unter 50%. Höhere Anteile werden in sechs nord- und westeuropäischen Ländern sowie in Tschechien, Malta und Bulgarien erreicht. In Deutschland bieten sehr viele weiterbildende Unternehmen interne Kurse an: Bereits 67 % der Kleinunternehmen, vier Fünftel der mittleren Unternehmen und fast alle Großunternehmen nutzen (auch) interne Kurse. Deutschland liegt damit in allen Unternehmensgrößen-

¹²³ Prinzipiell können auch externe Anbieter einen Kurs unternehmensspezifisch gestalten, insbesondere wenn nur Beschäftigte eines einzigen Unternehmens den Kurs besuchen und das Unternehmen bereit ist, für die spezielle Zuschneidung zu bezahlen.

klassen deutlich über dem EU 27-Durchschnitt und in der Spitzengruppe aller Länder. Im Vergleich zu 1999 ist der Anteil der kurs anbietenden Unternehmen mit internen Kursen in Deutschland stark angestiegen (+14 Prozentpunkte bei Kleinunternehmen, +6 Prozentpunkte bei mittleren und +10 Prozentpunkte bei Großunternehmen).

Abbildung 40: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Unternehmen mit Kursen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Beim Angebot an externen Kursen sind die Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößenklassen sehr viel geringer (vgl. Tabelle 38 im Anhang). Mit Ausnahme von sieben Ländern liegt die Differenz zwischen der Größenklasse mit dem höchsten und niedrigsten Anteil unter 10 Prozentpunkten. In 13 Ländern bieten mindestens 90% der kurs anbietenden Kleinunternehmen externe Weiterbildungskurse an, bei den mittleren Unternehmen trifft dies auf 16 Länder zu und bei den Großunternehmen mit Ausnahme von Griechenland, Italien, Malta und Rumänien auf alle Länder. In Deutschland bieten 89% der Kleinunternehmen, 92% der mittleren Unternehmen und 94% der Großunternehmen externe Kurse an. Im Vergleich zu 1999 gab es bei den kleinen und mittleren Unternehmen kaum Veränderungen, bei den Großunternehmen einen Rückgang um 4 Prozentpunkte.

Betrachtet man die verschiedenen Wirtschaftszweige, gibt es beim Anteil der kurs anbietenden Unternehmen, die externe Kurse buchen, nur wenige Unterschiede. In fast allen Ländern und Wirtschaftszweigen liegt er bei mindestens 70%, meistens sogar bei 80% oder mehr.

Nur ganz vereinzelt kommen Ausnahmen vor (insgesamt acht über alle Branchen und Länder hinweg). Bei der Nutzung von internen Kursen kann man jedoch deutliche Präferenzen nach Branchen erkennen. Zu den Wirtschaftszweigen, in denen Unternehmen besonders häufig interne Kurse organisieren, zählen das Kredit- und Versicherungsgewerbe und die Nachrichtenübermittlung (EU 27-Durchschnitt von jeweils 67 %). Deutschland erreicht beim Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 84 % den höchsten Wert aller Länder. In 19 Ländern liegt hier der Anteil bei 50 % oder mehr, in neun Ländern sogar bei 70 % oder mehr. Daneben werden interne Kurse in vielen Ländern auch häufig von den Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe (EU 27: 58%) und in den Branchen Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (EU 27: 57 %) und Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (EU 27: 56%) angeboten. Relativ selten werden interne Kurse hingegen im Handel (EU 27: 52%), im Bergbau (EU 27: 49%) und insbesondere im Baugewerbe (EU 27: 40 %) organisiert. In 17 Ländern bieten weniger als die Hälfte der Unternehmen des Handels interne Kurse an. In Deutschland jedoch greifen die Unternehmen sehr häufig auf sie zurück. Mit einem Anteil von 78% wird hier der höchste Wert gemessen. Insgesamt sechs nord- und westeuropäische Länder sowie Bulgarien, die Slowakei und Tschechien erreichen einen Anteil von 50% oder mehr. Im Baugewerbe gibt es mit Tschechien, Rumänien, Schweden und Belgien nur vier Länder, in denen der Anteil bei über 50% liegt. In Deutschland, wo in allen anderen Branchen hohe Anteile (über 60%) erreicht werden, ist der Anteil mit 34% besonders niedrig. Hier spielen mehrere Gründe eine Rolle: Zum einen spricht die kleinbetriebliche Struktur im Baugewerbe (vgl. Kapitel 2.4.7) gegen die Organisation von internen Kursen, zum anderen gibt es gerade für das Baugewerbe ein gut ausgebautes System externer Ausbildungsstätten bzw. Bildungszentren, die auch für die Weiterbildung genutzt werden. Daneben ist auch die Schulung durch die Hersteller von einiger Bedeutung (vgl. Weimer 2010).

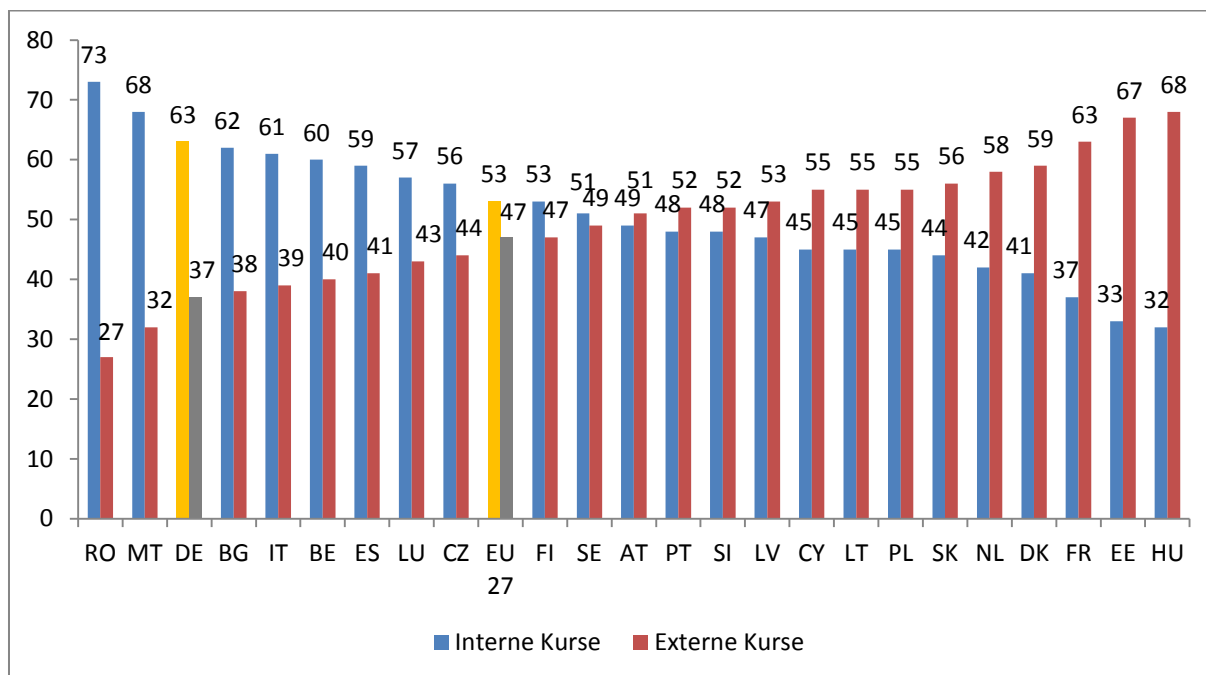
Da bereits die Teilnahme eines einzigen Beschäftigten ausreicht, um als Unternehmen mit externen bzw. internen Kursen klassifiziert zu werden, sagt der Anteil nur wenig über die Wichtigkeit der externen bzw. internen Kurse für das Weiterbildungsangebot des Unternehmens aus. Für ein umfassenderes Bild sind auch Informationen über den zeitlichen Umfang nötig. Im folgenden Kapitel wird daher eine Auswertung nach Stundenanteilen vorgenommen.

4.1.3. Teilnahmestunden in externen und internen Weiterbildungskursen

Betrachtet man den Anteil der Stunden, der auf externe bzw. interne Kurse entfällt, sind die Unterschiede nicht so groß wie beim Anteil der Unternehmen, die den jeweiligen Kurstyp nutzen. Dies hängt damit zusammen, dass an internen Kursen zumeist eine größere Zahl von Beschäftigten eines Unternehmens teilnehmen, bei externen Kursen jedoch oftmals nur eine Person mit einer entsprechend geringeren Stundenzahl. Im EU 27-Durchschnitt ist ein leichtes Übergewicht an internen Kursstunden zu verzeichnen. In 13 Ländern überwiegen die externen und in elf Ländern die internen Kursstunden. Dabei übertrifft in vielen osteuropäischen Ländern der Anteil der externen Kursstunden den der internen. Umgekehrt ist es nur in Rumänien, Bulgarien und Tschechien. Bei den nord- und westeuropäischen Ländern ist die Tendenz nicht so eindeutig. Insbesondere in Deutschland, aber auch in Belgien und Luxemburg entfällt ein großer Anteil der Kursstunden auf die internen Seminare. Relativ ausgeglichen ist das Verhältnis zwischen externen und internen Stundenanteilen in Finnland, Schweden und Österreich, während in den Niederlanden, Dänemark und Frankreich ein großer Teil der Weiterbildungsstunden in externen Kursen verbracht wird. Ein Grund für die stärkere Nutzung der externen Kurse in Frankreich und den Niederlanden könnte in den dort existierenden Fondssystemen für Weiterbildung liegen (Behringer und Descamps 2009; Bosch 2010; Cedefop 2008c; Maes 2004; Moraal und Schönfeld 2005). Neben einer leichteren Rückerstattung von Ausgaben für externe Kurse, die oftmals auch zertifiziert sind, dürfte auch die Beratung durch die Fonds eine Rolle spielen. Die Fonds verfügen über einen besseren Marktüberblick über die externen Anbieter als die meisten Unternehmen, können daher auf geeignete externe Kurse aufmerksam machen und so insbesondere kleinere Unternehmen bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen.¹²⁴ Auch in Ungarn, das ebenfalls über ein nationales Fondssystem verfügt (Masson 2005, S. 65/66), ist der Anteil der internen Kursstunden sehr niedrig.

¹²⁴ Vereinbarungen über die betriebliche Aus- und Weiterbildung werden in den Niederlanden oft im Rahmen von Tarifverträgen getroffen, die für einzelne Branchen gelten. Die Weiterbildungsmaßnahmen werden dann aus den Ausbildungs- und Entwicklungsfonds finanziert, die ebenfalls in Branchen organisiert sind. Die Weiterbildung findet oft in sektorspezifischen Ausbildungseinrichtungen statt (Maes 2004).

Abbildung 41: Anteil der externen bzw. internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden (2005, in %)



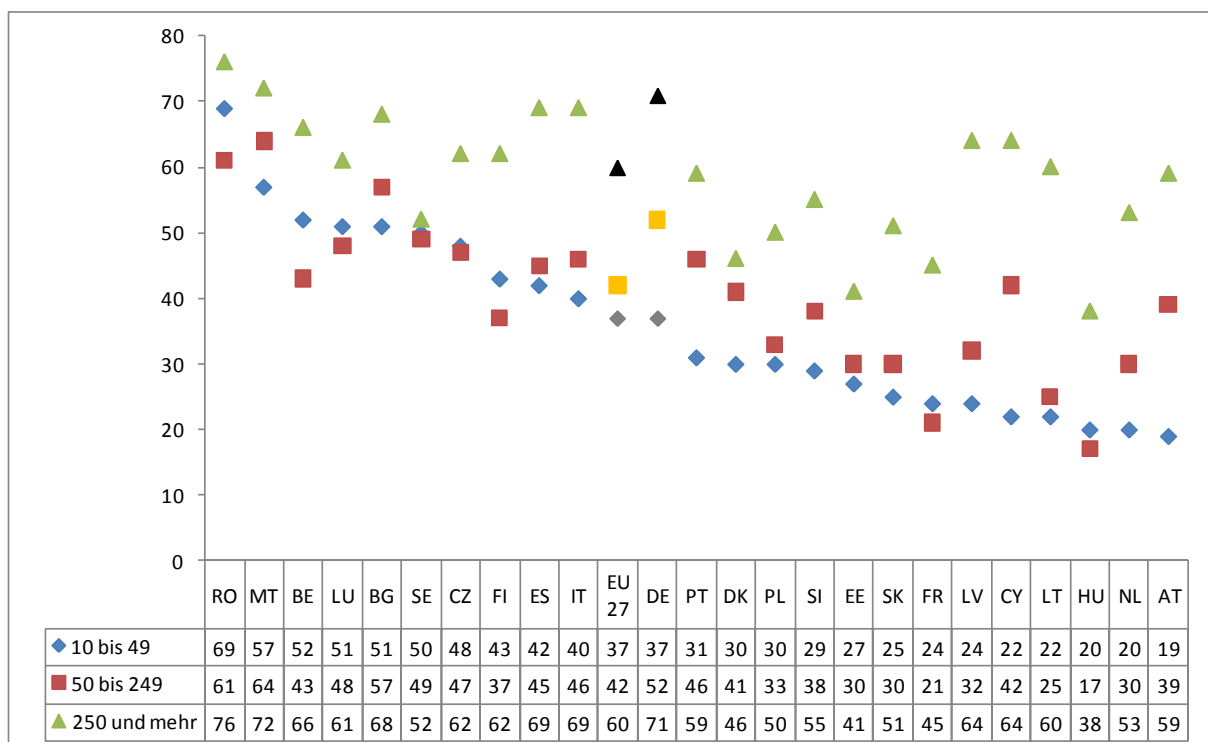
Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und GR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE.

Die Präferenz für interne bzw. externe Kurse nach Stundenanteilen hat sich zwischen 1999 und 2005 in den meisten Ländern, für die Ergebnisse für beide Jahre vorliegen, nicht verändert (vgl. Tabelle 39 im Anhang). Nur in Spanien und Finnland hat der Anteil der internen Kurse so zugenommen, dass er 2005 die 50%-Marke überschritten hat. In Österreich, Frankreich und Portugal sind im Jahr 2005 im Gegensatz zu 1999 externe Kurse wichtiger als interne Kurse. In Deutschland gab es keine Veränderungen zwischen den beiden Jahren. Besonders starke Zuwächse beim Zeitanteil für externe Kurse sind in Portugal (+22 Prozentpunkte), Bulgarien (+21 Prozentpunkte), Frankreich (+14 Prozentpunkte) und Estland (+12 Prozentpunkte) festzustellen, bei internen Kursen in Spanien (+11 Prozentpunkte) und Litauen (+10 Prozentpunkte).

Wie beim Anteil der Unternehmen, die interne Kurse anbieten, zeigt sich auch bei der Auswertung nach Stundenanteilen ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße (vgl. Abbildung 42). So liegt der Stundenanteil der internen Kurse bei den Kleinunternehmen nur in Rumänien und Malta deutlich und in Belgien, Luxemburg und Bulgarien knapp über 50%. Auch bei den mittleren Unternehmen gibt es lediglich in Malta, Rumänien, Bulgarien und Deutschland ein Übergewicht für die internen Kurse, während bei den Großunternehmen mit Ausnahme von Dänemark, Frankreich, Estland und Ungarn in allen Ländern ein Anteil von 50% und mehr erreicht wird. In 13 Ländern liegt er sogar bei 60% und mehr. In Deutschland bieten zwar, wie gesehen, ein hoher Anteil Kleinunternehmen interne Kurse an, die zeitliche

Bedeutung ist mit einem Anteil von 37% an den Gesamtkursstunden aber relativ gering und entspricht dem EU 27-Durchschnitt. Bei den mittleren und großen Unternehmen entfällt in Deutschland ein höherer Anteil auf interne Kursstunden als im EU 27-Durchschnitt. Bei den Großunternehmen hat Deutschland mit 71% nach Rumänien und Malta den höchsten Anteil aller Länder. Im Vergleich zu 1999 ist der Anteil der internen Kurse bei den kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland um jeweils 4 Prozentpunkte gestiegen, bei den Großunternehmen um 3 Prozentpunkte gesunken.

Abbildung 42: Anteil der internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in %)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2011). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und GR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE.

In den Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung (EU 27-Durchschnitt jeweils 66 %) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (EU 27: 62%) entfällt in vielen Ländern ein hoher Anteil der Weiterbildungsstunden auf interne Kurse, daneben auch mit geringeren Werten im Bergbau (EU 27: 55%), im Verarbeitenden Gewerbe und im Gastgewerbe (EU 27: jeweils 54%) sowie im Handel (EU 27: 53%). Branchen mit hohen Stundenanteilen für externe Kurse sind das Baugewerbe (EU 27: 64%), die Energie- und Wasserversorgung (EU 27: 62%), Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (EU 27: 58 %) und Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (EU 27: 53%). In den beiden letztgenannten Branchen ist der Anteil der Unternehmen, die interne Kurse anbieten, zwar hoch (vgl. Kapitel

4.1.2), die Stundenanteile sind aber im Vergleich dazu relativ niedrig. Im Handel liegt der EU 27-Durchschnitt zwar nur bei 47 %, dennoch liegen die Stundenanteile für externe Kurse in 16 der 24 Länder über 50 %. In Deutschland wird in allen Branchen mit Ausnahme des Baugewerbes mehr Zeit in internen als in externen Kursen verbracht. Die höchsten Stundenanteile werden im Bergbau (82 %), in der Nachrichtenübermittlung (80 %) und beim Verkehr (73 %) erreicht. Auch in Bulgarien, Malta und Rumänien werden mit Ausnahme von höchstens zwei Branchen die internen Kurse bevorzugt. Länder, in denen in allen Branchen (mit Ausnahme von höchstens 2) externe Kurse zeitlich häufiger als interne Kurse genutzt werden, sind Dänemark, Estland, Frankreich und Ungarn. Wenn in einem Land in (fast) allen Branchen die externen bzw. internen Kursstunden überwiegen, deutet dies darauf hin, dass die Unterschiede zwischen den Ländern in diesen Fällen nicht durch die sektorale Struktur beeinflusst wurde, sondern durch institutionelle und kulturelle Rahmenbedingungen.

4.1.4. Fazit: Hohe Bedeutung der internen Kurse in Deutschland

Der überwiegende Teil der kurs anbietenden Unternehmen nutzt externe Kurse, um seine Beschäftigten weiterzubilden. Selbst in Rumänien, dem Land mit dem niedrigsten Anteil, schicken fast drei Viertel der kurs anbietenden Unternehmen zumindest einen Teil ihrer Belegschaft auf eine externe Fortbildung. Die kurs anbietenden Unternehmen greifen auf externe Kurse unabhängig von ihrer Größe und ihrer Branchenzugehörigkeit zurück. Besonders wichtig sind sie aber gerade für Kleinunternehmen, da für sie die Organisation von internen Kursen oft auf Schwierigkeiten stößt. Obwohl externe Kurse von so vielen Unternehmen gebucht werden, entfallen nur in 13 Ländern mehr als 50 % der Kursstunden auf externe Kurse. Besonders hohe Stundenanteile werden dabei in den Niederlanden, Dänemark, Frankreich, Estland und Ungarn erzielt. In kleinen und mittleren Unternehmen liegen die Stundenanteile in fast allen Ländern über 50 %, bei Großunternehmen dagegen meist darunter.

In elf Ländern bieten mindestens die Hälfte der kurs anbietenden Unternehmen interne Kurse an und in ebenfalls elf Ländern entfällt der größere Teil der Kursstunden auf interne Kurse. Deutschland gehört zu den Ländern, in denen interne Kurse besonders wichtig sind. Beim Anteil der Unternehmen mit internen Kursen liegt Deutschland mit 72 % an der Spitze aller Länder, und auch beim Stundenanteil nimmt es mit 63 % eine vordere Position ein. Auch in sechs weiteren Ländern wird sowohl beim Anteil der Unternehmen mit internen Kursen als auch beim Stundenanteil ein Wert von mehr als 50 % erreicht (vgl. Tabelle 10). In zehn Ländern, darunter sechs osteuropäischen, wird vor allem auf externe Kurse zurückgegriffen.

Tabelle 10: Nutzung der internen Kurse nach Anteil der Unternehmen mit Kursen und Anteil der internen Kurse an den gesamten Kursstunden (2005, in Unternehmen mit Kursen)

Dominanz der internen Kurse (Angebot und Stunden)*	Dominanz des internen Kursangebots, aber des externen Stundenanteils*	Dominanz des externen Kursangebots, aber des internen Stundenanteils*	Dominanz der externen Kurse (Angebot und Stunden)*
BE BG CZ DE LU MT SE EU 27	DK PT SI	ES FI IT RO	AT CY EE FR HU LT LV NL PL SK

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und GR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE.

* Dominanz der internen Kurse (Angebot und Stunden): Anteil der Unternehmen mit internen Kursen $\geq 50\%$ und Anteil der internen Kursstunden $\geq 50\%$. Dominanz des internen Kursangebots, aber des externen Stundenanteils: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen $\geq 50\%$ und Anteil der internen Kursstunden $< 50\%$. Dominanz des externen Kursangebots, aber des internen Stundenanteils: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen $< 50\%$ und Anteil der internen Kursstunden $\geq 50\%$. Dominanz der externen Kurse (Angebot und Stunden): Anteil der Unternehmen mit internen Kursen $< 50\%$ und Anteil der internen Kursstunden $< 50\%$.

4.2. Der externe Weiterbildungsmarkt – Träger betrieblicher Weiterbildung

In Deutschland gibt es eine große Anzahl von Weiterbildungsanbietern unterschiedlichster Größe und Ausrichtung. Zu ihnen zählen sowohl Einzeltrainer/Einzeltrainerinnen als auch große Bildungsunternehmen mit zahlreichen Filialen an verschiedenen Orten. Über die Gesamtzahl der Bildungsträger, ihre Struktur sowie die quantitative Bedeutung der verschiedenen Typen lagen lange Zeit nur wenige Informationen vor. Es fehlte eine Gesamtstatistik, in den vorhandenen Statistiken wurden jeweils nur Teilbereiche der Weiterbildungslandschaft abgebildet. Um hier Abhilfe zu schaffen, wurde in den Jahren 2007/2008 gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung das Forschungsprojekt „Weiterbildungskataster“¹²⁵ durchgeführt. Ziel des Projektes war eine möglichst vollständige Erfassung der Weiterbildungsanbieter in Deutschland und die Gewinnung von weitergehenden Informationen. Es wurden knapp 25.000 Weiterbildungsanbieter ermittelt, von 17.000 liegen strukturelle Informationen vor. Die größte Gruppe sind die privaten Bildungsanbieter mit einem Anteil von 41 %, gefolgt von den Volkshochschulen (24 %). Bildungseinrichtungen eines Vereins oder Verbands erreichen einen Anteil von 8 %, die Ein-

¹²⁵ Zu den Ergebnissen siehe die Projekthomepage unter URL: <http://www.die-bonn.de/anbieterforschung.de> [Stand: 9.3.2011] und Dietrich u. a. 2008. Das Kataster soll regelmäßig aktualisiert werden.

richtungen der Wirtschaft (Arbeitgeber, Kammern) machen 5 % aus, die Hochschulen/ Fachhochschulen und die Einrichtungen der Gewerkschaften jeweils rund 2 %. Zu den sonstigen Anbietern, die insgesamt auf einen Anteil von 18 % kommen, gehören z. B. Einzeltrainer/ Einzeltrainerinnen, allgemeinbildende oder berufliche Schulen oder Einrichtungen der Kirche. 56 % der Träger bieten ausschließlich berufliche Weiterbildung an, 6 % ausschließlich allgemeine, politische oder kulturelle Erwachsenenbildung, der Rest beschränkt sich nicht auf ein Segment. Dies bedeutet allerdings nicht, dass alle Anbieter beruflicher Weiterbildung auch für Betriebe tätig werden. Die meisten Anbieter sind recht klein; rund 40 % leisten weniger als 1.000 Unterrichtsstunden pro Jahr, weitere 35 % weniger als 3.000 Unterrichtsstunden und nur knapp 7 % mehr als 15.000 Unterrichtsstunden (Dietrich u. a. 2008).

Das Weiterbildungskataster liefert einen Überblick über den deutschen Weiterbildungsmarkt. Es können jedoch keine Aussagen darüber getroffen werden, auf welche Anbieter die Unternehmen für ihre extern gebuchten Weiterbildungskurse zurückgreifen, da keine Differenzierung zwischen individueller, betrieblicher oder von der Agentur für Arbeit finanzierter Weiterbildung möglich ist. Hier kann CVTS3 weiterhelfen, das Informationen über die Anbieterstruktur bei den durch die Unternehmen extern nachgefragten Kursen liefert, und darüber hinaus einen Vergleich mit den anderen europäischen Ländern erlaubt. Die Unternehmen sollten die Teilnahmestunden, die die Beschäftigten in externen Kursen verbracht haben, auf sechs Anbietergruppen sowie eine unter „Sonstiges“ zusammengefasste Gruppe verteilen. Die Eurostat-Datenbank weist die Stundenanteile der externen Kursstunden nach den verschiedenen Weiterbildungsanbietern aus. In einigen Ländern lag die Summe der Stundenanteile allerdings deutlich unter 100 %, da fehlende Angaben mit in die Berechnung eingegangen waren. Eurostat wurde um eine Neuberechnung unter Ausschluss der fehlenden Angaben gebeten, die hier genutzt wird. Frankreich wird wegen einer hohen Zahl fehlender Angaben nicht berücksichtigt, das Vereinigte Königreich und Norwegen wegen der eingeschränkten Vergleichbarkeit. In Irland wurde die Frage nicht gestellt. In Estland wurde nicht nach öffentlichen Bildungsanbietern und Gewerkschaften und ihren Bildungseinrichtungen gefragt.¹²⁶

In die folgenden Auswertungen gehen nur Angaben von Unternehmen ein, die externe Kurse genutzt haben. Wie in Kapitel 4.1.3 gesehen, unterscheidet sich die Bedeutung der externen Kurse für das Gesamtweiterbildungsangebot erheblich zwischen den Ländern. So entfallen

¹²⁶ Wie bei den Themen der betrieblichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 3) liegen auch zu den Trägern der externen Weiterbildung nur wenige Informationen über fehlende Angaben vor: In Deutschland betrifft dies 16 % der Unternehmen, in Finnland 18 % und in Schweden 35 %. Ähnlich hohe Werte wurden bereits in CVTS2 für die beiden letztgenannten Länder ermittelt, während für die meisten anderen Ländern sehr viel niedrigere Nichtantwortquoten angegeben wurden (Bundesinstitut für Berufsbildung u. a. 2005a, S. 118).

z. B. in Ungarn zwar 68 % aller Kursstunden auf externe Kurse, insgesamt bieten aber nur 34 % aller Unternehmen überhaupt Weiterbildungskurse an; die Intensität ist mit 3 Weiterbildungsstunden je 1.000 Arbeitsstunden sehr gering. Das auf dem externen Markt nachgefragte Volumen ist daher eher begrenzt. In Schweden, das ähnlich viele Erwerbstätige wie Ungarn hat, beträgt der Anteil der externen Stunden zwar nur 49%, jedoch bieten 72 % der Unternehmen Weiterbildungskurse an und auch die Intensität ist mit 10 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden sehr viel höher. Der Markt für externe Weiterbildungsanbieter ist in den einzelnen Ländern – schon allein aufgrund der unterschiedlichen Zahl der Erwerbstätigen – unterschiedlich groß. Dies muss bei den folgenden Auswertungen berücksichtigt werden.

Auf die privaten Bildungsanbieter entfällt in fast allen Ländern der höchste Anteil an externen Kursstunden (vgl. Tabelle 11). Nur in Dänemark, der Slowakei und Zypern ist dies nicht der Fall, aber auch hier sind die Anteile sehr hoch und liegen nur knapp unterhalb der Anbietergruppe mit dem höchsten Anteil. In Tschechien wird mit 71% der höchste Anteil für die privaten Bildungsträger gemessen, in Zypern mit 27 % der niedrigste. Der EU 27-Durchschnitt liegt bei 48 %. In zehn Ländern waren die privaten Bildungsanbieter mit einem Anteil von 50% und mehr dominierend. Nur in sechs Ländern, unter ihnen Deutschland mit einem Anteil von 38%, wird die 40%-Marke unterschritten. In Großunternehmen entfällt ein deutlich höherer Anteil der Stunden auf private Bildungsträger als in kleineren Unternehmen. Diese Struktur zeigt sich nicht nur im EU 27-Durchschnitt (Großunternehmen: 52 %, Kleinunternehmen: 38%), sondern auch in Deutschland (43 % zu 28 %) und in vielen anderen Ländern. Im Vergleich zu 1999 hat sich an der dominierenden Position der privaten Anbieter nichts geändert. Auch damals wurden bei ihnen in fast allen Ländern die höchsten Stundenanteile verbucht. Mit Ausnahme von vier Ländern nahm der Anteil sogar zu, so auch in Deutschland um 2 Prozentpunkte. In den osteuropäischen Ländern haben die privaten Bildungsanbieter stark an Bedeutung gewonnen. Dort kam es in allen Ländern mit Ausnahme Estlands, das aber bereits 1999 mit 63 % einen sehr hohen Wert erzielt hatte, zu einem starken Anstieg, der zwischen +13 Prozentpunkten in Litauen und +47 Prozentpunkten in Lettland lag.

Tabelle 11: Stundenanteile nach Trägern an den gesamten externen Kursstunden (2005, in %)

Anbieter	Private Bildungsanbieter	Hersteller/Lieferanten, Mutter-/Beteiligungsgesellschaften	Organisationen der Wirtschaft und ihre Bildungseinrichtungen	Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen	Öffentliche Bildungsanbieter (z. B. Volkshochschulen)	Sonstige Bildungsanbieter	Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen
EU 27	48	13	11	10	9	7	1
AT	42	20	17	6	3	9	3
BE	44	13	9	8	12	13	2

BG	49	12	5	11	7	15	0
CY	27	28	12	13	6	14	1
CZ	71	9	3	5	6	5	0
DE	38	18	21	7	7	6	3
DK	33	4	7	5	34	12	4
EE	60	5	6	21	–	8	–
ES	61	18	8	3	2	7	2
FI	48	12	6	8	12	13	2
GR	34	9	2	16	5	34	0
HU	48	5	3	28	7	9	0
IT	62	16	7	6	6	2	1
LT	47	6	2	12	24	9	0
LU	59	14	8	4	10	4	0
LV	63	9	5	5	6	12	0
MT	48	8	3	13	9	14	5
NL	45	9	2	12	19	12	0
PL	62	7	3	5	12	12	0
PT	50	20	5	9	7	9	1
RO	53	9	9	9	16	4	1
SE	50	18	14	6	3	7	1
SI	31	8	6	22	6	27	0
SK	36	37	3	3	15	6	0

Quelle: Eurostat-Sonderauswertung zu CVTS3 vom 18.10.2010 – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und FR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE. In EE wurde nicht nach öffentlichen Bildungsanbietern und Gewerkschaften und ihren Bildungseinrichtungen gefragt.

Mit deutlichem Abstand und einem Anteil von 13 % im EU 27-Durchschnitt sind private Unternehmen, deren eigentliches Kerngeschäft nicht die Weiterbildung ist, der zweitwichtigste Bildungsanbieter. Zu ihnen gehören Hersteller/Lieferanten sowie Mutter- und Beteiligungsgesellschaften. Sie sind vor allem in den nord- und westeuropäischen und den südeuropäischen Ländern von Bedeutung und erreichen dort mit Ausnahme von Dänemark, Griechenland, Malta und den Niederlanden Anteile über 10 %. Deutschland liegt mit 18 % über dem EU 27-Durchschnitt.¹²⁷ In den osteuropäischen Ländern spielen diese Bildungsträger kaum eine Rolle – mit Ausnahme der Slowakei, in der mit 37 % der insgesamt höchste Wert erzielt wird. Kleinunternehmen greifen besonders häufig auf die Weiterbildungsangebote der Hersteller/Lieferanten sowie Mutter- und Beteiligungsgesellschaften zurück. Der EU 27-Durchschnitt beträgt für sie 20 %, für Großunternehmen 10 %. Auch in Deutschland sind die Zahlen ähnlich (28 % für Klein- und 14 % für Großunternehmen). 1999 waren die Hersteller/Lieferanten und Mutter- und Beteiligungsgesellschaften ebenfalls der zweitwichtigste Anbieter von

¹²⁷ Für einen Überblick über die Bedeutung, Organisation und Aufgaben der Herstellerschulungen in Deutschland siehe Ball 2010; Lay 1998 und Weimer 2010. Schulungen der Kunden zählen in vielen Branchen zu den üblichen Serviceleistungen, die die Hersteller zusätzlich zum eigentlichen Produkt erbringen und auf die die Unternehmen für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten gerne zurückgreifen. Allerdings ist die Herstellerschulung auch häufig eine Gratwanderung zwischen Qualifizierungsvermittlung und Marketingmaßnahme. Gerade kleine und mittlere Unternehmen fragen diese Weiterbildungen nach. Handwerksunternehmen schätzen die Schulungen als besonders problemgerecht und praxisnah ein (Ball 2010).

externen Kursen.¹²⁸ Im Vergleich zu 1999 hat sich allerdings in 15 der 19 Länder, für die Vergleichszahlen vorliegen, ihr Anteil an den Kursstunden verringert. Im EU 25-Durchschnitt gab es nur eine geringe Abnahme um einen Prozentpunkt, in Deutschland einen leichten Rückgang um 2 Prozentpunkte.

Die Organisationen der Wirtschaft und ihre Bildungseinrichtungen¹²⁹ erreichen zwar im EU 27-Durchschnitt mit 11% den dritthöchsten Wert, von quantitativer Bedeutung sind sie jedoch nur in Deutschland und Österreich und – mitinigem Abstand – in Schweden und Zypern. In allen anderen Ländern liegt der Anteil unter 10%. Deutschland und Österreich verfügen über ein flächendeckendes und gut ausgebautes Netz von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerks- und sonstigen Kammern, die zumeist eigene Bildungseinrichtungen unterhalten. Da die Unternehmen einer Pflichtmitgliedschaft unterliegen, ist die Kontaktaufnahme für beide Seiten relativ leicht. Die Kammern können dann über ihre eigenen Kursangebote informieren und diese empfehlen. In Deutschland entfallen auf die Angebote der Kammern 21% der externen Kursstunden, in Österreich 17%.¹³⁰ Gerade kleine Unternehmen nutzen die Kursangebote der Kammern. In Deutschland liegt der Anteil der externen Kursstunden mit 26% deutlich über dem nationalen Durchschnittswert und auch in Österreich ist er mit 20% leicht höher. Auch in den meisten anderen Ländern sind die Anteile bei den Kleinunternehmen höher, neben den vier bereits erwähnten Ländern wird auch in Belgien, Estland, Spanien, Italien und Luxemburg die 10%-Marke überschritten. 1999 waren die Bildungseinrichtungen der Organisationen der Wirtschaft nur der fünftwichtigste Anbieter externer Weiterbildungskurse. Der EU 25-Durchschnittswert war mit 7% deutlich niedriger als 2005. In neun Ländern konnten die Bildungseinrichtungen der Wirtschaft ihren Anteil am Gesamtvolumen zwar vergrößern, aber nur in Schweden fiel der Anstieg mit +8 Prozentpunkten sehr deutlich aus. In Deutschland gab es keine Veränderungen, in Österreich einen leichten Rückgang um 2 Prozentpunkte.

¹²⁸ 1999 wurden die Hersteller/Lieferanten und Mutter- und Beteiligungsgesellschaften noch getrennt erfasst. Hersteller/Lieferanten erreichten im EU 25-Durchschnitt einen Anteil von 9%, die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften 5%. Die Hersteller/Lieferanten hatten in fast allen Ländern höhere Anteile. In Deutschland entfielen auf sie 16%, auf die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften nur 4% der externen Kursstunden. Es wird davon ausgegangen, dass diese Änderung keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Vergleichbarkeit hat und es hierdurch zu keinen Verzerrungen gekommen ist.

¹²⁹ Zu ihnen gehören die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Innungen und die Kammern der freien Berufe (z. B. Rechtsanwalts- oder Architektenkammern).

¹³⁰ In Österreich werden die Kurse durch das Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) durchgeführt. Die WIFI sind als Teil der Landeskammern der Wirtschaftskammer Österreichs in allen Bundesländern vertreten (Archan und Mayr 2006). Für einen Überblick über den betrieblichen Weiterbildungsmarkt in Österreich siehe auch Markowitsch und Hefler 2006.

Auf die Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen entfällt im EU 27-Durchschnitt ein Anteil von 10% an den gesamten externen Weiterbildungsstunden. Sie sind in den nord- und westeuropäischen Ländern von untergeordneter Bedeutung – allein in den Niederlanden haben sie mit 12% einen etwas höheren Anteil. Dafür nutzen in einigen osteuropäischen Ländern die Unternehmen relativ häufig die Angebote dieser Bildungsanbieter. In Estland, Ungarn und Slowenien liegt der Anteil über 20%, in Bulgarien und Litauen über 10%. Auch in den südeuropäischen Ländern Zypern, Griechenland und Malta wird ein Anteil von mehr als 10% erreicht. Nach Unternehmensgrößenklassen zeigt sich kein einheitliches Bild, in einer Reihe von Ländern sowie im EU 27-Durchschnitt gibt es nur geringe Unterschiede, in einigen Ländern nutzen Kleinunternehmen die Fachschulen und Universitäten häufiger, in anderen die Großunternehmen. Die Fachschulen und Universitäten haben zwischen 1999 und 2005 etwas an Bedeutung eingebüßt (-2 Prozentpunkte im EU 25-Durchschnitt)¹³¹, in Deutschland jedoch konnten sie ihren Anteil am Gesamtvolumen steigern. Lag der Anteil 1999 nur bei 4%, erreichte er 2005 7%.¹³²

In den südeuropäischen Ländern haben die öffentlichen Bildungsanbieter, zu denen z. B. die Volkshochschulen zählen, nur einen geringen Anteil am externen Weiterbildungsmarkt. In Osteuropa wird in Litauen, Polen, Rumänien und der Slowakei ein Anteil von mehr als 10% erreicht. In Nord- und Westeuropa wird in fünf von acht Ländern, für die Angaben vorliegen, Werte von 10% oder mehr registriert. Allein in Deutschland, Österreich und Schweden ist der Stundenanteil an den externen Kursstunden geringer. In Dänemark sind die öffentlichen Bildungsanbieter mit einem Anteil von 34% sogar der wichtigste Anbieter überhaupt und liegen knapp vor den privaten Bildungsanbietern. Die AMU-Bildungszentren (AMU von „arbejds-markedsuddannelserne“ – arbeitsmarktorientierte Fortbildung) bieten für alle Beschäftigten im ganzen Land Weiterbildungen an. Neben Kursen, die der individuellen Weiterbildung dienen und durch eine von allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu entrichtende Arbeitsmarktabgabe finanziert werden, können die Unternehmen auch unternehmensspezifische Schulungen buchen, die auf ihre konkreten Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse

¹³¹ 1999 wurde zwischen Fachschulen (EU 25-Durchschnitt 8%) und Universitäten und Fachhochschulen (EU 25-Durchschnitt 4%) differenziert. In 13 der 19 berücksichtigten Länder hatten allerdings die Universitäten einen höheren Anteil als die Fachschulen, nur in drei die Fachschulen. Zu ihnen gehörte Deutschland. Mit einem Anteil von 1% wurde hier für die Universitäten zusammen mit Italien der niedrigste Wert aller Länder gemessen. Auch hier kann man davon ausgehen, dass diese Änderung keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Vergleichbarkeit hat.

¹³² Den deutschen Universitäten fällt es schwer, sich auf dem Weiterbildungsmarkt zu platzieren, auch wenn ihnen für die Zukunft – u. a. bedingt durch die Bologna-Reform und die damit verbundene Möglichkeit der Verschiebung des Masterstudiums auf das spätere Berufsleben – vermehrt Chancen eingeräumt werden. Zurzeit nehmen sie aber nur eine Nischenrolle ein und sind im öffentlichen Bewusstsein kaum als Anbieter von Weiterbildung verankert. Vgl. hierzu und zu den Handlungsoptionen der Universitäten insbesondere mit Blick auf die Zielgruppe der Unternehmen Herm u. a. 2003; Meyer-Guckel u. a. 2008 und Weiß 2010.

abgestimmt sind. Die Kosten hierfür tragen die Unternehmen (ReferNet Denmark 2009, S. 32; Weinert 2010). Insbesondere dänische Kleinunternehmen nutzen die Kursangebote – der Anteil liegt bei ihnen bei 46% der Unterrichtsstunden in externen Kursen. Insgesamt beträgt der Anteil der externen Kursstunden im EU 27-Durchschnitt nur 9% – dies bedeutet allerdings nicht, dass diese Institutionen in den Ländern insgesamt keine Rolle spielen, sondern nur, dass sie nicht von den Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung genutzt werden beziehungsweise keine Angebote auf diesem Gebiet machen. Öffentliche Bildungsanbieter sind vor allem für die individuelle Weiterbildung von großer Bedeutung. Im Vergleich zu 1999 haben die öffentlichen Bildungsanbieter im Jahr 2005 bei der betrieblichen Weiterbildung Marktanteile verloren (-3 Prozentpunkte im EU 25-Durchschnitt). Auch in 14 Ländern gab es Einbußen, in Deutschland jedoch einen Zugewinn (+3 Prozentpunkte).

In allen Ländern war der Stundenanteil für Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen sehr gering. Der höchste Anteil wurde mit 5% in Malta gemessen, in 16 Ländern machte er gerade einmal höchstens ein 1% aus.

Wirft man zum Schluss noch einen Blick auf die Wirtschaftszweige, kann man einige Besonderheiten feststellen:

- Auch in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen sind die privaten Institute zumeist die wichtigsten Anbieter. Überdurchschnittliche Anteile werden im Verarbeitenden Gewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe erzielt, unterdurchschnittliche im Handel und bei der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. In Deutschland liegen das Verarbeitende Gewerbe (45%) und das Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (43%) über dem nationalen Durchschnittswert von 38%, die anderen Branchen jeweils darunter, am deutlichsten der Handel (26%) und die Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (25%).
- Die Hersteller/Lieferanten sowie die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften nehmen vor allem im Handel eine bedeutende Position ein. Der EU 27-Durchschnitt ist mit 26% doppelt so hoch wie der Gesamtdurchschnitt über alle Branchen hinweg. In Deutschland wird mit einem Anteil von 45% der zweithöchste Wert aller Länder erreicht, insgesamt liegt der Anteil in 13 Ländern über 20%. In der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen sind diese Anbieter kaum vertreten (EU 27-Durchschnitt von 5%).
- In den Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und Erbrin-

gung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen haben die Universitäten und Fachschulen einen überdurchschnittlichen Anteil. Der EU 27-Durchschnitt liegt für den erstgenannten Wirtschaftszweig bei 13 % und sogar bei 21 % für den zweiten. In zwölf (K) bzw. zehn (O) Ländern wird ein Anteil von mehr als 10 % registriert. Dies trifft allerdings nicht auf Deutschland zu – hier treten die Universitäten und Fachschulen kaum als Anbieter externer Kurse auf (K: 5%; O: 3 %).

- Öffentliche Bildungsanbieter sind vor allem in der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen von Bedeutung (EU 27-Durchschnitt von 13 %). In 16 Ländern entfällt ein Anteil von mehr als 10 % auf sie, auch in Deutschland ist der Anteil mit 16% überdurchschnittlich. Kaum genutzt werden sie im Handel (EU 27-Durchschnitt von 6 %) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (EU 27-Durchschnitt von 4%).

Insgesamt stellt sich der externe Weiterbildungsmarkt in den europäischen Ländern sehr heterogen dar. Allerdings zählen in allen Ländern die privaten Bildungsanbieter zu den wichtigsten Trägern der externen Kurse und nehmen zum Teil eine quantitativ dominierende Position ein. Die Hersteller/Lieferanten sowie die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften sind in vielen Ländern der zweit- oder dritt wichtigste Anbieter externer Kurse. Andere Bildungsanbieter sind nur in einem Teil der Länder von großer Bedeutung – so die Bildungseinrichtungen der Organisationen der Wirtschaft in Österreich und Deutschland, die Universitäten und Fachschulen in einigen osteuropäischen Ländern und die öffentlichen Bildungsanbieter vor allem in Dänemark und anderen nord- und westeuropäischen Ländern.

5. Teilnahme spezieller Zielgruppen an betrieblicher Weiterbildung

5.1. Einleitung

Die Frage, welche Beschäftigtengruppen in welchem Umfang an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und was man gegen Ungleichheiten beim Zugang tun kann, steht schon seit langem im Fokus von Politik, Wirtschaft und Forschung.¹³³ Kapitel 5 widmet sich diesem Thema.

Zur Erklärung der Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung wird häufig die Humankapitaltheorie (Becker 1964) herangezogen. Weiterbildung verursacht in der Regel zunächst Kosten – sei es in Form von direkten Kosten für Kurse oder andere Maßnahmen oder in indirekter Form durch die aufgewandte Zeit –, die sich in ökonomischer Perspektive nach Abschluss der Aktivität amortisieren sollten. Für Individuen ist hier z. B. an Einkommensgewinne zu denken, aber auch an bessere Arbeitsmarktchancen, für Unternehmen an eine höhere Produktivität bzw. einen höheren Gewinn. Jedoch fällt dieser Nutzen nicht für alle Personengruppen im gleichen Umfang an. So wird mit Blick auf die Älteren häufig argumentiert, dass eine Weiterbildung weniger lohnend sei, da der Zeitraum, in der sich die Investition auszahlen kann, kürzer als bei jüngeren Beschäftigten ist. Auch für andere Gruppen werden in der Literatur ähnliche Argumente angeführt, so für Frauen aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsbiografien bzw. einer höheren Teilzeitquote oder für befristet Beschäftigte aufgrund der begrenzten Auszahlungsperiode. Älteren und Geringqualifizierten werden oft auch eine geringere Lernbereitschaft und ein geringes Lernvermögen unterstellt. Dies könnte bei Unternehmen dazu führen, dass sie bei der Auswahl der Teilnehmenden nicht berücksichtigt werden. Bei Personen mit einem höheren Qualifikationsniveau wird hingegen meist von einer größeren Effizienz und höheren Rendite ausgegangen (vgl. hierzu u. a. Grund und Martin 2010; Hubert und Wolf 2007; Leber und Möller 2008; Seifried und Berger 2011).

Verschiedene Faktoren haben Einfluss auf die Chance von Personen, an Weiterbildung teilzunehmen bzw. auf den Umfang der Weiterbildung. Zu den wichtigsten und in der oben zitierten Literatur untersuchten Einflussfaktoren gehören die folgenden:

- Individuelle Merkmale: Hierzu gehören z. B. Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund/Nationalität, aber auch Merkmale, die im Verlauf der schulischen und berufli-

¹³³ Siehe Schiersmann (2007, S. 111-178) für einen grundlegenden Überblick zu Beteiligungsstrukturen in Deutschland und zu den zur Verfügung stehenden Datenquellen, für eine Zusammenfassung des Forschungsstands Gillen und Meyer (2010).

chen Karriere erworben wurden und die oftmals noch verändert werden können (z. B. Schulabschluss und beruflicher Abschluss) sowie familiäre Merkmale (z. B. Zahl der Kinder, familiäre Verpflichtungen).

- Arbeitsplatz- bzw. unternehmensbezogene Merkmale: Zu den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen gehören z. B. die berufliche Stellung (Berufsstatus: Arbeiter, Angestellte, Beamte, Selbstständige; berufliche Stellung: an- und ungelernte Arbeiter, Facharbeiter, einfache Angestellte, qualifizierte Angestellte; Art der Tätigkeit: qualifizierte Tätigkeit, Führungstätigkeit, Selbstständigkeit) und der Erwerbsstatus (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung/geringfügige Beschäftigung; befristete oder unbefristete Beschäftigung). Die wichtigsten unternehmensbezogenen Merkmale sind die Unternehmensgröße und die Branche, aber auch der Unternehmensstandort, das Vorhandensein eines Betriebsrats, die Tarifgebundenheit, der Innovationsgrad oder die Ausrichtung des Unternehmens (z. B. hoher Innovationsdruck oder Konkurrenzsituation).

