

Uwe Grünewald
Dick Moraal
Gudrun Schönfeld
(Hrsg.)

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär • Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-7639-0991-5

*Diese Veröffentlichung wurde durch
das Bundesministerium für Bildung
und Forschung (BMBF) gefördert.*



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
www.bibb.de/cc-lizenz.

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 100633

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01 -11

Telefax: (05 21) 9 11 01 -19

Internet: www.wbv.de

E-Mail: service@wbv.de

Bestell-Nr.: 110.423

© 2003 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär

53043 Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: MIC GmbH, Köln

Textbearbeitung und Gestaltung: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Druck und Weiterverarbeitung: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 3-7639-0991-5

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen	10
1. Deutschland im europäischen Vergleich (Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS II)	10
2. Ergebnisse der nationalen Zusatzerhebung	11
Teil I	
Ergebnisse der zweiten Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS II) in 25 europäischen Ländern	
1. Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union, in Norwegen und in den Bewerberländern (CVTS II)	15
2. Weiterbildungsangebot der Unternehmen	16
2.1 Weiterbildungangebot der Unternehmen (alle Formen)	16
2.2 Anbieter von Lehrveranstaltungen	19
2.3 Angebot von internen und externen Lehrveranstaltungen	20
2.4 Anbieter von „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung	21
3. Teilnehmer an Lehrveranstaltungen	22
3.1 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen	23
3.2 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße	25
3.3 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftszweigen	26
3.4 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht	27
4. Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen	31
4.1 Teilnahmestunden insgesamt	31
4.2 Teilnahmestunden nach Unternehmensgröße	33
4.3 Teilnahmestunden nach Wirtschaftszweigen	34

4.4	Teilnahmestunden nach Geschlecht	36
4.5	Teilnahmestunden nach Themen	36
4.5.1	Teilnahmestunden nach internen und externen Lehrveranstaltungen ...	37
4.5.2	Themen der internen und externen Lehrveranstaltungen	37
4.5.3	Teilnahmestunden nach externen Lehrveranstaltungen	43
5.	Kosten für interne und externe Lehrveranstaltungen	45
5.1	Direkte Kosten der internen und externen Lehrveranstaltungen pro Weiterbildungsstunde	46
5.2	Gesamtkosten der internen und externen Lehrveranstaltungen pro Teilnehmer	47
5.3	Gesamtkosten der internen und externen Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Unternehmensgröße	48
5.4	Gesamtkosten der internen und externen Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen	50
5.5	Zur relativen Bedeutung der direkten Kosten und der Personal- ausfallkosten für interne und externe Lehrveranstaltungen	51
5.6	Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen und Einnahmen aus derartigen Einrichtungen oder Fonds für Weiterbildungszwecke	53
5.7	Struktur der direkten Kosten (Kostenarten) von internen und externen Lehrveranstaltungen	54
5.8	Anteil der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten	56
6.	Qualitative Fragen zur betrieblichen Weiterbildung	59
6.1	Analyse des zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarfs	59
6.2	Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der einzelnen Mitarbeiter	60
6.3	Vorhandensein von Plänen für die betriebliche Weiterbildung	61
6.4	Vorhandensein eines speziellen Bildungsbudgets für die betriebliche Weiterbildung	64
6.5	Zur systematischen Erfolgskontrolle von Weiterbildungsveranstaltungen	65
7.	Nicht weiterbildende Unternehmen	68

Teil II

Ergebnisse der zweiten europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS II) in Deutschland

1.	Grundinformationen zu CVTS II in Deutschland	75
2.	Weiterbildungsangebot in Unternehmen	75
3.	Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen in Unternehmen	76
4.	Teilnahmestunden je Teilnehmer und je Beschäftigten	81
5.	Themenbereiche und Anbieter von Lehrveranstaltungen	84
6.	Angebot von anderen Formen der beruflichen Weiterbildung	87
7.	Kosten der Lehrveranstaltungen	90
8.	Konzeption und Entwicklungsmöglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung	93
9.	Nicht weiterbildende Unternehmen	95

Teil III

Ergebnisse der Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Deutschland

1.	Einleitung	99
1.1	Die erste und zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung	99
1.2	Zur Bedeutung der deutschen Zusatzerhebungen zur betrieblichen Weiterbildung	100
1.3	Besonderheiten des Konzeptes der Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II)	101
2.	Folgen der Globalisierung	103
2.1	Auswirkungen von Globalisierung und strukturellem Wandel auf die ökonomische Situation der Unternehmen	103
2.1.1	Kostendruck als Folge der Globalisierung	104
2.1.2	Zunahme von Innovationen und erweiterte Produktpalette als Folge der Globalisierung	104
2.1.3	Veränderte Marktsituation als Folge der Globalisierung	106
2.1.4	Veränderungen beim Personalbestand als Folge der Globalisierung	107

2.2	Auswirkungen der Globalisierung auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten	108
2.3	Betroffenheit einzelner Beschäftigtengruppen von steigenden Qualifikationsanforderungen	110
2.4	Reaktionen der Unternehmen bei veränderten Qualifikationsanforderungen	113
2.5	Einschätzungen der Unternehmen zur Zukunft der beruflichen Weiterbildung	115
3.	Zur Bewertung des „lebenslangen Lernens“ in deutschen Unternehmen	117
4.	Einschätzungen zum künftigen Verhältnis von Aus- und Weiterbildung	123
5.	Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen jenseits der Kurse und Seminare	125
5.1	„Andere“ Formen des Lernens sind empirisch relevant	126
5.2	Zur Erfassung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung	127
5.3	Unterschiede bei der Erfassung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung zwischen CVTS I und CVTS II	128
5.4	Zur quantitativen Bedeutung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung im Vergleich von CVTS I und CVTS II	130
5.5	Vergleich der quantitativen Bedeutung der „anderen“ Formen der Weiterbildung zwischen den Haupt- und Zusatzerhebungen von 1994 und 1999	131
5.6	Darstellung der empirischen Ergebnisse zu den einzelnen „anderen“ Formen	132
5.7	Zur statistischen Zukunft der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung	135
6.	Zur Entwicklung und den Rahmenbedingungen des selbst gesteuerten Lernens	138
7.	Zur zunehmenden Eigenverantwortung der Individuen für ihre Qualifizierung	142
8.	Zur Zertifizierung in der betrieblichen Weiterbildung	143
9.	Zur Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Reintegration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt	145

9.1	Vorhandene Angebote der Unternehmen	145
9.2	Bereitschaft der Unternehmen, Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose anzubieten	147
10.	Kosten und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung	148
10.1	Einleitung	148
10.2	Zur Erfassung der indirekten Kosten in den Unternehmen	150
10.3	Einbeziehung der Personalausfallkosten in die betriebliche Kalkulation	152
10.4	Zur Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung in die Freizeit der Mitarbeiter	153
10.5	Zur Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung an den Arbeitsplatz	155
10.6	Art der Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung	156
10.7	Zur Bewertung der Angemessenheit der eigenen Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung sowie der Aufwendungen der Wirtschaft insgesamt	159
10.8	Zu den gewünschten Finanziers für die Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung	161
11.	Verfügbarkeit von Daten zur betrieblichen Weiterbildung	163
11.1	Daten zu den Teilnehmern der betrieblichen Weiterbildung	163
11.2	Daten zu den Teilnahmestunden	164
11.3	Daten zu den Weiterbildungskosten	165
11.4	Vergleich der Zusatzerhebungen CVTS I und CVTS II	166
11.5	Künftige Nutzung der elektronischen Datenverarbeitung für die Erfassung von Daten zur betrieblichen Weiterbildung	168
12.	Zur Validität der 474 Unternehmen der Zusatzerhebung in Bezug zur Gesamtstichprobe	168
	Literaturverzeichnis	173
	Anhang Teil I	177
	Anhang Teil III	179
	Summary	201

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa

Seit über zehn Jahren ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) an der Konzeption, Durchführung und Auswertung der europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung beteiligt. Kaum ein anderes Institut in der Europäischen Union hat sich derart intensiv und kontinuierlich an der Entwicklung und Umsetzung von Instrumentarien der europäischen Vergleichsstatistik und Vergleichsforschung beteiligt.

Vor diesem Hintergrund ist es besonders erfreulich, dass das BIBB mit diesem Reader eine erste umfassende Präsentation von Daten zur betrieblichen Weiterbildung in 25 europäischen Ländern vorlegen kann.

In dem vorliegenden Reader sind neben den europäischen Vergleichsdaten, die gemeinsam von EUROSTAT und einem LEONARDO-Team unter der Federführung des BIBB ausgewertet wurden, sowohl die deutschen Untersuchungsergebnisse enthalten, die schon im Abschlussbericht des Statistischen Bundesamtes enthalten waren, als auch die ausführlichen Auswertungen einer Zusatzerhebung des BIBB bei 500 Unternehmen, die bereits an der CVTS-Erhebung (Continuing Vocational Training Survey) teilgenommen hatten.

Somit liefert der vorliegende Band erstmals umfassende Strukturinformationen zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Europa. Er bietet darüber hinaus einen Überblick über jene Daten und Merkmale, die ab 2005 für alle europäischen Mitgliedsstaaten in einem fünfjährigen Rhythmus Bestandteil der europäischen Statistik werden sollen. Die in Zukunft bereitgestellten Daten sollen eine wesentliche Grundlage der europäischen und nationalen Berufsbildungspolitik sein und die Berufsbildungsforschung anregen, den strukturell vergleichenden Rahmen durch ein breites Spektrum von vertiefenden nationalen und europäisch vergleichenden qualitativen Studien zu ergänzen.

Das BIBB ist bereit, im Rahmen seiner Möglichkeiten hierzu auch künftig einen Beitrag zu leisten.



Walter Brosi

(Stellvertretender Generalsekretär
und Leiter des Forschungsbereichs)

Kurze Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen

1. Deutschland im europäischen Vergleich (Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS II)

- Bei der Zahl der Unternehmen, die Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung anbieten, liegt Deutschland mit einer Anbieterquote von 75 % im Mittelfeld (**Platz 9** unter 25 Ländern). Im Vergleich zu 1993 ist die Anbieterquote um 10 Prozentpunkte (von 85 %) gesunken.
- Die Chance eines Arbeitnehmers in Deutschland, an einer betrieblichen Lehrveranstaltung teilzunehmen, liegt mit 36 % unter den Werten fast aller Mitgliedsstaaten der EU (**Platz 16**). Nur für Österreich und Griechenland weisen die Daten mit 35 % bzw. 34 % eine noch niedrigere Beteiligung der Mitarbeiter an der betrieblichen Weiterbildung aus.
- Betrachtet man die Dauer der Lehrveranstaltungen pro Teilnehmer für das Jahr 1999, so positionieren sich die deutschen Unternehmen mit **27 Stunden** pro Teilnehmer und Jahr auf **Platz 22** noch unterhalb eines Teiles der Bewerberländer, die üblicherweise negativere Indikatorwerte aufweisen als die EU-Mitgliedsstaaten.
- Bei den direkten Kosten für Kurse und Seminare der betrieblichen Weiterbildung liegt Deutschland mit **33 KKS** pro Weiterbildungsstunde für das Jahr 1999 auf **Platz 5** unter den 25 Erhebungsländern.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass Deutschland die ehemals führende Position bei der Zahl der Unternehmen, die Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung anbieten, verloren hat. Die Chance für die Mitarbeiter, an Weiterbildungskursen teilnehmen zu können, ist im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich, die Dauer der Maßnahmen liegt auf dem Niveau der Bewerberländer. Trotzdem liegen die Kosten der Bildungsmaßnahmen im europäischen Vergleich eher hoch.

Das Vertrauen auf die hohe Qualität der Ausbildung im dualen System, verbunden mit der Erwartung vor allem der öffentlichen Entscheidungsträger, dass die notwendigen ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen der beruflichen Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung über Marktmechanismen bereitgestellt werden, führt im europäischen Vergleich zunehmend zu Qualifizierungslücken.

Die betriebliche Weiterbildung hat einen zu hohen Stellenwert im Rahmen der Konzepte des lebenslangen Lernens, um sie weitgehend in der alleinigen Verantwortung der Unternehmen zu belassen.

Hinzu kommt, dass die Mechanismen der Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung in vielen Fällen nicht mit dem Postulat einer Eigenverantwortung der Individuen für die Entwicklung ihrer Qualifikationspotenziale kompatibel ist. Dies gilt sowohl für die Teilnahme an Lehrveranstaltungen als auch für die Nutzung anderer Lernformen. Maßnahmen der Qualitätssicherung und kollektive Regelungen des Zugangs müssen in alle Felder der beruflichen Weiterbildung stärker als heute Eingang finden.

2. Ergebnisse der nationalen Zusatzerhebung

- Wichtigste Reaktionsform der Unternehmen bei einer Betroffenheit durch die Folgen der Globalisierung ist das Angebot von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung (92 % der betroffenen Unternehmen). Dies gilt unabhängig davon, ob die Auswirkungen der Globalisierung positiv (z. B. Produktinnovation) oder eher negativ (z. B. Kostendruck) sind. Auch bei einer Verringerung des Mitarbeiterstammes ergeben sich durch die Arbeitsverdichtung höhere Anforderungen für die Restbelegschaft. Allerdings sind von diesen Anforderungserhöhungen die un- und angelernten Mitarbeiter zumeist ausgenommen.
- Die deutschen Unternehmen sind sich der Herausforderung des lebenslangen Lernens sehr wohl bewusst. Sie sind bereit, ihren Beitrag zur Realisierung des Konzeptes des lebenslangen Lernens zu leisten, suchen jedoch in der Mehrheit (53 %) einen Kompromiss zwischen den betriebsspezifischen Interessen und den Ansprüchen des Konzeptes. In der Mehrheit sind sich die Unternehmen darüber im Klaren, dass die Umsetzung des Konzeptes für die Beschäftigten immer häufiger auch eine Mehrfachbelastung (Arbeit, Familie und Lernen) mit sich bringt (85 % der Unternehmen).
- Bei den Unternehmen, die Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung anbieten, hat sich das Angebotsspektrum der „anderen“ Formen der Weiterbildung noch erweitert (mit Ausnahme des selbst gesteuerten Lernens mit Medien). Allerdings zögert eine wachsende 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.
- Eine überraschend große Zahl von Unternehmen (67 %) befürwortet Bestrebungen, den Mitarbeitern auch solche Kompetenzen zu zertifizieren, die sie arbeitsintegriert, z. B. durch Berufserfahrung, erreicht haben. In Deutschland

gibt es einige Ansätze in diese Richtung (z. B. die Externenprüfung im Rahmen des dualen Systems). Im Vergleich zu anderen Mitgliedsstaaten der EU besteht hier jedoch noch ein erheblicher Nachholbedarf.

- Im Bewusstsein der deutschen Unternehmen spielen die indirekten Kosten keine oder nur eine sehr begrenzte Rolle. Insbesondere die Personalausfallkosten sind selten ein Element der betrieblichen Kalkulation der Weiterbildungskosten. Aus diesem Grund ist die Nutzung der Freizeit für die betriebliche Weiterbildung nur unter bestimmten Rahmenbedingungen eine relevante Option. Sie beschränkt sich entweder auf bestimmte Angebote oder auf bestimmte Teilgruppen der Beschäftigten. Für einen erheblichen Teil der (zumeist) kurzen Angebote erwarten die Unternehmen eine Verlagerung der Arbeit in die Freizeit.

Teil I

Ergebnisse der zweiten Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS II) in 25 europäischen Ländern

1. Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union, in Norwegen und in den Bewerberländern (CVTS II)¹

Indikatoren zu Investitionen in das Humankapital erlangen sowohl auf europäischer und nationaler Ebene eine zunehmende Bedeutung. Sie reflektieren die ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen der Gesellschaft als Ganzes und spielen deshalb für die politische Entscheidungsfindung eine immer größere Rolle.

Die Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die berufliche Weiterbildung in Unternehmen ist Teil des lebenslangen Lernens. Die Unternehmen spielen bei der Lösung von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen eine wichtige Rolle.

Daher hat die Europäische Kommission eine zweite Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen initiiert, nachdem eine erste Erhebung 1994 in den seinerzeit zwölf Mitgliedsstaaten der Europäischen Union durchgeführt worden war. Diese zweite Weiterbildungserhebung wurde 2000/2001 in allen Mitgliedstaaten, in Norwegen und in neun Bewerberländern durchgeführt und zu zwei Dritteln durch die Europäische Kommission finanziert.

Die Darstellung der Ergebnisse beinhaltet Schlüsselinformationen zur betrieblichen Weiterbildung in 25 Ländern (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, dem Vereinigten Königreich und Norwegen, sowie in den Bewerberländern Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn). Für die Länder im ehemals sozialistischen Bereich ist die zweite europäische Weiterbildungserhebung die erste Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung. Sie ist für diese Länder deshalb von besonderem Interesse, weil dort in den letzten zehn Jahren fundamentale Veränderungen in den Produktions- und Dienstleistungsstrukturen, aber auch in der technologischen Entwicklung der verschiedenen Wirtschaftszweige stattgefunden haben. Insgesamt haben weit über 76.000 Unternehmen an der

¹ Der Text zu Teil I der Publikation wurde auf der Basis von sechs Ausgaben von „Statistik kurz gefasst“ (verantwortlich: Katja Nestler und Emmanuel Kailis), veröffentlicht in 2002, ergänzt und redaktionell überarbeitet. Die Ausgangsmanuskripte sind Produkte eines Leonardo-Projektes „Assessment of the Second Vocational Training Survey (CVTS-II). Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II Results“. An der Texterstellung waren die folgenden Autoren beteiligt: Bundesinstitut für Berufsbildung (Uwe Grünewald, Dick Moraal); Center for Arbejdsmarkedsforskning (John Houman Soerensen); The Economic and Social Research Institute (Philip O’Connell); Laboratoire d’Economie et de Sociologie du Travail (Said Hanchane, Isabelle Recotillet); Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Klaus Schömann, Christian Brzinsky); 3s Unternehmensberatung GmbH (Jörg Markowitsch, Michael Litschka). Redaktionelle Verantwortung: Uwe Grünewald und Dick Moraal.

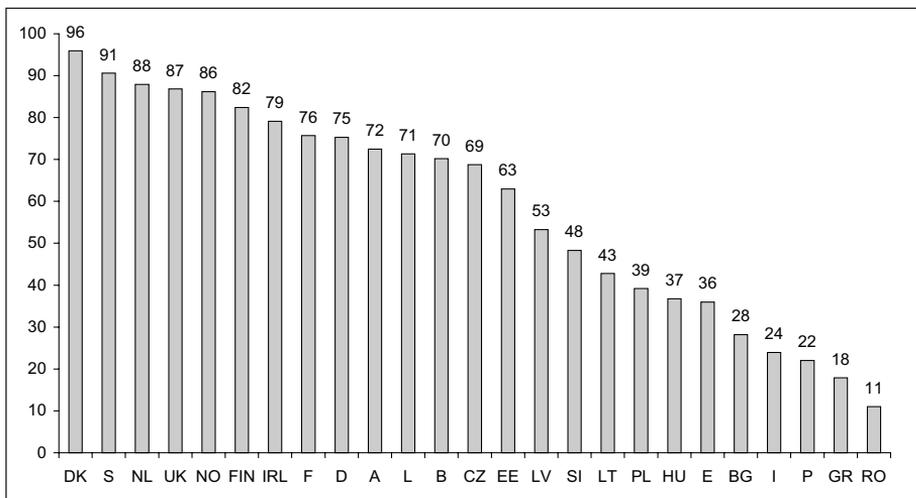
Erhebung teilgenommen und vergleichbare statistische Daten zu Angebot und Nachfrage bezüglich beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten, zu Weiterbildungsnotwendigkeiten auf der einen Seite und zu den Formen, den Inhalten und dem Umfang der Weiterbildung auf der anderen Seite, zu den eigenen Weiterbildungsressourcen und zur Nutzung externer Weiterbildungsanbieter sowie zu den Weiterbildungskosten geliefert².

2. Weiterbildungsangebot der Unternehmen

2.1. Weiterbildungsangebot der Unternehmen (alle Formen)

Der Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen reichte 1999 in den EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und den Bewerberländern von 11 % in Rumänien bis zu 96 % in Dänemark (Abbildung 2.1). In den skandinavischen Ländern, in den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich bilden mehr als 80 % der Unternehmen weiter (Dänemark 96 %, Schweden 91 %, Niederlande 88 %, Vereinigtes Königreich 87 %, Norwegen 86 % und Finnland 82 %). Dagegen führten in Bulgarien nur 28 %, in Italien 24 %, in Portugal 22 %, in Griechenland 18 % und in Rumänien 11 % aller Unternehmen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung durch.

Abbildung 2.1: *Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen (% – 1999)*



² Die Ergebnisse für Polen beziehen sich nur auf die Region Pomorskie.

Vergleicht man die Zahl der weiterbildenden Unternehmen 1999 in den Ländern, die bereits an der ersten Weiterbildungserhebung teilgenommen haben (zwölf EU-Staaten), so zeigt sich im Vergleich zu 1993 ein Anstieg der weiterbildenden Unternehmen in elf Ländern, darunter sehr deutlich in den Niederlanden (32 Prozentpunkte) und in Belgien (24 Prozentpunkte), in Irland und Griechenland dagegen nur sehr geringfügig (2 Prozentpunkte). In Deutschland hat sich der Anteil der weiterbildenden Unternehmen um 10 Prozentpunkte verringert (die Zahl der Unternehmen mit Kursangeboten ist dagegen im gleichen Zeitraum um 7 Prozentpunkte gestiegen).

Der Anteil weiterbildender Unternehmen wächst in allen Ländern, die sich an der Erhebung beteiligt haben, von Kleinunternehmen über mittlere Unternehmen bis zu Großunternehmen.

In 16 Ländern, darunter vier Bewerberländern, liegt der Anteil weiterbildender Unternehmen bei den Großunternehmen (mit 250 und mehr Beschäftigten) bei über 90 %, in nur drei Ländern liegt er unter zwei Dritteln (Polen mit 63 %, Bulgarien mit 62 % und Rumänien mit 38 %).

In vierzehn Ländern, darunter nur zwei Bewerberländer, beteiligen sich auch die Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) zu mehr als der Hälfte an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung.

Der höchste Anteil weiterbildender Unternehmen war mit Ausnahme von Slowenien in allen Ländern im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) zu verzeichnen. In Slowenien lag der Bereich „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) mit 69 % um 3 Prozentpunkte vor dem Bereich „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J).

Gleich hohe Anteile wie im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) fanden sich in Dänemark auch in den Wirtschaftszweigen „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) sowie „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O), in Schweden ebenfalls bei der „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) sowie in Irland in den Wirtschaftszweigen „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) und „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K).

Lässt man den Bereich „Sonstige“ Wirtschaftszweige außer Betracht, so lagen die Bereiche „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) und „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen in je zehn Ländern am Ende der Skala. In nur sechs Ländern liegt der Anteil der weiterbildenden Unternehmen im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) am niedrigsten (Griechenland 12 %, Italien 14 %, Bulgarien 24 %, Spanien 33 %, Estland 49 % sowie Irland 58 %).

Tabelle 2.1: *Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen nach Unternehmensgrößenklasse (% – 1999)*

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
A	68	91	96
B	66	93	100
BG	24	34	62
CZ	62	84	96
D	71	87	98
DK	95	98	100
E	31	58	86
EE	58	85	96
F	70	93	98
FIN	78	97	99
GR	11	43	78
HU	32	51	79
I	20	48	81
IRL	75	98	100
L	67	83	99
LT	37	60	80
LV	49	70	91
NL	85	96	98
NO	84	97	100
P	17	46	78
PL	36	52	63
RO	8	13	38
S	88	99	99
SI	35	72	96
UK	85	91	98

Die Unterschiede im Anteil weiterbildender Unternehmen zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen waren in jeweils sechs Ländern besonders groß (40 Prozentpunkte und mehr) bzw. besonders niedrig (weniger als 20 Prozentpunkte). In Italien, Griechenland, Ungarn, Portugal, Spanien und Estland waren die Unterschiede besonders hoch, wobei Italien mit 14 % im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) und 71 % im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) die größten Unterschiede auswies.

In Dänemark, den Niederlanden, Großbritannien, Schweden, Frankreich und Norwegen finden sich die geringsten Unterschiede, wobei insbesondere in Dänemark kein Bereich eine Quote weiterbildender Unternehmen von unter 90 % aufwies.

Tabelle 2.2: *Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (% – 1999)*

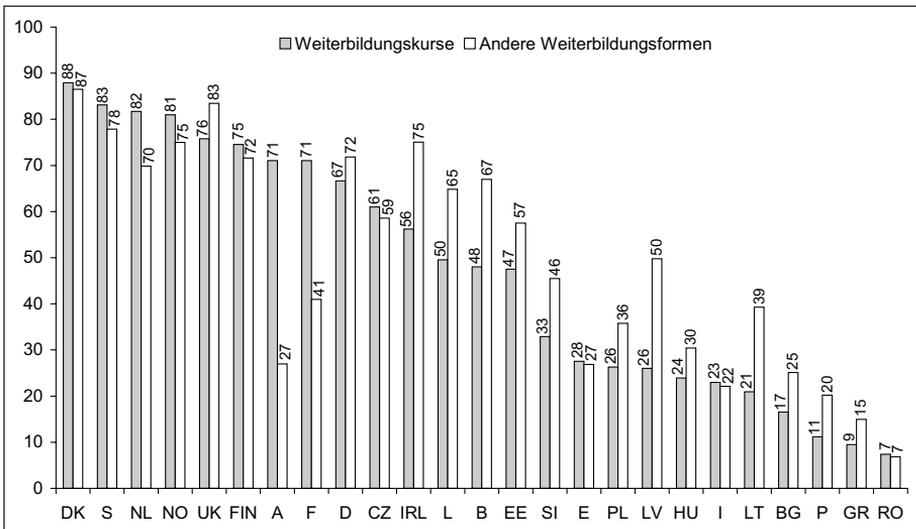
	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
A	73	74	97	87	79	65
B	68	72	100	86	75	63
BG	29	25	47	36	24	29
CZ	70	63	89	77	70	67
D	73	83	100	87	89	65
DK	95	100	100	98	100	91
E	38	41	74	41	33	29
EE	60	60	89	70	49	66
F	77	76	88	81	80	69
FIN	77	85	100	86	93	79
GR	17	18	66	39	12	15
HU	34	39	79	48	35	31
I	23	25	71	27	14	23
IRL	90	77	90	90	58	72
L	75	75	89	80	80	59
LT	41	39	69	54	42	45
LV	53	51	84	60	60	51
NL	90	87	97	90	88	86
NO	85	87	98	96	92	80
P	19	24	67	43	29	18
PL	35	33	61	55	46	43
RO	12	9	27	21	12	11
S	90	94	100	90	100	84
SI	53	30	66	60	69	46
UK	86	83	94	92	89	86

2.2 Anbieter von Lehrveranstaltungen

Die Weiterbildung in den Unternehmen kann in Form von Weiterbildungskursen und „anderen“, insbesondere arbeitsplatzbezogenen Formen der Weiterbildung erfolgen. In elf Ländern (Dänemark, Schweden, Niederlande, Norwegen, Finnland, Österreich, Frankreich, der Tschechischen Republik, Spanien, Italien und Rumänien) war der Anteil der Unternehmen, die 1999 Weiterbildungskurse durchgeführt haben, höher als der Anteil der Unternehmen mit „anderen“ Weiterbildungsformen. In Österreich war der Unterschied zwischen dem Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen (71 %) und dem mit „anderen“ Formen der Weiterbildung (27 %) besonders deutlich. Ähnliches gilt für Frankreich, wo 71 % Anbietern von Weiterbildungskursen 41 % Anbieter von „anderen“ Formen der Weiterbildung gegenüberstehen.

In den anderen Ländern war der Anteil der Unternehmen, die „andere“ Formen der Weiterbildung durchgeführt haben, höher als der für Weiterbildungskurse. Insbesondere in Litauen, Lettland, Belgien, Irland sowie Luxemburg hatten die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung ein deutliches Übergewicht gegenüber der Weiterbildung in Form von Kursen.

Abbildung 2.2: *Anteil weiterbildender Unternehmen an allen Unternehmen nach Formen der Weiterbildung (% – 1999)*

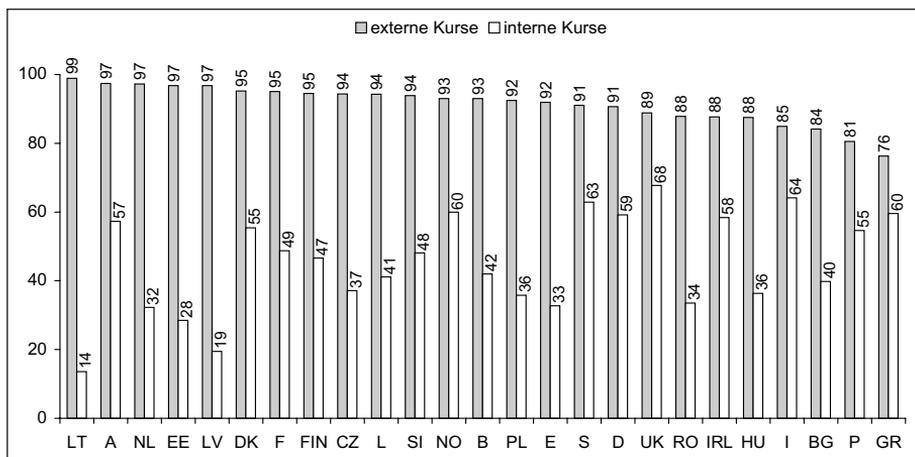


2.3 Angebot von internen und externen Lehrveranstaltungen

In allen europäischen Ländern haben die weiterbildenden Unternehmen 1999 deutlich mehr externe als interne Lehrveranstaltungen organisiert (Abbildung 2.3). So führten in Litauen mit 99 % fast alle Unternehmen externe Kurse durch, aber nur 14 % interne Kurse. Eine auffallend große Differenz zwischen dem Anteil der Unternehmen mit externen und dem mit internen Weiterbildungskursen findet sich auch in Lettland, Estland und den Niederlanden.

In zehn Ländern (Dänemark, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Österreich, Portugal, Schweden, Vereinigtes Königreich, Norwegen) haben mehr als 50 % der Unternehmen interne Kurse durchgeführt, der höchste Anteil war im Vereinigten Königreich mit 68 % zu verzeichnen. Slowenien war das Bewerberland mit dem höchsten Anteil bei internen Kursen (48 %), aber auch dort führten mit 94 % doppelt so viele Unternehmen externe Kurse durch.

Abbildung 2.3: *Anteil der Unternehmen mit externen bzw. internen Lehrveranstaltungen an allen Unternehmen mit Weiterbildungskursen (% – 1999)*



2.4 Anbieter von „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung

Bei den „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung dominierte in sechzehn Ländern die Teilnahme an Informationsveranstaltungen, deren Zweck nicht Weiterbildung ist, aber von den Unternehmen vorrangig für die individuelle Weiterbildung einzelner Mitarbeiter genutzt werden. Die höchsten Anteile der Unternehmen, die diese Maßnahme einsetzten, wurden in Slowenien (93 %), Österreich (86 %), Estland (86 %), Deutschland (85 %) und der Tschechischen Republik (84 %) festgestellt (Tabelle 2.3).

Für die Niederlande war der höchste Wert mit 72 % sowohl für Informationsveranstaltungen als auch für arbeitsplatzbezogene Maßnahmen zu verzeichnen. Die Weiterbildung am Arbeitsplatz hat auch für neun weitere Länder die höchste Bedeutung (Irland 95 %, Belgien 83 %, Vereinigtes Königreich 76 %, Luxemburg 70 %, Portugal 69 %, Bulgarien 65 %, Frankreich 62 %, Rumänien 59 % und Spanien 55 %).

Das selbst gesteuerte Lernen war mit deutlichem Abstand in Dänemark (75 %) am wichtigsten. Die geringste Verbreitung fand diese Form der betrieblichen Weiterbildung mit 6 % in Italien und 11 % in Portugal.

In sieben Ländern (Italien, Irland, Luxemburg, Schweden, Belgien, Frankreich, Vereinigtes Königreich) wurde die Weiterbildungsform „Job-Rotation und/oder Austauschprogramme“ in mehr als 40 % der Unternehmen eingesetzt, der höchste Anteil wurde mit 58 % in Italien registriert. In Lettland, Litauen, Deutschland und

der Tschechischen Republik wurde diese Weiterbildungsform mit jeweils unter 10 % selten genutzt.

Geringer waren die Unterschiede zwischen den Ländern bei der Weiterbildungsform „Lern- und Qualitätszirkel“, der Anteil der Unternehmen reichte von 4 % in Polen bis zu 33 % in Spanien.

Tabelle 2.3: *Anteil der weiterbildenden Unternehmen nach „anderen“ Formen der Weiterbildung (% – 1999)*

Informationsveranstaltungen	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Job-Rotation/ Austauschprogramme	Lern- und Qualitätszirkel	Selbst gesteuertes Lernen
SI (93)	IRL (95)	I (58)	E (33)	DK (75)
A (86)	B (83)	IRL (48)	SI (31)	FIN (55)
EE (86)	UK (76)	L (45)	DK (30)	NL (45)
D (85)	D (75)	S (45)	GR (29)	NO (41)
CZ (84)	NL (72)	B (43)	UK (29)	S (37)
LT (83)	A (72)	F (41)	B (28)	UK(37)
FIN (82)	L (70)	UK (41)	BG (27)	L (36)
DK (78)	P (69)	E (34)	F (27)	BG (32)
LV (77)	I (67)	PL (34)	RO (27)	CZ (30)
IRL (73)	NO (65)	DK (32)	P (23)	E (29)
PL (72)	BG (65)	FIN (29)	FIN (23)	A (29)
HU (72)	S (64)	NO (28)	IRL (22)	LV (28)
NL (72)	F (62)	RO (28)	NL (22)	EE (26)
I (72)	LV (61)	A (24)	A (21)	RO (26)
S (71)	RO (59)	P (21)	I (21)	IRL (25)
GR (71)	PL (56)	EE (20)	NO (20)	F (23)
NO (71)	DK (55)	BG (19)	S (18)	SI (23)
L (68)	E (55)	SI (19)	EE (17)	B (22)
P (63)	FIN (55)	NL (19)	L (16)	PL (20)
UK (62)	HU (54)	HU (15)	D (16)	HU (20)
BG (62)	SI (53)	GR (13)	LV (14)	D (19)
E (52)	CZ (49)	CZ (8)	HU (12)	LT (18)
B (47)	GR (45)	LV (8)	LT (10)	GR (15)
F (46)	EE (43)	D (6)	CZ (10)	P (11)
RO (45)	LT (38)	LT (5)	PL (4)	I (6)

3. Teilnehmer an Lehrveranstaltungen

Bei der Bewertung von beruflichen Weiterbildungssystemen hinsichtlich ihrer Selektivität ist die Analyse bestehender Unterschiede beim Zugang zur beruf-

lichen Weiterbildung ein wichtiges Untersuchungsfeld. Wie bei jeder Analyse der Formen von Ungleichheiten bzw. Unterschieden in Verbindung mit dem Verhältnis zwischen beruflicher Bildung und Beschäftigung sind die hier untersuchten Formen auf mindestens zwei Faktoren zurückzuführen. Zum einen handelt es sich dabei um die Merkmale von Unternehmen, zum anderen um die des Einzelnen oder auch von beiden gleichzeitig. Da die verfügbaren Daten aus Erhebungen in Unternehmen stammen, geben die Informationen nicht die gesamte Breite der möglichen Ursachen für die zu beobachtende Streuung bei der Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung wieder. In der Analyse wird das Geschlecht als ein wesentlicher Einzelfaktor berücksichtigt. Die Zugangsraten zur beruflichen Weiterbildung werden in jedem Land anhand der drei Kriterien Geschlecht, Größe des Unternehmens und Wirtschaftssektor analysiert.

3.1 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen

Der Anteil der Unternehmen, die 1999 Lehrveranstaltungen durchgeführt haben, lag zwischen 7 % in Rumänien und 88 % in Dänemark. Deutlich geringer fielen die Unterschiede zwischen den Ländern aus, wenn man die insgesamt doch recht hohen Teilnahmequoten (Teilnehmer je Beschäftigte in den Unternehmen mit Weiterbildungskursen) betrachtet (Abbildung 3.1). In 15 Ländern waren diese höher als 40 % und reichten insgesamt von 20 % in Litauen und Rumänien bis zu 63 % in Schweden.

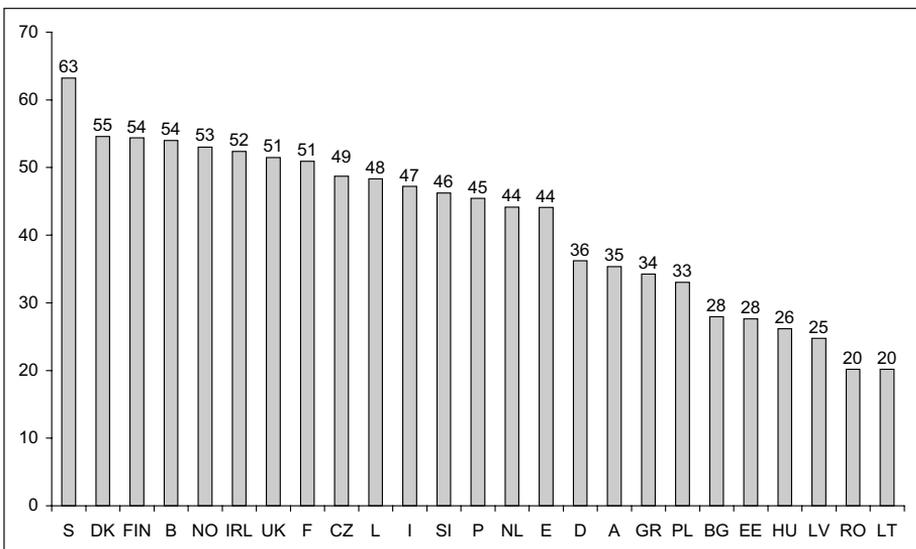
In 15 Ländern war der Anteil der Unternehmen mit Kursen höher als die Teilnahmequote. In Belgien, Slowenien, Spanien, Polen, Ungarn, Italien, Bulgarien, Portugal, Griechenland und Rumänien war hingegen die Teilnahmequote höher als der Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen. In Spanien, Italien und Portugal war der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen besonders gering, andererseits nahm in diesen Ländern immerhin fast die Hälfte der Beschäftigten daran teil. Auch in Griechenland und Rumänien lag die Teilnahmequote mit 34 % bzw. 20 % deutlich über der Beteiligungsquote der Unternehmen (9 % bzw. 7 %).

Anhand der Ergebnisse (Abbildung 3.1) können die 25 CVTS – Länder auf der Grundlage der jeweiligen Zugangsraten zur beruflichen Weiterbildung in vier Gruppen unterteilt werden.

- Zur ersten Gruppe mit einer Zugangsrate von über 50 % gehören im Wesentlichen die nordischen sowie einige westeuropäische Länder. Der Rangfolge nach sind dies Schweden, Dänemark, Finnland, Belgien, Norwegen, Irland, das Vereinigte Königreich und Frankreich.

- Der zweiten Gruppe mit einer Zugangsrate zwischen 40 % und 50 % gehören der Rangfolge nach die Tschechische Republik, Luxemburg, Italien, Slowenien, Portugal, die Niederlande und Spanien an.
- In der dritten Gruppe mit einer Zugangsrate zwischen 30 % und 40 % finden sich Deutschland, Österreich, Griechenland und Polen.
- Die vierte Gruppe mit einer Zugangsrate von unter 30 % bildet den Schluss und setzt sich der Rangfolge nach aus folgenden Ländern zusammen: Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Rumänien und Litauen. Die Zugangsraten in den beiden letzt genannten Ländern gehen nicht über 20 % hinaus.

Abbildung 3.1: *Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten (% – 1999)*



Die beobachteten Werte lassen eine Reihe von Schlüssen zu. Es besteht hinsichtlich des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung zwischen den nordischen Ländern sowie Belgien, Irland, dem Vereinigten Königreich und Frankreich auf der einen Seite und einigen osteuropäischen Ländern (Bulgarien, Estland, Ungarn, Litauen, Rumänien und Lettland) auf der anderen Seite eine große Kluft.

Aufgrund ihrer Bemühungen um die Modernisierung der Produktionssysteme nehmen einige osteuropäische Länder eine Zwischenposition ein und finden sich somit an der Seite von Ländern, die große Anstrengungen auf dem Gebiet der Weiterbildung unternehmen. Offensichtliche Beispiele sind die Tschechische Republik und Slowenien, deren Zugangsraten dicht bei Frankreich und noch vor Deutschland und Österreich liegen.

Am problematischsten ist die Lage in Rumänien und Lettland, wo nur jeder fünfte Mitarbeiter in einem weiterbildenden Unternehmen die Chance hat, innerhalb eines Jahres an einem Weiterbildungskurs teilzunehmen.

3.2 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße

Aus den Daten der Tabelle 3.1 ergibt sich kein einheitlicher Zusammenhang zwischen der Teilnahmequote und der Unternehmensgröße. Ein Anstieg über die drei Beschäftigtenklassen hinweg ist lediglich in Belgien, Frankreich, Irland, Luxemburg und dem Vereinigten Königreich zu beobachten.

Tabelle 3.1: *Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgrößenklasse (% – 1999)*

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
1	S (61)	S (54)	S (67)
2	DK (56)	DK (52)	B (62)
3	NO (54)	NO (51)	IRL (59)
4	FIN (53)	UK (50)	F (59)
5	SI (50)	IRL (49)	FIN (58)
6	UK (47)	L (46)	DK (55)
7	IRL (47)	B (46)	NO (53)
8	I (46)	NL (45)	CZ (53)
9	NL (46)	FIN (45)	UK (52)
10	GR (45)	CZ (42)	L (52)
11	B (44)	F (41)	SI (50)
12	P (44)	P (41)	I (50)
13	L (42)	I (41)	P (47)
14	CZ (42)	E (39)	E (47)
15	E (40)	SI (35)	NL (43)
16	D (39)	D (33)	A (38)
17	A (35)	GR (32)	PL (37)
18	F (34)	A (31)	D (37)
19	HU (32)	PL (28)	GR (34)
20	PL (31)	EE (25)	EE (30)
21	LV (31)	HU (22)	BG (29)
22	RO (30)	LV (22)	HU (26)
23	BG (27)	BG (22)	LV (24)
24	EE (27)	RO (19)	LT (22)
25	LT (23)	LT (15)	RO (20)

Am häufigsten findet sich die niedrigste Beteiligungsquote bei den mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Dieses Phänomen ist in neunzehn der 25 erfassten Länder zu beobachten. Besonders niedrig liegen die Werte für diese Unternehmensgruppe in Litauen (15 %) und Rumänien (19 %). Aber auch in Bulgarien, Estland, Ungarn und Lettland liegt die Beteiligungsquote in mittleren Unternehmen zwischen 20 % und 25 %.

Die länderspezifisch höchste Beteiligungsquote ist in neun Ländern bei den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) zu beobachten. Dabei finden sich die Spitzenwerte in Dänemark (56 %) und Norwegen (54 %).

3.3 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftszweigen

Lässt man den Bereich „Sonstige“ Wirtschaftszweige außer Betracht, so war in zwanzig Ländern die Teilnahmequote im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) am höchsten (Tabelle 3.2). In Deutschland war der höchste Wert mit 42 % sowohl im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) als auch im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) zu verzeichnen. In Portugal und dem Vereinigten Königreich war der höchste Wert im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) zu registrieren, in Luxemburg im Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) und in Irland und Rumänien im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O).

Die niedrigste Beteiligungsquote fand sich in immerhin siebzehn Ländern ebenfalls im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O). Dies verdeutlicht die doch bemerkenswerten Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Unternehmen einzelner Wirtschaftsbereiche zwischen verschiedenen Ländern. In fünf Ländern mit sehr unterschiedlichen ökonomischen Strukturen (Irland, Dänemark, Norwegen, Bulgarien und Lettland) bildet das „Verarbeitende Gewerbe“ (D) das Schlusslicht bei der Beteiligung der Mitarbeiter. In Deutschland und Italien weist der „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) die geringsten Werte auf.

Der Bereich „Sonstige“, wo sich unter anderem der Bergbau, die Energie- und Wasserversorgung, das Baugewerbe, das Gastgewerbe und Verkehr und Nachrichtenübermittlung verbergen, hat die höchsten Beteiligungsquoten in Finnland (61 %) und Italien (59 %), während er in Irland mit 50 % und Luxemburg mit 30 % jeweils am Ende der Skala liegt.

Tabelle 3.2: *Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftszweigen (% – 1999)*

	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
A	31	40	55	31	22	35
B	53	51	66	57	49	48
BG	25	26	49	25	28	30
CZ	48	36	71	47	33	53
D	34	29	42	42	39	38
DK	49	57	65	58	60	50
E	45	46	65	37	34	42
EE	21	34	68	21	15	30
F	47	51	73	48	40	53
FIN	52	52	56	55	50	61
GR	28	37	57	23	22	25
HU	24	22	53	29	19	29
I	40	39	57	49	42	59
IRL	51	58	60	52	69	50
L	46	50	55	78	32	30
LT	17	22	35	25	15	21
LV	19	27	46	24	19	27
NL	43	41	66	38	43	50
NO	44	47	98	62	73	51
P	44	58	53	36	23	42
PL	33	30	60	32	16	33
RO	21	21	17	23	37	19
S	64	58	83	67	57	60
SI	50	44	61	44	21	39
UK	44	63	37	59	31	59

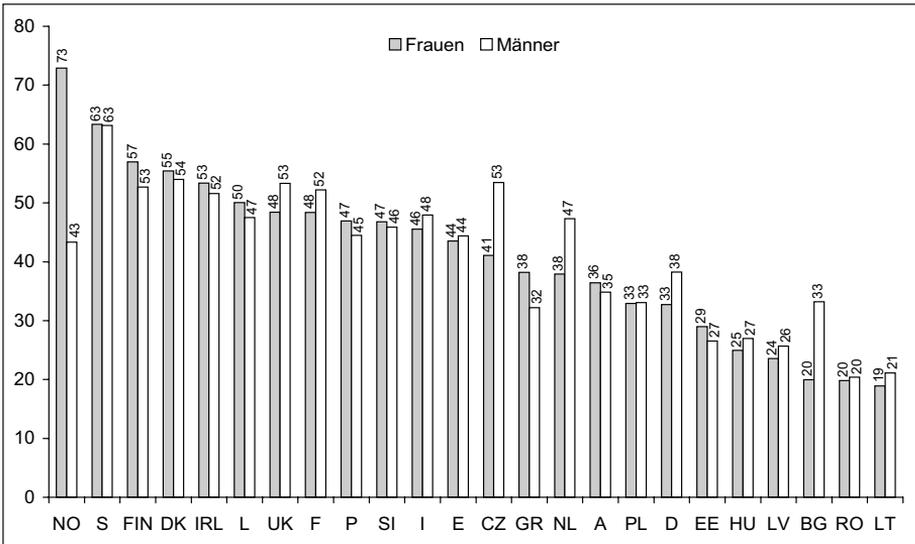
3.4 Teilnahmequote der Mitarbeiter an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht

Nur in fünf von 24 Ländern (für Belgien liegen keine Angaben vor) differierten die Teilnahmequoten für Männer und Frauen um mehr als 5 Prozentpunkte. In Norwegen und Griechenland lag die Teilnahmequote der weiblichen Beschäftigten mit 73 % und 38 % deutlich höher als die der männlichen Beschäftigten (43 % und 32 %).

