

Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung

Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum?

► Betriebe haben in vielfältiger Art und Weise Einfluss auf das Lernen Erwachsener. Sie sind sowohl Lernorte, Bildungsanbieter als auch Bildungsfinanziers. Im Prozess der Arbeit wird zufällig oder gezielt gelernt, vor allem größere Betriebe bieten eigene interne Kurse im Unternehmen an oder finanzieren ihren Beschäftigten die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen bei externen Bildungsanbietern. In diesem Beitrag wird auf der Grundlage der europäischen Unternehmensbefragung CVTS untersucht, welche Lernformen in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und in Europa vorherrschen und ob das Angebot in den vergangenen Jahren in Deutschland in der Mehrzahl der Unternehmen vielfältiger geworden ist.

Verdrängt arbeitsplatznahe Lernen kursförmige Weiterbildungsangebote?

In Deutschland wird dem arbeitsplatznahen Lernen seit Längerem eine große, weiter wachsende Bedeutung zugesprochen: „Die Frage nach der Relevanz neuer Lernformen bzw. Lernarrangements stellt einen Kern der aktuellen Weiterbildungsdebatte dar (...). Als eine der nachhaltigsten Veränderungen der betrieblichen Weiterbildung wird gegenwärtig die Zunahme arbeitsintegrierten bzw. arbeitsbezogenen Lernens diskutiert“ (BAETHGE/SCHIERSMANN 1998, S. 31). „Lernen im Prozess der Arbeit ist für Unternehmen zu einem wichtigen Wettbewerbsvorteil geworden. (...) Dieses Lernen wird größtenteils für wichtiger gehalten als die heute noch dominierenden Lehrgänge und Kurse in der betrieblichen Weiterbildung“ (DEHNBOSTEL 2003, S. 2).

Während dem Lernen in Lehrgängen und Kursen oftmals eine schwindende Bedeutung zugesprochen wird, rücken zunehmend arbeitsplatznahe Lernformen wie Einarbeitung, Lernzirkel oder computergestütztes Lernen in den Blick. Gestützt auf verschiedene Befragungen, die mehrheitlich auf ein „Dominieren kursförmiger Seminare“ verweisen, kommen DÖRING/FREILING (2008, S. 80 f.) gleichwohl zu dem Schluss, dass „Tendenzen zur Entwicklung kursförmiger Lernformen in der betrieblichen Weiterbildung vor dem Hintergrund empirischer Ergebnisse nicht eindeutig ablesbar“ seien. Neben der Hypothese, dass arbeitsplatznahe Lernformen an Bedeutung gewinnen, wird oftmals auch eine Vervielfältigung der Lernformen beschrieben bzw. angeregt (vgl. ROHS 2002; BOHLINGER/HEIDECKE 2009). Empirische Belege für diese aus der Theorie oder aus einzelnen Modellprojekten abgeleiteten Aussagen fehlen allerdings weitgehend.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden die deutsche Situation im europäischen Kontext anhand der Unternehmensbefragungen CVTS2 (1999) und CVTS3 (2005) dargestellt (vgl. Kasten, S. 16).¹ Dabei geht es zunächst um die

¹ Detaillierte Informationen zu Methodik und Ergebnissen des CVTS finden sich u. a. in Cedefop (2010) und in BEHRINGER/KÄPPLINGER/PÄTZOLD (2009).



FRIEDERIKE BEHRINGER

Dr. rer. soc., Leiterin des Arbeitsbereichs „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



BERND KÄPPLINGER

Prof. Dr., (JP), Abteilung Erwachsenenbildung/ Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin

Frage, welche empirische Verbreitung die verschiedenen Lernformen in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und in Europa haben, und welche Entwicklungen zu beobachten sind. In einem zweiten Schritt wird die Lernortvielfalt speziell für Deutschland auf Unternehmensebene analysiert.