CVTS3 als Unternehmensbefragung kann nur zu einigen der erwähnten Aspekte Informationen liefern, die nachfolgend untersucht werden. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist eine wichtige Aufgabe. Vor diesem Hintergrund soll analysiert werden, ob Frauen in Unternehmen die gleiche Chance zur Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen wie Männer haben oder ob es Unterschiede im Angebot und der Intensität gibt. Die geschlechtsspezifische Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ist immer wieder Gegenstand von Analysen gewesen. Daher wird untersucht, ob die Ergebnisse auf der Grundlage von CVTS3 im Einklang stehen zu früheren Befunden und ob sich gegebenenfalls Abweichungen zeigen (vgl. Kapitel 5.2).

Darüber hinaus ermöglicht CVTS3 erstmals auch einen europaweiten Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung nach drei Altersgruppen (unter 25-Jährige, 25-54-Jährige, über 55-Jährige). Somit kann untersucht werden, inwieweit Ältere im Vergleich zu jüngeren Beschäftigten von den Unternehmen in die betriebliche Weiterbildung einbezogen werden und welche Unterschiede sich zwischen den einzelnen Ländern ergeben (vgl. Kapitel 5.3). Für weitere Beschäftigtengruppen (u. a. Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Un- und Angelernte, Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte) liegen leider nur sehr begrenzte Informationen vor. So wurde nicht ihre Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung erfasst, sondern nur das Angebot an speziellen Kursen für diese Beschäftigtengruppen (vgl. Kapitel 5.4).

5.2. Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlechtszugehörigkeit

5.2.1. Spezifische Benachteiligung von Frauen? Zum Forschungsstand und den Ergebnissen verschiedener Untersuchungen in Deutschland

Für Deutschland wurde in der theoretischen und empirischen Weiterbildungsforschung lange Zeit von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Weiterbildungsbeteiligung und einer geringeren Teilnahmequote von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen ausgegangen (siehe z. B. Behringer 1999; Leber 2002; Pfeiffer und Brade 1995; Rosenblatt und Bilger 2008b, S. 157/158). In neueren Untersuchungen werden jedoch zumeist nur noch geringe Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern festgestellt, teilweise auch eine höhere Beteiligung von Frauen. Nachfolgend wird ein kurzer Überblick über einige neuere Studien gegeben.

Da einige Untersuchungen nicht zwischen betrieblich und individuell finanzierte beruflicher Weiterbildung unterscheiden, werden zunächst einige Ergebnisse zur beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen dargestellt. Grund und Martin (2010) sowie Seifried und Berger (2011) nutzen Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) der Jahre 1989, 1993, 2000, 2004 und 2008.¹³⁴ Deskriptiv stellen sie mit Ausnahme von 1989 keine grundlegenden Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen fest. In multivariaten Analysen weisen Grund und Martin (2010, S. 22-24) über alle Jahre hinweg eine signifikant geringere Beteiligung von Frauen nach, wird jedoch jedes Erhebungsjahr einzeln in die Regression aufgenommen, ergibt sich nur noch für das Jahr 2004 eine niedrigere Weiterbildungsrates der Frauen. Seifried und Berger (2011, S. 144) ermitteln für die Jahre 2000 und 2008 für Frauen eine geringfügig höhere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen. Für die anderen Jahre ergibt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und Weiterbildungsbeteiligung.

Basis der Analysen von Hubert und Wolf (2007) und Leber und Möller (2008) ist der Mikrozensus. Deskriptiv erkennen Hubert und Wolf für das Jahr 2003 nur geringe Geschlechtsunterschiede der Weiterbildungsbeteiligung bei den Erwerbstätigen im Alter zwischen 19 und 64 Jahren. Durchaus vorhandene Unterschiede nach verschiedenen Beschäftigtengruppen lösen sich in der Gesamtbetrachtung auf: So arbeiten Frauen z. B. häufiger in Teilzeit und

¹³⁴ In beiden Untersuchungen werden voll- und teilzeitbeschäftigte Erwerbstätige im Alter von unter 65 Jahren einbezogen. Grund und Martin (2010) berücksichtigen allerdings nur die Teilnahme an Kursen der beruflichen Weiterbildung im letzten Jahr und schließen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst aus, Seifried und Berger (2011) beziehen sich auf berufliche Weiterbildungen in den letzten drei Jahren.

Teilzeitbeschäftigte beteiligen sich meist seltener an Weiterbildung. Hingegen sind Frauen stärker im Dienstleistungssektor beschäftigt, der insgesamt weiterbildungsaktiver als andere Branchen ist. Auch in der multivariaten Betrachtung findet sich kein Unterschied in der Weiterbildungsquote zwischen Männern und Frauen. Vorhandene Differenzen werden vollständig durch die im Modell berücksichtigten Merkmale erklärt: Hier sind insbesondere das Vorhandensein minderjähriger Kinder, die Beschäftigung im Öffentlichen Dienst bzw. im Dienstleistungssektor und der Berufsabschluss zu nennen. Auch bei Leber und Möller (2008) zeigt sich in multivariaten Analysen mit Daten des Mikrozensus des Jahres 2004 der entscheidende Einfluss von Kindern für die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen: Kinder wirken sich dabei nur negativ auf die Wahrscheinlichkeit von Frauen aus, an Weiterbildung teilzunehmen, jedoch nicht auf die von Männern. Frauen sind durch Kinder wesentlich stärker gebunden und tragen weiterhin die Hauptlast der familiären Verpflichtungen (siehe auch Friebe 2008; Puhani und Sonderhof 2011; Schröder u. a. 2004). Darüber hinaus zeigt sich bei Frauen, dass die Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilzunehmen, für Teilzeit- geringer als für Vollzeitbeschäftigte ist. Für Männer ist dieser Zusammenhang statistisch nicht nachzuweisen. Eine geringe Wahrscheinlichkeit an Weiterbildung teilzunehmen, haben auch jüngere Frauen im Vergleich zu jüngeren Männern. Leber und Möller (2008, S. 417) vermuten, dass dies ein Hinweis darauf sein könnte, dass nicht die tatsächliche Existenz von Kindern entscheidend ist, sondern bei jüngeren Frauen generell eher davon ausgegangen wird, dass sie sich zeitweise aus dem Arbeitsleben zurückziehen und somit Investitionen in ihre Weiterbildung weniger lohnend sind.

Wendet man sich nun der betrieblichen Weiterbildung zu, zeigt sich, dass nach den Daten des IAB-Betriebspanels von 1999 die Teilnahmequote der Frauen die der Männer in der deskriptiven Betrachtung übersteigt. Frauen werden dabei besonders stark im Dienstleistungssektor in betrieblich finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen, Männer hingegen im Verarbeitenden Gewerbe (Leber 2002). Diese Befunde scheinen relativ stabil zu sein und können auch 10 Jahre später mit den Daten des Jahres 2009 bestätigt werden (Bechmann u. a. 2010, S. 95).

Der AES erlaubt es, zwischen betrieblicher Weiterbildung, individueller berufsbezogener Weiterbildung und allgemeiner, nicht berufsbezogener Weiterbildung zu unterscheiden. Im Gegensatz zu den meisten vorher genannten Untersuchungen deuten die Ergebnisse des AES für das Jahr 2007 auf eine geringere Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung hin, während bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung nur geringe Unterschiede bestehen und in der nicht berufsbezogenen Weiterbildung Frauen deutlich häufiger beteiligt sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 136-138; Rosenblatt und Bilger 2008b). Besonders Frauen mit niedrigem Bildungsniveau beteiligen sich deutlich sel-

tener als entsprechende Männer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. In multivariaten Analysen bestätigt sich zunächst die höhere Teilnahmechance der Männer. Dieser Befund verschwindet jedoch, wenn man die Merkmale „Erwerbsstatus“ und „berufliche Position“ mit in die logistische Regression aufnimmt (Rosenblatt und Bilger 2008b, S. 168). In der AES-Erhebung für das Jahr 2010 zeigt sich in der deskriptiven Betrachtung, dass die geringere Teilnahme der Frauen an betrieblicher Weiterbildung auf die Teilgruppe der Frauen mit einer Arbeitszeit von unter 20 Stunden beschränkt ist, die es bei Männern kaum gibt. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen mit einer Arbeitszeit zwischen 20 und 34 Wochenstunden ist die Beteiligung mit 40 % durchschnittlich, bei den vollzeitbeschäftigten Frauen mit 43 % sogar überdurchschnittlich (Rosenblatt und Gnahn 2011, S. 127/128). In der multivariaten Analyse zeigt sich kein eigenständiger Effekt der Geschlechtszugehörigkeit auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung (Hartmann und Kuwan 2011, S. 77-79).

Die vorgestellten Arbeiten zeigen, dass in Deutschland jedenfalls aktuell nicht von einer generell geringeren Partizipationschance von Frauen an beruflicher bzw. betrieblicher Weiterbildung auszugehen ist. Deskriptiv vorhandene Unterschiede verschwinden in multivariaten Analysen, wenn für verschiedene Faktoren der Arbeitssituation (z. B. Erwerbsstatus oder Branche) kontrolliert wird. Nachfolgend soll geprüft werden, ob dieser Befund auch durch CVTS bestätigt werden kann. Darüber hinaus wird die Situation in den anderen europäischen Ländern dargestellt.

5.2.2. Teilnahme und Intensität der betrieblichen Weiterbildung nach Geschlecht

In CVTS3 wurden die Zahl der Beschäftigten, der Teilnehmenden und der Teilnahmestunden in Kursen geschlechtsspezifisch erfasst. Dies ermöglicht Analysen zur Teilnahmequote und zur Intensität der Weiterbildung. Allerdings sind keine weiteren Auswertungen z. B. über Unterschiede bei den Ausgaben für Weiterbildung, bei den Themen, bei der Beteiligung an anderen Formen der Weiterbildung oder beim Erwerbsstatus (Voll- oder Teilzeit, befristete oder unbefristete Beschäftigung) möglich. Im Allgemeinen fällt es den Unternehmen leichter, Angaben zur Zahl der Teilnehmenden als zu den Teilnahmestunden nach Geschlecht zu geben.¹³⁵ So lagen die Antwortquoten für die Teilnehmenden nach Geschlecht in den meisten

¹³⁵ In der deutschen Zusatzerhebung zu CVTS2 wurde nach der Verfügbarkeit von Daten in den Unternehmen gefragt. Für Deutschland wurde ermittelt, dass die Unternehmen vor allem die Gesamtzahl der Teilnehmenden an Weiterbildungskursen erfassen (80 %), Geschlecht (69 %) und Alter (64 %) jedoch mit deutlicher Abstufung. Schwieriger war die Erfassung der Teilnahmestunden: Insgesamt erfassten 56 % der Unternehmen entsprechende Daten, nach Geschlecht 48 % und nach Alter 46 % der Unternehmen (Grünwald u. a. 2003, S. 163-165).

Ländern, für die in den Qualitätsberichten Angaben vorhanden waren, bei über 95 %, nur in Deutschland (mit 90%) und Schweden (mit 88%) waren sie etwas geringer. Problematischer stellt sich die Lage bei den Stunden dar, insbesondere in den nord- und westeuropäischen Ländern: Dort lagen die Antwortquoten zwischen 75 % in Deutschland und 91 % in Belgien. Für die ost- und südeuropäischen Länder wurden hingegen Antwortquoten von 95 % und mehr ermittelt. Die irischen Daten zu den Teilnahmestunden werden aufgrund einer hohen Zahl von fehlenden Angaben nach Geschlecht nicht berücksichtigt.

Im EU 27-Durchschnitt zeigt sich eine höhere Teilnahmequote für Männer (34 % zu 31 %). In neun Ländern übertrifft die Quote der Männer die der Frauen um 2 oder mehr Prozentpunkte (vgl. Tabelle 12). Die größten Unterschiede zugunsten der Männer sind in der Slowakei und Tschechien mit +11 Prozentpunkten zu verzeichnen, aber auch in den westeuropäischen Ländern Österreich (+6 Prozentpunkte), Niederlande, Deutschland (jeweils +5 Prozentpunkte) und Frankreich (+4 Prozentpunkte) sind diese relativ groß. In weiteren neun Ländern weisen Frauen eine um mindestens 2 Prozentpunkte höhere Teilnahmequote auf. Besonders in Irland und Dänemark, aber auch in Slowenien und Malta werden Frauen häufiger an Weiterbildung beteiligt. In Ländern mit niedrigen Gesamtteilnahmequoten von unter 30 % gibt es meist nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede.

Bei der Intensität der Weiterbildung (gemessen in Stunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen in 2005) sind relativ geringe Unterschiede festzustellen. Sie liegen zwischen 2 Stunden zugunsten der Frauen in Dänemark und 3 Stunden zugunsten der Männer in Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, der Slowakei und Tschechien. Mit Dänemark, Malta und Spanien gibt es jedoch nur drei Länder, in denen Frauen einen höheren Stundenwert als Männer aufweisen, umgekehrt ist dies in 19 Ländern der Fall. In fast allen Ländern ist die Tendenz pro Frauen oder pro Männer bei der Teilnahmequote und den Teilnahmestunden gleich. Ausnahmen sind Finnland, Griechenland, Luxemburg und Slowenien. Dort haben Frauen eine höhere Teilnahmequote als Männer, nehmen aber kürzer an Weiterbildungskursen teil. In Estland und Lettland ist ebenfalls die Teilnahmequote der Frauen höher, die Zahl der Kursstunden jedoch ausgeglichen.

Tabelle 12: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in % der Beschäftigten aller Unternehmen und Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem in allen Unternehmen jeweils nach Geschlecht sowie Differenz zwischen Männern und Frauen (2005)

Land	Anteil der Teilnehmenden in % der Beschäftigten aller Unternehmen			Stunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
CZ	63	52	11	15	12	3
SK	42	31	11	13	10	3
AT	36	30	6	10	7	3
DE	32	27	5	10	8	2
NL	36	31	5	13	10	3
FR	47	43	4	13	12	1
EU 27	34	31	3	9	8	1
BG	16	13	3	5	3	2
PT	29	27	2	8	7	1
SE	47	45	2	16	14	2
BE	40	39	1	13	11	2
HU	16	15	1	6	5	1
IT	29	28	1	8	6	2
LT	15	14	1	5	4	1
PL	21	20	1	6	6	0
RO	18	17	1	6	4	2
CY	30	30	0	7	6	1
LV	14	15	-1	4	4	0
ES	33	35	-2	8	9	-1
GR	13	15	-2	4	3	1
EE	23	26	-3	7	7	0
FI	38	41	-3	10	9	1
LU	48	51	-3	17	14	3
MT	30	36	-6	11	12	-1
SI	47	53	-6	15	14	1
DK	32	39	-7	10	12	-2
IE	46	53	-7	–	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte bei Stunden für Beschäftigte in IE.

Zwischen 1999¹³⁶ und 2005 veränderten sich zwar zum Teil die absoluten Teilnahmequoten sehr stark (z. B. in Portugal von 17 % für Männer und Frauen in 1999 auf 29 % für Männer und 27 % für Frauen), jedoch änderte sich in der Relation zwischen Männer- und Frauenquoten nur wenig: In den Ländern, die 2005 höhere Quoten für Männer aufwiesen, war dies bereits 1999 überwiegend der Fall, nur in Österreich und Schweden war 1999 die Teilnahmequote der Frauen geringfügig höher, in Portugal gab es keine Unterschiede. Insbesondere in Österreich weisen Frauen jetzt eine deutlich niedrigere Teilnahmequote (Differenz -6 Prozentpunkte) auf. In Deutschland nahmen 1999 29% der Frauen an Weiterbildungskursen teil, aber 34% der Männer. Aber auch die Länder mit höheren Frauenquoten sind 2005 und 1999 größtenteils identisch, nur in Lettland kam es zu einer Verschiebung: Lagen 1999 noch die Männer leicht vorne, weisen 2005 die Frauen eine leicht höhere Teilnahmequote auf. Bei

¹³⁶ Keine Angaben nach Geschlecht in Belgien für 1999.

den Stunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen war Österreich 1999 das einzige Land mit einer geringfügig höheren Stundenzahl für Frauen. Insgesamt waren die Unterschiede gering. Nur in Deutschland (+3 Stunden) sowie Frankreich und den Niederlanden (+4 Stunden) verbrachten Männer eine deutlich längere Zeit in Weiterbildungskursen als Frauen (siehe zu den Ergebnissen von CVTS2 nach Geschlecht Schönfeld und Moraal 2006).

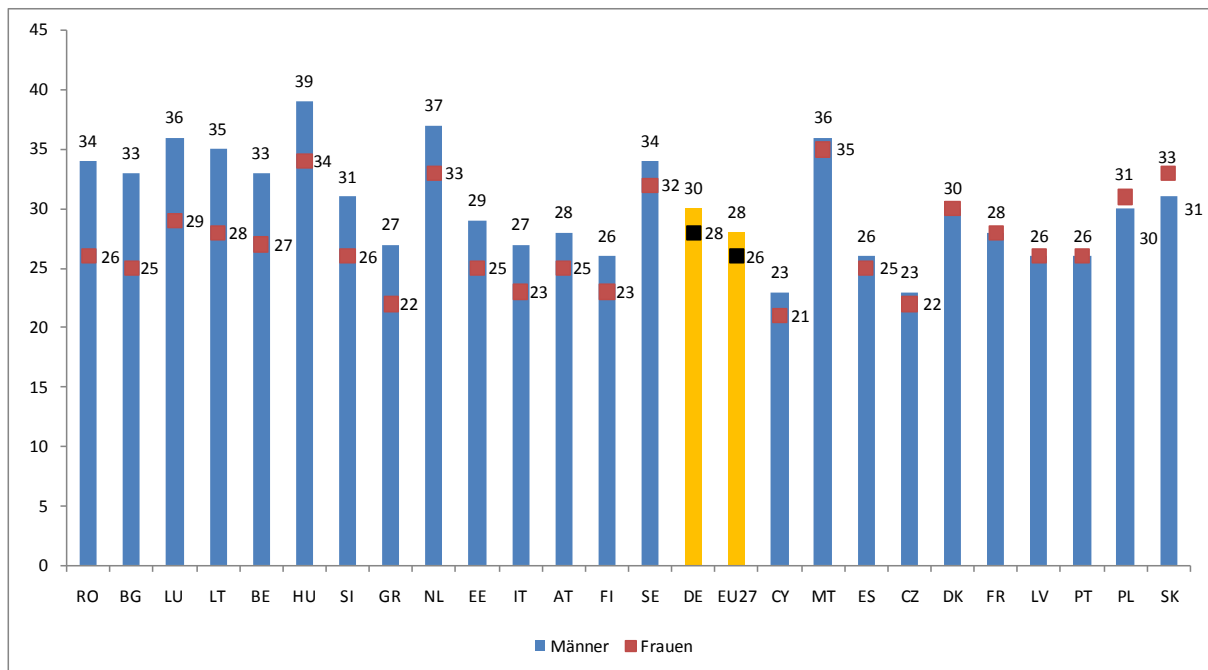
Frauen tragen noch immer die Hauptlast der familiären Verpflichtungen. Viele Frauen üben daher auch nur eine Teilzeittätigkeit aus, um ihre familiären Betreuungsaufgaben besser mit der Arbeit verbinden zu können (2005 z. B. 31 % der beschäftigten Frauen im Vergleich zu 7 % bei den Männern (EU 27-Durchschnitt) – Eurostat, LFS, Abrufdatum: 12.4.2011). Die Verfügbarkeit öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen ist in den Ländern sehr unterschiedlich ausgeprägt. In den meisten Ländern, in denen sich die Frauen stärker oder zumindest nicht weniger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligen, ist für Kinder im Vorschulalter eine große Zahl von Betreuungseinrichtungen vorhanden: Vorreiter ist hier Dänemark – so wurden 2008 knapp 73 % der unter Dreijährigen auswärtig betreut und auch die Betreuungszeit war mit durchschnittlich 34 Stunden sehr hoch.¹³⁷ Ebenfalls gute Bedingungen finden sich z. B. in Irland, Luxemburg, Slowenien und Spanien. In den Niederlanden war die Zahl der betreuten Kinder (56 %) gleichfalls recht hoch, allerdings gab es hier mit einer durchschnittlichen Betreuungszeit von 19 Stunden deutliche Einschränkungen, die mit der hohen Teilzeitquote (Spitzenreiter in der EU mit 75 %) korrespondiert. Schlechte Betreuungsmöglichkeiten finden die Familien in einigen der Länder vor, die eine besonders niedrige Weiterbildungsquote der Frauen aufweisen: Sowohl in Deutschland (28 % und durchschnittlich 23 Stunden) als auch in Österreich (12 % und 19 Stunden) konnten nur wenige Familien ihre Kleinkinder in öffentlichen Einrichtungen unterbringen – für die 3- bis 5-Jährigen sah es allerdings besser aus. In der Slowakei (3 % und 29 Stunden) und Tschechien (2 % und 16 Stunden) gab es kaum Angebote für unter Dreijährige. Diese Zahlen illustrieren den Zusammenhang zwischen den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Chancengleichheit in der betrieblichen Weiterbildung. Dänemark, aber auch die anderen nordeuropäischen Länder können hier als positives Beispiel dienen.

Über alle Beschäftigten und Unternehmen hinweg zeigten sich bei den Teilnahmestunden keine großen Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dieses Bild ändert sich jedoch etwas, wenn man nur die Teilnehmenden an Weiterbildungskursen betrachtet (vgl. Abbildung 43). Nur in Polen und der Slowakei verbringen Teilnehmerinnen 2005 geringfügig mehr Stunden in Kursen als Männer, in Dänemark, Frankreich, Lettland und Portugal gibt es keine

¹³⁷ Siehe OECD, Childcare enrolment and expenditure 2008. URL: http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html [Stand: 17.5.2011].

Unterschiede, aber in allen anderen Ländern liegt die Kursdauer der Männer über der der Frauen. Besonders starke Diskrepanzen bestehen mit -8 Stunden in Bulgarien und Rumänien. In Deutschland sind sie jedoch mit 2 Stunden zugunsten der Männer relativ gering. Insgesamt beträgt in zwölf Ländern die Differenz zwischen der Stundenzahl der Männer und der der Frauen 2 Stunden oder weniger.

Abbildung 43: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmendem (2005)



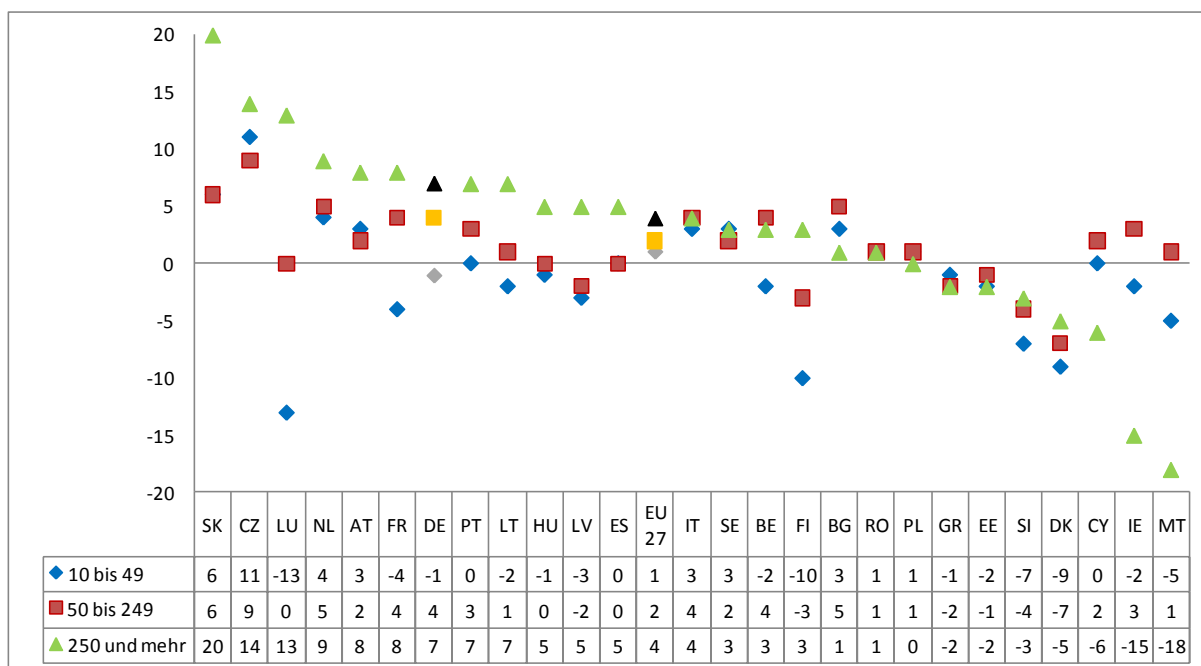
Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE.

5.2.3. Geschlechtsspezifische Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftszweigen

Differenziert man die Teilnahmequote für Beschäftigte in allen Unternehmen nach Unternehmensgröße und Geschlecht, fallen einige bemerkenswerte Unterschiede ins Auge: Im Gegensatz zu den Gesamtwerten und den beiden anderen Größenklassen haben Frauen in Kleinunternehmen in 14 Ländern eine höhere Teilnahmequote als Männer (vgl. Abbildung 44). Auch in Deutschland liegt sie mit 25 % leicht über der der Männer mit 24 %. Allerdings sind die Teilnahmequoten in Kleinunternehmen meistens deutlich niedriger als in größeren Unternehmen, sodass die Frauen zwar größere Chancen als Männer haben, insgesamt jedoch deutlich geringere als in Unternehmen mit einer höheren Beschäftigtenzahl. Bei den mittleren Unternehmen haben Frauen nur in sechs Ländern eine höhere Quote. In Deutschland sind die entsprechenden Werte 29 % für Männer und 25 % für Frauen. In Großunternehmen haben Männer in 18 der 26 Länder eine höhere Teilnahmequote als Frauen.

In 16 dieser Länder ist die Differenz mit 3 und mehr Prozentpunkten recht deutlich, so auch in Deutschland. Männer erreichen hier eine Teilnahmequote von 36 %, Frauen jedoch nur 29 %. Mit Dänemark, Estland, Griechenland und Slowenien gibt es lediglich vier Länder, in denen Frauen in allen Größenklassen größere Chancen als Männer haben, umgekehrt ist dies in acht Ländern der Fall, unter ihnen die Niederlande, Österreich, die Slowakei und Tschechien.

Abbildung 44: Teilnahmequote nach Geschlecht und Unternehmensgrößenklassen – Differenz zwischen den jeweiligen Quoten von Männern und Frauen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Lesebeispiel: In Kleinbetrieben in der Slowakei betrug die Teilnahmequote der Männer 22 %, die der Frauen 16%, die Differenz lag somit bei 6 Prozentpunkten.

Auch bei den Kursstunden der Beschäftigten in allen Unternehmen zeigt sich ein ähnliches Bild nach Größenklassen, wenn auch in abgeschwächter Form: Während bei den kleinen und mittleren Unternehmen die Differenz zwischen den Werten für Männer und Frauen in jeweils 19 Ländern höchstens 1 Stunde beträgt, trifft dies bei den Großunternehmen nur auf sechs Länder zu. In insgesamt 20 Ländern weisen Männer eine höhere Stundenzahl auf, nur in Malta, Dänemark und Polen Frauen. In Deutschland nehmen Männer in Großunternehmen im Durchschnitt 11 Stunden an Weiterbildungskursen teil, Frauen 8 Stunden. Bei den anderen Größenklassen gibt es nur geringe Unterschiede (jeweils +1 Stunde zugunsten der Männer). Bereits 1999 zeigte sich europaweit bei Teilnahmequoten und Kursstunden die Dominanz der Männer in den Großunternehmen und eine größere Ausgeglichenheit in kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Schönfeld und Moraal 2006, S. 234).

Die Beschäftigungsanteile von Frauen und Männern unterscheiden sich in den einzelnen Wirtschaftszweigen teilweise sehr stark.¹³⁸ Männer sind im Baugewerbe, bei Verkehr und Nachrichtenübermittlung, der Energie- und Wasserversorgung und im Verarbeitenden Gewerbe deutlich in der Überzahl. Relativ ausgeglichen ist das Verhältnis in den anderen Branchen (mit einem Männeranteil von höchstens 55 % im EU 27-Durchschnitt). Die höchsten Frauenanteile finden sich mit 55% im EU 27-Durchschnitt im Gastgewerbe sowie mit 54% im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Die Teilnahmechancen von Frauen und Männern differieren zum Teil recht deutlich:

- Im Gastgewerbe als wenig weiterbildungsaktiver Branche mit einem relativ hohen Frauenanteil bestehen nur geringe Unterschiede bei den Teilnahmemöglichkeiten nach Geschlecht. Insbesondere bei den Kursstunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen zeigt sich eine große Ausgeglichenheit – allerdings auf einem sehr niedrigen Niveau. So liegt die durchschnittliche Stundenzahl in 15 (Männer) bzw. 16 Ländern (Frauen) bei 5 oder weniger Stunden. Die deutsche Stundenzahl von 5 Stunden für Männer bzw. 4 Stunden für Frauen entspricht dem EU 27-Durchschnitt.
- Im Verarbeitenden Gewerbe zeigen sich hingegen deutlich bessere Teilnahmemöglichkeiten für Männer. Nur in Dänemark, Malta, Slowenien und Zypern liegt die Teilnahmequote der Frauen über der der Männer. In zwölf Ländern beträgt der Unterschied zugunsten der Männer 5 oder mehr Prozentpunkte. In Deutschland werden 37% der männlichen Beschäftigten, aber nur 29% der Frauen an betrieblichen Weiterbildungskursen beteiligt. Auch bei der Anzahl der Kursstunden ergibt sich kein anderes Bild: In 17 Ländern haben Männer eine höhere Stundenzahl als Frauen, in 13 beträgt die Differenz 2 Stunden oder mehr. In Deutschland jedoch liegt die durchschnittliche Stundenzahl für beide Geschlechter bei 10 Stunden.
- Ähnliche Muster wie im Verarbeitenden Gewerbe sind auch in den Branchen Nachrichtenübermittlung und Energie- und Wasserversorgung zu erkennen, in denen Männer ebenfalls bei den Beschäftigten dominieren. Auch hier verfügen die Männer in sehr vielen Ländern, unter anderem in Deutschland, über höhere Teilnahmequoten und Teilnahmestunden als Frauen.
- Anders stellt sich die Situation jedoch im Baugewerbe und beim Verkehr dar – zwei Branchen, in denen ebenfalls nur wenige Frauen beschäftigt werden. Diese finden in vielen Ländern zumindest gleich gute, oftmals aber auch bessere Weiterbildungsmöglichkeiten als Männer. In Deutschland nehmen im Baugewerbe z. B. 22 % der

¹³⁸ Daten aus der Eurostat-Datenbank, LFS-Reihe zu Beschäftigung nach Geschlecht, Altersgruppe und Wirtschaftszweigen (1998-2008, NACE Rev.1.1) für 2005, Stand: 14.6.2012.

Frauen, aber nur 18% der Männer an Kursen teil; die durchschnittliche Kursdauer beträgt 5 Stunden für Frauen und 4 für Männer.

- Im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen haben Frauen in 17 Ländern höhere Teilnahmequoten als Männer. Bei der durchschnittlichen Stundenzahl treten jedoch nur geringe Unterschiede auf – in 15 Ländern beträgt die Abweichung höchstens 1 Stunde. Deutschland gehört allerdings zu den wenigen Ländern, in denen Männer höhere Werte aufweisen. So liegt ihre Teilnahmequote bei 39%, die der Frauen bei 32%, und auch die Stundenzahl ist bei den Männern mit 10 Stunden deutlich höher als bei den Frauen mit 7 Stunden.
- In den Branchen Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe und Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen haben die Männer in einer größeren Zahl von Ländern bessere Zugangschancen als Frauen. Insbesondere bei der Stundenzahl liegen Frauen deutlich zurück: Im Kredit- und Versicherungsgewerbe weisen nur die Frauen in Schweden, der Slowakei und Spanien eine höhere Stundenzahl auf, im Handel Dänemark und Spanien und im Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen gibt es kein Land mit Vorteilen für Frauen. In Deutschland zeigt sich kein wesentlich anderes Bild: Mit jeweils 46 % ist die Teilnahmequote im Kredit- und Versicherungsgewerbe zwar gleich, bei den Stunden liegen die Männer mit 22 zu 16 Stunden jedoch deutlich vorne. Im Handel zeigt sich bereits bei der Teilnahmequote mit 27 % zu 19 % ein großer Vorsprung für die Männer, der bei den Stunden mit 7 zu 4 seine Bestätigung findet. Im Wirtschaftszweig Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen haben Frauen allerdings bei der Teilnahmequote leichte Vorteile (30 % zu 28 %); bei den Stunden dreht sich das Verhältnis jedoch wieder um (11 Stunden für Männer, 8 für Frauen).

Fasst man die Ergebnisse nach Branchen für Deutschland zusammen, stellt man fest, dass Männer in den meisten Branchen höhere Teilnahmequoten als Frauen aufweisen – Ausnahmen sind das Baugewerbe und das Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen mit höheren Quoten für Frauen und Verkehr und das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit gleichen Quoten. Bei den Kursstunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen gibt es mit dem Baugewerbe nur eine Branche mit einer höheren Stundenzahl für Frauen, im Verarbeitenden Gewerbe gibt es keine Unterschiede.

5.2.4. Fazit: Grundsätzlich keine geringere Beteiligung von Frauen in Europa, aber geringere Partizipation in Deutschland

Europaweit lässt sich nach den Ergebnissen von CVTS3 keine geringere Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung feststellen. In den meisten Ländern sind die Unterschiede bei Teilnahmequoten und -stunden zwischen Männern und Frauen gering. So gibt es nur wenige Länder, in denen Männer deutlich häufiger an Weiterbildung beteiligt werden. Zu ihnen zählen die Slowakei und Tschechien mit besonders großen Differenzen sowie Österreich, Deutschland, die Niederlande und Frankreich. Mit Dänemark weist allerdings nur ein Land sowohl eine deutlich höhere Teilnahmequote als auch eine höhere Intensität der betrieblichen Weiterbildung für Frauen auf. Nach Unternehmensgrößenklassen und Branchen zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Teilnahme an Kursen. Da in CVTS3 nur wenige Merkmale geschlechtsspezifisch erhoben wurden, sind auch die weiteren Analysemöglichkeiten nur gering. Informationen über die Höhe der aufgewandten Kosten nach Geschlecht, über die Form der Weiterbildungsveranstaltung (Kurse, Informationsveranstaltungen, selbstgesteuertes Lernen etc.) oder auch über die Themen der besuchten Kurse¹³⁹ könnten hier das Bild vervollständigen.

Spannt man den Bogen etwas weiter und beschränkt sich nicht auf die betriebliche Weiterbildung, ergeben sich auch aus anderen europaweiten Befragungen (vgl. Kapitel 1.4.1) keine Hinweise auf einen generell schlechteren Zugang von Frauen zu Weiterbildungsmaßnahmen. Nutzt man z. B. den Indikator für lebenslanges Lernen für das Jahr 2007, der die Teilnahme an einer allgemeinen oder beruflichen Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme in den vier Wochen vor der Befragung ermittelt, zeigen sich in 16 Ländern nur minimale Unterschiede von höchstens 1 Prozentpunkt, in den restlichen zehn Ländern haben Frauen eine höhere Teilnahmequote (LFS 2007, Abrufdatum: 31.5.2011). Nach der AES-Erhebung nehmen in sechs Ländern mehr Frauen als Männer an nicht-formalen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil (Differenz mindestens zwei Prozentpunkte), in sieben Ländern gibt es nur geringe Unterschiede und in elf Ländern liegt der Anteil der Männer über dem der Frauen (AES 2007, Abrufdatum: 31.5.2011). Tschechien, die Niederlande, Deutschland, die Slowakei und Österreich gehören wie auch bei CVTS3 zu den Ländern mit deutlich besseren Zugangschancen für Männer.

¹³⁹ Beicht (2005) ermittelt z. B. für Deutschland signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei den Themen: So nehmen Männer sehr viel häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen mit technisch-naturwissenschaftlichem Inhalt teil, Frauen hingegen an Sozial-, Kommunikations- und Persönlichkeitstrainings. Führungskräfte- und Managementweiterbildungen werden häufiger von Männern besucht. Nader (2007) weist auf die Unterschiede bei den Weiterbildungsformen hin: So nehmen Frauen wesentlich häufiger als Männer an Anpassungsweiterbildungen teil, Männer hingegen häufiger an Aufstiegsweiterbildungen.

5.3. Teilnahme verschiedener Altersgruppen an betrieblicher Weiterbildung

5.3.1. Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte

5.3.1.1. Zur demografischen Entwicklung in Europa und den Auswirkungen für die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen

Alle europäischen Länder sind vom demografischen Wandel betroffen, das Ausmaß ist jedoch sehr unterschiedlich. Während in den meisten EU 27-Mitgliedsstaaten die Gesamtbevölkerung bis 2030 ansteigt, geht sie gemäß Bevölkerungsprognosen von Eurostat¹⁴⁰ in Deutschland zurück, sodass sich hier die Bevölkerung von knapp 81,7 Mio. in 2010 auf 77,9 Mio. in 2030 reduziert. Auch in den osteuropäischen Ländern mit Ausnahme Sloweniens, der Slowakei und Tschechiens verringert sich die Bevölkerungszahl. Im Gegensatz zu der Gesamtentwicklung wird sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (hier: im Alter von 20 bis 64 Jahren) in den meisten Ländern verringern. Deutschland ist mit einem Rückgang der potenziellen Erwerbsbevölkerung um knapp 6,7 Mio. wiederum besonders stark betroffen. Zunahmen sind voraussichtlich nur in Belgien, Irland, Italien, Luxemburg, Schweden, Spanien und Zypern zu erwarten. Gleichzeitig steigt der Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Erwerbsbevölkerung in fast allen Ländern an. Ausnahmen sind hier Finnland, Malta und Schweden. Besonders stark (um 5 Prozentpunkte und mehr) nimmt der Anteil der älteren potenziellen Erwerbsbevölkerung in Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Österreich, Portugal, Rumänien und Spanien zu. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen bereits ein Teil im Ruhestand ist beziehungsweise aus anderen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht (mehr) zur Verfügung steht. Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter und die Erwerbsquoten der Älteren unterscheiden sich zwischen den Ländern stark, werden aber aller Voraussicht nach in den meisten Ländern in der Zukunft ansteigen (vgl. Tabelle 13). Deutschland lag im Jahr 2005 mit einer Erwerbsquote von 45,5% bei den 55- bis 64-Jährigen noch im Mittelfeld der EU 27-Mitgliedsstaaten. Durch einen starken Anstieg auf 57,7% (2010) gehört es mittlerweile zu den drei Nationen mit den höchsten Werten – zwar liegt Deutschland noch deutlich hinter Schweden zurück, aber bereits knapp vor Dänemark. In den skandinavischen Ländern sowie in Estland, Irland, Portugal und Zypern waren im Jahr 2005 sowohl die Erwerbsquoten der Älteren als auch das Erwerbsaustrittsalter recht hoch, niedrige Erwerbsquoten und ein nied-

¹⁴⁰ EuroPop2010 – Konvergenzscenario, nationale Ebene (proj_10c). URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database [Abrufdatum: 2.2.2012].

riges Erwerbsaustrittsalter gab es in einigen der osteuropäischen Länder (Bulgarien, Polen, Slowenien, Slowakei und Ungarn), aber auch in Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Malta und Österreich.

Tabelle 13: Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Gesamterwerbsbevölkerung (Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen) in den Jahren 2010, 2020 und 2030 sowie Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2005 und durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 2005*

Land	Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Gesamterwerbsbevölkerung (in %)			Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen 2005 (in %)	Erwerbsaustrittsalter 2005 (in Jahren)*
	2010	2020	2030		
AT	18	23	25	31,8	59,9
BE	20	23	23	31,8	60,6
BG	22	23	25	34,7	60,2
CY	18	20	19	50,6	62,7
CZ	22	20	23	44,5	60,6
DE	20	26	26	45,5	61,3
DK	22	22	23	59,5	61,0
EE	19	22	22	56,1	61,7
ES	17	21	25	43,1	62,4
EU 27	20	22	24	42,3	61,0
FI	24	23	21	52,7	61,7
FR	21	22	23	38,5	59,0
GR	20	22	26	41,6	61,7
HU	21	20	22	33,0	59,8
IE	16	20	21	51,6	64,1
IT	20	23	27	31,4	59,7
LT	17	23	23	49,2	60,0
LU	17	21	22	31,7	59,4
LV	18	22	23	49,5	62,1
MT	22	22	19	30,8	58,8
NL	21	24	24	46,1	61,5
PL	20	21	21	27,2	59,5
PT	19	22	24	50,5	63,1
RO	18	19	24	39,4	63,0
SE	22	21	22	69,4	63,6
SI	20	23	24	30,7	58,5
SK	19	21	22	30,3	59,2

Quelle: Eurostat, Europop2010 und LFS (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen.

* Erwerbsaustrittsalter: EU 27 Schätzung; DE, CY Daten aus 2004.

Die Unternehmen in Europa werden durch die angesprochenen Entwicklungen mit einem knapper werdenden Arbeitskräfte- und Fachkräfteangebot, ausbleibendem Nachwuchs und einer alternden Belegschaft konfrontiert. Sie sind daher verstärkt darauf angewiesen, ältere Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten, ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten beziehungsweise zu erweitern oder an neue Bedingungen anzupassen. Aber auch bei den Beschäftigten selbst wächst das Interesse, da sie, um z. B. Rentenabschläge zu vermeiden, später in den Ruhestand treten müssen. Der beruflichen beziehungsweise betrieblichen Weiterbildung der älteren Beschäftigten kommt daher eine wachsende Bedeutung zu, auch wenn dabei Widerstände zu überwinden sind. Aus Sicht des Unternehmens sollten sich die

Investitionen in die Weiterbildung auch in entsprechenden Leistungen niederschlagen: Zum einen sollte die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auch tatsächlich steigen oder sich zumindest nicht reduzieren, zum anderen sollten die Beschäftigten noch eine entsprechend lange Zeit im Unternehmen verbleiben. Auch aus individueller Sicht vermindert eine zu kurze Restzeitspanne im Unternehmen den Nutzen der Weiterbildung. Das berufliche Fortkommen, eine Gehaltssteigerung oder eine Änderung des Aufgabengebiets stehen nicht mehr so im Fokus wie in jüngeren Jahren. Darüber hinaus beurteilen ältere Beschäftigte die Effektivität von Weiterbildung in Bezug auf verschiedene Aspekte wie höhere Produktivität, Anpassung an Änderungen oder Arbeitsplatzsicherheit skeptischer als jüngere Beschäftigte (vgl. Zwick 2012). Das Heraufsetzen des Renteneintrittsalters erhöht allerdings den Zeitraum sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch der Unternehmen, in dem sich eine Weiterbildung lohnt. So verbleibt ein 55-Jähriger in Deutschland zukünftig voraussichtlich noch rund 10 Jahre im Beruf. Damit ist die restliche Beschäftigungsdauer bei vielen Beschäftigten und in vielen Unternehmen noch hinreichend lange, sodass sich nicht nur kurz-, sondern auch langfristig wirksame Weiterbildungsmaßnahmen rentieren (vgl. Bellmann und Leber 2008; Bellmann u. a. 2010).

Älteren Beschäftigten werden oft eine geringere Arbeitsfähigkeit, ein geringeres Lernvermögen und eine gewisse Lernentwöhnung unterstellt, aber auch die Älteren selbst schätzen ihr eigenes Leistungsvermögen im Vergleich zu Jüngeren oftmals als niedriger ein. Forschungen zeigen allerdings, dass Ältere prinzipiell genauso lernfähig sind wie Jüngere und auch die individuelle Arbeitsfähigkeit nicht mit zunehmendem Alter sinken muss. Durch eine abwechslungsreiche und lernförderliche Lernumgebung, Monotonie vermeidende Arbeitsaufgaben und kontinuierliche Qualifizierungen kann eine Lernentwöhnung und Abnahme des Leistungs- und Lernvermögens verhindert werden (vgl. z. B. Geldermann 2005; Hofmann und Korge 2011; Koller und Plath 2001). Weiterbildungsangebote, die stärker die Bedürfnisse der Älteren berücksichtigen, können eine Möglichkeit sein, sowohl die Weiterbildungsmotivation der Älteren als auch den Nutzen der Weiterbildung zu erhöhen.

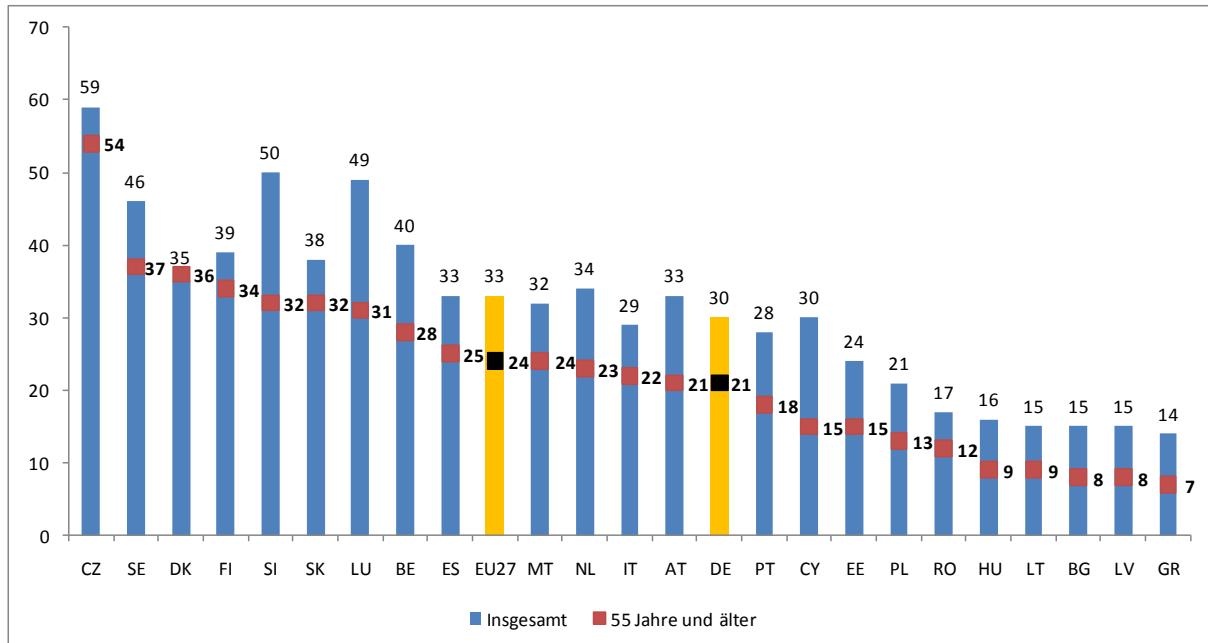
Das Bewusstsein über die zukünftige Alterung der Belegschaft und die Auswirkungen der demografischen Entwicklung war im Jahr 2005 nur in wenigen Unternehmen in Deutschland vorhanden. So fühlte sich – einer Befragung des BIBB zufolge – nur rund ein Drittel der Betriebe in Deutschland von einem Altern der Belegschaft betroffen und nur jeder fünfte Betrieb sah einen vermehrten Qualifizierungsbedarf bei älteren Beschäftigten (Referenz-Betriebs-System 2005). Mittlerweile ist dieses Bewusstsein jedoch bei einem größeren Teil der Betriebe angekommen und eine Reihe von Betrieben versuchen, altersgerechte Maßnahmen umzusetzen (Seyfried 2011).

5.3.1.2. Teilnahme der älteren Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung

In CVTS3 wurden die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung für verschiedene Altersgruppen ermittelt. Unterschieden wurden dabei Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von unter 25 Jahren, von 25 bis 54 Jahren und von 55 Jahren und älter. Wie bereits bei den Teilnahmestunden nach Geschlecht fiel es einer Reihe von Unternehmen in Nord- und Westeuropa schwer, Angaben zu den Teilnehmenden nach Alter zu machen. Die niedrigsten Antwortquoten wurden in Schweden mit 77% ermittelt, Deutschland kam auf 86%, in den ost- und südeuropäischen Ländern lagen nahezu vollständige Angaben vor. In Frankreich war eine besonders hohe Zahl von fehlenden Angaben zu verzeichnen, sodass die französischen Werte nicht von Eurostat veröffentlicht werden. Bei den zypriotischen Zahlen für die Teilnahmequote in Unternehmen mit Kursen lagen die Quoten der jeweiligen Altersgruppen unter der Gesamtteilnahmequote. Eurostat wurde daher um eine Neuberechnung der entsprechenden Werte gebeten, die hier Verwendung findet. In Irland wurden die entsprechenden Fragen nicht gestellt. Weitere Angaben zur betrieblichen Weiterbildung der älteren Beschäftigten, z. B. über die Zahl der Weiterbildungsstunden oder die Themen, wurden nicht erhoben.