In der Tschechischen Republik, den Niederlanden und Bulgarien dagegen war die Quote für Männer mit 53 %, 47 % und 33 % höher als die Quote für Frauen mit 41 %, 38 % und 20 %.

Bei einem Überblick über alle 24 Länder (ohne Belgien), für die nach Geschlecht unterteilte Beteiligungsquoten vorliegen, ergeben sich vier Länder (Schweden, Spanien, Polen und Rumänien), bei denen Männer und Frauen eine identische Teilnahmequote aufweisen. In zehn Ländern liegt die Beteiligung der Frauen, in ebenfalls zehn Ländern die der Männer etwas höher.

Abbildung 3.2: *Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht* (% – 1999)



Eine geringfügige positive Diskriminierung von Frauen ist vor allem in den Ländern feststellbar, die für ihre großen Anstrengungen auf dem Gebiet der Bildung bekannt sind, also vor allem die nordischen Länder (Norwegen, Schweden, Dänemark und Finnland).

In Ländern mit niedrigen Zugangsraten, d. h. mit einer Teilnahmequote an der beruflichen Weiterbildung zwischen 20 % und 35 %, ist es für Männer oft leichter an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen als für Frauen. Eine Ausnahme bilden Griechenland und Estland, wo mehr Frauen als Männer an der beruflichen Weiterbildung teilnehmen.

Insgesamt muss festgestellt werden, dass die Ungleichbehandlung der Geschlechter mit Ausnahme der vorab erwähnten Ausnahmen äußerst gering ist. Im Allgemeinen sind Frauen in den Ländern besser ausgebildet, in denen sie überdurchschnittlich an Weiterbildungsangeboten vonseiten der Unternehmen partizipieren.

In früheren Abschnitten wurde bereits dargestellt, dass sowohl im Hinblick auf die Unternehmensgröße als auch hinsichtlich der Teilnahme von Männern und

Frauen an Weiterbildungsveranstaltungen der Unternehmen kein eindeutiger Trend besteht:

- Es gibt etwa gleich viele Länder, in denen die Beteiligungsquote der Männer höher liegt als die der Frauen wie umgekehrt.
- Es gibt etwa gleich viele Länder, in denen die Beteiligungsquote in Kleinunternehmen höher liegt als in Großunternehmen wie umgekehrt.

Tabelle 3.3: *Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht und Unternehmensgrößenklasse (% – 1999)*³

	10-49 Beschäftigte		50-249 Beschäftigte		250 und mehr Beschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A	37	33	33	30	38	38
BG	22	31	22	22	19	35
CZ	34	46	34	46	45	59
D	39	39	31	34	32	40
DK	60	54	52	52	55	55
E	43	39	40	38	45	48
EE	29	26	24	26	32	27
F	38	33	39	43	55	61
FIN	60	49	48	43	59	57
GR	56	38	32	32	39	32
HU	32	32	23	22	24	28
I	45	46	37	42	49	50
IRL	50	44	52	48	57	62
L	44	41	51	44	51	52
LT	24	22	15	15	19	24
LV	34	29	22	22	22	26
NL	38	49	40	47	37	47
P	43	44	41	41	49	46
PL	37	28	28	28	35	38
RO	36	25	20	18	19	20
S	61	61	53	55	68	67
SI	54	47	36	34	50	51
UK	59	42	62	44	46	56

Differenziert man die Daten nach Unternehmensgröße und Geschlecht, so werden bestimmte Zusammenhänge deutlich. Insgesamt lag in zehn Ländern die Beteiligung der Männer an der Weiterbildung höher als die der Frauen, in ebenfalls zehn Ländern lag die Quote der Frauen höher, in vier Ländern war sie gleich.

³ Für Belgien und Norwegen liegen keine Angaben vor.

Betrachtet man nur die Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte), so dominiert die Frauenquote in 16 Ländern, während dies in Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) nur in sechs Ländern der Fall ist. Die Beteiligungsquote der Männer liegt in Großunternehmen in 16 Ländern höher als die der Frauen.

Abschließend bleibt festzustellen:

Die Berufsbildungspolitik der skandinavischen Länder, die mit zu den höchsten Beteiligungsquoten von Männern und Frauen in Europa führt, ist weitgehend unabgänglich von der Größe der weiterbildenden Unternehmen wirksam.

Im Hinblick auf die Zugangsquoten für Männer und Frauen zu den betrieblichen Weiterbildungsangeboten gibt es zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen kein einheitliches Bild:

- Im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) liegt die Zugangsquote für Frauen in 17 Ländern über der Quote der Männer. In elf Ländern beträgt dabei der Unterschied zwischen den Werten für Männer und Frauen mehr als 5 %. Besonders gravierend sind diese Unterschiede in Rumänien (55 % bei Frauen, 10 % bei Männern), in Slowenien (35 % zu 12 %) und in Polen (29 % zu 8 %). Höhere Quoten bei den Männer sind vor allem in Luxemburg (22 % bei Frauen, 49 % bei Männern) sowie in Irland (66 % zu 81 %) zu beobachten.
- Im Wirtschaftsbereich „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) liegt die Zugangsquote der Frauen in dreizehn Ländern über der Quote der Männer. In elf Ländern differieren die geschlechtsspezifischen Zugangsquoten um mehr als 5 %. Eine Dominanz bei den Frauenquoten ist in Bulgarien (mit 58 % zu 34 %) festzustellen. Die Quote der Männer liegt im Vereinigten Königreich (53 % zu 26 %) und in der Tschechischen Republik (78 % zu 68 %) am deutlichsten über der Zugangsquote der Frauen.
- In der klassischen Männerdomäne des „Verarbeitenden Gewerbes“ (D) liegt die Zugangsquote für Frauen nur in zwei Ländern (Vereinigtes Königreich und Polen) über der Zugangsquote der Männer. Auch für diesen Wirtschaftszweig ergeben sich in elf Ländern Differenzen bei der geschlechtsspezifischen Zugangsquote von mehr als 5 %. Die Beteiligung der Frauen weist im Vereinigten Königreich (52 % zu 41 %) den größten Abstand zur Männerquote auf. Die Männer liegen bei ihrem Zugang zu betrieblichen Kursen vor allem in der Tschechischen Republik (Männer 55 %, Frauen 38 %) und Bulgarien (Männer 31 %, Frauen 17 %) vorne.

Auch für die anderen Wirtschaftszweige können aus der nachfolgenden Tabelle 3.4 Informationen zu den branchen- und länderspezifischen Zugangsquoten für Männer und Frauen entnommen werden.

Tabelle 3.4: *Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht und Wirtschaftszweig (% – 1999)*⁴

	NACE D		NACE G		NACE J		NACE K		NACE O		Sonstige	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer								
A	26	32	38	41	61	50	34	28	27	19	39	33
BG	17	31	26	27	58	34	19	29	33	22	18	36
CZ	38	55	28	45	68	78	41	50	31	34	51	54
D	32	35	26	33	39	44	32	49	42	37	34	39
DK	48	50	57	58	65	64	58	59	60	60	54	48
E	44	45	46	45	66	64	32	40	45	28	44	41
EE	17	24	34	34	70	63	20	21	18	14	37	26
F	42	49	48	53	69	78	48	48	42	39	47	54
FIN	49	53	54	50	54	62	55	55	53	47	73	54
GR	27	29	35	38	57	56	22	24	27	19	36	23
HU	22	25	19	26	53	52	33	25	22	17	27	29
I	34	42	34	44	57	56	47	51	53	38	65	57
IRL	51	51	60	57	56	64	50	55	66	81	52	48
L	34	47	50	51	54	55	75	79	22	49	33	29
LT	13	21	23	21	33	38	26	24	12	18	22	20
LV	19	19	23	31	46	47	23	24	22	17	23	29
NL	37	44	35	45	67	65	31	44	42	43	41	52
P	43	45	58	57	54	53	35	36	20	27	53	39
PL	34	33	28	33	60	59	23	38	29	8	33	33
RO	21	22	22	19	15	21	18	25	55	10	17	19
S	64	65	59	57	87	78	64	69	58	55	62	60
SI	48	51	42	48	60	65	51	40	35	12	36	40
UK	52	41	45	75	26	53	60	58	42	26	63	56

4. Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen

4.1 Teilnahmestunden insgesamt

Wichtigster Indikator für die Intensität der betrieblichen Weiterbildung ist die Anzahl der Kursstunden je Teilnehmer. Er spiegelt den zeitlichen Aufwand pro Jahr und Teilnehmer wider, ist jedoch kein Effizienzmaßstab.

⁴ Für Belgien und Norwegen liegen keine Angaben vor.

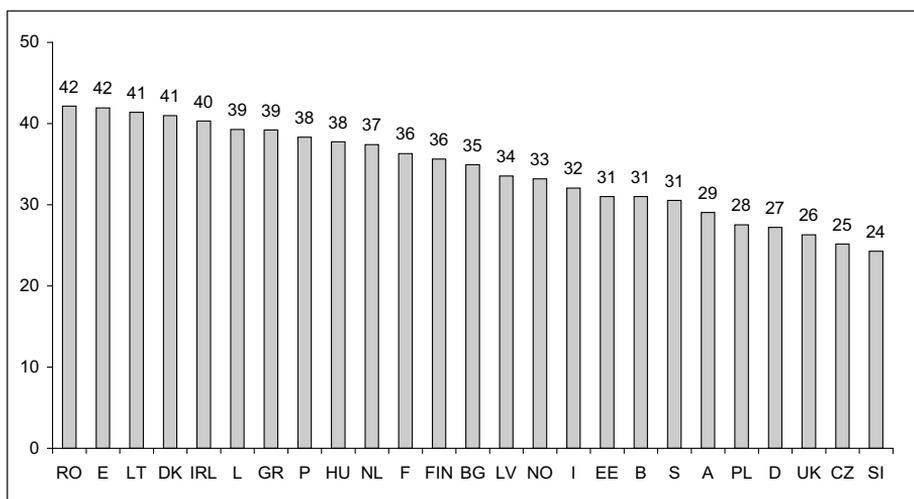
Die CVTS I-Ergebnisse haben für die damaligen EU-Mitgliedsstaaten deutlich werden lassen, dass im Allgemeinen zwischen dem Anteil weiterbildender Unternehmen mit Kursen, der Chance von Beschäftigten, an betrieblichen Weiterbildungskursen teilnehmen zu können, und der Weiterbildungsintensität kein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Diese Erkenntnis wird durch die Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS II weitgehend bestätigt. Obwohl in Schweden der zweithöchste Anteil weiterbildender Unternehmen mit Kursen (83 %) und die höchste Teilnahmequote (63 %) zu verzeichnen waren, lag es bei der Weiterbildungsintensität, gleichauf mit Belgien, mit 31 Kursstunden je Teilnehmer nur an zwölfter Stelle. In Spanien aber, wo nur 28 % der Unternehmen Weiterbildungskurse durchgeführt haben und die Teilnahmequote 44 % betrug, war die Weiterbildungsintensität mit 42 Kursstunden je Teilnehmer am höchsten.

Vergleicht man die drei bisher analysierten Indikatoren (Angebot der Unternehmen, Zugang für die Mitarbeiter und Dauer der Angebote pro Teilnehmer und Jahr), so lassen sich die meisten Länder einer von vier Gruppen zuordnen:

- Eine erste Gruppe weist nur positive Indikatorwerte (Platz 1 bis 12) auf (Dänemark, Irland, Luxemburg und Frankreich). Insbesondere in Dänemark war die Aussicht, in den Genuss von betrieblichen Weiterbildungskursen zu kommen, sehr hoch und gepaart mit einer hohen Weiterbildungsintensität: neben dem höchsten Anteil von Unternehmen mit Kursen (88 %) und der zweithöchsten Teilnahmequote (55 %) wurde auch die zweithöchste Weiterbildungsintensität (41 Kursstunden je Teilnehmer) festgestellt.
- Eine zweite (kleine) Gruppe lag bei allen Indikatoren auf der zweiten Hälfte der Skala (Lettland, Estland und Polen).
- Eine dritte Gruppe von Ländern wird charakterisiert durch eine relativ hohe Zahl von Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten, und eine gute Zugangsquote der Beschäftigten, aber relativ kurze Maßnahmen, also die typische Situation für eine Dominanz der kurzfristigen Anpassungsweiterbildung (Deutschland, Österreich, die Tschechische Republik, Schweden und das Vereinigte Königreich). Obwohl zum Beispiel in der Tschechischen Republik der höchste Anteil weiterbildender Unternehmen und auch die höchste Teilnahmequote für die Bewerberländer zu verzeichnen waren, findet sie sich mit 25 Stunden je Teilnehmer vor Slowenien (24 Stunden je Teilnehmer) nur an achter Stelle von den neun Bewerberländern.
- Für eine vierte Gruppe von Ländern ist schließlich eine Situation charakteristisch, die von eher negativen Angebotsquoten und Zugangsquoten gekennzeichnet ist, aber eine deutlich überdurchschnittliche Dauer der angebotenen

Maßnahmen aufweist (Rumänien, Spanien, Litauen, Griechenland, Portugal, Ungarn und Bulgarien). In Rumänien, wo überhaupt nur 7 von 100 Unternehmen Weiterbildungskurse durchgeführt haben, war die Dauer der Kurse mit 42 Stunden je Teilnehmer am höchsten.

Abbildung 4.1: *Teilnahmestunden (1999)*



4.2 Teilnahmestunden nach Unternehmensgröße

Betrachtet man die Kursstunden je Teilnehmer differenziert nach der Unternehmensgröße, so ergibt sich bei meist geringen Unterschieden ein inhomogenes Bild. Wie schon bei der Teilnahmequote zeigt sich auch für die Weiterbildungsintensität kein einheitlicher Zusammenhang.

In sieben EU-Mitgliedstaaten (inkl. Norwegen), aber mit Estland nur in einem Bewerberland, war die Weiterbildungsintensität in Großunternehmen am höchsten (Luxemburg 45, Niederlande 42, Norwegen 40, Frankreich 39, Portugal 39, Estland 35, Schweden 32 und Österreich 31 Kursstunden je Teilnehmer), in vierzehn Ländern dagegen in den Kleinunternehmen (Rumänien 57, Spanien 54, Irland 48, Litauen 48, Ungarn 45, Finnland 43, Slowenien 43, Bulgarien 40, Lettland 39, Italien 38, Belgien 36, Vereinigtes Königreich 35, Polen 34 und die Tschechische Republik 26 Kursstunden je Teilnehmer). Eine hohe Weiterbildungsintensität ist somit in fast allen Bewerberländern in den Kleinunternehmen zu beobachten. Die geringste Anzahl von Kursstunden je Teilnehmer wurde am häufigsten in mittleren Unternehmen vorgefunden.

Tabelle 4.1: *Teilnahmestunden nach Unternehmensgrößenklasse (1999)*

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
A	28	26	31
B	36	32	29
BG	40	24	36
CZ	26	24	25
D	23	31	27
DK	37	44	41
E	54	41	40
EE	31	26	35
F	33	29	39
FIN	43	34	34
GR	39	45	38
HU	45	38	36
I	38	33	30
IRL	48	36	39
L	40	27	45
LT	48	39	41
LV	39	33	32
NL	29	35	42
NO	28	27	40
P	37	38	39
PL	34	27	26
RO	57	40	42
S	30	26	32
SI	43	24	23
UK	35	30	25

4.3 Teilnahmestunden nach Wirtschaftszweigen

Die höchste Weiterbildungsintensität wies in der Mehrzahl der Länder der Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) auf (16 Länder: Dänemark 60, Rumänien 57, Lettland 56, Luxemburg 53, Norwegen 51, Finnland 49, Litauen 48, Ungarn 47, Slowenien 47, Tschechische Republik 46, Polen 43, Italien 43, Vereinigtes Königreich 41, Deutschland 40, Belgien 38 und Schweden 36 Kursstunden je Teilnehmer).

In Bulgarien (72), Irland (59), Spanien (54) und Frankreich (38) fand sich jeweils die höchste Kursdauer je Teilnehmer im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O). In Portugal (55), Österreich

(49), den Niederlanden (48) und Estland (46) war die Kursdauer je Teilnehmer im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) am höchsten.

Lässt man den Bereich „Sonstige“ Wirtschaftszweige außer Betracht, so wurde die niedrigste Weiterbildungsintensität in zehn Ländern im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) festgestellt (Slowenien 14, Schweden 23, Portugal 24, Frankreich 25, Luxemburg 26, Finnland 26, Lettland 26, Dänemark 30, Griechenland 32 sowie Spanien 36 Kursstunden je Teilnehmer).

In Belgien war der geringste Wert mit 29 Kursstunden je Teilnehmer sowohl im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) als auch im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) zu verzeichnen, im Vereinigten Königreich mit je 15 Kursstunden in den Wirtschaftszweigen „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) und „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) (Tabelle 4.2).

Tabelle 4.2: *Teilnahmestunden nach Wirtschaftszweigen (1999)*

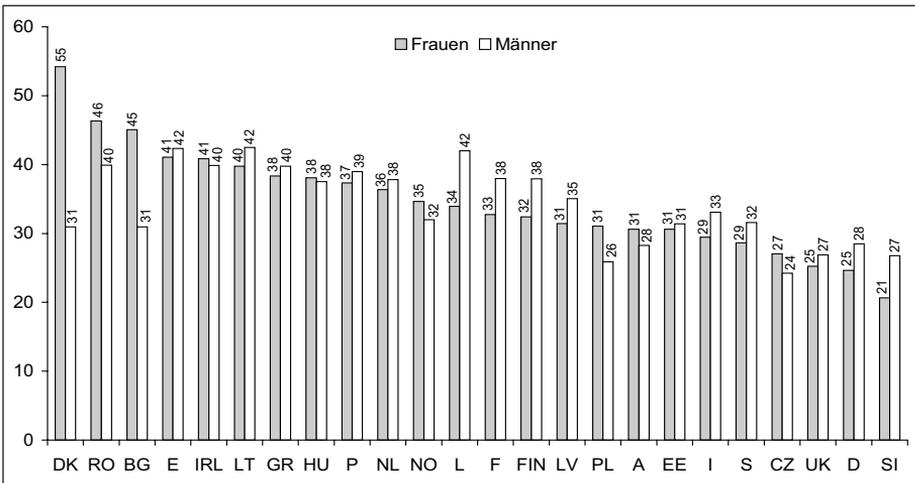
	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
A	28	26	49	33	15	25
B	29	29	34	38	31	28
BG	19	35	20	50	72	46
CZ	24	24	41	46	22	20
D	29	21	35	40	15	20
DK	41	30	41	60	42	42
E	46	36	44	43	54	38
EE	26	42	46	32	19	26
F	33	25	37	36	38	49
FIN	35	26	38	49	31	36
GR	49	32	34	43	44	38
HU	34	42	19	47	30	44
I	30	32	35	43	39	30
IRL	40	32	28	41	59	43
L	47	26	43	53	37	28
LT	39	45	29	48	19	45
LV	31	26	32	56	27	34
NL	39	35	48	43	26	32
NO	34	30	24	51	24	29
P	44	24	55	44	38	34
PL	24	29	36	43	27	25
RO	33	31	27	57	45	56
S	34	23	26	36	26	28
SI	20	14	27	47	34	31
UK	29	15	27	41	15	26

4.4 Teilnahmestunden nach Geschlecht

Betrachtet man die Anzahl der Kursstunden je Teilnehmer differenziert nach Geschlecht, zeigen sich nur in wenigen Fällen deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsintensität zwischen Frauen und Männern. Die Differenzen zwischen der durchschnittlichen Anzahl von Kursstunden je Frauen und der je Männer sind in Dänemark und Bulgarien am größten (Abbildung 4.2). Nur in diesen beiden Ländern war die Weiterbildungsintensität für Frauen, mit Differenzen von 23 bzw. 14 Stunden, deutlich höher als die für Männer. In Bulgarien werden durch die Dauer der Kurse für Frauen die bereits erwähnte geringere Teilnahmequote im Hinblick auf das Engagement der Unternehmen teilweise wieder ausgeglichen.

In weiteren sechs Ländern schwankten die Differenzen zugunsten von Frauen nur zwischen einer Stunde und sechs Stunden. In vierzehn Ländern war zwar die Weiterbildungsintensität für Männer höher als für Frauen, die höchste Differenz betrug aber nur acht Stunden (in Luxemburg). Insgesamt ist somit hinsichtlich der Weiterbildungsintensität weder eine Benachteiligung von Frauen noch von Männern zu verzeichnen gewesen.

Abbildung 4.2: *Teilnahmestunden nach Geschlecht (1999)*⁵



4.5 Teilnahmestunden nach Themen

Als Einstieg in die verfügbaren Daten zur Intensität der Weiterbildung sind neben den differenzierten Ergebnissen nach einzelnen Personengruppen auch Analysen zur Verteilung zwischen internen und externen Maßnahmen, zu den Themen der einzelnen Angebote und den Anbietern der externen Kurse von Interesse.

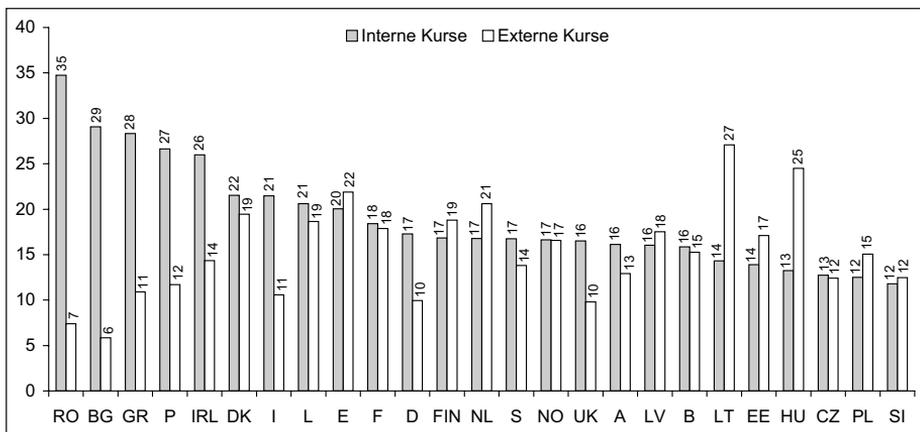
⁵ Für Belgien liegen keine Angaben vor.

4.5.1 Teilnahmestunden nach internen und externen Lehrveranstaltungen

Ein Vergleich zwischen der Stundenzahl für interne und externe Bildungsmaßnahmen verdeutlicht eindrucksvoll die fundamentalen Unterschiede bei den betrieblichen Weiterbildungsstrukturen der erfassten 25 Länder.

In fünf Ländern (Rumänien, Bulgarien, Griechenland, Portugal und Irland) liegt die Kursdauer pro Teilnehmer und Jahr für die internen Kurse bei mehr als 25 Stunden. Gleichzeitig liegt die Summe der Stunden für externe Kurse mit Werten zwischen 6 Stunden (für Bulgarien) und 14 Stunden (für Irland) im hinteren Bereich der Angebote. Herausragende Stundenzahlen für externe Angebote haben Litauen (27 Stunden), Ungarn (25 Stunden), Spanien (22 Stunden) und die Niederlande (21 Stunden). Während in Litauen und Ungarn der hohen Dauer der externen Angebote nur eine geringe durchschnittliche interne Stundenzahl gegenübersteht (Litauen 14 und Ungarn 13 Stunden), liegen die Stundenzahlen für externe und interne Angebote für Spanien und die Niederlande nur geringfügig auseinander (2 bzw. 4 Stunden).

Abbildung 4.3: *Teilnahmestunden nach internen und externen Lehrveranstaltungen (1999)*



4.5.2 Themen der internen und externen Lehrveranstaltungen

Die Inhalte der betrieblichen Weiterbildung reflektieren vor allem die Anforderungen der Unternehmen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Im Allgemeinen waren „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“ die wichtigsten Themen betrieblicher Weiterbildung.

Differenziert man die verschiedenen Anteile an den gesamten Stunden in betrieblichen Weiterbildungskursen nach Weiterbildungsthemen, ergibt sich insgesamt für alle Länder das in Tabelle 4.3 dargestellte Bild. In allen folgenden Betrachtungen ist der Bereich „Andere Weiterbildungsthemen“, der alle Themen zusammenfasst, denen ein Inhalt nicht zugeordnet werden konnte, unberücksichtigt gelassen.

Tabelle 4.3: *Höchste und niedrigste Stundenanteile an den gesamten Kursstunden nach Weiterbildungsthemen (% – 1999)*

	Sprachkurse	Handel und Marketing/Werbung	Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen	Management und Verwaltung	Sekretariats- und Büroarbeit	Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt	Informatik und Computerbenutzung	Ingenieurwesen und Produktion	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Persönliche Dienstleistungen inkl. Gastgewerbe, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen
Höchster Stundenanteil (%)	14 E, CZ, LT	16 NO	18 GR	15 UK	3 B, FIN, GR, I	59 RO	23 S	29 B	20 IRL	12 F
Niedrigster Stundenanteil (%)	1 IRL, NO, UK	3 BG, RO	2 BG	3 RO	0 BG, RO	1 BG	5 EE, RO	6 RO	2 PL, RO	2 A, BG, GR, L, LT, UK
Differenz (%-Punkte)	13	13	16	12	3	58	18	23	18	10

Für fast alle Themenbereiche der betrieblichen Weiterbildung waren zwischen den Ländern große Unterschiede zu verzeichnen. Die Differenz zwischen dem niedrigsten und höchsten Anteil war beim Thema „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ mit Abstand am größten (58 Prozentpunkte) und reichte von 1 % in Bulgarien bis zu 59 % in Rumänien. Allerdings stellt der Wert in Rumänien eine Ausnahme dar. An zweiter Stelle liegt Polen mit 22 %, an dritter Stelle Italien mit 16 %. Insgesamt lag der Anteil in zwölf Ländern bei unter 10 %. Besonders geringe Unterschiede gab es bei der Weiterbildung auf dem Gebiet der „Sekretariats- und Büroarbeit“, für die sich auch die Stundenanteile auf einem niedrigen Niveau bewegten und insgesamt in den Ländern höchstens 3 % betragen.

Bezieht man die Wirtschaftszweige in die Analyse mit ein, so ergibt sich ein sehr heterogenes Bild, das aus den unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen in den einzelnen Ländern resultiert (Tabelle 4.4). Insbesondere spezifische Themenbereiche, die insgesamt ein niedriges Niveau hatten, spielten aber in einzelnen Wirtschaftszweigen eine herausragende Rolle. So war beispielsweise für das Weiterbildungsthema „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“ insgesamt kein hoher Stundenanteil zu verzeichnen, im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) wurden allerdings in zwölf Ländern Stundenanteile von über 20 % beobachtet. Andererseits gab es auch Länder, in denen dieses Thema selbst in diesem Wirtschaftszweig zu vernachlässigen war.

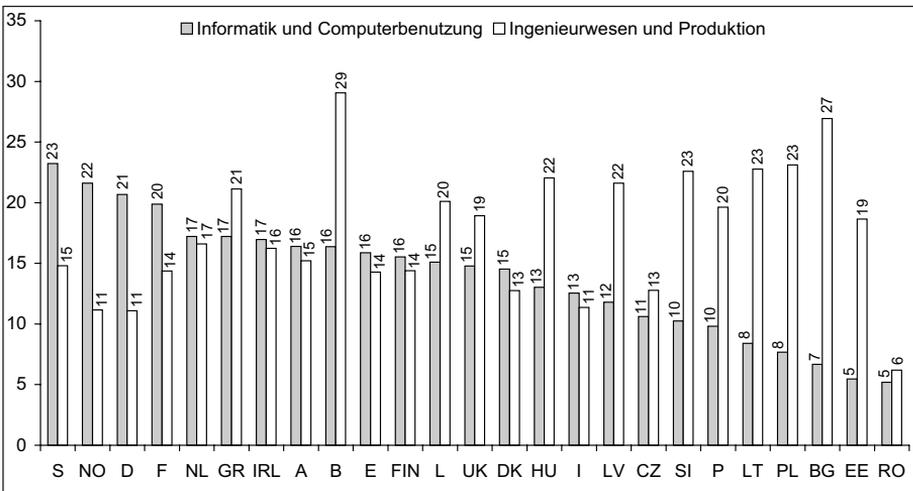
Tabelle 4.4: *Höchste und niedrigste Stundenanteile an den gesamten Kursstunden nach Weiterbildungsthemen und Wirtschaftszweigen (% – 1999)*

		Sprachkurse	Handel und Marketing/Werbung	Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen	Management und Verwaltung	Sekretariats- und Büroarbeit	Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt	Informatik und Computerbenutzung	Ingenieurwesen und Produktion	Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Persönliche Dienstleistungen inkl. Gastgewerbe, Verkehrs- u. Sicherheitsdienstleistungen
NACE D	Höchster Stundenanteil	18 E	12 GR	11 HU	14 NO	3 _{FIN} _I	76 RO	DK 21 IRL NI	47 L	14 I	4 _{NL} _S
	Niedrigster Stundenanteil	1 RO	2 NL	1 _{NL} _P	3 RO	L O P RO	1 BG	3 RO	4 RO	3 _{PL} _{RO}	9 0 Län- der
NACE G	Höchster Stundenanteil	18 CZ	58 RO	17 LV	24 UK	7 IRL	32 EE	22 S	41 BG	17 IRL	8 HU
	Niedrigster Stundenanteil	0 IRL UK	11 DK	1 NL	4 PL	L O GR NL SI	0 BG	2 RO	1 RO	0 _{PL} _{GR}	7 0 Län- der
NACE J	Höchster Stundenanteil	23 BG	31 F	65 NL	23 UK	9 PL	67 PL	28 HU	22 B	14 UK	9 LV
	Niedrigster Stundenanteil	0 IRL PL	HU P PL RO	3 _{DK} _P	2 BG	BG O EE RO	1 _{BG} _{EE}	2 PL	7 0 Län- der	9 0 Län- der	15 0 Län- der
NACE K	Höchster Stundenanteil	20 BG	14 FIN	31 LT	17 IRL	8 GR	25 RO	41 S	37 SI	16 UK	44 PL
	Niedrigster Stundenanteil	GR IRL NL UK	BG 1 L LT	3 E	1 L	CZ L LT SI	2 BG	4 EE	4 EE LV NL S	0 L	DK O GR L
NACE O	Höchster Stundenanteil	18 CZ	17 GR	19 LV	36 A	9 B	23 FIN	39 BG	41 P	23 NL	63 IRL
	Niedrigster Stundenanteil	EE IRL O L NO PL	0 _{HU} _{PL}	IRL O L RO	0 _L _{RO}	7 0 Län- der	0 _{EE} _{PL}	0 L	EE IRL PL RO	BG O GR P PL	BG EE O GR LT UK
Sonstige	Höchster Stundenanteil	23 LT	15 P	13 NL	17 _A _{UK}	DK 3 FIN NO	54 RO	20 _D _{UK}	42 GR	44 IRL	34 F
	Niedrigster Stundenanteil	0 IRL	BG 1 LT RO	BG 1 _F _{IRL} _P	BG 2 RO SI	BG IRL LT RO SI	0 BG	3 BG	7 _{CZ} _{UK}	BG 2 PL RO	1 BG

Schwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung waren 1999 die Themen „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“. In 21 Ländern machte jeweils eines der beiden Themen den höchsten Anteil an den gesamten Kursstunden aus. Nur in Irland, Italien, der Tschechischen Republik und Rumänien waren die höchsten Anteile in anderen Themen zu verzeichnen.

Ein klarer Unterschied war zwischen den EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen auf der einen Seite und den Bewerberländern auf der anderen Seite erkennbar (Abbildung 4.4). In neun EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen dominierte das Thema „Informatik und Computerbenutzung“. Sein Anteil an den gesamten Kursstunden reichte von 10% in Portugal bis zu 23% in Schweden und lag in fast allen Ländern bei über 15%. In allen Bewerberländern dominierte dagegen das Thema „Ingenieurwesen und Produktion“, sein Anteil reichte von 6% in Rumänien bis zu 27% in Bulgarien und lag in sechs dieser Länder bei über 20%.

Abbildung 4.4: **Stundenanteile der Themen „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“ an den gesamten Kursstunden (% – 1999)**



Das Thema „Informatik und Computerbenutzung“ überwog in den Dienstleistungsbranchen: in den Wirtschaftszweigen „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) vor allem in den EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen sowie „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) vor allem in den Bewerberländern. Bis auf fünf Länder waren die höchsten Stundenanteile für das Thema „Ingenieurwesen und Produktion“ erwartungsgemäß im Wirtschaftszweig „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) zu beobachten.

„Handel und Marketing/Werbung“ war insgesamt in Norwegen sowie in Österreich mit einem Anteil von 16% bzw. 14% aller Kursstunden ein wichtiges

Weiterbildungsthema. In Bulgarien und Rumänien (jeweils 3 %) sowie in Litauen (4 %) war der Stundenanteil dagegen extrem niedrig. Aber selbst in den letztgenannten Ländern lag der Stundenanteil dann im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) bei über 10 %, in Rumänien sogar bei 58 %. Insgesamt lag dieses Thema in zwanzig Ländern in diesem Wirtschaftszweig an der Spitze.

Das Thema „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“ spielte insgesamt eine etwas geringere Rolle in der betrieblichen Weiterbildung als „Handel und Marketing/ Werbung“, wobei ein leichtes Übergewicht bei den Bewerberländern im Vergleich zu den EU-Mitgliedstaaten zu verzeichnen war. Stundenanteile von über 10 % waren in drei der neun Bewerberländer zu verzeichnen (Lettland und Ungarn jeweils 11 %, Estland 13 %), aber nur in zwei EU-Mitgliedsstaaten (Niederlande 15 % und Griechenland 18 %). In neun EU-Mitgliedsstaaten und zwei Bewerberländern lagen die Anteile bei höchstens 5 %. Bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen wird deutlich, dass das Thema „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“, wie zu erwarten, vor allem im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) (15 Länder, darunter 7 Bewerberländer) sowie im „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) (7 Länder, darunter ein Bewerberland) die höchste Bedeutung hatte. Andererseits betrug der Stundenanteil in Dänemark und Portugal selbst im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (J) für dieses Thema nur 3 %.

Das Weiterbildungsthema „Management und Verwaltung“ lag insgesamt in seinem Anteil an den Kursstunden in der Größenordnung des Themas „Steuer-, Rechnungs- und Finanzwesen“, wobei allerdings die Variationsbreite zwischen den Ländern etwas geringer war. Die Differenz zwischen dem niedrigsten und höchsten Stundenanteil betrug nur 12 Prozentpunkte. Die größte Bedeutung hatte dieser Bereich im Vereinigten Königreich (15 %), in Österreich (14 %) und in Norwegen (13 %). Anteile von höchstens 5 % wurden in sechs Ländern beobachtet (Rumänien 3 %, Bulgarien 4 %, Dänemark, Ungarn, Polen und Slowenien jeweils 5 %).

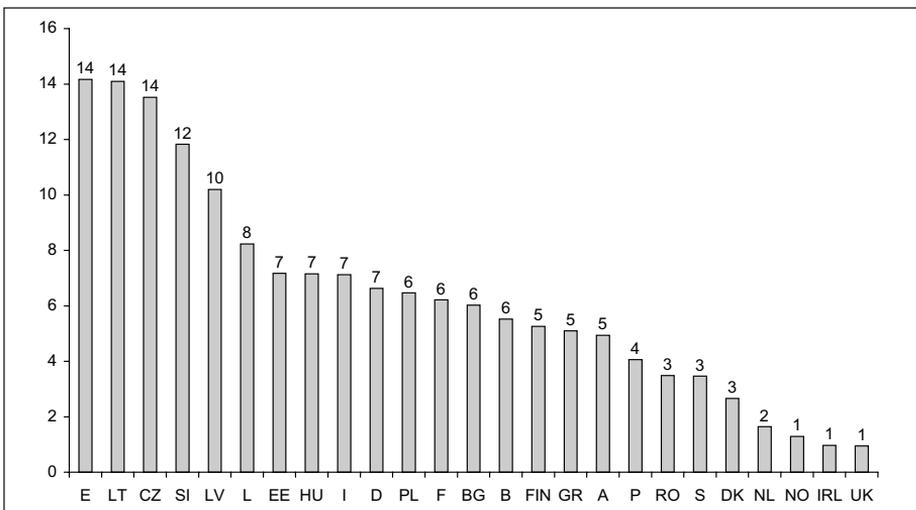
Große Unterschiede gibt es, wie eingangs schon erwähnt, beim Weiterbildungsthema „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“. Der extrem hohe Stundenanteil in Rumänien mit 59 % aller Kursstunden stellt allerdings eine Ausnahme dar, den zweitgrößten Anteil wies Polen mit 22 % auf. Eine klare Präferenz des Themas „Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitswelt“ in bestimmten Wirtschaftszweigen war nicht gegeben.

In Irland selbst, aber auch im Vergleich mit den anderen Ländern, hatte das Thema „Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ die größte Bedeutung, sein Stundenanteil betrug dort 20 %. Außer im Vereinigten Königreich (15 %) und den Niederlanden (11 %) wurde in keinem anderen Land ein Anteil von über 10 % erreicht. Weiterbildung zu diesem Thema war vor allem

in den Wirtschaftszweigen „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) und „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) bedeutsam.

Sprachkurse hatten bei der betrieblichen Weiterbildung tendenziell in den Bewerberländern (mit Ausnahme von Rumänien) sowie in Spanien eine große Bedeutung (Abbildung 4.5). In Ländern, in denen Englisch traditionell die Muttersprache oder erste Fremdsprache ist (Vereinigtes Königreich Irland, Norwegen, Niederlande, Dänemark, Schweden), war der Anteil für Sprachkurse an den gesamten Kursstunden eher gering. Überraschend waren die Stundenanteile in 16 Ländern im Wirtschaftszweig „Verarbeitendes Gewerbe“ (D) am höchsten, in Spanien machte dort ihr Anteil fast ein Fünftel aller Kursstunden aus.

Abbildung 4.5: **Stundenanteile von „Sprachkursen“ an den gesamten Kursstunden (% – 1999)**



Eine relativ geringe Variationsbreite wie auch ein geringes Niveau lagen insgesamt beim Thema „Persönliche Dienstleistungen inkl. Gastgewerbe, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen“ vor. In allen Ländern bis auf Frankreich (12 %) lagen die Anteile unter 10 %, in 17 Ländern sogar bei höchstens 5 %. Bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen sind erwartungsgemäß in den Dienstleistungsbranchen in vielen Ländern relativ hohe Stundenanteile zu verzeichnen gewesen, die höchsten Werte wurden in Irland (63 %) und Rumänien (62 %) im Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) registriert.

Die insgesamt niedrigsten Anteile an betrieblichen Weiterbildungsstunden wurden für das Thema „Sekretariats- und Büroarbeit“ beobachtet. Nur in Belgien, Finnland, Griechenland und Italien betragen sie 3 %, ansonsten waren sie zu ver-

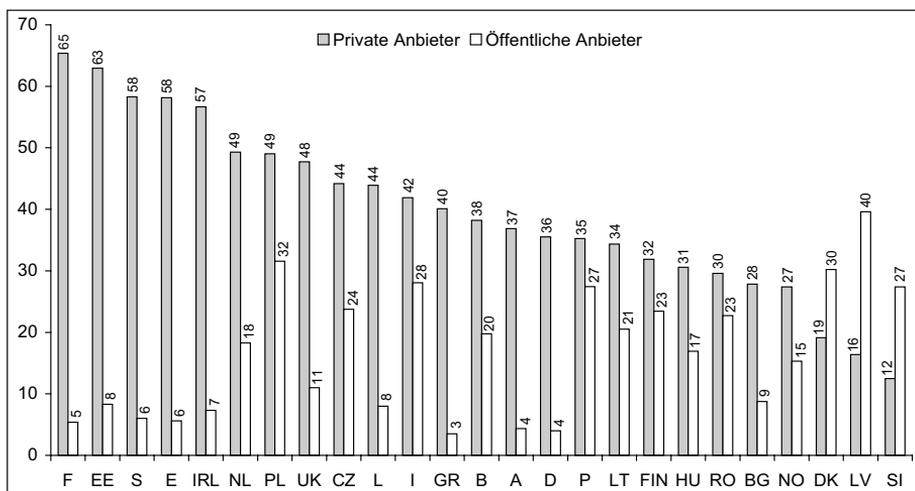
nachlässigen. Auch bei einer Differenzierung nach Wirtschaftszweigen lagen in allen Ländern fast alle Stundenanteile unter 5 %.

4.5.3 Teilnahmestunden nach externen Lehrveranstaltungen

Aufschlussreich waren die empirischen Befunde hinsichtlich der Anbieterstruktur bei den von den Unternehmen extern nachgefragten Kursangeboten. Hier ergaben sich in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche Angebotsstrukturen, die sich vor allen durch die jeweilige Bedeutung privater Anbieter, also dem Umfang von Marktstrukturen bei den externen Angeboten, unterschieden.

Bei der differenzierten Betrachtung der Stundenanteile externer Weiterbildungskurse nach den verschiedenen Anbietern von betrieblicher Weiterbildung wird deutlich, dass 1999 in fast allen Ländern private Anbieter den höchsten Anteil an Kursstunden verbuchen konnten (Abbildung 4.6). Öffentliche Anbieter waren der zweitwichtigste Anbieter von betrieblicher Weiterbildung und spielten im Durchschnitt in den Bewerberländern eine größere Rolle als in den EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen.

Abbildung 4.6: *Stundenanteile öffentlicher und privater Anbieter an den gesamten externen Kursstunden (% – 1999)*



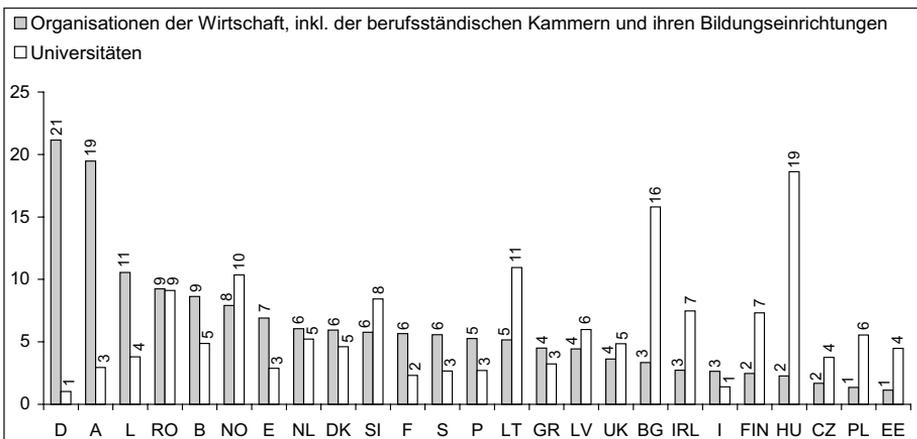
Die Differenz zwischen dem höchsten und niedrigsten Anteil an den gesamten externen Kursstunden aller Länder ist für private Anbieter mit 53 Prozentpunkten und öffentliche Anbieter mit 37 Prozentpunkten am größten. Den niedrigsten Stundenanteil für private Anbieter gab es mit 12 % in Slowenien, den höchsten in Frankreich mit 65 %. Öffentliche Anbieter hatten bei der betrieblichen Weiterbildung in Lettland mit 40 % die größte Bedeutung, in Griechenland mit 3 % die geringste.

Tabelle 4.5: *Höchste und niedrigste Stundenanteile an den gesamten externen Kursstunden nach Weiterbildungsanbietern (% – 1999)*

	Fachschulen	Universitäten und Fachhochschulen	Öffentliche Anbieter	Private Anbieter	Hersteller / Lieferanten	Muttergesellschaften / Beteiligungsgesellschaften	Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen	Organisationen der Wirtschaft, inkl. der berufsständischen Kammern und ihre Bildungseinrichtungen	Sonstige Anbieter
Höchster Stundenanteil	15 DK, SI, UK	19 HU	40 LV	65 F	16 D, NO	12 P	4 BG	21 D	31 GR
Niedrigster Stundenanteil	0 GR, P	1 D, I	3 GR	12 SI	2 LT	0 SI	0 9 Länder	1 EE, PL	2 B, NL
Differenz (%-Punkte)	15	18	37	53	14	12	4	20	29

In allen Ländern war der Stundenanteil für Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen zu vernachlässigen. In 14 Ländern machte dieser Anteil höchstens 1 % aus, in Bulgarien war er mit 4 % am größten.

Abbildung 4.7: *Stundenanteile von Universitäten und Organisationen der Wirtschaft und ihren Bildungseinrichtungen an den gesamten externen Kursstunden (% – 1999)*



Bemerkenswert ist weiterhin die Tatsache, dass in Deutschland und Österreich Organisationen der Wirtschaft inkl. der berufsständischen Kammern und ihre Bildungseinrichtungen stark in die betriebliche Weiterbildung einbezogen sind. Ihr Anteil an den externen Kursstunden war mit 21 % bzw. 19 % im Vergleich zu den anderen Ländern mit deutlichem Abstand am größten (Abbildung 4.7).

In Bezug auf den Anteil, den Universitäten als Anbieter von betrieblicher Weiterbildung an den gesamten externen Kursstunden haben, wurden in Deutschland und Italien mit 1 % die niedrigsten Werte registriert. In Ungarn (19 %) und Bulgarien (16 %) spielten Universitäten dagegen eine deutlich größere Rolle unter den Weiterbildungsanbietern.

Für Fachschulen waren in Slowenien, Dänemark und dem Vereinigten Königreich mit jeweils 15 % und in Ungarn mit 14 % deutlich höhere Anteile als in anderen Ländern zu beobachten.

5. Kosten für interne und externe Lehrveranstaltungen

Die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II) stellt wesentliche Kennzahlen für die Analyse der Weiterbildungskosten zur Verfügung.

Die Struktur der Finanzierung von beruflichen Weiterbildungskursen ist ein wichtiger Anhaltspunkt zur Einschätzung der Investitionsbereitschaft der Unternehmen und spiegelt überdies die Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes wider. Die zunehmende Bedeutung von Qualifikationen, die durch solche Maßnahmen angeeignet werden, wird auch durch die Höhe der Ausgaben der Unternehmen für interne und externe Weiterbildungskurse dokumentiert. In diesem Kapitel werden grundlegende Ergebnisse zu den Kosten und Finanzierungsformen von betrieblichen Weiterbildungskursen in den 25 europäischen Ländern dargestellt.

Die Gesamtkosten für Weiterbildungskurse sind die Summe aus direkten Kosten, Personalausfallkosten und dem Saldo aus Beiträgen an nationale oder regionale Weiterbildungsfonds und Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen.