Formen betrieblicher Weiterbildung – Empirische Verbreitung in Europa und deutsche Spezifika

Im CVTS werden nicht nur Daten zu Weiterbildungskursen, die Unternehmen ihren Beschäftigten anbieten, sondern auch zu „anderen Formen betrieblicher Weiterbildung“ erhoben, die teilweise arbeitsplatznah bzw. arbeitsintegriert sind. Dabei handelt es sich zum einen um ganz traditionelle Formen betrieblicher Bildung, z. B. geplante Einarbeitung am Arbeitsplatz oder Informationsveranstaltungen, zum anderen um modernere Formen, beispielsweise Lern- und Qualitätszirkel und selbst gesteuertes Lernen (vgl. Kasten). Die Grenze zwischen Arbeit und Lernen ist bei diesen anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung teilweise fließend, was auch die empirische Erfassung schwierig macht (vgl. MORAAL/GRÜNEWALD 2004). Letzteres gilt vor allem für detaillierte Informationen zur Teilnahme der Beschäftigten an solchen Weiterbildungsformen, weniger für den Anteil der Unternehmen, die entsprechende Weiterbildung anbieten (vgl. Cedefop 2010, S. 107 f.).

In den Mitgliedsstaaten der EU haben im Jahr 2005 durchschnittlich 60 Prozent² der Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten Weiterbildung für ihre Belegschaft finanziert. Der Anteil der Unternehmen mit Kursangeboten ist mit 49 Prozent etwa gleich hoch wie der Anteil mit anderen Weiterbildungsformen (48 %). Die Situation in den einzelnen Ländern stellt sich jedoch sehr unterschiedlich dar (vgl. Abb. 1).

- In Nord- und Westeuropa ist das betriebliche Weiterbildungsangebot (gemessen am Anteil der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten) sowohl bei Kursen wie bei den anderen Formen in den meisten Staaten höher als der europäische Durchschnitt; Ausnahmen sind Belgien mit einem geringfügig geringeren Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten, sowie Frankreich mit einem geringeren Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen.

2 Durchschnittswert für EU27 wie von Eurostat ausgewiesen. In diesen Durchschnitt geht allerdings auch der außerordentlich hohe Wert für das Vereinigte Königreich ein, der u. E. aus methodischen Gründen (Stichprobenziehung) nicht mit den Ergebnissen der anderen Staaten zu vergleichen ist (vgl. CEDEFOP 2010). Für die Berechnung eines bereinigten Durchschnitts wurden die erforderlichen Informationen von Eurostat noch nicht bereitgestellt.

Die europäische Unternehmensbefragung CVTS

Die Weiterbildungsdiskussion wird in europäischen Zusammenhängen geführt. Dabei ist allerdings zu konstatieren, dass es für die europäisch vergleichende Perspektive in der betrieblichen Weiterbildung nur wenige Datenquellen gibt (vgl. BEHRINGER/KÄPPLINGER/PÄTZOLD 2009). Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) ist die einzige Datenquelle, die zum Bereich der betrieblichen Weiterbildung detaillierte, international vergleichbare Statistiken bereitstellt.

Die Auswertungen in diesem Beitrag basieren zum einen auf Tabellen mit aggregierten Daten aus CVTS2 (1999) und CVTS3 (2005), die Eurostat in seiner Datenbank (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>) bereitstellt. An CVTS3 nahmen über 100 000 Unternehmen in 28 Staaten teil, bei CVTS2 waren es gut 75 000 Unternehmen aus 25 Staaten. Berücksichtigt werden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten des produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungen. Der öffentliche Sektor, Bildung und Gesundheit sind die wesentlichen Bereiche, die nicht einbezogen sind.

Zum anderen werden die vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellten Scientific-Use-Files für CVTS2 und CVTS3 genutzt. Sie enthalten die anonymisierten Mikrodaten von 2 857 (CVTS3) bzw. 3 184 (CVTS2) Unternehmen in Deutschland.

CVTS4 wird im Jahr 2011 für das Referenzjahr 2010 durchgeführt werden.

Formen betrieblicher Weiterbildung (Definition in CVTS3)

Kurse:

Veranstaltungen, die ausschließlich der betrieblichen Weiterbildung dienen und vom Arbeitsplatz getrennt stattfinden (z. B. in einem speziellen Schulungsraum). Die Teilnehmenden werden in einem vorab von den Organisatoren festgelegten Zeitraum von Lehrpersonal unterrichtet. Der Ort der Durchführung ist für die Unterscheidung intern/extern unerheblich.