In allen Ländern mit Ausnahme Dänemarks waren ältere Beschäftigte seltener an betrieblicher Weiterbildung als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten beteiligt (vgl. Abbildung 45). Im EU 27-Durchschnitt besuchte 2005 knapp jeder vierte ältere Beschäftigte Weiterbildungskurse, unter allen Beschäftigten jeder Dritte. Die höchste Teilnahmequote bei den 55-Jährigen und Älteren war mit 54% in Tschechien zu verzeichnen, mit deutlichem Abstand folgen die drei skandinavischen Länder. Darüber hinaus lag die Teilnahmequote nur noch in Slowenien, der Slowakei und Luxemburg über 30%. Deutschland findet sich mit 21% im Mittelfeld wieder. In vier osteuropäischen Staaten und Griechenland werden mit Quoten von weniger als 10 % nur sehr wenige ältere Beschäftigte weitergebildet. In diesen Ländern ist die Weiterbildungsteilnahme aber auch für die Beschäftigten insgesamt am niedrigsten.

Abbildung 45: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen insgesamt und für Beschäftigte im Alter von 55 Jahren und älter (2005, in % der jeweiligen Gruppe in allen Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für FR und IE.

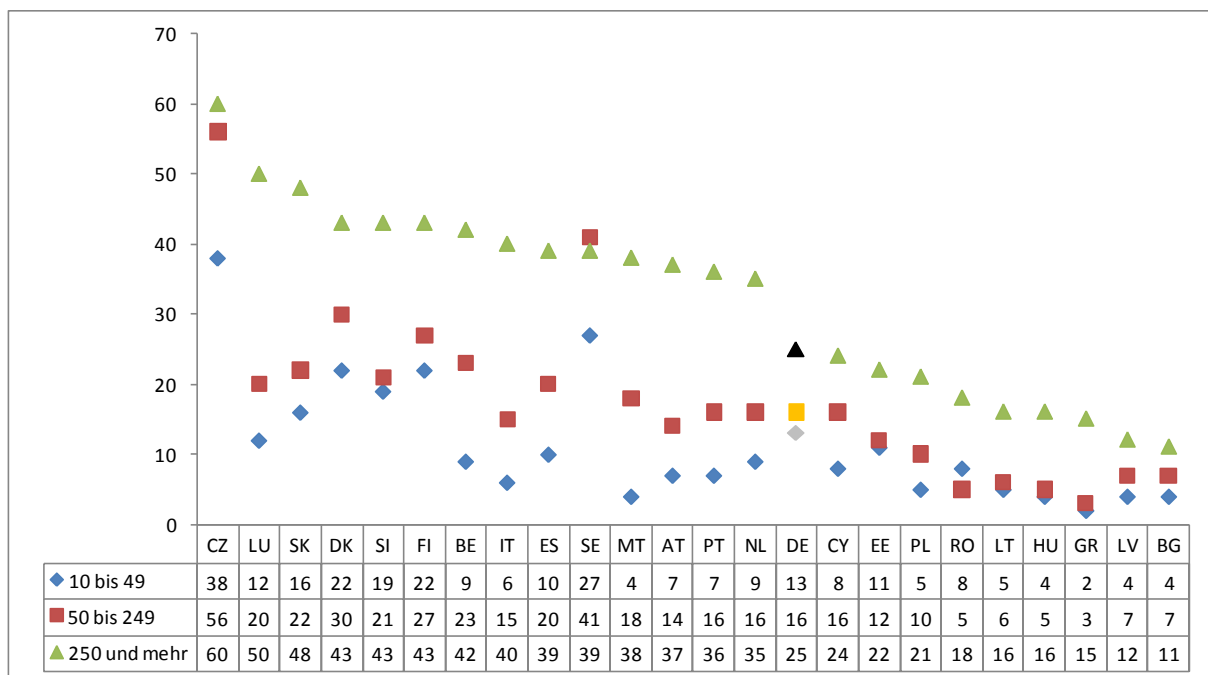
Dänemark ist das einzige Land, in dem ältere Beschäftigte geringfügig häufiger als die Beschäftigten insgesamt an Weiterbildung teilnehmen. In den Ländern mit den höchsten Teilnahmequoten für Ältere (Dänemark, Finnland, Schweden, Slowakei und Tschechien) ist auch der Abstand zwischen den Quoten der älteren Beschäftigten und den Quoten der Gesamtgruppe aller Beschäftigter gemessen als prozentualer Anteil der Quote der Älteren an der Gesamtquote am geringsten. In den genannten Ländern erreichen die Älteren mindestens 80% des Gesamtwertes. Der EU 27-Durchschnitt liegt bei 73%, der deutsche Wert ist mit 70% etwas niedriger. Besonders große Unterschiede zwischen den Teilnahmequoten der älteren Beschäftigten und der Gesamtgruppe aller Beschäftigter bestehen in Litauen, Ungarn, Lettland, Bulgarien, Griechenland und Zypern: In Ländern, in denen die Teilnahmequoten für die Gesamtgruppe aller Beschäftigten besonders niedrig sind, ist das Altersgefälle am stärksten.

In allen Ländern mit Ausnahme Rumäniens und Schwedens steigt die Teilnahmequote der älteren Beschäftigten mit der Unternehmensgröße an (vgl. Abbildung 46).¹⁴¹ Dabei haben sie in Kleinunternehmen in den meisten Ländern nur sehr geringe Teilnahmechancen. In 15 der

¹⁴¹ Da größere Unternehmen generell eine höhere Teilnahmequote als kleinere aufweisen (vgl. Kapitel 2.3.3), muss dies aber nicht unbedingt auf ein insgesamt stärkeres Engagement für ältere Beschäftigte hinweisen.

24 Länder, für die Daten abrufbar sind, liegt die Teilnahmequote bei höchstens 10%. Deutschland kann sich daher mit einem an sich niedrigen Wert von 13% im Vorderfeld platzieren. Allein in den drei nordischen Ländern sowie in Tschechien, das ja insgesamt sehr hohe Teilnahmequoten hat, liegt die Quote über 20%. Auch in den mittleren Unternehmen beträgt in sieben Ländern die Teilnahmequote höchstens 10%. Dies betrifft neben Griechenland sechs osteuropäische Länder. Deutschland hält sich mit 16% im hinteren Feld auf. In neun Ländern liegt die Quote bei 20% oder mehr. Zu den schon bei den Kleinunternehmen genannten Ländern, die wiederum die höchsten Werte aufweisen, kommen noch Belgien, die Slowakei, Slowenien, Spanien und Luxemburg hinzu. In den Großunternehmen werden die älteren Beschäftigten außer in Dänemark zwar wie in den kleineren Unternehmen auch zum Teil deutlich seltener als die Gesamtzahl aller Beschäftigten an Weiterbildung beteiligt, in immerhin 14 Ländern nehmen aber mehr als ein Drittel der Älteren an Kursen teil. Deutschland liegt hier allerdings mit 25% klar zurück und hat mit deutlichem Abstand den niedrigsten Wert unter den nord- und westeuropäischen Ländern. Unter 20% ist die Teilnahmequote in Bulgarien, Lettland, Griechenland, Litauen, Ungarn und Rumänien.

Abbildung 46: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen im Alter von 55 Jahren und älter nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter in allen Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 10.2.2010) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für EU 27, FR und IE.

Betrachtet man noch kurz nur die Unternehmen, die Kurse anbieten, sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen Größenklassen sehr viel geringer. In Bulgarien (mit Werten zwischen 18-22%), Deutschland (24-28%), Lettland (13-16%), Schweden (39-44%), Tsche-

chien (60-62%) und Zypern (21-24%) bestehen sogar kaum Unterschiede. Insbesondere zwischen kleinen und mittleren Unternehmen sind die Differenzen in der überwiegenden Mehrzahl gering, in 13 der 24 Länder haben die kleinen Unternehmen höhere Werte als die mittleren, so auch in Deutschland (26% zu 24%).

Schaut man sich die Wirtschaftszweige in den einzelnen Ländern näher an, stellt man auch hier fest, dass – von wenigen Ausnahmen abgesehen – ältere Beschäftigte deutlich seltener an Weiterbildung teilnehmen als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten in allen Unternehmen. In einigen Branchen sind die Teilnahmechancen jedoch deutlich besser. Zu diesen zählen das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Nachrichtenvermittlung und die Energie- und Wasserversorgung (vgl. Tabelle 14). Im Kredit- und Versicherungsgewerbe nimmt in elf Ländern mindestens jeder zweite ältere Beschäftigte an Weiterbildung teil. Deutschland allerdings liegt mit einer Quote von 31% weit zurück. Nur Bulgarien, Lettland und Ungarn haben eine noch geringere Quote. Niedrige Teilnahmequoten in der Mehrzahl der Länder finden sich im Baugewerbe, beim Handel, im Gastgewerbe, beim Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und in der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen.

In den drei nordischen Ländern und Tschechien partizipieren in den meisten Branchen (Ausnahme: 4 oder weniger Branchen) zumindest 30% der älteren Beschäftigten an Weiterbildung. In Dänemark erreichen die Älteren in den meisten Branchen sogar gleich hohe oder höhere Teilnahmequoten als die Beschäftigten insgesamt. Im Gegensatz dazu sind die Teilnahmechancen für Ältere in Bulgarien, Griechenland, Lettland und Rumänien sehr niedrig. Die jeweilige Quote liegt mit Ausnahme von höchstens einer Branche bei 20% oder weniger. In Deutschland ist die Situation für Ältere nicht viel besser – auch hier gibt es mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe, der Energie- und Wasserversorgung, dem Verarbeitenden Gewerbe und der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen nur vier Wirtschaftszweige, in denen mehr als 20% der älteren Beschäftigten an Weiterbildung teilnehmen, aber selbst im Kredit- und Versicherungsgewerbe wird nicht mal jeder dritte Beschäftigte einbezogen. Insgesamt zeigt sich, dass die Unternehmen in Deutschland im Jahr 2005 noch nicht auf die absehbare demografische Entwicklung reagiert hatten und noch viel Nachholbedarf bei der Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung bestand.

Tabelle 14: Teilnehmende an betrieblichen Weiterbildungskursen im Alter von 55 Jahren und älter nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter in allen Unternehmen)

Wirtschaftszweig	Niedrigster Länderwert – höchster Länderwert (%)	Deutscher Wert (%)	Anzahl der Länder mit einem Wert zwischen 1-20 %	Anzahl der Länder mit einem Wert von 30 % oder mehr
C	2-76	17	14	4
D	6-55	26	12	8
E	5-88	28	5	11
F	1-61	14	15	3
G	5-40	14	15	3
H	1-61	12	15	3
I1	5-64	16	9	6
I2	3-73	9	7	14
J	14-78	31	2	21
K	4-58	19	16	7
O	3-59	22	15	5
Insgesamt	7-54	21	10	7

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für EU 27, FR und IE. Keine Werte für CY, LU und MT für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2. Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

5.3.2. Betriebliche Weiterbildung für jüngere Beschäftigte

Nachdem im vorherigen Kapitel die Weiterbildungsbeteiligung der älteren Beschäftigten untersucht wurde, soll nun ein Blick auf die jüngeren Beschäftigten (unter 25 Jahre) geworfen werden.^{142,143} Auszubildende gehören dabei nicht zur hier betrachteten Gruppe der jüngeren Beschäftigten. Auch für die unter 25-Jährigen liegen die Teilnahmequoten an Kursen vor. Es stellt sich die Frage, ob sie eine geringere oder eine höhere Weiterbildungsaktivität als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten aufweisen. Für beide Ausprägungen gibt es mögliche Erklärungsmuster:

- Jüngere Beschäftigte benötigen weniger Weiterbildung, da bei ihnen die Ausbildungsphase noch nicht weit zurückliegt und daher die Passung zwischen beruflichen Anforderungen und vorhandenen Kenntnissen besonders gut sein sollte. Dies sollte insbesondere auf Länder mit dualen Ausbildungssystemen zutreffen und dort vor allem für Beschäftigte, die von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.
- Jüngere Beschäftigte benötigen besonders viel Weiterbildung, insbesondere in Ländern mit schulischen Ausbildungssystemen, da sie zwar über die allgemeinen berufsspezifischen Kenntnisse, aber über kein unternehmensspezifisches Wissen verfügen.

¹⁴² Für Irland und Frankreich liegen wie für die älteren Beschäftigten keine Angaben vor. Siehe Kapitel 5.3.1.2 für weitere Informationen zur Datenqualität.

¹⁴³ Die Gruppe der hier berücksichtigten unter 25-jährigen Beschäftigten unterscheidet sich stärker von der Gesamtgruppe der unter 25-Jährigen als in anderen Altersgruppen. Hier werden nur die Personen betrachtet, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben bzw. direkt nach der Schule eine Erwerbsarbeit aufgenommen haben. Ein Großteil der Altersgruppe befindet sich hingegen noch in der Ausbildungsphase (z. B. an Universitäten/Fachhochschulen) – insbesondere in Ländern mit einer längeren Ausbildungsdauer.

Aus unternehmerischer Sicht spricht die voraussichtlich lange Amortisationsdauer – sofern sie nicht das Erlernte nutzen, um zu einem anderen Unternehmen zu wechseln – für eine Weiterbildung der Jüngeren.

In den meisten europäischen Ländern erfolgt die berufliche Erstausbildung in schulischen Ausbildungssystemen. Nur in Deutschland, Dänemark, Irland, Luxemburg und Österreich hat die duale Ausbildung einen größeren Stellenwert. Daneben gibt es duale Ausbildungen für einen Teil der Jugendlichen sowie vorgeschriebene praktische Ausbildungsabschnitte in Unternehmen auch in einer Reihe von anderen Ländern. Hier sind Belgien (vor allem im deutschen und flämischen Landesteil), Frankreich und die Niederlande zu nennen, daneben mit wesentlich geringerer Bedeutung Malta, Portugal, Slowenien und Zypern. In einigen Ländern ist ein duales System im Aufbau, so in Finnland, Italien, Litauen, Schweden und Ungarn. Derzeit werden dort aber erst wenige Auszubildende dual ausgebildet.¹⁴⁴

Wie sieht nun die Teilnahmequote bei den unter 25-Jährigen aus? In fast allen Ländern nehmen jüngere Beschäftigte im Jahr 2005 seltener als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen teil (vgl. Abbildung 47). Ausnahmen sind die baltischen Staaten und Österreich, in Rumänien und Bulgarien gibt es keine Unterschiede. Im Vergleich zur Gruppe der älteren Beschäftigten (55 Jahre und älter) sind die Differenzen zwischen den Teilnahmequoten der Jüngeren und der Gesamtgruppe allerdings sehr viel geringer. Nur in Finnland und Dänemark nimmt ein größerer Anteil der älteren als der jüngeren Beschäftigten an Kursen teil, in Italien, der Slowakei und Tschechien sind die Teilnahmequoten der Älteren und Jüngeren gleich, in allen anderen Ländern weisen die jüngeren Beschäftigten eine höhere Teilnahmequote als die Älteren auf. Besonders große Unterschiede zugunsten der Jüngeren (mit einer um mindestens 10 Prozentpunkte höheren Teilnahmequote) sind in Estland, Luxemburg, Österreich und Slowenien zu konstatieren.

Betrachtet man nun die Länder mit dualem und schulischem Ausbildungssystem und vergleicht die Ergebnisse mit unseren Ausgangsvermutungen, kann man Folgendes feststellen:

- In vielen Ländern mit schulischer Berufsausbildung werden die jüngeren Beschäftigten tatsächlich häufiger (in den baltischen Staaten) oder zumindest nicht sehr viel seltener (Unterschied von höchstens drei Prozentpunkten) an betrieblichen Weiterbildungskursen beteiligt als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten. Dies trifft auf sechs

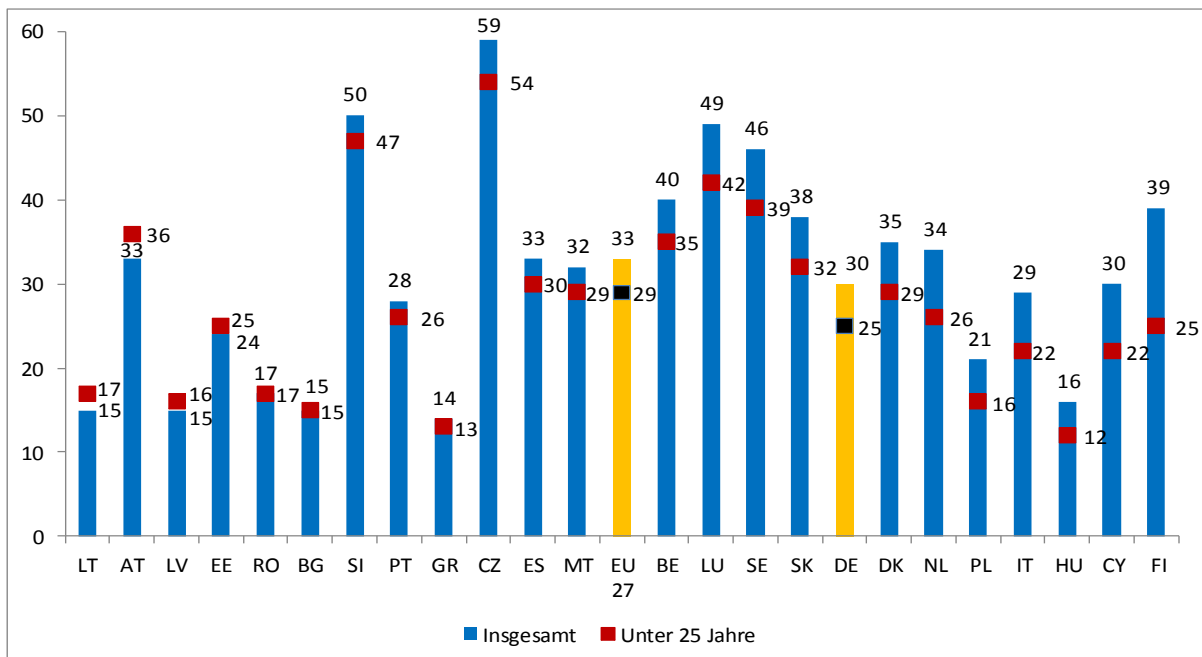
¹⁴⁴ Zusammenstellung nach Informationen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (URL: http://www.ba-auslandsvermittlung.de/lang_de/nn_2984/DE/Home/Auszubildende/AusbildungInEU/ausbildungInEU__node.html) [Stand: 10.9.2011]. Siehe auch European Commission 2012.

von zehn osteuropäische Länder sowie die südeuropäischen Länder mit Ausnahme Italiens und Zyperns zu. Insofern bestätigt sich für diese Länder unsere Annahme.

- Allerdings liegen auch in einer Reihe von Ländern mit schulischer Ausbildung die Teilnahmequoten deutlich unter den Gesamtquoten aller Beschäftigten, insbesondere in Finnland, Italien, Schweden und Zypern sind die Unterschiede groß. Generell kann man also nicht feststellen, dass eine schulische Ausbildung die Unternehmen veranlasst, jüngere Beschäftigte in größerem Maße an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.
- In den Ländern, in denen die duale Ausbildung eine größere Rolle spielt, werden die jüngeren Beschäftigten deutlich seltener in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten. Dies trifft auf Luxemburg, Deutschland und Dänemark zu, aber auch auf Belgien und die Niederlande, wo ein geringerer Teil der Jugendlichen eine duale Ausbildung durchläuft, allerdings nicht auf Österreich. In Österreich wird rund ein Drittel der Jugendlichen, die sich für eine berufliche Ausbildung entscheiden, im dualen System ausgebildet, der Rest in berufsbildenden Schulen (Länderinformation der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit; siehe Fußnote 144). Von daher fallen in die Gruppe der unter 25-Jährigen in Österreich – aber auch in den anderen Ländern – immer auch Beschäftigte, die nicht im dualen System ausgebildet wurden. Leider erlauben die CVTS-Zahlen nicht, zwischen schulisch und dual Ausgebildeten zu differenzieren.

Wenn man davon ausgeht, dass sich die Unternehmen bei der Auswahl der Kursteilnehmenden rational verhalten, finden sich in den CVTS-Daten Hinweise, dass bei dual ausgebildeten jüngeren Beschäftigten zunächst das in der Ausbildung vermittelte Wissen ausreicht, um die Arbeitsplatzanforderungen zu erfüllen und daher ein geringerer Weiterbildungsbedarf besteht. In den Ländern, in denen die Ausbildung meist in Schulen erfolgt, ist allerdings keine eindeutige Tendenz erkennbar.

Abbildung 47: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen insgesamt und für Beschäftigte, die jünger als 25 Jahre sind (2005, in % der jeweiligen Gruppe in allen Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für FR und IE. Sortierung nach dem prozentualen Anteil der Teilnahmequote der unter 25-Jährigen an der Gesamtteilnahmequote.

Zum Abschluss dieses Kapitels sollen noch kurz einige Auffälligkeiten nach Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftszweigen dargestellt werden:

- In allen Ländern mit Ausnahme Finnlands, Österreichs und Rumäniens¹⁴⁵ steigt die Teilnahmequote der Jüngeren mit der Unternehmensgröße an. In allen Unternehmensgrößenklassen nehmen in der Mehrzahl der Länder junge Beschäftigte seltener als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten an Weiterbildungskursen teil. Höhere oder gleich hohe Teilnahmequoten gibt es bei Kleinunternehmen in acht, bei mittleren in fünf und bei Großunternehmen in neun Ländern.
- In Deutschland ist die Teilnahmequote der Jüngeren insbesondere in Großunternehmen deutlich niedriger als die der Gesamtgruppe aller Beschäftigten (-7 Prozentpunkte), in den Kleinunternehmen (-5 Prozentpunkte) und in mittleren Unternehmen (-2 Prozentpunkte) sind die Unterschiede nicht so ausgeprägt.
- Obwohl auch in den verschiedenen Wirtschaftszweigen jüngere Beschäftigte meist seltener als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten an Kursen teilnehmen, gibt es einige Branchen, in denen Jüngere in vielen Ländern häufiger teilnehmen (vgl. Tabelle 15).

¹⁴⁵ Dort liegt die Teilnahmequote der Kleinunternehmen jeweils ein Prozentpunkt über der der mittleren Unternehmen. In den Großunternehmen sind die Teilnahmequoten jeweils deutlich höher.

- Im Wirtschaftszweig Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen weisen die Jüngeren in 14 Ländern (von 24, für die Angaben vorliegen) höhere oder gleich hohe Teilnahmequoten wie die Gesamtgruppe aller Beschäftigten auf. Alle diese Länder haben ein schulisches Ausbildungssystem. Auch im Handel liegen die Jüngeren in 13 Ländern vorne bzw. zumindest gleich auf.
- Im Kredit- und Versicherungsgewerbe trifft dies auf zehn Länder zu. Hier finden sich mit Dänemark, Deutschland und Österreich auch drei Länder mit dualem Ausbildungssystem, auch in den Niederlanden und Luxemburg liegt die Teilnahmequote der Jüngeren nur knapp unter der Gesamtteilnahmequote. In Deutschland ist diese Branche die einzige, in der die Teilnahmequote der Jüngeren die der Gesamtgruppe aller Beschäftigten übertrifft und zwar deutlich. Hier spiegelt sich die hohe Bedeutung der Weiterbildung auf diesem Gebiet wider, die sich oftmals unmittelbar an die Erstausbildung anschließt (z. B. durch die Weiterbildung zum Fachwirt).
- Schlechtere Teilnahmekancen der Jüngeren in vielen Ländern finden sich im Verarbeitenden Gewerbe, im Gastgewerbe und im Verkehr. In Deutschland ist die Differenz im Vergleich zur Gesamtteilnahmequote im Handel, bei der Energie- und Wasserversorgung, beim Verkehr und der Nachrichtenübermittlung¹⁴⁶ besonders groß.

Tabelle 15: Teilnehmende an betrieblichen Weiterbildungskursen im Alter von 25 Jahren und jünger nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten im Alter von 25 Jahren und jünger in allen Unternehmen)

Wirtschaftszweig	Anzahl der Länder in denen die Teilnahmequote der Jüngeren ...			Prozentualer Anteil der Teilnahmequote der unter 25-Jährigen an der Gesamtteilnahmequote in Deutschland
	höher als in der Gesamtgruppe aller Beschäftigten ist	gleich hoch wie in der Gesamtgruppe aller Beschäftigten ist	niedriger als in der Gesamtgruppe aller Beschäftigten ist	
C	9	–	12	95
D	4	3	17	97
E	8	–	13	65
F	7	1	13	95
G	10	3	11	70
H	7	–	14	83
I1	7	–	14	70
I2	6	3	12	33
J	9	1	14	126
K	12	2	10	86
O	9	1	14	74
Insgesamt	4	2	18	83

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2010) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für FR und IE. Keine Werte für CY, LU und MT für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2. Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

¹⁴⁶ Vgl. zur Teilnahmequote im Wirtschaftszweig Nachrichtenübermittlung in Deutschland Fußnote 100.

5.3.3. Fazit: Deutlich schlechtere Karten für ältere Beschäftigte – auch für jüngere Beschäftigte geringere Chancen

Die Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungskursen unterscheidet sich in allen Ländern nach Altersgruppen. Insbesondere die älteren Beschäftigten nehmen deutlich seltener als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. So beteiligte sich im EU 27-Durchschnitt im Jahr 2005 nicht einmal jeder vierte ältere Beschäftigte an Weiterbildungskursen, unter allen Beschäftigten jedoch jeder dritte. Deutschland erreichte bei den älteren Beschäftigten mit einer Teilnahmequote von 21 % nur einen Platz im Mittelfeld der europäischen Staaten und lag damit unter dem EU 27-Durchschnitt von 24 %. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen verschärft sich das Problem der geringen Weiterbildungsbeteiligung der Älteren nochmals – in mehr als der Hälfte der Länder nahm in Kleinunternehmen nicht einmal jeder zehnte ältere Beschäftigte an Weiterbildungskursen teil. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung der älteren Beschäftigten ist insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und ihrer wachsenden Bedeutung für den Arbeitsmarkt bedenklich.

Auch für die jüngeren Beschäftigten wurde in den meisten Ländern eine geringere Teilnahmequote als für die Gesamtgruppe aller Beschäftigten ermittelt. Allerdings fielen die Unterschiede wesentlich geringer als bei den Älteren aus. So wurde für die Jüngeren ein EU 27-Durchschnitt von 29% ermittelt – 4 Prozentpunkte unterhalb des Gesamtdurchschnittswerts.

5.4. Beteiligung von weiteren speziellen Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung

5.4.1. Berücksichtigte Beschäftigtengruppen, Fragestellung in CVTS3 und Datenqualität

Aus wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen ist die Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots und die Einbeziehung aller Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt ein erklärtes Ziel. Es stellt sich die Frage, wie benachteiligte Menschen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Un- und Angelernte) oder Beschäftigte mit spezifischen Arbeitsverträgen (Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte) in betriebliche Weiterbildung einbezogen werden. In CVTS3 wurde die Beteiligung dieser speziellen Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung leider nur sehr rudimentär erfasst. So wurde lediglich gefragt, ob es in den kurs anbietenden Unternehmen Beschäftigte mit Migrationshintergrund, behinderte Beschäftigte, Un- und Angelernte

te, Beschäftigte, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, Beschäftigte mit einem Teilzeitvertrag oder Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag gibt und wenn ja, ob für diese Gruppen spezielle Lehrveranstaltungen angeboten werden. Leider wurde nicht die generelle Teilnahme dieser Beschäftigten an den „normalen“ Weiterbildungskursen ermittelt. So muss offen bleiben, in welchem Umfang diese Beschäftigten bei der Kursteilnahme im Vergleich zur Gesamtgruppe aller Beschäftigten beteiligt werden.

Obwohl der Anteil der kurs anbietenden Unternehmen, in denen es Beschäftigte in den oben angeführten Gruppen gibt, erfasst wurde, wurde dieser nicht in der Eurostat-Datenbank veröffentlicht. Dort findet man lediglich den Anteil der kurs anbietenden Unternehmen, die die jeweilige Beschäftigtengruppe in ihrem Unternehmen haben und spezielle Weiterbildungskurse für diese Gruppe anbieten. Es ist daher nicht bekannt, wie groß jeweils die Gruppe der Unternehmen ist, die auf die einzelnen Fragen geantwortet hat. Zwischen den Ländern und den einzelnen Beschäftigtengruppen dürften aber große Unterschiede bestehen: So wurden z. B. in Bulgarien insgesamt 2.788 Unternehmen befragt, von denen 21 % (585 Unternehmen) Kurse angeboten haben. In Bulgarien ist die Anzahl der Migranten niedrig, daher dürfte es auch nur wenige Unternehmen mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund geben und nur auf dieser Teilgruppe der Unternehmen beruhen die Angaben in der Eurostat-Datenbank. Selbst in Deutschland, mit einem wesentlich höheren Migrantenanteil, beschäftigten nur 19 % der kurs anbietenden Unternehmen Migranten (eigene Berechnung aus den deutschen CVTS3-Mikrodaten). Daher dürften in manchen Ländern die Ergebnisse bei einzelnen Gruppen nur auf Angaben weniger Unternehmen beruhen – insbesondere auch bei Auswertungen nach Unternehmensgrößenklassen und Branchen.¹⁴⁷ Um zumindest einen Eindruck davon zu bekommen, wie wichtig in den einzelnen Ländern die verschiedenen Beschäftigtengruppen sind, wird in Tabelle 40 im Anhang aus anderen Datenquellen der Anteil dieser Gruppen an den Gesamtbeschäftigten angegeben.

Zusätzlich wird die Vergleichbarkeit zwischen den Ländern durch unterschiedliche Definitionen erschwert: So zählen in Deutschland zu den Beschäftigten mit Migrationshintergrund neben ausländischen Staatsangehörigen auch solche Personen, die entweder selbst oder deren Eltern aus dem Ausland zugezogen sind (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2006, S. 20). Im CVTS3-Handbuch werden Migranten hingegen als Personen definiert, die von einem Land in ein anderes gezogen sind und sich dort für mindestens drei Mo-

¹⁴⁷ So bieten – nach Angaben aus der Eurostat-Datenbank – in Deutschland im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen 61 % der Unternehmen, die Beschäftigte haben, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, Kurse an, die speziell auf diese Gruppe ausgerichtet sind. Allerdings beruht dieser Wert auf den Angaben von nur 7 Unternehmen (Auswertung der deutschen CVTS3-Mikrodaten).

nate aufhalten. Auch ethnische Minderheiten werden einbezogen, deren Abgrenzung allerdings sehr unklar ist (Eurostat 2006, S. 41). Auch in anderen Ländern könnten leicht abgewandelte Definitionen verwendet worden sein bzw. unterschiedliche Auffassungen darüber bestehen, wer zu den hier betrachteten Gruppen gehört. Über fehlende Angaben bei den Fragen nach der Weiterbildungsbeteiligung der verschiedenen Beschäftigtengruppen liegen keine Angaben vor. In Irland wurden diese Fragen nicht gestellt. In Frankreich wurde nicht nach Migranten gefragt, da die Erfassung der ethnischen Herkunft gesetzlich nicht erlaubt ist. In Dänemark fehlen Werte für einige Beschäftigtengruppen.

Von den in CVTS3 untersuchten Beschäftigtengruppen haben die Un- und Angelernten, die Teilzeitbeschäftigten und die Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag in den EU 27-Mitgliedsstaaten anteilmäßig die größte Bedeutung. Aufgrund der angesprochenen Probleme mit der Datenqualität und der vermuteten geringen Fallzahl bei einigen Gruppen werden nachfolgend daher auch nur die Ergebnisse für diese Gruppen dargestellt.

5.4.2. Speziell auf ausgewählte Beschäftigtengruppen ausgerichtete Weiterbildungskurse in kurs anbietenden Unternehmen

5.4.2.1. Un- und angelernte Beschäftigte

Personen ohne eine formale Qualifikation (Un- und Angelernte) nehmen im Vergleich zu Höherqualifizierten deutlich seltener an formalen und/oder nicht formalen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Laut OECD lag die Teilnahmequote der Personen ohne eine formale Qualifikation (Isced 0-2)¹⁴⁸ im Alter von 25 bis 64 Jahren im Jahr 2007 in den 19 EU-Staaten, die Mitglied der OECD sind, bei durchschnittlich 20 %, bei Personen mit einer mittleren Qualifikation bei 38 % und bei Hochqualifizierten bei 59 %.¹⁴⁹ Dieses Ungleichgewicht zeigt sich in allen Ländern (OECD 2010, S. 104). Bezogen sich diese Angaben auf die Gesamtbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, zeigen sich ähnliche Werte auch für die Gruppe der 25- bis 64-jährigen Beschäftigten. So nahmen im EU 19-Durchschnitt 30 % der Hilfsarbeiter und 31 %

¹⁴⁸ Vgl. Fußnote 107.

¹⁴⁹ Die OECD nutzt als Datenbasis für die EU-Staaten die Piloterhebung des AES, die Referenzperiode ist je nach Land unterschiedlich (zwischen 2005 und 2008). In der Teilnahmequote ist die Beteiligung an formalen Bildungsgängen und an berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung zusammengefasst.

der qualifizierten Arbeiter an formaler und/oder nicht formaler Aus- und Weiterbildung teil, aber 59% der hoch qualifizierten Angestellten (OECD 2010, S. 107).¹⁵⁰

23% der Beschäftigten in den 27 EU-Mitgliedsstaaten gehörten im Jahr 2005 zur Gruppe der Un- und Angelernten. In einigen, insbesondere südeuropäischen Ländern ist der Anteil allerdings wesentlich höher, während es in den osteuropäischen Ländern kaum Un- und Angelernte gibt (vgl. Tabelle 40 im Anhang). In vielen Unternehmen in Südeuropa werden demnach Un- und Angelernte beschäftigt. Dennoch ist aufgrund des dortigen geringen Weiterbildungsangebots davon auszugehen, dass nur relativ wenige Unternehmen Angaben zu spezifischen Weiterbildungskursen für diese Beschäftigtengruppe machen mussten. In Osteuropa dürfte die Zahl der hierzu befragten Unternehmen noch geringer sein, da es dort einerseits kaum Geringqualifizierte gibt und andererseits der Anteil der kurs anbietenden Unternehmen dort ebenfalls niedrig ist. So beschäftigten in Tschechien nur 16 % der kurs anbietenden Unternehmen Geringqualifizierte. In Deutschland traf dies auf immerhin 44 % der kurs anbietenden Unternehmen zu.

Gerade für Beschäftigte, die über keine formale Qualifikation verfügen, bieten sich spezielle Weiterbildungskurse in Unternehmen an, da sie aufgrund ihrer geringen, oft negativ besetzten und/oder weit zurückliegenden Lernerfahrung besonderen Förderbedarf haben und sich von den üblichen betrieblichen Weiterbildungen oftmals nicht angesprochen fühlen. Darüber hinaus erkennen sie häufig auch keinen persönlichen Nutzen in einer Weiterbildung oder schätzen sich für die ihnen übertragenen Aufgaben als ausreichend qualifiziert ein. In speziellen Kursen für diese Gruppe kann auf diese Vorbehalte eingegangen werden und Lernangebote können entwickelt werden, die die Voraussetzungen der Un- und Angelernten berücksichtigen. Dies kann z. B. durch einen stärkeren Praxisbezug erfolgen (vgl. z. B. Ambos 2005; Fertig und Huber 2010; Reutter 2005). Solche Weiterbildungsmaßnahmen werden aber in CVTS zu den anderen Formen der Weiterbildung gezählt und wurden daher in der Fragestellung zu den speziellen Gruppen nicht berücksichtigt.

¹⁵⁰ Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO 88). Hoch qualifizierte Angestellte (ISCO-Kategorie 1 bis 3) umfassen Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft (ISCO 1), Wissenschaftler (ISCO 2) und Techniker sowie gleichrangige nicht technische Berufe (ISCO 3). Gering qualifizierte Angestellte (ISCO 4 und 5) umfassen Bürokräfte, kaufmännische Angestellte, Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten. Qualifizierte Arbeiter (ISCO-Kategorie 6 und 7) beziehen sich auf Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei sowie in Handwerks- und verwandten Berufen. Hilfsarbeiter (ISCO-Kategorie 8 und 9) beziehen sich auf Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer und Hilfsarbeitskräfte.

Im EU 27-Durchschnitt haben im Jahr 2005 36 % der kurs anbietenden Unternehmen mit Un- und Angelernten spezielle Weiterbildungskurse angeboten, die auf diese Beschäftigtengruppe ausgerichtet sind (vgl. Tabelle 16). In Spanien und Malta als Länder mit einem hohen Anteil Un- und Angelernter werden in mehr als 50% der Unternehmen mit Un- und Angelernten Anstrengungen unternommen, diese in speziell auf sie ausgerichteten Kursen zu fördern. Wesentlich schlechter sieht es für die Un- und Angelernten in Portugal und Italien aus. So bieten in Italien nur 11 % der Unternehmen mit Un- und Angelernten solche spezifischen Kurse an, in Portugal 27%.

Tabelle 16: Spezielle Kurse für ausgewählte Beschäftigtengruppen in kurs anbietenden Unternehmen, in denen es die jeweilige Beschäftigtengruppe im Unternehmen gibt (2005, in %)

Land	Un- und angelehrnte Beschäftigte	Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag	Beschäftigte mit einem Teilzeitarbeitsvertrag
EU 27	36	32	28
AT	26	58	67
BE	55	52	53
BG	59	86	31
CY	23	38	38
CZ	19	35	28
DE	27	20	20
EE	66	40	40
ES	50	51	35
FI	39	22	23
FR	36	22	27
GR	34	41	36
HU	36	10	13
IT	11	7	3
LT	47	23	22
LU	42	35	34
LV	41	24	15
MT	57	63	43
NL	18	17	18
PL	29	52	33
PT	27	63	44
RO	44	43	10
SE	32	23	20
SI	40	50	38
SK	28	44	31

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 16.2.2010) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für DK und IE.

In Deutschland haben 27 % der kurs anbietenden Unternehmen mit Un- und Angelernten speziell auf diese ausgerichtete Kurse angeboten. Damit lag Deutschland deutlich unter dem europäischen Durchschnittswert. Dieses Bild kann durch Ergebnisse der deutschen Zusatzerhebung zu CVTS3 (vgl. Kapitel 1.3.5) erweitert werden. Im Jahr 2008 wurden weiterbildende Unternehmen differenziert nach der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen gefragt. 29 % der Unternehmen beschäftigten Un- und Angelernte. Diese nahmen an allen von dem jeweiligen Unternehmen angebotenen Lernformen (Kurse und an-

dere Formen) teil, allerdings in einem deutlich geringeren Maße als die höher qualifizierten Beschäftigtengruppen: So wurden zwar 44 % der Fachkräfte und sogar mehr als 50 % der Führungskräfte in externen Kursen weitergebildet, aber nur 19 % der Un- und Angelesenen. Auch bei den internen Kursen und den anderen Formen traten diese Ungleichheiten auf. Mit 45 % gaben mehr Unternehmen als in der CVTS3-Haupterhebung an, dass sie für Un- und Angelesene spezielle Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatten (Moraal u. a. 2009b).

5.4.2.2. Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag

14 % der Beschäftigten in den 27 EU-Mitgliedsstaaten hatten 2005 einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Tabelle 40 im Anhang). Besonders hohe Anteile findet man in Spanien (33 %), Polen (26%), Portugal (20%) sowie Slowenien und Finnland (je 17 %). In den anderen osteuropäischen Staaten liegt die Quote unter 10 %. In den meisten nord- und westeuropäischen Ländern ist der Anteil recht hoch, so in Frankreich (14 %), den Niederlanden (15 %) und Schweden (16%). Der deutsche Anteil entspricht dem EU 27-Durchschnitt. Insbesondere bei Neueinstellungen kommt in Deutschland eine Befristung sehr häufig vor – 2009 waren z. B. nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) fast 50 Prozent der Neueinstellungen befristet, im Jahr 2001 nur knapp jede dritte.

Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass befristet Beschäftigte seltener an Weiterbildung teilnehmen als unbefristet Beschäftigte. Aus unternehmerischer Sicht spricht die kürzere Amortisationszeit gegen eine Investition – allerdings nur für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis tatsächlich mit Ablauf der Befristung endet. Oftmals dürfte eine Befristung aber auch als Brücke in eine reguläre Beschäftigung dienen bzw. vom Unternehmen faktisch wie eine verlängerte Probezeit aufgefasst werden. Unter dieser Bedingung würden befristet Beschäftigte sogar häufiger oder zumindest mit gleicher Wahrscheinlichkeit als andere Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen.¹⁵¹

Verschiedene empirische Studien implizieren einen negativen Zusammenhang zwischen Befristung und Weiterbildungsbeteiligung (Reinowski und Sauermann 2008, S. 491). Für Deutschland stellen Wilkens und Leber (2003, S. 334) auf Basis des SOEP fest, dass sich eine Befristung negativ auf die Teilnahme an formeller beruflicher Weiterbildung (Kurse und Lehrgänge, keine Unterscheidung zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung) auswirkt: 32 % der unbefristet Beschäftigten, aber nur 17 % der befristet Beschäftigten nah-

¹⁵¹ So kann Münchenhausen (2011, S. 15/16) mit Daten der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2006 zeigen, dass befristet Beschäftigte zwar deutlich seltener an formalen Lehrgängen/Kursen teilnehmen, aber häufiger als unbefristet Beschäftigte durch Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einarbeitung bzw. Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen) gefördert werden. Auch Saison- oder Aushilfskräfte, die nur für eine bestimmte Zeit des Jahres beschäftigt werden, werden oft durch (kurze) Informationsveranstaltungen oder Kollegen eingearbeitet.

men im Untersuchungszeitraum 1997-2000 an entsprechenden Maßnahmen teil. Sauer mann (2006) zeigt – ebenfalls mit Daten des SOEP –, dass die Befristung die Teilnahmewahrscheinlichkeit sowohl für arbeitgeber- wie auch für arbeitnehmerfinanzierte Weiterbildung senkt. Auch für Großbritannien (Arulampalam und Booth 1998; Booth u. a. 2002), Schweden (Wallette 2005) und Spanien (Albert u. a. 2005) finden sich für befristet Beschäftigte geringere Teilnahmewahrscheinlichkeiten an betrieblicher Weiterbildung. Allaart u. a. (2009) können allerdings in einem deutsch-niederländischen Vergleich in beiden Ländern keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Befristung und der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nachweisen. Für die berufliche Weiterbildung (Teilnahme an Kursen aus beruflichen Gründen) trifft dies auch auf die Schweiz zu (Henneberger u. a. 2004).

Nach den Ergebnissen des CVTS haben 32% der kurs anbietenden Unternehmen mit befristet Beschäftigten im Jahr 2005 in den Mitgliedsstaaten der EU spezielle Weiterbildungskurse für diese Mitarbeitergruppe angeboten (vgl. Tabelle 16). In Portugal, Polen, Spanien und Slowenien als Ländern, in denen ein besonders hoher Anteil der Beschäftigten über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügt, bietet mindestens die Hälfte der Unternehmen mit befristet Beschäftigten spezielle Kurse für diese an. In den nord- und westeuropäischen Ländern hingegen, in denen der Anteil der befristet Beschäftigten ebenfalls recht hoch ist, werden jedoch kaum solche Kurse offeriert. In Finnland und Frankreich kommt dies z. B. nur in 22% der kurs anbietenden Unternehmen mit befristet Beschäftigten vor, in den Niederlanden in 17%. In 54% der kurs anbietenden Unternehmen in Deutschland (eigene Berechnung aus den CVTS3-Mikrodaten) arbeiten befristet Beschäftigte. In jedem fünften dieser Unternehmen wurden sie durch spezielle Kurse gefördert.

5.4.2.3. Beschäftigte mit einem Teilzeitarbeitsvertrag

17% der Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2005 in den 27 Mitgliedsstaaten der EU in Teilzeit (vgl. Tabelle 40 im Anhang). Der Frauenanteil übersteigt dabei den der Männer in allen Ländern. Insbesondere in den nord- und westeuropäischen Ländern kommt Teilzeitbeschäftigung häufig vor – mit Ausnahme Finnlands, Frankreichs und Luxemburgs üben dort mehr als ein Fünftel der Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung aus. In den Niederlanden betrifft dies sogar fast jeden zweiten Beschäftigten. In den süd- und osteuropäischen Ländern gibt es hingegen wenig Teilzeitbeschäftigte, die Quote liegt dort fast ausnahmslos bei 10% oder niedriger. Nur in Italien und Spanien ist sie mit 13 bzw. 12% etwas höher. Daher dürfte es vor allem in den nord- und westeuropäischen Ländern eine große Zahl von Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten geben, in Deutschland trifft dies z. B. auf 69% der kurs anbietenden Unternehmen zu (Auswertung aus den CVTS3-Mikrodaten). Allerdings dürfte nicht in allen Unternehmen die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten einheitlich abgegrenzt worden sein. Zu ihr

gehören nach der Definition des CVTS3-Handbuchs Personen, deren Arbeitszeit unter der normalen Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt (Eurostat 2006, S. 41). Ab welcher Stundenzahl eine Person zur Gruppe der Teilzeitbeschäftigten gezählt wird, ist von Land zu Land bzw. Beruf oder Branche verschieden und dürfte letztendlich in der Entscheidung des Unternehmens gelegen haben. In Deutschland gab es im Fragebogen z. B. keine genaueren Hinweise zur Abgrenzung.

Im Allgemeinen haben Teilzeitbeschäftigte eine geringere Teilnahmequote als Vollzeitbeschäftigte.¹⁵² Aus humankapitaltheoretischer Sicht spricht dafür, dass sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten die Arbeitszeit, in der sie Erträge der Investitionen erzielen können, durch die reduzierte Stundenzahl geringer ist – bei in der Regel gleich hohen Weiterbildungskosten für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte (Becker 1964; Nelen und de Grip 2009, S. 63).¹⁵³ Beim Angebot von spezifischen Weiterbildungskursen für Teilzeitbeschäftigte stellt sich die Frage, ob diese überhaupt sinnvoll sind und einen Vorteil bieten, oder ob es nicht besser ist, die „normalen“ Kurse so zu gestalten, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Gerade für Beschäftigte, deren Stundenzahl nur wenig unterhalb der üblichen wöchentlichen Arbeitszeit liegt, dürfte es zweckmäßiger sein, an den „normalen“ Weiterbildungskursen teilzunehmen – es sei denn, es handelt sich um Kurse über spezielle Arbeitsbedingungen und Aufgaben, die nur die Teilzeitbeschäftigten betreffen. Aus Zeitgründen schwieriger ist eine Teilnahme bei Personen, deren Stundenzahl stärker von der Regelarbeitszeit abweicht. Ob die Weiterbildungskurse ganztags oder halbtags, morgens oder nachmittags, während der Arbeitszeit oder ganz oder teilweise in der Freizeit stattfinden, wird sich auf die Teilnahme dieser Gruppe auswirken. Auch kürzere bzw. modular aufgebaute Angebote dürften eine positive Wirkung haben.

¹⁵² So wurde im AES 2010 in Deutschland für das Jahr 2010 eine Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung für Vollzeitbeschäftigte von 39 % ermittelt, für Teilzeitbeschäftigte von 30 % (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011, S. 25). Auch in früheren Jahren zeigte sich ein ähnlicher Unterschied. Vgl. z. B. zum Einfluss der Arbeitszeit auf die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland Willkens und Leber 2003 und zu Auswirkungen des Anteils der Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen auf die Weiterbildung Kuckulenz und Meyer 2006.

¹⁵³ Es ist allerdings nicht klar, ob die geringere Teilnahmequote vor allem durch ein geringeres Weiterbildungsinteresse der Teilzeitbeschäftigten oder durch eine bewusste Entscheidung der Unternehmen hervorgerufen wird. Maximiano und Oosterbeek (2007) weisen für beide Parteien einen geringeren Investitionswillen nach. In einer Betriebsbefragung zur betrieblichen Weiterbildung in Hessen 2010 gab jedoch nur eine Minderheit der Betriebe an, dass bei den Teilzeitbeschäftigten selbst ein Anreizproblem bestehe, sich an Weiterbildung zu beteiligen – bei dem größten Teil der Teilzeitbeschäftigten scheint die Eigenmotivation vorhanden zu sein (URL: <http://www.infosystem-weiterbildung-hessen.de/index.php/betriebliche-weiterbildung/betriebsbefragung> [Stand: 26.9.2011]). Nelen und de Grip (2009) analysieren mithilfe eines niederländischen Datensatzes zum lebenslangen Lernen von 2007, welchen Einfluss persönliche Merkmale der Beschäftigten (Lernmotivation, Vorstellung über die persönliche Weiterentwicklung) bzw. die Personalentwicklungsmaßnahmen der Unternehmen auf die Investitionen in das Humankapital der Teilzeitbeschäftigten haben. Es zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte nur bei einer hohen Lernmotivation und genauen Vorstellungen über ihre zukünftige Entwicklung weitergebildet werden und dann auch eine mangelnde Unterstützung durch das Unternehmen kompensieren können.