Um diese Struktur analysieren und zwischen den Ländern vergleichen zu können, werden die folgenden Kennzahlen präsentiert:

- die Kosten der Unternehmen je Kursstunde für das Jahr 1999,
- die Gesamtkosten pro Teilnehmer in einer Aufteilung von direkten Kosten und Personalausfallkosten,

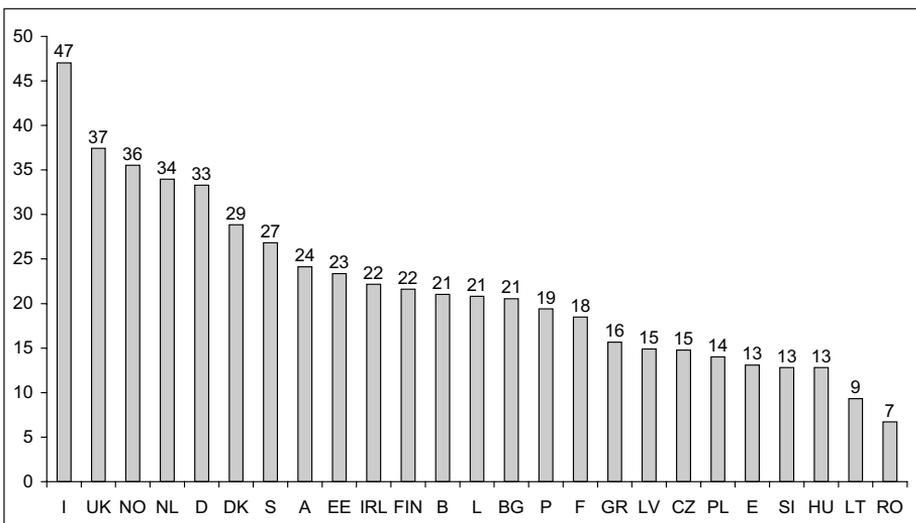
- die Verteilung der direkten Kosten auf die Einzelkosten,
- der Saldo zwischen den Beiträgen an öffentliche Fonds und öffentlichen Subventionen für Zwecke der betrieblichen Weiterbildung sowie
- die Relation zwischen den Kosten für interne und externe Lehrveranstaltungen und den Arbeitskosten.

Die CVTS II-Ergebnisse bezüglich der Kosten und Finanzierung von Weiterbildungskursen sind sehr interessant, da durchaus große regionale Unterschiede festgestellt werden konnten. Diese wurden vor allem beim Vergleich der Bewerberländer, die sich im schwierigen Übergangsstadium zu Marktwirtschaften befinden, mit den ökonomisch auf einem höheren Niveau befindlichen EU-Mitgliedsstaaten deutlich. Unterschiede wurden auch zwischen den nordeuropäischen und den anderen Ländern sichtbar.

5.1 Direkte Kosten der internen und externen Lehrveranstaltungen pro Weiterbildungsstunde

Die finanziellen Aufwendungen für betriebliche Weiterbildungskurse je Kursstunde sind der wichtigste Indikator für die Einschätzung der Höhe der Investitionen der Unternehmen in diesem Bereich.

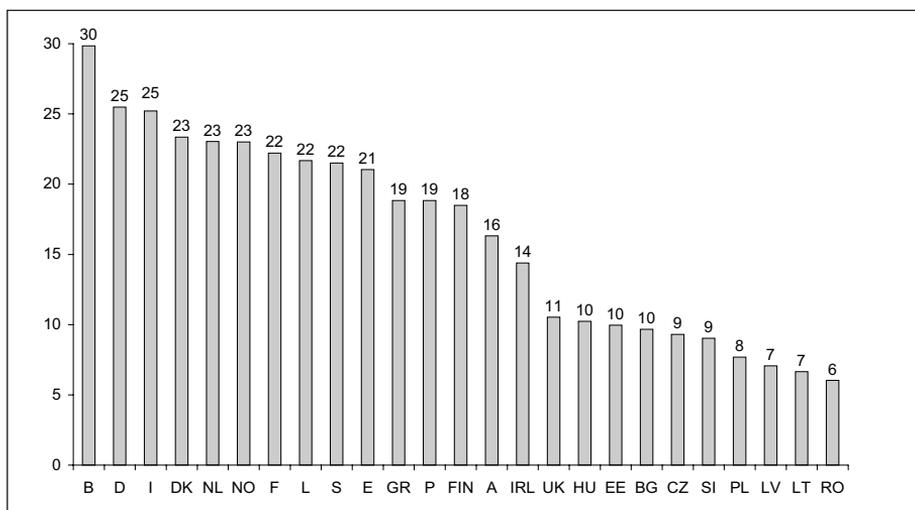
Abbildung 5.1: *Direkte Kosten von Lehrveranstaltungen pro Weiterbildungsstunde (KKS – 1999)*



Die direkten Kosten pro Kursstunde bewegten sich 1999 zwischen 47 KKS⁶ in Italien und lediglich 7 KKS in Rumänien. Kosten pro Kursstunde in einer Höhe von mehr als 30 KKS wurden neben Italien für das Vereinigte Königreich, Norwegen, die Niederlande und Deutschland erhoben. Kursstundenkosten, die unter 20 KKS lagen, fanden sich in allen Bewerberländern (mit Ausnahme von Estland und Bulgarien) sowie in Spanien (mit 13 KKS Schlusslicht in der EU), Griechenland, Frankreich und Portugal.

Bei den Personalausfallkosten erreicht Belgien als einziges Land 30 KKS pro Kursstunde und liegt damit an der Spitze. Auf den Plätzen 17 bis 25 liegen in einer Streuung von nur 4 KKS alle neun Bewerberländer (von Bulgarien, Estland und Ungarn mit je 10 KKS bis Rumänien mit nur 6 KKS).

Abbildung 5.2: **Personalausfallkosten pro Weiterbildungsstunde (KKS – 1999)**

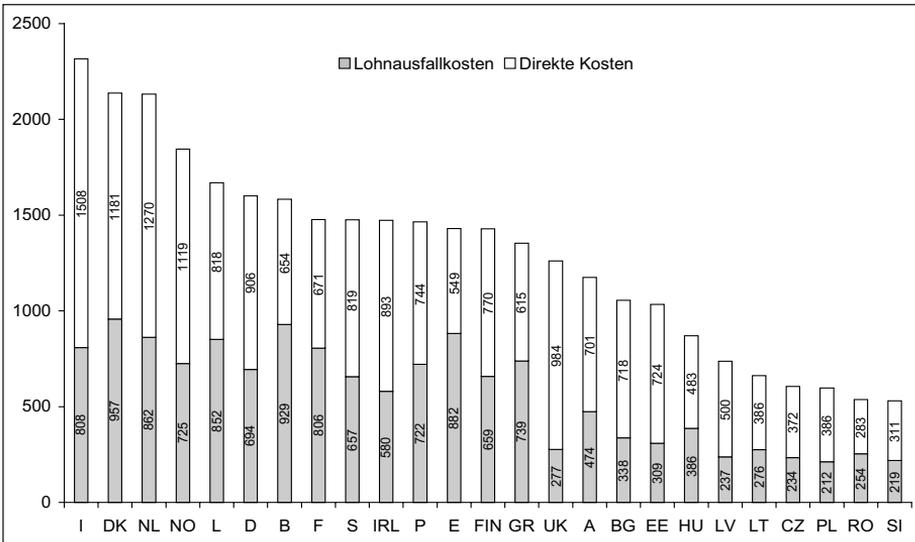


5.2 Gesamtkosten der internen und externen Lehrveranstaltungen pro Teilnehmer

Bezieht man die Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung auf die Teilnehmer, so liegt Italien vor Dänemark an der Spitze. Während Italien bei den indirekten Kosten nur an sechster Stelle liegt, weisen die Unternehmen hier die mit Abstand höchsten direkten Kosten aus (1508 KKS). Bei den direkten Kosten liegt Spanien mit 549 KKS auf dem letzten Platz der EU-Staaten, gefolgt von sieben Bewerberländern. Die Personalausfallkosten pro Teilnehmer liegen bei den EU-Staaten im Vereinigten Königreich mit 277 KKS am niedrigsten, noch hinter Bulgarien, Estland und Ungarn.

⁶ KKS: Maßeinheit, die Umrechnungskurse um Kaufkraftunterschiede korrigiert, die in den Wechselkursen nicht berücksichtigt werden. Siehe Erläuterung in den methodischen Anmerkungen.

Abbildung 5.3: *Direkte Kosten und Personalausfallkosten pro Teilnehmer (KKS – 1999)*



5.3 Gesamtkosten der internen und externen Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Unternehmensgröße

Differenziert man die Daten nach der Größenklasse der Unternehmen, so ergibt sich ein uneinheitliches Bild.

In neun Ländern nahmen die Gesamtkosten je Teilnehmer und Jahr mit der Zahl der Mitarbeiter zu (Österreich, Tschechische Republik, Deutschland, Spanien, Frankreich, Litauen, Niederlande, Portugal und Schweden). Die Unterschiede zwischen den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) waren dabei in Deutschland (+73 %) und den Niederlanden (+68 %) am höchsten⁷.

Mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkende Teilnehmerkosten waren in Ungarn, Italien, Rumänien und Slowenien zu beobachten, wobei Italien mit 2913 KKS die höchsten Kosten pro Teilnehmer in Kleinunternehmen aufwies.

In sechs Ländern (Bulgarien, Finnland, Irland, Lettland, Luxemburg und Polen) lag der niedrigste Kostenwert bei den mittleren Unternehmen.

In fünf Ländern fanden sich bei den mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) die höchsten Kosten pro Teilnehmer und Jahr (Belgien, Dänemark, Estland, Griechenland und das Vereinigte Königreich). Ob die öffentlichen Förderinstru-

⁷ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Größenklassen vor.

mente bzw. das regionalisierte Arbeitsmarktkonzept insbesondere in Dänemark und dem Vereinigten Königreich mit ein Grund für die vergleichsweise hohe Investitionsbereitschaft der mittleren Unternehmen waren, muss in vertiefenden Analysen überprüft werden. In keinem anderen Land liegen die Gesamtkosten für Kurse und Seminare in mittleren Unternehmen, aber auch in anderen Unternehmensgrößenklassen, so hoch wie im Vereinigten Königreich mit 2971 KKS.

Tabelle 5.1: *Gesamtkosten von Lehrveranstaltungen je Teilnehmer in Unternehmen mit Weiterbildungskursen nach Unternehmensgrößenklasse (KKS – 1999)*⁸

	10-49 Beschäftigte	50-249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
A	1020	1104	1232
B	1651	1765	1592
BG	872	423	1145
CZ	575	597	608
D	1003	1548	1736
DK	1879	2297	2163
E	1352	1380	1590
EE	1278	1306	732
F	1238	1373	1751
FIN	1381	1311	1418
GR	1512	2935	1165
HU	1390	1317	1057
I	2913	2430	1927
IRL	1620	1319	1453
L	1603	1174	1930
LT	524	672	676
LV	1037	649	656
NL	1467	1954	2462
P	1105	1208	1473
PL	735	494	609
RO	782	756	520
S	1229	1263	1544
SI	859	530	481
UK	1768	2971	991

Dänemark dagegen weist die höchste Gleichmäßigkeit der Gesamtkosten pro Teilnehmer über alle Beschäftigtenklassen hinweg auf. So liegt dieses Land bei Klein- und Großunternehmen unter den 25 beteiligten Ländern an zweiter Stelle, bei den mittleren Unternehmen an dritter Stelle.

⁸ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Größenklassen vor.

5.4 Gesamtkosten der internen und externen Lehrveranstaltungen je Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen

Ein Vergleich der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer zwischen ausgewählten Wirtschaftszweigen zeigt, dass das „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) sowie die Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) in fast allen Ländern die jeweils höchsten Kosten aufweisen. Nur in Griechenland lagen die Gesamtkosten pro Teilnehmer im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) am höchsten, in Polen im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G).

Tabelle 5.2: *Gesamtkosten von Lehrveranstaltungen je Teilnehmer in Unternehmen mit Weiterbildungskursen nach Wirtschaftszweigen (KKS – 1999)*⁹

	NACE D	NACE G	NACE J	NACE K	NACE O	Sonstige
A	1189	930	1807	1383	582	1052
B	1553	1596	1800	2019	1316	1462
BG	337	1066	688	674	453	1660
CZ	416	651	1449	1436	589	529
D	1601	949	2614	2394	909	1059
DK	2083	1499	3019	3388	2311	1948
E	1569	1116	2098	1390	1473	1483
EE	678	1641	1727	2286	305	691
F	1524	1036	1980	2104	1614	1720
FIN	1433	1128	1975	1734	1027	1326
GR	2371	1637	1131	1974	1216	869
HU	1000	1224	1246	2089	1042	1150
I	1979	2471	2737	3708	2823	1658
IRL	1538	1144	1454	1614	1142	1472
L	1630	896	2554	2218	1010	877
LT	510	602	761	914	230	749
LV	402	864	813	1365	403	786
NL	2072	1430	3628	2666	1543	1856
P	1125	854	2382	2723	1424	1413
PL	555	799	523	715	618	558
RO	304	707	1338	785	234	766
S	1398	1034	1423	1894	1183	1424
SI	376	368	1013	1087	788	631
UK	1544	853	1436	1914	1127	1059

⁹ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

In dreizehn Ländern liegt der Bereich „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) an der Spitze (den höchsten Wert findet man in Italien mit 3708 KKS), in acht Ländern wurden die höchsten Gesamtkosten pro Teilnehmer im „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) ausgewiesen (an der Spitze die Niederlande mit 3628 KKS).

Nimmt man den Aufwand der Unternehmen eines Landes für die Gesamtkosten der internen und externen Lehrveranstaltungen als ein Indiz für die Investitionsbereitschaft in die Qualifikationen der eigenen Mitarbeiter, so ergeben sich im Vergleich zwischen den einzelnen Branchen keine einheitlichen Hinweise auf eine Unterinvestition. Die Minimalwerte verteilen sich in erster Linie auf den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) und dem „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G). In diesen Bereichen weisen je acht Länder die niedrigsten Kosten auf. Allerdings finden sich in vier Ländern die Minimalwerte auch im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D), alles Bewerberländer, in einem Land im „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) sowie in drei Ländern im Bereich „Sonstige“, in dem unter anderen der Bergbau, die Strom- und Wasserversorgung, aber auch Hotels und Gaststätten zusammengefasst sind.

5.5 Zur relativen Bedeutung der direkten Kosten und der Personalausfallkosten für interne und externe Lehrveranstaltungen

In der Einleitung zum Kostenkapitel wurde bereits darauf hingewiesen, dass bei der Kostenerfassung drei Blöcke zu unterscheiden sind:

- die direkten Kosten,
- die Personalausfallkosten sowie
- Zahlungen an Externe bzw. Zuschüsse von Externen für Zwecke der betrieblichen Weiterbildung.

Von besonderer quantitativer Bedeutung sind die beiden zuerst genannten Kostenpositionen, also die direkten Kosten, die unmittelbar mit der Durchführung der Kurse verbunden sind, und die Personalausfallkosten der Kursteilnehmer. Letztere sind von besonderem Interesse und können als „Opportunitätskosten der Weiterbildungskurse“ für die Unternehmen verstanden werden, falls die Beschäftigten während der Kursteilnahme nicht produktiv arbeiten, aber Arbeitskosten verursachen. Anders als bei den direkten Kosten stellen die Personalausfallkosten nicht in allen Fällen unmittelbare Aufwendungen der Unternehmen dar. Insbesondere bei kurzen Maßnahmen sowie Maßnahmen für Führungskräfte und

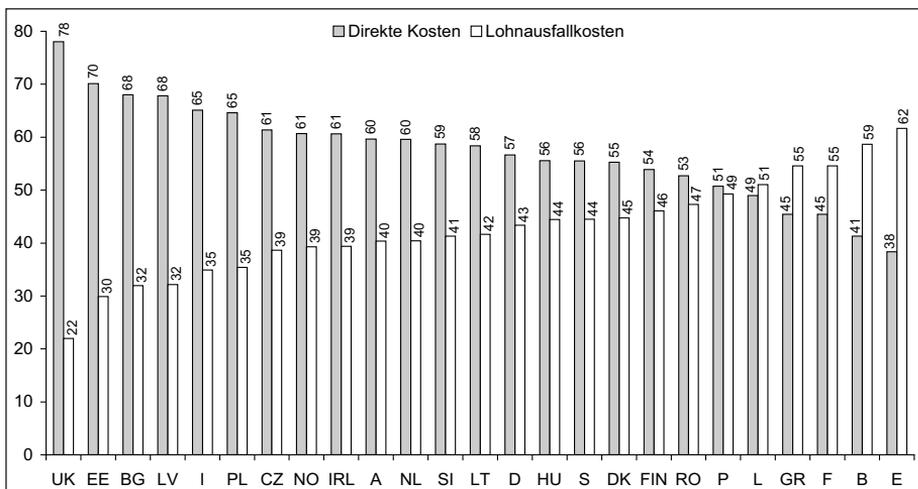
einem Teil der Fachkräfte gelingt es den Unternehmen, die Kostenbelastung auf die Beschäftigten zu übertragen. Dies ist zum einen durch eine Verlagerung der Maßnahmen in die Freizeit der Beschäftigten möglich. Zum anderen findet eine Kostenverlagerung auch dann statt, wenn die Unternehmen von den Teilnehmern erwarten, dass die durch Weiterbildung verlorene Arbeitszeit durch unbezahlten Arbeitseinsatz in der Freizeit oder eine kurzfristige Intensivierung der eigenen Arbeit bzw. des Teams von Kollegen ausgeglichen wird.

Ein Vergleich zwischen den direkten Kosten und den Personalausfallkosten führt zu einer extrem breiten Spanne der Relationen zwischen den einzelnen Ländern. Die Spannweite reicht von 78 % direkten Kosten zu 22 % Personalausfallkosten im Vereinigten Königreich bis zu 38 % direkten Kosten und 62 % Personalausfallkosten in Spanien.

In nur fünf der 25 untersuchten Ländern liegen die Personalausfallkosten höher als die direkten Kosten (Spanien 62 %, Belgien 59 %, Frankreich 55 %, Griechenland 55 % und Luxemburg 51 %).

Über die Gründe für die erheblichen Unterschiede in der Kostenstruktur der einzelnen Länder muss mit Sicherheit noch intensiver geforscht werden. Die Struktur der direkten Kosten und die Dauer der Maßnahmen haben hier sicherlich einen Einfluss. Die Qualifikationsstruktur der Teilnehmer sowie nationale oder europäische Förderinstrumente, durch die anfallende Personalausfallkosten erstattet werden, sowie unterschiedliche nationale Einkommensniveaus dürften von einer besonderen Bedeutung sein.

Abbildung 5.4: *Anteil der direkten Kosten und der Personalausfallkosten pro Teilnehmer an den Gesamtkosten (% – 1999)*



5.6 Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen und Einnahmen aus derartigen Einrichtungen oder Fonds für Weiterbildungszwecke

Mit Blick auf die Gesamtkosten je Beschäftigter spielten die Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen sowie die Beiträge an nationale oder regionale Einrichtungen eine untergeordnete Rolle. Bezieht man diese Zahlungen jedoch auf die direkten Kosten pro Teilnehmer, also auf die unmittelbaren Zahlungen der Unternehmen für bestimmte Weiterbildungsangebote, so ergibt sich in einigen Ländern ein anderes Bild.

Tabelle 5.3: *Beiträge der Unternehmen an öffentliche und andere Einrichtungen bzw. externe Einnahmen in Relation zu den direkten Kosten pro Teilnehmer (in % für 1999)*

Beiträge		Einnahmen		Direkte Kosten
Absolut	%	Absolut	%	Absolut
HU 319	66	GR 158	25	I 1.508
F 261	39	E 114	21	DK 1.249
E 197	36	F 112	17	UK 984
GR 166	27	P 83	11	IRL 893
B 89	14	I 144	10	D 869
UK 86	9	FIN 55	7	S 819
DK 44	4	UK 61	6	FIN 770
FIN 18	2	S 49	6	P 740
RO 7	2	SI 17	5	EE 725
IRL 19	2	HU 23	5	BG 718
S 6	1	B 28	4	A 701
SI 1	0,4	IRL 38	4	F 671
I 5	0,4	DK 42	3	B 654
A 2	0,4	A 18	3	GR 623
D 3	0,3	LV 9	2	E 549
PL 1	0,3	D 10	1	LV 500
LV 1	0,3	CZ 4	1	HU 483
P 2	0,2	RO 3	1	PL 386
EE 1	0,1	LT 3	1	LT 386
CZ 0,4	0,1	EE 5	1	CZ 372
BG 0,3	0,0	BG 3	0,4	SI 311
LT 0,1	0,0	PL 1	0,3	RO 283

Unternehmen haben in unterschiedlichem Ausmaß Zahlungen für Zwecke der beruflichen Weiterbildung an öffentliche Einrichtungen geleistet, aber auch Subventionen von Seiten des Staates oder anderer Instanzen erhalten. Grundsätzlich war festzustellen, dass 1999 die genannten Einnahmen und Beiträge mit Blick auf

ihr Verhältnis zu den direkten Kosten in den meisten Ländern eine untergeordnete Rolle spielten (Tabelle 5.3)¹⁰.

Ein Sonderfall war Ungarn, wo die Beiträge zu Weiterbildungsfonds immerhin bei 66 % der direkten Kosten für Weiterbildungskurse lagen, während die Einnahmen bei knapp 5 % lagen. Obwohl in allen Ländern Einnahmen zu verzeichnen waren, lag ihr Verhältnis zu den direkten Kosten nur in fünf Ländern bei 10 % oder mehr (Griechenland 25 %, Spanien 21 %, Frankreich 17 %, Portugal 11 % und Italien 10 %).

Bei den Zahlungen lagen ebenfalls fünf Länder oberhalb der 10 %-Schwelle. Mit Frankreich, Spanien und Griechenland waren dies drei Länder, die auch bei den Subventionen an der Spitze lagen. Hinzu kam, wie schon genannt, Ungarn mit 66 % und Belgien mit 14 %. Zwei Länder mit relativ hohen Subventionen, Portugal und Italien, lagen mit 0,2 % bzw. mit 0,4 % bei den Beiträgen im unteren Bereich.

5.7 Struktur der direkten Kosten (Kostenarten) von internen und externen Lehrveranstaltungen

Wenn man die direkten Kosten für Weiterbildungskurse betrachtet, also nur jene Kosten, die unmittelbar mit der Durchführung der Weiterbildungskurse im Zusammenhang stehen, können folgende Kostenpositionen unterschieden werden:

- Gebühren/Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter und externes Weiterbildungspersonal,
- Reisekosten, Spesen und Tagegelder,
- Arbeitskosten für internes Weiterbildungspersonal, das ausschließlich oder teilweise mit der Konzeption, Organisation und Durchführung der Weiterbildungskurse beschäftigt war sowie
- Kosten für Räume (einschließlich Ausbildungszentren) und Ausstattung sowie Materialkosten.

Eine prozentuale Aufschlüsselung der direkten Kosten wird in Tabelle 5.4 wiedergegeben.¹¹

In allen Ländern mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs machten die „Gebühren/Zahlungen“ den größten Anteil der direkten Kurskosten aus. In Ungarn (80 %), Estland (73 %) und den Niederlanden (72 %) war dieser Anteil besonders hoch. Nur im Vereinigten Königreich war der Anteil der „Arbeitskosten für internes Weiterbildungspersonal mit 43 % am größten. Auch in Irland (39 %), Frankreich (35 %), Luxemburg (33 %) und Spanien (32 %) lag der Anteil der Arbeitskos-

¹⁰ Für Luxemburg, die Niederlande und Norwegen sind keine Angaben zu Beiträgen/Einnahmen verfügbar.

¹¹ Für Belgien und Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

ten für das interne Weiterbildungspersonal relativ hoch. Für „Reisekosten, Spesen und Tagegelder“ war in den meisten Ländern (15 Länder) ein Anteil von weniger als 15 % zu verzeichnen, nur in Bulgarien war er mit 39 % außergewöhnlich hoch, in Rumänien und Griechenland lag er jeweils über 20 %.

Noch unter den Beträgen für die Reisekosten bei externen Weiterbildungskursen lagen die Aufwendungen für Räume und deren Ausstattung (Medien usw.) Hier sind zweistellige Prozentsätze nur in vier Ländern zu vermerken (Tschechische Republik 19 %, das Vereinigte Königreich 16 % sowie Deutschland und Dänemark mit je 11 %).

Über das Verhältnis zwischen den Kostenpositionen, die üblicherweise bei externen Bildungsmaßnahmen anfallen (Gebühren und Reisekosten) zu den Positionen, die interne Maßnahmen charakterisieren (Kosten für internes Weiterbildungspersonal und Räume) lassen sich Aussagen zur relativen Bedeutung externer Angebote im Vergleich zur internen Infrastruktur in den einzelnen Ländern treffen. So haben interne Maßnahmen unter Aufwand Gesichtspunkten eine geringe Bedeutung in Bulgarien (8 %), Ungarn (13 %), Estland (14 %), Lettland (16 %), Litauen (17 %), Dänemark (17 %) und Slowenien (19 %).

Tabelle 5.4: *Struktur der direkten Kosten von Lehrveranstaltungen (% – 1999)*

	Gebühren und Zahlungen an Externe	Reise- und Aufenthaltskosten	Arbeitskosten für interne Ausbilder (Voll- und Teilzeit)	Kosten für Räume/ Ausrüstung/ Medien
A	64	14	13	9
BG	54	39	5	3
CZ	60	10	10	19
D	51	14	24	11
DK	63	19	6	11
E	49	12	32	8
EE	73	13	10	4
F	57	6	35	1
FIN	61	18	15	6
GR	46	21	24	9
HU	80	7	8	5
I	63	9	22	6
IRL	53	5	39	3
L	47	13	33	7
LT	67	16	11	6
LV	65	18	10	6
NL	72	6	18	4
P	67	9	20	5
PL	60	19	16	4
RO	50	24	18	8
S	64	11	20	4
SI	69	13	16	3
UK	32	9	43	16

Eine vom Aufwand her große Bedeutung hat die interne Weiterbildung im Vereinigten Königreich (59 %), in Irland (42 %), Spanien (40 %), Luxemburg (40 %), Frankreich (36 %) und Deutschland (35 %).

In vertiefenden Analysen wird hier zu prüfen sein, ob nationale Unterschiede bei betrieblichen „Outsourcing-Strategien“ oder unterschiedliche staatliche Strategien für die Unterschiede ursächlich sind.

5.8 Anteil der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten

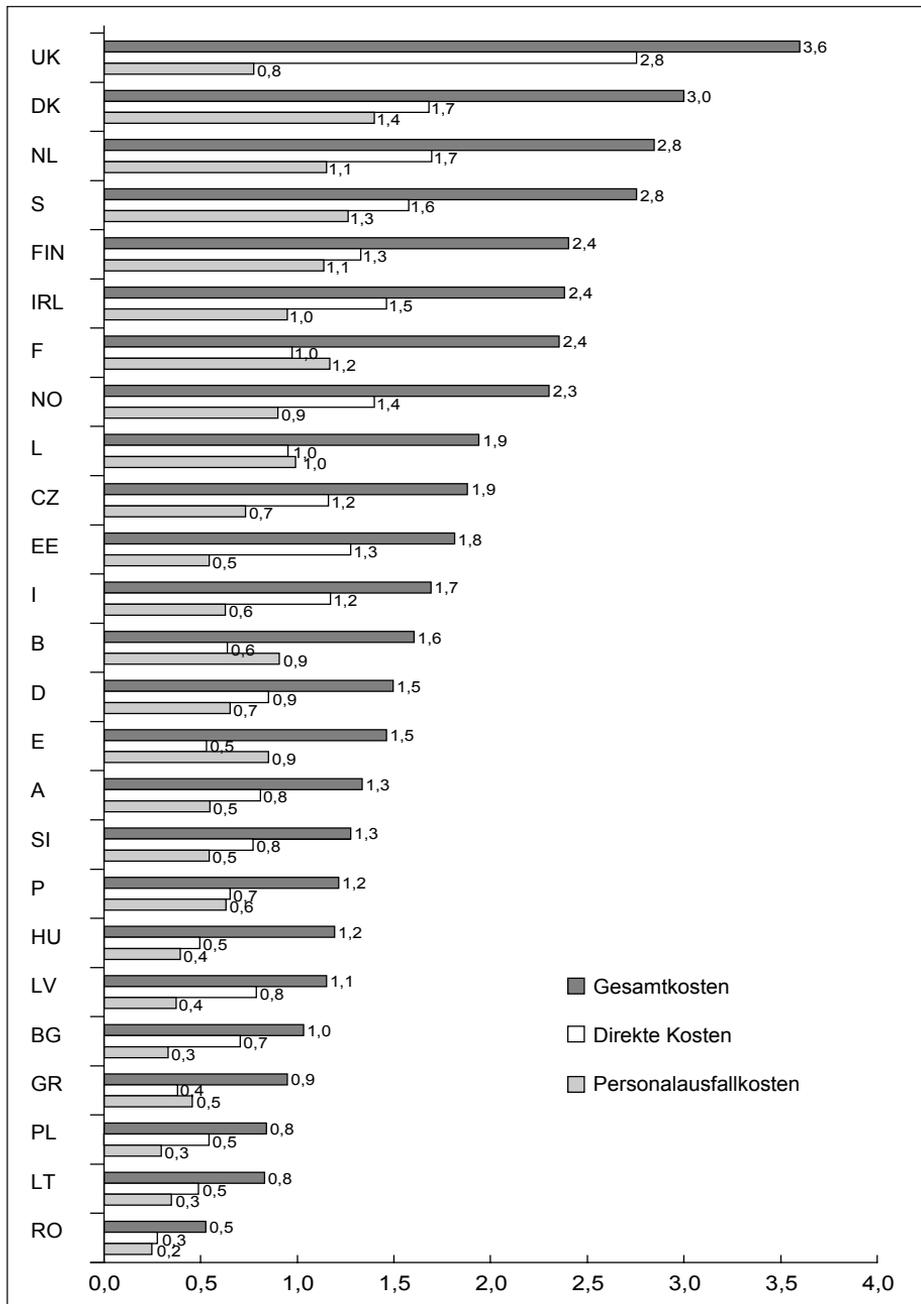
Wie bereits erwähnt, sind die Gesamtkosten für Weiterbildungskurse die Summe aus direkten Kosten, Personalausfallkosten und dem Saldo aus Beiträgen an nationale oder regionale Weiterbildungsfonds und Einnahmen aus nationalen oder anderen Finanzierungsregelungen.

Die Anteile dieser Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten aller Unternehmen reichten 1999 von 0,5 % in Rumänien bis zu 3,6 % im Vereinigten Königreich (Abbildung 5.5). Die Anteile der direkten Kurskosten an den Arbeitskosten variierten zwischen 0,3 % in Rumänien und 2,8 % im Vereinigten Königreich. Auch der Anteil der Personalausfallkosten war in Rumänien (0,2 %) am geringsten und in Dänemark (1,4 %) am höchsten.

Der Anteil der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten war mit Ausnahme des Vereinigten Königreiches in allen Ländern in Großunternehmen höher als in Kleinunternehmen (bzw. in Estland und Litauen zumindest auf dem gleichen Niveau).¹²

Die Verteilung der Anteile der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen ist in Tabelle 5.5 dargestellt. In mehr als der Hälfte der Länder war der höchste Anteil der Kurskosten an den Arbeitskosten im Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungswesen“ (J) zu finden. Er betrug zwischen 1,1 % in Rumänien und Bulgarien und 5,4 % in den Niederlanden. Im „Verarbeitenden Gewerbe“ (D) fanden sich Rumänien und Bulgarien mit einem diesbezüglichen Anteil von 0,3 % am unteren Ende der Skala, während das Vereinigte Königreich mit 3,6 % an der Spitze lag. Im Wirtschaftszweig „Handel und Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (G) machten die Kosten für Weiterbildungskurse in Rumänien 0,2 % der gesamten Arbeitskosten aus, überraschenderweise ist dieser Anteil in Estland mit 3,7 % im Vergleich zu den anderen Ländern sehr hoch.

¹² Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Größenklassen vor.

Abbildung 5.5: *Kosten von Weiterbildungskursen als Anteil an den gesamten Arbeitskosten aller Unternehmen nach Kostenart (% – 1999)*

In neun Ländern (Dänemark, Vereinigtes Königreich, Luxemburg, Schweden, Finnland, Italien, Deutschland, Belgien und Ungarn) wies der Wirtschaftszweig „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ (K) den höchsten Anteil der Gesamtkosten für Weiterbildungskurse an den Arbeitskosten auf. Er erreichte von 2,1 % in Ungarn bis zu 5,3 % in Dänemark. In Irland nahm der Wirtschaftszweig „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ (O) mit 2,8 % die Spitzenposition ein.

Tabelle 5.5: *Anteil der Gesamtkosten von Weiterbildungskursen an den gesamten Arbeitskosten aller Unternehmen nach Wirtschaftszweigen (% – 1999)*¹³

	NACE J	NACE D	NACE G	NACE K	NACE O
NL	5,4	2,3	2,2	3,5	2,1
CZ	5,0	1,4	1,4	3,3	1,2
EE	4,8	1,0	3,7	1,9	0,3
DK	4,4	2,6	2,0	5,3	4,1
A	3,7	1,1	1,3	1,4	0,4
F	3,3	2,0	1,8	2,8	1,9
UK	3,2	3,6	3,5	5,2	1,4
FIN	3,1	2,1	2,0	3,4	2,3
S	3,0	2,6	2,0	3,5	2,3
LV	2,9	0,5	1,2	1,6	0,5
I	2,8	1,2	1,5	3,1	1,3
P	2,6	1,0	1,0	2,0	0,8
SI	2,6	1,2	0,7	2,0	0,6
E	2,5	1,4	1,3	1,5	1,1
L	2,5	1,9	1,5	4,5	1,1
D	2,5	1,3	0,9	2,6	0,8
IRL	2,0	2,6	1,4	2,4	2,8
B	2,0	1,5	1,4	2,3	1,5
PL	1,7	0,8	0,9	1,2	0,3
HU	1,7	0,9	1,1	2,1	0,9
LT	1,6	0,6	0,5	1,1	0,2
GR	1,4	1,2	1,0	1,0	0,5
RO	1,1	0,3	0,2	0,6	0,4
BG	1,1	0,3	0,7	0,4	0,3

¹³ Für Norwegen liegen keine zuverlässigen Angaben nach Wirtschaftszweigen vor.

6. Qualitative Fragen zur betrieblichen Weiterbildung

Im Vordergrund der Weiterbildungserhebung stand die Erfassung von quantitativen Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung. Sowohl bei CVTS I als auch in der jetzigen Erhebung wurden ergänzend einige qualitative Fragen zur inhaltlichen Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung gestellt. Die Ergebnisse dieser Fragen sollen Auskunft über den Professionalisierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung geben. Diese Fragenkomplexe bezogen sich auf:

- die Bedarfsermittlung (zukünftiger Personal- und Qualifikationsbedarf und Qualifikations- und Bildungsbedarf der einzelnen Mitarbeiter),
- die Instrumente zur Durchführung der betrieblichen Weiterbildung (Weiterbildungsplanung und Weiterbildungsbudget),
- die Nutzung von Evaluierungsinstrumenten.

Die in den bisherigen europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung genutzten qualitativen Indikatoren bilden eine gute Grundlage für die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Messung der Professionalität der betrieblichen Weiterbildung, wobei zu beachten ist, dass dieses Konzept für die Nutzung im Rahmen von statistischen Vergleichsuntersuchungen auf wenige strukturelle Schlüsselfragen, die zudem auch für den internationalen Vergleich operationalisierbar sein müssen, zu beschränken ist. Dabei ist die Ebene der Zielformulierung (gegenwärtig Analyse der Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze bzw. des individuellen Bildungsbedarfs), Indikatoren für die „Inputqualität“ der Weiterbildungsmaßnahmen (gegenwärtig die Nutzung von Plänen und Weiterbildungsbudgets) sowie Indikatoren zur Messung der Erfolgskontrolle (gegenwärtig Abfrage von Formen der systematischen Erfolgskontrolle) von Bedeutung.

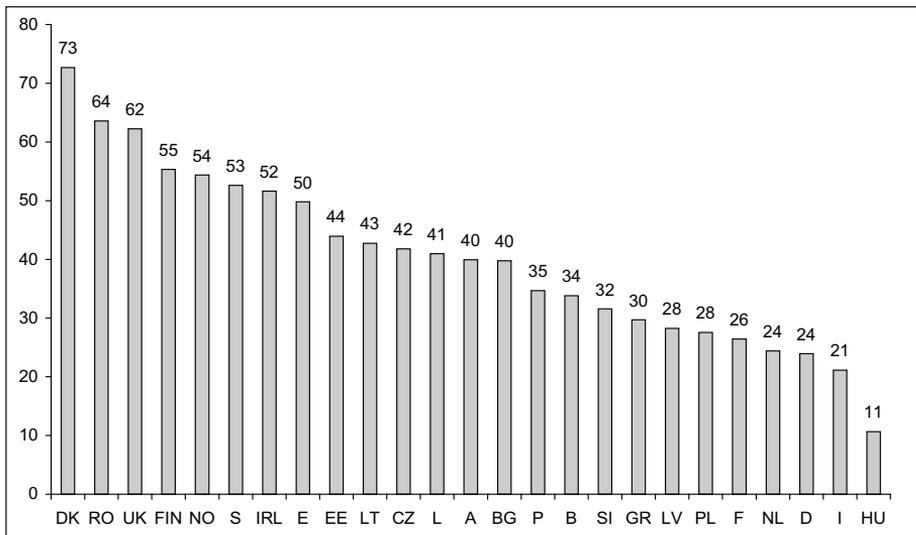
Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den bisher verwandten Fragestellungen dargestellt, wobei insbesondere bei den Indikatoren zur Messung der „Inputqualität“ noch zu überprüfen ist, inwieweit Unterschiede bei der Häufigkeit der Nutzung bestimmter Indikatoren etwa im transnationalen Vergleich Qualitätsunterschiede der jeweiligen Weiterbildung signalisieren oder ob nicht die Erfüllung bestimmter Auflagen zur Erlangung nationaler oder europäischer Zuschüsse der Grund für signifikante Unterschiede ist.

6.1 Analyse des zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarfs

Wie aus Abbildung 6.1 deutlich wird, gibt es acht Länder, in denen mehr als 50 % der Unternehmen eine Bedarfsermittlung durchführen (Dänemark, Rumänien, das Vereinigte Königreich, Finnland, Norwegen, Schweden, Irland und Spanien).

Auffallend sind bei der Nutzung von Personal- und/ oder Qualifikationsbedarfsanalysen die großen Unterschiede zwischen einzelnen Bewerberländern. So liegt Rumänien mit dem geringsten Anteil weiterbildender Unternehmen in Europa mit 64 % Unternehmen, die Bedarfsanalysen durchführen, an zweiter Stelle, während der vergleichbare Wert in Ungarn bei nur 11 % liegt. Ungarn ist damit das Schlusslicht unter den in die Erhebung einbezogenen Ländern.

Abbildung 6.1: *Prozentsatz aller Unternehmen, die ihren zukünftigen Personal- und/oder Weiterbildungsbedarf ermitteln (1999)*



Ingesamt zeigt sich der erwartete positive Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Häufigkeit von Bedarfsanalysen. In Ländern, in denen Bedarfsanalysen seltener sind, ist der Abstand zwischen den Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und den Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) größer. In Ungarn beispielsweise liegt der Wert für Kleinunternehmen bei 7 % und für Großunternehmen bei 50 %, während im Vergleich dazu in Dänemark 70 % der Kleinunternehmen und 91 % der Großunternehmen Bedarfsanalysen durchführen.¹⁴

6.2 Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der einzelnen Mitarbeiter

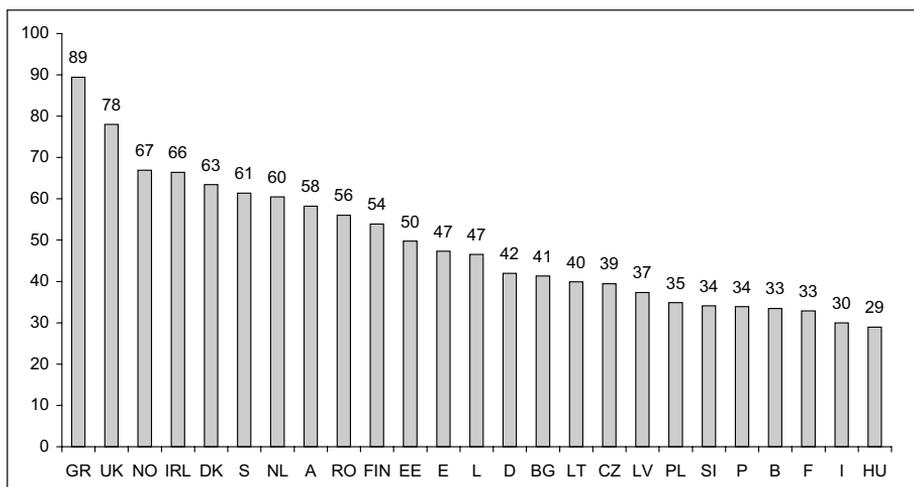
Die Unternehmen in Griechenland und dem Vereinigten Königreich ermitteln die Qualifikationen und den Bildungsbedarf ihrer Mitarbeiter deutlich häufiger als Unternehmen in den anderen Ländern (89 % bzw. 78 %). Im oberen Drittel liegen

¹⁴ Keine Angaben für Österreich und Belgien.

auch die vier skandinavischen Länder (zwischen 67 % in Norwegen und 54 % in Finnland).

Auch bei den individuellen Bedarfsanalysen liegt Ungarn am Ende der an der Erhebung beteiligten Länder (29 %).

Abbildungung 6.2: **Prozentsatz aller Unternehmen, in denen die Qualifikationen und der Bildungsbedarf der Mitarbeiter ermittelt werden (1999)**



In fast allen Ländern ermitteln die mittelgroßen und großen Unternehmen (Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten) die Qualifikationen und den Bildungsbedarf ihrer Mitarbeiter deutlich häufiger als die kleinen Unternehmen. Nur in Griechenland ist dieser Zusammenhang nicht gegeben, hier sinkt die Quote mit steigender Betriebsgröße.¹⁵

6.3 Vorhandensein von Plänen für die betriebliche Weiterbildung

Im Vereinigten Königreich führen mit Abstand die meisten Unternehmen (64 %) ihre Weiterbildung auf der Grundlage von Plänen durch. Relativ häufig sind Pläne auch in den Unternehmen in Irland (42 %), Frankreich (41 %), Slowenien (38 %) und Österreich (34 %) anzutreffen.

Ein Anteil von weiterbildenden Unternehmen von weniger als 10 % findet sich in Portugal und den Bewerberländern mit Ausnahme der Tschechischen Republik und Sloweniens.

¹⁵ Keine Angaben für Österreich und Belgien.

Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass der Nachweis schriftlicher Pläne Voraussetzung für nationale oder europäische Finanzierungsmechanismen oder eine zwingende Vorschrift im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen ist.

Abbildung 6.3: **Unternehmen mit einem Weiterbildungsplan (% – 1999)**

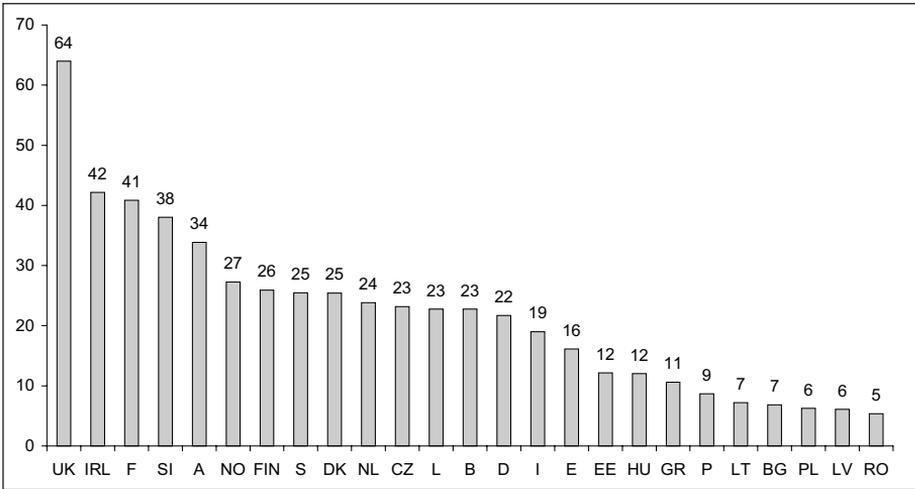
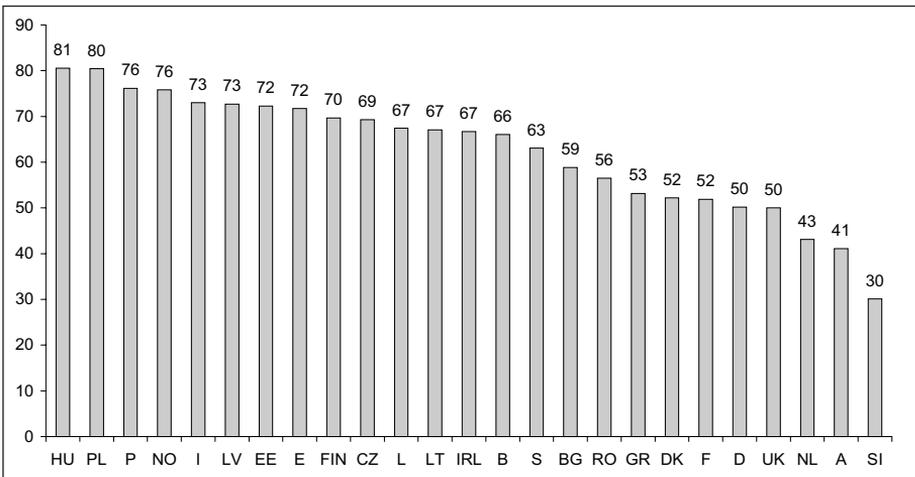


Abbildung 6.4: **Wichtigster Grund dafür, dass die Unternehmen nicht über einen Weiterbildungsplan verfügen: Ein Bildungsplan ist unnötig (% – 1999)**



In allen Ländern steigt der Anteil der Unternehmen mit einem Bildungsplan mit der Betriebsgröße an. Der Abstand zwischen den Klein- und Großunternehmen ist

in den meisten Ländern relativ groß, die größten Unterschiede mit einer Differenz von über 60 Prozentpunkten finden sich in Finnland, Frankreich, Slowenien und Spanien.¹⁶

Bei den Unternehmen, die keinen Bildungsplan haben, wurde als häufigster Grund darauf hingewiesen, dass die Erstellung eines Weiterbildungsplans unnötig sei. Diese Antwort wurde mit Ausnahme von drei Ländern jeweils von 50 % oder mehr Unternehmen gegeben (Abbildung 6.4).