1. Bei *internen Kursen* liegt die Verantwortung für Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst. Es kann auch externes Lehrpersonal eingesetzt werden.
2. *Externe Kurse* werden von Bildungsträgern auf dem freien Markt angeboten, Konzeption, Organisation und Durchführung liegt in ihrer Verantwortung.

Andere Formen betrieblicher Weiterbildung:

1. *Weiterbildung am Arbeitsplatz*: Geplante Phasen der Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen und Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung).
2. *Job-Rotation* innerhalb des Unternehmens und *Austauschprogramme* mit anderen Unternehmen: Sie gelten nur dann als Weiterbildungsmaßnahme, wenn sie im Voraus geplant sind und dem spezifischen Zweck dienen, die Fähigkeiten der Teilnehmenden weiterzuentwickeln. Nicht dazu gehören routinemäßige Versetzungen, die nicht im Rahmen eines geplanten Weiterbildungsprogramms erfolgen.
3. *Lern- und Qualitätszirkel*: In Lernzirkeln kommen Beschäftigte regelmäßig mit dem vorrangigen Ziel zusammen, sich über die Anforderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverfahren und des Arbeitsplatzes weiterzubilden. Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, deren Ziel es ist, durch Diskussion Probleme zu lösen, die mit der Produktion oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Sie gelten nur dann als Weiterbildung, wenn dies der vorrangige Zweck für die Teilnahme ist.
4. *Selbst gesteuertes Lernen*: Hierzu gehören geplante individuelle Weiterbildungsaktivitäten, z. B. mit audiovisuellen Hilfen wie Videos, computergestütztem Lernen, Internet.
5. *Informationsveranstaltungen*: Hierzu gehört z. B. der Besuch von Fachvorträgen, Fachtagungen, Kongressen, Workshops, Fachmessen und Erfahrungsaustauschkreisen. Die Teilnahme zählt jedoch nur dann als Weiterbildung, wenn der vorrangige Zweck der Teilnahme die Weiterbildung ist.

(Quelle: Eurostat 2006, S. 37 ff.)

Abbildung 1
Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen und mit anderen Weiterbildungsformen (2005; Angaben in %)

Quelle: Eurostat-Datenbank CVTS3, Abrufdatum: 12.07.2010
 UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen
 Länderkürzel nach ISO 3166