Nach den Ergebnissen von CVTS bieten im EU 27-Durchschnitt 28 % der Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten Kurse an, die speziell auf diese Beschäftigten ausgerichtet sind (vgl. Tabelle 16). Unter den nord- und westeuropäischen Ländern greifen insbesondere die Unternehmen in Österreich und Belgien mit Anteilen von über 50 % auf solche Kurse zurück, in den Niederlanden als Land mit einem besonders hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigten kommen sie jedoch kaum vor.¹⁵⁴ Auch in Deutschland bietet sie nur jedes fünfte Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten an. Insgesamt sind spezielle Kurse kein besonders häufig genutztes Instrument, um Teilzeitbeschäftigte stärker in die betriebliche Weiterbildung einzubeziehen.

5.4.3. Fazit: Nur wenige spezielle Weiterbildungskurse für ausgewählte Beschäftigtengruppen in kurs anbietenden Unternehmen in Deutschland

Zielgruppenspezifische Kurse in Unternehmen stellen eine Möglichkeit dar, bildungsferne bzw. bisher in der betrieblichen Weiterbildung weniger berücksichtigte Beschäftigtengruppen stärker an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Gerade für Personen, die über geringe Lernerfahrungen verfügen wie Un- und Angelernte kann der Zugang zu Weiterbildung durch solche speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Kurse verbessert werden. Allerdings sind solche spezifischen Kurse nicht ausschließlich positiv zu sehen: So können die betroffenen Personengruppen zwar einerseits ihre Chancen im Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt durch Weiterbildung verbessern, andererseits besteht die Gefahr, dass sie als besonders förderungsbedürftig identifiziert und von den sonst in den Unternehmen angebotenen Kursen ausgeschlossen werden, sodass solche Maßnahmen nicht immer integrierend wirken.

Für die Un- und Angelernten und die Beschäftigten mit befristeten Verträgen werden am häufigsten speziell auf sie ausgerichtete Weiterbildungskurse angeboten, für Teilzeitbeschäftigte gibt es solche Kurse etwas seltener. In Belgien, Bulgarien, Estland, Luxemburg, Malta,

¹⁵⁴ In den Niederlanden ist die Teilzeitbeschäftigung sehr viel weiter verbreitet als in allen anderen Ländern der EU und auch der Männeranteil ist relativ hoch. Durch diese hohe Bedeutung dürften in den Niederlanden eine andere Teilzeitkultur und eine insgesamt höhere Akzeptanz der Teilzeittätigkeit als in anderen Ländern vorherrschen und auch geringere Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten auftreten (Allaart u. a. 2009, S. 112). So können Allaart u. a. (2009) in einem deutsch-niederländischen Vergleich mit Daten zweier Betriebspanel zeigen, dass in den Niederlanden nur eine Teilzeitbeschäftigung mit einer sehr niedrigen wöchentlichen Arbeitszeit (< 15 Stunden pro Woche) einen signifikant negativen Effekt auf die Teilnahmequote an betrieblichen Weiterbildungskursen hat, dieser jedoch bei einer höheren wöchentlichen Arbeitszeit verschwindet. In Deutschland ist er jedoch für beide Gruppen der Teilzeitbeschäftigten (< 15 Stunden, 15-24 Stunden pro Woche) festzustellen.

Spanien und Slowenien¹⁵⁵ werden bei den drei untersuchten Beschäftigtengruppen Werte erreicht, die deutlich über den entsprechenden EU 27-Durchschnittswerten liegen. In Deutschland werden hingegen eher selten spezielle Kurse angeboten, der EU 27-Durchschnitt wird jeweils unterschritten. Am häufigsten werden noch Un- und Angelernten entsprechende Angebote gemacht. Auch in den Niederlanden und Italien werden kaum spezifische Kurse angeboten. Insgesamt eignen sich die CVTS3-Daten jedoch nicht, um die Weiterbildungsbeteiligung spezieller Beschäftigtengruppen zu untersuchen, da von den Weiterbildungsmaßnahmen, die für diese Beschäftigtengruppen möglich sind, nur die spezifisch auf sie ausgerichteten Kurse erfasst wurden.

¹⁵⁵ Hierbei ist zu beachten, dass gerade in kleinen Ländern wie Malta, Slowenien oder Luxemburg die hohen Werte auf Angaben weniger Unternehmen, bei denen es die entsprechenden Beschäftigtengruppen im Unternehmen gibt, basieren (vgl. Kapitel 5.4.1).

6. Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung

6.1. Methodische Vorbemerkungen zur Kostenermittlung

6.1.1. Einleitung

Bereits in früheren Kapiteln wurden die Ergebnisse zu den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung dargestellt. Die Ausgaben wurden dabei gemessen als direkte Weiterbildungskosten zuzüglich Umlagen oder Beiträge an Fonds, abzüglich Einnahmen aus Fonds oder sonstiger Zuschüsse für Weiterbildungsaktivitäten, in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen (vgl. Kapitel 2.1.2.4., 2.3.5 und 2.4.5). Dabei wurden auch einige Hinweise auf Probleme der Kostenermittlung und zur Datenqualität gegeben. In diesem Kapitel soll nun auf die Methodik der Kostenermittlung in CVTS3 ausführlicher eingegangen werden, auf Probleme aufmerksam gemacht werden, die Eignung verschiedener Kostenindikatoren diskutiert und die Struktur der Kosten in den Unternehmen betrachtet werden. Darüber hinaus werden Ergebnisse zu weiteren Kostengrößen im europäischen Vergleich dargestellt (Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen sowie je Teilnehmendem).

Die Ermittlung der Kosten der betrieblichen Weiterbildung ist besonders schwierig und komplex. In den drei bisher abgeschlossenen europäischen Weiterbildungserhebungen war bei den Kostenfragen im Vergleich zu anderen Themen wie z. B. Angebot, Teilnahme oder Volumen der Weiterbildung ein höherer Anteil von fehlenden Werten zu verzeichnen, der allerdings in CVTS3 zumindest in Deutschland niedriger als in den Vorgängererhebungen ausfiel (Schmidt 2007a, S. 709). Vielen Unternehmen bereitet es jedoch weiterhin Schwierigkeiten, Angaben zu den Weiterbildungskosten in der in CVTS3 gewünschten Form zu machen. Die Erfassung der Weiterbildungskosten ist dennoch unverzichtbar, da nur so wichtige Informationen über die Investitionsbereitschaft der Unternehmen gewonnen werden können.

6.1.2. Kosten der anderen Formen

Zur betrieblichen Weiterbildung zählen neben den internen und externen Kursen auch die sogenannten anderen Formen wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte und andere Beschäftigte), durch Job-Rotation oder Austauschprogramme/Abordnungen, durch selbstgesteuertes Lernen, durch den Besuch von Informationsveranstaltungen und die Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln (vgl. Kapitel 2.5).

Die Erfassung der Kosten dieser anderen Formen ist besonders schwierig. Für einzelne Elemente ist eine Erfassung sicherlich denkbar, z. B. Aufwendungen für Computerprogramme beim selbstgesteuerten Lernen oder direkte Kosten, die für Austauschprogramme anfallen. Für andere Formen ist sie jedoch wegen der engen Verknüpfung von Lernen und Arbeiten – insbesondere bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz – nahezu unmöglich, da davon auszugehen ist, dass Kosten, die vor allem im Arbeitsprozess angefallen sind, den Weiterbildungskosten zugerechnet werden. Es müssten daher für eine Abfrage in Unternehmensbefragungen eindeutige und einheitliche Kriterien festgelegt werden, die eine Zuordnung einzelner Maßnahmen bzw. der für sie entstandenen Kosten zur betrieblichen Weiterbildung ermöglichen. Bereits die Erhebung der Teilnehmerzahlen an den verschiedenen anderen Formen, die auch für eine eventuelle Berechnung der Kosten benötigt werden, ist auf erhebliche Schwierigkeiten gestoßen. Ebenfalls müsste die Gesamtdauer der Weiterbildung in anderen Formen erfasst werden. Dabei dürfte es jedoch für die Unternehmen nicht möglich sein, eine Aufspaltung in Lern- und Arbeitsanteile vorzunehmen, die über eine grobe Schätzung hinausgeht (Moraal und Grünewald 2004). Aufgrund dieser erheblichen Schwierigkeiten wurde auf eine Erfassung der Kosten der anderen Formen der Weiterbildung in CVTS3 verzichtet.

6.2. Kosten für interne und externe Weiterbildungskurse

Die Gesamtkosten für interne und externe Weiterbildungskurse setzen sich aus den direkten Kosten für Kurse, den Personalausfallkosten und dem Saldo aus Umlagen oder Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse oder finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung, z. B. durch den Staat, die EU oder Stiftungen, zusammen (vgl. Tabelle 17 für einen Überblick). Aus den verschiedenen Kostenelementen lassen sich mehrere Indikatoren bilden. Zunächst werden die einzelnen Kostenelemente vorgestellt, anschließend werden die Indikatoren diskutiert.

Tabelle 17: Kostenelemente für Weiterbildungskurse in CVTS3

Zahlungen an Bildungsträger, Kosten für externes Weiterbildungspersonal in internen Kursen (C7a)	Reisekosten, Spesen und Tagelohn (C7b)	Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal (C7c)	Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial (C7d)	Umlagen/Beiträge an Fonds (C8a)	Einnahmen aus Fonds, sonstige finanzielle Unterstützung für Weiterbildung (C8b)	Personalausfallkosten (PAC)
--	--	--	---	---------------------------------	---	-----------------------------

Variable Kosten	Kurzfristig fixe Kosten	Fixe und verpflichtende Kosten. Nur Umlagen, die der Finanzierung von Weiterbildung dienen, werden berücksichtigt. Angaben aller Unternehmen		Grobe Schätzung der Personalausfallkosten, möglicherweise verzerrt. Keine tatsächlichen Ausgaben der Unternehmen
Direkte Kosten für Weiterbildungskurse ($C7_{sub} = C7a + C7b + C7c + C7d$)		Saldo aus Umlagen und Zuschüssen ($C8a - C8b$)		$PAC = C3_{tot} * A5/A4$ ¹⁵⁶
Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse (TME) ($TME = C7_{sub} + C8a - C8b$)				
Gesamtkosten der Weiterbildungskurse (Gesamtkosten = TME + PAC)				

Quelle: Eigene Darstellung, ähnlich Cedefop 2010b, S. 91. Für die Variablenamen siehe Eurostat 2006.

6.2.1. Direkte Kosten

Bei den direkten Kosten werden die folgenden Kostenpositionen erhoben:

- Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an externen Kursen, Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Kursen
- Reisekosten, Spesen und Tagegeld für Weiterbildungsteilnehmende für die Zeit der Kursteilnahme
- Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal, das ausschließlich oder teilweise mit der Konzeption, Organisation und Durchführung von Kursen beschäftigt war
- Kosten für Räume und Ausstattung (einschließlich Unterhaltskosten für Schulungszentren) und Kosten für Unterrichtsmaterial, das speziell für Weiterbildungszwecke gekauft wurde.

Die beiden ersten Positionen stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Durchführung der Weiterbildungskurse. Ihnen liegt eine unternehmerische Entscheidung zugrunde.¹⁵⁷ Sie stellen für das Unternehmen tatsächlich anfallende Ausgaben dar, deren Höhe vom Volu-

¹⁵⁶ Personalausfallkosten = Gesamtteilnahmestunden × Personalaufwendungen / Gesamtarbeitsstunden.

¹⁵⁷ Eine gewisse Einschränkung gilt allerdings für Weiterbildungsmaßnahmen, zu deren Durchführung das Unternehmen verpflichtet ist (z. B. Schulungen zum Arbeitsschutz). Die Form der Weiterbildung ist allerdings auch in solchen Fällen nicht vorgeschrieben, sodass gleichwohl unternehmerische Entscheidungen anstehen. Zudem ist der Umfang der obligatorischen Maßnahmen derzeit noch nicht abzuschätzen.

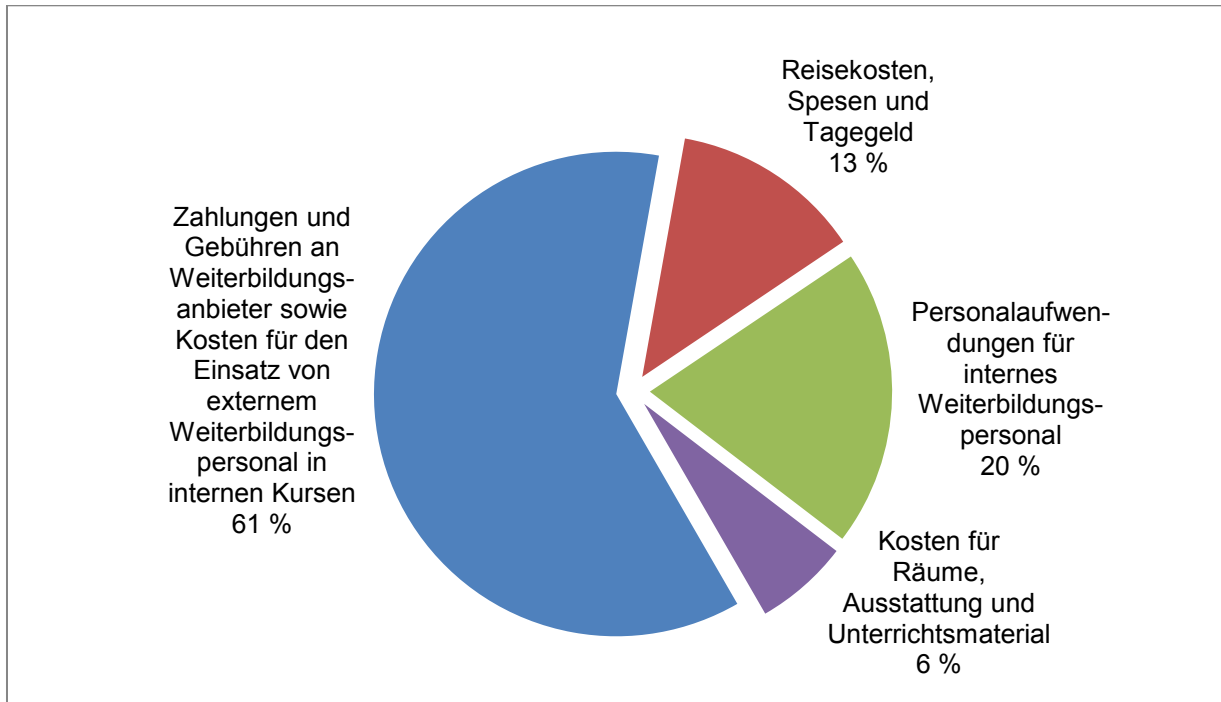
men, der Art (werden z. B. Materialien oder Maschinen gebraucht?) und dem Ort (Nutzung unternehmenseigener Räume oder Durchführung in einem Hotel) der Weiterbildung abhängt. Oftmals können diese Kosten der Buchhaltung entnommen werden, allerdings erfassen nicht alle Unternehmen die direkten Kosten in der in CVTS abgefragten Form.

Nicht bei allen Positionen ist eine klare Zuordnung zu den Weiterbildungskosten möglich: So kann die Kantine oder ein Konferenzraum auch für Weiterbildungsveranstaltungen genutzt werden. Die Kosten, die auf die Weiterbildung entfallen, müssen dann von den Unternehmen anteilig berechnet werden. Häufig dürften die dann gemachten Angaben aber auf Schätzungen beruhen. Dies trifft auch auf internes Weiterbildungspersonal zu, das zeitweise mit der Konzeption, Organisation und Durchführung von Kursen beauftragt ist. Die Personalaufwendungen für dieses nebenberufliche Weiterbildungspersonal sind dann entsprechend dem Anteil der auf die Weiterbildungstätigkeit entfallenden Arbeitszeit anzugeben. In kurzfristiger Betrachtung fallen diese Kosten aber auch dann an, wenn das Unternehmen seine Weiterbildungsaktivitäten einstellt oder aussetzt – bei längerer Perspektive allerdings ist wieder der Zusammenhang mit dem Ausmaß und der Art betrieblicher Weiterbildung gegeben. Die direkten Kosten sind monetäre Ausgaben des Unternehmens, soweit nicht Zuschüsse gegenzurechnen sind (dazu mehr in Kapitel 6.2.2).

Die Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an externen Kursen machen den größten Anteil an den direkten Kosten aus. In Deutschland liegt ihr Anteil im Jahr 2005 bei 61% (vgl. Abbildung 48). Wesentlich geringere Kosten fallen für Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal, das ausschließlich oder teilweise mit der Konzeption, Organisation und Durchführung von Kursen beschäftigt war, und für Reisekosten, Spesen und Tagegeld für Weiterbildungsteilnehmende für die Zeit der Kursteilnahme an. Mit 6% haben die Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial, das speziell für Weiterbildungszwecke gekauft wurde, den geringsten Anteil. Kostenpositionen, die üblicherweise bei externen Bildungsmaßnahmen anfallen (Gebühren und Reisekosten), haben bei Kleinunternehmen in Deutschland einen wesentlich höheren Stellenwert als bei Großunternehmen. Für Kleinunternehmen ist es oft zweckmäßiger, auf externe Anbieter zurückzugreifen, da das nötige Wissen, die Erfahrung und auch das entsprechende Personal fehlen, um eigene Kurse zu organisieren und durchzuführen. Für eine wirtschaftliche Umsetzung wird auch eine entsprechende Teilnehmerzahl benötigt. Häufig sind dadurch die externen Angebote insgesamt gesehen kostengünstiger. Positionen, die eher interne Maßnahmen charakterisieren (Kosten für internes Weiterbildungspersonal und Räume), haben hingegen in Großunternehmen einen höheren Anteil an den direkten Kosten, da diese oft über eine entsprechende Infrastruktur mit fixen Kosten verfügen. Der Anteil der Zahlungen an Weiter-

bildungsanbieter und Kosten für externes Weiterbildungspersonal hat im Vergleich zum Jahr 1999 um 10 Prozentpunkte zugenommen. Entsprechend haben sich die Anteile der anderen Positionen verringert, die Kosten für Räume und Ausstattungen um 5 Prozentpunkte, die Personalaufwendungen um 4 Prozentpunkte und bei den Reisekosten gab es mit -1 Prozentpunkt kaum Veränderungen.¹⁵⁸

Abbildung 48: Aufteilung der direkten Kosten für Weiterbildungskurse nach Kostenarten 2005 in Deutschland (in % der direkten Kosten)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2008, S. 43

6.2.2. Umlagen/Beiträge an Fonds und Zuschüsse/finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung

Ebenso wie die direkten Kosten stellen die Umlagen oder Beiträge an Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen für die Unternehmen tatsächliche Ausgaben dar. In einigen europäischen Ländern (z. B. Frankreich und Ungarn) sind die Umlagen gesetzlich

¹⁵⁸ Für die anderen Länder liegen keine Daten über die Aufteilung der direkten Kosten für das Jahr 2005 in der Eurostat-Datenbank vor (Stand 26.6.2012). Im Jahr 1999 machten wie in Deutschland in allen Ländern die Gebühren und Zahlungen den größten Anteil an den direkten Kosten für Kurse aus (zwischen 80 % in Ungarn und 46 % in Griechenland). In Irland, Frankreich, Luxemburg und Spanien lag der Anteil der Kosten für internes Weiterbildungspersonal bei mehr als 30 %, insgesamt reichte der Anteil von 5 % bis zu 39 %. In 14 der 22 Länder, für die Ergebnisse vorliegen, war für Reise- und Aufenthaltskosten ein Anteil von weniger als 15 % zu verzeichnen, nur in Bulgarien war er mit 39 % außergewöhnlich hoch, auch in Rumänien und Griechenland lag er über 20 %. Für Räume und Ausstattung waren nur in Tschechien (19 %) sowie Dänemark und Deutschland (jeweils 11 %) Anteile über 10 % zu verzeichnen (Grünwald u. a. 2003, S. 54-56).

vorgeschrieben. Dort liegen diese Zahlungen also nicht in der Entscheidungsfreiheit des Unternehmens. Sie müssen sowohl von weiterbildenden wie auch von nicht weiterbildenden Unternehmen bezahlt werden, können jedoch – je nach Finanzierungsregelung – in dem Maße entfallen, in dem das Unternehmen Ausgaben für betriebliche Weiterbildung nachweisen kann („train or pay“). In den meisten europäischen Ländern haben diese Umlagen jedoch keine große quantitative Bedeutung, in anderen Ländern sind sie jedoch recht umfangreich. In einigen Ländern sind auch Zuschüsse oder finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung quantitativ bedeutsam, z. B. durch den Staat, die EU oder Stiftungen, mit denen die Weiterbildungsausgaben reduziert werden können (Cedefop 2010b, S. 92-94).

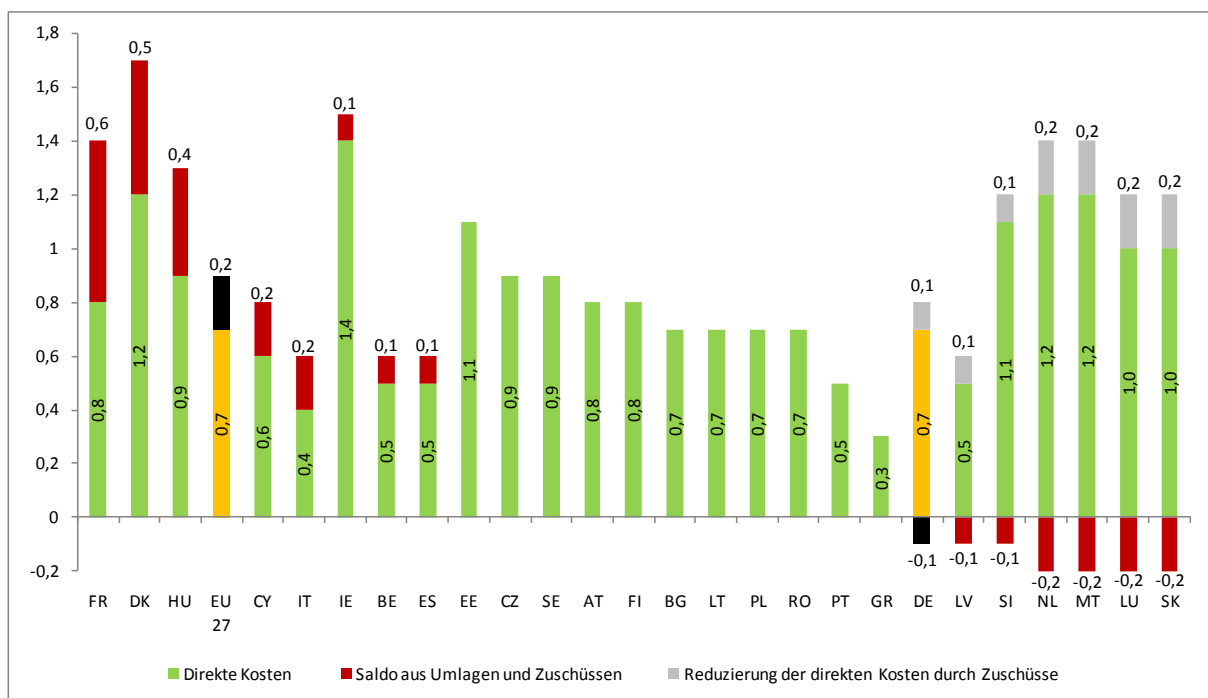
Der Saldo aus Umlagen und Zuschüssen kann sowohl auf betrieblicher Ebene als auch auf der Ebene der Länder positiv, negativ oder ausgeglichen sein, in Abhängigkeit von der relativen Größe der Zuschüsse und Zahlungen. Entsprechend können drei Gruppen von Ländern gebildet werden (vgl. Abbildung 49):

- Länder mit positivem Saldo aus Umlagen und Zuschüssen: In diesen Ländern gibt es entweder nur Umlagen, oder die Umlagen sind höher als die Zuschüsse. Die Unternehmen haben also neben den direkten Kurskosten noch weitere Ausgaben (für die Umlagen) zu tragen, die monetären Ausgaben der Unternehmen für die Weiterbildung sind höher als die direkten Kosten. Dies trifft im Jahr 2005 auf insgesamt acht Länder zu, und auch im EU 27-Durchschnitt ergibt sich ein positiver Saldo. Insbesondere in Frankreich, aber auch in Ungarn, Dänemark und Italien, haben die Umlagen einen relativ großen Anteil an den betrieblichen Ausgaben.
- Länder, in denen der Saldo aus Umlagen und Zuschüssen null ist: Hier gibt es entweder keine Umlagen und keine Zuschüsse oder die beiden Kostenpositionen gleichen sich aus. Die monetären Ausgaben der Unternehmen für die Weiterbildung entsprechen den direkten Kosten. Dies ist in insgesamt elf Ländern der Fall.
- Länder mit negativem Saldo aus Umlagen und Zuschüssen: Dort gibt es für Unternehmen entweder nur finanzielle Zuwendungen, ohne dass sie entsprechende Gegenleistungen an Fonds erbringen müssen, oder die Zuschüsse übersteigen die Abgaben an Fonds. Die direkten Kurskosten sind hier höher als die monetären Ausgaben der Unternehmen für die Weiterbildung. Dies gilt für sieben Länder, unter ihnen Deutschland.

Der Vergleich mit den vorliegenden Informationen zu Weiterbildungsfonds in den Staaten der EU zeigt, dass in den Ländern, in denen laut CVTS3 der Saldo aus Umlagen und Zuschüssen positiv ist, Weiterbildungsfonds existieren. Betrachtet man jedoch die sieben Länder mit Nettzuschüssen, werden nur für Luxemburg (vgl. Fußnote 83), die Niederlande und Slowe-

nien, jedoch nicht für die anderen Länder, Weiterbildungsfonds nachgewiesen. Allerdings können die Zuschüsse für betriebliche Weiterbildung auch aus anderen Quellen (nicht aus Weiterbildungsfonds) stammen, z. B. staatliche Zuschüsse. Insofern waren hier Unterschiede zu erwarten. Umgekehrt gibt es in einigen Ländern mit ausgeglichenem Saldo (Griechenland, Polen, Rumänien und Tschechien) Weiterbildungsfonds bzw. staatliche Zuschüsse. Zum Teil waren diese zum Befragungszeitpunkt 2005 allerdings erst im Aufbau begriffen (vgl. für Rumänien Fußnote 86 und insgesamt Cedefop 2008c/2010b, S. 93 und Masson 2005, S. 45/46). Insgesamt ist bei den absoluten Werten von Unschärfen auszugehen, verursacht u. a. auch durch Rundungsfehler – Eurostat stellt in seiner Datenbank nur Daten mit einer Dezimalstelle zur Verfügung. Derzeit besteht auch keine Möglichkeit auf Mikrodaten zurückzugreifen und weitere Analysen durchzuführen.¹⁵⁹

Abbildung 49: Direkte Kosten und Saldo aus Umlagen / Beiträge an Fonds und Zuschüsse / finanzielle Zuweisungen für Weiterbildung 2005 (in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012); eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

¹⁵⁹ Auch die deutschen Mikrodaten ermöglichen keine genauere Analyse der Umlagen oder Beiträge an Fonds bzw. der Einnahmen aus Fonds oder sonstigen Zuschüsse für Weiterbildung, da die entsprechenden Angaben aufgrund der geringen Fallzahl und der damit verbundenen hohen Gefahr der Reidentifizierung eines Unternehmens aus dem Datensatz entfernt wurden (Statistisches Bundesamt/IB-FDZ und Statistisches Landesamt Hessen 2008, S. 5).

6.2.3. Personalausfallkosten

Unternehmen tragen Kosten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten auch durch den Ausfall produktiver Arbeitszeit während der Weiterbildung. Diese Personalausfallkosten stellen aber für die Unternehmen keine direkten monetären Aufwendungen dar und sind häufig nicht bzw. nicht in einer vergleichbaren Form in den Buchhaltungssystemen der Unternehmen enthalten. Aus diesem Grund wurde in CVTS3 davon abgesehen, die Personalausfallkosten direkt bei den Unternehmen zu ermitteln. Sie wurden ex post aus den Gesamtteilnahmestunden multipliziert mit den durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde errechnet. Fehlende bzw. imputierte Werte bei diesen Variablen verringern allerdings auch die Zuverlässigkeit der errechneten Personalausfallkosten (und entsprechend die der Gesamtkosten, vgl. Kapitel 2.1.1.2). Das Verfahren erlaubt nur eine grobe Schätzung der Personalausfallkosten, für eine Über- bzw. Unterschätzung der tatsächlichen Kosten sprechen z. B. die folgenden Überlegungen (vgl. Cedefop 2010b, S. 89; S. 108-110):

- Dem Berechnungsverfahren liegt die Annahme zugrunde, dass der in den Kursen verbrachten Zeit ein äquivalenter Verlust an produktiver Arbeitszeit gegenübersteht, was aber nicht immer zutreffen muss. Keine oder geringere Personalausfallkosten als kalkuliert fallen z. B. dann an, wenn die Teilnehmenden die ausgefallene Arbeitszeit durch (unbezahlte) Mehrarbeit nachholen, die anstehenden Arbeiten durch Kolleginnen und Kollegen übernommen werden oder die Weiterbildung in einer Zeit geringer Arbeitsauslastung erfolgt.
- Eine weitere Annahme ist, dass die Arbeitskosten der Teilnehmenden den durchschnittlichen Arbeitskosten aller Beschäftigten entsprechen. Nehmen jedoch höher qualifizierte Beschäftigte mit überdurchschnittlichen Löhnen häufiger oder länger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als der Durchschnitt aller Beschäftigten, werden die Personalausfallkosten unterschätzt. Entsprechend ist von einer Überschätzung auszugehen, wenn die Weiterbildung sich vor allem auf Beschäftigte konzentriert, die niedrigere Löhne als der Durchschnitt aller Beschäftigten erhalten.
- Die Gefahr einer Überschätzung besteht, wenn die Weiterbildung ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden hat, die Unternehmen jedoch die gesamte Weiterbildungszeit angegeben haben, die dann in die Berechnung der Personalausfallkosten eingeflossen ist. Nach der Eurostat-Definition sollten Kursstunden außerhalb der Arbeitszeit zwar nicht erfasst werden (Eurostat 2006, S. 40), dennoch berichteten z. B. Bulgarien und Ungarn über Probleme. In Deutschland gab es hierzu eine Erläuterung, die allerdings nicht direkt bei der Frage stand, sondern im Anhang zum Fragebogen.

Diese konzeptionellen Probleme und die Gefahr der Unter- bzw. Überschätzung der Personalausfallkosten muss bei der Interpretation der Resultate berücksichtigt werden. Auf die Personalausfallkosten entfiel im Jahr 2005 ein erheblicher Anteil der Gesamtkosten. In 13 Ländern, unter ihnen auch Deutschland, machten sie 50 % oder mehr der Gesamtkosten aus. Allerdings übertraf ihr Anteil nur in acht Ländern (Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Portugal, Schweden, Spanien und Tschechien) den der direkten Kosten. In diesen Ländern haben also die für Weiterbildungskurse direkt anfallenden Kosten (ohne die Berücksichtigung der Leistungen von und an Fonds) eine geringere Bedeutung. Die direkten Kosten der Weiterbildungskurse können beispielsweise dann relativ gering ausfallen, wenn Weiterbildungsfonds zu einer Reduktion der Teilnahmegebühren führen. Hohe Personalausfallkosten können z. B. dann entstehen, wenn Beschäftigte an besonders langen Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit teilnehmen.

Wie bereits erwähnt, sind die Gesamtkosten der Unternehmen für die Weiterbildungskurse die Summe aus den direkten Kosten für Kurse, den Personalausfallkosten und dem Saldo aus Umlagen oder Beiträgen an Fonds und Zuschüssen. Wie dargestellt, kann das letztgenannte Kostenelement im Fall von Nettzuschüssen auch negativ sein; deshalb kann der Anteil der beiden anderen Elemente zusammengenommen auch mehr als 100 % erreichen. Im EU 27-Durchschnitt beträgt der Anteil der direkten Kosten an den Gesamtkosten 44 %, mit einer Spannweite von 31 % in Belgien und 69 % in Estland. Auch die (grob geschätzten) Personalausfallkosten liegen bei durchschnittlich 44 % (EU 27), mit einer Spannweite von 31 % in Estland und 63 % in Belgien. In Deutschland beträgt der Wert wie bei den direkten Kosten 54 %. In insgesamt acht Ländern liegen die Personalausfallkosten höher als die direkten Kosten, in 15 Ländern ist es umgekehrt. In drei Ländern – darunter Deutschland – und auch im EU 27-Durchschnitt werden für beide Kostenpositionen gleiche Werte erhoben bzw. geschätzt. Dies unterstreicht, dass Ungenauigkeiten und Verzerrungen bei den geschätzten Personalausfallkosten sehr erhebliche Effekte auf die ermittelten Gesamtkosten und deren Interpretation haben.

6.3. Verschiedene Kostenindikatoren und Datenqualität

In den vorstehenden Abschnitten wurden die einzelnen in CVTS3 erhobenen Kostenelemente vorgestellt. Verschiedene Indikatoren der betrieblichen Kosten für Weiterbildung sind möglich, aber unterschiedlich gut geeignet.

Direkte Kosten für Weiterbildungskurse sind tatsächliche monetäre Ausgaben der Unternehmen für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, die (zumindest in mittlerer Perspektive)

von den Entscheidungen der Unternehmen über das Weiterbildungsvolumen und die Art der Durchführung abhängen. Der Indikator berücksichtigt jedoch nicht die national unterschiedlichen Finanzierungssysteme; die direkten Kosten sind dann nach unten verzerrt, wenn durch Weiterbildungsfonds die zu zahlenden Teilnahmegebühren für externe Träger niedriger ausfallen, und er berücksichtigt nicht die Umlagen bzw. Beiträge an Fonds. In einigen Ländern (z. B. in Frankreich, Dänemark, Ungarn oder Italien) entrichten die Unternehmen Umlagen bzw. Beiträge an Fonds, die in Relation zu den Gesamtarbeitskosten nicht unerheblich sind. Würde man sich bei Analysen zu den Ausgaben der betrieblichen Weiterbildung also nur auf die direkten Kosten beschränken, würde für einige Länder ein verzerrtes Bild der betrieblichen Investitionen in Weiterbildung entstehen: In Ländern, in denen Nettobeiträge anfallen, würde dies zu einer Unterschätzung der betrieblichen Investitionen führen, in Ländern mit Nettzuschüssen zu einer Überschätzung (Cedefop 2010b, S. 93). Der Vergleich zwischen den Ländern wird dadurch beeinträchtigt.

Daher sind die direkten Kosten der Weiterbildungskurse kein geeigneter Indikator der Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen im europäischen Vergleich. Vielmehr müssen die Umlagen und Beiträge an Fonds sowie die Zuschüsse für Weiterbildung ebenfalls berücksichtigt werden. Zwei Indikatoren sind hier möglich: Zum ersten die „betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung“ (TME: total monetary expenditures for CVT courses), zum zweiten die Gesamtkosten. Beide Indikatoren beziehen die direkten Kosten sowie den Saldo aus Umlagen/Beiträgen und Zuschüssen ein (vgl. auch Abbildung 49), bei den Gesamtkosten werden zusätzlich die Personalausfallkosten berücksichtigt. Unseres Erachtens ist dem Indikator der „betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung (TME)“ der Vorzug zu geben.¹⁶⁰ Der Vorteil besteht gerade darin, dass die Personalausfallkosten nicht berücksichtigt werden – diese groben Schätzwerte sind wahrscheinlich verzerrt. Es fehlt ja schon die Information darüber, ob überhaupt produktive Arbeitszeit wegen der Weiterbildung ausgefallen ist (vgl. Kapitel 6.2.3). Aus diesem Grund wird in dieser Publikation vornehmlich der Kostenindikator „betriebliche Ausgaben für Weiterbildung“ (vgl. Kapitel 2.1.1) verwendet, der aus den bei Eurostat veröffentlichten Kostengrößen errechnet wird.¹⁶¹ Der Indikator TME misst am besten die tatsächlichen Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildungskurse.

¹⁶⁰ So auch das Ergebnis intensiver Diskussionen im Rahmen des Forschungsprojektes „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“, deren Ergebnisse von Cedefop veröffentlicht wurden (Cedefop 2010b).

¹⁶¹ Theoretisch liegt den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung die folgende Berechnungsweise zugrunde: $TME = \text{Direkte Kosten} + \text{Beiträge} - \text{Zuschüsse}$. Da in der Eurostat-Datenbank keine Angaben für Beiträge bzw. Zuschüsse veröffentlicht wurden, wird TME hilfsweise durch die Subtraktion der Personalausfallkosten von den Gesamtkosten ermittelt.

Es ist wichtig, dass bei Unternehmensbefragungen wie in CVTS3, die einzelnen Kostenelemente separat abgefragt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Unternehmen bei ihrer Kostenschätzung zumindest annähernd die verschiedenen Kostenelemente berücksichtigen. Bei einer pauschalen Abfrage der Gesamtkosten besteht die Gefahr einer Unterschätzung, da einzelne Kostenelemente leicht vergessen werden können bzw. jedes Unternehmen selbst entscheiden kann, welche Kosten es einbezieht oder nicht (z. B. beim Einsatz von nebenberuflichem Ausbildungspersonal oder Materialkosten). Die Unternehmen in CVTS3 sollten jedoch – sofern ihnen eine genaue Unterscheidung nach Kostenarten nicht möglich war – wenigstens die Gesamtkosten angeben, um zumindest eine ungefähre Vorstellung über die Höhe der Weiterbildungsausgaben zu erhalten.

Auf einige Probleme mit der Datenqualität der Kostenvariablen wurde bereits in Kapitel 2.1.1.2 eingegangen. In mehreren nationalen Qualitätsberichten wurde darauf hingewiesen, dass die Fragen zu den Kosten der Weiterbildung den Unternehmen die meisten Schwierigkeiten bereiteten und dort ein deutlich höherer Anteil von fehlenden Werten als in anderen Bereichen zu verzeichnen war. Dies gilt auch für Deutschland. So konnten eine Reihe von Unternehmen nur grob die Werte für die einzelnen Kostenelemente schätzen. Insgesamt waren aber die Angaben zu den Kosten in CVTS3 vollständiger als noch in CVTS2. So erreichte Deutschland in CVTS3 eine Antwortquote von 84 % bei den Gesamtkosten für Kurse.¹⁶² Auch in den meisten anderen europäischen Ländern blieb der Anteil der fehlenden Werte in einem akzeptablen Rahmen. Die niedrigsten Antwortquoten bei den Gesamtkosten für Kurse waren – wie bereits erwähnt – mit Werten von höchstens 72 % im Vereinigten Königreich, Österreich, Dänemark, Belgien und Norwegen zu verzeichnen (Eurostat o. J., S. 21). Da in diesen Ländern die Antwortquoten der Unternehmen (vgl. Abbildung 1) ebenfalls niedrig waren, ist dort von einer eingeschränkten Datenqualität auszugehen. Die Antwortquoten der einzelnen Kostenelemente (wie z. B. Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter oder Reisekosten) waren in der Regel hoch: Nach Berechnungen, die Céreq im Rahmen des Projektes „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ durchgeführt hat, lagen sie im europäischen Durchschnitt aller Länder für alle Kostengrößen bei über 92 % – nur die Umlagen und Beiträge an Fonds fielen etwas ab (Cedefop 2010b, S. 109). In Kapitel 2.1.1.2 wurde bereits ausführlich auf Datenprobleme bei der Erfassung der Personalausfallkosten sowie der Umlagen / Beiträge bzw. der finanziellen Zuwendungen für Weiterbildung eingegangen, sodass an dieser Stelle auf eine Wiederho-

¹⁶² Der Anteil fehlender Werte steigt in Deutschland mit der Unternehmensgröße an. Betrug sie in Kleinunternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten nur knapp 10 %, lag sie bei den Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten bei 28 %. Dies hängt mit der fehlenden regelmäßigen Erfassung von Daten zur Weiterbildung in den Unternehmen zusammen. Kleinere Unternehmen können auch bei fehlenden Unterlagen im Nachgang Angaben leichter rekonstruieren (Schmidt 2007a, S. 703).

lung verzichtet wird. Insgesamt sind die Kostenangaben in den meisten Ländern zwar nicht von so guter Datenqualität wie beispielsweise Inzidenz, aber auch nicht so kritisch zu beurteilen, dass von der Nutzung abzuraten wäre; für Österreich und Dänemark ist allerdings von eingeschränkter Datenqualität der Kostenindikatoren auszugehen. Im Vergleich zu 1999 gab es in CVTS3 bei den Kostenfragen nur wenige Änderungen, sodass von einer hohen Vergleichbarkeit ausgegangen werden kann. Allerdings gab es in CVTS3 eine methodische Verbesserung, die zu einer Steigerung der Datenqualität geführt haben dürfte.¹⁶³

In den Kapiteln 2.1.2.4., 2.3.5 und 2.4.5 wurden die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung gemessen als direkte Weiterbildungskosten zuzüglich Umlagen oder Beiträge an Fonds, abzüglich Einnahmen aus Fonds oder sonstiger Zuschüsse für Weiterbildungsaktivitäten, in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen. Nachfolgend sollen die Ergebnisse einer Pro-Kopf-Betrachtung (je Beschäftigtem bzw. je Teilnehmendem) dargestellt werden. Die Kostenelemente werden als nominale Werte erhoben. Für den Vergleich zwischen den Ländern müssen Unterschiede der Kaufkraft berücksichtigt werden, für den Vergleich der Jahre 1999 und 2005 auch die Geldwertveränderung. Dabei werden für den europäischen Vergleich KKS-Beträge (Kaufkraftstandards) verwendet. Mit dieser fiktiven Währungseinheit sollen die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern ausgeglichen werden. Als Umrechnungsfaktor dienen die Kaufkraftparitäten, die aus den Preisen eines einheitlichen Waren- und Dienstleistungskorbs in den einzelnen Staaten errechnet werden.¹⁶⁴

6.4. Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem

Die Unternehmen in Europa haben im EU 27-Durchschnitt im Jahr 2005 250 KKS je Beschäftigtem in allen Unternehmen für Weiterbildungskurse ausgegeben. Hierbei ist ein deutliches Gefälle zwischen den nord- und westeuropäischen Staaten auf der einen sowie den süd-, insbesondere aber den osteuropäischen Staaten auf der anderen Seite festzustellen (vgl. Abbildung 50). Von diesen können sich nur Slowenien und Malta innerhalb der Gruppe der nord- und westeuropäischen Länder platzieren. Deutschland schneidet mit einem Wert von 223 KKS von allen nord- und westeuropäischen Ländern am schlechtesten ab (wie auch

¹⁶³ In CVTS2 fehlte noch die klare Unterscheidung von „keine Kosten bei einzelnen Kostenelementen“ und „keine Angaben zur Höhe der Kosten bei einzelnen Kostenelementen“. Zudem wurde die Filterführung im Fragebogen verändert, um Beiträge an Fonds auch dann zu erfassen, wenn im Referenzjahr keine Weiterbildung durchgeführt wurde. Einzelne Staaten, in denen dies relevant ist, hatten dies bereits in CVTS2 so umgesetzt. Die Vergleichbarkeit zwischen CVTS2 und CVTS3 hinsichtlich der Kosteninformation wird dadurch jedoch nicht beeinträchtigt.

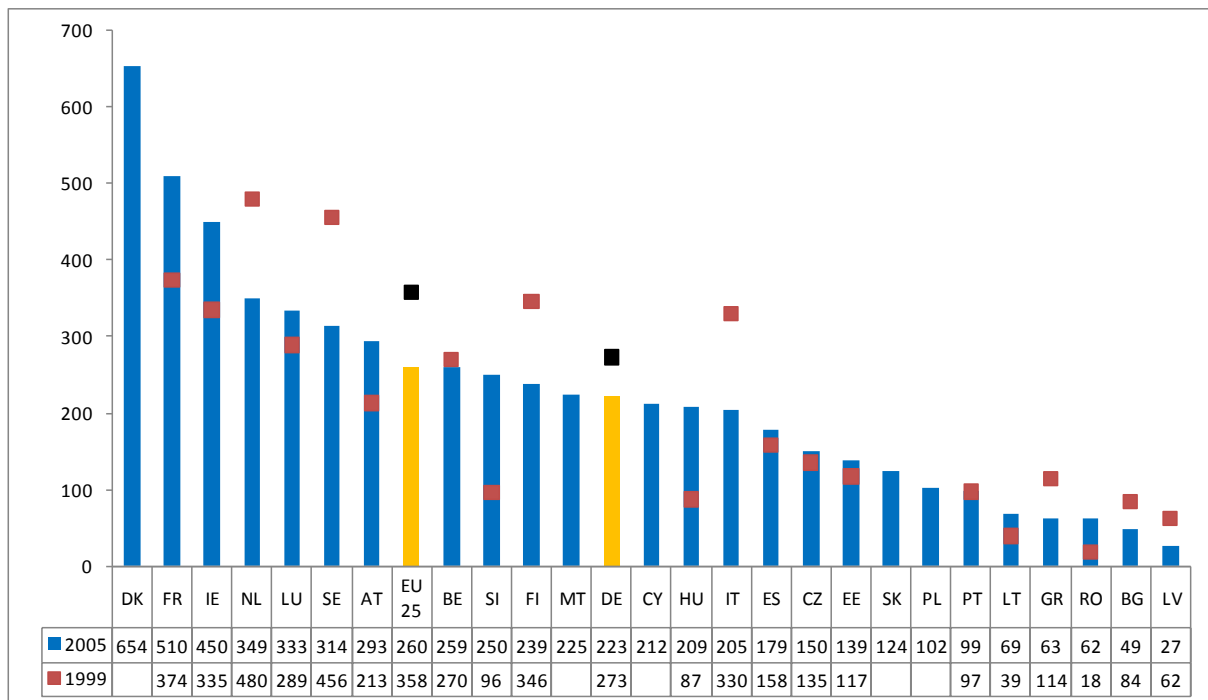
¹⁶⁴ KKS können jedoch nur mit gewissen Einschränkungen zur Analyse der relativen Preise im Zeitverlauf herangezogen werden (Stapel u. a. 2004).

bei den Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen, vgl. Kapitel 2.1.2.4). Diese starken Unterschiede zwischen den Ländergruppen sind bei Betrachtung der Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen (vgl. Kapitel 2.1.2.4) nicht aufgetreten – dort konnten immerhin vier ost- und ein südeuropäisches Land den gesamteuropäischen Durchschnittswert übertreffen und sich auch vor einigen der nord- und westeuropäischen Länder platzieren.¹⁶⁵

Im Vergleich zum Jahr 1999 haben sich die Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem im EU 25-Durchschnitt deutlich verringert. Dieser Rückgang ist vor allem auf Abnahmen in einigen der nord- und westeuropäischen Länder zurückzuführen. Die Entwicklung war dort allerdings nicht einheitlich. Während in Frankreich, Irland, Luxemburg und Österreich Zuwächse zu verzeichnen waren, reduzierten sich die Ausgaben in Finnland, Schweden und den Niederlanden stark, in Deutschland und Belgien in geringerem Ausmaß. In den südeuropäischen Ländern wurden die Ausgaben in Italien und Griechenland erheblich verringert. In Portugal gab es praktisch keine Veränderungen; in Spanien nahmen die Ausgaben je Beschäftigtem zu. Obwohl die osteuropäischen Länder nach absoluten Werten mit Ausnahme Sloweniens 2005 noch immer deutlich hinter den nord- und westeuropäischen Ländern zurückbleiben, konnten die meisten dieser Länder beachtliche Verbesserungen erzielen. Nur in Bulgarien und Lettland nahmen die Ausgaben im Vergleich zu 1999 ab, in den anderen Ländern gab es Zuwächse, besonders große in Rumänien, wo sich die Ausgaben je Beschäftigtem mehr als verdreifachten (allerdings von einem extrem niedrigen Wert ausgehend) sowie in Slowenien und Ungarn. Die Verbesserungen in einigen der europäischen Länder sollten allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Gesamttrend negativ ist.