Betrachtet man die anderen möglichen Antworten, so ergibt sich ein sehr differenziertes Bild:

- Dem Hinweis, dass die berufliche Weiterbildung in der individuellen Verantwortung der Beschäftigten liege und in der Freizeit stattfinden solle, wird vor allem in einigen Bewerberländern zugestimmt, an der Spitze Bulgarien (32 %), Litauen (24 %) und Lettland (23 %). Sehr selten findet sich diese Nennung in Norwegen (1 %), Schweden und Polen (je 3 %).
- Über die Hälfte der französischen Unternehmen ohne Weiterbildungspläne (56 %) gab an, dass Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung nur auf Anforderung der Mitarbeiter oder Vorgesetzten angeboten würden. Offensichtlich handelt es sich bei den hier angesprochenen Plänen um individuelle Weiterbildungspläne für einzelne Mitarbeiter. Ähnliches ist auch für die relativ hohen Werte in Dänemark (35 %) und Bulgarien (27 %) zu vermuten. Am seltensten wird der nicht vorhandene Weiterbildungsbedarf in Italien und Portugal (je 5 %) sowie Ungarn (9 %) genannt.
- Vor dem Zeitaufwand für die Erstellung von Weiterbildungsplänen schrecken vor allem die Unternehmen in Frankreich (37 %), einem der Länder mit einer nationalen gesetzlichen Weiterbildungsregelung, im Vereinigten Königreich (30 %) und den Niederlanden (24 %) mit einem breiten Fächer von Branchenfonds zur Finanzierung der Weiterbildung zurück. Kein Argument ist der Zeitaufwand in den meisten Bewerberländern wie Polen (3 %), Litauen (4 %) und Ungarn, Lettland und Slowenien (je 6 %).
- Auf unzureichende Erfahrungen in den Unternehmen bei der Erstellung von Weiterbildungsplänen verweisen die betrieblichen Praktiker am häufigsten in Frankreich (32 %), möglicherweise ein Hinweis auf einen zu hohen administrativen Aufwand bei der Umsetzung gesetzlicher Weiterbildungsregelungen. Auch im Vereinigten Königreich (17 %) sowie in Rumänien und Finnland (je 14 %) ist der entsprechende Wert zweistellig. Kaum Probleme haben die Unternehmen in der Tschechischen Republik (2 %), in Bulgarien und Polen (je 3 %), aber auch in einem Spitzenland der betrieblichen Weiterbildung wie Dänemark (4 %).

¹⁶ Keine Angaben für Österreich und Belgien.

- Eine hohe Zahl von anderen Gründen für das Nichtvorhandensein von Plänen, denen künftig nachgegangen werden sollte, findet sich in Slowenien (54 %), Frankreich (24 %) und den Niederlanden (22 %).

Tabelle 6.1: *Gründe der Unternehmen, keinen Bildungsplan aufzustellen*
(% – 1999)

Die berufliche Weiterbildung liegt in der individuellen Verantwortung des/der einzelnen Beschäftigten. Er/sie sollte die Freizeit dafür nutzen.		Betriebliche Weiterbildung wird nur auf Anforderung von Beschäftigten oder Vorgesetzten angeboten		Die Erstellung eines Weiterbildungsplans ist zu zeitaufwendig		Die Erfahrungen im Unternehmen reichen nicht aus, um einen Weiterbildungsplan ausarbeiten zu können		Andere Gründe	
BG	32	F	56	F	37	F	32	SI	54
LT	24	DK	35	UK	30	UK	17	F	24
LV	23	BG	27	NL/S	24	RO/FIN	14	NL	22
PL	3	HU	9	LV/SI/HU	6	DK	4	LT	1
S	3	P	5	LT	4	BG/PL	3	LV	1
NO	1	I	5	PL	3	CZ	2	DK	0

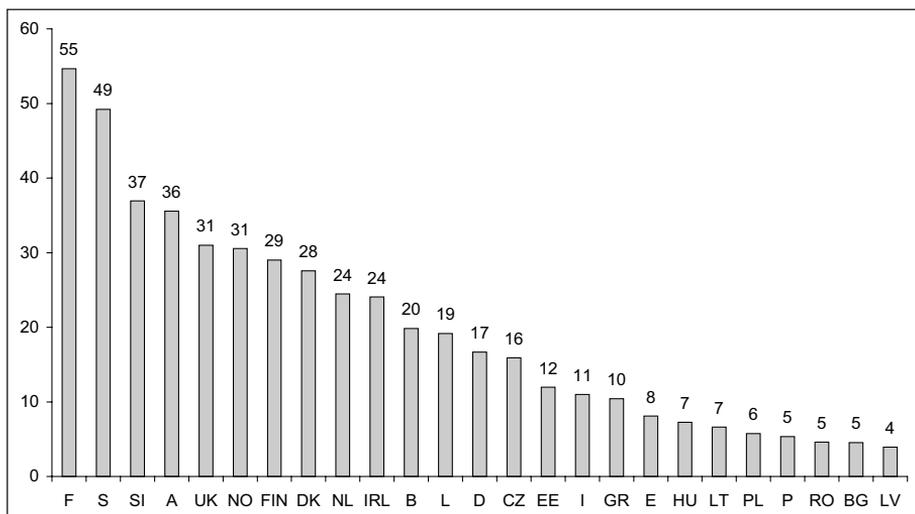
6.4 Vorhandensein eines speziellen Bildungsbudgets für die betriebliche Weiterbildung

Bei Vorhandensein eines speziellen Budgets, in dem auch die Finanzmittel für die betriebliche Weiterbildung eingeschlossen sind, ragen zwei Länder (Frankreich mit 55 % und Schweden mit 49 %) deutlich heraus. Da bei der gesetzlichen Weiterbildungsabgabe in Frankreich die Kosten eines betrieblichen Weiterbildungsprogramms mit der Abgabe verrechnet werden können, überrascht dieses Ergebnis kaum. Auch die Werte in Schweden sowie die vorderen Positionen der anderen skandinavischen Staaten bei dieser Frage (Norwegen Platz 6, Finnland Platz 7 und Dänemark Platz 8) deuten darauf hin, dass in diesen Fällen die quantitative Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung auch im Rechnungswesen der Unternehmen seinen Ausdruck findet.

Ebenfalls wenig überraschend sind die Befunde in den meisten Bewerberländern, in denen die betriebliche Weiterbildung einen vergleichsweise geringen Stellenwert hat. Dies gilt für Lettland (4 %), Bulgarien und Rumänien (je 5 %), Polen (6 %), Litauen und Ungarn (je 7 %). Bei den EU-Mitgliedsstaaten haben nur die südeuropäischen Länder eine ähnlich geringe Zahl von Unternehmen mit einem Bildungsbudget für die Weiterbildung (Portugal mit 5 %, Spanien mit 8 %, Griechenland mit 10 % und Italien mit 11 %).

Auf der anderen Seite ragt unter den Bewerberstaaten Slowenien mit 37 % deutlich heraus.

Abbildung 6.5: *Unternehmen mit einem Bildungsbudget (% – 1999)*



Der Anteil der Unternehmen mit einem Bildungsbudget steigt in allen Ländern mit der Unternehmensgröße an. Innerhalb der Unternehmensgrößenklassen sind zwischen den einzelnen Ländern große Unterschiede zu beobachten. Die Spannweite für das Vorhandensein eines Bildungsbudgets ist bei den mittleren Unternehmen sehr groß und reicht von 4 % in Bulgarien bis zu 72 % in Schweden. Die sechs zuvor genannten Bewerberstaaten weisen alle Werte unter 15 % auf. Bei den kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten liegen die Werte zwischen 3 % in Lettland, Portugal und Rumänien und 48 % in Frankreich. In den Großunternehmen haben in den meisten Ländern mehr als 50 % der Unternehmen ein spezielles Bildungsbudget, eine Ausnahme bilden Portugal, Ungarn, Polen, Litauen, Lettland, Rumänien und Bulgarien. Dort liegen die Werte für Großunternehmen alle unterhalb dieser Marke. Insgesamt reicht die Spannweite von 19 % in Bulgarien bis zu 91 % in Slowenien.¹⁷

6.5 Zur systematischen Erfolgskontrolle von Weiterbildungsveranstaltungen

Auch die Ergebnisse zur Bedeutung der systematischen Erfolgskontrolle streuen zwischen den einzelnen Ländern erheblich. Weitergehende Interpretationen sind

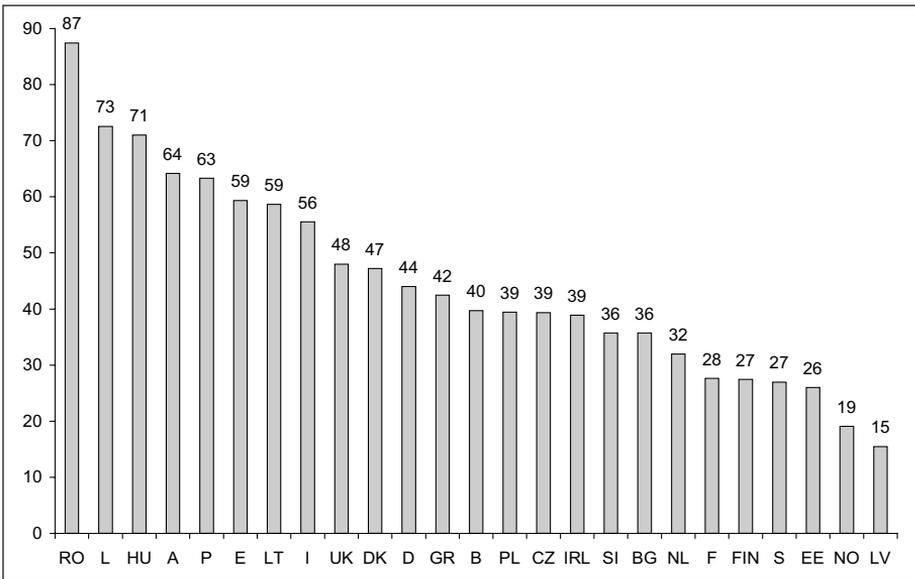
¹⁷ Keine Angaben für Österreich und Belgien.

hier kaum ohne eine tiefere Kenntnis der strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung in den EU-Mitgliedsstaaten möglich.

Rumänien hat den höchsten Wert (87 %) – aber diese 87 % beziehen sich auf lediglich 7 % der rumänischen Unternehmen, die betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Am unteren Ende befinden sich neben Litauen und Estland auch die Länder mit dem höchsten Angebot an Weiterbildungskursen: Schweden (83 %), Norwegen (81 %), die Niederlande (82 %) und Finnland (75 %).

In einer mittleren Gruppe sind einige Länder mit einem hohen Weiterbildungsangebot wie Dänemark (88 %), Deutschland (67 %) und die Tschechische Republik (61 %). Aber ein anderes Land mit einer hohen Weiterbildungsquote, Österreich (71 %), liegt im Vordergrund, was bedeutet dass 64 % der 71 % der Unternehmen die in Österreich Weiterbildung anbieten, auch die Ergebnisse dieser Angebote evaluieren.

Abbildung 6.6: *Unternehmen, die Weiterbildungskurse evaluieren (% – 1999)*



Einen eindeutigen Zusammenhang gibt es zwischen dem Verhältnis von Betriebsgröße und der systematischen Überprüfung des Erfolges der Weiterbildungsmaßnahmen durch Unternehmen. In fast allen Ländern steigt die Nutzung von Evaluierungen der Weiterbildungsmaßnahmen parallel zur Betriebsgröße an, nur in Bulgarien und Luxemburg liegt die Evaluierungsnutzung in Kleinunternehmen geringfügig über der in mittleren Unternehmen. In den meisten Ländern ist die Spannweite zwischen Kleinunternehmen und Großunternehmen sogar sehr groß. Die größten Unterschiede zwischen Klein- und Großunternehmen gibt es in Irland (55 Prozentpunkte), Frankreich (49 Prozentpunkte) und in der Tschechischen

Republik (46 Prozentpunkte), nur in Rumänien beträgt der Abstand lediglich 2 Prozentpunkte.¹⁸

Tabelle 6.2: *Unternehmen, die Weiterbildungskurse evaluieren: Art der Evaluierung (% – 1999)*

Bewertung der Maßnahmen durch die Beschäftigten (Zufriedenheit)		Tests zur Erreichung der Ziele der Maßnahmen		Formelle Zertifizierung der vermittelten Qualifikationen		Überprüfung der Verwertung der neuen Qualifikationen am Arbeitsplatz		Berechnung von Indikatoren, die auf eine Verbesserung von Arbeitsergebnissen hinweisen		Durch andere Methoden	
UK	88	UK	51	NL	74	UK	72	UK	31	FIN	21
F	82	F	47	PL	68	I	72	I	30	DK	19
EE	76	GR	44	UK	61	RO	69	FIN	30	S	17
IRL	76	RO	43	A	59	EE	68	SI	25	F	11
P	73	BG	38	SI	51	PL	67	LT	25	SI	11
L	69	L	36	BG	50	HU	66	IRL	24	IRL	10
DK	69	FIN	35	E	45	CZ	62	EE	21	B	8
B	69	IRL	33	NO	45	A	60	A	20	NL	7
S	66	S	31	L	44	LV	59	L	19	NO	6
A	65	SI	30	LV	42	IRL	59	HU	19	D	6
D	65	LV	25	IRL	41	D	58	F	18	A	6
E	64	CZ	24	LT	39	F	56	B	16	BG	5
SI	63	HU	24	GR	38	P	55	NO	16	UK	4
LT	60	B	23	CZ	37	L	55	DK	15	EE	4
FIN	60	NO	23	RO	37	B	54	GR	14	E	4
GR	57	D	21	F	30	LT	51	PL	13	P	4
HU	57	P	21	FIN	27	E	50	E	13	HU	4
I	56	DK	19	D	27	SI	48	LV	13	CZ	3
CZ	56	PL	18	HU	26	GR	44	D	11	GR	3
BG	53	A	18	EE	26	NO	40	P	11	I	2
LV	52	I	17	DK	26	S	39	RO	10	RO	2
NO	51	NL	16	P	25	DK	35	S	10	PL	0
NL	51	EE	12	B	20	NL	32	BG	8	LT	0
RO	37	LT	12	I	16	BG	31	NL	7	LV	0
PL	29	E	12	S	15	FIN	30	CZ	6	L	0

In Rumänien mit einer Quote von 87 % der Unternehmen, die Evaluierung durchführen, konzentrieren sich diese darauf, die durch den Besuch von Weiterbildungskursen erreichte Anwendung von Fähigkeiten am Arbeitsplatz zu messen. Österreich, Dänemark, Schweden und Deutschland, unter den Ländern mit der

¹⁸ Keine Angaben für Österreich und Finnland.

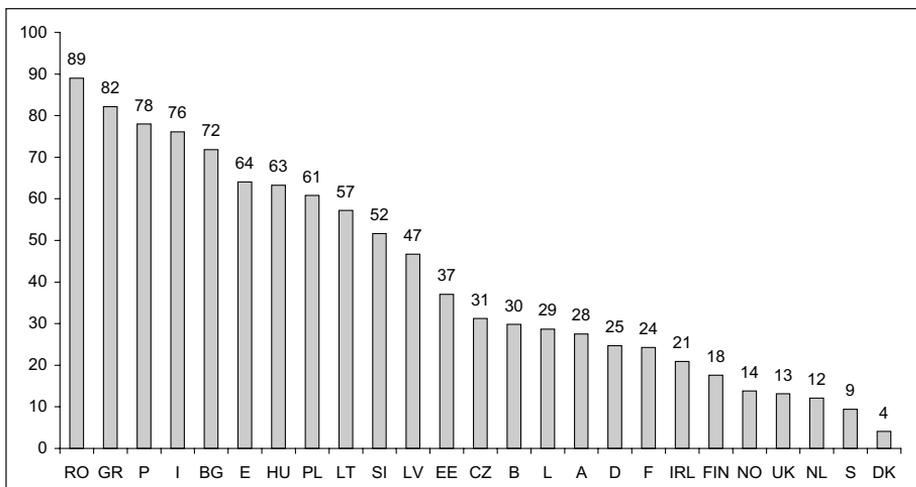
höchsten Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen, haben ein ziemlich ähnliches Muster der Gründe und Formen der Evaluierung. Eine Ausnahme bei den höher angesiedelten Ländern bildet Österreich, wo die Unternehmen ein größeres Gewicht auf formale Validierung legen. Im Vergleich zu den vier oben erwähnten Ländern ist die Messung der Zufriedenheit der Teilnehmer in den Niederlanden und Norwegen um 13 % bis 16 % niedriger, wobei die formelle Zertifizierung der vermittelten Qualifikationen in den Niederlanden eine besonders hohe Bedeutung hat.

Für die meisten Unternehmen, die keine Evaluierung durchführen, haben Evaluierungen keine Priorität, eine Antwort die kaum Raum für weitere Analysen lässt. In den Bewerberländern Bulgarien, Litauen und Polen wird dagegen am häufigsten die Evaluierung als zu schwierig angesehen, im Vereinigten Königreich und Schweden als zu zeitaufwendig.

7. Nicht weiterbildende Unternehmen

Der Anteil der Unternehmen, die 1999 weder Weiterbildungskurse noch andere Formen der Weiterbildung durchgeführt haben, reichte von 4 % in Dänemark bis zu 89 % in Rumänien (siehe Abbildung 7.1).

Abbildung 7.1: *Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen (% – 1999)*



Bereits im Zusammenhang mit der ersten europäischen Weiterbildungserhebung wurde deutlich, dass die Frage der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen nicht für alle nicht weiterbildenden Unternehmen eine prinzipielle Entscheidung

ist. Etwa jedes vierte Unternehmen in der EU, das 1993 keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatte, konnte für die vorangegangenen zwei Jahre auf solche verweisen.

Entsprechend den Ergebnissen der neuen Erhebung ist der Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen, die in den zwei vorangegangenen Jahren Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatten, deutlich geringer und vor allem im Vereinigten Königreich (49 %), aber auch in Ungarn (23 %), den Niederlanden und Estland (jeweils 19 %), in Norwegen (14 %) und in Schweden (10 %) erwähnenswert. Alle anderen Länder liegen unter 10 %.¹⁹

Auf der anderen Seite hielten es 1999 vor allem nicht weiterbildende Unternehmen in Luxemburg (92 %), Frankreich (56 %), Norwegen (51 %), Slowenien (48 %), dem Vereinigten Königreich und Estland (je 44 %), Litauen, Spanien und den Niederlanden mit 42 % sowie Portugal, Rumänien und Schweden mit jeweils 41 % für sicher oder zumindest wahrscheinlich, dass sie 2000/2001 Weiterbildungskurse durchführen werden. Nur in Irland (14 %), Deutschland (12 %) und vor allem Italien (6 %) war dieser Anteil deutlich geringer.²⁰

„Andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung haben beispielsweise in Luxemburg 92 %, in Portugal 50 %, in Slowenien 47 %, in Litauen und im Vereinigten Königreich 46 %, in Spanien 45 % und in Rumänien 41 % der nicht weiterbildenden Unternehmen geplant. Dicht dahinter folgen Lettland, Estland und Griechenland (40 %, 39 % und 38 %). In weiteren drei Ländern (Niederlande, Norwegen und Schweden) lag dieser Anteil bei 34 %, in Irland, Deutschland und Italien war er mit 12 %, 11 % bzw. 3 % vergleichsweise sehr gering.²¹

Die Tatsache, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprachen, war 1999 der wichtigste Grund für die Unternehmen, keine Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Der Anteil der Unternehmen, die diese Angabe machten, reichte von 54 % in Litauen bis zu 89 % in Irland (Tabelle 7.1).²²

Viele nicht weiterbildende Unternehmen verwiesen auch auf die Möglichkeit, die Beschäftigten mit den notwendigen Qualifikationen über den Arbeitsmarkt zu rekrutieren, wobei dies vor allem für Irland (77 %), Dänemark (74 %) sowie die Bewerberländer Bulgarien (71 %) und Ungarn (70 %) zutraf, während der Arbeitsmarkt zum Beispiel in Österreich (9 %) und Italien (18 %) eine vergleichsweise geringe Bedeutung hatte.²³

¹⁹ Für Österreich und Belgien liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

²⁰ Für Österreich, Belgien und Dänemark liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

²¹ Für Österreich, Belgien und Dänemark liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

²² Für Griechenland liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

²³ Für Griechenland liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

Tabelle 7.1: Anteil der nicht weiterbildenden Unternehmen nach Gründen für ihre Entscheidung, keine Weiterbildung durchzuführen (% – 1999)²⁴

Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprechen dem Bedarf des Unternehmens		Neueinstellung qualifizierter Mitarbeiter		Die Kosten für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen sind zu hoch		Die Auslastung der Beschäftigten lässt keine Weiterbildung zu		Weiterbildung wurde erst kürzlich durchgeführt, keine Notwendigkeit in 1999		Es war zu schwierig für das Unternehmen, den Weiterbildungsbedarf einzuschätzen		Die betriebliche Berufsausbildung reicht für die Rekrutierung der notwendigen Qualifikationen aus		Sonstige Gründe	
IRL	89	IRL	77	LT	45	F	47	B	24	DK	38	DK	58	NL	27
CZ	86	DK	74	EE	41	DK	32	A	8	UK	27	UK	42	DK	22
L	83	BG	71	PL	37	D	28	UK	8	F	20	B	40	BG	14
HU	83	HU	70	BG	37	A	28	F	8	NO	18	RO	40	NO	13
BG	82	RO	63	RO	29	FIN	27	S	6	I	17	HU	39	EE	12
PL	82	UK	61	D	28	L	27	NL	6	IRL	13	IRL	36	LV	11
LV	79	SI	59	S	24	E	25	LV	5	SI	11	PL	36	D	10
D	79	NL	58	SI	22	B	24	I	5	LV	11	L	34	IRL	10
E	78	EE	54	HU	22	I	21	NO	4	S	10	EE	30	PL	10
RO	77	FIN	54	DK	16	P	19	DK	3	BG	9	D	28	F	8
DK	77	L	53	F	16	IRL	18	HU	3	LT	9	SI	27	A	8
B	75	LT	50	LV	16	UK	18	FIN	3	P	9	E	27	E	7
I	72	CZ	48	FIN	16	S	17	PL	3	D	8	F	22	UK	7
NL	72	P	43	I	15	EE	17	CZ	3	FIN	7	FIN	22	RO	6
FIN	71	B	42	P	15	SI	16	LT	3	EE	7	P	20	LT	5
UK	71	LV	42	UK	14	NO	15	D	2	NL	7	S	19	L	4
EE	69	S	39	CZ	14	NL	14	EE	2	B	7	NO	15	HU	4
P	68	F	35	NO	13	PL	14	L	2	L	6	BG	14	B	4
F	67	NO	33	A	12	BG	13	SI	2	A	6	LV	13	FIN	4
S	66	E	27	B	12	HU	12	E	1	E	6	I	12	CZ	4
A	64	PL	27	E	12	RO	11	P	1	HU	5	CZ	12	I	4
NO	61	D	21	L	9	LV	9	RO	1	CZ	5	A	8	SI	3
SI	60	I	18	NL	8	CZ	6	BG	1	RO	3	NL	8	P	1
LT	54	A	9	IRL	0	LT	5	IRL	0	PL	0	LT	1	S	1

Weitere wichtige Gründe, keine Weiterbildung durchzuführen, waren die Möglichkeit, geeignete Beschäftigte über die reguläre betriebliche Berufsbildung zu gewinnen (insbesondere in Dänemark mit 58%, im Vereinigten Königreich mit

²⁴ Für Griechenland liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

42 % und in Belgien und Rumänien mit jeweils 40 %) sowie die Auslastung der Beschäftigten (vor allem in Frankreich mit 47 %, in Dänemark mit 32 %, in Österreich und Deutschland mit jeweils 28 % sowie in Finnland und Luxemburg mit jeweils 27 %).²⁵

Die vermuteten Kosten wurden vor allem von den nicht weiterbildenden Unternehmen in den Bewerberländern (Litauen mit 45 %, Estland mit 41 %, Polen und Bulgarien mit 37 % und Rumänien mit 29 %) angeführt. Auffallend war der relativ hohe Anteil nicht weiterbildender Unternehmen in Dänemark (38 %), für die es zu schwierig war, den Bedarf des Unternehmens einzuschätzen. In Belgien gaben 24 % der Unternehmen an, dass sie erst kürzlich Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt hatten.²⁶

²⁵ Für Griechenland liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

²⁶ Für Griechenland liegen keine zuverlässigen Angaben vor.

Teil II

Ergebnisse der zweiten europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung (CVTS II) in Deutschland¹

¹ Quelle: Überarbeiteter Auszug aus: Projektbericht „Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2)“, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2002

1. Grundinformationen zu CVTS II in Deutschland

In den Jahren 2000/2001 fand die zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung CVTS II (= Second Continuing Vocational Training Survey) statt. Ziel dieser Erhebung war es, für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union – aber auch darüber hinaus – vergleichbare Daten zu den quantitativen und qualitativen Strukturen der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen bereitzustellen. An dieser Unternehmenserhebung beteiligten sich insgesamt 25 europäische Länder.

Die Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen wurde in Deutschland vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit sieben Statistischen Landesämtern durchgeführt. Die rechtliche Grundlage der Erhebung war § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Statistik für Bundeszwecke (Bundesstatistikgesetz – BStatG). Danach können zur Erfüllung kurzfristig auftretenden Datenbedarfs einer obersten Bundesbehörde Bundesstatistiken auch ohne eigene Rechtsgrundlage durchgeführt werden. Den Befragten ist die Teilnahme an § 7-Erhebungen freigestellt. Zugrunde gelegt wurde in Deutschland ein einstufiges Erhebungskonzept. Dazu wurden ca. 10.000 Unternehmen im Sommer 2000 auf postalischem Wege befragt.

In diese Erhebung wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen Produzierendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie Dienstleistungen einbezogen. Berichtszeitraum der Erhebung war das Jahr 1999.

Entsprechend der Zielsetzung der Erhebung wurden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen beruflicher Weiterbildung, zu den damit verbundenen Kosten sowie zu einigen qualitativen Aspekten der Weiterbildung in Unternehmen erfragt. Neben allgemeinen strukturellen Fragen zum Unternehmen wurden auch einige qualitative Fragen zur Gestaltung, Organisation und zum Angebot des Arbeitsbereiches „berufliche Weiterbildung“ an alle Unternehmen gerichtet. Eine Frage richtete sich nur an nicht weiterbildende Unternehmen.

2. Weiterbildungsangebot in Unternehmen

Drei Viertel der befragten Unternehmen (75 %) haben ihren Beschäftigten 1999 berufliche Weiterbildung angeboten. Die Weiterbildungsaktivitäten in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen variierten jedoch sehr stark. In 100 % der Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen fanden Weiterbildungsmaßnahmen statt, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung galt dies immerhin noch für 58 % der Unternehmen; d. h., unabhängig von der Branche wurde in

mindestens jedem zweiten Unternehmen betriebliche Weiterbildung in irgendeiner Form angeboten.

Deutlich zeigt sich die Abhängigkeit des Weiterbildungsangebotes von der Unternehmensgröße. Mit steigender Beschäftigtenzahl nehmen die Weiterbildungsaktivitäten zu. Während 68 % der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten weiterbildeten, waren es in der Größenklasse von 50 bis 249 Beschäftigten schon 87 %. Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten bildeten 1999 sämtlich weiter.

Eine Differenzierung nach Art der Weiterbildungsmaßnahmen ergibt folgendes Resultat: 67 % aller befragten Unternehmen führten **Lehrveranstaltungen** in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren durch, bei 72 % gab es **andere Formen der Weiterbildung** wie z. B. Informationsveranstaltungen, Job-Rotation und Qualitätszirkel. Immerhin 63 % der Unternehmen boten im Jahr 1999 sowohl Lehrveranstaltungen als auch andere Formen der Weiterbildung an.

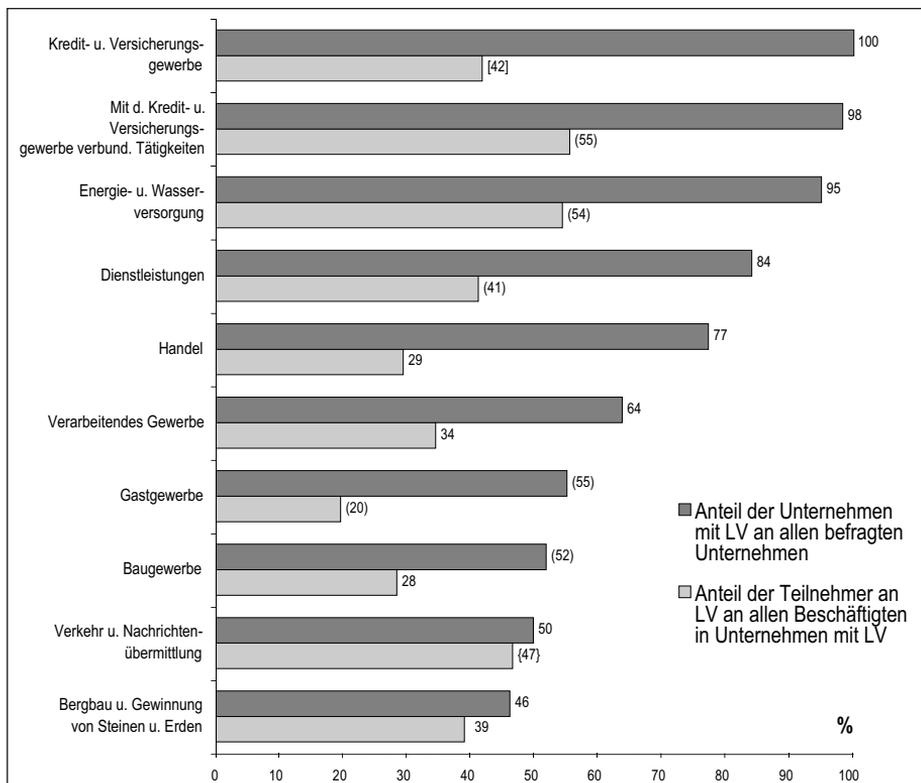
3. Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen in Unternehmen

In den 67 % Unternehmen mit Lehrveranstaltungen liegt der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl bei insgesamt 36 %. Also hat gut jede dritte Person in Unternehmen mit entsprechendem Angebot zumindest eine Lehrveranstaltung besucht.

Bei einer Darstellung von Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen in Abhängigkeit vom Wirtschaftsbereich zeigen sich große Unterschiede (siehe Abbildung 3.1).

Allein die Spannweite des Angebotes von Lehrveranstaltungen zwischen den einzelnen Branchen beträgt über 50 %. An der Spitze stehen hier die Kreditinstitute und Versicherungen (mit 100 %). Ein weitaus geringeres Angebot ist im Bergbau (46 %) zu verzeichnen. Die Teilnahmequote an Lehrveranstaltungen schwankt ebenso erheblich zwischen den einzelnen Branchen: von 79 % bei der Nachrichtenübermittlung (hier ohne Verkehrsunternehmen) bis zu lediglich 20 % im Gastgewerbe.

Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen stehen in keinem erkennbaren Zusammenhang. Ihr Verhältnis zueinander gestaltet sich in den einzelnen Branchen recht unterschiedlich. In allen Kredit- und Versicherungsunternehmen standen im Jahr 1999 Lehrgänge, Kurse und Seminare im Weiterbildungsprogramm; im Ergebnis konnten 42 % der Mitarbeiter diese Qualifizierungsmöglichkeit nutzen. Im Handel boten 77 % der Unternehmen Lehrveranstaltungen an, die Teilnahmequote lag bei nur 29 %; d. h., nicht einmal jede(r) dritte Mitarbeiter(in)

Abbildung 3.1: *Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen in Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen²*

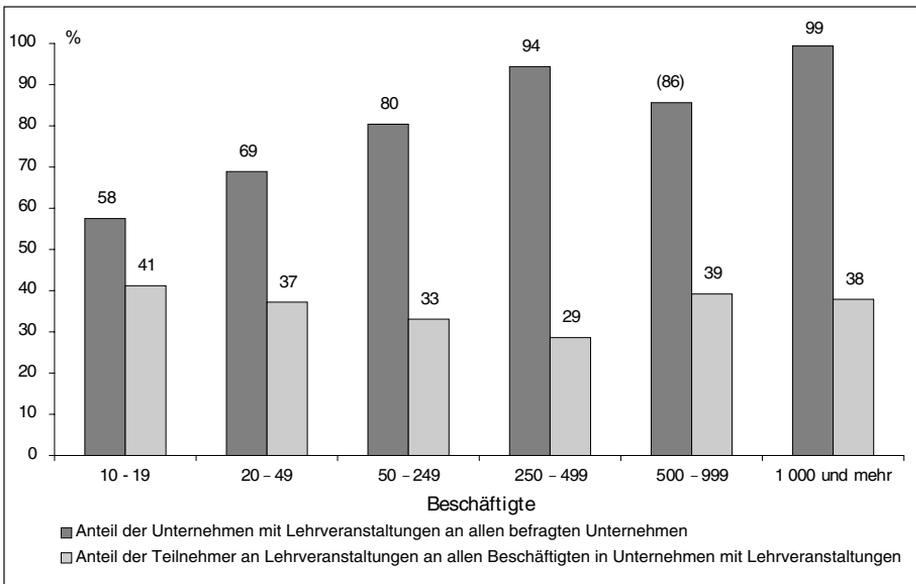
konnte sich auf diese Weise weiterqualifizieren. Im Gegensatz dazu wurden im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung Lehrveranstaltungen noch weniger als Instrument der Weiterbildung eingesetzt (50%); hier konnte fast jeder zweite Mitarbeiter 1999 an Lehrveranstaltungen teilnehmen.

² Erläuterung der verwendeten Klammern in Abbildungen und Tabellen:

- Zahl ohne zusätzliche Kennzeichnung: Der relative Zufallsfehler ist nicht groß, der Wert besitzt eine relativ gute Aussagefähigkeit.
- Zahl in runden Klammern (): Der Wert besitzt einen mittleren Zufallsfehler, die Aussagefähigkeit ist eingeschränkt.
- Zahl in eckigen Klammern []: Der relative Zufallsfehler ist groß, mit Hilfe des Wertes kann nur die Größenordnung des wahren Wertes angegeben werden.
- Zahl in geschweiften Klammern { }: Der relative Zufallsfehler ist so groß, dass der angegebene Wert nicht sinnvoll interpretiert werden kann.

Abbildung 3.2 zeigt Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße.

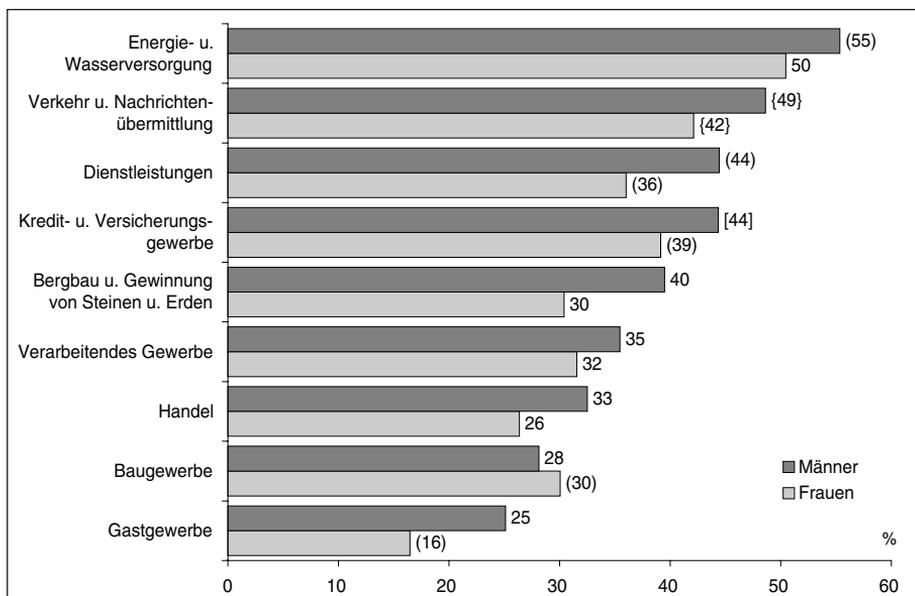
Abbildung 3.2: *Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen in Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen*



Das Angebot der Unternehmen an Lehrveranstaltungen nimmt im Allgemeinen mit der Zahl der Beschäftigten zu. Die Teilnahmequoten liegen bei kleinen und bei großen Unternehmen am höchsten. Die Quote nach Größenklassen weist jedoch eine geringere Spannweite auf als die Quote nach Wirtschaftsbereichen. Bei kleinen Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten beträgt die Teilnahmequote 41 %, sinkt dann bis auf 29 % (bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten) und steigt bei großen Unternehmen wieder an (38 % bei Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten).

Die geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten zeigen, dass Frauen in der betrieblichen Weiterbildung gegenüber Männern etwas unterrepräsentiert sind. Die Teilnahmequote der Frauen liegt bei 33 %, während 38 % der männlichen Beschäftigten an entsprechenden Veranstaltungen teilgenommen haben.

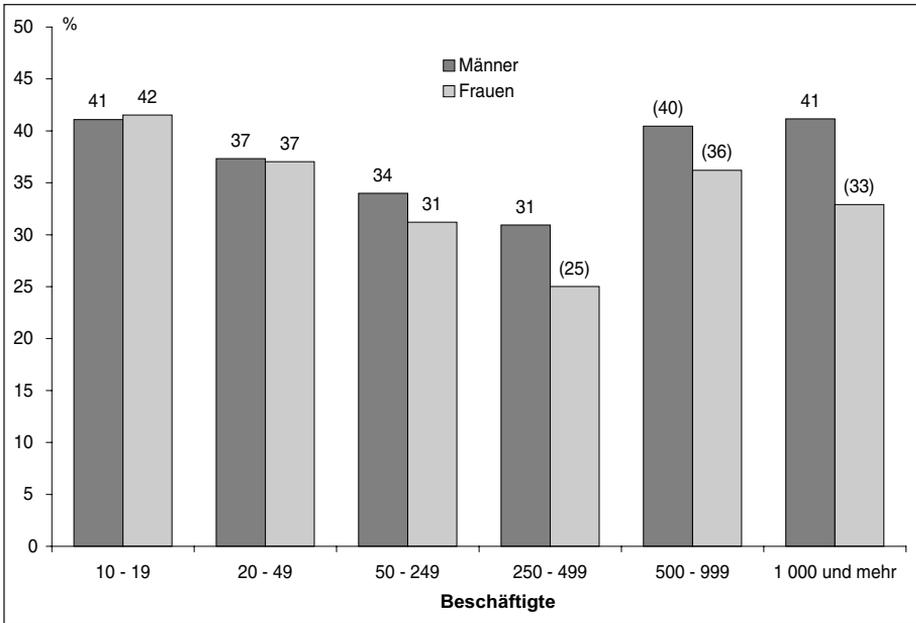
Erhebliche Unterschiede in der Beteiligung von Männern und Frauen bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (siehe Abbildung 3.3).

Abbildung 3.3: *Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht und nach Wirtschaftsbereichen*

Im Baugewerbe liegt die Teilnahmequote der Frauen an Lehrgängen, Kursen und Seminaren über derjenigen der Männer, sonst ist es umgekehrt. Auch in denjenigen Branchen, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt besonders hoch ist (Gastgewerbe: 65 %, Kreditinstitute und Versicherungen: 51 %, Handel: 52 %), ist die weibliche Beteiligung an Lehrveranstaltungen eher niedriger.

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Teilnahmequote in Abhängigkeit von der Größenklasse der Unternehmen, so ist in kleinen Unternehmen kein Unterschied in der Teilnahme nach Geschlechtern erkennbar; in Großunternehmen liegt die Quote der Frauen deutlich unter jener der Männer (vgl. Abbildung 3.4).

Bei den von Unternehmen durchgeführten Lehrveranstaltungen lassen sich ferner **interne** und **externe** Maßnahmen unterscheiden. Der Hauptunterschied besteht in der Verantwortung für die Maßnahmen: Liegt die Verantwortung für Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst, handelt es sich um interne Lehrveranstaltungen. Werden Lehrveranstaltungen von Trägern auf dem freien Markt angeboten und liegt die Verantwortung für Konzepte, Organisation und Durchführung außerhalb des Unternehmens, handelt es sich um externe Lehrveranstaltungen. Tabelle 3.1 stellt das Angebot von internen und externen Veranstaltungen in Unternehmen gegenüber.

Abbildung 3.4: *Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht und nach Beschäftigtengrößenklassen*Tabelle 3.1: *Angebot an internen und externen Lehrveranstaltungen in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen (in %)*

Unternehmen mit Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen	Angebot		
	nur interne Lehrveranstaltungen	nur externe Lehrveranstaltungen	interne und externe Lehrveranstaltungen
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	[10]	47	43
Verarbeitendes Gewerbe	(7)	38	55
Energie- und Wasserversorgung	{36}	25	38
Baugewerbe	{10}	(55)	[35]
Handel	{9}	(38)	53
Gastgewerbe	{24}	[30]	(46)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	[12]	(49)	(39)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	{3}	(13)	84
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	{89}	[4]	(7)
Dienstleistungen	{8}	(41)	(50)
Insgesamt	(9)	41	50

Im Durchschnitt boten fast die Hälfte der Unternehmen, die im Jahr 1999 Lehrgänge, Kurse und Seminare durchgeführt haben, sowohl interne als auch externe Veranstaltungen für ihre Beschäftigten an. Weitaus mehr Unternehmen in fast allen Branchen griffen nur auf externe Weiterbildungsangebote zurück als nur interne Veranstaltungen in Eigenverantwortung durchführten. In den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Dienstleistungen wurden über fünfmal so häufig nur externe im Vergleich zu nur internen Veranstaltungen angeboten.

Das parallele Angebot von internen und externen Maßnahmen steigt mit zunehmender Größe der Unternehmen, gleichzeitig sinkt das Angebot von nur einer der beiden Kategorien. So boten über 90 % der Großunternehmen (mit mehr als 1 000 Beschäftigten) im Jahr 1999 ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowohl externe als auch interne Lehrveranstaltungen an, um deren Qualifikation zu verbessern, während nur knapp 40 % der Kleinunternehmen (mit 10 bis 19 Beschäftigten) beide Maßnahmen durchführten.

4. Teilnahmestunden je Teilnehmer und je Beschäftigten

Neben den Informationen zu den Teilnahmequoten interessiert auch der zeitliche Aufwand der einzelnen Teilnehmer für die berufliche Weiterbildung. Die **Teilnahmestunden je Teilnehmer(in)** lagen 1999 im Durchschnitt aller Unternehmen bei 27 Stunden. Bezieht man die Teilnahmestunden insgesamt nicht nur auf die Teilnehmer, sondern auf alle Beschäftigten der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen, so ergibt sich ein jährlicher Zeitaufwand von 10 Stunden.

Die Teilnahmestunden je Teilnehmer(in) weisen in den befragten *Wirtschaftsbereichen* eine große Bandbreite auf. Im Bergbau nahm jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin im Durchschnitt 10 Stunden an Lehrveranstaltungen teil, im Handel 21 Stunden; bei Kreditinstituten und Versicherungen beträgt dieser Wert dagegen 35 Stunden. Im Fahrzeugbau brachte es jede(r) Teilnehmer(in) sogar auf 55 Stunden.

Bezieht man die Teilnahmestunden dagegen auf alle Beschäftigten der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen, fallen die Werte zum Teil deutlich niedriger aus (siehe Abbildung 4.1).

Auf jede(n) Beschäftigte(n) kommen im Bergbau 4 Stunden, im Handel 6 Stunden, bei Banken und Versicherungen 15 Stunden und im Fahrzeugbau 22 Stunden. Die Differenzen zwischen den Teilnahmestunden je Teilnehmer und je Beschäftigten deuten darauf hin, dass in manchen Wirtschaftsbereichen nur ein relativ kleiner Teil der Mitarbeiter in den Genuss von betrieblichen Lehrveranstaltungen kommt. Zu berücksichtigen sind hier auch die divergierenden Angebotsquoten (siehe Abschnitt 3).

Abbildung 4.1: *Teilnahmestunden pro Teilnehmer/Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen*

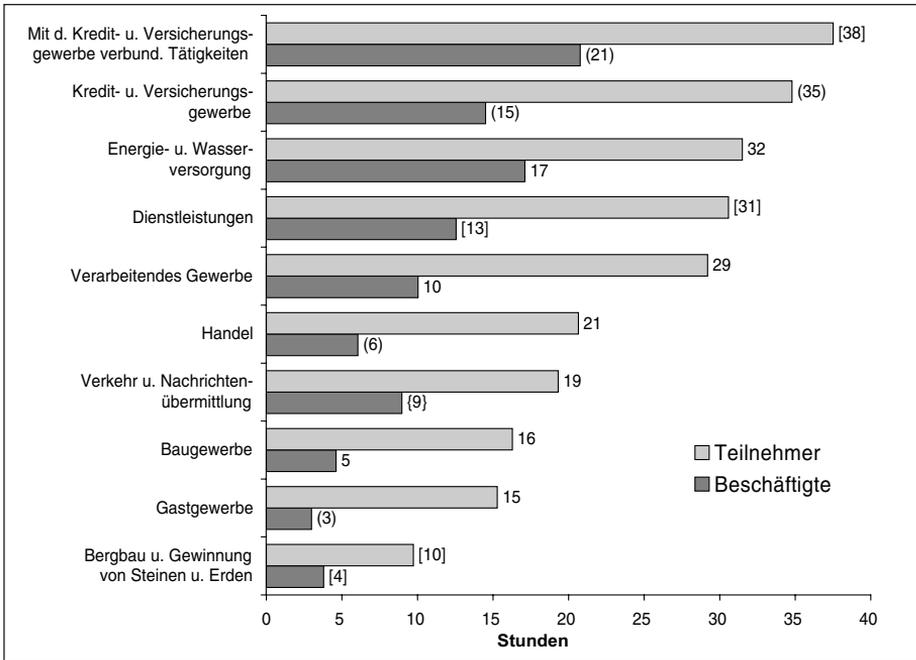
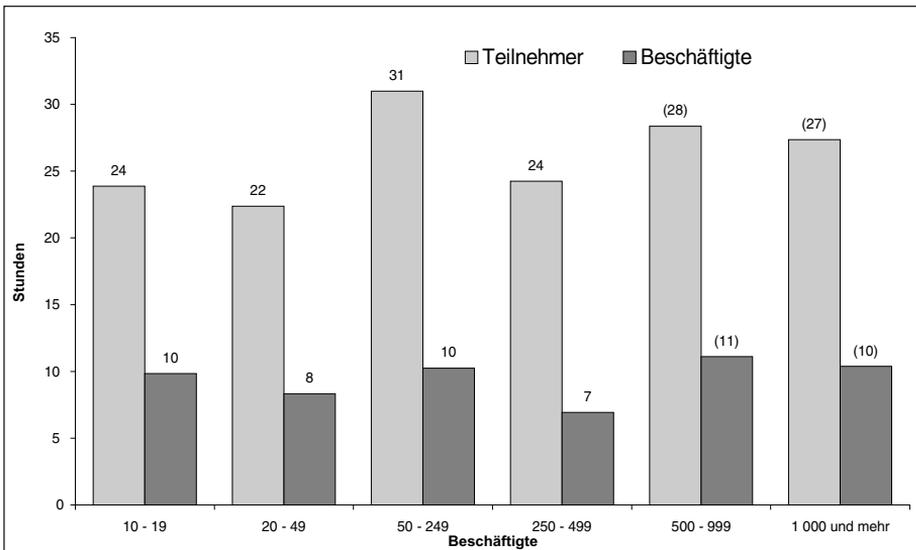


Abbildung 4.2: *Teilnahmestunden pro Teilnehmer/Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen*

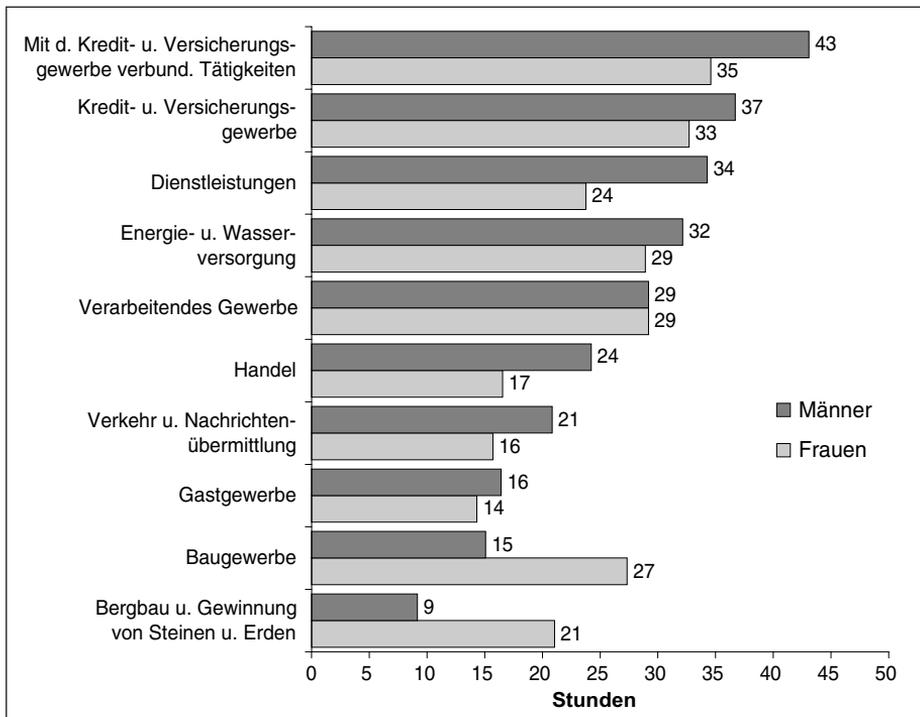


Eine Abhängigkeit der mittleren Teilnahmestunden von der Unternehmensgröße lässt sich weder für die Stunden je Teilnehmer noch für die Stunden je Beschäftigten feststellen (siehe dazu auch Abbildung 4.2).