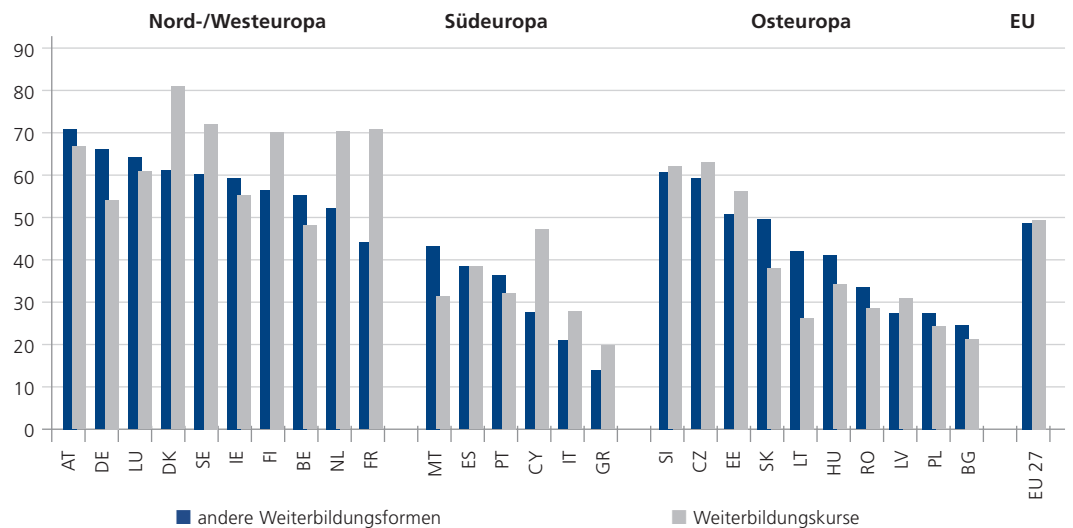
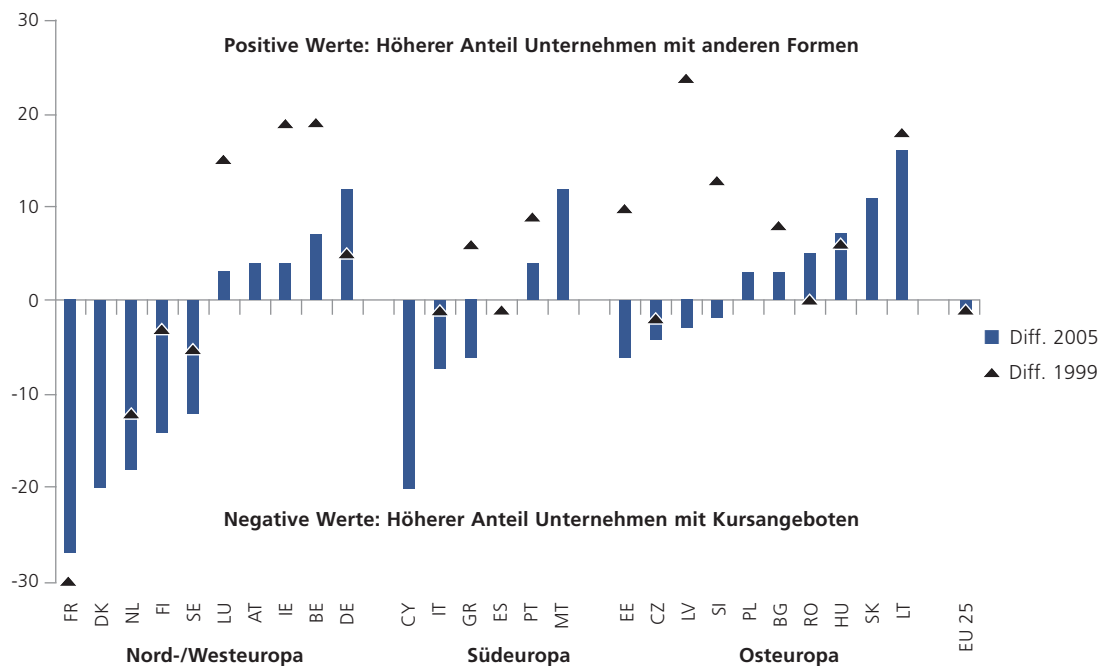


Abbildung 2
Vergleich des Angebots von Kursen und anderen Weiterbildungsformen (Differenz in % der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten für 1999 und 2005)

Quelle: Eurostat-Datenbank CVTS2/3, Abrufdatum: 12.07.2010; eigene Berechnungen durch Autor/-in
 UK, NO (2005 und 1999) sowie AT, DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen
 CY, MT und SK: Keine Werte für 1999
 ES: 2005 Differenz des prozentualen Anteils der Unternehmen mit Kursangeboten und mit anderen Formen gleich null.
 Länderkürzel nach ISO 3166



- Die südeuropäischen Länder liegen – mit Ausnahme des Angebots an Weiterbildungskursen in Zypern – unter dem europäischen Durchschnitt.
- Zwischen den osteuropäischen Ländern gibt es erhebliche Unterschiede, sowohl Staaten mit überdurchschnittlichem Weiterbildungsangebot bei Kursen und auch bei den anderen Weiterbildungsformen (Slowenien, Tschechische Republik, Estland) als auch Staaten, die deutlich unter den europäischen Durchschnittswerten bleiben.

Große Unterschiede gibt es auch in der relativen Bedeutung der Kurse im Vergleich zu den anderen Formen. Abbildung 1 zeigt bereits, dass es sowohl bei insgesamt hohem Weiterbildungsangebot wie auch bei geringerem Engagement der Unternehmen in den Mitgliedsstaaten der EU unterschiedliche Muster gibt.

In Abbildung 2 sind die Unterschiede zwischen den Angeboten an Kursen und an anderen Weiterbildungsformen für jedes Land dargestellt. Die Balken spiegeln die relative Bedeutung von Kursen und anderen Formen in 2005, die Dreiecke für das Jahr 1999. Mit Blick auf das Referenzjahr 2005 sind zunächst zu unterscheiden:

- Staaten, in denen 2005 der Anteil der Unternehmen mit Kursangeboten deutlich höher ist als der Anteil mit anderen Weiterbildungsangeboten; besonders ausgeprägt Frankreich, die Niederlande, die skandinavischen Staaten und Zypern, schwächer einige osteuropäische und weitere südeuropäische Staaten
- Staaten, in denen der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen deutlich höher ist als der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten; besonders stark in Deutschland, Malta, Litauen und der Slowakei.