¹⁶⁵ Dies könnte mit dem deutlich höheren Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl aller Beschäftigten in den nord- und westeuropäischen Ländern zusammenhängen. In allen Ländern liegt die Quote über 10%, mit Ausnahme Finnlands, Frankreichs und Luxemburgs sogar über 20% (vgl. Tabelle 40 im Anhang). In Ost- und Südeuropa hingegen gibt es mit Italien (13%) und Spanien (12%) nur zwei Länder, deren Teilzeitquote die 10-Prozent-Marke überschreitet.

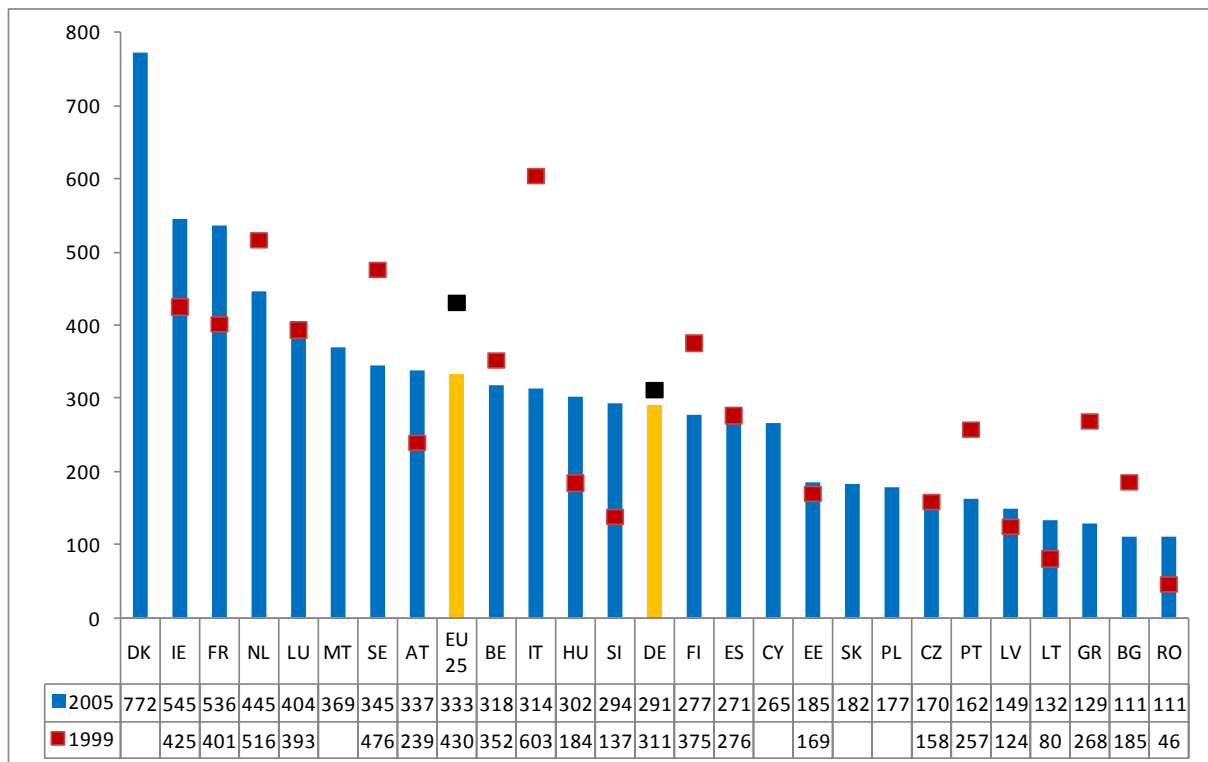
Abbildung 50: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem 2005 und 1999 (in KKS in allen Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 23.11.2011). Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Bisher wurden alle Unternehmen in die Betrachtung einbezogen. Nachfolgend wird dargestellt, ob sich das Bild ändert, wenn nur die Unternehmen berücksichtigt werden, die auch tatsächlich betriebliche Weiterbildungskurse für ihre Beschäftigten angeboten haben. Auch hier liegen die nord- und westeuropäischen Staaten an der Spitze. Mit Italien und Ungarn können sich allerdings neben Malta und Slowenien zwei weitere Länder vor Deutschland und Finnland als den nord- und westeuropäischen Ländern mit den niedrigsten Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem platzieren (vgl. Abbildung 51). Lettland, das bei der Betrachtung aller Unternehmen den letzten Platz eingenommen hat, kann bei einer Eingrenzung auf kurs anbietende Unternehmen einige Plätze gut machen. Die groben Strukturen bleiben aber erhalten. Auch sind im Wesentlichen in den gleichen Ländern Zu- oder Abnahmen im Vergleich zwischen 1999 und 2005 festzustellen. Eine andere Entwicklung als bei der Betrachtung aller Unternehmen findet man in Portugal mit einer stärkeren Abnahme der betrieblichen Weiterbildungsausgaben je Beschäftigtem, in Spanien mit einer leichten Reduzierung und in Lettland, wo es unter Einbeziehung aller Unternehmen zu einem starken Rückgang kam, bei Betrachtung der kurs anbietenden Unternehmen jedoch zu einem Anstieg. In Deutschland fiel der Rückgang mit -20 KKS je Beschäftigtem bei den kurs anbietenden Unternehmen weniger stark als bei allen Unternehmen aus (-50 KKS). Insgesamt sind aber die Ausgaben je Beschäftigtem im Vergleich mit den nord- und westeuropäischen Ländern in Deutschland sehr niedrig.

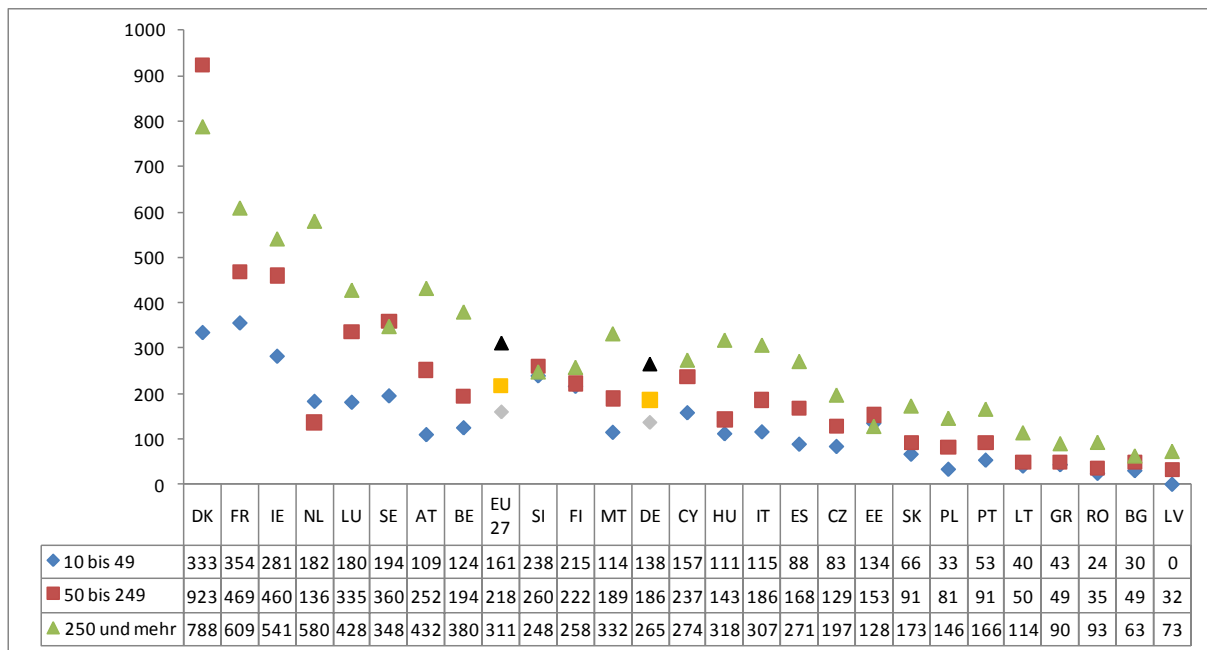
Abbildung 51: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem 2005 und 1999 (in KKS in Unternehmen mit Kursen)



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 23.11.2011). Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem steigen in der Mehrzahl der Länder mit der Unternehmensgröße an, wenn man alle Unternehmen einbezieht (vgl. Abbildung 52). In Dänemark, Estland, Schweden und Slowenien haben 2005 die mittleren Unternehmen die höchsten Ausgaben je Beschäftigtem, in den Niederlanden haben Kleinunternehmen höhere Ausgaben als mittlere Unternehmen, aber wie in den restlichen Ländern werden auch dort in den Großunternehmen die höchsten Ausgaben je Beschäftigtem getätigt. Deutschland liegt in allen Größenklassen unter dem jeweiligen EU 27-Durchschnittswert. Im Vergleich zum Jahr 1999 haben sich in allen Größenklassen im EU 25-Durchschnitt die Ausgaben verringert (vgl. Tabelle 41 im Anhang). Auch in Deutschland, Finnland, Italien, Lettland, den Niederlanden und Schweden war in allen Größenklassen ein Rückgang zu verzeichnen. In Deutschland gab es bei den Kleinunternehmen nur minimale Veränderungen (-4 KKS), in den mittleren (-37 KKS) und Großunternehmen (-65 KKS) fielen sie etwas stärker aus. In insgesamt acht Ländern stiegen in allen Größenklassen die betrieblichen Ausgaben je Beschäftigtem an.

Abbildung 52: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgröße 2005 (in KKS in allen Unternehmen)

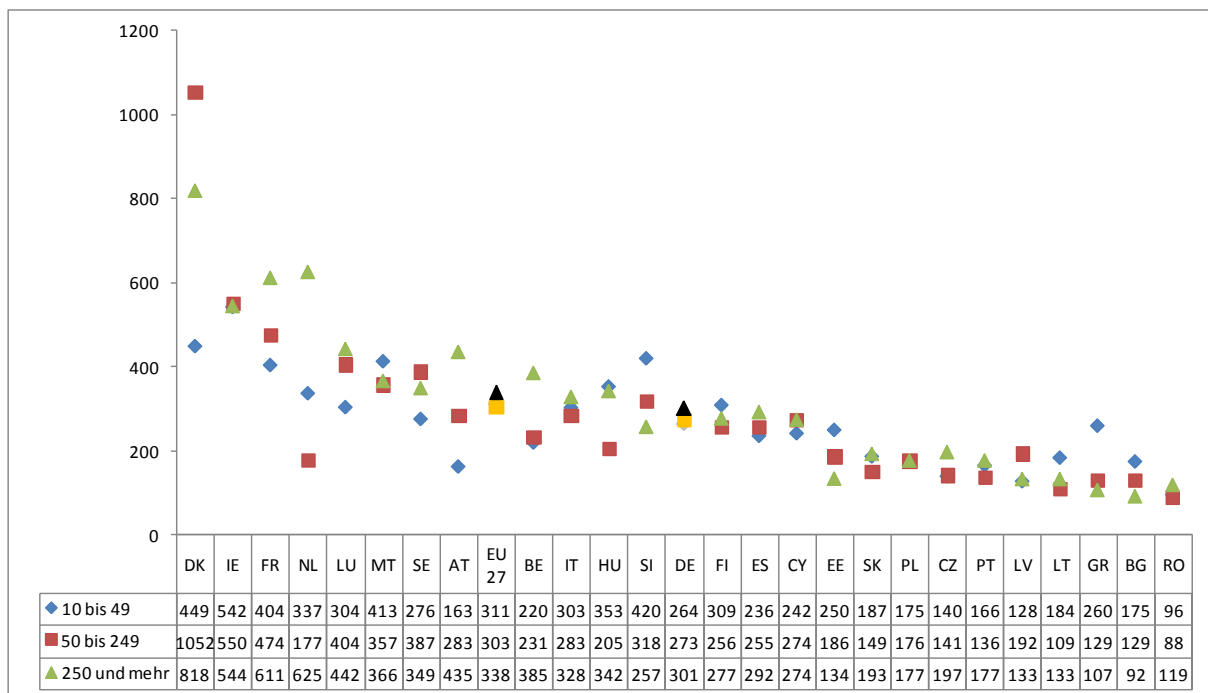


Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012). UK, NO wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Betrachtet man nun wiederum die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung in den kurs anbietenden Unternehmen, ist das Bild sehr viel gemischer: Die Kleinunternehmen haben 2005 im EU 27-Durchschnitt leicht höhere betriebliche Ausgaben je Beschäftigtem als die mittleren Unternehmen, die höchsten Ausgaben werden aber weiterhin in Großunternehmen gemessen (vgl. Abbildung 53). Im EU-Durchschnitt gilt also: Wenn Kleinunternehmen Weiterbildungskurse für ihre Beschäftigten durchführen, dann sind ihre Ausgaben hierfür pro Kopf der Belegschaft leicht höher als in den mittleren Unternehmen. In den einzelnen Staaten zeigen sich jedoch unterschiedliche Zusammenhänge mit der Unternehmensgröße: Mit der Unternehmensgröße ansteigende Ausgaben gibt es in Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Österreich, Spanien und Tschechien, mit der Unternehmensgröße abnehmende Ausgaben in Bulgarien, Estland, Griechenland und Slowenien. In Irland (zwischen 542 und 550 KKS) und Polen (zwischen 175 und 177 KKS) sind nur minimale Unterschiede in den verschiedenen Größenklassen vorhanden. In den restlichen Ländern ist kein einheitliches Muster zu erkennen – so fallen in einigen Ländern in kurs anbietenden Großunternehmen, in anderen in kleinen oder mittleren Unternehmen die höchsten Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem an. Wie bereits bei Berücksichtigung aller Unternehmen liegt Deutschland in allen Größenklassen unter dem jeweiligen EU 27-Durchschnittswert. Auch bei den kurs anbietenden Unternehmen haben sich im Vergleich zum Jahr 1999 2005 die betrieblichen Ausgaben in allen Größenklassen im EU 25-Durchschnitt verringert (vgl. Tabelle 42 im Anhang). Dies trifft ebenso auf Finnland, Griechenland, Italien und Portugal zu. Insbesondere in den

drei letztgenannten Ländern fallen die Abnahmen sehr stark aus (vgl. zur Kostenentwicklung in Italien Angotti 2009). Eine positive Entwicklung in allen Größenklassen war in Frankreich, Irland, Litauen, Slowenien, Tschechien und Ungarn zu verzeichnen. In Deutschland gab es in den mittleren Unternehmen kaum Veränderungen (+3 KKS), in den kleinen Unternehmen eine Zunahme (+45 KKS), in den Großunternehmen jedoch eine Reduzierung der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung (-41 KKS).

Abbildung 53: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgröße 2005 (in KKS in Unternehmen mit Kursen)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012). UK, NO wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Der Umfang der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem hängt nicht nur mit der Unternehmensgröße, sondern auch mit dem Wirtschaftszweig zusammen. Abschließend soll daher noch ein kurzer Blick auf die betrieblichen Ausgaben je Beschäftigtem in verschiedenen Wirtschaftszweigen geworfen werden:

- Die höchsten betrieblichen Ausgaben je Beschäftigtem in allen Unternehmen sind 2005 in den meisten Ländern im Kredit- und Versicherungsgewerbe angefallen. In Finnland, Frankreich, Italien und der Slowakei liegen die Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung vorne, in Griechenland und Ungarn die Nachrichtenübermittlung, in Dänemark das Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und in den Niederlanden der Bergbau.

- Die niedrigsten Ausgaben für Weiterbildung werden in 14 Ländern im Gastgewerbe getätigt. In Irland, Lettland, Malta, Polen und Zypern liegt der Sektor Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen ganz hinten, in Belgien, Polen¹⁶⁶ und Rumänien das Baugewerbe, in Estland und Schweden der Bergbau, in Luxemburg der Handel, in Griechenland die Energie- und Wasserversorgung und in Slowenien die unter „Sonstige“ zusammengefassten Wirtschaftszweige.
- In den Wirtschaftszweigen Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Handel, Gastgewerbe und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen liegen in den meisten Ländern die jeweiligen betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung unter dem Landesdurchschnitt. Überdurchschnittliche Ausgaben werden in der Mehrzahl der Länder von den Unternehmen in der Energie- und Wasserversorgung, in der Nachrichtenübermittlung, dem Kredit- und Versicherungsgewerbe und dem Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen getätigt. Beim Verkehr gibt es sowohl eine Reihe von Ländern mit über- als auch mit unterdurchschnittlichen Weiterbildungsausgaben im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnitt.
- In Deutschland liegt das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit betrieblichen Weiterbildungsausgaben je Beschäftigtem in Höhe von 610 KKS vorne (vgl. Tabelle 18). Die anderen Wirtschaftszweige folgen mit einem erheblichen Abstand. Werte über dem nationalen Durchschnittswert von 223 KKS erreichen daneben die Nachrichtenübermittlung, die Energie- und Wasserversorgung, der Bergbau, das Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und das Verarbeitende Gewerbe, das allerdings den Durchschnittswert nur leicht übertrifft. In den Branchen mit geringen Investitionen werden die jeweiligen EU 27-Durchschnitte zum Teil deutlich unterschritten.
- Auch bei Betrachtung der betrieblichen Ausgaben je Beschäftigtem nach Wirtschaftszweigen in den Unternehmen mit Kursen zeigen sich zumeist – mit kleineren Abweichungen in einigen Ländern – die gleichen Strukturen wie bei allen Unternehmen.

Tabelle 18: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Wirtschaftszweigen 2005 in Deutschland und EU 27 (in KKS in allen Unternehmen)

	J	I2	E	C	K	D	O	G	I1	F	H	Insgesamt
DE	610	486	463	321	235	229	202	126	111	93	76	223
EU 27	598	386	517	174	319	213	301	197	207	162	105	250
Differenz	12	100	-54	147	-84	16	-99	-71	-96	-69	-29	-27

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012). Branchenabkürzungen siehe Abkürzungsverzeichnis.

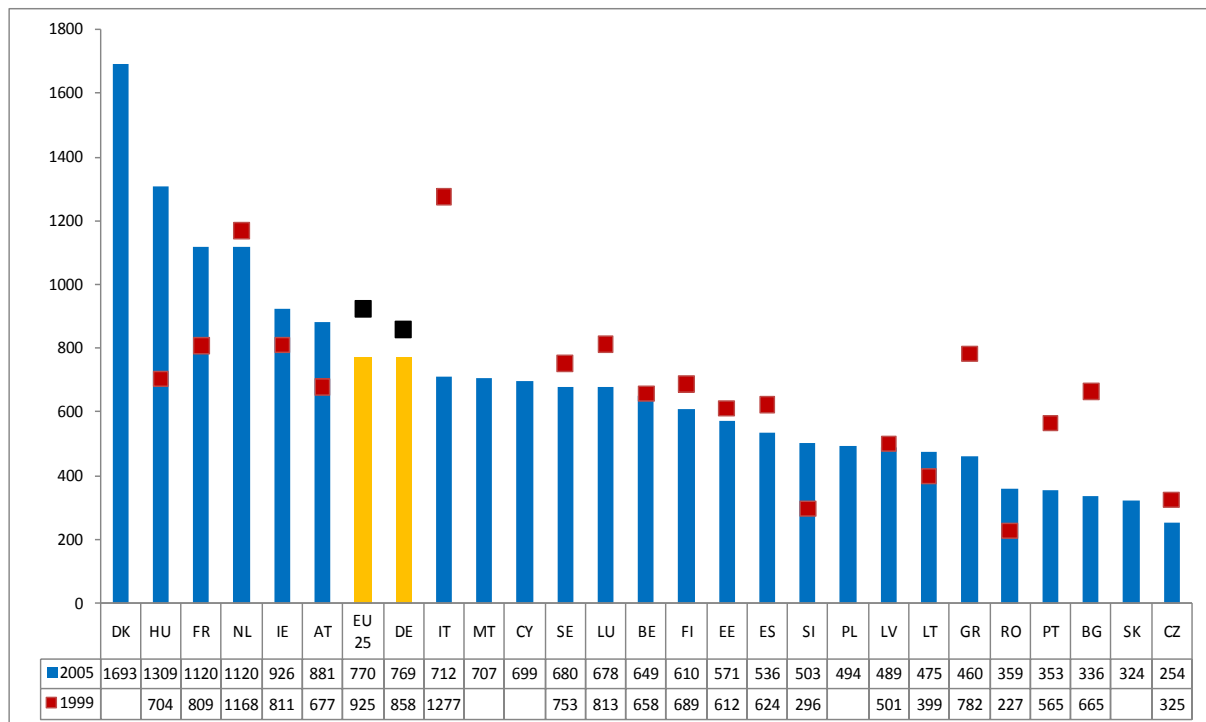
¹⁶⁶ Gleicher Wert wie in der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen.

6.5. Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem

Im vorherigen Kapitel zu den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem wurden die Kosten einerseits auf Beschäftigte in allen Unternehmen umgelegt, also auch auf solche in Unternehmen ohne Weiterbildungskurse, beziehungsweise auf alle Beschäftigten in den kurs anbietenden Unternehmen, also auch auf die Nichtteilnehmenden. Abschließend soll noch dargestellt werden, wie hoch die durchschnittlichen betrieblichen Weiterbildungsausgaben der Unternehmen für jene Beschäftigten sind, die tatsächlich an Weiterbildungskursen teilgenommen haben. Hierbei fällt zunächst auf, dass Deutschland sich wesentlich besser platzieren kann als bei Auswertungen nach anderen Kostengrößen. Der deutsche Wert für 2005 von 769 KKS entspricht ungefähr dem EU 27-Durchschnittswert (vgl. Abbildung 54). In Deutschland haben sich die betrieblichen Ausgaben je Teilnehmendem im Vergleich zu 1999 verringert und zwar bei einer zunehmenden Stundenzahl je Teilnehmendem (von 27 Stunden in 1999 auf 30 Stunden in 2005). Dies könnte ein Hinweis auf einen erheblichen Preisdruck (bei Teilnehmergebühren oder Kosten für das Weiterbildungspersonal) sein, auf größere Gruppen in den Kursen oder auf Einsparungen bei Reise- und Raumkosten (z. B. durch Durchführung der Kurse im Unternehmen selbst und nicht extern in einem Tagungshotel, vgl. Behringer u. a. 2008b, S. 12).

Die höchsten betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem haben im Jahr 2005 Dänemark, Frankreich und Ungarn. Die niedrigsten betrieblichen Ausgaben je Teilnehmendem fallen in Tschechien an. Hier werden zwar deutlich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten an den Weiterbildungskursen beteiligt, die Kurse sind aber relativ kurz (mit 23 Stunden je Teilnehmendem die zweitniedrigste Stundenzahl aller Länder), die betrieblichen Aufwendungen verteilen sich auf eine große Zahl von Teilnehmenden. Nur in sieben Ländern stiegen die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung im Vergleich zum Jahr 1999 an, in 14 Ländern und im EU 25-Durchschnitt sanken sie.

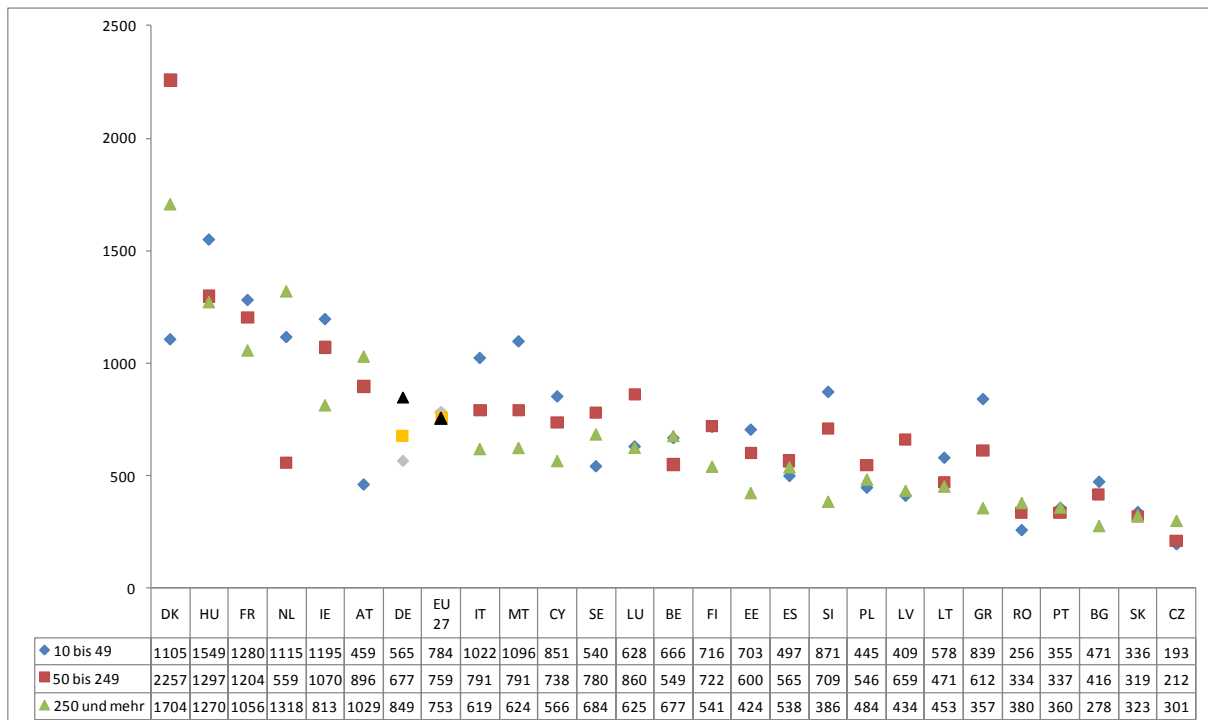
Abbildung 54: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem 2005 und 1999 (in KKS)



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 23.11.2011). Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

In elf Ländern und auch im EU 27-Durchschnitt sinken die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem mit der Unternehmensgröße, d. h., Kleinunternehmen tätigen höhere Investitionen je Teilnehmendem als die Großunternehmen (vgl. Abbildung 55). Da Kleinunternehmen nur für eine relativ geringe Personenzahl Weiterbildungskurse organisieren bzw. auf dem externen Markt einkaufen, müssen sie meist mit schlechteren Konditionen kalkulieren, da in der Regel die Kosten mit einer zunehmenden Teilnehmerzahl abnehmen (Economies of Scale-Effekt, vgl. Kapitel 2.3.1). In Deutschland, Österreich, Rumänien und Tschechien steigen die betrieblichen Ausgaben mit der Unternehmensgröße. In den anderen Ländern fallen in den mittleren Unternehmen die höchsten Ausgaben an, in den Niederlanden und Belgien in den Großunternehmen, jedoch haben dort die Kleinunternehmen höhere Ausgaben als die mittleren Unternehmen. In Portugal und der Slowakei sind die Unterschiede nach Größenklassen sehr gering. In Deutschland sind die betrieblichen Weiterbildungsausgaben je Kursteilnehmenden in den Kleinunternehmen im Jahr 2005 praktisch ebenso hoch wie 1999 (-1 KKS), in den großen (-85 KKS) und insbesondere in den mittleren Unternehmen (-139 KKS) kam es jedoch zu merklichen Reduzierungen.

Abbildung 55: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem nach Unternehmensgröße 2005 (in KKS)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012). UK, NO wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

6.6. Zur Wirksamkeit staatlicher Förderinstrumente für betriebliche Weiterbildung

In vielen Ländern gibt es verschiedene staatliche Instrumente, um die Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu unterstützen (vgl. z. B. Müller und Behringer 2012; OECD 2005, S. 58-71; Smith und Billett 2006). In CVTS3 wurden die weiterbildenden Unternehmen danach gefragt, ob öffentliche Maßnahmen eine Auswirkung auf die Weiterbildungsplanung, -politik und -praxis ihres Unternehmens hatten.¹⁶⁷ Die Wirkung der folgenden Instrumente wurde ermittelt:

- Öffentlich geförderte Beratungsleistungen, um den Weiterbildungsbedarf festzustellen oder Weiterbildungspläne zu entwickeln
- Öffentliche Zuschüsse zu den Kosten der betrieblichen Weiterbildung
- Steuervergünstigungen speziell für die Kosten der betrieblichen Weiterbildung (der normale Abzug von Betriebsausgaben ist hier nicht gemeint)

¹⁶⁷ Eine vergleichbare Frage gab es in CVTS2 nicht. Die genaue Frageformulierung im deutschen Fragebogen lautete: Hat sich im Jahr 2005 eine der folgenden öffentlichen Maßnahmen auf die Weiterbildungsplanung, -politik und -praxis ihres Unternehmens ausgewirkt? Antwortmöglichkeiten: Ja/Nein (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2006, S. 15).

- Maßnahmen zur Sicherstellung der Qualifikation des Weiterbildungspersonals (Standards, Zugangsvoraussetzungen für Weiterbildungstätigkeit)
- Festlegung von anerkannten Nomen oder Standards für die Weiterbildung (wie z. B. eine Zertifizierung oder ein Qualitätssiegel)

Da nicht in allen Ländern alle aufgeführten Instrumente vorkommen, konnten die nationalen Fragebögen entsprechend angepasst werden. In Irland wurde die gesamte Frage nicht gestellt. Nur wenige Länder haben in den Qualitätsberichten die Antwortquoten für diese Frage veröffentlicht – in Bulgarien beantworteten nahezu alle Unternehmen die Frage, in den nordischen Ländern lag die Antwortquote zwischen 85-90%. Dies deutet auf eine relativ hohe Antwortbereitschaft und eine hohe Datenqualität hin. Allerdings ist zu beachten, dass die Frage nur mit „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten war.¹⁶⁸ Dies schränkt die Aussagekraft, vor allem bei einer „Nein-Antwort“, erheblich ein: Einerseits kann sie darauf hinweisen, dass ein Unternehmen diese Maßnahme nicht kennt oder nicht nutzt, obwohl sie im Land existiert. Andererseits kann die Antwort „Nein“ auch anzeigen, dass das Unternehmen die jeweilige Maßnahme zwar nutzt, aber für das Unternehmen keine Effekte wahrnimmt. Folglich lässt sich auf der Grundlage dieser Informationen kein Hinweis darauf gewinnen, dass Maßnahmen keine Effekte hatten. Bei einer „Ja-Antwort“ ist im Gegensatz dazu klar, dass sich die Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen auf ihre Weiterbildungsplanung, -politik und -praxis ausgewirkt haben. Allerdings ist weder eine Aussage darüber möglich, ob die Auswirkung aus Sicht des Unternehmens positiv oder negativ war, noch worauf sich die Maßnahme im Speziellen ausgewirkt hat (Cedefop 2010b, S. 57).

Im Durchschnitt der 27 Mitgliedsstaaten der EU gaben 36% der weiterbildenden Unternehmen an, dass die Weiterbildungsplanung, -politik oder -praxis ihres Unternehmens durch mindestens eines der angesprochenen Instrumente beeinflusst wurde (vgl. Tabelle 19). Allerdings spürten nur in sechs Ländern mehr als die Hälfte der Unternehmen eine Wirkung auf ihre Weiterbildung. In Deutschland haben nur wenige Unternehmen die Wirkung solcher Maßnahmen wahrgenommen. Mit 18% wird hier der drittniedrigste Wert erreicht. In Osteuropa spielen solche Maßnahmen für die Unternehmen eine wesentlich geringere Rolle als in den süd-, nord- und westeuropäischen Ländern. Bulgarien hat mit einem Anteil von 32% der Unternehmen, die mindestens eine der Maßnahmen als effektiv ansehen, noch den höchsten Wert. Maßnahmen zur Festlegung von anerkannten Normen oder Standards für die Weiterbildung (z. B. Zertifizierung) werden im EU 27-Durchschnitt (mit 20% der weiterbildenden Unternehmen) am häufigsten Auswirkungen zugesprochen. In 15 Ländern werden für dieses

¹⁶⁸ Einzelne Länder, z. B. Italien, fügten noch die Antwortkategorie „Weiß nicht“ hinzu.

Instrument die jeweils höchsten Werte erreicht, so auch in Deutschland mit einem Anteil von 14%. Allerdings ist die Frageformulierung im EU-Manual recht vage formuliert, es bleibt unklar, was der Kern der Frage ist – ebenso wie unklar bleibt, ob die Zertifizierung von den Unternehmen als förderlich oder hinderlich betrachtet wird.

Tabelle 19: Anteil der Unternehmen, die mindestens eine der Maßnahmen als wirksam angegeben haben, und Anteil der Unternehmen, für die die jeweilige Maßnahme eine Wirkung hatte (2005)

Land	Mindestens eine Maßnahme angegeben	Öffentliche Zuschüsse	Spezielle Steuervergünstigungen	Festlegung von anerkannten Normen oder Standards	Maßnahmen zur Sicherstellung der Qualifikation des Weiterbildungspersonals	Öffentlich geförderte Beratungsleistungen
CY	72	50	17	43	37	50
BE	60	45	24	23	22	14
GR	59	47	26	38	20	18
FR	56	41	16	16	20	26
PT	54	23	–	49	–	12
NL	52	26	28	36	8	8
AT	43	23	21	19	16	6
ES	38	17	26	16	2	4
IT	38	6	–	33	–	20
SE	37	10	10	26	6	5
EU 27	36	17	10	20	11	9
DK	33	21	6	22	6	6
BG	32	0	10	23	7	5
MT	32	14	6	23	12	5
SI	30	9	7	21	7	2
PL	25	2	–	22	5	2
FI	25	14	–	14	–	5
LV	24	0	–	22	5	5
HU	24	9	16	10	3	1
LU	22	10	4	–	13	6
CZ	21	1	–	19	3	2
SK	21	2	1	18	6	4
EE	20	5	3	13	7	1
DE	18	2	1	14	6	1
LT	15	5	–	–	3	11
RO	8	0	0	1	6	2

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012). UK, NO wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Daten für Irland. –: Nicht gefragt bzw. unzuverlässige Daten.

Nachfolgend sollen die finanziellen Maßnahmen etwas genauer betrachtet werden. Staatliche Instrumente, die die Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung verringern, sollten sich auf das Weiterbildungsverhalten eines Unternehmens auswirken, da niedrigere Weiterbildungskosten die Rendite der Weiterbildung für die Unternehmen und somit den Anreiz für Weiterbildung erhöhen. Im EU 27-Durchschnitt sehen immerhin 17% der weiterbildenden Unternehmen einen Effekt von öffentlichen Zuschüssen auf ihre Weiterbildung. In sechs Ländern wird dieses Instrument am häufigsten als wirksam wahrgenommen, darunter Zy-

pern, Griechenland, Belgien und Frankreich mit Werten über 40%. Insgesamt sind starke regionale Unterschiede zu erkennen. In den nord- und westeuropäischen Ländern geben – mit Ausnahme Deutschlands – mindestens 10% der Unternehmen an, dass öffentliche Zuschüsse eine Wirkung auf ihre Weiterbildung haben. In den osteuropäischen Ländern liegen die entsprechenden Werte alle unter 10%, Slowenien und Ungarn befinden sich mit einem Anteil von 9% an der Spitze. In sechs dieser Länder haben öffentliche Zuschüsse mit einem Anteil von 2% oder weniger praktisch keine Bedeutung. Dies trifft auch auf Deutschland zu – auch dort geben nur 2% der weiterbildenden Unternehmen an, dass öffentliche Zuschüsse einen Effekt auf ihre Weiterbildung haben.

In einer Reihe von Ländern haben die Unternehmen die Möglichkeit, spezielle Steuererleichterungen für ihre Weiterbildungskosten in Anspruch zu nehmen.¹⁶⁹ Insgesamt wird dieses Instrument aber im EU 27-Durchschnitt nur von 10% der Unternehmen als wirksam eingeschätzt. Besonders in den Niederlanden, Spanien, Griechenland, Belgien und Österreich (mit Anteilen von über 20%) erkennen weiterbildende Unternehmen gewisse Effekte.¹⁷⁰ Auch in zwei osteuropäischen Ländern (Ungarn mit 16% und Bulgarien mit 10%) wird dieses Instrument von einer größeren Zahl von weiterbildenden Unternehmen als wirksam eingeschätzt. In Deutschland spielen Steuervergünstigungen speziell für die Kosten der betrieblichen Weiterbildung (also nicht der normale Abzug von Betriebsausgaben) praktisch keine Rolle. Zum Vorkommen von Steuervergünstigungen zur Unterstützung des lebenslangen Lernens hat Cedefop 2009 eine Überblicksdarstellung veröffentlicht (Cedefop 2009). In den meisten Ländern, in denen nach den CVTS3-Ergebnissen Steuervergünstigungen aus Sicht der Unternehmen einen Effekt auf die Weiterbildung haben, existieren tatsächlich solche Instrumente. Darüber hinaus kommen sie aber auch in einigen anderen Ländern vor, ohne dass sie aus Sicht der Unternehmen einen messbaren Effekt haben (z. B. in Lettland, Litauen und Tschechien, vgl. Cedefop 2009, S. 22-28; Cedefop 2010b, S. 62).

Größere Unternehmen geben häufiger als kleinere an, dass finanzielle Instrumente einen Effekt auf ihr Weiterbildungsverhalten haben. Insbesondere bei den öffentlichen Zuschüssen sind die Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen groß (vgl. Tabelle 20). Die EU 27-Durchschnitte erhöhen sich jeweils um 5 Prozentpunkte (15% bei Klein-, 20% bei mittleren und 25% bei Großunternehmen) und auch in den meisten Ländern ist ein starker Anstieg zu verzeichnen. Ausnahmen sind hier nur Schweden und die Länder, deren Länderdurchschnitt niedriger als 5% ist – dort gibt es kaum Unterschiede.

¹⁶⁹ In einigen Ländern wurde diese Frage nicht gestellt, da dieses Instrument in den jeweiligen Ländern nicht existiert. Dies trifft nach Angaben aus den jeweiligen CVTS3-Qualitätsberichten auf Finnland, Italien, Polen und Litauen zu.

¹⁷⁰ Siehe ausführlich zu Steuervergünstigungen für Weiterbildung für Unternehmen in Frankreich, den Niederlanden und Österreich Cedefop 2009.

Tabelle 20: Anteil der Unternehmen, für die öffentliche Zuschüsse zu den Kosten der betrieblichen Weiterbildung eine Wirkung auf ihr Weiterbildungsverhalten hatten nach Unternehmensgrößenklasse (2005)

Land	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
CY	46	61	79
GR	41	53	67
BE	43	55	54
FR	39	47	50
NL	22	35	49
AT	18	44	50
PT	20	33	35
DK	18	24	47
EU 27	15	20	25
ES	12	30	50
MT	11	16	37
FI	14	15	22
LU	7	13	37
SE	10	7	11
HU	6	16	30
SI	6	13	26
IT	5	9	23
EE	3	9	20
LT	4	8	14
DE	2	1	3
PL	1	3	4
SK	2	2	6
CZ	1	1	4
BG	0	0	3
LV	–	1	2
RO	–	0	1

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012). UK, NO wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Daten für Irland. –: Nicht gefragt bzw. unzuverlässige Daten.

Bei den Steuererleichterungen sind die Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen wesentlich geringer. Zwar wächst in Malta, den Niederlanden, Österreich, Spanien, Ungarn und Zypern die Zustimmung mit der Unternehmensgröße, in den anderen Ländern sind jedoch nur geringe Unterschiede zu erkennen. In Schweden sehen Kleinunternehmen sogar häufiger als Großunternehmen einen Effekt durch Steuererleichterungen. In Spanien und Ungarn sind die Steuererleichterungen das Instrument, das den höchsten Wert aller angesprochenen Maßnahmen erreicht. In beiden Ländern profitieren allerdings insbesondere die Großunternehmen von diesem Instrument: So erkennen 64% der weiterbildenden Großunternehmen in Spanien einen Effekt, aber nur 21% der Kleinunternehmen. Ähnlich stellen sich die Zahlen in Ungarn dar (40% bei Groß- und 12% bei Kleinunternehmen).

Wichtigste Voraussetzung, um öffentliche Fördermaßnahmen überhaupt nutzen zu können, ist das Wissen über die Existenz solcher Instrumente. Darüber hinaus müssen weitere Informationen vorliegen, z. B. zu den Förderkriterien und dem Antragsverfahren. Größeren Unternehmen, die über eine eigene Bildungsabteilung verfügen oder zumindest Beschäftigte

haben, die vornehmlich mit Bildungsfragen befasst sind, fällt es daher oftmals leichter, die benötigten Informationen zu erhalten und dann auch entsprechend umzusetzen. Damit auch Kleinunternehmen häufiger solche Instrumente nutzen können, müssten in den einzelnen Ländern Anstrengungen unternommen werden, diese bekannter zu machen, z. B. durch öffentliche Beratungsangebote über Weiterbildungsmöglichkeiten. Bisher scheinen die angebotenen Maßnahmen nicht zielgerichtet genug zu sein, um auch von kleineren Unternehmen genutzt zu werden (vgl. Cedefop 2010a).

6.7. Fazit: Erheblicher Rückgang der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung in Europa

Die betrieblichen Ausgaben der europäischen Unternehmen für Weiterbildung haben sich im EU 27-Durchschnitt 2005 im Vergleich zu 1999 verringert. Dies trifft auf alle vier betrachteten Kostengrößen¹⁷¹ zu. Am stärksten fiel der Rückgang bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen aus (um mehr als ein Drittel), aber auch bei den Ausgaben (in KKS) je Beschäftigtem in allen Unternehmen war ein Rückgang um mehr als ein Viertel zu verzeichnen. Bei den Ausgaben je Beschäftigtem in Unternehmen mit Kursen und je Teilnehmendem waren die gesamteuropäischen Rückgänge etwas niedriger. In Deutschland und einer Reihe weiterer Länder, insbesondere aus Nord- und Westeuropa (Belgien, Finnland, Niederlande, Schweden) sowie Italien und Griechenland, nahmen, gemessen mit allen vier Indikatoren, die betrieblichen Ausgaben ab. Eine Zunahme bei allen vier Kostengrößen gab es in Frankreich, Irland und Österreich sowie den osteuropäischen Ländern Litauen, Rumänien, Slowenien und Ungarn.

Geringere Ausgaben müssen allerdings nicht unbedingt auf eine Verschlechterung des Weiterbildungsangebots hinweisen. Sie können ebenfalls das Resultat eines effizienteren Weiterbildungsangebots oder effektiverer Weiterbildungsmärkte sein, die zu sinkenden Preisen und daher rückläufigen betrieblichen Ausgaben geführt haben. Da jedoch insbesondere in den nord- und westeuropäischen Ländern auch bei den anderen Kernindikatoren (vgl. Kapitel 2.2.3) Rückgänge zu verzeichnen waren, deutet zumindest für diese Länder Vieles auf ein geringeres Weiterbildungsangebot hin.

¹⁷¹ Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen, je Beschäftigtem in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen, je Teilnehmendem.

7. Institutionalisation der Evaluation betrieblicher Weiterbildung in Europa – Erfolg deutscher Unternehmen aufgrund bisheriger Zurückhaltung?

7.1. Intensiv und weniger intensiv genutzte CVTS-Ergebnisse

Von den Ergebnissen der europäischen Unternehmensbefragung CVTS werden die vier Kernindikatoren (vgl. Kapitel 2.1.1) in der bildungspolitischen und wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit intensiv rezipiert. Sie liefern wichtige Informationen zum Thema Partizipation im europäischen Vergleich: Wie hoch ist der nationale Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Inzidenz)? Wie hoch ist der nationale Anteil der weiterbildenden Beschäftigten (Teilnahme)? Wie hoch ist das zeitliche Volumen der kursförmigen Weiterbildung in Relation zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten (Intensität)? Wie hoch sind die Weiterbildungsausgaben im Verhältnis zu den Gesamtarbeitskosten (Ausgaben für Weiterbildung)? Allerdings wird Partizipation am lebenslangen Lernen dabei oftmals primär auf die beiden Indikatoren Inzidenz und Teilnahme reduziert, gerade bei der betrieblichen Weiterbildung (vgl. z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 142-145), während die anderen Indikatoren schon deutlich weniger im Blickpunkt stehen. Um diesem Umstand einer reduzierten, einseitigen Rezeption entgegenzuwirken, verfolgt das BIBB seit einigen Jahren den Ansatz, die CVTS-Ergebnisse zu den Kernindikatoren in Form von Radar-Charts darzustellen (vgl. Kapitel 2.2.3 sowie Behringer u. a. 2008a; Käpplinger 2006). Der Vorteil dieses Ansatzes besteht darin, dass ein Gesamtbild entsteht statt einer Konzentration auf einen Indikator.

Über die Kernindikatoren hinaus liefert CVTS weitere wichtige Informationen und bietet der betrieblichen Weiterbildungsforschung eine Reihe von Analysepotenzialen, wie die vorherigen Kapitel gezeigt haben. Dieses Kapitel beschäftigt sich mit insgesamt elf Fragen, die im europäischen CVTS3-Handbuch (Eurostat 2006, S. 25/26) mit „Training Policy of the Enterprise“ überschrieben sind. Neben tabellarischen und unkommentierten Ergebnisaufstellungen unter dem Thema „Weiterbildungsorganisation“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 53-69) wurden die Ergebnisse zu diesen Fragen relativ wenig in Fachbeiträgen und Praxishilfen genutzt (siehe aber z. B. Cedefop 2010b, S. 31-49; Hölbling u. a. 2010, S. 11/12; Schmidt 2007b; Schöni 2009, S. 23/24). Dies ist bedauerlich, weil sie bemerkenswerte Charakteristika betrieblicher Weiterbildung in Deutschland und im europäischen Vergleich aufzeigen. Im Gegensatz zum IAB-Betriebspanel und zu der IW-Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung

(vgl. Kapitel 1.4.2) bieten sie Einiges an zusätzlichem, auf Theorie rückbeziehbarem Analysepotenzial. Diesbezüglich werden einige Desiderate für die Weiterbildungsforschung aufgezeigt, die Anregungen für die Förderung und die Analyse der betrieblichen Weiterbildung parat halten.

7.2. Organisation und Institutionalisierung der betrieblichen Weiterbildung

Unternehmen müssen trotz aller bildungs- und wirtschaftspolitischen Forderungen im Zuge des Konzeptes vom lebenslangen Lernen nicht weiterbilden. „Betriebliche Weiterbildung ist kontingent, d.h. eine erfolgreiche Arbeit begründet nicht ihre dauerhafte Fortsetzung oder Bestehen im jeweiligen Unternehmen“ (Heuer 2010, S. 21). Zunehmende Institutionalisierungsgrade betrieblicher Weiterbildung sind in den letzten 20 bis 30 Jahren vielfach und nicht zuletzt durch die CVTS-Studien empirisch belegt, theoretisch begründet und auch für nicht-europäische Kontexte aufgezeigt worden (vgl. Scott und Meyer 1994). Trotzdem gilt für die Mehrheit der Unternehmen immer noch, dass es keine etablierte, selbstverständliche Form der Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung gibt, die mit anderen Bildungsbereichen wie der Primar-, Sekundar- und Tertiärbildung vergleichbar wäre. Dies unterscheidet betriebliche Weiterbildung ähnlich wie die kulturelle Bildung als eine Form der „beigeordneten Bildung“ (Gieseke und Heuer 2011) von anderen Lernorten. Während Organisationen wie Schulen oder Hochschulen den primären Zweck teilen, Lernen zu fördern und Bildung zu vermitteln, „besteht das Hauptziel eines marktwirtschaftlich orientierten Betriebes generell in der langfristigen Gewinnmaximierung“ (Lung 1996, S. 9).¹⁷² Weiterbildung hat aus Unternehmenssicht einen funktionalen, unterstützenden Charakter, ist aber kein autonomes Ziel, das für sich selbst steht: „Weiterbildung ist für die Unternehmen ein Instrument zur Bewältigung von wirtschaftlichen, strukturellen und organisatorischen Krisen, Wechsel und Veränderungen oder – positiv gewendet – zur Ermöglichung von Unternehmensentwicklung“ (Wittwer 2001, S. 109). Dieses begünstigt bezüglich der Organisation von Weiterbildung die Entwicklung einer großen Variation verschiedener Formen der Institutionalisierung oder auch Nicht-Institutionalisierung, die sich u. a. unternehmensgrößen- und branchenbezogen sehr diffe-

¹⁷² Von soziologischer und auch erwachsenenpädagogischer Seite ist allerdings berechtigterweise darauf hingewiesen worden, dass Betriebe soziale Orte darstellen, die nicht nur eine ökonomische Dimension haben (vgl. z. B. Dahrendorf 1959 oder Faulstich 1998) und dass man das Handeln und Arbeiten betrieblicher Akteure nicht allein rational-ökonomisch erklären kann, was schon die Hawthorne-Studien – aller methodischen Studienmängel zum Trotz – in den 1920er- und 1930er-Jahren in den USA aufzeigten.

rent darstellen. Sieht man sich zum Beispiel die Frage 4.2 des deutschen CVTS3-Fragebogens an¹⁷³, erhält man für Deutschland die in Tabelle 21 aufgeführten Ergebnisse.