Männer nehmen im Schnitt etwas länger an Lehrveranstaltungen teil als Frauen (28,5 Stunden gegenüber 24,7 Stunden der Frauen). Ähnlich sieht es bei den Teilnahmestunden je beschäftigte Männer und Frauen aus (11 Stunden bei männlichen und 8 Stunden bei weiblichen Beschäftigten).

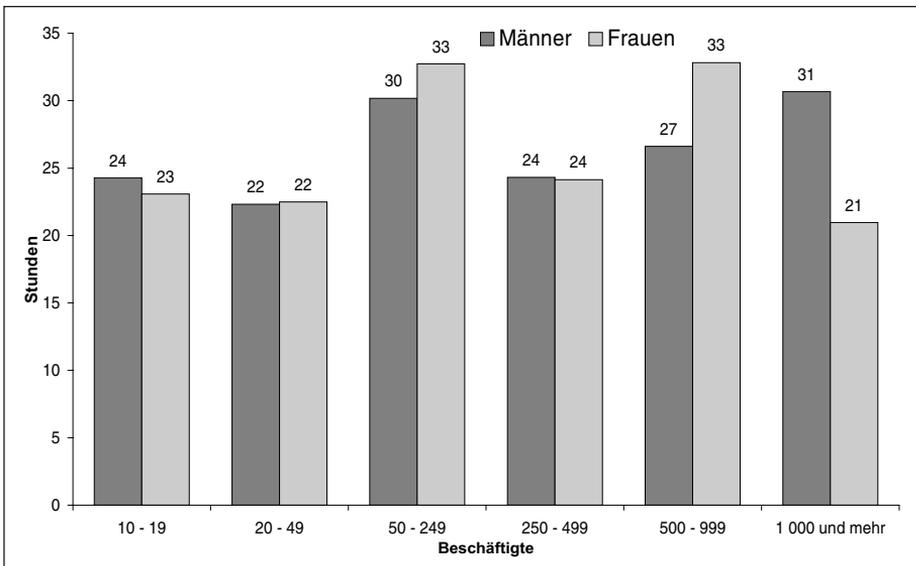
Es gibt jedoch auch einige Wirtschaftsbereiche, in denen Teilnehmerinnen deutlich mehr Stunden aufweisen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Abbildung 4.3). Dies gilt z. B. für den Bergbau (Frauen: 21 Stunden, Männer: 9 Stunden) und das Baugewerbe (Frauen: 27 Stunden, Männer: 15 Stunden). Im Dienstleistungsbe-
reich weisen dagegen Frauen durchgängig weniger Teilnahmestunden auf als Männer.

Abbildung 4.3: *Teilnahmestunden pro Teilnehmer nach Geschlecht und Wirtschaftsbereichen*



Eine Abhängigkeit der geschlechtsspezifischen Teilnahmestunden von der Unternehmensgröße lässt sich nicht feststellen (vgl. Abbildung 4.4).

Abbildung 4.4: *Teilnahmestunden pro Teilnehmer nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklassen*



5. Themenbereiche und Anbieter von Lehrveranstaltungen

Die betriebliche Weiterbildung zeichnet sich durch eine sehr große Vielfalt an **Themenbereichen** aus. Da eine Abbildung und eindeutige Abgrenzung aller angebotenen Einzelthemen nicht möglich erschien (zumal es sich hier um eine europäische Erhebung handelt), wurden dem Handbuch der Ausbildungsfelder aggregierte Themenbereiche entnommen. Im Erhebungsbogen sollten die Unternehmen angeben, wie viele Teilnahmestunden ihre Beschäftigten in Lehrveranstaltungen mit folgenden Themenbereichen verbrachten:

- (1) Sprachkurse
- (2) Verkaufstraining
- (3) Buchhaltung und Finanzwesen
- (4) Management, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement, Verwaltung
- (5) Sekretariats-, Büroarbeit
- (6) Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Arbeitswelt
- (7) EDV/Informationstechnik
- (8) Technik und Produktion (davon: Bedienung und Wartung von automatisierten Produktionsanlagen; Qualitätskontrolle; Entwicklung neuer Produktionsmittel)

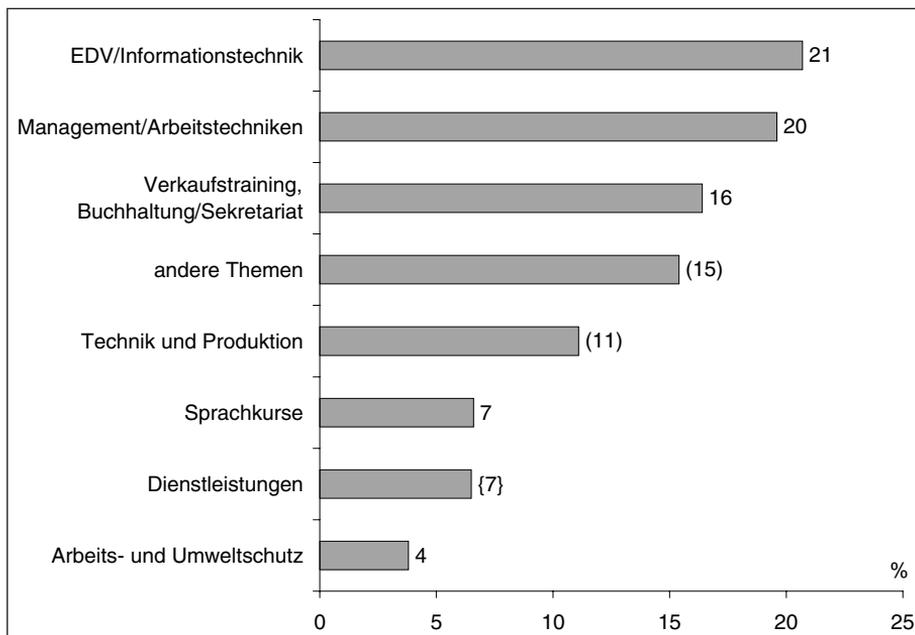
(9) Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

(10) Persönliche Dienstleistungen, Verkehrsdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Dienstleistungen im Bereich Tourismus, Hotels und Gaststätten

Zwei von zehn Unternehmen waren nicht in der Lage bzw. nicht bereit, ihre Teilnahmestunden diesen Themen zuzuordnen. Eine statistische Erfassung der Weiterbildungsstunden in fachlicher Gliederung ist in vielen Unternehmen offenbar noch nicht die Regel. Auf Nachfrage konnten in einigen Fällen grobe Schätzungen für die Aufteilung der Teilnahmestunden angegeben werden. Oftmals konnten aber nur Aussagen gemacht werden, ob bestimmte Themenbereiche überhaupt Gegenstand von Lehrveranstaltungen waren. Auch Unternehmen, die prinzipiell eine Aufteilung der Teilnahmestunden auf Themenbereiche vornehmen konnten, hatten teilweise Zuordnungsprobleme. Die definitorische Abgrenzung der angegebenen Fachgebiete bereitete ihnen weniger Schwierigkeiten, dafür war die Klassifikation der realisierten Weiterbildungskategorien oft schwierig und/oder sehr aufwendig, so z. B. die Aufteilung von Weiterbildungsstunden bei interdisziplinären Veranstaltungen. In solchen Fällen wurde von den Unternehmen häufig auch die Kategorie „andere Themen“ genutzt.

Aus Abbildung 5.1 wird die Rangfolge der Themenbereiche deutlich; hier werden die Themen (2), (3) und (5) bzw. (4) und (6) zusammengefasst.

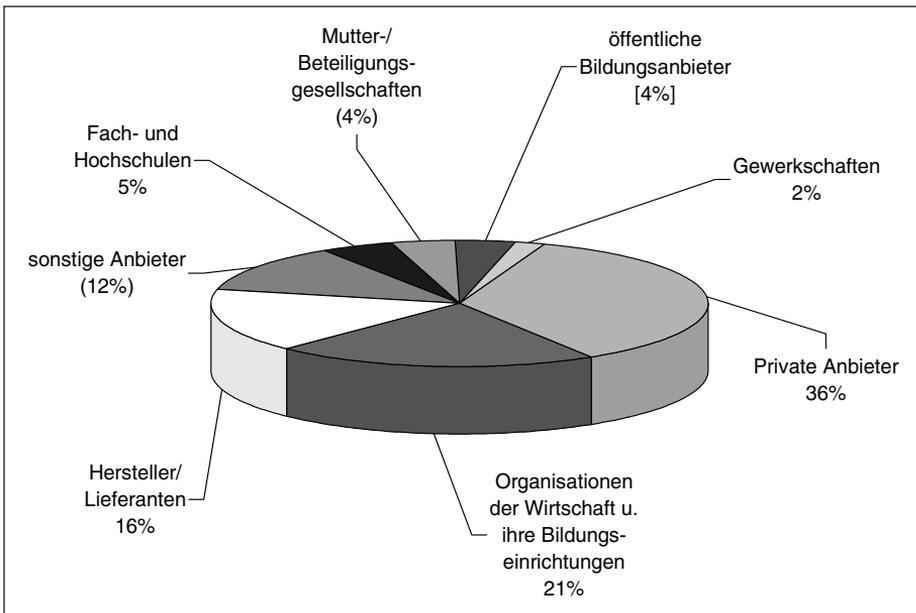
Abbildung 5.1: **Anteil der Stunden nach Themenbereichen an den Teilnahmestunden insgesamt**



21 % aller Teilnahmestunden entfielen auf das Thema EDV/Informationstechnik. Dicht dahinter folgten mit einem Anteil von 20 % die Schulungen auf dem Gebiet Management/Arbeitstechniken. In 16 % der Stunden befassten sich die Teilnehmer mit dem großen Bereich Verkaufstraining, Buchhaltung, Sekretariat (darunter waren allein 11 % dem Verkaufstraining gewidmet). Ebenfalls 11 % der Teilnahmestunden hatten Technik und Produktion zum Inhalt. Die Anteile aller anderen Themenbereiche lagen unter 10 %. Immerhin 15 % der angegebenen Teilnahmestunden konnten nicht zugeordnet werden.

Wie bereits oben ausgeführt, unterscheiden sich die internen und externen Lehrveranstaltungen durch ihre Trägerschaft. Externe Maßnahmen werden von den unterschiedlichsten Institutionen angeboten. Die Aufteilung der **externen Teilnahmestunden nach Anbietern** ist in Abbildung 5.2 dargestellt.

Abbildung 5.2: *Anteil der Stunden nach Anbietern an den externen Teilnahmestunden*



In der Erhebung sollten die befragten Unternehmen die externen Teilnahmestunden acht verschiedenen Anbietern zuordnen. Zusätzlich wurde die Kategorie „sonstige Anbieter“ angeboten. In Abbildung 5.2 werden die beiden Kategorien „Fachschulen“ und „Universitäten und Fachhochschulen“ zusammengefasst. Ihr Anteil an den externen Teilnahmestunden fällt mit unter 5 % kaum ins Gewicht (der Schwerpunkt dieser Einrichtungen liegt nach wie vor in der Ausbildung). Noch geringer ist gegenwärtig die Bedeutung der Gewerkschaften als Anbieter (2 %). Das größte Gewicht als Träger externer Lehrveranstaltungen hatten im Jahr 1999 die privaten Anbieter.

Für über ein Drittel (36 %) der externen Teilnahmestunden waren diese verantwortlich. Relativ häufig wurde von den Unternehmen 1999 das Weiterbildungsangebot von Organisationen der Wirtschaft einschließlich der berufsständischen Kammern (21 %) sowie der Hersteller und Lieferanten (16 %) wahrgenommen.

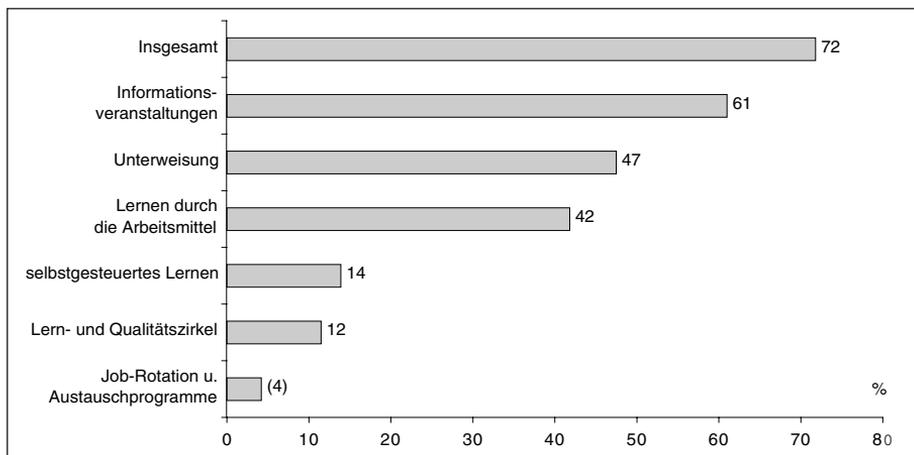
6. Angebot von anderen Formen der beruflichen Weiterbildung

Über die Lehrveranstaltungen als traditionelle Form der betrieblichen Weiterbildung hinaus existieren auch andere moderne Formen der Weiterbildung. Folgende Formen werden unterschieden:

- **geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz: Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen,**
- **geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz (Einarbeitung): Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien,**
- **Job-Rotation und Austauschprogramme,**
- **Lern- und Qualitätszirkel,**
- **selbst gesteuertes Lernen und**
- **Informationsveranstaltungen (wie z. B. Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen und Kongressen).**

72 % aller befragten Unternehmen nutzten 1999 das erweiterte Spektrum der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten (siehe Abbildung 6.1). Dieser relativ hohe Anteil unterstreicht die große Bedeutung solcher Maßnahmen in Unternehmen.

Abbildung 6.1: *Unternehmen mit Angebot an anderen Formen der Weiterbildung*



61 % aller Unternehmen hatten im Jahr 1999 Informationsveranstaltungen im Programm. Bei 48 % wurde die Unterweisung durch Vorgesetzte/Spezialisten/Kollegen, bei 42 % das Lernen durch die normalen Arbeitsmittel jeweils im Rahmen von geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz eingesetzt. Somit boten teilweise weit mehr als vier von zehn Unternehmen ihren Mitarbeitern diese drei Formen der Weiterbildung an. Selbst gesteuertes Lernen sowie Lern- und Qualitätszirkel hatten jeweils gut über 10 % der Unternehmen als Qualifizierungsmöglichkeit im Angebot, 4 % nutzten Job-Rotation und Austauschprogramme.

Tabelle 6.1 bildet das Angebot der Unternehmen an den so genannten „anderen Formen der beruflichen Weiterbildung“ nach Wirtschaftsbereichen ab.

Tabelle 6.1: *Anteil der Unternehmen mit anderen Formen der Weiterbildung an allen Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen (in %)*

Wirtschaftsbereich	Andere Formen der Weiterbildung und zwar ²						
	Insgesamt ¹	Unterweisung	Lernen durch die Arbeitsmittel	Job-Rotation und Austauschprogramme	Lern- und Qualitätszirkel	Selbst gesteuertes Lernen	Informationsveranstaltungen
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	61	43	34	{3}	(9)	(8)	52
Verarbeitendes Gewerbe	70	52	43	(5)	16	13	57
Energie- und Wasserversorgung	94	71	67	[4]	(9)	(11)	92
Baugewerbe	63	(37)	(30)	{0}	{4}	{5}	56
Handel	78	51	(45)	{4}	(13)	(22)	65
Gastgewerbe	(63)	(46)	(42)	{9}	{7}	{6}	(46)
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	54	(38)	(31)	{3}	[7]	[8]	43
Kredit- und Versicherungsgewerbe	98	83	75	(12)	(26)	49	96
Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	98	(96)	(9)	{0}	{2}	{1}	(10)
Dienstleistungen	83	(45)	(50)	{6}	[10]	[18]	75
Insgesamt	72	47	42	(4)	11	14	61

¹ Die Spalte „Insgesamt“ weist den Anteil der Unternehmen an allen Unternehmen des jeweiligen Wirtschaftsbereiches aus, die mindestens eine der genannten „anderen Formen der beruflichen Weiterbildung“ angeboten haben.

² Unternehmen können mehrere der genannten Formen der beruflichen Weiterbildung anbieten. Daher addieren sich die Anteile in den einzelnen Spalten nicht zu „Insgesamt“ und ebenso nicht zu 100 %.

Die Rangfolge der angebotenen Weiterbildungsaktivitäten bleibt für die einzelnen Wirtschaftsbereiche weitestgehend erhalten. Der erste Platz geht an die Informationsveranstaltungen, knapp gefolgt von den zwei Ausprägungen der geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz. Mit einem beträchtlichen Abstand folgen dann selbst gesteuertes Lernen sowie Lern- und Qualitätszirkel. Job-Rotation und Austauschprogramme stehen nur selten auf dem Weiterbildungsprogramm. Ausnahmen bilden das Gastgewerbe und das Kredit- und Versicherungsgewerbe; 9 bzw. 12 % der Unternehmen dieser Branchen setzten Job-Rotation und Austauschprogramme für die Qualifizierung der Mitarbeiter ein. Damit steht diese Weiterbildungsaktivität im Gastgewerbe sogar auf Platz vier.

Tabelle 6.2 stellt das Angebot der Unternehmen an anderen Formen der beruflichen Weiterbildung in der Gliederung nach Größenklassen dar.

Tabelle 6.2: *Anteil der Unternehmen mit anderen Formen der Weiterbildung an allen Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen (in %)*

Unternehmen mit ... bis ... Beschäftigten	Andere Formen der Weiterbildung						
	Insgesamt ¹	und zwar ²					
		Unterweisung	Lernen durch die Arbeitsmittel	Job-Rotation und Austauschprogramme	Lern- und Qualitätszirkel	Selbstgesteuertes Lernen	Informationsveranstaltungen
10 – 19	63	36	33	[3]	[7]	(10)	52
20 – 49	75	51	42	{3}	(11)	(14)	63
50 – 249	84	64	60	(6)	18	19	74
250 – 499	96	77	(62)	[12]	(30)	(24)	93
500 – 999	98	(72)	(60)	[16]	[45]	[31]	89
1 000 und mehr	99	(83)	(76)	(35)	(47)	(49)	98
Insgesamt	72	47	42	(4)	11	14	61

¹ Die Spalte „Insgesamt“ weist den Anteil der Unternehmen an allen Unternehmen der jeweiligen Größenklasse aus, die mindestens eine der genannten „anderen Formen der beruflichen Weiterbildung“ angeboten haben.

² Unternehmen können mehrere der genannten Formen der beruflichen Weiterbildung anbieten. Daher addieren sich die Anteile in den einzelnen Spalten nicht zu „Insgesamt“ und ebenso nicht zu 100 %.

Große Unterschiede gibt es im Angebot an Weiterbildungsaktivitäten zwischen großen und kleinen Unternehmen. Je größer das Unternehmen, umso häufiger werden moderne Formen der Weiterbildung angeboten. Während Qualitätszirkel nur in 7 % der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten existierten, gab es sie in 47 % der Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten. Bei Job-Rotation liegen die entsprechenden Anteile bei 3 und 35 %, bei selbstgesteuertem Lernen bei 10 und 49 %, bei den zwei Ausprägungen der geplanten Phasen der Weiterbildung

am Arbeitsplatz bei 36 bzw. 33 und 83 bzw. 76 % und bei den Informationsveranstaltungen bei 52 und 98 %. Damit beträgt die Spannweite der Anteile zwischen den Größenklassen teilweise 40 % und mehr.

7. Kosten der Lehrveranstaltungen

Neben quantitativen Informationen zur Teilnehmerzahl und zu Teilnahmestunden wurden auch die **direkten Kosten** erfragt, die den Unternehmen 1999 für **Lehrveranstaltungen** entstanden sind.

Im Fragebogen sollten die Unternehmen die gesamten direkten Kosten und folgende **Kostenarten** eintragen:

- (1) Zahlungen und Gebühren für die Teilnahme an externen Lehrveranstaltungen
- (2) Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Lehrveranstaltungen
- (3) Reisekosten, Spesen und Tagegeld
- (4) Personalaufwendungen für internes Personal, das ausschließlich für die Weiterbildung tätig ist
- (5) Anteilige Personalaufwendungen für internes Personal, das teilweise für die Weiterbildung tätig ist
- (6) Kosten für Räume und Ausstattung sowie Unterrichtsmaterial
- (7) Beiträge an Fonds für die gemeinschaftliche Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen

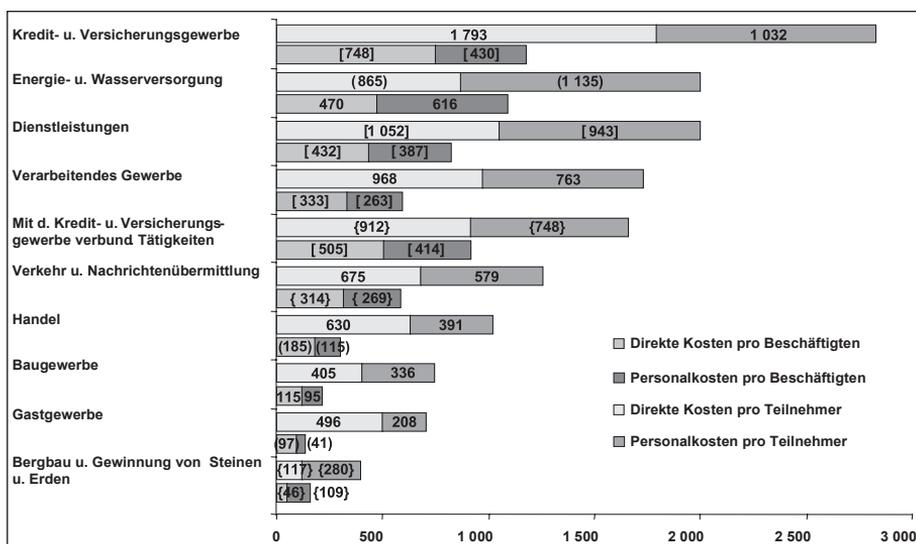
Für Unternehmen, die ihre Angaben nicht aus dem Rechnungswesen entnehmen konnten, wurde bereits im Erhebungsbogen auf die Möglichkeit von Schätzungen hingewiesen. Dies erschien erforderlich, da bereits aus CVTS I bekannt war, dass etliche Unternehmen nicht über getrennte Budgets und Kostenstellen für Weiterbildungsmaßnahmen verfügen. Trotz dieses Angebotes an die Unternehmen wurde dieser Teil des Erhebungsbogens nur sehr lückenhaft beantwortet. Die Antwortquote für die einzelnen Kostenarten war recht unterschiedlich. Besonders wenig Angaben und/oder unpräzise Informationen gab es bei Personalaufwendungen für internes Personal, das teilweise für die Weiterbildung tätig ist, sowie bei Kostenangaben für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial.

Zusätzlich ermittelte das Statistische Bundesamt aus den Angaben zu Personalaufwendungen und Arbeitsstunden im ersten Teil des Erhebungsbogens und den Angaben zu Teilnahmestunden die Lohn- und Gehaltskosten für Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen an Lehrveranstaltungen (eigentlich: **Lohnausfallkosten**) als wesentlichen Bestandteil der Gesamtkosten. Diese Berechnung stützte sich auf die Erfahrungen aus CVTS I, wo die Unternehmen erhebliche Schwierigkeiten hat-

ten, diesen Kostenbestandteil der Gesamtkosten anzugeben. An dieser Situation hat sich offensichtlich nichts geändert. Denn eine Frage der Zusatzerhebung zur CVTS II-Befragung im Jahr 2001³ ergab, dass 46 % der dort befragten Unternehmen die Personalausfallkosten nicht erfassten, 28 % versuchten, diese Kostenart zumindest teilweise zu erfassen; in 26 % der Unternehmen wird eine vollständige Erfassung dieser Kostenart angestrebt. Insgesamt gaben in dieser Umfrage nur 28 % der Unternehmen an, dass die Personalausfallkosten in ihrer betrieblichen Kalkulation der Weiterbildungskosten enthalten sind.

Abbildung 7.1 zeigt die Gesamtkosten (gesamten direkten Kosten und Lohnausfallkosten) für Lehrveranstaltungen je Teilnehmer und je Beschäftigten in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen insgesamt und nach Wirtschaftsbereichen. Die ausgewiesenen Beträge sind aus den oben genannten Gründen mit Vorsicht zu betrachten. Die im Folgenden beschriebene Rangfolge der Weiterbildungskosten nach Wirtschaftsbereichen und die Struktur der Gesamtkosten betrifft dies jedoch nicht.

Abbildung 7.1: **Gesamtkosten pro Teilnehmer und pro Beschäftigten in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen (in Euro)**



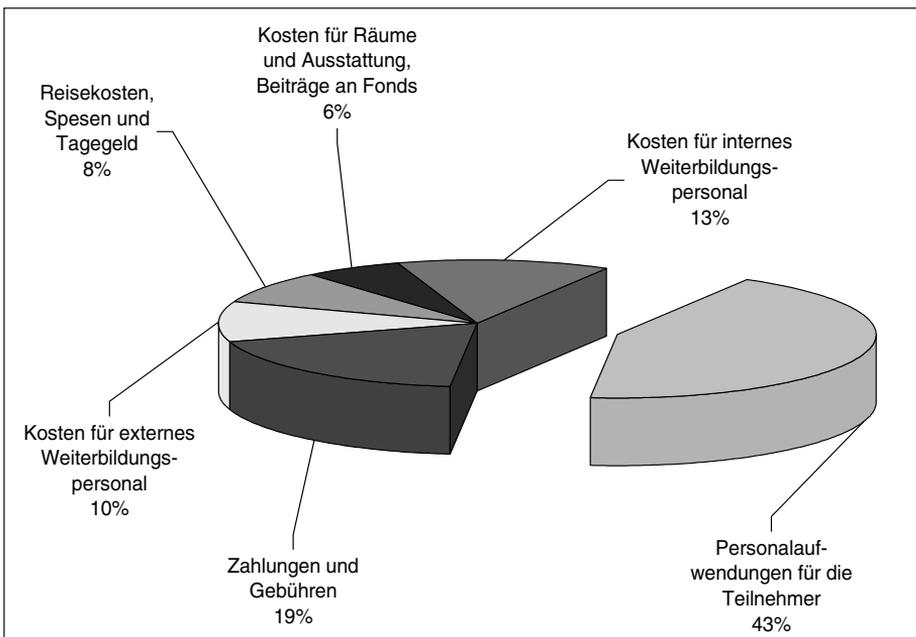
Im Durchschnitt gaben die Unternehmen mit Lehrveranstaltungen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg 1 723 € pro Teilnehmer bzw. Teilnehmerin und 624 € pro Beschäftigten im Jahr 1999 für Lehrveranstaltungen aus. Die höchsten Wei-

³ Die Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt. Näheres siehe bei GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen, Bonn, Juni 2001.

terbildungskosten pro teilnehmender Person, aber auch pro Beschäftigten, sind im Kredit- und Versicherungsgewerbe zu verzeichnen. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen fallen vor allem die Weiterbildungskosten pro Teilnehmer dort sehr hoch aus. Den mit Abstand geringsten Betrag je Teilnehmer (397 €) haben die Unternehmen im Bergbau aufgewendet. Auch die Weiterbildungskosten pro Beschäftigten fallen in dieser Branche sehr gering aus (155 €), sie werden nur knapp vom Gastgewerbe unterschritten (138 € pro Beschäftigten).

Abbildung 7.2 stellt die Struktur der Gesamtkosten nach Kostenarten dar.

Abbildung 7.2: *Anteil der Kostenarten an den Weiterbildungskosten insgesamt in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen*



In diesem Schaubild werden die Aufwendungen für das interne Weiterbildungspersonal (Kostenarten (4) und (5)) sowie für Räume und Ausstattung und Beiträge an Fonds für die gemeinschaftliche Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen (Kostenarten (6) und (7)) zusammengefasst. Den größten Anteil an den Gesamtkosten (43 %) nehmen die Lohn- und Gehaltskosten für Teilnehmer(innen) an Lehrveranstaltungen ein. Reisekosten, Spesen und Tagegeld sowie Kosten für Räume und Ausstattung, Beiträge an Fonds machen jeweils unter 10 % der Gesamtkosten aus. Bedeutender sind mit einem Anteil von 19 % die Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an externen Lehrveranstaltungen. Die Aufwendungen für internes Weiterbildungspersonal belaufen sich auf immerhin 13 %.

8. Konzeption und Entwicklungsmöglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung

Professionalisierte Bildungsarbeit ist in der Regel durch folgende Aspekte gekennzeichnet:

- das Vorliegen von Plänen oder Programmen,
- die organisatorische Eigenständigkeit der Weiterbildung als Arbeitsbereich,
- die Nutzung von Bedarfsanalysen,
- das Vorhandensein von speziell in der Weiterbildung tätigem Personal,
- das Vorhandensein eines speziellen Weiterbildungsbudgets.

Die Ergebnisse zeigen die folgenden strukturellen Rahmenbedingungen für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland, die erst in Teilbereichen den Kriterien professionalisierter Bildungsarbeit entsprechen:

- In 24 % der Unternehmen der befragten Wirtschaftsbereiche werden **Analysen über den zukünftigen Personal- und /oder Qualifikationsbedarf** durchgeführt. Dieses Instrument wird umso eher genutzt, je größer das Unternehmen ist. Während nur 14 % der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten dieses Instrument nutzten, waren es bei den Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten schon 43 % und bei den Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten 71 %.
- Die **Qualifikationen und den Bildungsbedarf der einzelnen Mitarbeiter ermittelten 42 % aller Unternehmen**: 24 % taten dies für alle Beschäftigtengruppen, 10 % nur für Führungskräfte und 8 % nur für andere Beschäftigtengruppen. Auch die Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der Mitarbeiter geschieht mit zunehmender Unternehmensgröße deutlich häufiger (siehe Abbildung 8.1).
- 22 % der Unternehmen erstellen einen **Weiterbildungsplan** bzw. ein Weiterbildungsprogramm.
- Nur 17 % der Unternehmen haben ein spezielles **Budget** für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten.
- Lediglich in 4 % der Unternehmen gibt es einen **eigenständigen Arbeitsbereich „berufliche Weiterbildung“**.
- Nur 2 % der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen leisten sich **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** (zumindest als Teilzeitkraft), deren **Aufgabenbereich ausschließlich die berufliche Weiterbildung** umfasst.
- Von den Unternehmen mit Lehrveranstaltungen **überprüfen** nur 44 % **den Erfolg** dieser Maßnahmen.

Abbildung 8.1: *Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der Mitarbeiter nach Beschäftigtengrößenklassen*

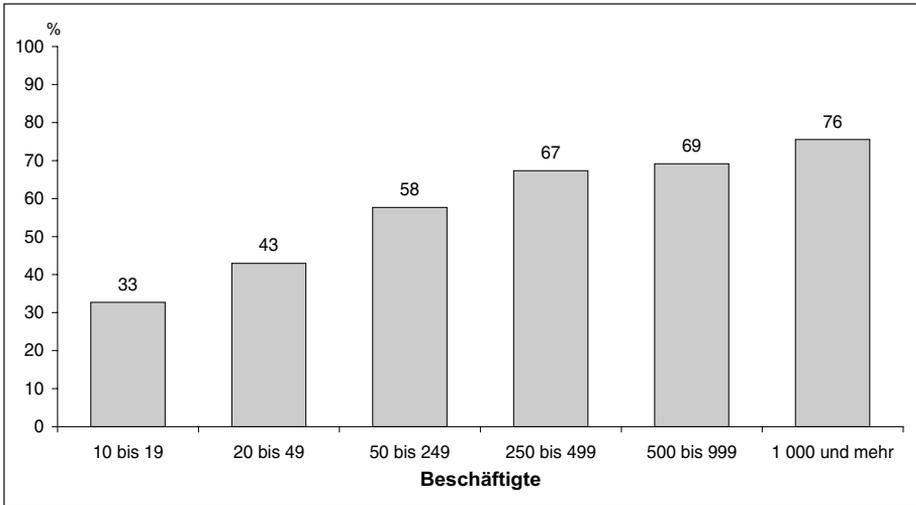
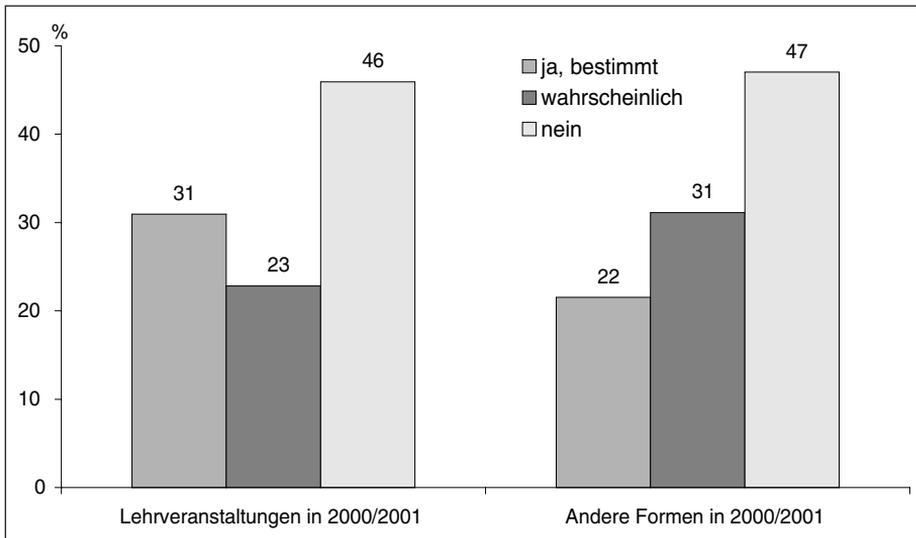


Abbildung 8.2: *Voraussichtliches Weiterbildungsangebot in den Jahren 2000 und 2001*



Eine konkrete **Aussage zum Weiterbildungsangebot in den Jahren 2000 und 2001** schien nicht allen Unternehmen möglich zu sein. Auf die Frage, ob sie in den Jahren 2000 und 2001 **Lehrveranstaltungen** durchführen werden, antworteten 31 % der Unternehmen mit „ja, bestimmt“ und 23 % mit „wahrscheinlich“. Vergleicht

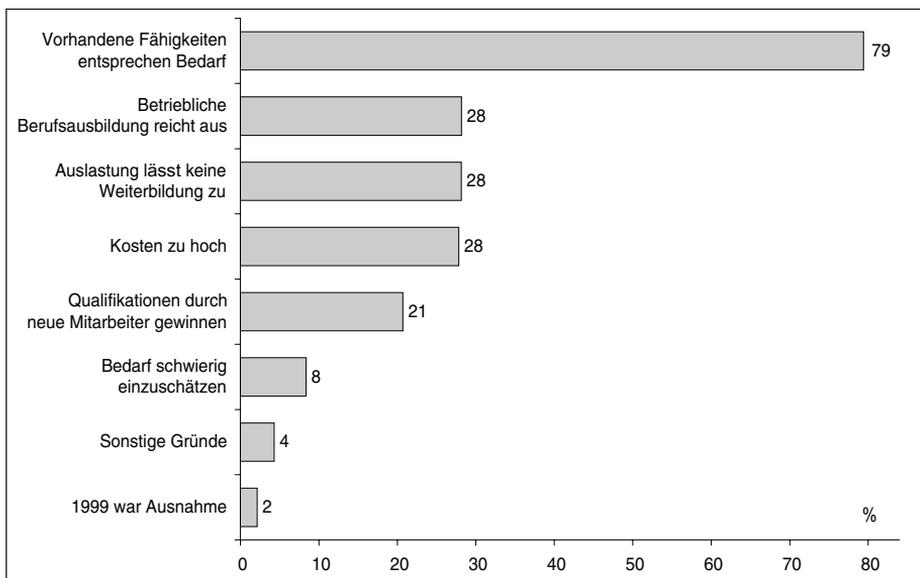
man die Summe dieser beiden Angaben (54 %) mit dem Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen des Jahres 1999 (67 %), so fällt auf, dass diese deutlich darunter liegt. Da ein derartiger Rückgang innerhalb einer so kurzen Zeitspanne nicht wahrscheinlich ist, können diese Werte nur so interpretiert werden, dass doch einige Unternehmen zum Zeitpunkt der Erhebung (Sommer 2000) eine definitive Aussage noch nicht treffen wollten oder konnten und die Frage deshalb verneint haben.

Auch nach dem Angebot **anderer Formen der Weiterbildung** in den Jahren 2000/2001 wurde gefragt. 22 % der Unternehmen waren sich ganz sicher, dass sie andere Formen anbieten wollten, 31 % hielten dies für wahrscheinlich. Auch hier liegt die Summe dieser Angaben mit 53 % deutlich unter dem Wert für 1999 (72 %). Dies scheint die oben getroffene Aussage zu bestätigen.

9. Nicht weiterbildende Unternehmen

Rund ein Viertel aller Unternehmen gab an, im Jahr 1999 keine Weiterbildung angeboten zu haben, sei es als Lehrveranstaltungen oder in anderer Form. Diese Unternehmen wurden gebeten, die wichtigsten **Gründe** (maximal drei Antworten waren möglich) dafür zu nennen. 79 % waren der Auffassung, dass die vorhande-

Abbildung 9.1: **Die wichtigsten Gründe dafür, dass 1999 keine Weiterbildung angeboten wurde**



nen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprechen. Alle anderen Begründungen werden deutlich seltener genannt. Jeweils 28 % meinten, dass die Auslastung der Beschäftigten keine Weiterbildung zuließe, dass die betriebliche Berufsausbildung ausreiche oder dass die Kosten für berufliche Weiterbildung zu hoch seien. 21 % gewinnen die benötigten Qualifikationen durch die Einstellung neuer Mitarbeiter. Alle anderen Gründe waren mit Werten unter 10 % unbedeutend.

Teil III

Ergebnisse der Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Deutschland

1. Einleitung¹

1.1 Die erste und zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung

Im Rahmen des ersten europäischen Aktionsprogrammes zur betrieblichen Weiterbildung beschloss der Rat der Europäischen Gemeinschaft innerhalb des Aktionsprogrammes zur beruflichen Weiterbildung (FORCE) die gemeinsame Durchführung einer repräsentativen Erhebung in den Unternehmen der Wirtschaft der seinerzeit zwölf Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Die Inhalte der Erhebung waren durch den Ratsbeschluss vorgegeben. Die erfassten Daten sollten über die nachfolgenden Aspekte Aufschluss geben:

- Die Zahl der Personen, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen,
- die Zahl der Teilnehmer nach Art und Umfang der Tätigkeit,
- die Kosten der Weiterbildung,
- die außerbetriebliche Weiterbildung nach Art der Weiterbildungseinrichtung,
- die innerbetriebliche Weiterbildung nach Fachgebieten,
- die Dauer der innerbetrieblichen Weiterbildung sowie
- die Teilnahme nach Geschlecht.

Auf der Basis dieses Erfassungskonzeptes wurde 1995 – bezogen auf das Jahr 1993 – die bisher größte empirische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in der Geschichte der Europäischen Union initiiert und durchgeführt.

Sowohl für die nationalen Ergebnisse als auch für die europäischen Daten liegen verschiedene Publikationen vor.²

¹ Autoren: Uwe Grünewald und Dick Moraal

² GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1996.
SCHMIDT, Bernd, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Erhebungen nach § 7 BStatG, Projektbericht, Wiesbaden 1996.
EUROSTAT, Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Ergebnisse, 1994 (CVTS), Luxemburg 1997.
EUROPEAN COMMISSION, 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 1998.
GRÜNEWALD, Uwe und SOERENSEN, John Houman, Job-Rotation, Verbindung von Lernen und Arbeiten, in: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), EURO Professional, Nr. 43, August 2001, S. 7-11.

Bezogen auf die Weiterbildungsaktivitäten des Jahres 1999 wurde im Jahre 2001 die zweite europäische Weiterbildungserhebung (CVTS II), koordiniert vom Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat), methodisch vorbereitet und durchgeführt. Während sich 1995 die seinerzeit zwölf Mitglieder der Europäischen Union beteiligten, haben dieses Mal fünfundzwanzig europäische Länder an der Unternehmensbefragung teilgenommen (neben den fünfzehn EU-Mitgliedern auch Norwegen sowie neun Bewerberländer³).

Das Grundkonzept zur Erfassung der betrieblichen Weiterbildung in Europa wurde zwischen den beiden Erhebungen nicht grundlegend geändert. Auf diese Weise ist eine Trendanalyse für den Fünfjahreszyklus 1993 bis 1999 möglich. Die Dynamik der europäischen Integration wird allerdings wegen der inzwischen erfolgten Erweiterung einen unmittelbaren Vergleich der Situation in der EU nicht zulassen.

Eine Verbesserung bei der Vergleichbarkeit der nationalen Ergebnisse wird sich jedoch dadurch ergeben, dass bei der jetzigen Erhebung weit stärker auf gleichlautende Befragungsunterlagen geachtet wurde. Es war daher möglich, die nationalen Datensätze unmittelbar zu einem Gesamtdatenbestand für die Europäische Union zu vereinen. Erste europäische Daten wurden von Eurostat im Jahre 2002 in der Reihe „Statistik kurz gefasst“ publiziert.⁴

1.2 Zur Bedeutung der deutschen Zusatzerhebungen zur betrieblichen Weiterbildung

Bereits 1995 wurde die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland durch eine Zusatzerhebung ergänzt. Für dieses nur in Deutschland genutzte Konzept sprachen zwei wichtige Argumente, die 1995 die EU-Kommission auch bewogen, die Zusatzerhebung zu finanzieren:

1. Deutschland hatte sich bei der Durchführung der CVTS I-Erhebung für ein gestuftes Erhebungskonzept entschieden. Dabei war der Erhebung der Kern- daten eine Vorbefragung zu wesentlichen strukturellen Daten (die eine Modularisierung der späteren Fragebögen und somit eine deutlich verminderte Ausfallquote ermöglichte) vorgeschaltet. Auf der Basis der Ergebnisse der

³ Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn.

⁴ Bis Redaktionsschluss erschienen: Erste Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in den Bewerberländern (-CVTS2-), in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 2/2002; Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-), in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 3/2002; Kosten und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 8/2002; Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 10/2002; Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 22/2002.

Haupterhebung wurden 500 Unternehmen für eine Zusatzbefragung ausgewählt. Durch dieses Verfahren konnten die Daten der Haupterhebung, die sich in erster Linie auf die Erfassung struktureller und quantitativer Informationen zur betrieblichen Weiterbildung konzentrierten, durch qualitative Daten, deren Nutzung auf nationale Zwecke beschränkt war, ergänzt werden.

2. Der zweite Grund für die Durchführung der Zusatzerhebung in Deutschland war inhaltlicher Natur. Bereits bei der Vorbereitung der europäischen Weiterbildungserhebung war allen Beteiligten klar, dass ohne eine Einbeziehung der neueren arbeitsplatznahen Formen sowie von Lernprozessen mit Nutzung der neuen informationstechnischen Medien für die berufliche Weiterbildung eine solche Untersuchung unvollständig sein würde. Außerdem hatte schon die Testphase deutlich werden lassen, dass beim Zugriff auf einen Teil der quantitativen Daten, insbesondere im Bereich der Kostenerfassung, mit Schwierigkeiten gerechnet werden musste. Daher hatte die Zusatzerhebung das Ziel, zu zwei Themenkomplexen vertiefende und problematisierende Erkenntnisse zu gewinnen:
 - zu den Gründen für Datenlücken im Rahmen der schriftlichen Haupterhebung und zu den Möglichkeiten, die Lücken zu beseitigen sowie
 - zur unternehmensstrategischen Bedeutung der arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung sowie ihre empirische Erfassbarkeit aus betrieblicher Sicht.

In der Zwischenzeit hat die Europäische Kommission in Zusammenhang mit der Propagierung des Konzeptes des lebensbegleitenden Lernens als Reaktion auf Globalisierung und strukturellen Wandel den Blick für Lernprozesse jenseits der klassischen Formen der betrieblichen Weiterbildung geschärft⁵.

Aus den Ergebnissen der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS II) lässt sich konstatieren, dass eine angemessene Erfassung der nicht-formellen und informellen Lernprozesse auch beim zweiten Versuch noch nicht gelungen und möglicherweise mit dem Instrumentarium der amtlichen Statistik nur schwer zu erreichen ist.

1.3 Besonderheiten des Konzeptes der Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II)

Die Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurde zwischen November 2000 und Februar 2001 als telefonische

⁵ KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (Hrsg.), Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel 2000, siehe: <http://europa.eu.int/comm/education/life/memode.pdf>

Befragung von 474 weiterbildenden Unternehmen⁶ durchgeführt, die bereits an der europäischen Befragung teilgenommen hatten.