Der Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen hat sich zwischen 1999 und 2005 in den Mitgliedsstaaten unterschiedlich entwickelt:

- In Nord- und Westeuropa ist er in allen Ländern mit Ausnahme Frankreichs zurückgegangen
- In Süd- und Osteuropa gibt es sowohl Zunahmen (vor allem in Spanien, Portugal, Slowenien, Rumänien und Ungarn) wie auch Abnahmen.

Vergleicht man das Verhältnis von Kursen und anderen Weiterbildungsformen im Jahr 2005 mit dem im Jahr 1999, so zeigt sich, dass in den meisten EU-Staaten die relative Bedeutung der Kurse zugenommen hat, sei es durch eine Verstärkung der Dominanz der Kurse gegenüber den anderen Formen oder durch eine Abschwächung der Dominanz der anderen Formen. Lediglich für Deutschland zeigt sich eine Entwicklung, die entgegengesetzt zur Entwicklung in fast allen anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verläuft: In Deutschland bietet ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil der Unternehmen Weiterbildung in anderen Formen an (66 %, im EU-Durchschnitt sind es nur 48 %); allein Österreich weist (mit 71%) ein noch höheres Angebot auf. Wenngleich in Deutschland – wie in vielen anderen Staaten – der Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen im Jahr 2005 geringer ausfällt als noch 1999, hat er jedoch im Vergleich zu den noch stärker rückläufigen Kursangeboten an Bedeutung gewonnen.

Somit kann festgehalten werden, dass die CVTS-Daten die These einer generellen Zunahme der anderen Formen betrieblicher Weiterbildung nicht stützen. Allerdings zeigen die Ergebnisse, dass in Deutschland die betriebliche Weiterbildung in anderen Formen eine besondere Rolle spielt. Insofern kann man von einem deutschen Spezifikum bezüglich der hohen und wachsenden Bedeutung der anderen Weiterbildungsformen sprechen. Allein ökonomisch-funktionalistisch dürfte dies kaum begründet sein, da andere nord- und westeuropäische Länder andere Wege gehen. Vielmehr könnten hier institutionelle Faktoren und kulturelle Präferenzen einflussreicher sein.

Pluralisierung von Lernformen: Divergierende Entwicklungen in Unternehmen in Deutschland

Neben der Hypothese, dass andere Weiterbildungsformen an Bedeutung gewinnen, wird oftmals eine wachsende Vielfalt der Lernformen beschrieben bzw. angeregt. Beschäftigt man sich aber mit Mikrodaten auf Unternehmensebene, nicht nur mit statistischen Durchschnitten aus aggregierten Daten oder mit Eindrücken aus wenigen Unternehmen, so kommt man zum Teil zu überraschenden Ergebnissen. So bildet sich empirisch eine Pluralisierung der Lernformen als Großtrend keinesfalls ab.