Tabelle 21: Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer für Weiterbildung verantwortlichen Person/Organisationseinheit nach Unternehmensgrößenklassen (2005)

10 bis 19 Beschäftigte	20 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 bis 499 Beschäftigte	500 bis 999 Beschäftigte	1.000 und mehr Beschäftigte	Deutschland insgesamt
32,3	31,7	41,8	57,2	77,4	75,8	36,4

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008, S. 55

Die personen- bzw. organisationseinheitsbezogene Institutionalisierung der Weiterbildungsverantwortung stellt sich unternehmensgrößenabhängig dar. Vergleicht man Groß- und Kleinunternehmen, ergibt sich ein deutlicher Unterschied von rund 44 Prozentpunkten. Man mag dies im ersten Zugriff als Anzeichen „mangelnder Professionalisierung der Personal- und Bildungsarbeit“ (Backes-Gellner 2006, S. 134) in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wertend interpretieren oder neutral als wichtigen Anhaltspunkt dafür, dass es differente Konfigurationen betrieblicher Weiterbildungsorganisation zwischen den (und auch innerhalb der) Unternehmensgrößenklassen gibt, die nicht mit einem Modell betrieblicher Organisation gefasst werden können. Während bei vielen Analysen von KMU oftmals ein impliziter Vergleich mit Großbetrieben als normative Leitbilder vermeintlich professioneller Praxis mitschwingt, verweist Wagner darauf: „Betriebe sind Individuen, die ‚repräsentative Firma‘ aus den theoretischen Modellen hat keine Entsprechung in der Realität“ (Wagner 2006, S. 370). Allerdings sollte man aufgrund der Binnenheterogenität der KMU-Kategorie kritisch reflektieren, ob politikrelevante Folgerungen allein an der Betriebsgröße festgemacht werden können, wengleich der Ansatz der KMU-Förderung eine Art „heilige Kuh“ der europäischen und nationalen Wirtschaftsförderung ist, da „diese Einteilung nicht trennscharf im Hinblick auf Eigenschaften von Betrieben wie Wachstum, Exporterfolg oder Effizienz“ ist (ebenda, S. 370).

Bezogen auf verschiedene Wirtschaftszweige zeigen sich noch größere Differenzen in der Regelung betrieblicher Verantwortlichkeiten (vgl. Tabelle 22). Hier beträgt die Differenz sogar noch deutlichere 60 Prozentpunkte zwischen dem Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 68,5% und dem Baugewerbe mit 8,3%.

¹⁷³ Frage 4.2: Gab es 2005 in Ihrem Unternehmen eine **bestimmte Person oder Organisationseinheit**, die für betriebliche Weiterbildung **verantwortlich** war? (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2006).

Tabelle 22: Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer für Weiterbildung verantwortlichen Person/Organisationseinheit nach Wirtschaftszweigen (2005)

Wirtschaftszweig	%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	68,5
Kfz-Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz; Tankstellen	57,1
Einzelhandel; Reparatur von Gebrauchsgütern	49,1
Fahrzeugbau	47,8
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	44,7
Nachrichtenübermittlung	44,4
Gastgewerbe	43,4
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung von Brutstoffen; Herstellung von chemischen Erzeugnissen; Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren; Glasgewerbe, Herstellung von Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	43,0
Maschinenbau; Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	40,6
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	39,7
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen	38,1
Verkehr	37,6
Energie- und Wasserversorgung	35,0
Textil- und Bekleidungsgewerbe; Ledergewerbe	32,8
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	30,8
Holzgewerbe; Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Recycling	29,2
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe, Vervielfältigung	29,1
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	28,6
Handelsvermittlung und Großhandel	22,8
Baugewerbe	8,3
Deutschland insgesamt	36,4

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008, S. 55

Diese exemplarisch-kursorischen Ausführungen anhand Unternehmensgröße und Wirtschaftsbereich unterstreichen, dass die Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung bereits national hochgradig different ist. Umso mehr interessiert, was die genauen Hintergründe dieser Differenzen sind und welche wissenschaftlichen und politikrelevanten Anregungen für den Umgang mit diesen Differenzen gegeben werden können. Schon jetzt sollte ansatzweise an den Ausführungen von Wagner (2006) deutlich geworden sein, dass diese immensen Differenzen auch nicht mit einem Ansatz, der allein auf Unternehmensgröße oder Branche abhebt, bearbeitet werden können. Weitere Faktoren wie zum Beispiel die wirtschaftliche Lage, der produktionsbezogene Qualifikationsbedarf, die Unternehmenskultur oder auch die Kundenanforderungen sind wahrscheinlich zu berücksichtigen, die eine Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung eher befördern oder behindern. Man benötigt mehrere Strategien vonseiten der Weiterbildungspolitik und -praxis, um die Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung zu befördern, da „es das eine Best-Practice-Modell für Weiterbildung und KMU nicht gibt. Wir sprechen daher eher von „guter Praxis“, die je nach Typ unterschiedlich aussieht“ (Weil u. a. 2007, S. 67).

7.3. Methodisch-konzeptionelle Grundlagen und Operationalisierung der CVTS3-Fragen zur Organisation von Weiterbildung

Vor der Analyse der europäischen Situation und der Evaluation von Weiterbildung werden zunächst die elf Fragen in CVTS3, die sich mit der Weiterbildungsorganisation befassen, methodisch kurz diskutiert. Sie decken ein breites inhaltliches Spektrum ab (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: CVTS3-Fragen zur Weiterbildungsorganisation nach dem deutschen Fragebogen

Frage 4.1	Hat Ihr Unternehmen 2005 ein internes Bildungszentrum und/oder ein gemeinsames Bildungszentrum mit anderen Unternehmen oder Organisationen mit der für die betriebliche Weiterbildung erforderlichen Ausstattung betrieben?
Frage 4.2	Gab es 2005 in Ihrem Unternehmen eine bestimmte Person oder Organisationseinheit , die für betriebliche Weiterbildung verantwortlich war?
Frage 4.3	Nutzte Ihr Unternehmen 2005 externe Beratungsleistungen [15], um sich zur betrieblichen Weiterbildung informieren oder beraten zu lassen?
Frage 4.4	Führte Ihr Unternehmen 2005 systematische Analysen [16] durch, um den zukünftigen Bedarf des Unternehmens an Qualifikationen zu ermitteln?
Frage 4.5	Führte Ihr Unternehmen 2005 formalisierte Mitarbeitergespräche [17], um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?
Frage 4.6	Erstellten Sie 2005 im Rahmen Ihrer Planung der betrieblichen Weiterbildung einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm ?
Frage 4.7	Hatte Ihr Unternehmen im Jahr 2005 ein Jahresbudget für die Aus- und Weiterbildung , das Mittel für die betriebliche Weiterbildung mit einschloss?
Frage 4.8	Hat Ihr Unternehmen 2005 nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme die Zufriedenheit der Beschäftigten gemessen (z. B. durch einen Fragebogen)?
Frage 4.9	Hat Ihr Unternehmen 2005 nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme die Teilnehmer getestet , um festzustellen, ob die angestrebten Qualifikationen tatsächlich durch die Maßnahme vermittelt wurden (z. B. durch einen schriftlichen oder praktischen Test des Bildungsanbieters oder des Unternehmens)?
Frage 4.10	Hat Ihr Unternehmen 2005 nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme das berufliche Verhalten und/oder die Leistung der Teilnehmer bewertet (z. B. durch Beobachtung durch Vorgesetzte oder einen Fragebogen an Vorgesetzte)?
Frage 4.11	Hat Ihr Unternehmen 2005 nach Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme anhand von Indikatoren die Auswirkungen der Maßnahme auf die Arbeitsergebnisse gemessen (z. B. Verkürzung der Produktions- oder Lieferzeiten, verbesserte Maschinennutzung, Reduzierung des Ausschusses)?

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2006, S. 12/13. Originalfragen samt Fettdruck und Endnotenverweise auf das CVTS3-Glossar aus dem deutschen Fragebogen.

Diese Fragen wurden in verschiedenen konzeptionellen Zusammenhängen sowohl bei ihrer Erarbeitung als auch bei ihrer Auswertung diskutiert (vgl. Cedefop 2010b, S. 31-49; Grünewald u. a. 2003; Käßlinger 2007; Radinger und Pauli 2004; 3s Research Laboratory 2005). Dabei wurden bislang eher bildungsökonomische Ansätze des Humanressourcenmanagements oder personalwissenschaftliche, aber auch erwachsenenpädagogische Professionalisierungsansätze verfolgt. Insgesamt sind die CVTS3-Fragen zur Weiterbildungsorganisation keinem einheitlichen theoretischen/disziplinären Ansatz zurechenbar, sondern bieten Analyseperspektiven sowohl für bildungsökonomische, personalwissenschaftliche als auch erwachsenenpädagogische Forschung, wie es für solche großen, öffentlich finanzierten Erhe-

bungen auch angemessen ist (National Center for Education Statistics 1998, S. 109). Sie bieten somit die Chance „to test a wide variety of hypotheses about factors“ (ebenda). So hatten beispielsweise Liechti und Abraham (2011) eine schweizerische Unternehmensbefragung dazu genutzt, Weiterbildungsevaluationen von Betrieben sowohl aus der Perspektive der Theorie rationalen Entscheidens als auch der neo-institutionalistischen Theorieperspektive zu untersuchen. Ein solch paralleles Testen von Theorien anhand eines Datensatzes könnte dabei helfen, die jeweilige bzw. konkurrierende Erklärungskraft von theoretischen Ansätzen zu prüfen und gegebenenfalls monothetische Theoriebestände in ihrer Erklärungskraft kritisch zu hinterfragen, wenn „die empirischen Befunde nicht in Einklang mit wichtigen Kernaussagen dieser theoretischen Erklärungsansätze stehen, und teilweise sogar Widersprüche auftreten“ (Behringer 1999, S. 245). In der Konsequenz könnten manche Theorieansätze besser geeignet sein, die betriebliche Weiterbildungsteilnahme zu erklären und andere besser geeignet sein, die individuelle Weiterbildungsteilnahme zu erklären (ebenda, S. 247).

Die CVTS3-Fragen richteten sich allein an die weiterbildenden Unternehmen. In der Vorgängerbefragung CVTS2 von 1999 wurden die Fragen zur Weiterbildungsorganisation noch allen Unternehmen gestellt. Mit Blick auf die deutschen CVTS2-Ergebnisse und angesichts des Anliegens, die Befragungslast für die Unternehmen zu reduzieren, machte es jedoch durchaus Sinn, diese Fragen nur noch an die weiterbildenden Unternehmen zu stellen. So hatten 1999 in Europa zum Beispiel nur 4% der nicht weiterbildenden Unternehmen einen Weiterbildungsplan oder ein Aus- und Weiterbildungsbudget, das Mittel für die betriebliche Weiterbildung mit einschloss (Cedefop 2010b, S. 34). In manchen Ländern verfügen allerdings trotzdem viele nicht weiterbildende Unternehmen über eine Weiterbildungsorganisation. So wurde durch eine CVTS3-Zusatzerhebung in Frankreich ermittelt, dass 19,5% aller nicht weiterbildenden Unternehmen eine für Weiterbildung zuständige Person/Organisationseinheit haben (ebenda, S. 34), was wahrscheinlich der Existenz des französischen Weiterbildungsfondssystems und der damit verbundenen gesetzlichen Institutionalisierung von betrieblicher Weiterbildung in Form eines „train or pay“ mit geschuldet sein dürfte (vgl. Behringer und Descamps 2009, S. 98/99).

Die Vergleichbarkeit zwischen CVTS2 und CVTS3 hinsichtlich der Fragen zur Weiterbildungsorganisation ist begrenzt. CVTS2-Fragen wurden in CVTS3 weggelassen, in CVTS3 neue Fragen eingeführt und der Wortlaut der Fragen oder die Antwortmöglichkeiten wurden in CVTS3 zum Teil wesentlich modifiziert. Nähere Details hierzu finden sich in einer anderen Publikation (Cedefop 2010b, S. 34/35). Dort finden sich auch Angaben zur Datenqualität von CVTS3 insgesamt und im Speziellen zu den Organisationsfragen, die in diesem Kapitel im

Mittelpunkt stehen. Hier soll nur darauf hingewiesen werden, dass die Datenqualität für die elf Fragen zur Weiterbildungsorganisation in Europa und in Deutschland als sehr gut einzuschätzen ist, wenngleich zum Beispiel bei den estnischen Daten für die Frage zur externen Beratung große Vorsicht geboten ist (ebenda, S. 36). In Irland wurden die Fragen nicht gestellt. Wie bei jeder Befragung sollten Daten und die Ergebnisse nicht genutzt werden, ohne dass man sich mit der Datenqualität von CVTS3 befasst. Hierzu liegt – neben der vorliegenden Publikation – eine Reihe von Arbeiten vor, die eine Orientierung bieten (Behringer u. a. 2009b; Cedefop 2010b; Statistisches Bundesamt 2008).

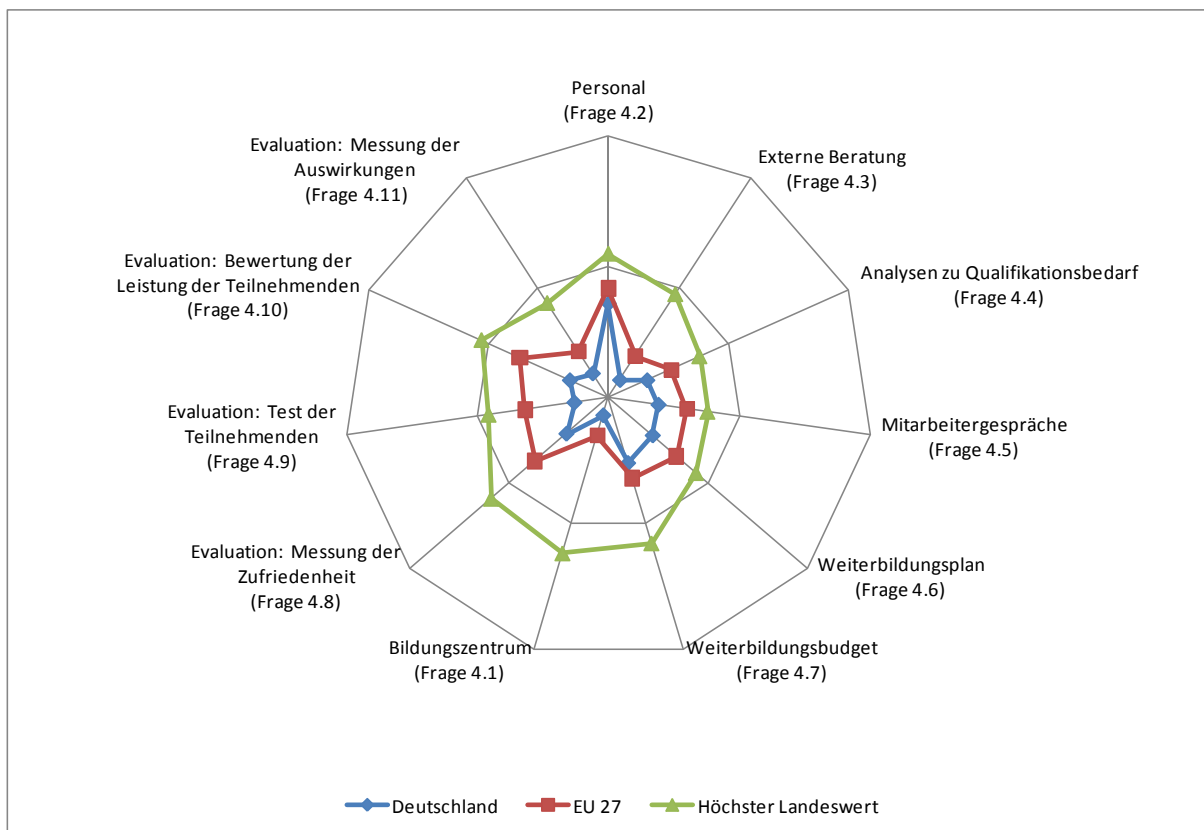
7.4. Die deutschen Ergebnisse zur Weiterbildungsorganisation im europäischen Spiegel

7.4.1. Überblick zu allen Fragen

Wie in Kapitel 2.1.2 gezeigt wird, liegen die deutschen CVTS3-Ergebnisse mit Blick auf die Kernindikatoren tendenziell im Mittelfeld (vgl. auch Behringer u. a. 2008b). Bezogen auf die elf Fragen zur Weiterbildungsorganisation (vgl. Tabelle 23) sind die Werte am unteren Ende einzuordnen, wenn man einen hohen Grad der Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildungsorganisation als positiven Anhaltspunkt wertet (vgl. Abbildung 56). In diesem Radar-Chart (vgl. zum Konzept der Radar-Charts Kapitel 2.2.2) stellen die Außenlinien je Frage den Maximalwert von 100% dar. Das Erreichen dieses Wertes würde zum Beispiel bedeuten, dass alle weiterbildenden Unternehmen in einem Land über einen Weiterbildungsplan verfügen. Im Mittelpunkt des Radar-Charts ist hingegen der Wert 0% angesiedelt. Wie man deutlich erkennt, liegt Deutschland bei allen Einzelwerten – zum Teil deutlich – unter dem europäischen Durchschnitt (EU 27). Lediglich bei den Fragen 4.2 (für Weiterbildung verantwortliche Person/Organisationseinheit im Unternehmen) und 4.7 (Existenz eines Weiterbildungsbudgets) liegt Deutschland mit 36% bzw. 26% gegenüber 42% respektive 32% auffallend nah an den europäischen Durchschnittswerten. Bei allen anderen Fragen sind die deutschen Werte relativ schwach ausgeprägt. Am größten ist die Lücke bei der Frage 4.10 (Evaluation des Weiterbildungserfolges durch Leistungs-/Verhaltensbewertungen der Teilnehmenden). Dort beträgt der Abstand deutscher Unternehmen 21 Prozentpunkte. Gegenüber den Ländern mit den jeweils höchsten Werten sind die Abstände noch größer. Besonders auffällig ist der Abstand von 55% Prozentpunkten gegenüber dänischen Unternehmen bei der Frage 4.1 (Existenz eines eigenen oder mit anderen Unternehmen geteilten Bildungszentrums). Dieser Abstand dürfte der Existenz des sogenannten AMU-Systems in Dänemark geschuldet sein. Dieses System regionaler, betriebsübergreifender Bildungszentren wurde bereits 1960 geschaffen und hat vor allem die Qualifizierung un- und niedrigqualifizierter Beschäftigter zum

Ziel (vgl. Sørensen und Møller 2006, S. 89-92). Jenseits dieser dänischen Spezifik, die in ganz Europa wohl ohne Parallele ist, beträgt der geringste Abstand zum höchsten Wert selbst bei den Fragen 4.2 (für Weiterbildung verantwortliche Person/Organisationseinheit im Unternehmen) und 4.5 (Führen von Mitarbeitergesprächen) immerhin 19 Prozentpunkte.

Abbildung 56: Radar-Chart zur Weiterbildungsorganisation in Deutschland, EU 27 und dem Land mit dem höchsten Wert je Frage (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE. Frage 4.3 (externe Beratung): Keine Berücksichtigung der Daten aus EE.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die weiterbildenden Unternehmen in Deutschland bei allen Fragen zur Weiterbildungsorganisation ohne Ausnahme deutlich niedrigere Institutionalierungsgrade als viele europäische Nachbarn aufweisen. Dies ist erstens erstaunlich, da man den Deutschen allgemein eine Tendenz zu einem hohen Grade an Formalisierung und Institutionalisierung zuspricht. Zweitens legt dieser Befund die Hypothese nahe, dass besonders bei der betrieblichen Weiterbildungsorganisation großes Optimierungspotenzial in Deutschland besteht und vielleicht sogar den wichtigsten „Hebel“ darstellen könnte, um lebenslanges Lernen in deutschen Unternehmen besser zu verankern. Vergleichende Analysen anderer europäischer Datensätze zum Humanressourcenmanagement für das zu CVTS3 identische Referenzjahr 2005 (Kabst und Giardini 2006) bestätigen weitestgehend die deutsche Positionierung bei der Personal-/Bildungsarbeit. Zudem wurde hier darauf ver-

wiesen, dass bezogen auf die deutsche Personal-/Bildungsarbeit „der derzeitige Status quo aber noch nicht zufriedenstellend ist. In Europa liegen wir trotz des Bedeutungsgewinns weiterhin höchstens im Mittelfeld.“ Eine „höhere Professionalisierung des deutschen Personalmanagements“ sei bislang nur „im Trend“ erkennbar (ebenda, S. 77). Im folgenden Abschnitt wird die Hypothese weiter diskutiert, dass die Professionalisierung und eine verbesserte betriebliche Organisation der Weiterbildung eine bedeutsame „Stellschraube“ darstellt, um die Weiterbildungsbeteiligung deutscher Unternehmen weiter auszubauen und zu optimieren. Sowohl pragmatisch aus Platzgründen als auch aus theoretisch-konzeptionellen Gründen erfolgt eine Konzentration auf die CVTS3-Fragen 4.8 bis 4.11 zur Weiterbildungsevaluation, da gegenwärtig Wirkungsuntersuchungen im Zusammenhang mit Modernisierungsstrategien eine zentrale Bedeutung für die Steuerung und Optimierung der Weiterbildung zugewiesen wird (vgl. Schrader 2011, S. 87/88).

7.4.2. Vertiefung: Evaluation betrieblicher Weiterbildung im europäischen Vergleich

Die Notwendigkeit – ja das Gebot – die Wirksamkeit betrieblicher Weiterbildung zu evaluieren, lässt sich sowohl ökonomisch, soziologisch/politologisch als auch erwachsenenpädagogisch gut theoretisch begründen. Im Anschluss an die ökonomische Transaktionskostentheorie kann Evaluation als sicherheitsgebende Investition in das Management einer Transaktion verstanden werden, wobei die Qualität einer externen Weiterbildung und der Trainer überprüft werden (vgl. Liechi und Abraham 2011). Demnach ist die Evaluation einer Weiterbildung umso wahrscheinlicher, je höher die Kosten der Weiterbildung und je betriebswirtschaftlich relevanter sie ist. Soziologisch und politologisch kann unter Rückgriff auf den Neo-Institutionalismus Evaluation als eine zunehmend gängige Praxis der Legitimation und Kontrolle begriffen werden (ebenda). Mit dem Stichwort „Evaluitis“ wird pointiert hervorgehoben: „Das Fortschreiten von Evaluationen scheint unaufhaltsam und kann mit einer Modewelle verglichen werden, bei der sich ohne viel Überlegung alle beteiligen, die nicht als rückständig gelten wollen“ (Frey 2007, S. 207). „Institutional isomorphism“ wird in privatwirtschaftlichen und öffentlichen Unternehmen beobachtet, der „coercive“, „mimetic“ oder „normative“ Formen (DiMaggio und Powell 1983, S. 150-154) annehmen kann. Erwachsenenpädagogisch gehört die Reflexion und Prüfung des eigenen makrodidaktischen Planungshandelns zu einer Facette von Professionstheorien (Gieseke 2009), um das eigene Handeln und seine Wirksamkeit für die Lehrenden und Lernenden zu prüfen und zu optimieren. Die Forderung und Aktivitäten, die Evaluation in der Weiterbildung auszubauen, bestehen schon länger in der Weiterbildung (vgl. z. B. Gerl 1980; Reischmann 1993 und 2002).

Insgesamt gibt es somit eine Reihe sehr plausibler ökonomischer, institutioneller und pädagogischer Gründe, Evaluationen in der betrieblichen Weiterbildung zumindest punktuell zu betreiben. Allerdings bringt Frey (2007) besonders pointiert das häufig anzutreffende Unbehagen mit dem Thema Evaluation auf den Punkt. Allzu oft hat man den Eindruck, dass Evaluationen nur legitimatorischen Zwecken dienen und nur noch bereits beschlossene Spar- oder Abbaumaßnahmen begründen (vgl. auch Gieseke 2002). Ein Blick auf die Daten von CVTS3 zeigt erst einmal empirisch, dass die Evaluation betrieblicher Weiterbildung bei Weitem nicht so verbreitet ist, wie man annehmen könnte, wenn man allein die theoretisch-programmatische Literatur und die darin enthaltenen normativen Forderungen studieren würde (vgl. Tabelle 24). Im europäischen Durchschnitt werden von den vier erfassten Formen der Evaluation am häufigsten Zufriedenheitsmessungen (z. B. durch Befragung der Teilnehmenden) und Leistungsbewertungen (durch Vorgesetzte) durchgeführt – jeweils 37% der weiterbildenden Unternehmen setzen dies „regelmäßig“ oder „oft“ ein. In rund einem Drittel der Unternehmen werden Lerntests durchgeführt. Am seltensten werden die Auswirkungen der Weiterbildung auf die Arbeitsergebnisse gemessen, z. B. durch Verkürzung der Produktionszeiten (EU 27-Durchschnitt 21%). Die Unternehmen in Deutschland setzen alle Evaluationsformen seltener ein als die Unternehmen in den meisten anderen EU-Staaten. Die verschiedenen Evaluationsformen können einzeln, aber auch gemeinsam eingesetzt werden. In Deutschland hat gut die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen zumindest eine Form der Evaluation nach einigen Weiterbildungsmaßnahmen eingesetzt. Dies ist der niedrigste Wert in der EU, bei einem EU 27-Durchschnitt von 76%. Anders formuliert: Rund die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen in Deutschland und ein Viertel der Unternehmen in der EU führt keine Evaluation ihrer Weiterbildung durch, die Evaluationsforderung ist somit in ungefähr der Hälfte der weiterbildenden Unternehmen in Deutschland noch nicht angekommen.

Tabelle 24: Evaluation von Weiterbildung – Anteil der weiterbildenden Unternehmen, die die jeweilige Form nutzen (2005, die angegebenen Prozentangaben beziehen sich auf die Summe der Antworten zu den zwei der insgesamt vier Optionen „nach jeder Maßnahme“ und „nach den meisten Maßnahmen“)¹⁷⁴

Messung der Zufriedenheit		Lerntests		Leistungsbewertung		Messung der Arbeitsleistungen	
Land	%	Land	%	Land	%	Land	%
IT	59	GR	46	GR	53	GR	43
FR	47	BG	44	PL	53	RO	40
RO	46	PT	44	PT	52	BG	37
BE	44	RO	42	IT	51	PT	35
GR	43	BE	38	MT	50	MT	33
PT	43	MT	38	RO	49	LV	32
DK	39	FR	37	DK	42	IT	30
LU	38	LV	34	FR	40	PL	24
EU 27	37	EU 27	32	LU	39	LU	23

¹⁷⁴ Siehe Tabelle 23 zum kompletten Fragetext in deutscher Sprache (Fragen 4.8 – 4.11).

BG	35	ES	32	BG	38	EU27	21
ES	35	LU	30	EU 27	37	ES	20
CY	30	CZ	28	BE	37	LT	20
MT	30	IT	27	CY	34	AT	16
EE	28	PL	27	LV	34	BE	16
FI	28	CY	26	ES	32	SK	16
PL	28	SE	26	LT	29	CZ	15
LV	27	FI	23	EE	26	EE	15
SI	26	HU	21	HU	25	FR	14
SE	25	SI	21	SI	25	DK	12
NL	24	SK	21	SE	24	SE	12
CZ	23	LT	19	NL	20	SI	12
AT	22	DK	17	SK	20	DE	11
DE	21	NL	16	AT	18	CY	10
SK	19	AT	14	CZ	17	NL	9
LT	18	DE	13	DE	16	HU	8
HU	11	EE	13	FI	16	FI	6

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012); eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE.

Bevor man aus diesem Befund einen großen Handlungsbedarf für die Unternehmen in Deutschland ableitet oder insbesondere für KMU die Einschätzung trifft, dass diese „noch zögern“ würden (Hölbling u. a. 2010, S. 11), lohnt es sich, die europäischen CVTS3-Daten eingehender zu studieren. Hierzu kann man anhand der zur Verfügung stehenden Eurostat-Datentabellen die Länderpositionierungen in Bezug auf die Evaluation in Beziehung mit den Länderpositionierungen bei den Kernindikatoren setzen (vgl. Kapitel 2.1.2). Dabei fällt auf, dass vor allem weiterbildende Unternehmen in Süd-, Südost- und Osteuropa sehr intensiv Evaluationsinstrumente nutzen. So sind zum Beispiel Bulgarien, Griechenland, Italien, Portugal und Rumänien zumeist sehr weit oben bei den vier Evaluationsvariablen platziert. Diese Länder schneiden hingegen bei den Kernindikatoren sehr schlecht ab und gelten im Allgemeinen nicht gerade als Best-Practice-Beispiele für die betriebliche Weiterbildung. Unternehmen aus Ländern wie Schweden, den Niederlanden oder Finnland, die bei den Kernindikatoren gut abschneiden, liegen in Bezug auf die Evaluation der Weiterbildung hingegen wie Deutschland unter dem EU 27-Durchschnitt.

Dieser Befund irritiert und wirft Fragen auf. Er führt dazu, dass man bei der Analyse dieser Evaluationsfragen nicht den – bei Rankings ansonsten üblichen und bequemen – Schluss zieht, sich an den „erfolgreichen“ bestplatzierten Ländern zu orientieren. Ohne den Zugang zu den europäischen Mikrodaten kann nicht weiter verfolgt werden, was dieser makroökonomische Befund auf der mikroökonomischen Ebene von einzelnen Unternehmen genau bedeutet. Es wäre interessant zu analysieren, was die evaluierenden Unternehmen auszeichnet. Analysen mit deutschen Mikrodaten und Mikrodaten von sieben Ländern (vgl. Cedefop 2010b, S. 41-49; Käßlinger 2007) zeigen zum Beispiel auf, dass Unternehmen mit insgesamt formalisierten Weiterbildungsstrukturen (die vier Evaluationsvariablen waren hier

nur Teil von insgesamt elf Variablen zur Formalisierung) viele ihrer Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teilhaben lassen und auch viel Zeit für Weiterbildung zur Verfügung stellen. Insofern gibt es durchaus Anhaltspunkte dafür, dass eine Formalisierung der Weiterbildungsorganisation hinsichtlich der Teilnahmechancen der Beschäftigten und dem Zeitvolumen für Weiterbildung positive Effekte zeigt. Allerdings wurden in diese Analysen keine skandinavischen Länder mit einbezogen. Umfassende Analysen auf Basis der gesamten europäischen Mikrodaten sind mit den CVTS3-Daten derzeit nicht möglich, da Eurostat hier keinen Datenzugang gewährt (vgl. Fußnote 29). Insofern schließt dieser Artikel hier leider mit einem Desiderat bezogen auf den europäischen Vergleich.

Eine zu verfolgende Hypothese könnte sein, dass ein hohes Ausmaß an Evaluation gerade nicht ein Ausdruck einer ausgeprägten Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung ist. Vielmehr könnte es ein Anhaltspunkt dafür sein, dass betriebliche Weiterbildung unter Legitimationsdruck steht und Evaluation als Ersatz für mangelndes Vertrauen zum Einsatz kommt. Dies kommt zum Beispiel in dieser Aussage eines Weiterbildungsmanagers in der Automobilindustrie zum Ausdruck, die zumindest eine deutliche Absage an quantifizierende Erfolgsmessungen enthält: „Man muss selbstbewusst dazu stehen, dass er (Nutzen) eben nicht quantifizierbar ist und dass wir ihn damit auch kaputt machen“ (Friebel und Winter 2006, S. 49). Mit Blick auf Tabelle 24 fällt wie gesagt besonders die „Spitzenreiterposition“ Griechenlands auf. Die griechischen weiterbildenden Unternehmen weisen bei drei von vier Evaluationsformen (Lerntests, Leistungsbewertung, Messung der Arbeitsergebnisse) den höchsten europaweiten Wert auf und bei der vierten Form (Messung der Zufriedenheit) liegen sie auf dem fünften Platz. Wie ist der Befund ansatzweise zu erklären, dass ein Land beim Evaluationsthema deutlich „führend“ ist, aber ansonsten anhand der CVTS3-Daten bei den vier Kernindikatoren am schwächsten von allen anderen Ländern abschließt und mit Blick auf die Entwicklung zwischen CVTS2 (1999) und CVTS3 (2005) als „left behind“ bezeichnet werden kann (Käpplinger 2011, S. 352), da griechische Unternehmen insgesamt nicht wie die meisten ihrer süd- und osteuropäischen Nachbarn zu den europäischen Durchschnittswerten aufschließen konnten? Gleichzeitig demonstrieren die ansonsten bei den Kernindikatoren weit vorne liegenden skandinavischen Länder zumeist eher geringe Werte hinsichtlich der Verbreitung von Evaluation. Eine erklärende Hypothese hierfür könnte sein, dass Evaluation transaktionskostentheoretisch und neo-institutionell eine Maßnahme ist, die dann zum Einsatz kommt, wenn nicht genügend Vertrauen zwischen Vertragspartnern vorhanden ist und so etwaige Kosten legitimiert werden müssen (Liechti und Abraham 2011). Es existiert eine lange und etablierte Forschungstradition, die auf den Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Wertebasis hinweist (z. B. Casson und Della Giusta 2006; Fukuyama 1995; Putnam 1983 und 1995; Tocqueville 1985). Dem-

nach können formale Maßnahmen wie ein Vertragsabschluss überflüssig sein, wenn man erfahrungsgemäß einem Handelspartner vertrauen kann/will und dieser das Vertrauen auch nicht missbraucht. Ein Verzicht auf eine formalisierte Evaluation könnte so Kosten speziell für die Evaluation einsparen helfen. So schlussfolgern Liechti und Abraham (2011, S. 246): „Hierfür wird angenommen, dass eine Evaluation immer auch mit Kosten verbunden ist. Somit gilt es für den Betrieb abzuwägen, ob sich eine Evaluation der Weiterbildung überhaupt lohnt. Vor diesem Hintergrund sollte ganz allgemein die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsevaluation steigen, wenn das Vertrauen des Betriebs in den Anbieter abnimmt (...). Je höher also die Wahrscheinlichkeit vom nachfragenden Unternehmen eingeschätzt wird, dass der Anbieter Möglichkeiten und Anreize zu opportunistischem Verhalten hat, desto weniger Vertrauen wird diesem Anbieter entgegengebracht und desto wahrscheinlicher wird eine Evaluation.“ Hierfür finden Liechti und Abraham (2011) auch Belege in ihren Analysen ihrer schweizerischen Betriebsbefragung. Folgt man diesem Argument und spitzt man es provozierend zu, so ist Evaluation letztlich kein Instrument um die betriebliche Weiterbildung zu institutionalisieren, sondern kann eher ein Anhaltspunkt dafür sein, dass sich betriebliche Weiterbildung legitimieren muss und dass die weiterbildungsbezogene Leistungserbringung ungesichert ist in ihrem Wert. Wenn man den Wert von Weiterbildung prinzipiell anerkennt und Vertrauen in die Weiterbildungsstrukturen hat, braucht es vielleicht gar keine Evaluation und man kann die frei werdenden Ressourcen in die Weiterbildungen selbst und nicht in die Evaluation der Weiterbildung stecken. Ein provozierender Gedanke, der aber mit Blick auf die skandinavische Aufgeschlossenheit für Bildung und Weiterbildung bei gleichzeitiger Zurückhaltung gegenüber Evaluation zumindest nicht leicht zu widerlegen ist.

Mit Blick auf die hohen Werte griechischer Unternehmen bezüglich der Evaluation von Weiterbildungen könnte eine nähere Erklärung darin liegen, dass die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern in Griechenland sich oftmals nicht auf ein Mindestmaß an Vertrauen stützen kann. Griechische Forscher kommen mit Blick auf Griechenland zu einer allgemeinen „diagnosis of lack of trust“ (Lyberaki und Paraskevopoulos 2002, S. 21) und einem damit verbundenen Mangel an gesellschaftlichem Sozialkapital im Zuge von Modernisierungen: „Modernisation is primarily about institution building, and in this sense social capital becomes a prerequisite for successful modernisation and adaptation“ (ebenda, S. 20). Folgt man dieser Diagnose, ist der hohe Grad an Evaluation kein Anzeichen für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung, sondern für den Mangel an Vertrauen und funktionaler Zusammenarbeit in der Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsverantwortlichen. Sondiert man daraufhin noch einmal die Tabelle 24 näher, fällt auf, dass Länder, die zum Beispiel bei verschiedenen Eurobarometerbefragungen hohe Vertrauenswerte aufweisen (vgl. ebenda, S. 29/30), eher geringe Evaluationsaktivitäten aufzeigen. Dies gilt

zum Beispiel für „High-Trust Societies“ (Fukuyama 1995) wie Finnland, Schweden oder die Niederlande. In „Low-Trust Societies“ (ebenda) wie Italien, Griechenland oder Rumänien setzen hingegen weiterbildende Unternehmen sehr intensiv auf Evaluation. Aus diesem Blickwinkel könnte es eine Pointe sein, dass das auf den ersten Blick „schlechte“ Abschneiden weiterbildender Unternehmen in Deutschland beim Thema Evaluation realiter kein Manko darstellt, sondern ein Anhaltspunkt dafür ist, dass weiterbildende Unternehmen in die Qualität der von ihnen angebotenen Weiterbildungen vertrauen, sich von den Forderungen der Managementliteratur nicht beeindrucken lassen und eher nicht formalisierte Feedbackkulturen etabliert haben. Diese Feedbackkulturen brauchen weniger formalisierte Prozeduren der Evaluation, sondern eher funktionierende Kommunikationsstrukturen. Dadurch könnten die Unternehmen in Deutschland die nicht unerheblichen Kosten für methodisch solide Evaluationen einsparen und diese Kosten in die Weiterbildung selbst investieren. Anhand der allgemeinen Qualitätssicherungsdiskussion kann man mittlerweile sehr gut nachvollziehen, dass ein Mehr an formaler Qualitätssicherung nicht unbedingt zu mehr Unterrichtsqualität führt und Weiterbildungsanbieter sehr wohl sagen, dass hohe Kosten für Qualitätssiegel an irgendeiner Stelle beim eigentlichen Lehrprozess eingespart werden müssen (vgl. Hartz 2011).

7.5. Fazit

Die letztgenannte Hypothese wirkt mit Blick auf die genannten theoretischen und empirischen Arbeiten durchaus plausibel, braucht aber sicherlich noch eine empirische Prüfung bzw. Verifizierung. Auf jeden Fall kann aber festgehalten werden, dass der Wert von Evaluationen in der betrieblichen Weiterbildung sich auf Basis der CVTS3-Ergebnisse als uneindeutig darstellt und keinesfalls als gesichert angesehen werden kann. Mit Blick auf die Gesamtergebnisse von CVTS3 entziehen sich die Datentabellen zu den Evaluationsfragen einem simplen Ranking oder Benchmarking.¹⁷⁵ Insofern ist den Evaluationskritikern zuzustimmen, dass Evaluationstätigkeit keinen positiven Wert an sich darstellt und durch formalisierte, sinnentleerte Evaluationsrituale induzierte Probleme nicht „einfach mittels besserer Evaluationen“ (Frey 2007, S. 217) gelöst werden können. Vielmehr sollte man auch einmal „ernsthaft andere Möglichkeiten“ (ebenda) erwägen, durch die Vertrauen geschaffen und Feedback eingeholt werden kann, um Prozesse und Ergebnisse zu verbessern. Ein betriebliches Bildungsmanagement auf Basis von dialogischer Kommunikation, Mitarbeiterbeteiligung, wissenschaftlicher Unterstützung sowie professioneller Reflexion jenseits schematischer, be-

¹⁷⁵ Was durchaus die allgemeine Nachfrage provoziert, ob Rankings und Benchmarks immer in die richtige Richtung interpretiert werden und ob nicht manchmal auch ein niedriger Prozentwert realiter eher den positiven Wert darstellt.

triebswirtschaftlicher Ablaufmodelle könnte ein solcher alternativer Ansatz sein (vgl. Lehtonen und Kalliola 2008; Robak 2004), der oft fälschlicherweise als „Durchwursteln“ diskreditiert wird, da man die Kriterien seines Handelns im Prozess formal explizieren müsse (Gerhard 2010). Stellt man den Mainstream der Diskussion rund um den Nutzen von Evaluation und Qualitätsmanagement infrage, die zumeist auf Formalisierung, Standardisierung und quantitative Kennzahlen setzt, legen die europäischen Ergebnisse von CVTS3 hinsichtlich des Themas Evaluation durchaus eine kritische Überprüfung gängiger Annahmen nahe. Evaluation und Qualitätsmanagement würde dadurch sicherlich nicht komplett als Praxen betrieblicher Weiterbildungsorganisation verschwinden, aber eventuell angemessener eingesetzt und nicht mehr in der Weiterbildungsliteratur als zu behebendes Manko regelmäßig eingefordert werden. Schon jetzt zeigen andere Weiterbildungsbefragungen, dass die Unternehmen in Deutschland auch im Zeitvergleich eher zu solchen „weichen“, kommunikativen Feedbackkulturen tendieren und nicht der so oft beschriebenen Mode in Richtung „harter“, summativer Evaluation folgen (Käpplinger 2010, S. 10-16). Vielleicht ist hier sogar die Praxis weiter als Politik und Ratgeberliteratur, die auf Qualitätssicherung und Evaluation setzt, um Wirkungen zu erzeugen und zu kontrollieren. Vielleicht schafft paradoxerweise ein Weniger an formaler Kontrolle ein Mehr an realer Wirkung?