Themen der Zusatzerhebung waren die Auswirkungen der Globalisierung und des strukturellen Wandels auf die betrieblichen Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien, die Einstellung der Unternehmen zum lebenslangen Lernen, eine inhaltliche Beschreibung der Weiterbildungsangebote jenseits der Kurse und Seminare, die Reaktion der Unternehmen auf Vorschläge der Bildungspolitik zur stärkeren Betonung der Eigenverantwortung der Bildungsteilnehmer für ihre Qualifizierung, Fragen der Kosten und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung aus der Sicht der Unternehmen sowie Fragen nach einer stärkeren Integration von Arbeitslosen in betriebliche Qualifizierungsprozesse.

Die Besonderheit beim Konzept der Zusatzerhebung ist darin zu sehen, dass alle befragten Unternehmen ihre Zustimmung erteilt haben, die strukturellen und quantitativen Daten der europäischen Erhebung mit den Informationen der Zusatzerhebung zu koppeln. Auf diese Weise ergibt sich die Möglichkeit, in umfassender Weise betriebliche Qualifizierungsstrategien vor dem Hintergrund einer Vielfalt von strukturellen Rahmenbedingungen zu erklären.

Hinzu kommt ein weiterer methodischer Vorteil, der angesichts der immer stärker sinkenden Beteiligungsraten von Unternehmen an empirischen Erhebungen gar nicht hoch genug bewertet werden kann:⁷

Die 474 in der Zusatzerhebung befragten weiterbildenden Unternehmen sind eine Teilgruppe der deutschen Unternehmen, die im Rahmen der europäischen Weiterbildungsbefragung ihren Fragebogen zurückgeschickt haben. Insgesamt waren dies 3.184 Unternehmen von einer Gesamtstichprobe in Deutschland von 10.166 Unternehmen. Die Verteilung dieser Gesamtstichprobe nach den wesentlichen Stichprobenmerkmalen (Unternehmensgröße, Branche und Region) liegt

- für die Grundgesamtheit aller Unternehmen in Deutschland,
- für die Stichprobe des Statistischen Bundesamtes,
- für die Unternehmen, die den Fragebogen der CVTS II-Erhebung beantwortet haben sowie
- für die in der Zusatzerhebung erfassten weiterbildenden Unternehmen vor.

⁶ Für 468 Unternehmen liegen vollständige Daten der Haupt- und Zusatzerhebung vor und für 474 Unternehmen nur für die Zusatzerhebung.

⁷ Auch die im Jahre 1998 zum dritten Mal durchgeführte Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln hat mit einer sinkenden Rücklaufquote zu kämpfen, siehe WEISS, Reinhold, Wettbewerbsfaktor Weiterbildung – Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 242, Köln 2000, S. 6 f.

Eine Bewertung der Repräsentativität der Aussagen der Zusatzerhebung wird damit wesentlich erleichtert. Die Rahmendaten ermöglichen in einzelnen Fällen eine Hochrechnung der Daten, etwa eine Einschätzung der Zahl der Unternehmen, die zu betrieblichen Angeboten für Arbeitslose bereit sind. In den meisten Fällen ist zumindest eine Anmerkung dazu möglich, ob bei einem entsprechenden Befund eine Verzerrung der Aussagen nach Betriebsgröße oder bestimmten Branchen gegeben ist.

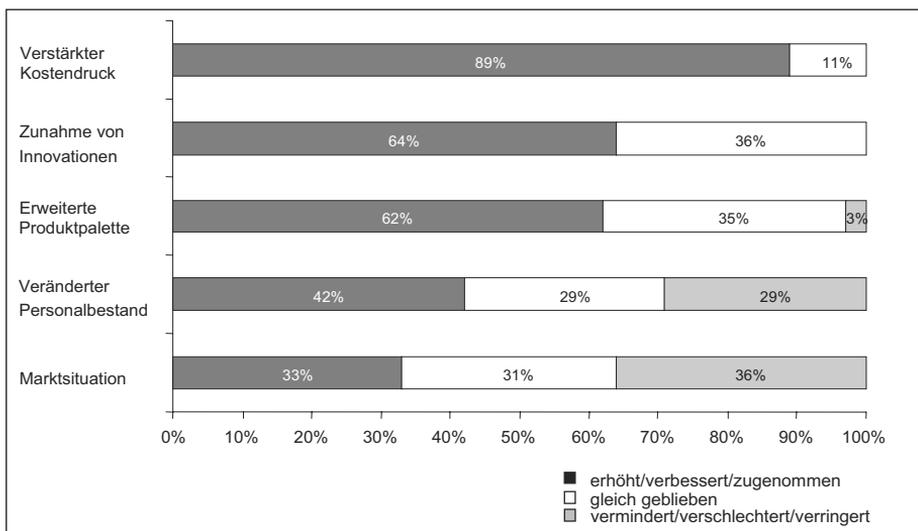
2. Folgen der Globalisierung

2.1 Auswirkungen von Globalisierung und strukturellem Wandel auf die ökonomische Situation der Unternehmen

Einer der meistbenutzten Begriffe zur Beschreibung der aktuellen und zukünftigen Situation der Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme in Europa ist der Begriff der „Globalisierung“.

Meist unreflektiert wird vor allem im Politikbereich vorausgesetzt, dass nahezu alle Unternehmen aller Branchen vom zunehmenden Wettbewerb und Innovationsdruck betroffen sind und mit Rationalisierung, aber auch mit steigenden Investitionen in die betriebliche Weiterbildung reagieren müssen.

Abbildung 2.1: **Betroffenheit der Unternehmen von den Folgen der Globalisierung**



Ein Blick auf die Realität in den Unternehmen zeigt, dass die Märkte aller Wirtschaftsbereiche dynamisch sind, die Situation aber sehr wohl differenziert betrachtet werden muss. Abbildung 2.1 spiegelt das Ausmaß der Betroffenheit der deutschen Unternehmen von Globalisierung und strukturellem Wandel wider.

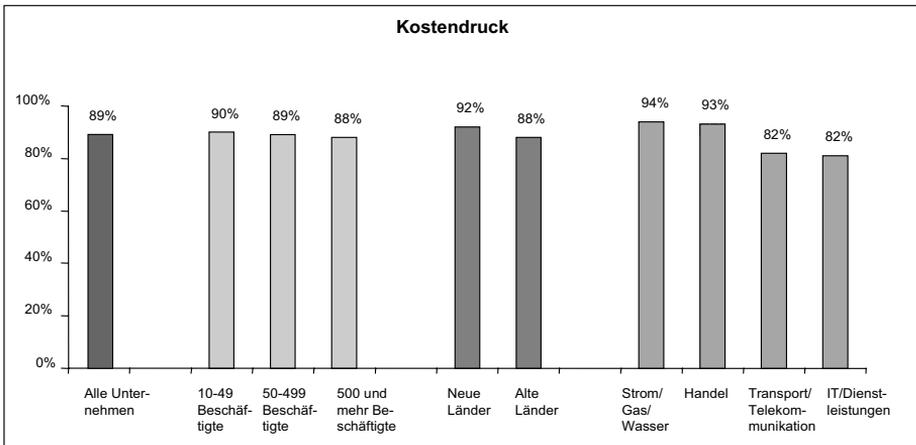
2.1.1 Kostendruck als Folge der Globalisierung

In den Gesprächen mit den Unternehmen wurden fünf mögliche Folgen der Globalisierung angesprochen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass diese Aspekte in unterschiedlichem Ausmaß manchmal alle Unternehmen, häufiger auch nur Teilgruppen, betreffen.

Nahezu alle Unternehmen leiden unter einem gestiegenen Kostendruck in den letzten drei bis fünf Jahren (Zunahme bei 89 %).

Aus Abbildung 2.2 geht hervor, dass die Streuung um den Mittelwert bei den einzelnen Teilgruppen gering ist. Mit wachsender Unternehmensgröße nimmt der Kostendruck minimal ab, er liegt in den neuen Bundesländern mit 92 % um 4 % höher als in den alten Bundesländern. Branchen, die in jüngerer Zeit einem verstärkten Wettbewerb ausgesetzt sind, wie die Strom-, Gas- und Wasserversorger (94 %) sowie der Handel (93 %), weisen häufiger auf einen wachsenden Kostendruck hin als die eher innovativen Branchen wie Transport/Telekommunikation (82 %) und die unternehmensbezogenen und IT-Dienstleister (82 %).

Abbildung 2.2: *Kostendruck als Folge der Globalisierung*



2.1.2 Zunahme von Innovationen und erweiterte Produktpalette als Folge der Globalisierung

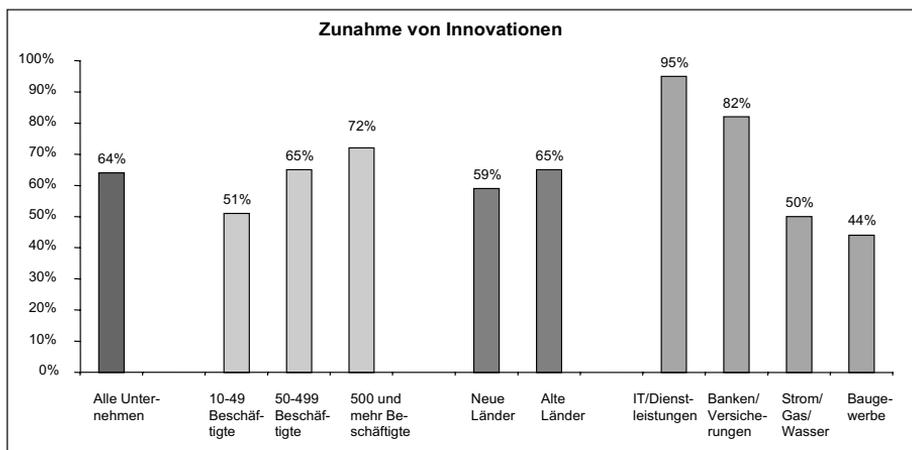
Wenn man an die wachstumsförderlichen Auswirkungen der Globalisierung denkt, so erwartet man am ehesten Auswirkungen wie die Zunahme von Inno-

vationen im Tätigkeitsfeld der betroffenen Unternehmen oder eine erweiterte Produktpalette der Unternehmen.

Offensichtlich sind beide Effekte der Globalisierung sehr eng miteinander verbunden. 64 % der befragten Unternehmen gingen von einer Zunahme der Innovationen, 62 % von einer erweiterten Produktpalette in den letzten drei bis fünf Jahren aus.

Die Vermutung, dass vor allem die flexiblen innovativen Kleinunternehmen den Veränderungsmotor darstellen, lässt sich strukturell (also bezogen auf die Gesamtheit der deutschen Unternehmen) nicht bestätigen. Möglicherweise fehlt in vielen Fällen das Kapital, um Innovationen in der Breite zur Marktreife zu führen. Beide nachfolgenden Abbildungen (2.3 und 2.4) zeigen, dass in Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten Innovationen und eine erweiterte Produktpalette etwa um 20 % häufiger anzutreffen sind als in Kleinunternehmen (mit 10 bis 49 Beschäftigten).

Abbildung 2.3: *Zunahme von Innovationen als Folge der Globalisierung*

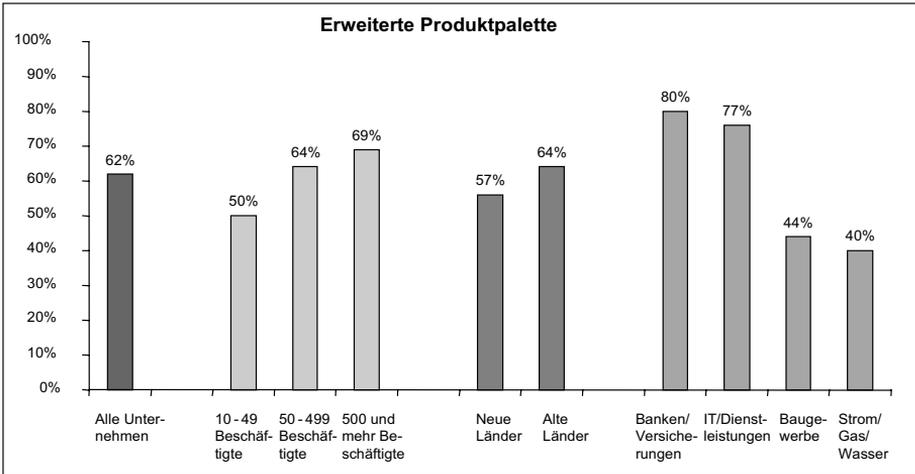


Ein Gefälle von etwa 7 % bei zunehmenden Innovationen und der Produktbreite zwischen den alten und neuen Bundesländern deutet darauf hin, dass eine Nutzung der positiven Impulse, die von der Globalisierung ausgehen können, durch mangelhafte Investitionsmöglichkeiten erheblich gedämpft werden können.

Die stärksten Unterschiede bei der Zunahme von Investitionen ergaben sich zwischen den einzelnen Branchen. Der Bereich der unternehmensbezogenen und IT-Dienstleistungen verweist in 95 % der befragten Unternehmen auf gestiegene Innovationen und in 76 % auf eine erweiterte Produktpalette. Bei den Banken und Versicherungen lagen die entsprechenden Werte bei 82 % (Innovationen) bzw.

bei 80 % (Produktpalette). Am anderen Ende der Skala sind die Branchen Strom-, Gas- und Wasserversorgung sowie das Baugewerbe angesiedelt.

Abbildung 2.4: *Erweiterte Produktpalette als Folge der Globalisierung*



2.1.3 Veränderte Marktsituation als Folge der Globalisierung

Die Unternehmen in Deutschland waren in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre insgesamt gesehen mit einer Marktsituation konfrontiert, die von einer eher geringen Wachstumsdynamik geprägt war.

Für 31 % der Unternehmen ist die Marktsituation in diesem Zeitraum gleich geblieben. 36 % der Unternehmen verwiesen auf eine verschlechterte Marktsituation, 33 % fanden verbesserte Bedingungen vor.

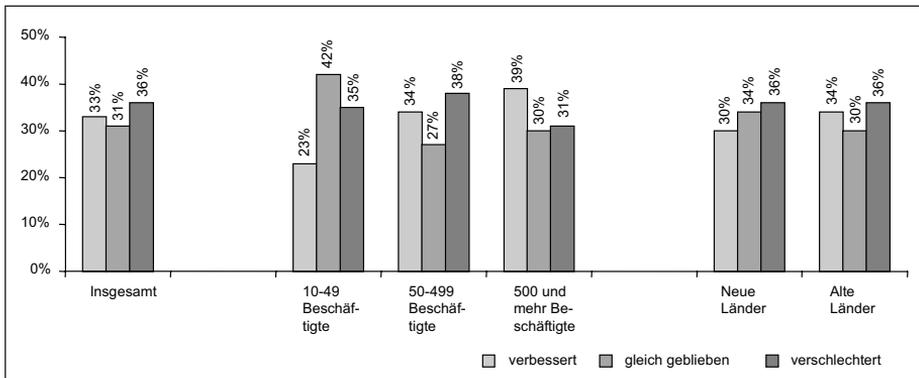
Ein Blick auf die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen macht deutlich, dass die weit verbreitete Ansicht, Kleinunternehmen fänden bessere Marktbedingungen vor als die deutschen Großunternehmen, nicht zutrifft. Nur 23 % der Kleinunternehmen (mit 10 bis 49 Beschäftigten) sprachen von verbesserten Marktbedingungen, bei den Großunternehmen lag der Anteil bei 39 % (vgl. Abbildung 2.5).

Wie auch bei den anderen Globalisierungsfolgen sind die Unterschiede bei der Marktsituation nach Branchen am auffälligsten:

- Auf verbesserte Marktbedingungen stießen vor allem die Bereiche Hotel und Gaststätten (68 %) sowie die Industrie (47 %).
- Eine unveränderte Marktsituation fanden am ehesten die Unternehmen des Bergbaus (60 %) sowie der Dienstleistungen für Privatpersonen (40 %) vor.
- Von sinkenden Marktchancen waren am häufigsten das Baugewerbe (72 %) und der Bereich Transport/Telekommunikation (59 %) geprägt.

Schwierigkeiten bei der Anpassung der Unternehmen in den neuen Bundesländern an den Entwicklungsstand in den alten Bundesländern signalisiert der geringere Anteil von Unternehmen mit wachsenden Marktchancen im Beitrittsgebiet (Alte Bundesländer 34 %, neue Bundesländer 30 %).

Abbildung 2.5: *Veränderung der Marktsituation als Folge der Globalisierung*



2.1.4 Veränderungen beim Personalbestand als Folge der Globalisierung

Ähnlich wie bei einer veränderten Marktsituation hat die Globalisierung auch auf den Personalbestand der Unternehmen unterschiedliche Auswirkungen. Zwar überwiegen mit 42 % die Unternehmen, in denen sich der Personalbestand in den letzten drei bis fünf Jahren erhöht hat, daneben finden sich jedoch auch jeweils 29 % Unternehmen mit einer unveränderten oder verringerten Personalausstattung.

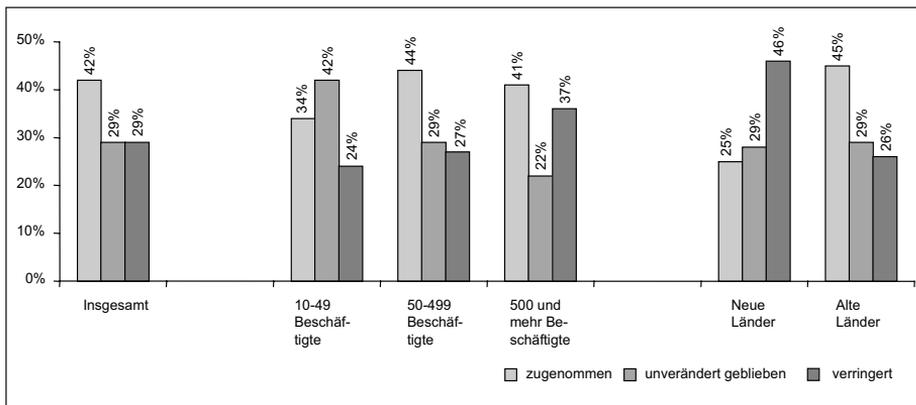
Ein Blick auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigt jeweils typische Besonderheiten (vgl. Abbildung 2.6):

- Kleinunternehmen (mit 10 bis 49 Beschäftigten) weisen das größte Beharrungsvermögen auf (bei 42 % kam es zu keinen Veränderungen des Personalbestandes),
- bei den mittleren Unternehmen (mit 50 bis 499 Beschäftigten) fanden sich am häufigsten globalisierungsbedingte Personalzuwächse (44 %),
- Großunternehmen (mit 500 und mehr Beschäftigten) zeigen die stärksten Veränderungen beim Personalbestand als Folge der Globalisierung. Ihr Anteil liegt bei den Unternehmen, bei denen sich die Personalsituation verschlechtert hat, mit 37 % an der Spitze, aber auch der Wert für Verbesserungen ist mit 41 % relativ hoch.

Zu Sorgen Anlass gibt ein Vergleich der Personalveränderungen zwischen den alten und den neuen Bundesländern. 45 % Unternehmen mit wachsendem Personalbestand in den alten Bundesländern stehen nur 25 % in den neuen Bundesländern gegenüber. In den alten Bundesländern hat sich in den drei bis fünf Jahren vor dem Erhebungszeitpunkt der Personalbestand nur um 26 % verringert, in den neuen Bundesländern waren dies 46 %. Somit sind immer noch gravierende Unterschiede erkennbar.

Auch bei den Veränderungen des Personalbestandes gibt es jeweils typische Branchen. Zunahmen hatten in erster Linie die IT-Dienstleistungen, der Bereich Transport/Telekommunikation (jeweils 59 %) sowie der Hotel- und Gaststättenbereich (58 %) zu verzeichnen, die höchsten Zahlen von Unternehmen mit Personalabbau gab es bei den Strom-, Gas- und Wasserbetrieben (60 %) und beim Bergbau (47 %), die geringsten Veränderungen fanden sich im Handel (41 % mit konstantem Personalbestand) wie auch im Baugewerbe (39 % ohne Veränderungen).

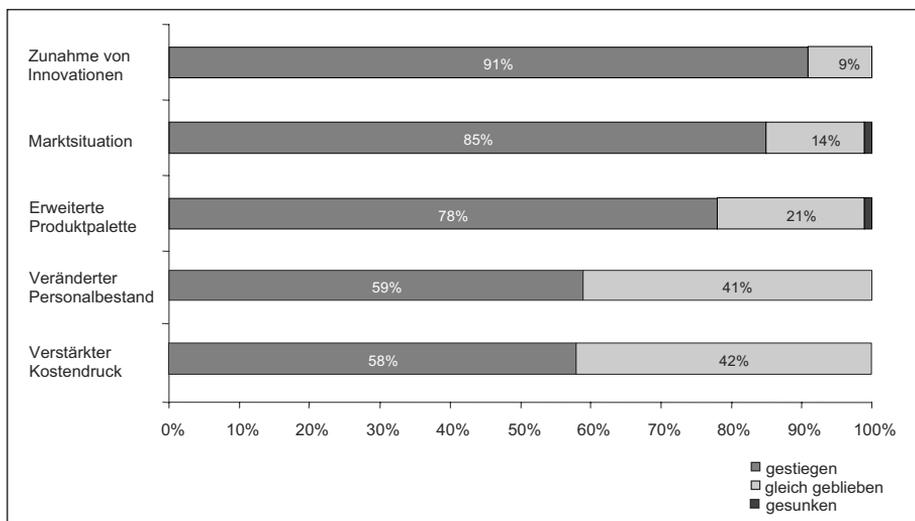
Abbildung 2.6: *Veränderungen beim Personalbestand als Folge der Globalisierung*



2.2 Auswirkungen der Globalisierung auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten

In der Mehrzahl der Unternehmen hat die Globalisierung zu gestiegenen Qualifikationsanforderungen geführt; am häufigsten war dies bei steigenden Innovationen im Tätigkeitsfeld der befragten Unternehmen der Fall (91 %), wenn die Globalisierung zu einem verstärkten Kostendruck geführt hat, war diese Entwicklung nur in 58 % der Fälle mit steigenden Qualifikationsanforderungen verbunden (vgl. Abbildung 2.7).

Abbildung 2.7: **Auswirkungen der Globalisierung auf die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten**



Betrachtet man die anforderungssteigernden Auswirkungen der Globalisierung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich bei allen fünf angesprochenen Aspekten ein Zusammenhang:

- Zunehmende Innovationen und eine erweiterte Produktpalette führen eher in Kleinunternehmen zu steigenden Anforderungen an die Beschäftigten.
- Eine verbesserte Marktsituation, der verstärkte Kostendruck sowie ein erweiterter Personalstamm führen häufiger in Großunternehmen zu steigenden Qualifikationsanforderungen (Tabelle 2.1).

Tabelle 2.1: **Gestiegene Qualifikationsanforderungen nach Globalisierungsfolgen und Unternehmensgröße**

Globalisierungsfolge	Unternehmen mit			Insgesamt
	10–49 Beschäftigten	50–499 Beschäftigten	500 und mehr Beschäftigten	
Verbesserte Marktsituation	79 %	85 %	88 %	85 %
Innovationszunahme	94 %	92 %	88 %	91 %
Erweiterte Produktpalette	80 %	79 %	74 %	78 %
Zunehmender Kostendruck	49 %	60 %	62 %	58 %
Personalzunahme	46 %	58 %	66 %	59 %

Parallel zur Unternehmensgröße verlaufen auch die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Eine erweiterte Produktpalette und eine Zunahme von Innovationen haben in den neuen Bundesländern häufiger als in

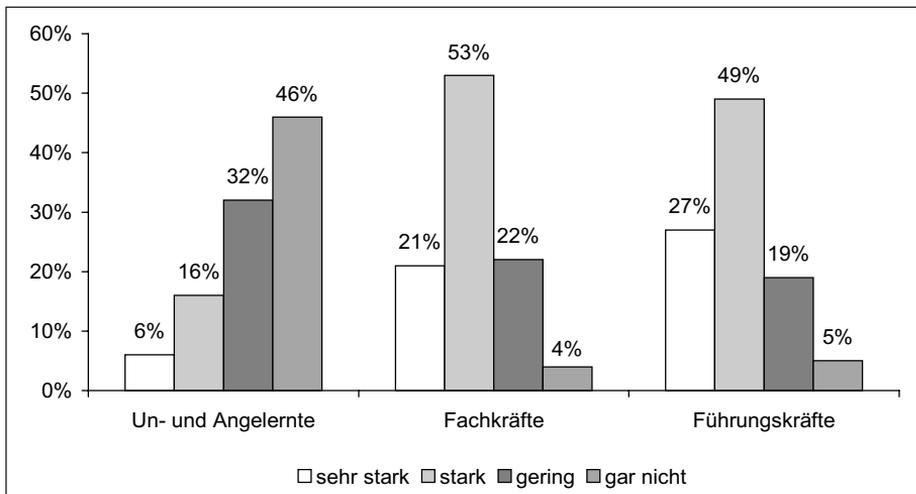
den alten Bundesländern steigende Anforderungen zur Folge, eine verbesserte Marktsituation, ein verstärkter Kostendruck und ein erweiterter Personalstamm ist eher in den alten Bundesländern mit steigenden Anforderungen an die Belegschaft verbunden.

Ein Blick auf die einzelnen Branchen zeigt, dass die Industrie in Bezug auf alle Globalisierungsfolgen eher unterdurchschnittliche Werte bei steigenden Anforderungen aufweist. An der Spitze bei steigenden Anforderungen liegen die Banken und Versicherungen (98 % bei steigenden Innovationen, 96 % bei einem erhöhten Marktanteil, 91 % bei einer erweiterten Produktpalette) sowie der Handel (62 % Anforderungssteigerung bei erhöhtem Kostendruck sowie 59 % bei einer Personalaufstockung).

2.3 Betroffenheit einzelner Beschäftigtengruppen von steigenden Qualifikationsanforderungen

Die Befragungsergebnisse haben belegt, dass sinkende Qualifikationsanforderungen als Folge von Globalisierungsauswirkungen die Ausnahme sind. Selbst wenn die Globalisierungsfolgen negativ waren, führten diese fast ausschließlich zu steigenden Qualifikationsanforderungen. (In 30 % aller Unternehmen war eine verschlechterte Marktsituation mit steigenden Anforderungen verbunden, in 19 % aller Unternehmen lag die Konstellation „Verringerung des Personalbestandes verbunden mit steigenden Anforderungen“ vor).

Abbildung 2.8: *Betroffenheit der einzelnen Beschäftigtengruppen von Anforderungssteigerungen (Durchschnitt der Globalisierungsfolgen)*



Steigende Qualifikationsanforderungen wirken sich nicht in gleicher Weise auf alle Beschäftigtengruppen aus. Vergleichbare Wirkungsmuster finden sich bei

den kaufmännischen und gewerblichen Fachkräften sowie den Führungskräften. Je nach Globalisierungsfolge sind diese Gruppen zwischen 61 % (Führungskräfte bei einer erweiterten Produktpalette und bei einem veränderten Personalbestand) und 71 % (Fachkräfte bei Kostendruck) bzw. zu 75 % (Führungskräfte bei einer verbesserten Marktsituation) und 80 % (Fachkräfte bei zunehmenden Innovationen) „stark“ oder „sehr stark“ von steigenden Qualifikationsanforderungen betroffen.

Völlig anders stellt sich die Situation für die un- und angelernten Mitarbeiter der Unternehmen dar. Bei ihnen haben die globalisierungsbedingten Impulse bei der Mehrheit gar keine (46 %) oder nur geringe (32 %) Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen. Am ehesten kommt es noch zu Anforderungssteigerungen, wenn der Auslöser ein gestiegener Kostendruck (stark oder sehr stark betroffen 27 %) oder ein erweiterter Personalstamm ist (stark oder sehr stark betroffen 30 %). Tabelle 2.2 verdeutlicht, dass die Unterschiede der Betroffenheit einzelner Beschäftigtengruppen je nach Globalisierungsfolge nur relativ geringfügig sind. Bei den Fachkräften haben technologieinduzierte Folgen wie die Innovationssteigerung die gravierendsten Effekte (80 %).

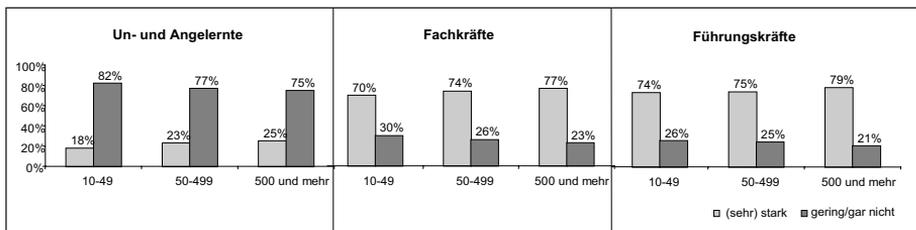
Tabelle 2.2: *Betroffenheit der einzelnen Beschäftigtengruppen von Anforderungssteigerungen nach Globalisierungsfolgen*

	Un- und Angelernte		Fachkräfte		Führungskräfte	
	Sehr stark / stark	Geringfügig / gar nicht	Sehr stark / stark	Geringfügig / gar nicht	Sehr stark / stark	Geringfügig / gar nicht
Verbesserte Marktsituation	21 %	79 %	72 %	28 %	75 %	25 %
Innovationszunahme	19 %	81 %	80 %	20 %	68 %	32 %
Erweiterte Produktpalette	18 %	82 %	73 %	27 %	61 %	39 %
Zunehmender Kostendruck	27 %	73 %	71 %	29 %	71 %	29 %
Veränderter Personalbestand	30 %	70 %	77 %	23 %	61 %	39 %

Gravierend sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Generell lässt sich sagen, dass mit wachsender Unternehmensgröße die Wahrscheinlichkeit für alle Beschäftigtengruppen steigt, höheren Qualifikationsanforderungen ausgesetzt zu sein (bei den ungelernten und angelernten Mitarbeitern sowie den Fachkräften um 7 % zwischen Klein- und Großunternehmen und bei den Führungskräften um 5 %). Deutlich niedrigere Anforderungssteigerungen für alle Beschäftigtengruppen ergeben sich in den Kleinunternehmen. Wie stark sich die Einsatzstrategien deutscher Unternehmen als Reaktion auf Globalisierungs-

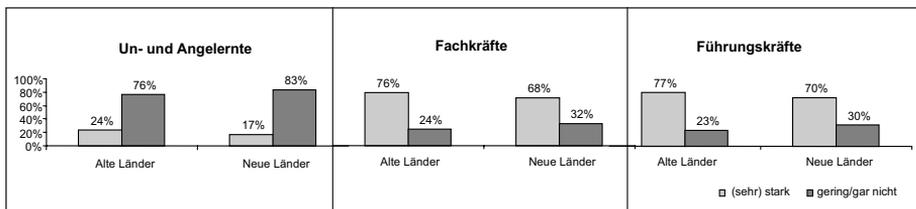
tendenzen für Teilgruppen von Mitarbeitern unterscheiden, zeigt ein Vergleich zwischen der Situation der Un- und Angelernten in Kleinunternehmen mit der Situation von Fach- und Führungskräften in Großunternehmen. Die erstgenannte Gruppe ist nur zu 18 % stark bzw. sehr stark von höheren Anforderungen betroffen. Fach- und Führungskräfte in Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten sind jedoch zu 77 % bzw. 79 % stark bzw. sehr stark höheren Anforderungen ausgesetzt (vgl. Abbildung 2.9).

Abbildung 2.9: *Erhöhung der Qualifikationsanforderungen als Folge der Globalisierung für verschiedene Beschäftigtengruppen nach Betriebsgröße*



Auch bei den Anforderungssteigerungen als Folge der Globalisierung wird die geringere Dynamik der ökonomischen Entwicklung der neuen Bundesländer im Vergleich zur alten Bundesrepublik erkennbar. Unabhängig von der jeweiligen Beschäftigtengruppe liegt die Zahl der Unternehmen mit steigenden Anforderungen in den alten Bundesländern um 7 % bis 8 % höher. Gleichzeitig wird jedoch damit die Kluft zwischen der Situation der Un- und Angelernten zwischen Ost und West noch vergrößert. In drei von vier ostdeutschen Unternehmen hatte die Globalisierung keinerlei oder nur geringe Auswirkungen auf die Qualifikationsanforderungen an ungelernete und angelernte Mitarbeiter (vgl. Abbildung 2.10).

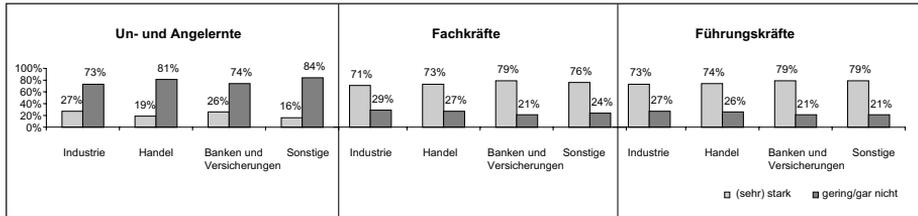
Abbildung 2.10: *Erhöhung der Qualifikationsanforderungen als Folge der Globalisierung für verschiedene Beschäftigtengruppen nach alten und neuen Bundesländern*



Ein Blick auf die einzelnen Branchen schließlich weist relativ geringe Unterschiede im Ausmaß der Anforderungserhöhung für die einzelnen Beschäftigtengruppen auf. Die Fach- und Führungskräfte sind in allen Bereichen sehr stark oder stark von Anforderungssteigerungen betroffen (zwischen 71 % und 79 %).

Größer sind die Unterschiede bei den Un- und Angelernten. Während im Handel 81 % der Unternehmen keine oder nur eine geringe Anforderungserhöhung zu bieten haben, sind dies in der Industrie 73 % und bei Banken und Versicherungen 74 % (siehe Abbildung 2.11).

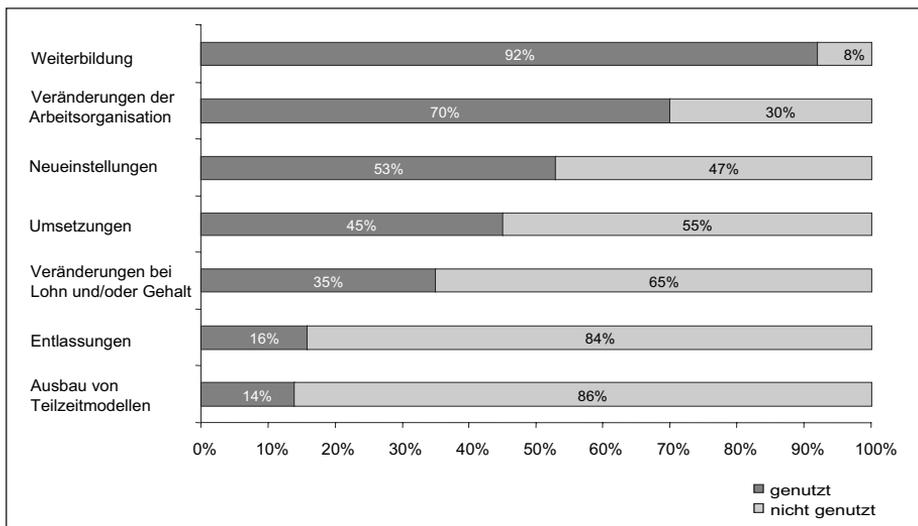
Abbildung 2.11: *Erhöhung der Qualifikationsanforderungen als Folge der Globalisierung für verschiedene Beschäftigtengruppen nach Branche*



2.4 Reaktionen der Unternehmen bei veränderten Qualifikationsanforderungen

An der Spitze der Reaktionen der Unternehmen bei steigenden Qualifikationsanforderungen liegt die betriebliche Weiterbildung. Durchschnittlich 92 % der befragten Unternehmen reagieren in dieser Weise. Mit Abstand folgen Veränderungen der Arbeitsorganisation (70 %) sowie Neueinstellungen (53 %).

Abbildung 2.12: *Reaktionen der Unternehmen bei gestiegenen Qualifikationsanforderungen*



Die Unterschiede bei den einzelnen Reaktionen spiegeln die spezifischen Optionen der Personalpolitik in Abhängigkeit von den verschiedenen Globalisierungsfolgen wider:

- Mit Weiterbildung wird eher bei verstärkten Innovationen (97 %) sowie bei einer veränderten Marktsituation (96 %) reagiert, seltener findet Weiterbildung bei Kostendruck (84 %) oder bei Veränderungen des Personalstammes (87 %) statt.
- Mit Veränderungen der Arbeitsorganisation wird häufiger bei Veränderungen der Marktsituation (76 %) oder Kostendruck (75 %), seltener bei einer Erweiterung der Produktpalette (59 %) reagiert.
- Entlassungen dominieren relativ bei Kostendruck (22 %) sowie einer Veränderung des Personalstammes (22 %), auch Teilzeitmodelle, insgesamt noch wenig genutzt, finden sich noch am ehesten, wenn die Globalisierung sich auf den Personalbestand auswirkt (17 %).

Tabelle 2.3: *Reaktionen der Unternehmen bei gestiegenen Qualifikationsanforderungen (getrennt nach den Globalisierungsfolgen)*

	Weiterbildung	Veränderungen der Arbeitsorganisation	Neueinstellungen	Umsetzungen	Veränderungen bei Lohn und / oder Gehalt	Entlassungen	Ausbau von Teilzeitmodellen
Marktsituation	96 %	76 %	59 %	48 %	38 %	20 %	15 %
Zunahme von Innovationen	97 %	68 %	58 %	44 %	36 %	9 %	15 %
Erweiterte Produktpalette	95 %	59 %	56 %	42 %	30 %	8 %	10 %
Verstärkter Kostendruck	84 %	75 %	39 %	44 %	34 %	22 %	15 %
Veränderter Personalbestand	87 %	71 %	54 %	47 %	35 %	22 %	17 %
Durchschnitt	92 %	70 %	53 %	45 %	35 %	16 %	14 %

Betrachtet man die Reaktionen der Unternehmen auf steigende Qualifikationsanforderungen differenziert nach der Unternehmensgröße, so sind zwei Tatbestände bemerkenswert: Zum einen steigt die Häufigkeit der einzelnen Reaktionen mit zunehmender Unternehmensgröße (eine Ausnahme bilden hier die Entlassungen,

die in Großunternehmen seltener vorkommen als in Kleinunternehmen), zum anderen liegt die Streuung der Reaktionen auf die einzelnen Globalisierungsfolgen in kleineren Unternehmen höher als in den Großunternehmen.

Typische Besonderheiten finden sich bei den Reaktionen einzelner Branchen. So liegen die Banken und Versicherungen angesichts einer veränderten Marktsituation vorne beim Angebot von Weiterbildung, bei Umsetzungen und der Nutzung von Teilzeitmodellen, mit einer veränderten Arbeitsorganisation oder Entlassungen reagieren sie vergleichsweise selten.

Die besondere Situation der Un- und Angelernten wurde bereits an anderer Stelle angesprochen. Diese Gruppe ist weit seltener von den positiven Folgen der Globalisierung betroffen als die Fach- und Führungskräfte in den befragten Unternehmen. Ähnliches lässt sich auch für die Reaktion der Unternehmen auf Anforderungsveränderungen feststellen.

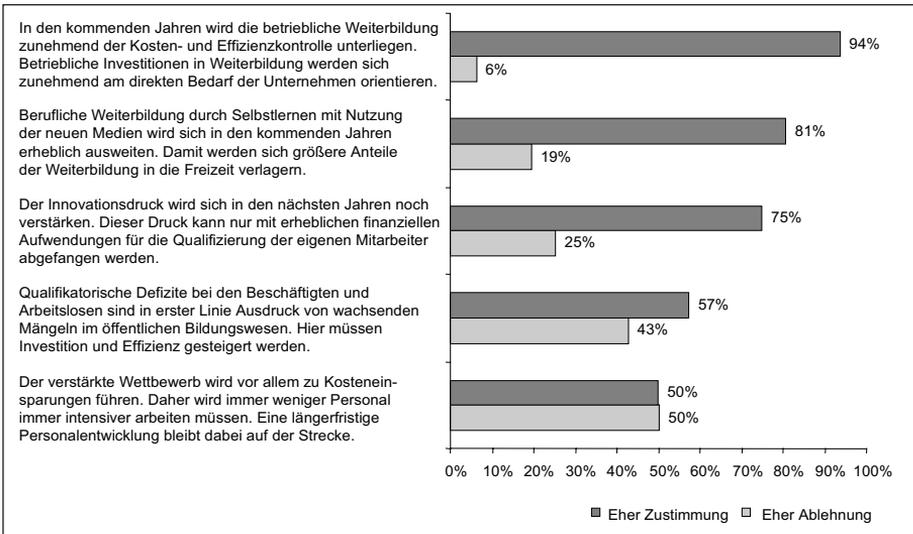
Betrachtet man die Kausalkette zwischen der Zunahme der Innovationen als Folge der Globalisierung und einem daraus resultierenden erhöhten Weiterbildungsangebot, so ergibt sich diese Folge für Fach- und Führungskräfte in 43 % der befragten Unternehmen, für die un- und angelernten Mitarbeiter nur in 10 %.

2.5 Einschätzungen der Unternehmen zur Zukunft der beruflichen Weiterbildung

Zur Ergänzung der bisher analysierten Reaktionen der Unternehmen auf die Globalisierung wurde eine Liste von fünf Aussagen entwickelt, die mit der Diskussion über die Folgen der Globalisierung in einem engen Zusammenhang stehen. Die in den Unternehmen für die Weiterbildung Verantwortlichen wurden gebeten, die vorgelegten Einschätzungen zu bewerten, ihnen eher zuzustimmen oder sie in der Tendenz abzulehnen.

Die nachfolgende Abbildung 2.13 weist das Ergebnis dieser Einschätzung aus:

- Die Aussage mit der höchsten Zustimmung bezieht sich eng auf die wichtigste Globalisierungsfolge (zunehmender Kostendruck in 89 % der befragten Unternehmen). 94 % der Unternehmen gehen von einer zunehmenden Kosten- und Effizienzkontrolle der betrieblichen Weiterbildung aus. Dies wird eine zunehmende Orientierung der Investitionen in die Weiterbildung am direkten Bedarf der Unternehmen zur Folge haben. Unterschiede zwischen einzelnen Teilgruppen von Unternehmen sind hier kaum zu beobachten.
- An zweiter Stelle in der Zustimmung der Unternehmen steht eine Aussage zur wachsenden Bedeutung des Selbstlernens mit Nutzung der neuen Medien (Zustimmung 81 %). Einbezogen in diese Zustimmung ist auch die Aussage, dass sich größere Anteile der Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten verlagern werden. Vor allem Banken und Versicherungen schließen sich die-

Abbildung 2.13: *Einschätzungen zur Zukunft der betrieblichen Weiterbildung*

ser Auffassung an (86 %). Außerdem sind Unterschiede zwischen den alten Bundesländern (84 % Zustimmung) im Vergleich zu den neuen Bundesländern (77 % Zustimmung) zu verzeichnen.

- Bei drei von vier Unternehmensvertretern (75 %) findet die Aussage Zustimmung, dass als Folge des Innovationsdrucks die finanziellen Aufwendungen der Unternehmen für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter steigen werden. Hier zeigt sich ein Zusammenhang mit der Mitarbeiterzahl der befragten Unternehmen. Großunternehmen teilen die Auffassung zu 76 %, Kleinunternehmen nur zu 70 %. Auch in den neuen Bundesländern beeinflusst wohl das Investitionsvermögen die Einschätzung der Notwendigkeit steigender Qualifizierungsaufwendungen (Zustimmung alte Bundesländer 77 %, neue Bundesländer lediglich 65 %).
- Mit 57 % nur eine knappe Mehrheit findet sich für die Aussage, dass qualifikatorische Defizite bei Beschäftigten und Arbeitslosen in erster Linie auf Mängel im öffentlichen Bildungswesen zurückzuführen sind und dort Investitionen und Effizienz gesteigert werden müssten. Die Unterschiede zwischen einzelnen Teilgruppen sind gering. Lediglich von den Unternehmen des Handels werden die Defizite häufiger hervorgehoben (70 %).
- Mit 50 % zu 50 % geteilt sind die betrieblichen Experten bei der Frage, ob Wettbewerb und Kostendruck dazu führen, dass eine längerfristige Personalentwicklung immer öfter auf der Strecke bleibt. Kleinunternehmen mit 10 bis

49 Beschäftigten (zu 56 %) sehen häufiger Probleme für eine längerfristige Personalentwicklung. Experten in den Banken und Versicherungen (42 %) sowie aus Unternehmen in den neuen Bundesländern (46 %) haben seltener Bedenken.

3. Zur Bewertung des „lebenslangen Lernens“ in deutschen Unternehmen

Obwohl die Europäische Kommission bereits 1996 zum Jahr des lebenslangen Lernens erklärt hat, ist diese Forderung erst fünf Jahre später in das Standardrepertoire von Bildungspolitikern in allen EU-Staaten eingegangen. Nach Auffassung der Europäischen Kommission ist der Wandel unserer Gesellschaft zu einer Wissensgesellschaft nur realisierbar, wenn möglichst alle Bürger Europas aktiv in die kontinuierlichen Lernprozesse einbezogen werden.

Drei Aspekte des lebenslangen Lernens wurden im Rahmen der Zusatzerhebung zur betrieblichen Weiterbildung angesprochen:

1. Die Frage des möglichen Zielkonfliktes zwischen individuellen und betrieblichen Zielen der Weiterbildungsangebote,
2. die Frage der möglichen neuen Belastungen für die Individuen durch das lebenslange Lernen und
3. die Frage der Rolle des Staates bei der Umsetzung von Konzepten des lebenslangen Lernens.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung von Forderungen, die tiefgreifend das Lernverhalten der Bürger Europas verändern sollen, ist die Kenntnis der Grundeinstellung der Betroffenen zum lebenslangen Lernen. Daten aus dem Eurobarometer⁸ verdeutlichen, dass der Gedanke des lebenslangen Lernens bei den Bürgern in Deutschland weniger verankert ist als in anderen EU-Staaten.

Sowohl 1995 als auch 1997 beantworteten die Bürger in Dänemark die Frage, „ob sie persönlich gerne in der Lage wären, lebenslang an Lernprozessen teilzunehmen“ am häufigsten positiv (1995 = 93 %, 1997 = 89 %). Deutschland lag unter den 15 EU-Staaten an neunter Position. 67 % der Bürger in den alten Bundesländern und 76 % in den neuen Bundesländern betonten 1997 ein lebenslanges Lerninteresse bzw. Lernbereitschaft. Dies bedeutete gegenüber 1995 einen Rückgang in

⁸ EUROBAROMETER 44.0, October-November 1995, Basic English Questionnaire, INRA (Europe); EUROBAROMETER 47.1, March-April 1997, Basic English Questionnaire, INRA (Europe), siehe unter: http://europa.eu.int/comm/public_opinion/archives_en.htm

den alten Bundesländern um 3 Prozentpunkte, in den neuen Bundesländern gab es keine relevanten Veränderungen. In Österreich war 1995 mit 61 % die im europäischen Vergleich geringste Bereitschaft zum lebenslangen Lernen feststellbar. Allerdings hat dieser Wert innerhalb von nur zwei Jahren um 9 Prozentpunkte zugenommen (70 % im Jahre 1997).

Neben der Einstellung der Betroffenen spielt auch die Kenntnis der Einschätzungen der Unternehmen der Wirtschaft eine wesentliche Rolle, ist doch die betriebliche Weiterbildung eines der wichtigen Teilssegmente im Rahmen von Lernprozessen Erwachsener, für viele sogar die einzige Gelegenheit, lebenslanges Lernen bewusst zu erfahren.