Abbildung 3 zeigt, dass sich zwischen 1999 und 2005 keine deutliche Zunahme der Lernformvielfalt ergeben hat. Der deutlichste Anstieg (um gut sechs Prozentpunkte) zeigt sich zunächst für die Gruppe der Unternehmen, die gar keine Weiterbildung anbietet. Noch deutlicher ist aber der Rückgang um acht Prozentpunkte der Unternehmen, die eine bis drei Formen für ihre gesamte Belegschaft anbieten. Die Zunahme der Unternehmen, bei denen eine Lernformvielfalt beobachtet werden kann, ist mit einem Plus von noch nicht einmal drei Prozentpunkten nur äußerst schwach ausgeprägt. Eine Pluralisierung der Lernformen lässt sich somit für die meisten Unternehmen empirisch nicht nachweisen. Vielmehr scheinen die Extreme zuzunehmen. Auf der einen Seite gibt es 2005 mehr Unternehmen, die ihre Weiterbildungsangebote komplett eingestellt haben, und auf der anderen Seite hat – in geringerem Ausmaß – der Anteil der Unternehmen zugenommen, die besonders aktiv sind. Circa zwei Drittel aller Unternehmen (65,3 % im Jahr 2005, vgl. Abb. 3) sind komplett weiterbildungsabstinent oder weisen nur eine eher begrenzte Vielfalt auf, die sich auf maximal drei Lernformen für die gesamte Belegschaft begrenzt. Die Verknüpfung von internen/externen Kursen sowie den fünf anderen Weiterbildungsformen (vgl. Abb. 4) zeigt, dass die Empirie auch hier keine Hinweise auf eine wachsende Pluralisierung gibt. Vielmehr nimmt zwischen 1999 und 2005 die Kombination von Kursen mit anderen Formen ganz deutlich um 13 Prozentpunkte ab, während eine wachsende Zahl an Unternehmen nur noch auf eine Kombination verschiedener anderer Formen setzt (plus sieben Prozentpunkte) und der Anteil der nur kurs anbietenden Unternehmen stabil ist. Wenngleich Kombinationen von Kursen und anderen Weiterbildungsformen in der pädagogischen Literatur gefordert werden, scheint die betriebliche Praxis andere Wege zu gehen. Letzteres sollte dabei jedoch nicht als Argument für eine Korrektur dieser Forderung, sondern vielmehr als Impuls für eine Verstärkung der Bemühungen um die Anregung solcher Kombinationen durch theoretische Grundlagen sowie praktische Entwicklungsarbeiten interpretiert werden.

Fazit

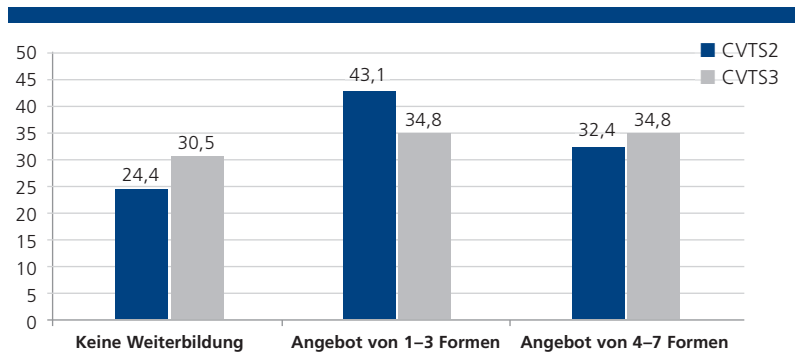
Die empirischen Daten zeigen, dass arbeitsplatznahe Lernformen in Deutschland schon länger eine im europäischen Vergleich besonders große Bedeutung haben. Man kann hier sogar von einem deutschen Spezifikum sprechen. Aber möglicherweise weist die Diskussion rund um die Verbreitung der arbeitsplatznahen Lernformen für Deutschland auf nichts genuin Neues hin, sondern ist vor allem durch die erhöhte Aufmerksamkeit für diese Formen in Wissenschaft und Politik beeinflusst. Insbesondere traditionelle Lernformen jenseits der Kurse, wie Einarbeitung, Unterweisung oder der Besuch von Fachmessen, hatten und haben in Deutschland eine sehr große Bedeutung, während die skandinavischen Staaten, die in den Rankings oft die Spitzenpositionen einnehmen, deutlich stärker Kurse anbieten.

Diese europäisch vielgestaltigen Entwicklungen zeigen einen Differenzierungsbedarf der deutschen Diskussion über betriebliche Weiterbildung auf, die oftmals noch von einem repräsentativen Unternehmen auszugehen scheint und Einzelercheinungen zu generellen Trends stilisiert. Stattdessen sollte die Aufmerksamkeit stärker den auf der Mikroebene feststellbaren Differenzen, deren möglichen Ursachen und Wirkmechanismen gewidmet werden. Die Beschäftigung mit statistischen Kennziffern auf der Grundlage aggregierter Daten ist ein wichtiger Anfang, um die Entwicklungstendenzen in der betrieblichen Weiterbildung darzustellen. Sie sollte jedoch ergänzt werden durch die Arbeit mit den Mikrodaten, durch weiter ins Detail gehende qualitative Betriebsfallstudien sowie triangulative Verknüpfungen qualitativer und quantitativer Forschungsdesigns, um ein Mehr an Differenzierung zu ermöglichen und somit auch ein Mehr an zielgenauen Entwicklungsarbeiten ins Auge zu fassen. Dabei wäre zu überlegen, ob die Weiterbildungsforschung auf Unternehmensebene ein Äquivalent zum individuumsbezogenen Milieuansatz (vgl. z. B. BREMER 2007) entwickeln kann. Betriebsgröße und Branche wären dabei sicherlich wesentliche Komponenten neben Innovationen, Arbeitsorganisation und Wissensintensität der Arbeit. ■