Tabellenanhang

Tabelle 25: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005 (in %)

Land	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU 25	56	56	0	80	80	0	92	95	-3
AT	79	–	–	91	–	–	99	–	–
BE	58	66	-8	86	93	-7	99	100	-1
BG	24	24	0	44	34	10	61	62	-1
CY	45	–	–	80	–	–	100	–	–
CZ	66	62	4	93	84	9	100	96	4
DE	65	71	-6	81	87	-6	87	98	-11
DK	83	–	–	96	–	–	99	–	–
EE	62	58	4	85	85	0	96	96	0
ES	43	31	12	68	58	10	89	86	3
FI	73	78	-5	89	97	-8	94	99	-5
FR	69	70	-1	98	93	5	100	98	2
GR	16	11	5	39	43	-4	70	78	-8
HU	42	32	10	77	51	26	90	79	11
IE	61	75	-14	86	98	-12	100	100	0
IT	29	20	9	58	48	10	86	81	5
LT	40	37	3	64	60	4	88	80	8
LU	68	67	1	85	83	2	95	99	-4
LV	31	49	-18	56	70	-14	76	91	-15
MT	40	–	–	65	–	–	87	–	–
NL	71	85	-14	88	96	-8	96	98	-2
PL	27	–	–	55	–	–	80	–	–
PT	39	17	22	70	46	24	91	78	13
RO	36	8	28	50	13	37	74	38	36
SE	74	88	-14	95	99	-4	100	99	1
SI	67	35	32	85	72	13	97	96	1
SK	56	–	–	74	–	–	92	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 10.1.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für AT, DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 26: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005 (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)

Land	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU 25	21	22	-1	30	32	-2	42	47	-5
AT	24	24	0	28	29	-1	42	37	5
BE	19	20	-1	35	39	-4	56	59	-3
BG	6	4	2	12	5	7	23	20	3
CY	18	–	–	32	–	–	48	–	–
CZ	44	24	20	61	34	27	66	52	14
DE	25	25	0	27	27	0	33	35	-2
DK	31	–	–	36	–	–	36	–	–
EE	19	12	7	26	18	8	30	29	1
ES	18	10	8	30	20	10	50	42	8
FI	30	38	-8	31	41	-10	48	58	-10
FR	28	23	5	39	38	1	58	58	0
GR	5	3	2	8	10	-2	25	25	0
HU	7	7	0	11	9	2	25	19	6
IE	25	28	-3	43	41	2	67	57	10
IT	11	11	0	23	20	3	50	45	5
LT	7	4	3	11	6	5	25	17	8
LU	29	19	10	39	31	8	68	49	19
LV	8	8	0	13	9	4	24	19	5
MT	10	–	–	24	–	–	53	–	–
NL	22	36	-14	28	42	-14	44	43	1
PL	7	–	–	15	–	–	30	–	–
PT	15	4	11	27	12	15	46	35	11
RO	9	2	7	10	2	8	25	11	14
SE	36	51	-15	46	53	-7	51	67	-16
SI	27	13	14	37	20	17	64	46	18
SK	20	–	–	29	–	–	53	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 10.1.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 27: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005 (in % der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursen)

	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte			Insgesamt		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU												
25	43	43	0	41	42	-1	45	49	-4	44	47	-3
AT	36	35	1	32	31	1	42	38	4	38	35	3
BE	40	44	-4	44	46	-2	57	62	-5	51	54	-3
BG	37	27	10	31	22	9	33	29	4	33	28	5
CY	39	–	–	39	–	–	48	–	–	43	–	–
CZ	73	42	31	66	42	24	66	53	13	67	49	18
DE	47	39	8	40	33	7	37	37	0	39	36	3
DK	38	–	–	39	–	–	36	–	–	37	–	–
EE	36	27	9	31	25	6	32	30	2	32	28	4
ES	47	40	7	45	39	6	54	47	7	51	44	7
FI	43	53	-10	36	45	-9	51	58	-7	46	54	-8
FR	38	34	4	40	41	-1	58	59	-1	50	51	-1
GR	31	45	-14	21	32	-11	30	34	-4	28	34	-6
HU	23	32	-9	16	22	-6	27	26	1	23	26	-3
IE	49	47	2	51	49	2	67	59	8	60	52	8
IT	44	46	-2	42	41	1	54	50	4	49	47	2
LT	32	23	9	23	15	8	29	22	7	28	20	8
LU	49	42	7	47	46	1	71	52	19	60	48	12
LV	27	31	-4	24	22	2	30	24	6	27	25	2
MT	38	–	–	45	–	–	59	–	–	52	–	–
NL	31	46	-15	32	45	-13	46	43	3	39	44	-5
PL	39	–	–	32	–	–	36	–	–	36	–	–
PT	47	44	3	40	41	-1	49	47	2	46	45	1
RO	37	30	7	26	19	7	31	20	11	31	20	11
SE	51	61	-10	50	54	-4	51	67	-16	51	63	-12
SI	48	50	-2	45	35	10	67	50	17	58	46	12
SK	56	–	–	47	–	–	60	–	–	56	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 10.1.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 28: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005

Land	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU 25	3	4	-1	4	6	-2	7	8	-1
AT	3	4	-1	5	4	1	7	6	1
BE	4	5	-1	7	8	-1	12	11	1
BG	1	1	0	3	1	2	4	4	0
CY	2	–	–	4	–	–	6	–	–
CZ	5	3	2	7	4	3	10	7	3
DE	4	3	1	5	5	0	7	6	1
DK	8	–	–	9	–	–	9	–	–
EE	3	2	1	4	3	1	5	6	-1
ES	3	3	0	4	5	-1	8	10	-2
FI	5	8	-3	5	8	-3	7	13	-6
FR	5	5	0	6	7	-1	11	14	-3
GR	1	1	0	2	2	0	3	5	-2
HU	1	2	-1	2	2	0	6	4	2
IE	5	8	-3	10	8	2	15	12	3
IT	2	3	-1	4	4	0	8	8	0
LT	1	1	0	2	1	1	5	4	1
LU	5	4	1	6	5	1	14	13	1
LV	1	2	-1	2	2	0	4	3	1
MT	3	–	–	4	–	–	10	–	–
NL	5	7	-2	7	10	-3	11	13	-2
PL	1	–	–	2	–	–	6	–	–
PT	2	1	1	4	3	1	7	8	-1
RO	1	0	1	2	0	2	4	3	1
SE	6	9	-3	8	8	0	14	14	0
SI	6	3	3	6	3	3	10	6	4
SK	3	–	–	4	–	–	11	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 10.1.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 29: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmendem nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005

	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte			Insgesamt		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU												
25	26	33	-7	26	31	-5	28	30	-2	27	30	-3
AT	19	28	-9	29	26	3	29	31	-2	27	29	-2
BE	34	36	-2	27	32	-5	32	29	3	31	31	0
BG	33	40	-7	38	24	14	27	36	-9	30	35	-5
CY	23	–	–	20	–	–	22	–	–	22	–	–
CZ	18	26	-8	20	24	-4	26	25	1	23	25	-2
DE	26	23	3	29	31	-2	30	27	3	30	27	3
DK	31	–	–	32	–	–	30	–	–	30	–	–
EE	26	31	-5	28	26	2	26	35	-9	27	31	-4
ES	25	54	-29	22	41	-19	27	40	-13	26	42	-16
FI	26	43	-17	27	34	-7	24	34	-10	25	36	-11
FR	28	33	-5	25	29	-4	29	39	-10	28	36	-8
GR	25	39	-14	35	45	-10	23	38	-15	25	39	-14
HU	35	45	-10	34	38	-4	38	36	2	37	38	-1
IE	23	48	-25	26	36	-10	25	39	-14	25	40	-15
IT	25	38	-13	25	33	-8	26	30	-4	25	32	-7
LT	30	48	-18	35	39	-4	32	41	-9	32	41	-9
LU	34	40	-6	29	27	2	34	45	-11	33	39	-6
LV	32	39	-7	26	33	-7	25	32	-7	26	34	-8
MT	56	–	–	27	–	–	35	–	–	35	–	–
NL	37	29	8	36	35	1	35	42	-7	36	37	-1
PL	24	–	–	27	–	–	32	–	–	30	–	–
PT	29	37	-8	28	38	-10	24	39	-15	26	38	-12
RO	26	57	-31	29	40	-11	32	42	-10	31	42	-11
SE	26	30	-4	25	26	-1	40	32	8	34	31	3
SI	39	43	-4	31	24	7	27	23	4	29	24	5
SK	27	–	–	26	–	–	34	–	–	32	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 10.1.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 30: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005

Land	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU 25	0,7	1,0	-0,3	0,8	1,7	-0,9	1,0	1,4	-0,4
AT	0,4	0,6	-0,2	0,7	0,8	-0,1	1,1	0,9	0,2
BE	0,4	0,5	-0,1	0,5	0,7	-0,2	0,8	0,8	0,0
BG	0,6	0,2	0,4	0,9	0,1	0,8	0,6	1,0	-0,4
CY	0,7	–	–	1,0	–	–	0,9	–	–
CZ	0,6	0,7	-0,1	0,8	1,0	-0,2	1,0	1,4	-0,4
DE	0,4	0,5	-0,1	0,5	0,8	-0,3	0,7	1,0	-0,3
DK	0,9	–	–	2,4	–	–	2,0	–	–
EE	1,1	1,1	0,0	1,1	1,8	-0,7	1,0	1,0	0,0
ES	0,4	0,3	0,1	0,5	0,5	0,0	0,8	0,9	-0,1
FI	0,8	0,9	-0,1	0,8	1,0	-0,2	0,8	1,5	-0,7
FR	1,1	0,6	0,5	1,3	1,0	0,3	1,6	1,5	0,1
GR	0,2	0,2	0,0	0,2	1,1	-0,9	0,3	0,4	-0,1
HU	1,0	0,8	0,2	0,9	0,7	0,2	1,6	0,8	0,8
IE	1,1	1,3	-0,2	1,5	1,3	0,2	1,6	1,7	-0,1
IT	0,4	0,9	-0,5	0,5	1,0	-0,5	0,7	1,3	-0,6
LT	0,5	0,2	0,3	0,5	0,3	0,2	0,9	0,7	0,2
LU	0,6	0,7	-0,1	0,9	0,7	0,2	1,0	1,2	-0,2
LV	0,0	1,0	-1,0	0,4	0,5	-0,1	0,7	0,8	-0,1
MT	0,6	–	–	1,0	–	–	1,2	–	–
NL	0,5	0,9	-0,4	0,4	1,5	-1,1	1,7	2,2	-0,5
PL	0,3	–	–	0,6	–	–	0,8	–	–
PT	0,3	0,2	0,1	0,5	0,4	0,1	0,6	0,9	-0,3
RO	0,4	0,1	0,3	0,5	0,1	0,4	0,8	0,3	0,5
SE	0,5	1,1	-0,6	1,0	1,2	-0,2	0,9	1,7	-0,8
SI	0,9	0,5	0,4	1,1	0,5	0,6	0,9	0,9	0,0
SK	0,5	–	–	0,7	–	–	1,1	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 10.1.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 31: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2005 nach Wirtschaftszweigen (in %) ¹⁷⁶

Land	Insgesamt	C	D	E	F	G	H	I1	I2	J	K	O
EU 27	60	54	54	79	53	60	49	57	63	88	75	70
EU 25	61	55	55	80	53	62	50	58	65	89	76	71
AT	81	79	82	99	84	85	70	64	90	99	87	82
BE	63	72	68	95	46	64	43	62	77	96	76	57
BG	29	51	28	67	34	24	22	24	33	67	39	27
CY	51	–	51	–	–	45	–	–	–	85	63	54
CZ	72	86	73	90	78	69	49	70	80	80	73	85
DE	69	69	71	92	56	70	53	58	60	99	81	78
DK	85	64	79	100	84	93	58	68	71	99	91	100
EE	67	72	68	80	61	64	61	70	66	85	76	61
ES	47	44	48	59	42	52	32	44	48	79	54	47
FI	77	44	69	90	68	77	66	72	86	91	98	79
FR	74	76	75	99	59	74	66	75	61	92	82	79
GR	21	25	19	31	17	25	10	16	32	63	36	23
HU	49	40	48	83	44	50	30	42	70	88	58	52
IE	67	–	70	–	–	62	–	–	–	94	80	60
IT	32	27	28	69	37	32	14	35	43	73	47	36
LT	46	62	44	79	55	44	27	40	50	85	56	55
LU	72	–	70	–	–	71	–	–	–	92	92	91
LV	36	35	32	58	39	38	20	35	59	63	44	35
MT	46	–	44	–	–	42	–	–	–	82	58	49
NL	75	84	75	100	81	71	57	67	62	89	82	76
PL	35	49	32	61	29	32	18	36	50	73	45	56
PT	44	42	37	89	38	49	38	55	89	88	68	48
RO	40	41	39	66	38	40	34	44	39	51	53	42
SE	78	75	76	100	74	79	59	78	77	97	90	70
SI	73	88	74	86	58	75	50	69	73	79	78	91
SK	60	73	61	91	59	60	30	69	78	90	65	67

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 11.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für CY, IE, LU und MT für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2.

¹⁷⁶ C: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; D: Verarbeitendes Gewerbe; E: Energie- und Wasserversorgung; F: Baugewerbe, G: Handel; H: Gastgewerbe; I1: Verkehr; I2: Nachrichtenübermittlung; J: Kredit- und Versicherungsgewerbe, K: Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; O: Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen.

Tabelle 32: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen)¹⁷⁷

Land	Insgesamt	C	D	E	F	G	H	I1	I2	J	K	O
EU 27	33	32	31	57	26	26	26	33	45	57	35	36
EU 25	34	34	33	62	27	26	27	34	46	57	36	37
AT	33	24	31	52	22	31	14	41	54	65	25	39
BE	40	38	43	61	18	34	26	40	71	66	41	23
BG	15	31	13	22	10	11	9	18	48	42	14	8
CY	30	–	23	–	–	25	–	–	–	63	32	15
CZ	59	77	60	80	65	47	37	64	68	78	58	54
DE	30	43	35	55	19	23	18	27	18	46	29	35
DK	35	29	27	74	32	24	46	21	39	37	59	58
EE	24	32	16	43	20	29	26	22	57	68	31	30
ES	33	33	33	56	24	31	28	38	58	67	35	22
FI	39	39	44	83	33	35	42	37	31	59	44	23
FR	46	35	45	104	31	36	36	49	59	72	44	40
GR	14	14	12	17	3	18	5	15	19	43	13	4
HU	16	18	12	34	11	13	9	28	53	38	10	10
IE	49	–	50	–	–	50	–	–	–	69	52	36
IT	29	35	22	74	19	28	14	31	43	73	34	23
LT	15	16	12	38	11	11	14	12	29	49	19	11
LU	49	–	49	–	–	41	–	–	–	78	53	55
LV	15	8	12	28	12	12	7	22	11	46	14	14
MT	32	–	39	–	–	13	–	–	–	72	27	13
NL	34	61	33	44	40	26	21	37	42	54	36	30
PL	21	20	19	30	13	16	13	28	45	45	16	13
PT	28	25	23	51	18	34	28	39	42	66	26	24
RO	17	20	18	25	10	14	11	18	11	58	19	13
SE	46	21	49	72	46	45	28	47	36	51	43	50
SI	50	31	52	46	22	50	35	50	66	79	42	52
SK	38	68	37	66	33	38	11	53	37	75	22	19

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 17.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für CY, IE, LU und MT für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2.

¹⁷⁷ Siehe Fußnote 176.

Tabelle 33: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005)¹⁷⁸

Land	Insgesamt	C, E, F, H, I	D	G	J	K	O
EU 27	5	5	5	4	12	6	5
EU 25	5	5	5	4	12	6	5
AT	5	4	5	4	20	3	4
BE	9	8	9	6	14	10	6
BG	3	3	2	3	5	5	3
CY	4	4	2	3	9	7	2
CZ	8	8	8	6	27	10	6
DE	6	4	6	3	12	8	5
DK	9	7	8	6	10	15	16
EE	4	3	2	3	25	7	4
ES	5	4	5	7	11	5	4
FI	6	5	6	4	10	9	4
FR	8	8	8	5	17	8	8
GR	2	2	2	2	7	3	1
HU	3	5	3	3	8	3	2
IE	11	8	11	11	15	15	6
IT	5	5	3	4	18	5	3
LT	3	3	2	2	12	4	2
LU	9	7	13	5	13	12	11
LV	2	2	2	2	7	3	2
MT	7	5	10	3	8	8	2
NL	8	8	8	6	12	11	7
PL	4	4	3	3	12	3	1
PT	4	3	4	5	10	5	4
RO	3	3	3	2	8	4	1
SE	10	6	14	7	7	13	11
SI	8	7	9	5	15	9	10
SK	7	8	7	8	21	3	3

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 17.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

¹⁷⁸ Siehe Fußnote 176.

Tabelle 34: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005)¹⁷⁹

Land	Insgesamt	C	D	E	F	G	H	I1	I2	J	K	O
EU 27	0,9	0,7	0,7	1,4	0,6	0,8	0,5	0,8	1,1	1,3	1,1	1,1
EU 25	0,9	0,7	0,7	1,4	0,6	0,8	0,5	0,8	1,1	1,3	1,1	1,1
AT	0,8	0,7	0,6	0,8	0,3	0,6	0,2	1,5	1,1	1,5	0,8	0,8
BE	0,6	0,3	0,5	0,6	0,3	0,5	0,6	0,6	1,0	1,3	0,6	0,3
BG	0,7	0,3	0,5	0,4	0,2	0,8	0,3	1,0	1,0	1,4	1,6	0,6
CY	0,8	–	0,8	–	–	1,0	–	–	–	1,0	1,2	0,6
CZ	0,9	0,6	0,7	1,4	0,6	0,7	0,4	0,8	1,6	2,5	1,0	0,6
DE	0,6	0,6	0,6	0,9	0,3	0,4	0,4	0,3	1,5	1,3	0,8	0,5
DK	1,7	0,4	1,0	0,9	0,6	0,5	-0,9	1,8	0,7	1,0	3,0	3,3
EE	1,1	0,3	0,6	1,3	0,5	1,4	0,6	1,1	1,9	2,8	1,5	1,1
ES	0,6	0,5	0,6	1,0	0,3	0,6	0,4	0,6	0,8	1,2	0,6	0,4
FI	0,8	0,3	0,8	1,9	0,4	0,9	0,4	0,4	1,4	1,9	1,0	0,9
FR	1,4	1,5	1,4	2,7	1,0	1,3	1,2	1,5	1,2	1,8	1,3	1,5
GR	0,3	0,2	0,2	0,0	0,2	0,3	0,0	0,1	0,4	0,5	0,3	0,1
HU	1,3	0,5	1,4	2,0	0,6	1,0	0,3	1,1	2,7	1,7	1,0	0,8
IE	1,5	–	1,5	–	–	1,3	–	–	–	1,9	1,6	1,3
IT	0,6	1,2	0,5	1,2	0,4	0,6	0,6	0,5	0,8	0,8	0,9	0,4
LT	0,7	0,3	0,5	0,9	0,2	0,5	0,3	0,9	1,8	2,2	1,0	0,4
LU	0,8	–	0,9	–	–	0,5	–	–	–	0,9	1,1	0,9
LV	0,4	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,6	1,1	1,6	0,8	0,1
MT	1,0	–	1,3	–	–	0,7	–	–	–	1,2	0,9	0,4
NL	1,0	2,1	0,6	2,2	1,0	0,9	0,5	1,8	1,2	1,9	1,2	0,8
PL	0,7	0,2	0,6	0,8	0,3	0,6	0,5	0,5	1,2	1,7	0,8	0,2
PT	0,5	0,4	0,3	0,6	0,2	0,6	0,2	0,6	0,5	0,6	0,7	0,2
RO	0,7	1,1	0,6	0,9	0,2	0,6	0,7	0,5	1,1	1,3	1,1	0,5
SE	0,9	0,2	0,9	1,5	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	1,4	0,9	1,0
SI	1,0	–	1,3	–	–	0,7	–	–	–	1,4	1,4	0,7
SK	0,8	0,4	0,7	1,7	0,3	0,9	0,1	0,6	1,9	1,2	1,2	0,9

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 18.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für CY, IE, LU, MT und SI für die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2.

¹⁷⁹ Siehe Fußnote 176.

Tabelle 35: Gruppierung der Länder anhand der Ergebnisse für die Wirtschaftszweige nach den vier Kernindikatoren (2005)*

Indikatoren	Länder mit hohen Werten	Länder mit durchschnittlichen Werten	Gemischtes Bild	Länder mit niedrigen Werten
Inzidenz (EU 27: 60 %)	≥ 75 % AT (2 D) SE (3 D) DK (4 D) FR (4 D) NL (4 D) CZ (5 D) SI (5 D) FI (4 D, 1 N)	46-74 % IE (2 H) CY (1 H, 1 N) EE (3 H) DE (4 H) SK (3 H, 1 N) BE (4 H, 1 N) ES (1 H, 4 N)	HU (2 H, 5 D, 4 N) LT (2 H, 5 D, 4 N) LU (3 H, 3 D) PT (3 H, 4 D, 4 N) MT (1 H, 2 D, 3 N)	≤ 45 % GR (1 D) BG (3 D) IT (3 D) LV (3 D) RO (3 D) PL (5 D)
Teilnahme (EU 27: 33 %)	≥ 41 % CZ (1 D) IE (1 D) LU (1 D) SE (2 D, 1 N) SI (2 D, 1 N) FR (5 D)	26-40 % NL (4 H, 1 N) ES (3 H, 2 N)	AT (4 H, 3 D, 4 N) BE (5 H, 4 D, 2 N) CY (1 H, 2 D, 3 N) DE (3 H, 4 D, 4 N) DK (4 H, 5 D, 2 N) EE (3 H, 5 D, 3 N) FI (5 H, 5 D, 1 N) IT (3 H, 4 D, 4 N) MT (1 H, 3 D, 2 N) PT (3 H, 4 D, 4 N) SK (4 H, 4 D, 3 N)	≤ 25 % GR (1 H) RO (1 H) LV (1 H, 1 D) BG (2 H, 1 D) LT (1 H, 2 D) HU (1 H, 3 D) PL (2 H, 2 D)
Intensität (EU 27: 5 Stunden)	≥ 7 Stunden DK (1 D) FR (1 D) IE (1 D) LU (1 D) NL (1 D) SE (1 D) SI (1 D) BE (2 D) CZ (2 D) SK (2 N)	4-6 Stunden AT (1 H, 1 N) PT (1 H, 1 N) ES (2 H) FI (2 H)	CY (2 H, 1 D, 3 N) DE (2 H, 3 D, 1 N) EE (2 H, 1 D, 3 N) IT (1 H, 3 D, 2 N) MT (3 H, 1 D, 2 N)	≤ 3 Stunden GR (1 H) LV (1 H) HU (1 H, 1 D) LT (1 H, 1 D) PL (1 H, 1 D) RO (1 H, 1 D) BG (2 D)
Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung (EU 27: 0,9 %)	≥ 1,2 % IE FR (1 D) NL (3 D, 2 N)	0,7-1,1 % CY (1 H, 1 N) LU (1 N)	AT (2 H, 5 D, 4 N) CZ (3 H, 4 D, 4 N) DK (3 H, 4 D, 4 N) EE (5 H, 2 D, 4 N) FI (3 H, 4 D, 4 N) HU (4 H, 4 D, 3 N) MT (2 H, 3 D, 1 N) RO (1 H, 5 D, 5 N) SE (2 H, 4 D, 5 N) SI (3 H, 2 D, 1 N) SK (4 H, 3 D, 4 N)	≤ 0,6 % GR PT (1 D) BE (1 H, 1 D) ES (1 H, 2 D) LV (1 H, 2 D) DE (2 H, 2 D) PL (2 H, 2 D) BG (2 H, 3 D) IT (2 H, 3 D) LT (2 H, 3 D)

* Abkürzungen: H: Wirtschaftszweig mit hohen Werten. D: Wirtschaftszweig mit durchschnittlichen Werten. N: Wirtschaftszweig mit niedrigen Werten.

Anmerkungen: Die Länder werden jeweils in die Gruppe einsortiert, zu der die meisten Wirtschaftszweige eines Landes gehören, d. h., wenn in einem Land z. B. 6 von 11 Branchen bei der Inzidenz einen Wert von 75 % oder mehr erzielen, gehört das Land in die 1. Gruppe zu den Ländern mit hohen Werten. In den Klammern wird jeweils angegeben, wie viele Branchen den Wert der zugeordneten

Gruppe über- bzw. unterschreiten. So wird z. B. in Österreich in den meisten Wirtschaftszweigen bei der Inzidenz ein Wert von 75% oder mehr erreicht, in zwei Branchen jedoch nur ein durchschnittlicher Wert (46-74%). In Deutschland liegen die Ergebnisse für die meisten Wirtschaftszweige zwischen 46-74%, in vier Branchen jedoch bei 75% oder mehr. Ist keine eindeutige Tendenz zu erkennen, werden die Länder der dritten Gruppe (gemischtes Bild) zugeordnet.

Zur Festlegung der Grenzwerte: Bei Inzidenz und Teilnahme wurden vom EU 27-Durchschnittswert jeweils 25% addiert bzw. subtrahiert, bei der Intensität und den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung jeweils ein Drittel.

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 18.1.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Bei Inzidenz, Teilnahme und betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung werden elf Wirtschaftszweige (C, D, E, F, G, H, I1, I2, J, K, O) berücksichtigt, bei der Intensität sechs (D, G, J, K, O, Sonstige). Für CY, IE, LU und MT liegen jeweils nur Ergebnisse nach sechs Branchen vor, ebenso für SI bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung.

Tabelle 36: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen und mit anderen Formen 1999 und 2005 (in % aller Unternehmen)

Land	Weiterbildungskurse			Andere Formen		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU25	50	53	-3	49	52	-3
AT	67	71	-4	71	–	–
BE	48	48	0	55	67	-12
BG	21	17	4	24	25	-1
CY	47	–	–	27	–	–
CZ	63	61	2	59	59	0
DE	54	67	-13	66	72	-6
DK	81	–	–	61	–	–
EE	56	47	9	50	57	-7
ES	38	28	10	38	27	11
FI	70	75	-5	56	72	-16
FR	71	71	0	44	41	3
GR	19	9	10	13	15	-2
HU	34	24	10	41	30	11
IE	55	56	-1	59	75	-16
IT	27	23	4	20	22	-2
LT	26	21	5	42	39	3
LU	61	50	11	64	65	-1
LV	30	26	4	27	50	-23
MT	31	–	–	43	–	–
NL	70	82	-12	52	70	-18
PL	24	–	–	27	–	–
PT	32	11	21	36	20	16
RO	28	7	21	33	7	26
SE	72	83	-11	60	78	-18
SI	62	33	29	60	46	14
SK	38	–	–	49	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für AT (nur andere Formen), DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 37: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen, externen Kursen oder beiden Kursformen 1999 und 2005 (in % der Unternehmen mit Kursen)

Land	Nur interne Kurse			Nur externe Kurse			Interne und externe Kurse		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU 25	11	9	2	46	45	1	43	46	-3
AT	4	3	1	57	43	14	39	54	-15
BE	13	7	6	38	58	-20	49	35	14
BG	20	16	4	42	60	-18	38	24	14
CY	6	–	–	69	–	–	25	–	–
CZ	20	6	14	34	63	-29	46	31	15
DE	10	9	1	28	41	-13	62	50	12
DK	4	–	–	36	–	–	60	–	–
EE	6	3	3	60	72	-12	34	25	9
ES	12	8	4	56	67	-11	32	25	7
FI	6	5	1	57	53	4	37	42	-5
FR	8	5	3	56	51	5	36	44	-8
GR	18	24	-6	62	40	22	20	36	-16
HU	6	12	-6	61	64	-3	33	24	9
IE	13	12	1	34	42	-8	53	46	7
IT	14	15	-1	52	36	16	34	49	-15
LT	5	1	4	66	86	-20	29	13	16
LU	13	6	7	37	59	-22	50	35	15
LV	3	3	0	78	81	-3	19	16	3
MT	18	–	–	37	–	–	45	–	–
NL	5	3	2	64	68	-4	31	29	2
PL	5	–	–	57	–	–	38	–	–
PT	18	19	-1	50	45	5	32	36	-4
RO	26	12	14	51	66	-15	23	22	1
SE	7	9	-2	38	37	1	55	54	1
SI	5	6	-1	49	52	-3	46	42	4
SK	12	–	–	63	–	–	25	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 38: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen, externen Kursen oder beiden Kursformen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Unternehmen mit Kursen)

Land	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte		
	Nur interne Kurse	Externe und interne Kurse	Nur externe Kurse	Nur interne Kurse	Externe und interne Kurse	Nur externe Kurse	Nur interne Kurse	Externe und interne Kurse	Nur externe Kurse
EU 27	13	36	51	9	54	37	8	75	17
AT	4	32	64	3	62	35	1	73	26
BE	17	41	42	5	64	31	4	85	11
BG	23	29	48	18	47	35	10	67	23
CY	6	18	76	8	40	52	0	65	35
CZ	23	40	37	15	55	30	6	80	14
DE	11	56	33	8	72	20	6	89	5
DK	3	56	41	10	69	21	1	91	8
EE	7	30	63	2	42	56	3	75	22
ES	13	27	60	10	44	46	9	69	22
FI	7	30	63	5	48	47	4	85	11
FR	9	30	61	2	56	42	2	83	15
GR	22	14	64	12	23	65	11	54	35
HU	8	26	66	2	40	58	3	59	38
IE	13	46	41	11	67	22	7	89	4
IT	15	27	58	12	52	36	11	75	14
LT	5	22	73	4	33	63	5	58	37
LU	14	42	44	11	69	20	3	92	5
LV	4	14	82	3	24	73	2	54	44
MT	19	34	47	17	62	21	11	76	13
NL	5	26	69	6	41	53	4	66	30
PL	8	30	62	2	43	55	2	59	39
PT	20	24	56	15	47	38	8	74	18
RO	30	19	51	22	23	55	14	48	38
SE	8	49	43	3	69	28	3	94	3
SI	7	35	58	3	59	38	2	76	22
SK	12	20	68	13	30	57	8	69	23

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen. UK und NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Tabelle 39: Anteil der externen bzw. internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden 1999 und 2005 (in %)

Land	Anteil der internen Kursstunden			Anteil der externen Kursstunden		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU 25	52	58	-6	48	42	6
AT	49	56	-7	51	44	7
BE	60	51	9	40	49	-9
BG	62	83	-21	38	17	21
CY	45	–	–	55	–	–
CZ	56	51	5	44	49	-5
DE	63	63	0	37	37	0
DK	41	–	–	59	–	–
EE	33	45	-12	67	55	12
ES	59	48	11	41	52	-11
FI	53	47	6	47	53	-6
FR	37	51	-14	63	49	14
GR	–	72	–	–	28	–
HU	32	35	-3	68	65	3
IE	–	64	–	–	36	–
IT	61	67	-6	39	33	6
LT	45	35	10	55	65	-10
LU	57	52	5	43	48	-5
LV	47	48	-1	53	52	1
MT	68	–	–	32	–	–
NL	42	45	-3	58	55	3
PL	45	–	–	55	–	–
PT	48	70	-22	52	30	22
RO	73	82	-9	27	18	9
SE	51	55	-4	49	45	4
SI	48	49	-1	52	51	1
SK	44	–	–	56	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen. Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen begrenzter Vergleichbarkeit, für 2005 von GR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE für 2005. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 40: Anteil ausgewählter Beschäftigtengruppen an der Gesamtzahl aller Beschäftigter im Alter von 15 (bzw. 25) bis 64 Jahren (2005 bzw. 2008) und Anteil der kursanbietenden Unternehmen mit behinderten Beschäftigten und Beschäftigten, deren Arbeitsplatz gefährdet ist (1999)

Land	Anteil ausgewählter Beschäftigtengruppen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten (2005)				Kursanbietende Unternehmen mit behinderten Beschäftigten (1999)	Kursanbietende Unternehmen mit Beschäftigten, deren Arbeitsplatz gefährdet ist (1999)
	Beschäftigte ohne eine formale Qualifikation (Isced 0-2) im Alter von 25-64 Jahren	Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag im Alter von 15-64 Jahren	Teilzeitbeschäftigte im Alter von 15-64 Jahren	Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Alter von 15-64 Jahren		
EU 27	23	14	17	5	–	–
AT	14	9	21	10	9	2
BE	24	9	22	7	(u)	(u)
BG	16	6	2	0 (u)	6	7
CY	25	14	8	14	–	–
CZ	6	8	4	1	35	5
DE	13	14	23	8	(u)	(u)
DK	15	10	22	3	13	31
EE	7	3 (u)	7	17	2	6
ES	42	33	12	11	(u)	(u)
FI	15	17	13	1	(u)	(u)
FR	28	14	17	5	42	5
GR	26	12	5	7	6	3
HU	15	7	4	1	10	3
IT	39	12	13	5	13	1
LT	6	6	7	1 (u)	10	10
LU	30	5	17	45	16	9
LV	10	8	8	1	14	3
MT	60	5	9	3	–	–
NL	23	15	46	3	19	11
PL	6	26	10	0 (u)	20	4
PT	67	20	8	3	11	2
RO	9	2	9	0 (u)	10	8
SE	13	16	24	5	12	8
SI	13	17	8	0 (u)	44	3
SK	5	5	2	0 (u)	–	–

Quellen: Anteil ausgewählter Beschäftigtengruppen an der Gesamtzahl aller Beschäftigten: Eurostat, LFS 2005 (Abrufdatum: 1.9.2011). Kursanbietende Unternehmen mit behinderten Beschäftigten und Beschäftigten, deren Arbeitsplatz gefährdet ist: Eurostat, CVTS2 (Abrufdatum: 6.2.2012). Keine Teilnahme von CY, MT und SK. Daten aus IE, UK und NO wurden nicht erfasst, da für diese Länder keine bzw. keine vergleichbaren CVTS3-Daten zu speziellen Kursen für ausgewählte Beschäftigtengruppen vorliegen.

Anmerkungen: – nicht erfasst; u: unzuverlässige Daten.

Tabelle 41: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgrößenklasse 2005 und 1999 (in KKS in allen Unternehmen)

Land	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU									
25	168	214	-46	228	428	-200	322	384	-62
AT	109	140	-31	252	194	58	432	263	169
BE	124	146	-22	194	290	-96	380	355	25
BG	30	21	9	49	11	38	63	149	-86
CY	157	–	–	237	–	–	274	–	–
CZ	83	74	9	129	112	17	197	170	27
DE	138	142	-4	186	223	-37	265	330	-65
DK	333	–	–	923	–	–	788	–	–
EE	134	85	49	153	164	-11	128	111	17
ES	88	58	30	168	126	42	271	271	0
FI	215	245	-30	222	274	-52	258	408	-150
FR	354	165	189	469	298	171	609	484	125
GR	43	24	19	49	224	-175	90	100	-10
HU	111	60	51	143	78	65	318	112	206
IE	281	267	14	460	305	155	541	448	93
IT	115	218	-103	186	317	-131	307	454	-147
LT	40	13	27	50	25	25	114	68	46
LU	180	177	3	335	208	127	428	421	7
LV	0	61	-61	32	39	-7	73	82	-9
MT	114	–	–	189	–	–	332	–	–
NL	182	275	-93	136	443	-307	580	586	-6
PL	33	–	–	81	–	–	146	–	–
PT	53	24	29	91	66	25	166	197	-31
RO	24	7	17	35	8	27	93	23	70
SE	194	309	-115	360	364	-4	348	546	-198
SI	238	60	178	260	66	194	248	126	122
SK	66	–	–	91	–	–	173	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 6.2.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Tabelle 42: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgrößenklasse 2005 und 1999 (in KKS in Unternehmen mit Kursen)

Land	10 bis 49 Beschäftigte			50 bis 249 Beschäftigte			250 und mehr Beschäftigte		
	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz	2005	1999	Differenz
EU 25	315	411	-96	310	563	-253	347	398	-51
AT	163	200	-37	283	212	71	435	268	167
BE	220	329	-109	231	347	-116	385	364	21
BG	175	132	43	129	47	82	92	214	-122
CY	242	–	–	274	–	–	274	–	–
CZ	140	131	9	141	138	3	197	173	24
DE	264	219	45	273	270	3	301	342	-41
DK	449	–	–	1052	–	–	818	–	–
EE	250	193	57	186	225	-39	134	115	19
ES	236	225	11	255	241	14	292	300	-8
FI	309	340	-31	256	300	-44	277	412	-135
FR	404	200	204	474	307	167	611	487	124
GR	260	387	-127	129	709	-580	107	137	-30
HU	353	284	69	205	197	8	342	158	184
IE	542	445	97	550	362	188	544	464	80
IT	303	942	-639	283	633	-350	328	502	-174
LT	184	68	116	109	68	41	133	87	46
LU	304	383	-79	404	309	95	442	443	-1
LV	128	247	-119	192	95	97	133	104	29
MT	413	–	–	357	–	–	366	–	–
NL	337	345	-8	177	477	-300	625	593	32
PL	175	–	–	176	–	–	177	–	–
PT	166	248	-82	136	226	-90	177	267	-90
RO	96	136	-40	88	72	16	119	42	77
SE	276	372	-96	387	373	14	349	548	-199
SI	420	235	185	318	111	207	257	138	119
SK	187	–	–	149	–	–	193	–	–

Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 6.2.2012); eigene Berechnungen.

Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

Literaturverzeichnis

- 3S RESEARCH LABORATORY: Annex: New concepts for the qualitative questions concerning the organisational background of CVT in the enterprises - development of a coherent indicator on professionalisation. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG IN COOPERATION WITH 3S RESEARCH LABORATORY, STATISTICS FINLAND, FÁS TRAINING AND EMPLOYMENT AUTHORITY AND STATISTICS SWEDEN (Hrsg.): Qualitative questions concerning the professionalisation of CVT in enterprises. Unveröffentlichtes Working paper. Bonn 2005, S. 11-31
- AFONSO, MARIA DA CONCEIÇÃO; FERREIRA, FERNANDA: Berufsbildung in Portugal. Kurzbeschreibung. Luxemburg 2007
- ALBERT, CECILIA; GARCIA-SERRANO, CARLOS; HERNANZ, VIRGINIA: Firm-Provided Training and Temporary Contracts. In: Spanish Economic Review, 7 (2005) 1, S. 67-88
- ALLAART, PIET ; BELLMANN, LUTZ; LEBER, UTE: Company-provided further training in Germany and the Netherlands. In: Empirical Research in Vocational Education and Training, 1 (2009) 2, S. 103-121
- AMBOS, INGRID: Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2005
- ANGER, CHRISTINA; WERNER, DIRK: Ergebnisse von CVTS und IW-Weiterbildungserhebung für Deutschland im Vergleich. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 125-148
- ANGOTTI, ROBERTO: Kostenstrukturen der betrieblichen Weiterbildung in Italien. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 67-92
- ANGOTTI, ROBERTO: Benefits of VET. In: ISFOL (Hrsg.): National Research Report (NRR). Italy 2009. Rom 2010, S. 4-26
- APPEL, JO: FORCE - Aktionsprogramm der EG. In: Der Ausbilder, 39 (1991) 2, S. 31-35
- ARCHAN, SABINE; MAYR, THOMAS: Berufsbildung in Österreich. Kurzbeschreibung. Luxemburg 2006
- ARULAMPALAM, WIJI; BOOTH, ALISON L.: Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-Off? In: British Journal of Industrial Relations, 36 (1998) 4, S. 521-536
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010
- BACKES-GELLNER, USCHI: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn. Bielefeld 2006, S. 132-153
- BAETHGE, MARTIN; SCHIERSMANN, CHRISTIANE: Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Münster u. a. 1998, S. 15-87

- BAHNMÜLLER, REINHARD: Tarifpolitik und Weiterbildung - neue Entwicklungen und alte Fragen. In: WSI-Mitteilungen, 55 (2002) 1, S. 38-44
- BAHNMÜLLER, REINHARD; FISCHBACH, STEFANIE ; JENTGENS, BARBARA: Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge? In: WSI-Mitteilungen, 59 (2006) 2, S. 71-79
- BAILEY, THOMAS R.; HUGHES, KATHERINE L.; MOORE, DAVID THORNTON: Working Knowledge: Work-Based Learning and Education Reform. New York 2004
- BALL, CLAUDIA: Herstellerschulungen – eine produktbegleitende Dienstleistung als berufliches Weiterbildungsangebot. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik* – online Nr. 19. 2010. - URL: http://www.bwpat.de/ausgabe19/ball_bwpat19.pdf (Stand: 16.3.2011)
- BANNWITZ, JOHANNES: Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 104). Bonn 2008 - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/WDP_104.pdf (Stand: 17.2.2009)
- BECHMANN, SEBASTIAN; DAHMS, VERA; FISCHER, AGNES; FREI, MAREK; LEBER, UTE: 20 Jahre Deutsche Einheit - Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2009. Nürnberg 2010
- BECKER, GARY S.: Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education. Chicago 1964
- BEHRINGER, FRIEDERIKE: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen 1999
- BEHRINGER, FRIEDERIKE: Skill needs in enterprises: CVTS results. In: CEDEFOP (Hrsg.): Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs. Luxemburg 2009
- BEHRINGER, FRIEDERIKE: EU-Benchmarks 2010 zur allgemeinen und beruflichen Bildung als Element der Lissabon-Strategie. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 39 (2010) 3, S. 16-20
- BEHRINGER, FRIEDERIKE: Betriebliche Weiterbildung in Europa. In: *Wirtschaftsdienst*, 91 (2011) Sonderheft, S. 15-19
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; DESCAMPS, RENAUD: Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22* (2009), S. 93-123
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; KAMPMANN, JARA; KÄPPLINGER, BERND: Theoretische Erklärungsansätze zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22* (2009a), S. 35-52
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND: Betriebliche Weiterbildungsabstinenz in Europa: Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3. In: *REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 31 (2008a) 3, S. 57-67
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND: Zuwächse in Ost- und Süd-, Rückgänge in Nord- und Westeuropa. Quoten der betrieblichen Weiterbildung in Europa (CVTS3). In: *DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 15 (2008b) 4, S. 8-9
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND: Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40 (2011) 1, S. 15-19

BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND; MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN: Striking Differences in Continuing Training in Enterprises across Europe: Comprehensive Overview of Key Results of CVTS 2. Bonn 2005 - URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179759864.pdf> (Stand: 15.10.2009)

BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND; MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN: Overview of key results of CVTS 2. A graphical presentation in the form of radar charts. In: MARKOWITSCH, JÖRG; HEFLER, GÜNTER (Hrsg.): Enterprise training in Europe. Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2008a, S. 6-23

BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND; PÄTZOLD, GÜNTER (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22. Stuttgart 2009b

BEHRINGER, FRIEDERIKE; MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37 (2008b) 1, S. 9-14

BEHRINGER, FRIEDERIKE; PFEIFER, HARALD: Annex 1.6. Indicators and Data for VET. In: LENEY, TOM u.a. (Hrsg.): Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET. Final report to the European Commission. Brüssel 2004

BEHRINGER, FRIEDERIKE; SCHÖNFELD, GUDRUN: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland - Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3. Bonn 2010. - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Fachbeitrag_behringer-schoenfeld2010.pdf (Stand: 4.2.2012)

BEICHT, URSULA: Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Bielefeld 2005

BEICHT, URSULA; KREKEL, ELISABETH M.; WALDEN, GÜNTER: Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld 2006

BELLMANN, LUTZ: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld 2003

BELLMANN, LUTZ; DÜLL, HERBERT; LEBER, UTE: Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirische Untersuchung auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: REINBERG, ALEXANDER (Hrsg.): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. Nürnberg 2001, S. 97-123

BELLMANN, LUTZ; LEBER, UTE: Betriebliche Weiterbildung: Denn wer da hat, dem wird gegeben. In: IAB-Materialien (2003) 1, S. 15-16

BELLMANN, LUTZ; LEBER, UTE: Weiterbildung in KMU. In: WEIß, MANFRED (Hrsg.): Evidenzbasierte Bildungspolitik: Beiträge der Bildungsökonomie. Berlin 2006, S. 115-130

BELLMANN, LUTZ; LEBER, UTE: Weiterbildung für Ältere in KMU. In: Sozialer Fortschritt, 57 (2008) 2, S. 43-48

BELLMANN, LUTZ; PAHNKE, ANDRE; STEGMAIER, JENS: Betriebliche Weiterbildung und Beschäftigungsstabilität Älterer: Bleiben Geförderte länger? In: IAB-Forum (2010) 1, S. 30-35

BIBB-QUALIFIZIERUNGSPANEL: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2011. Bonn 2012 - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/betriebsbericht_bibb_qualifizierungspanel.pdf (Stand: 11.4.2012)

BLACK, DAN A.; NOEL, BRETT J.; WANG, ZHENG: On-the-Job Training, Establishment Size, and Firm Size: Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital. In: Southern Economic Journal, 66 (1999) 1, S. 82-100

BOGEDAN, CLAUDIA: Qualifizieren statt Entlassen - Betriebliche Weiterbildung in der Krise. In: WSI-Mitteilungen, 63 (2010) 6, S. 314-319

BOOTH, ALISON L.; FRANCESCONI, MARCO; FRANK, JEFF: Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? In: Economic Journal, 112 (2002) 480, F189-213

BOSCH, GERHARD: In Qualifizierung investieren - ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Expertise. Bonn 2010 - URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07668.pdf> (Stand: 13.2.2012)

BRUNELLO, GIORGIO; GARIBALDI, PIETRO; WASMER, ETIENNE (Hrsg.): Education and Training in Europe. Oxford 2007

BRUSSIG, MARTIN; LEBER, UTE: Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. In: Zeitschrift für Personalforschung, 19 (2005) 1, S. 5-24

BUNDESAMT FÜR STATISTIK (Hrsg.): Lebenslanges Lernen und Weiterbildung. Bestandsaufnahme der internationalen Indikatoren und ausgewählte Resultate. Neuchâtel 2006

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Paper 1: Data availability in enterprises. In: Bundesinstitut für Berufsbildung u.a.: Development of a methodology for a long-term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS) CVTS3 M. Work-package 5: Survey guidelines 2005. - URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/WP5_survey_guidelines\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/WP5_survey_guidelines(1).pdf) (Stand: 20.5.2010)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG U. A.: Development of a methodology for a long-term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS) CVTS3 M. Work-package 2: Definition and description of the variables with respect to the survey output. Unveröffentlichtes Arbeitspapier. Bonn 2005a

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG U. A.: Development of a methodology for a long-term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS) CVTS3 M. Work-package 5: Survey guidelines. Bonn 2005b. - URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/WP5_survey_guidelines\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/WP5_survey_guidelines(1).pdf) (Stand: 20.5.2010)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG U. A.: Development of a methodology for a long term strategy on the Continuing Vocational Training Survey (CVTS). CVTS3 M. Final report. Bonn 2005c - URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Finalreport\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Finalreport(1).pdf) (Stand: 25.5.2010)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn, Berlin 2008. - URL: http://www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Bonn / Berlin 2011

CASSON, MARK; DELLA GIUSTA, MARINA: The Economics of Trust. In: BACHMANN, REINHARD; ZAHEER, AKBAR (Hrsg.): Handbook of Trust Research. 2006, S. 332-354

- CEDEFOP (Hrsg.): Berufsbildung in Frankreich. Kurzbeschreibung. Luxemburg 2008a
- CEDEFOP: Evaluation of Eurostat education, training and skills data sources. Luxemburg 2008b - URL: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/510/5185_en.pdf (Stand: 30.9.2009)
- CEDEFOP (Hrsg.): Sectoral training funds in Europe. Luxemburg 2008c
- CEDEFOP: Using tax incentives to promote education and training. Cedefop Panorama Series. Luxemburg 2009 - URL: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/536/5180_en.pdf (Stand: 8.1.2010)
- CEDEFOP: Die Förderung der Weiterbildung in Unternehmen – muss sie überdacht werden? In: Cedefop Kurzbericht März 2010a. - URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9022_de.pdf (Stand: 15.12.2011)
- CEDEFOP: Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey. Luxemburg 2010b - URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf (Stand: 2.1.2012)
- CEDEFOP; EUROSTAT (Hrsg.): Handbuch der Ausbildungsfelder. Luxemburg 1999
- CENTRAL STATISTICAL OFFICE OF POLAND (Hrsg.): Vocational education in enterprises in Poland in 2005. Warschau 2008
- CERAMI, ALFIO: Social Policy in Central and Eastern Europe. The Emergence of a New European Welfare Regime. Münster 2006
- CESPIM: Compilation of available country specific studies of CVTS II results. Working paper. Rom 2005 - URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179757322.pdf> (Stand: 10.5.2010)
- CESPIM: The role of the Joint Inter-professional Funds for Continuing Training in the development of the training investments of the enterprises. Rom 2007. - URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.11.28/1196261086.pdf> (Stand: 3.5.2010)
- CHAMBERS, JOHN M.; CLEVELAND, WILLIAM S.; KLEINER, BEAT; TUKEY, PAUL A.: Graphical Methods for Data Analysis. Belmont, Boston 1983
- CHECCAGLINI, AGNÈS; MARION-VERNOUX, ISABELLE: Continuing training at European firms: The first steps towards homogenization. In: Céreq Training and Employment Nr. 80. 2008. - URL: <http://www.cereq.fr/pdf/trai80.pdf> (Stand: 26.5.2010)
- CROCE, GIUSEPPE; MONTANINO, ANDREA: Die Rolle staatlicher Maßnahmen für die Weiterbildung der Arbeitnehmer in Italien. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 41 (2007) 2, S. 155-170
- DAHRENDORF, RALF: Sozialstruktur des Betriebs - Betriebssoziologie. Wiesbaden 1959
- DAVIS, NORMAN: Investitionen in berufliche Weiterbildung durch Unternehmen. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 13 (1998), S. 81-86
- DEHNBOSTEL, PETER: Modelle arbeitsbezogenen Lernens und Ansätze zur Integration formellen und informellen Lernens. In: ROHS, MATTHIAS (Hrsg.): Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung. Münster u. a. 2002, S. 37-57

DENT, RHIAN; WISEMAN, JUNE: Continuing Vocational Training Survey 2005 (CVTS3). London 2008

DESCY, PASCALINE; NESTLER, KATJA; TESSARING, MANFRED: International vergleichbare Statistiken zur Bildung, Ausbildung und Kompetenzen: Sachstand und Aussichten. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung (2005) 36, S. 68-85

DEUTSCHER BILDUNGSRAT (Hrsg.): Empfehlungen der Bildungskommission - Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

DIETRICH, STEPHAN; SCHADE, HANS-JOACHIM; BEHRENSDORF, BERND: Ergebnisbericht Projekt Weiterbildungskataster. Bonn 2008. - URL: <http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0803.pdf> (Stand: 8.3.2011)

DIMAGGIO, PAUL J.; POWELL, WALTER W.: The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: American Sociological Review, 48 (1983) 2, S. 147-160

DIMITROVA, ELKA: Herausforderungen und Perspektiven für das Berufsbildungssystem für Erwachsene in Bulgarien. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 41 (2007) 2, S. 34-50

DOBISCHAT, ROLF: Reichweiten und Grenzen des Beitrags von beruflicher Weiterbildung zum regionalen Strukturwandel. Netzwerke zwischen Betrieben und überbetrieblichen Weiterbildungsträgern - eine Allianz mit Zukunft? In: HENDRICH, WOLFGANG; BÜCHTER, KARIN (Hrsg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung. Trends, Erfahrungen und Widersprüche in Theorie und Praxis. München u.a. 1999, S. 89-115

DOBISCHAT, ROLF; LIPSMEIER, ANTONIUS: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von Technikanwendung, Qualifikationsentwicklung und Personaleinsatz. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24 (1991) 2, S. 344-350

DOBISCHAT, ROLF; SEIFERT, HARMUT; AHLNE, EVA: Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten - Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf. In: WSI-Mitteilungen, 55 (2002) 1, S. 25-31

DREXEL, INGRID: Frankreichs Fondssystem für Weiterbildung. Eine Alternative zu „Eigenverantwortung“ und „Co-Investition“. In: WSI-Mitteilungen, 57 (2004) 4, S. 175-181

DUE, JESPER; MADSEN, JØRGEN STEEN: The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal? In: Journal of Industrial Relations, 50 (2008) 3, S. 513-529

DÜLL, HERBERT; BELLMANN, LUTZ: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31 (1998) 2, S. 205-225

EGNER, UTE: Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik (2001) 12, S. 1008-1020

EGNER, UTE: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht. Wiesbaden 2002

ELIAS, PETER; DAVIS, RHYS: Employer provided training within the European Union: a comparative review. In: SOFER, CATHERINE (Hrsg.): Human Capital Over the Life Cycle. A European Perspective. Cheltenham 2004, S. 137-153

- ESPING-ANDERSEN, GØSTA: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge 1990
- ESPING-ANDERSEN, GØSTA: Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford 1999
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.): Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der Europäischen Union. Luxemburg 1997
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: Europäisches Regieren – ein Weißbuch. KOM(2001) 428 vom 25. Juli 2001. Brüssel 2001 - URL: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2001/com2001_0428de01.pdf (Stand: 12.6.2012)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: Betriebliche Weiterbildung in Europa - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen. 2003 - URL: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/EU_reader_cvts_de\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/EU_reader_cvts_de(1).pdf) (Stand: 19.5.2010)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Bewertung der Lissabon-Strategie. SEK(2010) 114 endgültig vom 02. 02.2010. Brüssel 2010a - URL: <http://www.uni-mannheim.de/edz/pdf/sek/2010/sek-2010-0114-de.pdf> (Stand: 12.6.2012)
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. KOM(2010) 682 endgültig. Brüssel 2010b. - URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:DE:PDF> (Stand: 21.2.2012)
- EUROPEAN COMMISSION (Hrsg.): Continuing training in enterprises: facts and figures. A report on the results of the continuing vocational training survey carried out in the enterprises of the Member States of the European Union in 1994. Luxemburg 1999
- EUROPEAN COMMISSION (Hrsg.): Classification of learning activities - Manual. Luxemburg 2006
- EUROPEAN COMMISSION (Hrsg.): Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union. Luxemburg 2012
- EUROPEAN EMPLOYMENT OBSERVATORY: European Employment Observatory Review: Autumn 2007. Lifelong learning and skills development: a review of trends and policies with a particular focus on gender and age. 2007 - URL: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/EEOAutumnReview2007-final-1.pdf> (Stand: 29.4.2010)
- EUROSTAT: Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen 1994 (CVTS). Methoden und Definitionen. Luxemburg 1996
- EUROSTAT (Hrsg.): Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Ergebnisse. 1994 (CVTS). Luxemburg 1997
- EUROSTAT: Continuing Vocational Training Survey (CVTS2) - European Union Manual (Eurostat Working Papers Population and social conditions 3/2000/E/N°17). Luxemburg 2000 - URL: http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcsl/library?l=/public/continuing_vocational/eu_manual_pdf/_EN_1.0_&a=d (Stand: 18.1.2010)
- EUROSTAT: Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS2). Daten 1999. Luxemburg 2002