Den befragten Unternehmen wurden drei Alternativen für die Gewichtung zwischen den betrieblichen Zielen und den übergreifenden Zielen der betrieblichen Weiterbildung vorgegeben:

- Ein uneingeschränktes Bekenntnis zur übergreifenden Aufgabe des lebenslangen Lernens,
- eine eindeutige Einschränkung der Ziele der betrieblichen Weiterbildung auf unternehmensbezogene Ziele und
- ein Kompromiss zwischen den unternehmensbezogenen und übergreifenden Zielen mit einem Vorrang für die betrieblichen Belange.

Die nachfolgende Tabelle belegt folgende Aussagen:

- Etwa jedes zweite Unternehmen stimmt der „Kompromiss-Variante“ zu, sieht sich also der Zielsetzung des lebenslangen Lernens verpflichtet, weist jedoch den betrieblichen Zielen einen Vorrang zu. Diese Auffassung findet sich in Großunternehmen (500 und mehr Beschäftigte) mit 57 % häufiger als in Kleinunternehmen (46 %). In den Unternehmen der neuen Bundesländer wird diese Auffassung in zwei von drei Unternehmen geteilt.
- Ein uneingeschränktes Bekenntnis zur gesellschaftlichen Aufgabe des lebenslangen Lernens vertritt jedes dritte Unternehmen, wobei diese Auffassung in Banken und Versicherungen mit 39 % eher verbreitet ist als in den anderen Wirtschaftsbereichen und in den neuen Bundesländern deutlich seltener geteilt wird (20 %) als in den alten Bundesländern (34 %).
- Die ausschließliche Konzentration der betrieblichen Weiterbildung auf die unternehmensspezifischen Ziele wurde in 15 % der Unternehmen betont. Dabei trifft man auf diese eingeschränkte Aufgabenzuweisung für die betriebliche Weiterbildung in Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) doppelt so häufig (20 %) wie in den Großunternehmen (9 %). Auch bei Banken und Versicherungen wird diese Auffassung mit 7 % eher selten geteilt.

Tabelle 3.1: *Betriebliche Weiterbildung und das Konzept des lebenslangen Lernens nach Unternehmensgröße, Wirtschaftsbereich und alten und neuen Bundesländern*

	Unser Unternehmen ist sich der Aufgabe lebenslangen Lernens bewusst und hält sie für unverzichtbar.	Die betriebliche Weiterbildung ist zwar Teil des lebenslangen Lernens, für unser Angebot stehen jedoch betriebliche Ziele im Vordergrund.	Die betriebliche Weiterbildung dient ausschließlich unserem Unternehmen, lebenslanges Lernen ist Aufgabe der Individuen.
Insgesamt	32 %	53 %	15 %
10–49 Beschäftigte	34 %	46 %	20 %
50–499 Beschäftigte	30 %	54 %	17 %
500 und mehr Beschäftigte	34 %	57 %	9 %
Industrie	32 %	52 %	16 %
Handel	33 %	48 %	19 %
Banken und Versicherungen	39 %	54 %	7 %
Sonstige	28 %	55 %	17 %
Alte Bundesländer	34 %	50 %	16 %
Neue Bundesländer	20 %	66 %	14 %

Die Unternehmen sehen sehr wohl die Ambivalenz des Konzeptes des lebenslangen Lernens. Alle in der Befragung angesprochenen Belastungsfaktoren wurden von einer Mehrheit der Unternehmensvertreter als zutreffend gekennzeichnet.

Das größte Problem bei der Umsetzung des Konzeptes des lebenslangen Lernens sehen die Unternehmen im zunehmenden Druck durch die Mehrfachbelastung durch Arbeit, Familie und Lernen (85 %), eine Situation, die insbesondere für die wachsende Zahl der allein erziehenden Beschäftigten, vor allem Frauen, die Beteiligungsmöglichkeiten am lebenslangen Lernen einschränkt.

Als gravierende Belastungen werden jedoch auch der ständige Druck, Neues zu lernen (81 %), die Unsicherheit im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung (56 %) sowie die möglicherweise sich ergebenden finanziellen Belastungen durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (54 %) gesehen (siehe Abbildung 3.1).

Eine Differenzierung der Daten nach Unternehmensgröße deutet auf ein besonderes Problembewusstsein in den Kleinunternehmen hin. Bei drei der genannten Aspekte weisen sie die höchsten Werte auf (Mehrfachbelastung 90 %, finanzielle Belastung für den Einzelnen 63 %, Unsicherheit hinsichtlich der eigenen beruflichen Entwicklung 58 %).

Abbildung 3.1: *Lebenslanges Lernen und zusätzliche Belastungen der Erwerbstätigen*

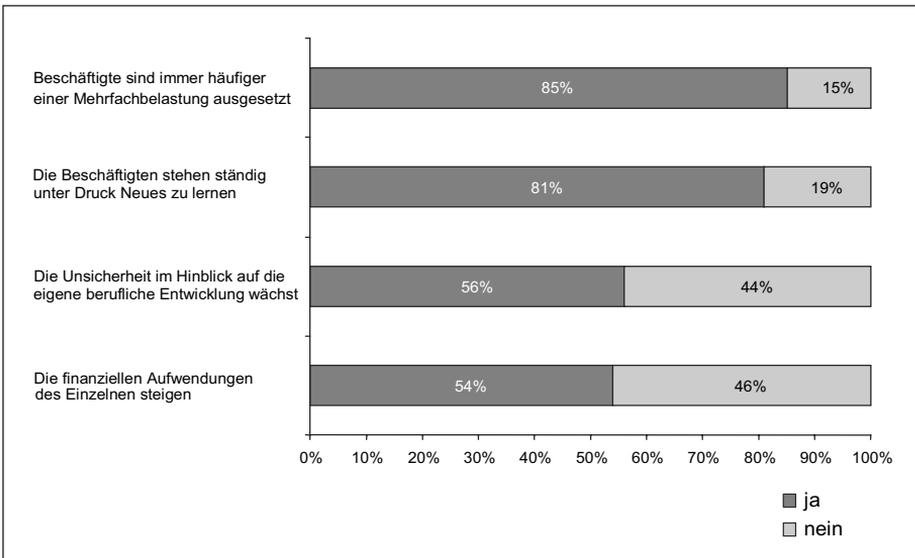


Tabelle 3.2: *Belastungen der Erwerbstätigen nach Unternehmensgröße, Wirtschaftsbereich und alten und neuen Bundesländern*

	Die finanziellen Aufwendungen des Einzelnen steigen.	Die Beschäftigten stehen ständig unter dem Druck, Neues zu lernen.	Die Unsicherheit im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung wächst.	Beschäftigte sind immer häufiger einer Mehrfachbelastung ausgesetzt (Arbeit, Familie und Lernen).
Insgesamt	54 %	81 %	56 %	85 %
10–49 Beschäftigte	63 %	76 %	58 %	90 %
50–499 Beschäftigte	55 %	86 %	57 %	85 %
500 und mehr Beschäftigte	47 %	81 %	52 %	87 %
Industrie	54 %	82 %	58 %	84 %
Handel	48 %	83 %	62 %	83 %
Banken und Versicherungen	59 %	83 %	47 %	90 %
Sonstige	56 %	82 %	55 %	89 %
Alte Bundesländer	53 %	84 %	57 %	86 %
Neue Bundesländer	60 %	75 %	54 %	89 %

Lediglich beim Druck Neues zu lernen, stimmen nur 76 % der Vertreter aus Kleinunternehmen zu, während der Spitzenwert bei den Unternehmen mit 50 bis 499 Beschäftigten (86 %) zu finden ist (siehe Tabelle 3.2).

Bei einer Unterscheidung der Daten nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich bei Banken und Versicherungen das größte Problembewusstsein. Vor allem beim Hinweis auf das Problem der Mehrfachbelastung liegen sie mit 90 % an der Spitze, möglicherweise eine Folge des hohen Frauenanteiles bei den Beschäftigten dieses Bereiches. Eine Abweichung nach unten ergibt sich für das Kredit- und Versicherungsgewerbe lediglich beim Aspekt der „unsicheren Karriereentwicklung“ mit 47 %. Hier haben die Banken und Versicherungen schon seit längerem innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten entwickelt, die über systematische Weiterbildungsteilnahmen erreichbar sind (z. B. Bankfachwirt).

Überraschend groß ist die Bereitschaft der befragten Unternehmen, dem Staat im Rahmen der Umsetzung des Konzeptes des lebenslangen Lernens mehr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung zuzubilligen.

Immerhin 40 % der befragten Unternehmen sind dafür, dass der Staat „weit stärker als bisher“ ordnend und finanziell unterstützend in den Bereich der Weiterbildung eingreift.

33 % der Unternehmen befürworten den Status quo, unterstützen also die Aussage, dass der Staat „im bisherigen Umfang“ ordnend und finanziell tätig sein sollte.

27 % der befragten Unternehmen sind der Auffassung, dass der Staat sich in Zukunft „weitgehend zurückhalten“ sollte.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass auch in den Unternehmen der Wirtschaft die Einsicht in die Notwendigkeit zu bildungspolitischen Veränderungen steigt. Dabei beschränken sich die Erwartungen keineswegs nur auf eine verstärkte finanzielle Unterstützung sowie die individuelle berufliche Weiterbildung. Vielmehr wünscht eine bedeutende Gruppe der Unternehmen zumindest teilweise auch verstärkte Regelungen für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Angesichts der zunehmenden Vermischung ehemals getrennter Felder der Qualifizierung leuchtet diese Haltung ein.

Differenziert man die Aussagen der Unternehmen nach einzelnen Untergruppen, so werden klare Tendenzen deutlich:

Es sind in erster Linie die Kleinunternehmen, die eine stärkere regelnde und finanzielle Unterstützung durch den Staat erwarten (47 %), Großunternehmen befürworten dies nur zu 36 %.

Vor allem die Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe (46 %) wünschen sich eine stärkere Unterstützung, im weiterbildungsintensiven Wirtschaftsbereich der Banken und Versicherungen sind dies nur 20 %.

Die Unternehmen in den neuen Bundesländern erwarten mit 52 % wesentlich häufiger staatliche Interventionen als die Unternehmen in den alten Bundesländern (38 %).

Tabelle 3.3: *Erwartungen an die Rolle des Staates bei der Umsetzung des lebenslangen Lernens nach Unternehmensgröße, Wirtschaftsbereich und alten und neuen Bundesländern*

	Der Staat sollte weit stärker als bisher ordnend und finanziell unterstützend in den Bereich der Weiterbildung eingreifen	Der Staat sollte im bisherigen Umfang ordnend und finanziell unterstützend tätig sein	Der Staat sollte sich mit Regelungen und finanziellen Unterstützungen weitgehend zurückhalten
Insgesamt	40 %	33 %	27 %
10–49 Beschäftigte	47 %	23 %	30 %
50–499 Beschäftigte	40 %	33 %	27 %
500 und mehr Beschäftigte	36 %	40 %	24 %
Industrie	46 %	29 %	25 %
Handel	37 %	37 %	26 %
Banken und Versicherungen	20 %	47 %	34 %
Sonstige	44 %	30 %	26 %
Alte Bundesländer	38 %	34 %	28 %
Neue Bundesländer	52 %	29 %	19 %

In den Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten ist generell die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation am geringsten. Nur 23 % sind mit dem „Status quo“ zufrieden, die Gruppe derer, die der Auffassung sind, der Staat solle sich sowohl mit Regelungen als auch mit finanzieller Unterstützung weitgehend zurückhalten, liegt mit 30 % noch etwas höher.

Bei den Großunternehmen (40 %) sowie bei den Banken und Versicherungen (47 %) ist die Gruppe derer, die den bisherigen Umfang der staatlichen Eingriffe befürworten, am größten. Dies sind offensichtlich auch die Unternehmen, bei denen die größten Potenziale vorhanden sind, um die betriebliche Weiterbildung aus eigenem Antrieb zu einem tragenden Element des lebenslangen Lernens weiterzuentwickeln.

Kleinunternehmen des verarbeitenden Gewerbes in den neuen Bundesländern erwarten zu 84 % eine aktivere Rolle des Staates bei der regelnden und finanzierenden Unterstützung des lebenslangen Lernens, bei den Großunternehmen der Kredit- und Versicherungswirtschaft sind dies nur 13 %.

4. Einschätzungen zum künftigen Verhältnis von Aus- und Weiterbildung

Die Diskussion über Konzepte des lebenslangen Lernens richtet sich in Deutschland weit stärker als in anderen EU-Mitgliedsstaaten auch auf die Frage, ob es im tradierten Bezug zwischen der Berufsausbildung im dualen System und der beruflichen Weiterbildung eine Neustrukturierung geben sollte.

In einem jüngst erschienenen Aufsatz über „Lernzeiten in der Weiterbildung“ äußert Edgar Sauter die Auffassung, dass sich „für die Neustrukturierung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung ... vor allem zwei Antworten beobachten lassen, die jeweils unterschiedliche Folgen für die Verteilung von Lernzeiten haben.“⁹ Sauter geht prinzipiell von einer Flexibilisierungsmöglichkeit entweder der Ausbildung oder der Weiterbildung aus und vermutet insbesondere in neuen Dienstleistungsbereichen (z. B. bei den Direkt-Banken) Tendenzen zur Substitution von Ausbildung durch Weiterbildung. Für die betriebliche Praxis vermutet er künftig einen Mix bei den Flexibilisierungsstrategien. Sein Fazit zu diesem Thema ist: „Ein noch nicht ausgeschöpftes Potenzial für Lernzeiten ergibt sich aus der Neustrukturierung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung.“¹⁰

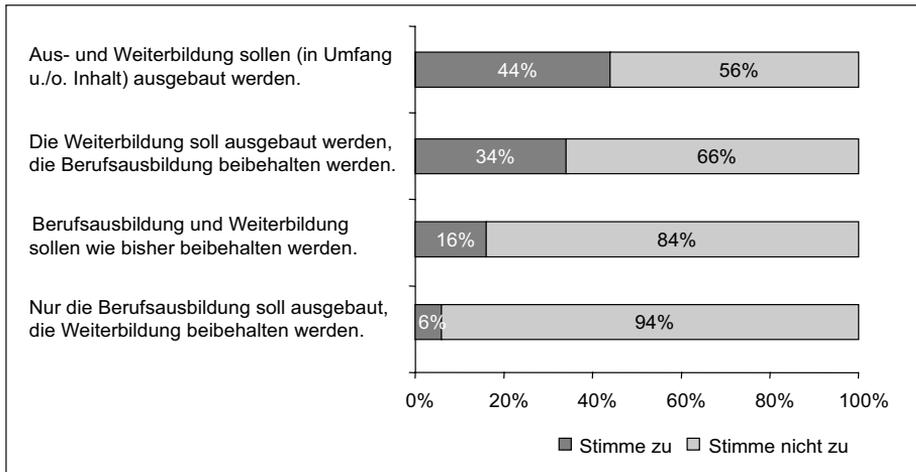
In der Zusatzerhebung zu CVTS II wurden die Unternehmensvertreter nach ihrem Urteil zum künftigen Verhältnis von Aus- und Weiterbildung gefragt. Das Ergebnis erstaunt. Nur 16 % der Unternehmen waren der Auffassung, Aus- und Weiterbildung sollten zeitlich und inhaltlich wie in der Vergangenheit beibehalten werden. 6 % plädierten für einen Ausbau lediglich im Bereich der Berufsausbildung. Jedes dritte Unternehmen (34 %) schloss sich der von Sauter angesprochenen zweiten Flexibilisierungsstrategie an, waren also der Auffassung, dass Anpassungsprobleme ausschließlich über die Weiterbildung gelöst werden sollten. Die Mehrheit der befragten Unternehmen neigten dem von Sauter angesprochenen Mix der Flexibilisierungsstrategien zu. Dies bedeutet, dass 44 % der Unternehmen der Auffassung sind, Aus- und Weiterbildung sollten inhaltlich und/oder im Umfang ausgebaut werden. Dieser Befund lässt sich auch dahingehend interpretieren, dass die Unternehmen eine eindeutige Präferenz für eine vorrangige Nutzung der betrieblichen Weiterbildung für die Anpassung an technisch-organisatorische Veränderungen haben. Während 50 % der Unternehmen einen Ausbau der Berufsausbildung befürworten, sind dies beim Weiterbildungsbereich immerhin 78 %. In jedem Falle ist in den Unternehmen eine hohe Bereitschaft vorhanden, auf die aktuellen Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft mit struktu-

⁹ SAUTER, Edgar, Lernzeiten in der Weiterbildung, in: Dobischat, Rolf und Seifert, Hartmut (Hrsg.), Lernzeiten neu organisieren. Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, Berlin 2001, Seite 27f.

¹⁰ Ebenda, Seite 31

rellen Veränderungen im Bereich von Bildung und Erziehung zu reagieren, wobei die Weiterentwicklung des Bereiches der Weiterbildung im Vordergrund steht.

Abbildung 4.1: *Beurteilung des Verhältnisses von Aus- und Weiterbildung*



Das Votum für einen Ausbau der Aus- und Weiterbildung steigt mit zunehmender Unternehmensgröße. Während bei den Kleinunternehmen 39 % einen Ausbau beider Bereiche befürworten, steigt der Anteil bei den Großunternehmen (500 und mehr Beschäftigte) auf 51 % an. Kleinunternehmen stimmen dagegen vergleichsweise häufiger einem Ausbau des dualen Systems zu, wobei aber auch die 10 % in diesem Bereich einen relativ niedrigen Wert darstellen.

Klare Präferenzen finden sich ebenfalls in den einzelnen Wirtschaftsbereichen:

- Eine Beibehaltung der gegenwärtigen Situation wird von Handelsunternehmen mit 20 % häufiger gutgeheißen als im Kredit- und Versicherungsgewerbe (11 %).
- In Banken und Versicherungen wird einer Veränderung im Bereich von Aus- und Weiterbildung seltener zugestimmt als in den anderen Wirtschaftsbereichen (38 % im Vergleich zum Durchschnittswert von 44 %).
- Dagegen plädieren Banken und Versicherungen deutlich häufiger als die Vertreter der anderen Wirtschaftsbereiche für einen Ausbau der Weiterbildung, also für die anfangs angesprochene „zweite Antwort“ angesichts der Notwendigkeiten zur Entwicklung von Flexibilisierungsstrategien (Banken und Versicherungen 49 %, Handel 30 %).

Die Einschätzungen der Unternehmen deuten darauf hin, dass nicht nur vor dem Hintergrund der technisch-organisatorischen Veränderungen in der Wirtschaft und den wachsenden internationalen Verflechtungen eine Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland überfällig ist. Eine segregierte Weiterbildungs-

landschaft mit unterschiedlich finanzierten Teilmärkten und einer strikten Trennung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, einer Weiterbildung im ausgeübten Beruf und anderen Maßnahmen der beruflichen Bildung kann nicht die Antwort auf die Notwendigkeit selbst organisierter permanenter Lernprozesse mit Nutzung der unterschiedlichsten formellen und informellen Lernmöglichkeiten sein.

Tabelle 4.1: *Verhältnis von Aus- und Weiterbildung nach Unternehmensgröße, Wirtschaftsbereich und alten und neuen Bundesländern*

	Berufsausbildung und Weiterbildung sollten in Umfang und/oder Inhalten ausgebaut werden	Die Weiterbildung sollte ausgebaut werden, die Berufsausbildung in Umfang und/oder Inhalten beibehalten werden	Die Berufsausbildung sollte ausgebaut werden, die Weiterbildung in Umfang und/oder Inhalten beibehalten werden	Berufsausbildung und Weiterbildung sollten zeitlich und inhaltlich wie bisher beibehalten werden
Insgesamt	44 %	34 %	6 %	16 %
10–49 Beschäftigte	39 %	37 %	10 %	15 %
50–499 Beschäftigte	44 %	34 %	5 %	18 %
500 und mehr Beschäftigte	51 %	33 %	4 %	12 %
Industrie	48 %	32 %	7 %	14 %
Handel	44 %	30 %	6 %	20 %
Banken und Versicherungen	38 %	49 %	1 %	11 %
Sonstige	44 %	31 %	7 %	18 %
Alte Bundesländer	45 %	34 %	5 %	16 %
Neue Bundesländer	42 %	31 %	12 %	15 %

5. Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen jenseits der Kurse und Seminare

Bereits in den achtziger Jahren setzte sich auch in der Berufsbildungsstatistik verstärkt die Erkenntnis durch, dass berufliche Lernprozesse auch bei der Qualifizierung Erwachsener nicht auf formale und systematische Lehrveranstaltungen beschränkt sein müssen. Gerade in Deutschland, wo für Jugendliche das duale System mit einer Verknüpfung von Lernprozessen in der Arbeit und schulischen Ergänzungsmaßnahmen das zentrale Qualifizierungsfeld darstellt, lag es nahe, selbst gesteuerte Lernprozesse der Individuen sowie angeleitete Lernprozesse durch Arbeitserfahrung als Lernmöglichkeiten für Erwachsene zu nutzen.

5.1 „Andere“ Formen des Lernens sind empirisch relevant

Erstmals im Jahre 1987 wurde in einer Befragung deutscher Unternehmen die quantitative Bedeutung der betrieblichen Lernformen jenseits der systematischen Lernveranstaltungen erhoben¹¹. Ein wesentliches Ziel der damaligen Erfassung war es, dem „Verdacht, die Unternehmen engagierten sich zu wenig auf diesem Gebiet“¹², entgegenzutreten.

Erfasst wurden in der damaligen Erhebung die Formen:

- Lernen am Arbeitsplatz mit den Unterformen Einarbeitung, Unterweisung, Coaching, Lektüre der Fachliteratur, Lernprogramme und Qualitätszirkel,
- Informationsveranstaltungen mit den Unterformen Fachvorträge, Fachtagungen, Erfahrungsaustausch und Fachmessen sowie
- Umschulungen.

Sowohl das Lernen am Arbeitsplatz als auch die Informationsveranstaltungen wurden bereits 1987 von fast allen befragten Unternehmen (93 % bis 94 %) angeboten und hatten somit eine größere Bedeutung als das Angebot von Kursen und Seminaren (89 %).¹³

Eine quantitative Erhöhung der Gesamtaufwendungen der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung war natürlich nicht der ausschließliche Grund für die Einbeziehung der „anderen“ Formen in empirische Erhebungen. Das Spektrum dieser Formen hatte sich bereits in den achtziger Jahren erweitert, Thesen über eine Verlagerung der Weiterbildung von Kursen und Seminaren in den eher informelleren Bereich des betrieblichen Lernens fanden zunehmend in die berufs- und arbeitspädagogische Literatur Eingang. Mit der Nutzung dieser Formen wurden sowohl Erwartungen in Richtung auf Kostenersparnisse, Hoffnungen auf eine bessere Verknüpfung von Arbeit und Lernen als auch eine größere Effizienz bei der Vermittlung der Lerninhalte in Verbindung gebracht. Versuche einer eindeutigen Definition oder zumindest Abgrenzung der einzelnen Formen unterblieben in der Folge zumeist. In empirischen Erhebungen entschied man sich bis heute für pragmatische enumerative Arbeitsdefinitionen.

Eine konsequente Lösung von der Fixierung des Lernens auf die „klassischen“ Lernformen der Seminare und Kurse beinhalten die bildungspolitischen Entscheidungen in Großbritannien in den letzten 10 bis 15 Jahren. Die Einführung der NVQs (national vocational qualifications) bedeutete eine Akzentuierung der Ergebnisse beruflichen Lernens und beseitigte die strikte Bindung von Qua-

¹¹ WEISS, Reinhold, Die 26-Milliarden-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung, Berichte zur Bildungspolitik 1990 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 1990

¹² Ebenda, Rückseite Einband

¹³ Ebenda, Seite 67

lifikationen und Kompetenzen an vorab festgelegte Inputs und vorgegebenen Formen der Vermittlung dieser Qualifikationen (z. B. Curricula). Das Problem des Zusammenhangs zwischen Input und Output, also der Notwendigkeit, berufliche Lernprozesse zu initiieren, um bestimmte Lernergebnisse (Kompetenzen) zu erzielen und der Notwendigkeit der Messung von Qualität und Effektivität dieser Lernprozesse war mit der Konstruktion der NVQs noch nicht gelöst. Allerdings war die Legitimität der anderen Lernformen damit „formal“ begründet.

5.2 Zur Erfassung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung

Prinzipiell bieten sich zwei Vorgehensweisen an, um Lernprozesse jenseits der systematischen Lernveranstaltungen zu erfassen:

1. Die befragten betrieblichen Experten werden mit einer Liste von Formen konfrontiert, bei der im Befragungskonzept vorausgesetzt wird, dass diese Formen in allen Fällen der betrieblichen Weiterbildung zugerechnet werden und die Spannweite der betrieblichen Realität bei der Anwendung dieser Formen in einem akzeptablen Rahmen liegt.
2. Die befragten Experten werden gebeten, die Realität der betrieblichen Lernprozesse jenseits der Kurse und Seminare anhand eines Kriterienkataloges von akzidentellen Lernprozessen in der Arbeit abzugrenzen sowie einzelnen, begrifflich noch nicht festgelegten Formen der Weiterbildung zuzuordnen.¹⁴

Sowohl für die erste als auch für die zweite europäische Weiterbildungserhebung wurde die unter 1. angesprochene Vorgehensweise gewählt, wobei sich die einzelnen Unterformen deutlich an der bereits zitierten Liste der Formen der Weiterbildungserhebung von 1987 des Institutes der deutschen Wirtschaft orientierte.¹⁵ In beiden deutschen Zusatzerhebungen 1995 und 2001 wurde versucht, die Trennschärfe in der Begrifflichkeit der einzelnen Formen sowie die interpersonelle Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen befragten Betriebsexperten empirisch zu überprüfen.

Die Analyse der Daten der Zusatzerhebung zu CVTS I ergab als eine wesentliche Erkenntnis, „dass die Grenze zwischen intentionalen, bewusst gestalteten

¹⁴ Dieses Verfahren wurde in einem Projekt „Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung“ angewandt. In diesem Projekt wurden 17 ausführliche Betriebsfallstudien erstellt. Es hat sich gezeigt, dass Weiterbildung jenseits der „klassischen“ betrieblichen Weiterbildung zwar an Bedeutung und in ihrer Vielfalt zunimmt, dass aber ihre Dezentralität, ihre Informalität und ihre enge Verknüpfung mit dem Prozess der Arbeit eine Quantifizierung und empirische Erfassung erschweren. Vergleiche ARBEITSGEMEINSCHAFT QUALIFIKATIONS-ENTWICKLUNGS-MANAGEMENT (Hrsg.), Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit, Berlin 1998 (QUEM-Report 53)

¹⁵ WEISS, Reinhold, Die 26-Milliarden-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung, Berichte zur Bildungspolitik 1990 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 1990, S. 16 – 18

Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und der Nutzung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen auch als Qualifizierungsinstrument fließend sind.“¹⁶ Es wurde seinerzeit versucht, mittels einer Abfrage einer Liste von Kriterien einer inhaltlichen Definition einzelner Formen der betrieblichen Weiterbildung jenseits der Kurse und Seminare näher zu kommen. Mit Hilfe eines Strukturtableaus wurde darüber hinaus der Versuch unternommen, betrieblich veranlasste Lernprozesse in ein Kontinuum Lernen und Arbeiten einzuordnen. Definitionskriterien waren seinerzeit: die Integration des Lernens in den Arbeitsprozess, die Nähe des Lernens zum Arbeitsplatz, die Unterstützung des Lernprozesses durch Personen und/oder Medien, das Lernen als Einzelperson oder in Gruppen. Die meisten dieser Kriterien wurden ebenfalls in der Zusatzerhebung zu CVTS II für die einzelnen Formen abgefragt. Zusätzlich wurde auch erfasst, ob die jeweilige Lernform Element des Weiterbildungskonzeptes im jeweiligen Unternehmen war.

5.3 Unterschiede bei der Erfassung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung zwischen CVTS I und CVTS II

Es ist nicht gelungen, die Erkenntnisse und empirischen Befunde aus der deutschen Zusatzerhebung zu CVTS I sowie aus einem ergänzenden Methodenprojekt¹⁷ für eine Revision der Erfassung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung für die zweite europäische Weiterbildungserhebung nutzbar zu machen.

CVTS II unterscheidet zwischen fünf „anderen“ Formen:

1. Geplante Phasen des Trainings, der Unterweisung oder der praktischen Arbeitserfahrung bei Nutzung der normalen Arbeitsmittel entweder am Arbeitsplatz oder arbeitsintegriert (Bereits diese Grunddefinition ist mit Unschärfen behaftet, die beispielsweise in Deutschland dazu führten – wie auch bei der ersten Weiterbildungserhebung – zwischen Unterweisung durch Personen und dem Lernen am Arbeitsplatz mit medialer Unterstützung (Einarbeitung) zu unterscheiden. Außerdem ist es für die Wirksamkeit betrieblicher Lernprozesse von wesentlicher Bedeutung, ob eine Maßnahme arbeitsintegriert abläuft oder am Arbeitsplatz bzw. in der Nähe des Arbeitsplatzes angesiedelt ist).
2. Geplantes Lernen durch Job-Rotation oder Austauschprogramme mit anderen Unternehmen (Die beiden genannten Lernformen waren bei CVTS I sinnvoller-

¹⁶ GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1996, Seite 87

¹⁷ ARBEITSGEMEINSCHAFT QUALIFIKATIONS-ENTWICKLUNGS-MANAGEMENT (Hrsg.), Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit, Berlin 1998 (QUEM-Report 53)

weise noch getrennt erfasst worden. Sowohl bei den Lernzielen wie auch bei der organisatorischen Gestaltung gab es, so zeigen die Ergebnisse der deutschen Zusatzerhebung zu CVTS I¹⁸, erhebliche Unterschiede, die eine getrennte Erfassung eigentlich methodisch geboten hätte. Mit dem Ziel einer Reduzierung der Variablenzahl in CVTS II erfolgte eine Zusammenfassung).

3. Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln (Bei dieser Unterform hat es zwischen CVTS I und CVTS II keine Veränderungen gegeben, obwohl in der Zusatzerhebung in Deutschland deutlich geworden war, dass insbesondere beim Begriff der „Qualitätszirkel“ in den Unternehmen keine einheitliche Definition vorausgesetzt werden kann. Die Spannweite der inhaltlichen Interpretationen, auch hinsichtlich der Frage, ob entsprechende Aktivitäten überhaupt der betrieblichen Weiterbildung zuzuordnen sind, war schon national zu groß, um als Erfassungsdimension akzeptabel zu sein).
4. Selbst gesteuertes Lernen durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computerunterstütztes Lernen und Internetnutzung (Diese Unterform wurde seit ihrer ersten empirischen Erfassung unklar und widersprüchlich definiert. Diese Unklarheiten bezogen sich sowohl auf die Abgrenzung zwischen betrieblicher Weiterbildung und Arbeiten mit audiovisuellen Mitteln, auf die Frage, inwieweit die angesprochenen Lernprozesse wirklich „selbst gesteuert“ stattfinden, auf die Frage, ob und unter welchen Bedingungen das „Lesen von Fachliteratur“ in die empirische Erfassung einzubeziehen ist sowie auf die Frage, in welchem Umfang selbst gesteuertes Lernen in Arbeitsplatznähe oder zu Hause (bei den Nutzern der Lernprozesse) stattfindet. Wahrscheinlich wird es notwendig sein, die bisher unter dem Begriff des „selbst gesteuerten Lernens“ erfassten Lernprozesse zu differenzieren).
5. Informationsveranstaltungen wurden ebenfalls innerhalb von CVTS I und CVTS II erfasst. Diese Kategorie ist die in den Unternehmen 1994 und 1999 am häufigsten genutzte „andere“ Form der betrieblichen Weiterbildung. In Deutschland wurden die Informationsveranstaltungen 1994 nicht der betrieblichen Weiterbildung zugeordnet. Auch im europäischen Methodenkonzept für CVTS II war die Zuordnung dieser Form zur betrieblichen Weiterbildung eingeschränkt. „Die Teilnahme an jeglichen Informationsveranstaltungen gilt nur dann als Weiterbildung, wenn die Weiterbildung der vorrangige Zweck der Teilnahme für den Beschäftigten ist.“¹⁹ Es ist äußerst fraglich, ob im Rahmen einer schriftlichen Befragung bei der Beantwortung die definitorischen

¹⁸ GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1996, Seite 111f. und 115f.

¹⁹ Siehe STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung in Europa, Erhebung 2000, Wiesbaden 2000, S. 20 (Definitionsanhang zum Fragebogen der deutschen CVTS II – Erhebung)

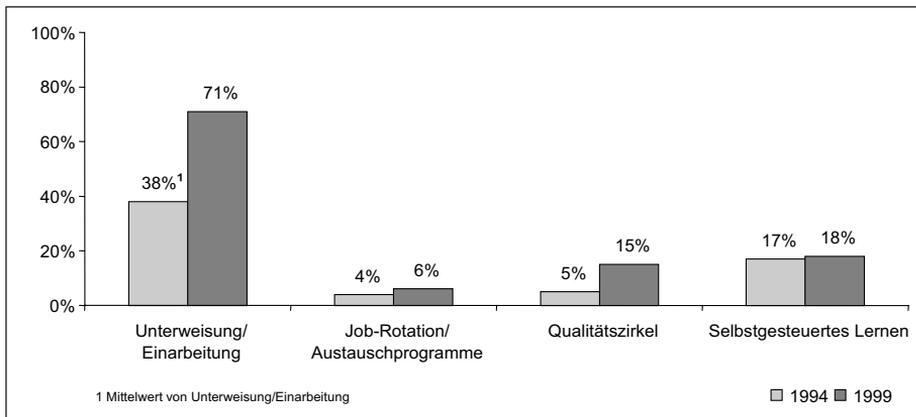
Einschränkungen im Anhang Beachtung finden. Auch hier muss künftig eine andere Lösung gefunden werden.

5.4 Zur quantitativen Bedeutung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung im Vergleich von CVTS I und CVTS II

Ungeachtet der erhebungstechnischen Probleme lassen die Daten den Schluss zu, dass die Bedeutung der „anderen“ Formen der Weiterbildung zwischen 1993 und 1999 angestiegen ist. Offen ist dabei, inwieweit dieser Anstieg real ist oder darauf zurückzuführen ist, dass bestimmte betriebliche Lernprozesse aus Anlass der Weiterbildungserhebung erstmals in den Blickpunkt der für Personalfragen und Qualifizierung Verantwortlichen geraten sind (hierzu werden später noch empirische Befunde dargestellt).

Die nachfolgende Abbildung 5.1 verdeutlicht, dass alle erfassten Formen innerhalb von fünf Jahren eine Zunahme erfahren haben, wobei sich das Ausmaß der Zunahme zwischen 6 % beim selbst gesteuerten Lernen und 200 % bei den Qualitätszirkeln bewegt.

Abbildung 5.1: *Vergleich des Angebotes „anderer“ Formen der Weiterbildung zwischen 1994 (CVTS I) und 1999 (CVTS II)*



Interessant ist, dass sich mit diesen Veränderungen ziemlich genau die Einschätzungen der Unternehmen in der Zusatzerhebung zu CVTS I von 1994 erfüllen. Entgegen der damals verbreiteten Vermutung eines Rückganges bei der betrieblichen Weiterbildung waren die befragten Unternehmen mehrheitlich von einer Zunahme bei allen „anderen“ Formen ausgegangen. Dabei lag die vermutete Zunahme bei den Qualitätszirkeln am höchsten, während beim selbst gesteuerten Lernen nur etwa halb so viele Unternehmen eine Zunahme prognostizierten.

5.5. Vergleich der quantitativen Bedeutung der „anderen“ Formen der Weiterbildung zwischen den Haupt- und Zusatzerhebungen von 1994 und 1999

Die nachfolgenden Daten werfen ein deutliches Licht auf die Probleme der empirischen Erfassung der „anderen“ Formen der Weiterbildung. Sie machen darüber hinaus deutlich, dass eine methodische Durchdringung dieser Formen als Basis einer Weiterentwicklung der definitorischen Grundlagen der Erfassung dieser Formen auch und gerade auf europäischer Ebene überfällig ist. Die nachfolgende Tabelle 5.1 ist auf den ersten Blick verwirrend.

Tabelle 5.1: *Vergleich der quantitativen Bedeutung der „anderen“ Formen zwischen schriftlicher Erhebung und der Erfassung durch Interviewer (1994) bzw. telefonischer Abfrage (1999)*

	Nationale Daten CVTS I (weiterbildende Unternehmen)	Nationale Daten CVTS I (Unternehmen der Zusatzerhebung)	Zusatzerhebung CVTS I	Nationale Daten CVTS II (weiterbildende Unternehmen)	Nationale Daten CVTS II (Unternehmen der Zusatzerhebung)	Zusatzerhebung CVTS II
Unterweisung durch Vorgesetzte	49 %	83 %	89 %	64 %	78 %	92 %
Einarbeitung neuer Mitarbeiter	36 %	69 %	75 %	56 %	71 %	92 %
Einarbeitung bei techn./org. Umstellungen ¹	42 %	67 %	74 %			
Austauschprogramme	5 %	14 %	16 %	5 %	14 %	31 %
Job-Rotation ¹	5 %	13 %	15 %			
Lernstatt Qualitätszirkel ¹	2 % 6 %	7 % 19 %	6 % 20 %	16 %	32 %	38 %
Selbst gesteuertes Lernen	20 %	49 %	49 %			
n	7.716	504	504	2.506	474	474

¹ In CVTS II zusammengefasst

In ihr werden jeweils die Ergebnisse der Haupterhebungen den Ergebnissen der Zusatzerhebungen gegenübergestellt. Die Unterschiede zwischen den Nennungen für die weiterbildenden Unternehmen der Haupterhebungen und für die Teilgruppe der weiterbildenden Unternehmen in den Zusatzerhebungen lässt

sich durch die höhere Kooperationsbereitschaft der weiterbildungsintensiveren Unternehmen erklären. Die weitere Steigerung zwischen den ursprünglichen Angaben der Unternehmen der Zusatzerhebungen in den Hauptbefragungen und den Angaben im mündlichen bzw. telefonischen Interview erklärt sich durch den Wechsel der Befragungsmethode.

Aufgrund der Befunde im Rahmen der CVTS I-Erhebung sind wir davon ausgegangen, dass in der Zusatzerhebung solche Unternehmen überdurchschnittlich vertreten sind, die in der betrieblichen Weiterbildung ein besonders hohes Engagement aufweisen. Die verschiedenen „anderen“ Formen wurden von den Unternehmen in der Zusatzerhebung 1995 mindestens doppelt so häufig, in einigen Fällen sogar dreimal so häufig genannt wie bei der Gesamtzahl aller weiterbildenden Unternehmen. Die Unterschiede zwischen den vorher ermittelten Angaben und den Angaben in den Interviews vor Ort differierten nur geringfügig (maximal 7 % bei den Einarbeitungen).

5.6 Darstellung der empirischen Ergebnisse zu den einzelnen „anderen“ Formen

Unterweisungen und Einarbeitungen (insbesondere im Rahmen der Einführung von technisch-organisatorischen Veränderungen) sind die quantitativ bedeutendsten „anderen“ Formen. Da diese Formen in der Regel arbeitsintegriert durchgeführt werden (Einarbeitung 73 %, Unterweisung 66 %), hält sich der Formalisierungsgrad der Planung der Maßnahmen in Grenzen. Bei der Unterweisung hat der Kontakt mit Personen mit 63 % eine größere Bedeutung als bei den Einarbeitungen (51 %). Einarbeitungen beziehen sich weit häufiger auf Einzelpersonen (62 %) als Unterweisungen (28 %).

Da das Ausmaß der Formalisierung nicht unbedingt ein Indiz für die Effizienz der jeweiligen Maßnahme ist, sind der statistischen Erfassbarkeit deutliche Grenzen gesetzt. Sehr häufig ist die Unterweisung durch Vorgesetzte und/oder Spezialisten mit anderen Formen des arbeitsintegrierten Lernens eng verknüpft. So ist sie insbesondere ein Instrument bei Einarbeitungsmaßnahmen. Hier vermischen sich das selbstständige Arbeiten in einer neuen Arbeitssituation, die Nutzung schriftlich oder elektronisch bereitgestellter Informationen sowie die personelle Unterstützung der Einarbeitungsprozesse. Nur in Ausnahmefällen können Unterweisung und Einarbeitung als neue oder innovative Formen der Weiterbildung bezeichnet werden, eher sind sie eine der „klassischen“ anderen Formen.

Job-Rotation und Austauschprogramme wurden in der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in einer Kategorie erfasst. Mit einer Quote von 6 % hat sich der Anteil der weiterbildenden Unternehmen, die diese Form der Weiterbildung anbieten, zwischen 1994 und 1999 nicht wesentlich verändert. Häufiger als alle anderen Formen werden Job-Rotation und Austauschprogramme nur durch Personen, nicht aber durch Medien unterstützt (59 %). Es dominiert die

Qualifizierung von Einzelpersonen (61 %). Die Durchführung der Maßnahme erfolgt häufiger als bei allen „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung arbeitsintegriert (74 %). Nach den Einarbeitungen werden Job-Rotation und Austauschprogramme am häufigsten eher mit Arbeiten als mit Lernen in Verbindung gebracht (63 %).

Die Zusammenfassung der beiden Formen in einer Kategorie sollte für die zukünftige Erfassung überdacht und eventuell revidiert werden. Die Ergebnisse der Zusatzerhebung zu CVTS I haben gezeigt, dass beide Formen in ihrer Gestaltung gravierende Unterschiede aufweisen. Austauschprogramme unterliegen in weit geringerem Maße dem Einfluss des entsendenden Unternehmens als dies bei unternehmensinternen Rotationsmaßnahmen der Fall ist. Dies hatte zur Folge, dass erstere weit häufiger schriftlich geplant werden (72 %), während bei Job-Rotation eine systematische Erfassung des Qualifikationsbedarfes (81 %) sowie eine nachherige Überprüfung der Lernfortschritte (77 %) überproportional oft vorkommt. Schließlich werden Maßnahmen der Job-Rotation häufiger eher dem Arbeiten als dem Lernen zugeordnet (59 %) als dies bei den Austauschprogrammen der Fall ist.

Lern- und Qualitätszirkel fanden sich 1999 in 15 % der deutschen weiterbildenden Unternehmen. Damit hat sich gegenüber der Situation im Jahre 1994 eine Verdreifachung ergeben. Häufiger als bei allen „anderen“ Formen findet eine Unterstützung der Maßnahmen sowohl durch Personen als auch durch Medien statt (65 %). Mit 67 % handelt es sich um die klassische Gruppenmaßnahme unter den „anderen“ Formen. Ähnlich wie die Unterweisungen werden Lern- und Qualitätszirkel am häufigsten arbeitsplatznah (69 %), jedoch deutlich seltener als diese arbeitsintegriert durchgeführt (42 %). Bei der Zuordnung der Qualitätszirkel zum Lernen oder Arbeiten hat sich, ähnlich wie bei allen „anderen“ Formen ein Bewertungswandel vollzogen. Waren 1994 noch 56 % der Unternehmen der Auffassung, Qualitätszirkel seien dem Lernen zuzuordnen, sind dies, bezogen auf das Jahr 1999, nur noch 44 %.

Diese veränderte Bewertung bestätigt einen Definitionsversuch, den Eckart Severing bereits 1994 vorgelegt hat: „Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen von etwa zwei bis zehn Teilnehmern, die sich unter Anleitung eines Zirkelleiters mit produktionstechnischen bzw. arbeitsplatzbedingten Problemen auseinandersetzen und nach Lösungsmöglichkeiten suchen. Die Teilnehmer sollen dabei den Arbeitsprozess nicht mehr nur als Ausführende, sondern auch aus der Perspektive von Planung und Kontrolle sehen.“²⁰ Diese Definition macht deutlich, dass Lernen in der Regel nur ein Nebeneffekt der Organisation eines Qualitätszirkels ist und der Bezug der Maßnahme zur Arbeit dominiert. Die Ergebnisse der Zu-

²⁰ SEVERING, Eckart, Arbeitsplatznahe Weiterbildung – Betriebspädagogische Konzepte und betriebliche Umsetzungsbedingungen, Neuwied 1994, Seite 126

satzerhebung zu CVTS I liefern ergänzende Beschreibungselemente für die Gestaltung von Qualitätszirkeln (bezogen auf 1994): Überdurchschnittlich häufig musste die „normale“ Arbeit für eine Teilnahme an einem Qualitätszirkel unterbrochen werden (59 %). Auch finden sich häufiger als bei anderen Unterformen der betrieblichen Weiterbildung speziell ausgebildete Trainer oder Moderatoren (64 %). Untypisch für Qualitätszirkel sind der Einsatz von Lernmitteln, die zeitliche Variabilität des Lernens, die vorherige Festlegung von Lern- und Qualifizierungszielen, die systematische Überprüfung des Lernfortschrittes sowie die systematische Erfassung des Qualifikationsbedarfes. Interessant ist auch, dass bei keiner anderen erfassten Maßnahme die Diskrepanz zwischen der Konzeption und der späteren Realisierung so gering ist wie bei den Qualitätszirkeln. Aufschlussreich bei den Ergebnissen der Zusatzerhebung zu CVTS I ist auch, dass die Interpretation der Qualitätszirkel als eine Form der Mitarbeiterbeteiligung von 83 % der Befragten und als eine Informationsmöglichkeit für die Vorgesetzten von 82 % der Befragten geteilt wurde. Keine andere der erfassten Formen weist auch nur annähernd so hohe Werte aus. Somit kann man zumindest aus der Sicht der Firmenverantwortlichen die Qualitätszirkel als ein Instrument der fachlichen Mitwirkung bezeichnen.

Die Befunde von CVTS II zum **selbst gesteuerten Lernen** sind zumindest teilweise überraschend. Zunächst einmal ist dies die einzige Lernform, bei der sich zwischen 1994 und 1999 kein Zuwachs ergeben hat. Der Wert hat sich von 17 % aller Unternehmen in 1994 auf 14 % aller deutschen Unternehmen in 1999 verringert. Die typische Form des selbst gesteuerten Lernens ist nicht die Arbeit mit Lerndisketten oder CD-ROMs am heimischen PC. In 52 % der Fälle, dies ist ein Ergebnis der Zusatzerhebung zu CVTS II, wird das selbst gesteuerte Lernen durch Medien und Personen unterstützt. In 67 % der Unternehmen ist das selbst gesteuerte Lernen eine Einzelmaßnahme. Mit einem Wert von 54 % arbeitsplatzferner Realisierung liegt das selbst gesteuerte Lernen unter den „anderen“ Formen der Weiterbildung an der Spitze. Allerdings ist die Zahl der Unternehmen, die insbesondere einen PC-Zugang in Arbeitsplatznähe ermöglichen, mit 48 % auch noch überraschend hoch. Dies deutet darauf hin, dass die heimische Verfügbarkeit über einen PC, der auch für Lernzwecke genutzt werden kann, niedriger liegt als allgemein angenommen. Die Zweifel, ob das selbst gesteuerte Lernen dem Lernen zuzuordnen ist oder eher die Fortsetzung von Arbeit in anderer Form ist, fällt anders als bei allen „anderen“ Formen in 75 % der Unternehmen zu Gunsten des Lernens aus.

