



Liebe Leserinnen und Leser, auf den folgenden zwei Seiten finden Sie eine Meinungsäußerung zum Beitrag von Rainer Block „Weiterbildung im europäischen Vergleich. Anmerkungen zur zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung“ in BWP 3/2003, S. 37–40

Bildungsnotstand nun auch in der betrieblichen Weiterbildung?

Die Ergebnisse der zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II) wurden von der deutschen Presse nüchtern aufgenommen: „Mittelmäßige Fortbildungen. Deutsche Firmen schneiden bei der betrieblichen Weiterbildung schlecht ab“, „Deutschland auf Platz neun in Europa. Bei betrieblicher Weiterbildung sogar nur auf dem 16. Platz von 25 untersuchten Ländern“, „Deutschland muss bei der Weiterbildung aufholen“, in dieser und ähnlicher Art waren die Artikel im Frühjahr dieses Jahres betitelt. „Muss nun der Bildungsnotstand auch in der beruflichen Weiterbildung ausgerufen werden?“, fragte Rainer Block in der vorletzten Nummer der BWP und versuchte zu zeigen, warum dies nicht notwendig scheint.

Block liefert in seiner Argumentation den präsumtiven Grund für das schlechte Abschneiden Deutschlands: Ein niedriges Beschäftigungswachstum bei einer durchschnittlichen (einen bestimmten Schwellenwert überschreitenden) Arbeitsproduktivität ist verantwortlich für den schlechten Rangplatz und dafür, dass Deutschland das einzige Land ist, in dem die Weiterbildungsaktivitäten rückläufig sind. Dies ist das Ergebnis einer Entscheidungsbaumanalyse, in die 14 europäische Länder, sowohl EU-Mitgliedstaaten als auch Beitrittsländer, einbezogen wurden. Weiterbildung ist demnach „augenscheinlich eine Funktion der Arbeitsproduktivität und des Beschäftigungswachstums“ (S. 40). An-

dere Faktoren, die als erklärende Variablen untersucht wurden, wie das Wachstum des BIP, die Höhe der Arbeitslosigkeit oder die Höhe der Unternehmensinvestitionen spielen keine (nachweisbare) Rolle. Damit hat Block betriebliche Weiterbildungsaktivitäten auf eine ziemlich einfache Formel gebracht und spart sich offensichtlich auch sämtliche mikroökonomischen Betrachtungen, obwohl er einleitend noch richtig urteilt: „Will man sich verändernde betriebliche Weiterbildungsaktivitäten adäquat beurteilen, dann gilt es die sich ändernden mikro- und makroökonomischen Rahmenbedingungen in Rechnung zu stellen“ (S. 38).

Davon abgesehen gibt es eine Reihe an Einwänden, die Zweifel an Blocks Erklärung aufkommen lassen. Viele dieser Zweifel gründeten sich vor allem auf Methodenwissen im Umgang mit der CVTS-Erhebung, sowie auf der Auswertung von CVTS-Detaildaten, wie sie in Österreich im Unterschied zu Deutschland zur Verfügung stehen.

1. Als zentralen Indikator für Weiterbildungsaktivitäten wählt Block den Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen. Unter weiterbildenden Unternehmen versteht man dabei Unternehmen, die Kurse und/oder andere Formen der Weiterbildung (z. B. Informationsveranstaltungen, Job-Rotation etc.) anbieten, unabhängig vom Ausmaß in dem sie diese anbieten. Um als weiterbildungsaktives Unternehmen klassifiziert zu werden, reicht jedoch die Teilnahme eines Mitarbeiters an einer einstündigen Informationsveranstaltung bereits aus. Der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen sagt folglich nur begrenzt etwas über die Intensität betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten eines Landes aus. Das Land mit dem höchsten Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen ist Dänemark (96%), jenes mit dem geringsten Wert Rumänien (11%). Betrachtet man jedoch die Weiterbildungsintensität, zeigt sich ein völlig anderes Bild. Die Kursstunden je Teilnehmer betragen in Dänemark 41 (Rang 4) und Rumänien 42 (Rang 1), d. h. die wenigen Unternehmen, die in Rumänien Weiterbildung anbieten, bilden sehr viel intensiver weiter als der Durchschnitt der Unternehmen in Ländern, in denen ein größerer Teil der Unternehmen Weiterbildungskurse anbietet (in Deutschland sind es nur 27 Stunden, Rang 21). Es empfiehlt sich daher in einer Analyse makroökonomischer Zusammenhänge von Weiterbildung und Wirtschaftsdaten mehrere Indikatoren zu berücksichtigen.

2. Will man sich tatsächlich auf nur einen Indikator beschränken, der in gewisser Weise alle wesentlichen Indikatoren beinhaltet, nämlich das *Angebot* (Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen an allen Unternehmen), die *Beteiligung* (Teilnehmer je Beschäftigte in den weiterbildungsaktiven Unternehmen) und die *Intensität* (Teilnahmestunden je Teilnehmer), so bietet sich am ehesten an, die Kursstunden je Beschäftigten insgesamt für alle Unternehmen zu betrachten. Deutschland liegt hier gleich auf mit

Österreich mit neun Stunden auf Platz 11 der EU-15. Eine Verschlechterung für Deutschland gegenüber diesem Wert für 1993 ist jedoch nicht festzustellen, im Gegenteil: 1993 lag der Wert noch bei acht Stunden.