EUROSTAT: Methods report (final) of the project "Assessment of the second vocational training survey. Comparative analysis of continuing vocational training on the basis of CVTS2 results" (Eurostat Working Papers Population and social conditions 3/2004/D/N°28). Luxemburg 2003

EUROSTAT: The 3rd Continuing Vocational Training Survey (CVTS3). European Union Manual (Eurostat Working Papers Population and social conditions 3/2006/E/N°32). Luxemburg 2006 - URL: http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcs/library?l=/public/lifelong_statistics/continuing_vocational/reference_documents/master_finalpdf/_EN_1.0_&a=d (Stand: 8.1.2010)

EUROSTAT: Eurostat Structural Indicators – Employment. Life-long learning (adult participation in education and training. Notes (20/11/2009). 2009 - URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/trng_esms_an1.pdf (Stand: 12.6.2012)

EUROSTAT: Methodological notes. Data from labour force survey and adult education survey. Luxemburg 2011. - URL: http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcs/library?l=/public/lifelong_statistics/education_survey/reference_documents/aes_pilot/explanatory_lfspdf/_EN_1.0_&a=d (Stand: 21.4.2011)

EUROSTAT: CVTS 4 manual. Version 6 (26. April 2012). Unveröffentlichtes Manuskript. Luxemburg 2012

EUROSTAT: Synthesis of National Quality Reports for the 3rd Continuing Vocational Training Survey. o. J. - URL: http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcs/library?l=/public/lifelong_statistics/continuing_vocational/reference_documents/qualityreportpdf/_EN_1.0_&a=d (Stand: 22.2.2012)

FAULSTICH, PETER: Strategien der betrieblichen Weiterbildung. Kompetenz und Organisation. München 1998

FERTIG, MICHAEL; HUBER, MARTINA: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung: Nicht nur eine Frage des Geldes. In: IAB-Forum (2010) 1, S. 24-29

FESTOVÁ, JENY; KALOUSKOVÁ, PAVLA; MØLLER, LARS RUNE; SØRENSEN, JOHN HOUMAN; VELETA, RICHARD: Relations between Training Incidence in Enterprises and Selected Macroeconomic Indicators on National Level. In: MARKOWITSCH, JÖRG; HEFLER, GÜNTER (Hrsg.): Enterprise training in Europe. Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2008, S. 176-209

FORCE (Hrsg.): "Tableau de bord" on continuing vocational training. Luxemburg 1994

FORSSÉN, LENNART: Assessment of Quality in the Swedish CVTS3. Unveröffentlichtes Manuskript. Örebro 2007

FÖRSTER, CHRISTIAN; HEDRICH, HORST; SCHMID, JOSEF: Benchmarking mit Radar-Charts und SMOP-Werten. Methodenoptimierung und Anwendung in MS Excel - mit einem Beispiel zu den Arbeitsmärkten der Bundesländer (Wirtschaft & Politik Working Paper Nr. 44). Tübingen 2009. - URL: <http://www.wip-online.org/public/49d5d5d05af1cWiP%20v4.pdf> (Stand: 22.3.2010)

FREY, BRUNO S.: Evaluierungen, Evaluierungen ... Evaluitis. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 8 (2007) 3, S. 207-220

FRIEBEL, HARRY: Elternschaft und Weiterbildung. Eine sozialwissenschaftliche Längsschnittuntersuchung zum beruflichen und nicht-beruflichen Weiterbildungsverhalten im Falle der Familiengründung. In: Bildung und Erziehung, 62 (2008) 1, S. 83-97

FRIEBEL, HARRY; WINTER, RENATE: Bedarfsgerecht und lernförderlich? Expertenbefragung: Weiterbildung in der Autobranche. In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2006) 1, S. 48-50

FUKUYAMA, FRANCIS: Trust. The Social Virtues and The Creation of Prosperity. London 1995

GELDERMANN, BRIGITTE: Weiterbildung für die Älteren im Betrieb. In: LOEBE, HERBERT; SEVERING, ECKART (Hrsg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld 2005, S. 69-79

GERHARD, ANETTE: "Planning in the making". Konturen einer möglichkeitsorientierten Planungskultur. In: DOLLHAUSEN, KARIN u.a. (Hrsg.): Erwachsenenpädagogische Organisationsforschung. Wiesbaden 2010, S. 237-256

GERHARDS, CHRISTIAN; MOHR, SABINE; TROLTSCH, KLAUS: Erhöht der Fachkräftemangel die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben? Analysen auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41 (2012) 1, S. 19-22

GERL, HERBERT: Evaluation und Erfolgskontrolle. In: DAHM, GERWIN (Hrsg.): Wörterbuch der Weiterbildung. München 1980, S. 121-125

GERLACH, KNUT; JIRJAHN, UWE: Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten - eine empirische Untersuchung mit Daten des Hannoveraner Firmenpanels. In: PFEIFFER, FRIEDHELM; POHLMEIER, WINFRIED (Hrsg.): Qualifikation, Weiterbildung und Arbeitsmarkterfolg. Baden-Baden 1998, S. 311-337

GERLACH, KNUT; JIRJAHN, UWE: Employer Provided Further Training: Evidence from German Establishment Data. In: Schmollers Jahrbuch, 121 (2001) 2, S. 139-164

GIESEKE, WILTRUD: Evaluation in Zeiten der Veränderung. Ein Essay. In: REPORT – Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 25 (2002) 50, S. 68-76

GIESEKE, WILTRUD: Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: TIPPELT, RUDOLF; HIPPEL, AIGA VON (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2009, S. 385-403

GIESEKE, WILTRUD; HEUER, ULRIKE: Weiterbildungsentscheidungen und beigeordnete Bildung. In: ARNOLD, ROLF; PACHNER, ANITA (Hrsg.): Lernen im Lebenslauf. Baltmannsweiler 2011, S. 107-127

GILLEN, JULIA; MEYER, RITA: Selektionsmechanismen in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung – Forschungsstand und Handlungsbedarfe. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online Nr. 19. 2010. - URL: http://www.bwpat.de/content/uploads/media/gillen_meyer_bwpat19.pdf (Stand: 16.2.2011)

GROLLMANN, PHILIPP; HANF, GEORG: EU-Indikatoren und Benchmarks 2020. Entwicklungen und Perspektiven für die Berufsbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39 (2010) 3, S. 21-25

GRUND, CHRISTIAN; MARTIN, JOHANNES: Determinants of Further Training: Evidence for Germany. In: IZA Discussion Paper Nr. 5315. Bonn 2010. - URL: <http://ftp.iza.org/dp5315.pdf> (Stand: 29.11.2010)

GRÜNERT, HOLLE; WIENER, BETTINA; WINGE, SUSANNE: Zusammenarbeit von Betrieben und Bildungsträgern in der beruflichen Weiterbildung. Halle (Saale) 2011

GRÜNEWALD, UWE: Kosten der betrieblichen Weiterbildung, Methodische Anmerkungen zur Kostenerfassung sowie Interpretation der Daten für Deutschland im europäischen Vergleich. In: CRAMER, GÜNTER u. a. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Abschnitt 8.1.6. 65. Ergänzungslieferung. 2003, S. 1-28

GRÜNEWALD, UWE; MORAAL, DICK: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE. Bielefeld 1996

GRÜNEWALD, UWE; MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld 2003

HAAK, CARROLL: Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben. Ein deutsch-dänischer Vergleich. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36 (2003) 2, S. 166-186

HALL, ANJA: Fremdsprachenkenntnisse im Beruf. Anforderungen an Erwerbstätige. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36 (2007) 3, S. 48-49

HALL, ANJA: Fremdsprachen im Beruf - Wer benötigt Fremdsprachenkenntnisse und auf welchem Niveau? In: TRITSCHER-ARCHAN, SABINE (Hrsg.): Fremdsprachen für die Wirtschaft. Analysen, Zahlen, Fakten. Wien 2008, S. 217-233

HANF, GEORG: Indikatoren und Benchmarks im Rahmen der EU. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2010, S. 400-405

HARTMANN, JOSEF; KUWAN, HELMUT: Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: multivariate Analysen. In: ROSENBLADT, BERNHARD VON; BILGER, FRAUKE (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011, S. 70-79

HARTZ, STEFANIE: Qualität in Organisationen der Weiterbildung. Eine Studie zur Akzeptanz und Wirkung von LQW. Wiesbaden 2011

HEFLER, GÜNTER; MARKOWITSCH, JÖRG: To Train or not to Train: Explaining differences in average enterprises' training performance in Europe - a framework approach. In: MARKOWITSCH, JÖRG; HEFLER, GÜNTER (Hrsg.): Enterprise training in Europe. Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2008, S. 24-63

HENNEBERGER, FRED; SOUSA-POZA, ALFONSO; ZIEGLER, ALEXANDRE: Befristete Beschäftigung in der Schweiz. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 3 (2004), S. 239-267

HERM, BEATE; KOEPERNIK, CLAUDIA; LEUTERER, VERENA; RICHTER, KATRIN; WOLTER, ANDRÄ: Hochschulen im Weiterbildungsmarkt. Essen 2003

HEUER, ULRIKE: Betriebliche Weiterbildungsentscheidungen. Aushandlungsprozesse und Bildungscontrolling. Fallstudienbericht. Bonn 2010

HOFMANN, JOSEPHINE; KORGE, GABRIELE: Lernen im Alter: Wer früh damit beginnt, kommt weiter. Ansätze zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung. In: Personalführung (2011) 3, S. 62-68

HÖBLING, GERHART; STÖBEL, DIETER; BOHLANDER, HANSWALTER: Bildungscontrolling. Erfolg messbar machen. Bielefeld 2010

HUBERT, TOBIAS; WOLF, CHRISTOF: Determinanten der beruflichen Weiterbildung Erwerbstätiger. Empirische Analysen auf der Basis des Mikrozensus 2003. In: Zeitschrift für Soziologie, 36 (2007) 6, S. 473-493

IOANNIDOU, ALEXANDRA; SEIDEL, SABINE: Europäische Konzepte zur Erfassung des lebenslangen Lernens – Weichenstellungen und Einschätzungen. In: GNAHS, DIETER u.a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Bielefeld 2008, S. 181-192

JØRGENSEN, ANJA LINDKVIST V.: Ein preisgekröntes System wird verändert – zum Besseren oder zum Schlechteren? In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 44 (2008) 2, S. 103-126

JØRGENSEN, HENNING: Consensus, Cooperation and Conflict - The Policy Making Process in Denmark. Cheltenham 2002

KABST, RÜDIGER; GIARDINI, ANGELO: Status und Professionalisierung des deutschen Personalmanagements: Ist Besserung in Sicht? In: Personalführung (2006) 11, S. 74-77

KÄPPLINGER, BERND: Convergence or divergence of continuing vocational training in Europe? Empirical findings and theoretical conclusions for adult education. In: Adult Education Research Conference 2011. Conference Proceedings, S. 348-356. - URL: <http://www.adulterc.org/Proceedings/2011/papers/kapplinger.pdf> (Stand: 22.12.2011)

KÄPPLINGER, BERND: Radar-Charts als Instrument zum Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Europa. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35 (2006) 5, S. 26-29

KÄPPLINGER, BERND: Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 103 (2007) 3, S. 382-396

KÄPPLINGER, BERND: Bildungscontrolling: Vor allem in Großbetrieben ein Thema. BIBB Report Nr. 13 (2009). - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_13.pdf (Stand: 13.6.2012)

KÄPPLINGER, BERND (Hrsg.): Weiterbildungsentscheidungen und Bildungscontrolling. Impulse aus der Bildungsforschung für die Bildungspraxis. Bonn 2010

KÄPPLINGER, BERND; MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN: Ergebnisse der europäischen Betriebsbefragung Continuing Vocational Training Survey 3 (CVTS3). In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2009, S. 247-252

KLEINERT, CORINNA; MATTHES, BRITTA: Data in the Field of Adult Education and Lifelong Learning: Present Situation, Improvements and Challenges. Nürnberg 2009 - URL: http://www.ratswd.de/download/RatSWD_WP_2009/RatSWD_WP_91.pdf (Stand: 30.6.2010)

KOLLER, BARBARA; PLATH, HANS-EBERHARD: Qualifikation und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2001) 245, S. 63-95

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Memorandum über Lebenslanges Lernen. SEK(2000) 1832. 30.10.2000. Brüssel 2000 - URL: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> (Stand: 8.1.2010)

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Mitteilung der Kommission: Ein kohärenter Indikator- und Benchmark-Rahmen zur Beobachtung der Fortschritte bei der Er-

reichung der Lissabon-Ziele im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. Brüssel 2007. - URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0061:FIN:DE:PDF> (Stand: 21.10.2010)

KRIEGESMANN, BERND; LAMPING, STEFANIE; SCHWERING, MARKUS: Kompetenzentwicklung und Entwicklungsdynamik in KMU und Großunternehmen - Primärstatistische Ergebnisse zu Differenzen und Defiziten. Berichte aus der angewandten Innovationsforschung Nr. 202 (2002).

KRÜGER-HEMMER, CHRISTIANE; SCHMIDT, DANIEL: Durchführung von CVTS3 in Deutschland. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 53-66

KUCKULENZ, ANJA; MEYER, JENNY: Die Entscheidung über betriebliche Weiterbildungsinvestitionen. Eine empirische Analyse mit dem Mannheimer Innovationspanel. In: ZEW Discussion Paper Nr. 06-089. Mannheim 2006. - URL: <http://doku.iab.de/externe/2007/k070813n17.pdf> (Stand: 18.1.2010)

KUPER, HARM; KAUFMANN, KATRIN: Beteiligung an informellem Lernen. Annäherungen über eine differentielle empirische Analyse auf der Grundlage des Berichtssystems Weiterbildung 2003. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 13 (2010) 1, S. 99-119

KUWAN, HELMUT; BILGER, FRAUKE; GNAHS, DIETER; SEIDEL, SABINE: Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin 2006

LASSEN, MORTEN; SØRENSEN, JOHN HOUMAN; JØRGENSEN, ANJA LINDKVIST; MØBERG, RASMUS JUUL: Skill Needs and the Institutional Framework Conditions for Enterprise-Sponsored CVT - The Case of Denmark (WZB Discussion paper 2006-121). Berlin 2006 - URL: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2006/i06-121.pdf> (Stand: 12.4.2010)

LAY, GUNTER: Dienstleistungen in der Investitionsgüterindustrie: Konsequenzen für Betriebsorganisation und Personal. In: Arbeit, 7 (1998) 4, S. 316-337

LEBER, UTE: Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: ENGELBRECH, GERHARD (Hrsg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Nürnberg 2002, S. 175-191

LEBER, UTE: Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 149-168

LEBER, UTE; MÖLLER, IRIS: Weiterbildungsbeteiligung ausgewählter Personengruppen. In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 128 (2008) 3, S. 405-429

LEHTONEN, JARMO; KALLIOLA, SATU (Hrsg.): Dialogue in working life research and development in Finland. Frankfurt/Main 2008

LENSKE, WERNER; WERNER, DIRK: Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008. In: IW-Trends, 36 (2009) 1, S. 51-66

LIECHTI, LENA; ABRAHAM, MARTIN: Die Evaluation von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Eine empirische Untersuchung zur Verbreitung und Anwendung von Evaluationsinstrumenten in der betrieblichen Weiterbildung. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 81 (2011) 3, S. 241-262

LUNG, MATTHIAS: Betriebliche Weiterbildung. Grundlagen und Gestaltung. Leonberg 1996

LYBERAKI, ANTIGONE; PARASKEVOPOULOS, CHRISTOS J.: Social Capital Measurement in Greece. OECD-ONS International Conference on Social Capital Measurement in London. Athen 2002 - URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/22/15/2381649.pdf> (Stand: 22.12.2011)

LYKKETOFT, MOGENS: The Danish Model - A European success story. 2006. - URL: <http://www.lykketoft.dk/files/pdf/Dendanskemodelengelskudgave.pdf> (Stand: 12.4.2010)

MAES, MARTINE: Das Berufsbildungssystem in den Niederlanden. Kurzbeschreibung. Luxemburg 2004

MARKOWITSCH, JÖRG; HEFLER, GÜNTER: Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich I. Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II). Wien 2003

MARKOWITSCH, JÖRG; HEFLER, GÜNTER: Der Markt betrieblicher Weiterbildung 2004-2006. Flauten, Brisen, Ströme. In: MARKOWITSCH, JÖRG; STROBL, PETER (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Österreich. Konzepte, Anbieter, Trends. Wien 2006, S. 83-99

MARKOWITSCH, JÖRG; HEFLER, GÜNTER (Hrsg.): Enterprise training in Europe. Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2008

MARTIN, ALBERT; DÜLL, HERBERT: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitsmarktsituation - Qualifizierungsmaßnahmen im Lichte organisationstheoretischer Ansätze und empirischer Datenanalyse. Lüneburg 2000

MASSON, JEAN-RAYMOND: Financing Vocational Education and Training in the EU New Member States and Candidate Countries. Recent Trends and Challenges. Luxemburg 2005

MAXIMIANO, SANDRA; OOSTERBEEK, HESSEL: On the Determinants of Workers' and Firms' Willingness to Train'. Unveröffentlichtes Manuskript. 2007

MEYER-GUCKEL, VOLKER; SCHÖNFELD, DERK; SCHRÖDER, ANN-KATRIN; ZIEGELE, FRANK: Quartäre Bildung. Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen. Essen 2008

MORAAL, DICK: Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38 (2009) 1, S. 34-37

MORAAL, DICK; AZEEZ, ULRIKE; LORIG, BARBARA; SCHREIBER, DANIEL: Betriebliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung - fachübergreifende Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Bonn 2009a. - URL: <http://www.bibb.de/de/51311.htm> (Stand: 23.3.2011)

MORAAL, DICK; GRÜNEWALD, UWE: Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 18 (2004), S. 174-186

MORAAL, DICK; LORIG, BARBARA; SCHREIBER, DANIEL; AZEEZ, ULRIKE: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. BIBB Report Nr. 7 (2009b). - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_07.pdf (Stand: 26.1.2009)

MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN: Deutschland, Frankreich, Niederlande - drei Modelle der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. In: FAULSTICH, PETER; BAYER, MECHTHILD (Hrsg.): Lerngelder: Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005, S. 48-64

MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN: Geschichte und Entwicklung der Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) in Europa und Deutschland. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 15-33

MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN: Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. In: WSI-Mitteilungen, 65 (2012) 5, S. 329-337

MOSLEY, HUGH; MAYER, ANTJE: Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach. In: Discussion Paper FS I 99-202 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1999. - URL: <http://skylia.wz-berlin.de/pdf/1999/i99-202.pdf> (Stand: 18.1.2010)

MUFFELS, RUUD J. A.; FOUARGE, DIDIER J. A. G.: Working Profiles and Employment Regimes in Europe. In: Schmollers Jahrbuch, 122 (2002) 1, S. 85-110

MÜLLER, NORMANN; BEHRINGER, FRIEDERIKE: Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training. In: OECD Education Working Papers Nr. 80. Paris 2012. - URL: <http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en> (Stand: 19.12.2012)

MÜNCHHAUSEN, GESA: Kompetenzentwicklung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Abschlussbericht. Bonn 2011 - URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_23201.pdf (Stand: 8.9.2011)

MYTZEK-ZÜHLKE, RALF: Einflussfaktoren betrieblicher Weiterbildungsaktivität in Dänemark, Schweden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. In: Schmollers Jahrbuch, 125 (2005) 4, S. 525-548

MYTZEK-ZÜHLKE, RALF: Einflussfaktoren betrieblichen Weiterbildungshandelns im internationalen Vergleich. Analysen der Mikrodaten der zweiten Europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS2). In: AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 1(2007) 3-4, S. 217-232

NADER, LAIMA: Berufliche Weiterbildung und Geschlechtergerechtigkeit. In: REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 30 (2007) 3, S. 29-38

NATIONAL CENTER FOR EDUCATION STATISTICS: Adult Education Participation Decisions and Barriers - Review of Conceptual Frameworks and Empirical Studies. Working Paper No. 98-10. Washington 1998. - URL: <http://nces.ed.gov/pubs98/9810.pdf> (Stand: 21.12.2011)

NELEN, ANNEMARIE; DE GRIP, ANDRIES: Why Do Part-Time Workers Invest Less in Human Capital Than Full-Timers? In: Labour, 23 (2009), S. 61-83

NESTLER, KATJA; KAILIS, EMMANUEL: Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-). In: Statistik kurz gefasst Nr. 3. 2002a. - URL: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_02_03.pdf (Stand: 14.12.2010)

NESTLER, KATJA; KAILIS, EMMANUEL: Erste Erhebung über betriebliche Weiterbildung in den Bewerberländern (-CVTS2-). In: Statistik kurz gefasst Nr. 2. 2002b. - URL: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_02_02.pdf (Stand: 14.12.2010)

NESTLER, KATJA; KAILIS, EMMANUEL: Kosten und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Europa. In: Statistik kurz gefasst Nr. 8. 2002c. - URL: http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_02_08.pdf (Stand: 14.12.2010)

NESTLER, KATJA; ZUKERSTEINOVA, ALENA: The relevance of the Continuing Vocational Training Survey for monitoring the impact of education, training and employment policies. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 185-197

- NOESEN, JOS: Berufsbildung in Luxemburg. Kurzbeschreibung. Luxemburg 2005
- OECD (Hrsg.): Promoting Adult Learning. Paris 2005
- OECD (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2010. OECD-Indikatoren. Paris 2010
- PFEIFFER, FRIEDHELM; BRADE, JOACHIM: Weiterbildung, Arbeitszeit und Lohneinkommen. In: STEINER, VIKTOR; BELLMANN, LUTZ (Hrsg.): Mikroökonomik des Arbeitsmarktes. Nürnberg 1995, S. 289-326
- PUHANI, PATRICK A.; SONDERHOF, KATJA: The Effects of Parental Leave on Training for Young Women. In: Journal of Population Economics, 24 (2011) 2, S. 731-760
- PUTNAM, ROBERT D.: Making Democracy Work - Civic Traditions in Modern Italy. Princeton 1983
- PUTNAM, ROBERT D.: Bowling Alone: America's Declining Social Capital. In: Journal of Democracy, 6 (1995) 1, S. 65-78
- RADINGER, REGINA; PAULI, WOLFGANG: Institutionalisierung und Professionalisierung als Prädiktoren betrieblicher Weiterbildung. In: Statistische Nachrichten (2004) 8, S. 722-733
- RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 2002/C 142/01). Luxemburg 2002. - URL: http://www.eu-bildungspolitik.de/uploads/dokumente_bildungspolitik/2002_06_eu-arbeitsprogramm2010_de.pdf (Stand: 7.6.2010)
- RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Schlussfolgerungen des Rates über europäische Durchschnittsbezugswerte für allgemeine und berufliche Bildung (Benchmarks). Dokumentnr. 8981/03 vom 7.5.2003. Brüssel 2003 - URL: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/after-council-meeting_de.pdf (Stand: 12.6.2012)
- RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“). 2009/C 119/02. Brüssel 2009 - URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:DE:PDF> (Stand: 12.6.2012)
- REFERENZ-BETRIEBS-SYSTEM: Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter. Information Nr. 28. Bonn 2005. - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/RBS-Info_28.pdf (Stand: 22.6.2011)
- REFERNET DENMARK: Denmark. VET in Europe – Country Report 2009. 2009 - URL: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_DK.pdf (Stand: 12.4.2010)
- REFERNET ROMANIA: Romania. VET in Europe – Country Report 2009. 2009 - URL: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_RO.pdf (Stand: 30.4.2010)
- REINOWSKI, EVA; SAUERMAN, JAN: Hat die Befristung von Arbeitsverträgen einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung geringqualifiziert beschäftigter Personen? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41 (2008) 4, S. 489-499
- REISCHMANN, JOST: Erfassung von Weiterbildungs-Wirkungen. Probleme und Möglichkeiten. In: Grundlagen der Weiterbildung, 4 (1993) 4, S. 199-205

REISCHMANN, JOST: Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen. Neuwied u.a. 2002

REUTTER, GERHARD: Vom Nutzen und der Nutzlosigkeit beruflicher Bildung für Geringqualifizierte. Bonn 2005 - URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-200911033269> (Stand: 7.9.2011)

ROBAK, STEFFI: Bildungsmanagement als Konstellieren von Handlungswaben. In: REPORT - Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 27 (2004) 1, S. 182-188

ROHS, MATTHIAS (Hrsg.): Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung. Münster 2002

ROOSMAA, EVE-LIIS; SAAR, ELLU: Participating in non-formal learning: patterns of inequality in EU-15 and the new EU-8 member countries. In: Journal of Education and Work, 23 (2010) 3, S. 179-206

ROSENBLADT, BERNHARD VON: Unterscheidung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung in empirischen Erhebungen zur Weiterbildungsteilnahme. In: REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 30 (2007) 4, S. 21-31

ROSENBLADT, BERNHARD VON: Vom „Berichtssystem Weiterbildung“ zum „Adult Education Survey“. Aussagekräftige Indikatoren in der Weiterbildung? In: TIPPELT, RUDOLF (Hrsg.): Steuerung durch Indikatoren. Methodologische und theoretische Reflektionen zur deutschen und internationalen Bildungsberichterstattung. Opladen 2009, S. 105-117

ROSENBLADT, BERNHARD VON; BILGER, FRAUKE: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007. München 2008a

ROSENBLADT, BERNHARD VON; BILGER, FRAUKE: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007. Bielefeld 2008b

ROSENBLADT, BERNHARD VON; BILGER, FRAUKE (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011

ROSENBLADT, BERNHARD VON; GNAHS, DIETER: Sektor „Betriebliche Weiterbildung“. In: ROSENBLADT, BERNHARD VON; BILGER, FRAUKE (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld 2011, S. 123-137

RUDOLPHI, ULRIKE: Determinanten betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten im Branchenkontext: Mehrebenenanalysen auf Basis der CVTS3-Daten. In: Wirtschaft und Statistik (2011) 3, S. 261-273

SALFINGER, BRIGITTE; SOMMER-BINDER, GUIDO: Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS3). In: Statistische Nachrichten (2007) 12, S. 1106-1119

SAUERMAN, JAN: Who Invests in Training if Contracts are Temporary? Evidence for Germany using Selection Correction. In: IWH-Diskussionspapiere Nr. 14. 2006. - URL: <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=15304> (Stand: 7.9.2011)

SCHIERSMANN, CHRISTIANE: Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden 2007

SCHMID, JOSEF; HEDRICH, HORST; HÖRMANN, UTE; KOHLER, HARALD: Die Bundesländer im Fokus 2007. Aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Gütersloh 2007

SCHMIDT, BERND: Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE - Ergebnisse der Haupterhebung. In: *Wirtschaft und Statistik* (1995a) 12, S. 867-892

SCHMIDT, BERND: Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE - Methodik der Haupterhebung. In: *Wirtschaft und Statistik* (1995b) 8, S. 680-687

SCHMIDT, BERND: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht. Wiesbaden 1996

SCHMIDT, DANIEL: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: *Wirtschaft und Statistik* (2007a) 7, S. 699-711

SCHMIDT, DANIEL: Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen 2005. In: *Wirtschaft und Statistik* (2007b) 12, S. 1226-1235

SCHNABEL, ANNETTE: Teilnahmeverhalten bei Unternehmensbefragungen. In: *Arbeit*, 6 (1997) 2, S. 154-172

SCHNEEBERGER, ARTHUR; PETANOVITSCH, ALEXANDER; NOWAK, SABINE: Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen. Wien 2008

SCHÖNFELD, GUDRUN; MORAAL, DICK: Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung im internationalen Vergleich - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. In: GRANATO, MONA; DEGEN, ULRICH (Hrsg.): *Berufliche Bildung von Frauen*. Bielefeld 2006, S. 226-244

SCHÖNI, WALTER: *Handbuch Bildungscontrolling. Steuerung von Bildungsprozessen in Unternehmen und Bildungsinstitutionen*. 2. aktualisierte Auflage. Zürich u. a. 2009

SCHRADER, JOSEF: *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bielefeld 2011

SCHRÖDER, HELMUT; SCHIEL, STEFAN; AUST, FOLKERT: *Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse*. Bielefeld 2004

SCOTT, W. RICHARD; MEYER, JOHN W.: The Rise of Training Programs in Firms and Agencies - An Institutional Perspective. In: SCOTT, W. RICHARD; MEYER, JOHN W. (Hrsg.): *Institutional environments and organizations - Structural complexity and individualism*. Thousand Oaks 1994, S. 228-254

SEIFRIED, JÜRGEN; BERGER, STEFANIE: Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 107 (2011) 1, S. 138-152

SEYDA, SUSANNE; WERNER, DIRK: IW-Weiterbildungserhebung 2011 – Gestiegenes Weiterbildungsvolumen bei konstanten Kosten. In: *IW Trends*, 39 (2012) 1, S. 1-19

SEYFRIED, BRIGITTE: *Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse - Instrumente*. Bielefeld 2011

SMITH, ANDREW; BILLET, STEPHEN: Mechanisms for enhancing employer investment in training: a comparative perspective. In: *Research in Post-Compulsory Education*, 11 (2006) 1, S. 1-18

SØRENSEN, JOHN HOUMAN; MØLLER, LARS RUNE: A view on the supply side of the Danish CVT-system - Danish national report. In: KÄPPLINGER, BERND u.a. (Hrsg.): How do providers co-operate with enterprises and what is important for this co-operation? - Enterprise-provided continuing vocational training from the perspective of providers. Bonn 2006, S. 86-109

STAPEL, SILKE; PASANEN, JARKO; REINECKE, SEBASTIAN: Kaufkraftparitäten und abgeleitete Wirtschaftsindikatoren für EU, Beitrittskandidaten und EFTA In: Statistik kurz gefasst (2004) 53

STATISTICS FINLAND: CVTS3 Quality Report - Finland. Unveröffentlichtes Manuskript. Helsinki 2008

STATISTIK AUSTRIA: Quality report on CVTS3. Unveröffentlichtes Manuskript. Wien 2007

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung 2005. Wien 2008

STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Fragebogen. Wiesbaden 2006 - URL: http://www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/cvts/cf/2006/fdz_cvts_cf_2006_fragebogen.pdf (Stand: 21.12.2011)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden 2008

STATISTISCHES BUNDESAMT/IB-FDZ; STATISTISCHES LANDESAMT HESSEN: Leitfaden zur faktischen Anonymisierung (nach §16 Abs. 6 BStatG) statistischer Einzelangaben aus den Einheiten der dritten europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 3). Wiesbaden 2008 - URL: http://www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/cvts/suf/2006/fdz_cvts_suf_2006_anonymisierungsbeschreibung.pdf (Stand: 23.2.2011)

STAUDT, ERICH; KRIEGESMANN, BERND: Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht (nicht so leicht!). In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung und Innovation. Die Rolle der Kompetenz bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung. Münster 2002, S. 71-125

STEFFENSEN, KJARTAN; LAGERSTRØM, BENGT OSCAR: Continuing Vocational Training Survey (CVTS3). Quality report for Norway. 2008 - URL: http://www.ssb.no/emner/04/90/doc_200810/doc_200810.pdf (Stand: 18.5.2010)

STEGMAIER, JENS: Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg 2010. - URL: http://datenreport.bibb.de/IAB-Expertise_fuer_den_Datenreport_zum_Berufsbildungsbericht_2011.pdf (Stand: 18.6.2010)

TASK FORCE HUMANRESSOURCEN, ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG, JUGEND (Hrsg.): Synoptische Tabellen. Verfügbare Daten über die berufliche Weiterbildung in den zwölf Mitgliedstaaten. Brüssel 1992

TOCQUEVILLE, ALEXIS DE: Über die Demokratie in Amerika. Stuttgart 1985

WAGNER, JOACHIM: Politikrelevante Folgerungen aus Analysen mit Firmendaten der Amtlichen Statistik. In: Schmollers Jahrbuch, 126 (2006) 3, S. 359-374

WALLETTE, MARTEN: Temporary Jobs and On-the-Job Training in Sweden - A Negative Nexus? Lund 2005 - URL: http://www.nek.lu.se/publications/workpap/Papers/WP05_13.pdf (Stand: 7.9.2011)

WEIL, MARKUS; GONON, PHILIPP; SCHLÄFLI, ANDRÉ; HOTZ, HANS-PETER: Best-Practice-Weiterbildung in KMU. Eine Befragung von Deutschschweizer KMU-Weiterbildungsverantwortlichen zu Strategien, Lernformen und Kooperationen in der Weiterbildung. Zürich 2007 - URL: http://www.alice.ch/fileadmin/user_upload/alicech/dokumente/sveb/shop/Best_Practice_WB_KMU.pdf (Stand: 18.12.2011)

WEIMER, STEFANIE: Die Bedeutung der Herstellerschulung für die Weiterqualifizierung in der Bauwirtschaft. In: SYBEN, GERHARD (Hrsg.): Die Vision einer lernenden Branche im Leitbild Bauwirtschaft. Berlin 2010, S. 263-295

WEINERT, REINER: Berufliche Weiterbildung in Europa. Was Deutschland von nordeuropäischen Ländern lernen kann. Frankfurt/Main 2010 - URL: http://www.otto-brenner-stiftung.de/uploads/tx_mpnews/AH_66neu_web.pdf (Stand: 8.3.2011)

WEIß, REINHOLD: Vom unscheinbaren Stützpfeiler zur dritten Säule. Das Anforderungsprofil für Weiterbildung an Hochschulen. Bonn 2010. - URL: <http://www.loccum.de/material/bildung/weiterbildung/weiss.pdf> (Stand: 15.3.2011)

WILKENS, INGRID; LEBER, UTE: Partizipation an beruflicher Weiterbildung. Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36 (2003) 3, S. 329-337

WITTMER, WOLFGANG: Biografieorientierte Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Weiterbildung. In: REPORT - Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 24 (2001) 48, S. 109-127

WOHN, KATHRIN: Effizienz von Weiterbildungsmessung. In: RatSWD Research Note Nr. 15. Berlin 2007. - URL: http://www.ratswd.de/download/workingpapers2007/19_07.pdf (Stand: 18.1.2010)

ZWICK, THOMAS: Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41 (2012) 1, S. 15-18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Antwortquoten der Unternehmen in den an CVTS3 beteiligten Ländern (in %)	14
Abbildung 2: Überblick über die wichtigsten Fragenblöcke in CVTS3 nach Unternehmen, denen die entsprechenden Fragen gestellt wurden	29
Abbildung 3: Teilnahme an Weiterbildung in AES (Teilnahme an nicht formaler Aus- und Weiterbildung) und LFS (Indikator für lebenslanges Lernen) 2007	41
Abbildung 4: Inzidenz: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen (2005, in %)	53
Abbildung 5: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen (2005, in % der Beschäftigten in allen Unternehmen)	54
Abbildung 6: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen (2005)	55
Abbildung 7: Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen (2005)	57
Abbildung 8: Veränderungen bei den Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung zwischen 1999 und 2005	60
Abbildung 9: Radar-Chart von Deutschland	66
Abbildung 10: Radar-Charts von Schweden und Finnland	67
Abbildung 11: Radar-Chart von Luxemburg	68
Abbildung 12: Radar-Charts von Griechenland und Rumänien	69
Abbildung 13: Radar-Charts von Slowenien und Spanien	69
Abbildung 14: Radar-Charts von Irland und Dänemark	71
Abbildung 15: Radar-Charts von Frankreich und der Tschechischen Republik	73
Abbildung 16: Radar-Charts von den Niederlanden und Belgien	74
Abbildung 17: Radar-Charts von Österreich und Estland	75
Abbildung 18: Radar-Charts von der Slowakei und Malta	75
Abbildung 19: Radar-Charts von Zypern und Ungarn	77
Abbildung 20: Radar-Charts von Litauen und Bulgarien	78
Abbildung 21: Radar-Charts von Italien und Portugal	79
Abbildung 22: Radar-Charts von Polen und Lettland	80
Abbildung 23: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in %)	85
Abbildung 24: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen)	87

Abbildung 25: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursen) ..	89
Abbildung 26: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen (2005)	91
Abbildung 27: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in Unternehmen mit Kursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005).....	92
Abbildung 28: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmendem/Teilnehmender nach Unternehmensgrößenklassen (2005).....	93
Abbildung 29: Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen (2005)	95
Abbildung 30: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2005 nach Wirtschaftszweigen (in %).....	101
Abbildung 31: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen).....	104
Abbildung 32: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005)	106
Abbildung 33: Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005)	109
Abbildung 34: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen und mit anderen Weiterbildungsformen (2005, in %).....	119
Abbildung 35: Vergleich des Angebots von Kursen und anderen Weiterbildungsformen (Differenz in % der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten für 1999 und 2005).....	120
Abbildung 36: Vergleich des Angebots von Kursen und anderen Weiterbildungsformen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, Differenz in % der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten)	122
Abbildung 37: Vielfalt der genutzten Lernformen in Unternehmen in Deutschland (2005, in %).....	125
Abbildung 38: Themen der betrieblichen Weiterbildung 2005 (in % der gesamten Teilnahme­stunden in Kursen).....	129
Abbildung 39: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen, externen Kursen oder beiden Kursformen (2005, in % der Unternehmen mit Kursen).....	139
Abbildung 40: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Unternehmen mit Kursen)	141
Abbildung 41: Anteil der externen bzw. internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden (2005, in %).....	144
Abbildung 42: Anteil der internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in %).....	145

Abbildung 43: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmendem (2005)	163
Abbildung 44: Teilnahmequote nach Geschlecht und Unternehmensgrößenklassen – Differenz zwischen den jeweiligen Quoten von Männern und Frauen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen)	164
Abbildung 45: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen insgesamt und für Beschäftigte im Alter von 55 Jahren und älter (2005, in % der jeweiligen Gruppe in allen Unternehmen).....	172
Abbildung 46: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen im Alter von 55 Jahren und älter nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter in allen Unternehmen).....	173
Abbildung 47: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen insgesamt und für Beschäftigte, die jünger als 25 Jahre sind (2005, in % der jeweiligen Gruppe in allen Unternehmen)	178
Abbildung 48: Aufteilung der direkten Kosten für Weiterbildungskurse nach Kostenarten 2005 in Deutschland (in % der direkten Kosten).....	194
Abbildung 49: Direkte Kosten und Saldo aus Umlagen/Beiträge an Fonds und Zuschüsse/finanzielle Zuweisungen für Weiterbildung 2005 (in % der Gesamtarbeits- kosten aller Unternehmen)	196
Abbildung 50: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem 2005 und 1999 (in KKS in allen Unternehmen).....	203
Abbildung 51: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem 2005 und 1999 (in KKS in Unternehmen mit Kursen)	204
Abbildung 52: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgröße 2005 (in KKS in allen Unternehmen)	205
Abbildung 53: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgröße 2005 (in KKS in Unternehmen mit Kursen).....	206
Abbildung 54: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem 2005 und 1999 (in KKS)	209
Abbildung 55: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem nach Unternehmensgröße 2005 (in KKS).....	210
Abbildung 56: Radar-Chart zur Weiterbildungsorganisation in Deutschland, EU 27 und dem Land mit dem höchsten Wert je Frage (2005)	223

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Teilnehmende Länder (CVTS3)	11
Tabelle 2: Teilnehmende Länder (CVTS1 bis CVTS4).....	21
Tabelle 3: Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung – 1999 und 2005.....	58
Tabelle 4: Listung der Länder anhand des SMOP von 1999.....	67
Tabelle 5: Listung der Länder anhand des SMOP von 2005 (mit Angabe der Veränderungsrichtung im Vergleich zu den SMOP-Werten von 1999).....	70
Tabelle 6: Verteilung der Unternehmen und Beschäftigten nach Größenklassen (2005, in %).....	83
Tabelle 7: Unternehmen insgesamt und weiterbildende Unternehmen in Deutschland, die im Jahr 2005 neue oder wesentlich verbesserte Produkte oder Dienstleistungen bzw. neue oder wesentlich verbesserte Herstellungs- oder Lieferverfahren für die Produkte oder Dienstleistungen eingeführt haben (%).....	113
Tabelle 8: Anteil der Unternehmen, die die jeweilige andere Form anbieten (2005, in % aller Unternehmen).....	123
Tabelle 9: Themen der betrieblichen Weiterbildung insgesamt und nach Wirtschaftszweigen – Anzahl der Länder, die bestimmte Stundenanteile an den gesamten Teilnahmestunden in Kursen erreichen, und Prozentwerte für Deutschland und EU 27 (2005).....	135
Tabelle 10: Nutzung der internen Kurse nach Anteil der Unternehmen mit Kursen und Anteil der internen Kurse an den gesamten Kursstunden (2005, in Unternehmen mit Kursen)	147
Tabelle 11: Stundenanteile nach Trägern an den gesamten externen Kursstunden (2005, in %).....	149
Tabelle 12: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in % der Beschäftigten aller Unternehmen und Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem in allen Unternehmen jeweils nach Geschlecht sowie Differenz zwischen Männern und Frauen (2005)	161
Tabelle 13: Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Gesamterwerbs- bevölkerung (Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen) in den Jahren 2010, 2020 und 2030 sowie Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2005 und durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter 2005.....	169
Tabelle 14: Teilnehmende an betrieblichen Weiterbildungskursen im Alter von 55 Jahren und älter nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter in allen Unternehmen)	175

Tabelle 15: Teilnehmende an betrieblichen Weiterbildungskursen im Alter von 25 Jahren und jünger nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten im Alter von 25 Jahren und jünger in allen Unternehmen)	179
Tabelle 16: Spezielle Kurse für ausgewählte Beschäftigtengruppen in kurs anbietenden Unternehmen, in denen es die jeweilige Beschäftigtengruppe im Unternehmen gibt (2005, in %).....	184
Tabelle 17: Kostenelemente für Weiterbildungskurse in CVTS3.....	191
Tabelle 18: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Wirtschaftszweigen 2005 in Deutschland und EU 27 (in KKS in allen Unternehmen)	207
Tabelle 19: Anteil der Unternehmen, die mindestens eine der Maßnahmen als wirksam angegeben haben, und Anteil der Unternehmen, für die die jeweilige Maßnahme eine Wirkung hatte (2005).....	212
Tabelle 20: Anteil der Unternehmen, für die öffentliche Zuschüsse zu den Kosten der betrieblichen Weiterbildung eine Wirkung auf ihr Weiterbildungsverhalten hatten nach Unternehmensgrößenklasse (2005)	214
Tabelle 21: Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer für Weiterbildung verantwortlichen Person/Organisationseinheit nach Unternehmensgrößenklassen (2005).....	218
Tabelle 22: Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer für Weiterbildung verantwortlichen Person/Organisationseinheit nach Wirtschaftszweigen (2005).....	219
Tabelle 23: CVTS3-Fragen zur Weiterbildungsorganisation nach dem deutschen Fragebogen.....	220
Tabelle 24: Evaluation von Weiterbildung – Anteil der weiterbildenden Unternehmen, die die jeweilige Form nutzen (2005, die angegebenen Prozentangaben beziehen sich auf die Summe der Antworten zu den zwei der insgesamt vier Optionen „nach jeder Maßnahme“ und „nach den meisten Maßnahmen“).....	225
Tabelle 25: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005 (in %).....	231
Tabelle 26: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005 (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)	232
Tabelle 27: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005 (in % der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursen).....	233
Tabelle 28: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005	234

Tabelle 29: Stunden in Weiterbildungskursen je Teilnehmendem nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005	235
Tabelle 30: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Unternehmensgrößenklassen 1999 und 2005	236
Tabelle 31: Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen 2005 nach Wirtschaftszweigen (in %)	237
Tabelle 32: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen nach Wirtschaftszweigen (2005, in % der Beschäftigten aller Unternehmen)	238
Tabelle 33: Stunden in Weiterbildungskursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005)	239
Tabelle 34: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (2005).....	240
Tabelle 35: Gruppierung der Länder anhand der Ergebnisse für die Wirtschaftszweige nach den vier Kernindikatoren (2005).....	241
Tabelle 36: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen und mit anderen Formen 1999 und 2005 (in % aller Unternehmen)	242
Tabelle 37: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen, externen Kursen oder beiden Kursformen 1999 und 2005 (in % der Unternehmen mit Kursen).....	243
Tabelle 38: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen, externen Kursen oder beiden Kursformen nach Unternehmensgrößenklassen (2005, in % der Unternehmen mit Kursen)	244
Tabelle 39: Anteil der externen bzw. internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden 1999 und 2005 (in %)	245
Tabelle 40: Anteil ausgewählter Beschäftigtengruppen an der Gesamtzahl aller Beschäftigter im Alter von 15 (bzw. 25) bis 64 Jahren (2005 bzw. 2008) und Anteil der kurs anbietenden Unternehmen mit behinderten Beschäftigten und Beschäftigten, deren Arbeitsplatz gefährdet ist (1999).....	246
Tabelle 41: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgrößenklasse 2005 und 1999 (in KKS in allen Unternehmen)	247
Tabelle 42: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem nach Unternehmensgrößenklasse 2005 und 1999 (in KKS in Unternehmen mit Kursen)	248

Abkürzungsverzeichnis

Länderabkürzungen (nach ISO 3166):

Belgien (BE), Bulgarien (BG), Dänemark (DK), Deutschland (DE), Estland (EE), Finnland (FI), Frankreich (FR), Griechenland (GR), Irland (IE), Italien (IT), Lettland (LV), Litauen (LT), Luxemburg (LU), Malta (MT), Niederlande (NL), Norwegen (NO), Österreich (AT), Polen (PL), Portugal (PT), Rumänien (RO), Schweden (SE), Slowakei (SK), Slowenien (SI), Spanien (ES), Tschechische Republik (CZ), Ungarn (HU), Vereinigtes Königreich (UK), Zypern (CY)

Wirtschaftszweige:

C: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; D: Verarbeitendes Gewerbe;
E: Energie- und Wasserversorgung; F: Baugewerbe; G: Handel; H: Gastgewerbe; I1: Verkehr; I2: Nachrichtenübermittlung; J: Kredit- und Versicherungsgewerbe; K: Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen; O: Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

AES: Adult Education Survey (Erhebung zum Lernen im Erwachsenenalter)

BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung

BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BSW: Berichtssystem Weiterbildung

CLA: Classification of learning activities (Klassifikation der Lernaktivitäten)

CVTS: Continuing Vocational Training Survey (Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung)

IAB: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IW: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

KMU: Kleine und mittlere Unternehmen

LCS: Labour Cost Survey (Arbeitskostenerhebung)

LFS: Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung)

SOEP: Sozio-ökonomisches Panel

SMOP: Surface Measure of Overall Performance

TME: Total monetary expenditure (betriebliche Ausgaben)

WIFI: Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammern in Österreich

Abstract

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) liefern für die Mitgliedsstaaten der EU vergleichbare Daten zu den Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Umfang, Kosten und Durchführung.

In diesem wissenschaftlichen Diskussionspapier wird die Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland mit den anderen Mitgliedsstaaten der EU verglichen. Die Analysen beruhen auf den Ergebnissen der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) für das Jahr 2005. Neben einer grundlegenden Einordnung Deutschlands mithilfe von vier Kernindikatoren werden die unternehmensinterne bzw. -externe Durchführung von Weiterbildungskursen, die Themen der Weiterbildung, die Beteiligung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (z.B. Ältere, Frauen und befristet Beschäftigte) an Weiterbildung, die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung und die Weiterbildungsorganisation behandelt.

Englisch

The Continuing Vocational Training Surveys (CVTS) provide data on the training activities of enterprises with regard to provision, forms, contents, scope, costs and management in the member states of the EU.

The present academic research paper compares the situation of continuing vocational training in enterprises in Germany with the other EU member states. The analyses are based on the results of the third Continuing Vocational Training Survey (CVTS3) for the year 2005. Four core indicators are used to demonstrate the fundamental alignment of Germany. The paper also deals with the implementation of CVT courses within and outside the company, topics of CVT courses, the participation of different groups of employees (e.g. older persons, women and staff with fixed-term contracts), company expenditure for CVT and professional management of CVT in enterprises.

Schlagworte

Betriebliche Weiterbildung, CVTS (Continuing Vocational Training Survey), Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung, Weiterbildungsbeteiligung, Kosten der Weiterbildung

Keywords

Continuing vocational training in enterprises, CVTS (Continuing Vocational Training Survey), European surveys of continuing vocational training in enterprises, participation in continuing vocational training, costs of continuing vocational training