Literatur

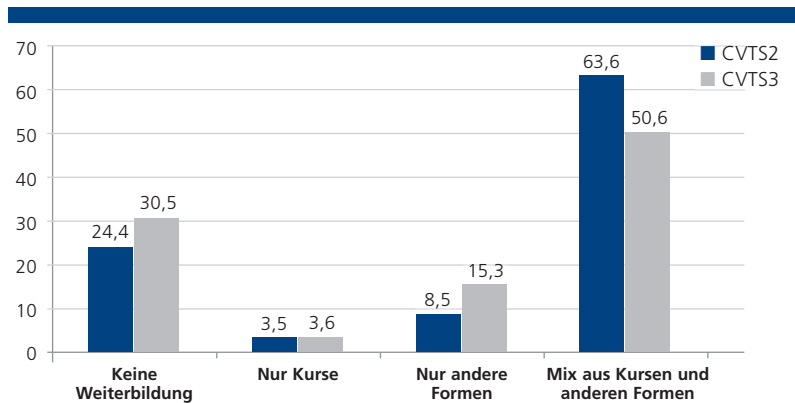
- BAETHGE, M.; SCHIERSMANN, C.: *Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft*. In: QUEM (Hrsg.): *Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven*. Münster u.a. 1998, S. 15–87
- BEHRINGER, F.; KÄPPLINGER, B.; PÄTZOLD, G.: *Die europäische Unternehmensbefragung CVTS – ein wichtiger Baustein in der Analyse der betrieblichen Weiterbildung*. In: BEHRINGER, F.; KÄPPLINGER, B.; PÄTZOLD, G. (Hrsg.): *Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven*. In: ZBW, Beiheft 22. Stuttgart 2009, S. 7–13

Abbildung 3 **Angebot an Kursen sowie anderen Weiterbildungsformen in Unternehmen in Deutschland** (Angaben in %)



Quelle: Destatis-Mikrodaten von 1999 (CVTS2) und 2005 (CVTS3), eigene Berechnungen durch Autor/-in

Abbildung 4 **Kombination von Kursen und anderen Weiterbildungsformen in Unternehmen in Deutschland** (Angaben in %)



Quelle: Destatis-Mikrodaten von 1999 (CVTS2) und 2005 (CVTS3), eigene Berechnungen durch Autor/-in

BOHLINGER, S.; HEIDECHE, L.: *Pluralisierung von Lernorten und Lernformen in der betrieblichen Weiterbildung*. In: ZBW 105 (2009) 3, S. 452–465

BREMER, H.: *Soziale Milieus, Habitus und Lernen*. Weinheim 2007

CEDEFOP (Hrsg.): *Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey*. Luxemburg 2010 (Research Paper 2) – URL: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf (Stand: 17.11.2010)

DEHNBOSTEL, P.: *Informelles Lernen: Arbeitserfahrungen und Kompetenzerwerb aus berufspädagogischer Sicht*. Vortrag bei der Fachtagung in Neukirchen/Pleisse 18./19. Sept. 2003 – URL: www.swa-programm.de/tagungen/neukirchen/vortrag_dehnbostel.pdf (Stand: 17.11.2010)

DÖRING, O.; FREILING, T.: *Betriebliche Weiterbildung – aktuelle Tendenzen und zentrale Zukunftsaufgaben*. In: GNAHS, D.; KUWAN, H.; SEIDEL, S. (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland*. Bielefeld 2008, S. 79–88

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

MORAAL, D.; GRÜNEWALD, U.: *Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa*. In: DEHNBOSTEL, P.; PÄTZOLD, G. (Hrsg.): *Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung*. In: ZBW, 18. Beiheft. Stuttgart 2004, S. 174–186

ROHS, M. (Hrsg.): *Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung*. München 2002