3. Selbst wenn man aber wie Block ausschließlich an dem – für sich betrachtet nur bedingt aussagekräftigen – Angebots-Indikator festhalten will, zeigt sich bei einem differenzierteren Hinsehen dennoch ein anderes Bild im Vergleich von 1993 und 1999. Der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen in Deutschland ist zwar in Summe zurückgegangen. Dies betrifft jedoch vor allem einen Rückgang bei den anderen Formen der Weiterbildung, bei der Teilnahme an Kursen hingegen ist ein Anstieg zu verzeichnen. Wer um die methodischen Probleme bei der Erfassung der so genannten anderen Formen Bescheid weiß, tut gut daran für einen (internationalen) Längsschnittvergleich nur die Teilnahme an Kursen heranzuziehen.

4. Block stützt seine makroökonomische These (Weiterbildung setzt Beschäftigungswachstum voraus) u. a. auf ein mikroökonomisches Common-sense-Argument: Mit neuen Mitarbeitern geht auch Einarbeitung und mehr Weiterbildung einher und umgekehrt. Hier trägt jedoch sowohl der Mikro-/Makro-Analogieschluss als auch der Common sense. Zum einen werden demografische Aspekte, Ersatzraten, längere Erwerbsphasen, das Qualifikationsniveau, die Verfügbarkeit des Arbeitskräftepotenzials und vieles andere mehr dabei außer Acht gelassen, zum anderen können wir auf Basis (österreichischer) Detaildaten von CVTS II für die betriebliche Ebene feststellen, dass es keinen eindeutigen statistischen Zusammenhang zwischen Angebot, Beteiligung oder Intensität der Weiterbildung und Veränderungen beim Beschäftigtenstand der Unternehmen gibt. Gleiches gilt übrigens für die in CVTS II ebenfalls erhobenen technologischen und arbeitsorganisatorischen Änderungen in den Betrieben. Es finden sich in ein und denselben Branchen und Unternehmensgrößenklassen Unternehmen, die bei sinkenden Beschäftigtenzahlen und fehlenden technologischen Neuerungen mehr weiterbilden, genauso wie Unternehmen, die trotz Beschäftigungswachstum weniger weiterbilden als der Durchschnitt der Branche. Auf mikroökonomischer Ebene kann dieses an sich zunächst einleuchtende Argument nicht empirisch bestätigt werden. Die Gründe für Betriebe weiterzubilden, sind jedenfalls vielfältiger und komplexer und nicht auf die Aufnahme neuer Mitarbeiter zu beschränken.

5. Die Auswahl der Länder und die verwendeten Daten sind nicht immer nachvollziehbar, so dass der Verdacht nahe liegt, es sind hier speziell jene Länder selektiert worden, für die Werte der Entscheidungsbaumanalyse eindeutige Ergebnisse liefern. Es ist auch nicht klar, warum manche EU-Länder, wie Griechenland, Italien und das Vereinigte Königreich fehlen, während nur ein bestimmtes Beitritts-

kandidatenland, nämlich Estland, in die Analyse aufgenommen wurde. Das Vereinigte Königreich würde z. B. den in Blocks Entscheidungsbaumanalyse aufgestellten Regeln deutlich widersprechen: Mit einer Arbeitsproduktivität pro Beschäftigter von 89 (Wert für 1999) liegt es unter dem von Block mit 92,2 angegebenen Schwellenwert und müsste sich somit in die Reihe der Staaten mit einem geringen Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen, wie Portugal, Spanien und Estland einreihen. Tatsächlich beträgt der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen im Vereinigten Königreich 87% und liegt damit unter den Spitzenreitern an 4. Stelle. Die Ausgangsdaten für Norwegen stimmen nicht: Nicht 3% sondern nur 1,1% betrug das Beschäftigungswachstum 1999 gegenüber dem Vorjahr. Damit widerspricht auch Norwegen den Ergebnissen der Entscheidungsbaumanalyse. Aufgrund der hohen Arbeitsproduktivität, aber dem geringen Beschäftigungswachstum müsste sich Norwegen in die Länder mit mittlerer Weiterbildungsaktivität, wie Deutschland (75%), Österreich (72%) und Belgien (70%) einreihen. Stattdessen liegt Norwegen mit 86% nur knapp hinter dem Vereinigten Königreich an 5. Stelle und somit im Spitzenfeld.

Es sind Versuche erwünscht, die Hintergründe der Ranking-Listen aus der CVTS-Erhebung zu erklären

Es ist richtig, dass zur Beurteilung von sich ändernden betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten betriebliche und volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen untersucht werden müssen, wenn auch die betrieblichen in Blocks Analyse gegenüber den volkswirtschaftlichen deutlich zu kurz kommen. Genauso wichtig wäre es aber, die institutionellen Hintergründe der Bildungssysteme, etwa das Zusammenwirken von Aus- und Weiterbildung, den allgemeinen Stellenwert und den rechtlichen Rahmen von Weiterbildung, die Finanzierungs- und Anreizstrukturen sowie den gesamten politischen Kontext zu betrachten. Nur vor diesem Hintergrund sind die CVTS-Ergebnisse tatsächlich interpretierbar und etwa das gute Abschneiden der skandinavischen Länder zu erklären. Eine solche Analyse steht jedoch noch aus und ließe sich vermutlich am Beispiel einiger weniger Länder realisieren. Inzwischen sind jedenfalls weitere Versuche erwünscht, die Hintergründe der Ranking-Listen zu erklären und Verständnis für diese zu vermitteln – wie jener von Rainer Block. ■

Dipl.-Ing. Dr. Jörg Markowitsch, Wien