Einer der Gründe für die Stagnation bzw. gar den Rückgang beim selbst gesteuerten Lernen könnte darin liegen, dass sich die spezifischen Erwartungen der Unternehmen nicht oder nur unzureichend erfüllt haben. Bei der Zusatzerhebung bezogen auf das Jahr 1994 gaben 60 % der Unternehmen an, Ziel der Nutzung sei auch eine Reduzierung der Kosten der Weiterbildung gewesen. Erwartet wurde seinerzeit, dass die Aufwendungen für die Bildungsinfrastruktur (Weiterbildungspersonal, Räumlichkeiten) niedrig gehalten werden könnten und auch durch die

Verlagerung von Lernprozessen in die Freizeit der Beschäftigten Aufwendungen zur Abdeckung möglicher Personalausfallkosten entfielen.

Betrachtet man die geringe Zahl der Unternehmen, in denen bei Nutzung des selbst gesteuerten Lernens der Einsatz von Lehrpersonal entfiel (34 %) sowie die relativ hohe Zahl der Unternehmen, in denen selbst gesteuertes Lernen arbeitsintegriert (36 %) oder in Arbeitsplatznähe (48 %) organisiert wurde, so ist eine Realisierung des Zieles der Kostenersparnis durch die Nutzung des selbst gesteuerten Lernens zurückhaltend zu beurteilen.

In der Zusatzerhebung zu CVTS II, bezogen auf das Jahr 1999, war mit 46 % ein überproportional großer Anteil von Unternehmen vertreten, die selbst gesteuertes Lernen anbieten. 66 % dieser Unternehmen haben ein derartiges Angebot erst nach 1994 gemacht. Dies deutet darauf hin, dass die Zahl der Unternehmen, die nur vorübergehend Lernmöglichkeiten am PC oder Ähnliches angeboten haben, sehr groß ist. Anders ist der auf die Gesamtheit der deutschen Unternehmen bezogene Rückgang der Angebote von 17 % auf 14 % in 1999 nicht zu erklären. Ein wesentliches Merkmal der gegenwärtigen Nutzung ist, dass die Unternehmen auf die Gestaltung des selbst gesteuerten Lernens Einfluss nehmen wollen. Nur 37 % gestalten ihre Angebote überwiegend für eine Anwendung am heimischen PC, in 39 % der Fälle dominiert der Arbeitsplatz, bei 24 % werden die betriebliche und heimische Infrastruktur in gleichem Umfang genutzt.

Einen heimischen PC (eventuell mit zusätzlichem Internetanschluss) erwarten 43 % der Unternehmen, die selbst gesteuertes Lernen anbieten. Eine finanzielle Beteiligung der Unternehmen beschränkt sich in den meisten Fällen auf die Bereitstellung kostenloser Lernsoftware (37 %). An den Hardwarekosten (Geräte) beteiligen sich 22 % der Unternehmen, an den Nutzungskosten (Internet-, Telefonkosten, usw.) 18 %.

5.7 Zur statistischen Zukunft der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung

Die Entscheidung, das Weiterbildungsgeschehen jenseits der Kurse und Seminare im Rahmen der statistischen Beschreibung zu erfassen, war prinzipiell richtig. Das Lernen in den Unternehmen war noch nie auf Maßnahmen der „klassischen“ Weiterbildung (Lehrveranstaltungen) beschränkt. Auch die Annahme, dass ein effizientes und nachhaltiges Lernen an eine spezifische Lernumgebung (Seminar- und Unterrichtsräume) gebunden ist, wurde längst als unzutreffend widerlegt.

Die bisherigen Versuche, die „anderen“ Formen der Weiterbildung statistisch zu erfassen, müssen als weitgehend gescheitert bezeichnet werden. Ein zentrales Problem bestand darin, dass die Grundformen bereits im deutschen Kontext unterschiedlich definiert wurden. Schon geringfügige Variationen bei den kennzeichnenden Merkmalen im Fragebogen führten zu erheblichen Veränderungen

bei der Häufigkeit der Nennung eines bestimmten Phänomens. Bei einer Verwendung bestimmter Kategorien in mehreren Sprach- und Kulturbereichen verstärkten sich die Erfassungsprobleme noch deutlich.

Auch wenn eine Lernform einheitlich identifiziert wurde, war ihre eindeutige Zuordnung zum betrieblichen Weiterbildungsangebot nicht immer gewährleistet. Identische Lernformen wurden im Unternehmen A dem „formellen“ Bildungsangebot zugeordnet, im Unternehmen B zwar eindeutig als Lernangebot gekennzeichnet, nicht aber als „betriebliche Weiterbildung“.

Als noch problematischer erwies sich der Befund, dass bei bestimmten Lernprozessen ein Teil der befragten Betriebsexperten diese eher der Arbeit als dem Lernen zuordneten. Ein Vergleich zwischen den Daten der Zusatzerhebung für das Jahr 1994 mit 1999 deutet zudem darauf hin, dass die Zuordnung von Lernformen zum Lernen oder zur Arbeit sich auch noch im Zeitablauf verändert. Die Erkenntnis, dass sich Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung aus einem ständigen Wechsel zwischen formalem Lernen, Erfahrungslernen und flexibel gestalteten Formen unterschiedlichster Weiterbildungsangebote entwickelt, scheint sich in den Unternehmen zunehmend durchzusetzen.

Angesichts der geschilderten Arbeits- und Lernrealität müssen sich Statistik und Empirie verstärkt auf die Ziele besinnen, die mit einer Erfassung betrieblicher Lernprozesse angestrebt werden. Dabei kann sich möglicherweise eine neue Arbeitsteilung zwischen der Berufsbildungsstatistik und der empirisch-analytischen Berufsbildungsforschung ergeben, da sich bestimmte Phänomene einem bloßen Zählen und Messen entziehen.

Bei der Analyse betrieblicher Lernprozesse können zumindest drei Aspekte unterschieden werden:

1. Die Erfassung des quantitativen Aufwandes der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung als Basis für Vergleiche der Investitionen der Wirtschaft in das Humankapital zwischen unterschiedlichen Branchen und Betriebsgrößenklassen als nationale Kennziffern und für den internationalen Vergleich.
2. Die Erfassung der qualitativen Ergebnisse betrieblicher Lernprozesse insbesondere auch im Vergleich unterschiedlicher Lernformen und Lernarrangements.
3. Die Erfassung effizienter Lernangebote, die als Beispiel für „good practice“ in Europa dienen können und auf deren Verbreitung die nationale und europäische Berufsbildungspolitik durch finanzielle Förderung und/oder gemeinsame Zertifizierungsansätze Einfluss nehmen kann.

Zu 1.:

Im Rahmen der europäischen Weiterbildungserhebungen konzentrierte sich die Erfassung quantitativer Phänomene auf vier Indikatoren, die Basis für alle weitergehenden Differenzierungen waren:

- der Angebotsindikator,
- der Zugangsindikator,
- der Intensitätsindikator und
- der Kostenindikator.

Während sich der Angebotsindikator auf die Zahl der Unternehmen bezieht, die eine bestimmte Form der Weiterbildung anbieten, verweist der Zugangsindikator auf die Zahl der Mitarbeiter eines Unternehmens bzw. generell auf die Zahl der Erwerbstätigen, die Zugang zu einem bestimmten Bildungsangebot haben. Der Intensitätsindikator misst die Stundenzahl, die in einem Jahr pro Weiterbildungsteilnehmer oder pro Beschäftigtem für bestimmte Weiterbildungsangebote aufgewandt wurde. Der Kostenindikator schließlich bezieht sich auf die pro Jahr für die Weiterbildung aufgewandten Gesamtkosten bzw. auf bestimmte Teilkosten.

Zur Erfassung des Angebotes eignen sich alle Formen der Weiterbildung, deren Abfrage bei innerbetrieblichen Experten eine interpersonell vergleichbare Zuordnung ermöglicht. Bei den „anderen“ Formen im Rahmen der CVTS-Erhebungen war dies nicht immer der Fall. Die jeweils unterschiedliche Überschneidung der Lernformen mit lernintensiven Arbeitsformen lässt eine eindeutige Einordnung der infrage stehenden Lernprozesse in die betriebliche Weiterbildung nicht zu. Nur über ergänzende einordnende Zusatzfragen könnte diese Eindeutigkeit hergestellt werden.

Bei der Erfassung des Zuganges sind bei verschiedenen Weiterbildungsformen die Grenzen bei der Datenverfügbarkeit zu berücksichtigen. Hier war es sinnvoll, bei der zweiten europäischen Erhebung auf die Abfrage des Alters der Teilnehmer zu verzichten. Auf der anderen Seite ist der berufliche Status eine so wichtige Variable zur Beschreibung des Zuganges, dass hier die Nichteinbeziehung ein erheblicher Informationsverzicht bedeutet. Für die „anderen“ Formen würde eine Schätzung der Teilnehmerzahlen sicherlich ausreichend sein. Die Validität der Angaben könnte in Einzelfällen (z. B. durch Fallstudien) überprüft werden.

Auf eine Erfassung der Intensität der Nutzung der „anderen“ Formen der Weiterbildung sollte, von Fallstudien abgesehen, verzichtet werden, insbesondere bei der Erfassung der arbeitsintegrierten, teilweise auch der arbeitsplatznahen Weiterbildung ist die Verzahnung zwischen Lernen und Arbeiten so eng, dass zwar eine Erfassung der Gesamtdauer der Weiterbildung möglich ist, eine Aufspaltung in Lern- und Arbeitsanteile jedoch überzogen ist und zu ungenauen oder falschen Ergebnissen führt.

Die Kostenerfassung bei den „anderen“ Formen sollte sich auf die direkten Kosten beschränken bzw. wegen der Nichtverfügbarkeit entsprechender Daten in den Unternehmen unterbleiben.

Zu 2.:

Neben der Erfassung des quantitativen Aufwandes der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung haben Versuche, das Ergebnis von Lernprozessen in der Arbeitswelt unabhängig von der Art der Vermittlung in den Vordergrund zu stellen, in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Für statistische Erhebungen würde dies bedeuten, dass Fragen zur gezielten Kompetenzentwicklung sowie Ansätze, Berufserfahrung systematisch zu erfassen und für die Entscheidung über innerbetriebliche Stellenbesetzungen heranzuziehen in künftige Erhebungen zur betrieblichen Qualifizierung einbezogen werden müssten. Ob eine Operationalisierung für statistische Zwecke möglich ist, müsste methodisch noch untersucht werden.

Zu 3.:

Offen ist schließlich auch, in welcher Form die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung erfasst werden müssten, um als innovative Personalentwicklungsstrategien für die nationale und europäische Berufsbildungspolitik, die vor allem mit dem Instrument der finanziellen Förderung arbeitet, verwertbare Ergebnisse zu liefern. Wichtig wäre vor allem eine stärkere Orientierung auf Qualifizierungsergebnisse und deren Verwertung im betrieblichen Alltag. Gegenwärtig ist die Fixierung auf „zählbare“ Weiterbildungsinputs, auf definierte Listen von Lernaktivitäten noch viel zu sehr verbreitet.

6. Zur Entwicklung und den Rahmenbedingungen des selbst gesteuerten Lernens

Auf die definitorischen Unsicherheiten bei der Erfassung der „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung wurde bereits an anderer Stelle hingewiesen (vgl. Kapitel 5.3). Diese Probleme bestehen auch beim selbst gesteuerten Lernen. Schon der Begriff ist irreführend, da bei Lernprozessen „durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computerunterstütztes Lernen und Lernen mit Hilfe des Internet“ die Selbststeuerung durch den Lernenden nicht unbedingt eine zwingende Voraussetzung darstellt.

Für die Datenlage ergibt sich die folgende Situation:

- Die CVTS I-Daten belegen in der Haupterhebung 20 % Unternehmen, die selbst gesteuertes Lernen anbieten, in der Zusatzerhebung zu CVTS I ergab sich ein deutlich höherer Wert von 49 %.

- In der Haupterhebung zu CVTS II ist der Wert für die deutschen weiterbildenden Unternehmen leicht abgesunken auf 19 %, in der Zusatzerhebung lag der ebenfalls reduzierte Wert bei 46 %.

Die Gründe für die gravierenden Abweichungen der jeweiligen Ergebnisse sind in einer unterschiedlichen Form der Erhebung (mündliches oder telefonisches Interview statt schriftlicher Befragung), in einem möglichen Wechsel des betrieblichen Ansprechpartners (bei einer schriftlichen Befragung nur schwer zu kontrollieren) und in geringfügigen Veränderungen im Befragungstext zu suchen.

Der Einstieg in das selbst gesteuerte Lernen hat sich in hohem Maße erst in jüngerer Zeit vollzogen. Nur 12 % der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern diese Lernform schon länger als 20 Jahre (seit 1980 oder früher) an. Im Zeitraum 1981-1990 traten 15 % der befragten Unternehmen hinzu. Einen erheblichen Zuwachs (40 %) gab es in den letzten Jahren vor dem Bezugsjahr der Erhebung (1997 bis 1999).

Interessant ist, dass sich die Großunternehmen (mit 500 und mehr Beschäftigten) innerhalb der neunziger Jahre in höherem Maße selbstgesteuerten Lernangeboten zugewandt haben als die kleineren Unternehmen (Zuwachs bei Großunternehmen 78 %, bei Kleinunternehmen 71 %).

Neben dem Startjahr in das selbst gesteuerte Lernen wurden die nachfolgenden Rahmenbedingungen dieser Lernangebote abgefragt:

- In 37 % der Unternehmen findet das selbst gesteuerte Lernen zu Hause statt, in fast genau so vielen Fällen (39 %) werden die Maßnahmen am Arbeitsplatz angeboten. In 24 % der Unternehmen werden beide Möglichkeiten genutzt. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Angebote des selbstgesteuerten Lernens nicht mit dem Ziel der Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung in die Freizeit der Beschäftigten verbunden ist. Vielmehr wird die informationstechnische Infrastruktur vieler Arbeitsplätze zunehmend auch für das individuelle Lernen genutzt.
- In weniger als der Hälfte der Fälle (43 %) setzen die Angebote des selbst gesteuerten Lernens einen PC zu Hause voraus. Auch dies macht deutlich, dass die Möglichkeiten der Verlagerung von Lernprozessen in die Privatsphäre der Beschäftigten noch bei weitem nicht in dem theoretisch möglichen Umfang genutzt werden.
- Auch eine finanzielle Beteiligung an der heimischen Infrastruktur findet nur begrenzt statt. Von 37 % der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten wird die Lernsoftware kostenlos bereitgestellt, 22 % beteiligen sich an den Hardwarekosten (PC, Drucker, usw.), 18 % an den Nutzungskosten (Internet, Telefonanschluss, usw.).

Ein Blick auf die Rahmenbedingungen des selbst gesteuerten Lernens in den einzelnen Wirtschaftsbereichen zeigt eine besondere Situation für den Bereich der Banken und Versicherungen:

Obwohl die Ausstattung der Arbeitsplätze mit PCs in diesem Bereich höher als in anderen Branchen ist, findet die Nutzung des selbst gesteuerten Lernens in erster Linie zu Hause statt (vgl. Tabelle 6.1).

Der Grund hierfür ist wohl in der intensiven Nutzung des Lernens mit Lerndisketten im Rahmen der Aufstiegsfortbildung (z. B. zum Fachwirt) zu sehen.

Tabelle 6.1: *Ort der Nutzung des selbst gesteuerten Lernens nach Wirtschaftsbereich*

	Zu Hause	Überwiegend am Arbeitsplatz	Beides im gleichen Umfang
Insgesamt	37 %	39 %	24 %
Industrie	35 %	39 %	25 %
Handel	38 %	33 %	29 %
Banken und Versicherungen	57 %	22 %	20 %
Sonstige	25 %	52 %	24 %

Passend zu diesem Ergebnis ist im Banken- und Versicherungsbereich auch am häufigsten ein privater PC Voraussetzung für das selbstgesteuerte Lernen (Tabelle 6.2).

Tabelle 6.2: *Nutzung des PCs zu Hause nach Wirtschaftsbereich*

	Ja	Nein
Insgesamt	43 %	57 %
Industrie	46 %	55 %
Handel	33 %	67 %
Banken und Versicherungen	47 %	53 %
Sonstige	39 %	61 %

Auch ein heimischer Internetanschluss wird bei den Mitarbeitern von Banken und Versicherungen häufiger als in den anderen Wirtschaftsbereichen vorausgesetzt (Tabelle 6.3).

Tabelle 6.3: *Internetanschluss zu Hause nach Wirtschaftsbereich*

	Ja	Nein
Insgesamt	19 %	81 %
Industrie	14 %	86 %
Handel	10 %	90 %
Banken und Versicherungen	27 %	73 %
Sonstige	23 %	77 %

Bei der Kostenbeteiligung für das selbst gesteuerte Lernen dominiert deutlich die Übernahme der Kosten für die zu Hause genutzte Lernsoftware. Nahezu jede zweite Bank bzw. Versicherung beteiligt sich an diesen Kosten, während bei den anderen Kostenpositionen (Nutzungsgebühren oder Hardwarekosten) andere Wirtschaftszweige vorne liegen (vgl. Tabelle 6.4):

Tabelle 6.4: *Kostenbeteiligung bei der PC-Nutzung zu Hause nach Wirtschaftsbereich*

	Kostenlose Lernsoftware zu Hause	Nutzungskosten	Kosten der Hardware
Insgesamt	37 %	18 %	22 %
Industrie	39 %	21 %	23 %
Handel	33 %	14 %	24 %
Banken und Versicherungen	48 %	13 %	17 %
Sonstige	27 %	21 %	22 %

Bemerkenswert sind beim selbst gesteuerten Lernen auch die Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern:

- Die Unternehmen in den neuen Ländern erwarten seltener, dass ihre Mitarbeiter zu Hause am PC lernen (30 % zu 39 %).
- Ein heimischer PC ist auch etwas seltener Voraussetzung für das vom Unternehmen angebotene selbst gesteuerte Lernen (40 % zu 44 %).
- Ebenso wird ein Internetanschluss zu Hause von den Unternehmen in den neuen Ländern seltener erwartet (14 % zu 21 %).
- Alle Arten der finanziellen Beteiligung für die Nutzung des PCs zu Hause finden in den neuen Ländern seltener statt als in den alten Bundesländern. Offensichtlich gibt es in dieser Hinsicht doch noch einen deutlichen Nachholbedarf (vgl. Tabelle 6.5).

Tabelle 6.5: *Kostenbeteiligung bei der PC-Nutzung zu Hause nach alten und neuen Bundesländern*

	Kostenlose Lernsoftware zu Hause	Nutzungskosten	Kosten der Hardware
Alte Bundesländer	39 %	22 %	24 %
Neue Bundesländer	28 %	2 %	12 %

7. Zur zunehmenden Eigenverantwortung der Individuen für ihre Qualifizierung

Erst seit relativ kurzer Zeit ist in Deutschland die Diskussion über eine „Neuordnung“ der Verteilung der Verantwortung für die Qualifizierung der Beschäftigten intensiviert worden. Insbesondere der Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung hat 1998 Empfehlungen zu einem „neuen Leitbild für das Bildungswesen“ vorgelegt, in dem die „Selbststeuerung und Eigenverantwortung“ des Einzelnen im Mittelpunkt steht.²¹ Diese Empfehlungen lassen den Widerspruch zwischen dem Bild eines eigenverantwortlichen und selbstständigen Individuums und den besonderen Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung, deren Angebote oft von Interessengegensätzen geprägt sind, besonders deutlich werden.

Einen Beitrag zu dieser Diskussion stellen die Reaktionen der Unternehmen auf ein Statement im Rahmen unserer Zusatzerhebung dar, in dem eine umfassende Eigenverantwortung der Individuen für Teilnahme, Erfolg und Finanzierung der von ihm genutzten Weiterbildungsmaßnahmen zum Credo erhoben wird. Nur 7 % der befragten weiterbildenden Unternehmen stimmt diesem Credo uneingeschränkt zu. Die Mehrheit der Unternehmen hält es für sinnvoller, dass sich die Unternehmen und ihre Mitarbeiter entsprechend des jeweiligen Nutzens einer Weiterbildungsmaßnahme an der Gestaltung und Finanzierung der Weiterbildung beteiligen (93 %). Dieses Ergebnis bietet eine breite Basis für eine pragmatische Kosten-Diskussion nicht nur unter kurzfristigen Aspekten und unter Einbeziehung des Transferwertes bestimmter fachübergreifender Qualifikationselemente, wobei diese Diskussion sowohl auf innerbetrieblicher Ebene als auch zwischen den Sozialpartnern und im Hinblick auf die strukturellen Rahmenbedingungen sinnvoll geführt werden kann.

Tabelle 7.1: *Eigenverantwortung der Individuen für ihre Qualifizierung nach Unternehmensgröße*

	Insgesamt	10–49 Beschäftigte	50–499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte
Der Einzelne sollte die umfassende Verantwortung für die Teilnahme, den Erfolg und die Finanzierung der von ihm genutzten beruflichen Weiterbildung tragen	7 %	11 %	7 %	4 %
Die Mitarbeiter wie auch die Unternehmen sollten sich entsprechend des jeweiligen Nutzens an der Gestaltung und Finanzierung der Weiterbildung beteiligen	93 %	89 %	93 %	96 %

²¹ SACHVERSTÄNDIGENRAT BILDUNG BEI DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG (Hrsg.), Ein neues Leitbild für das Bildungswesen – Elemente einer künftigen Berufsbildung, Düsseldorf 1998 (Diskussionspapiere Nr. 2)

Die Tabelle 7.1 zeigt, dass Kleinunternehmen eher der Aussage zustimmen, dass der Einzelne Verantwortung für seine Weiterbildung tragen sollte (11 %). Demnach halten es vor allem die Großunternehmen für sinnvoll, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt sein sollten (96 %).

Zwischen den Wirtschaftszweigen sind keine erheblichen Differenzen zu erkennen (vgl. Tabelle 7.2). Ein wenig liegt der Bereich der Banken und Versicherungen – der Spitzenreiter bei vielen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung – mit 96 % vorne.

Tabelle 7.2: *Eigenverantwortung der Individuen für ihre Qualifizierung nach Wirtschaftsbereich*

	Industrie	Handel	Banken und Versicherungen	Sonstige
Der Einzelne sollte die umfassende Verantwortung für die Teilnahme, den Erfolg und die Finanzierung der von ihm genutzten beruflichen Weiterbildung tragen	7 %	7 %	4 %	8 %
Die Mitarbeiter wie auch die Unternehmen sollten sich entsprechend des jeweiligen Nutzens an der Gestaltung und Finanzierung der Weiterbildung beteiligen	93 %	93 %	96 %	92 %

8. Zur Zertifizierung in der betrieblichen Weiterbildung

Das Konzept einer selbstverantwortlichen Gestaltung der eigenen beruflichen Weiterbildung ist in hohem Maße an ein Weiterbildungsangebot gebunden, welches marktmäßig organisiert ist. Genau dies trifft auf die betriebliche Weiterbildung in keiner Weise zu. Wichtig für eine Verwendung auch auf den externen Arbeitsmärkten wären Angebote, deren Ergebnis anerkannt zertifiziert ist oder deren Gestaltung einer inhaltlichen und/oder organisatorischen Qualitätskontrolle unterliegt. Allgemein wird unterstellt, dass die Unternehmen der Wirtschaft an einer Zertifizierung ihrer Angebote nur ein begrenztes Interesse haben. Die Realität in den Unternehmen widerlegt diese Unterstellung:

77 % der befragten Unternehmen sind der Auffassung, dass der Erfolg einer Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten bestätigt werden sollte, nur 23 % der Unternehmen meinen, dass eine Teilnahmebestätigung ausreicht. Eine

Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt, dass Kleinunternehmen häufiger Interesse daran zeigen, dass der Erfolg einer Weiterbildungsteilnahme bestätigt wird (80 % im Vergleich zu 74 % in Großunternehmen).

Tabelle 8.1: *Zertifizierung der Teilnahme an Weiterbildung nach Unternehmensgröße*

	Insgesamt	10–49 Beschäftigte	50–499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte
Eine Teilnahmebestätigung reicht aus	23 %	20 %	23 %	26 %
Der Erfolg einer Teilnahme sollte bestätigt werden	77 %	80 %	77 %	74 %

Seit einigen Jahren mehren sich in Deutschland die Zweifel an der Effektivität der „klassischen“ betrieblichen Weiterbildung in der Form von Kursen und Seminaren.²² Wichtig an diesen Arbeiten ist, dass sie den Blick für Lernprozesse außerhalb von Klassen- und Seminarräumen öffnen und das Primat „schulischer“ Lernprozesse infrage stellen.

Zu dieser neuen Sicht passen auch Bestrebungen in einigen Mitgliedsstaaten der EU, die qualifikatorischen Ergebnisse arbeitsintegrierter Lernprozesse zu zertifizieren (z.B. in Großbritannien: „APL = accreditation of prior learning“). Diese Outputorientierung ist für Deutschland neu, würde es aber ermöglichen, die Qualität arbeitsintegrierter Lernprozesse qualitativ zu bewerten und deren Ergebnisse, also auch Berufserfahrung, auf dem Arbeitsmarkt besser verwertbar zu machen.

Eine entsprechende Frage wurde im Rahmen der Zusatzerhebung zu CVTS II gestellt. 67 % der befragten Unternehmen waren der Auffassung, dass den Mitarbeitern auch Kompetenzen bescheinigt werden sollten, die arbeitsintegriert bzw. durch Berufserfahrung erworben wurden. Nur 27 % lehnen eine derartige Bescheinigung ab.

Bei den Großunternehmen liegt der Anteil der Befürworter einer Bescheinigung von Kompetenzen, die arbeitsintegriert erworben wurden, mit 57 % deutlich niedriger (vgl. Tabelle 8.2). Grund hierfür sind möglicherweise Befürchtungen, dass innerbetriebliche Qualifikationspotenziale bei den Stammebelegschaften auch über den Betrieb hinaus arbeitsmarktverwertbar werden.

²² Vgl. hierzu insbesondere die Artikel von Erich Staudt – so zum Beispiel STAUDT, Erich und KRIEGESMANN, Bernd, Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht, in: Kompetenzentwicklung 99, Berlin 2000, Seite 17 ff. oder STAUDT, Erich und KRIEGESMANN, Bernd, Kompetenz zur Innovation – Missverständnisse über den Mythos Weiterbildung, in: Personal, Heft 11/2000, Seite 582 ff.

Tabelle 8.2: *Befürworter der Zertifizierung des arbeitsintegrierten Lernens (z. B. arbeitsintegriertes Lernen, Berufserfahrung) nach Unternehmensgröße*

	Insgesamt	10–49 Beschäftigte	50–499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte
Ja	67 %	70 %	71 %	57 %
Vielleicht	6 %	3 %	6 %	11 %
Nein	27 %	27 %	23 %	32 %

Bei den Branchen dominiert bei den Befürwortern der Bereich des Handels (74 %), in dem Kleinunternehmen stärker vertreten sind als in den anderen Wirtschaftszweigen.

Tabelle 8.3: *Befürworter der Zertifizierung des arbeitsintegrierten Lernens (z. B. arbeitsintegriertes Lernen, Berufserfahrung) nach Wirtschaftsbe-
reich*

	Industrie	Handel	Banken und Versicherungen	Sonstige
Ja	65 %	74 %	68 %	66 %
Vielleicht	8 %	0 %	4 %	9 %
Nein	27 %	26 %	28 %	25 %

9. Zur Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Reintegration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt

9.1 Vorhandene Angebote der Unternehmen

Seit vielen Jahren wird in Fachbeiträgen zur Arbeitsmarktforschung darauf verwiesen, dass qualifizierende Maßnahmen zur Reintegration der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt dann den größten Effekt haben, wenn diese Maßnahmen in dualer Form, also in einer Mischung von Lernen und Arbeiten wie dies etwa bei den aus Skandinavien übernommenen Modellen der „Job-Rotation“ der Fall ist, erfolgen²³.

Im Rahmen der Zusatzerhebung wurden vor diesem Hintergrund zwei Aspekte thematisiert:

- das tatsächliche Engagement der Unternehmen in Maßnahmen für Arbeitslose

²³ CEDEFOP (Hrsg.), Jobrotation, Berufsbildung, Europäische Zeitung Nr. 24, September-Dezember 2001

- die Bereitschaft zu einem solchen Engagement ohne oder mit finanzieller Unterstützung durch öffentliche Instanzen.

Insgesamt beteiligen sich 61 % der Unternehmen nicht an der beruflichen Weiterbildung Arbeitsloser. Am häufigsten boten die befragten Unternehmen Praktika für Arbeitslose an (30 %). Bei 17 % gab es Umschulungen sowie bei 14 % Einarbeitungsmaßnahmen.

Mit steigender Betriebsgröße nimmt auch das Engagement der Unternehmen deutlich zu. Nur 26 % der Kleinunternehmen führen Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose durch, bei den Großunternehmen sind es dagegen 49 %. Die Bedeutung von Praktika und Umschulungen wächst mit der Beschäftigtenzahl (vgl. Tabelle 9.1). Jedes dritte Unternehmen mit 50 bis 499 Beschäftigten und 42 % der Großunternehmen (500 und mehr Beschäftigte) führen Praktika für Arbeitslose durch.

Tabelle 9.1: *Maßnahmen für Arbeitslose nach Unternehmensgröße*

	Nein	Ja, Einarbeitung	Ja, Umschulungen	Ja, Praktika
Insgesamt	61 %	14 %	17 %	30 %
10-49 Beschäftigte	74 %	12 %	4 %	15 %
50-499 Beschäftigte	62 %	15 %	17 %	31 %
500 und mehr Beschäftigte	51 %	15 %	25 %	42 %

Eine Differenzierung der Beteiligung der Unternehmen an der Weiterbildung Arbeitsloser nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass fast jedes zweite Industrieunternehmen Maßnahmen für Arbeitslose durchführt. Im Handel und vor allem bei den ansonsten so weiterbildungsintensiven Banken und Versicherungen finden sich Maßnahmen zur Integration Arbeitsloser deutlich seltener (vgl. Tabelle 9.2).

Tabelle 9.2: *Maßnahmen für Arbeitslose nach Wirtschaftsbereich*

	Nein	Ja
Insgesamt	61 %	39 %
Industrie	52 %	48 %
Handel	67 %	33 %
Banken und Versicherungen	81 %	19 %
Sonstige	62 %	38 %

In den neuen Bundesländern beteiligen sich die Unternehmen deutlich häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose als dies in den alten Bundesländern der Fall ist (51 % zu 38 %). Dabei werden vor allem Praktika von den Unternehmen aus den neuen Bundesländern angeboten (46 %, im Vergleich zu 27 % in den alten Bundesländern). In den alten Bundesländern liegen die Unternehmen

mit dem Angebot von Einarbeitungs- und Umschulungsmaßnahmen vorne (vgl. Tabelle 9.3.)

Tabelle 9.3: *Maßnahmen für Arbeitslose in den alten und neuen Bundesländern*

	Ja, Einarbeitung	Ja, Umschulungen	Ja, Praktika
Alte Bundesländer	15 %	18 %	27 %
Neue Bundesländer	12 %	11 %	46 %

9.2 Bereitschaft der Unternehmen, Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose anzubieten

Nur ein Drittel der befragten Unternehmen (33 %) war der Auffassung, dass ein verstärktes Angebot von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz für Arbeitslose eine zu große Belastung für die Unternehmen darstelle. Dagegen vertraten 67 % die Meinung, die Unternehmen sollten einen größeren Beitrag als bisher zur Bereitstellung entsprechender Lernmöglichkeiten leisten. Für 11 % der Befragten ist ein solches Engagement auch ohne eine öffentliche finanzielle Unterstützung denkbar, 56 % der Unternehmen sind bei einer solchen Unterstützung zu einem Engagement bereit.

Das potenzielle Engagement ist nur begrenzt von der Unternehmensgröße abhängig (vgl. Tabelle 9.4). Interessant ist, dass mittlere Unternehmen (mit 50 bis 499 Beschäftigten) häufiger als die anderen Gruppen ihr Engagement von einer öffentlichen finanziellen Unterstützung abhängig machen.

Gesamtfazit ist jedoch, dass in allen Wirtschaftsbereichen in jeweils mehr als der Hälfte der Unternehmen ein verstärktes Engagement (nur) durch die Bereitstellung öffentlicher Mittel zu erreichen ist. Dies sollte zu vermehrter Phantasie bei der Entwicklung entsprechender Instrumente bei den potenziellen Finanziers führen.

Tabelle 9.4: *Ausweitung des Engagements der Unternehmen für Arbeitslose nach Unternehmensgröße*

	Nein, dies wäre eine zu große Belastung	Ja, aber nur bei entsprechender öffentlicher finanzieller Unterstützung	Ja, auch ohne öffentliche finanzielle Unterstützung denkbar
Insgesamt	33 %	56 %	11 %
10–49 Beschäftigte	38 %	49 %	13 %
50–499 Beschäftigte	30 %	59 %	11 %
500 und mehr Beschäftigte	36 %	56 %	8 %

Auch bei einer Unterscheidung zwischen den einzelnen Branchen sind die Unterschiede eher gering. Banken und Versicherungen erwarten etwas seltener (48 %), Industrieunternehmen etwas häufiger (61 %) öffentliche Hilfen, wenn sie Lernmöglichkeiten für Arbeitslose am Arbeitsplatz anbieten sollen.

Erhebliche Unterschiede gibt es zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Der Anteil der Unternehmen aus den neuen Bundesländern, die eine Ausweitung der Lernangebote für Arbeitslose als eine zu große Belastung empfindet, liegt bei 43 %, der entsprechende Wert für Unternehmen aus den alten Bundesländern nur bei 31 % (vgl. Tabelle 9.5). Angesichts der Existenzprobleme zahlreicher Unternehmen in den neuen Ländern darf die geringere Bereitschaft zu einer Bereitstellung von Lernmöglichkeiten für Arbeitslose in den Unternehmen trotz der größeren Arbeitslosenzahlen nicht überraschen. Trotzdem liegt auch in den neuen Ländern der Anteil der Unternehmen, die sich bei einer entsprechenden finanziellen Unterstützung an dualen Angeboten für die Qualifizierung Arbeitsloser beteiligen würden, mit 49 % bemerkenswert hoch – hoch genug, um entsprechende Qualifizierungsangebote und Finanzierungsarrangements zu entwickeln.

Tabelle 9.5: *Ausweitung des Engagements der Unternehmen für Arbeitslose nach alten und neuen Bundesländern*

	Nein, dies wäre eine zu große Belastung	Ja, aber nur bei entsprechender öffentlicher finanzieller Unterstützung	Ja, auch ohne öffentliche finanzielle Unterstützung denkbar
Alte Bundesländer	31 %	58 %	11 %
Neue Bundesländer	43 %	49 %	7 %

10. Kosten und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung

10.1 Einleitung

Seit mehr als einem viertel Jahrhundert ist die Frage nach den Aufwendungen der Akteure in der beruflichen Bildung für die Qualifizierung der Beschäftigten eine bildungspolitische Kernfrage geblieben. Dabei war der Hintergrund für das jeweilige Interesse an den Kosten und der Verteilung dieser Kosten auf die verschiedenen Finanziers jeweils sehr unterschiedlich.

Es macht wenig Sinn, Fragen zur Zukunft der beruflichen Weiterbildung auf der Basis einer einzigen Angabe zu den Gesamtaufwendungen der Beteiligten innerhalb eines Jahres beantworten zu wollen. Zu komplex sind sowohl die Mög-

lichkeiten der Erfassung der Kosten als auch der Wahl der Bezugsgrößen für die Darstellung der Kosten.

Im Folgenden wird auf die nachfolgenden Daten der Haupt- und Zusatzerhebung Bezug genommen:

- Aus der Haupterhebung werden die direkten und indirekten Personalausfallkosten pro Beschäftigter, pro Teilnehmer und pro Teilnahme Stunde einbezogen.
- In der Zusatzerhebung wurde nach der Erfassung einzelner Kostenpositionen, nach der Einbeziehung der Personalausfallkosten in die betriebliche Kostenkalkulation, nach den Absichten der Unternehmen, die Weiterbildung verstärkt an den Arbeitsplatz bzw. in die Freizeit der Beschäftigten zu verlagern, nach der Einschätzung der Unternehmen zur Angemessenheit der Höhe ihrer Aufwendungen wie auch der Unternehmen insgesamt sowie nach der gewünschten Beteiligung von Unternehmen, Individuen und der öffentlichen Hand an der Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung gefragt.

Wichtig für die Interpretation der erhobenen Daten ist der Hinweis, dass diese Daten relativ heterogen sind. Es wurden sowohl Daten der betrieblichen Buchhaltungen als auch Schätzungen der für die Kostenerfassung Verantwortlichen in den Unternehmen verwendet.

In der Zusatzerhebung wurden bei den in den Unternehmen für die Weiterbildung Verantwortlichen konkrete Verhaltensweisen im Umgang mit den Kosten, künftige Absichten (etwa hinsichtlich der Verlagerung von Kosten) sowie normative Einschätzungen (zur generellen Finanzierung der Weiterbildung) abgefragt. Wir gehen davon aus, dass eine Kombination der angesprochenen Informationen eine tragfähige Gesamteinschätzung des betrieblichen Umgangs mit den Investitionen in die Qualifizierung der Beschäftigten vor allem in strategischer Hinsicht möglich macht.

Betrachtet man die Gesamtkosten je Beschäftigter in den Unternehmen, die 1999 in Deutschland Weiterbildungskurse angeboten haben, so ergeben sich Jahreskosten in Höhe von 577 KKS²⁴ (niedrigere Jahreskosten finden sich ansonsten nur in den Bewerberländern sowie in Griechenland und Österreich). Bezieht man die Kosten auf die Kursstunde, so nimmt Deutschland zusammen mit Norwegen mit Kosten in Höhe von 59 KKS in Europa (einschließlich der Beitrittsländer) eine Spitzenposition ein.

²⁴ KKS (Kaufkraftstandards): Kosten sind in KKS angegeben, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben an, wieviel nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

Ein Vergleich zwischen den direkten und den indirekten Kosten (Personalausfallkosten) der Weiterbildung weist für Deutschland mit 57 % einen vergleichsweise hohen Anteil der direkten, nicht auf die Teilnehmer überwälzbaren Kosten aus. Mit diesem Wert liegt Deutschland an fünfter Position unter den EU-Mitgliedsstaaten. Im Rahmen der CVTS I-Erhebung lag der Anteil der direkten Kosten noch um 5 Prozentpunkte niedriger (bei 52 %).

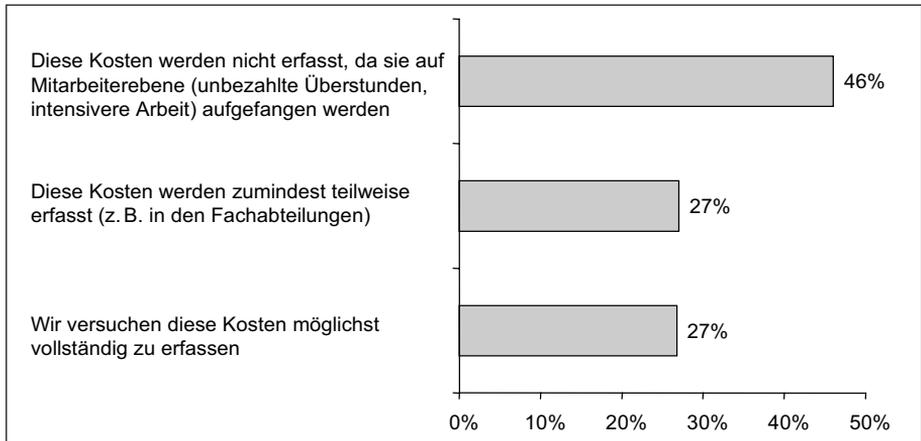
Aufgrund der Datenbefunde der ersten europäischen Weiterbildungserhebung war zu vermuten, dass auch im Jahre 1999 für die Unternehmen die Erfassung der einzelnen Kostenarten in unterschiedlicher Weise als Belastung empfunden werden bzw. eine objektive Belastung darstellen. Auch bei der zweiten Erhebung gab nur eine Minderheit der Unternehmen an, dass sie die Personalausfallkosten in ihre Kalkulation der Weiterbildungskosten einbeziehen. Nur vor dem Hintergrund der ungeklärten Inzidenz der Personalausfallkosten (oft tragen die Bildungsteilnehmer diese Kosten bzw. müssen den durch Weiterbildung entstandenen Arbeitsausfall auf eigene Kosten kompensieren), die in einzelnen EU-Staaten über 50 % der Gesamtkosten ausmachen, wird verständlich, dass in allen Ländern die Zahl der Weiterbildungsstunden pro Jahr bei den besser verdienenden und besser qualifizierten Mitarbeitern höher liegt als etwa bei un- oder angelernten Arbeitskräften. Auch bei der Bewertung der Erhebungsbefunde zu den Absichten der Unternehmen, die Weiterbildung verstärkt in die Freizeit zu verlagern (siehe Abschnitt 10.4), spielt die Relation zwischen den direkten und den indirekten Kosten in einem Unternehmen eine wesentliche Rolle.

10.2 Zur Erfassung der indirekten Kosten in den Unternehmen

Nur in jedem vierten Unternehmen ist es möglich vor dem Hintergrund einer Erfassung der Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung ein Kosten-Controlling durchzuführen (27 %). Allerdings muss auch bei diesen Unternehmen unterstellt werden, dass eine Berücksichtigung der unmittelbaren Kostenbelastung der Unternehmen durch den weiterbildungsinduzierten Arbeitsausfall im Rahmen der betrieblichen Investitionen in das Humankapital kaum realisierbar ist.

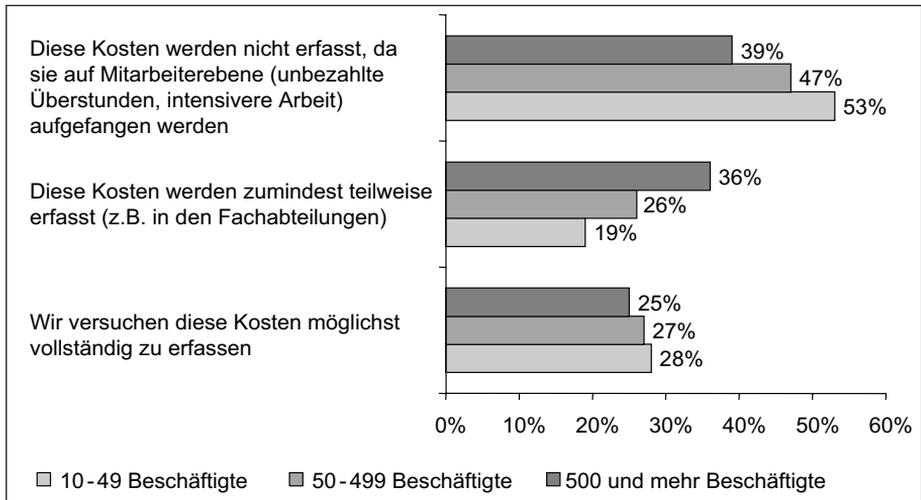
46 % der Unternehmen gaben in der Zusatzerhebung an, dass sie die Personalausfallkosten nicht erfassen und hatten auch keine Einwände gegen die in der Frage vorgegebene Begründung, dass diese Kosten „auf Mitarbeiterebene durch unbezahlte Überstunden oder intensiveres Arbeiten aufgefangen“ würden. Diese Unternehmen folgten somit der gängigen Begründung für eine Nichterfassung der Kosten.

Abbildung 10.1: *Zur Erfassung der Personalausfallkosten in der betrieblichen Weiterbildung*



Interessant ist, dass größere Unternehmen (mit 500 und mehr Beschäftigten) zwar häufiger als kleinere Unternehmen bestrebt sind, die indirekten Kosten der Weiterbildung zumindest teilweise zu erfassen, jedoch auch diese Unternehmen sind nicht um eine vollständige Erfassung bemüht (vgl. Abbildung 10.2).

Abbildung 10.2: *Zur Erfassung der Personalausfallkosten nach Unternehmensgröße*



Die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bzw. zwischen den Unternehmen in den neuen und alten Bundesländern sind weniger bedeutend als die Befunde in den Größenklassen.

So bemühen sich die Industrieunternehmen mit 30 % häufiger um eine vollständige Erfassung der indirekten Kosten als die Unternehmen im Handel (17 %), während diese bei dem Versuch einer teilweisen Erfassung dieser Kosten an der Spitze liegen (39 %). Obwohl der Bereich der Banken und Versicherungen der weiterbildungsintensivste ist, dominiert hier mit 55 % eine Nichterfassung der Personalausfallkosten.

Unternehmen aus den alten Bundesländern versuchen mit 27 % etwas häufiger eine vollständige Erfassung der Personalausfallkosten als Unternehmen in den neuen Bundesländern (23 %).

10.3 Einbeziehung der Personalausfallkosten in die betriebliche Kalkulation

Wenn die Personalausfallkosten eine realistische Kostenposition im Rahmen der Erfassung der Aufwendungen der Wirtschaft darstellen würden, so wäre zu erwarten, dass diese Größe Bestandteil der betrieblichen Kostenkalkulation ist. In der Praxis ist dies nur sehr begrenzt der Fall. Weniger als ein Drittel der befragten Unternehmen (28 %) beziehen die Personalausfallkosten in die Kalkulation ihrer Weiterbildungskosten ein. Bei weiteren 4 % sind diese Kosten teilweise in der Kalkulation enthalten. In 68 % der Fälle werden sie nicht erfasst.

Ein Blick auf die Unternehmensgrößenklassen zeigt, dass der Versuch, Personalausfallkosten in der Kalkulation zu verwenden, auch in größeren Unternehmen nur begrenzt verbreitet ist (bei 10 bis 49 Beschäftigten in 25 %, bei 500 und mehr Beschäftigten in 28 % der Unternehmen). Auch eine teilweise Erfassung findet sich in den größeren Unternehmen nur etwas häufiger (6 % gegenüber 4 % in Kleinunternehmen).

Auffälliger sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Während bei den Banken und Versicherungen nur 21 % der Unternehmen die Personalausfallkosten in die Kalkulation ihrer Weiterbildungskosten einbeziehen, sind dies in den Handelsbetrieben 36 %. Möglicherweise ist im Handelsbereich die Notwendigkeit, weiterbildungsbedingte Abwesenheiten von Mitarbeitern durch Ersatzpersonal auszugleichen, größer als in anderen Branchen.

Tabelle 10.1: *Einbeziehung der Personalausfallkosten in die Kalkulation der Weiterbildungskosten in den alten und neuen Bundesländern*

	Nein	Teilweise	Ja
Alte Bundesländer	67 %	5 %	28 %
Neue Bundesländer	74 %	1 %	24 %

Ebenfalls recht auffällig sind die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Sowohl die vollständige Erfassung der Personalausfallkosten als

auch eine teilweise Erfassung findet sich in den Unternehmen der alten Bundesländer signifikant häufiger als in den Unternehmen im Osten Deutschlands.

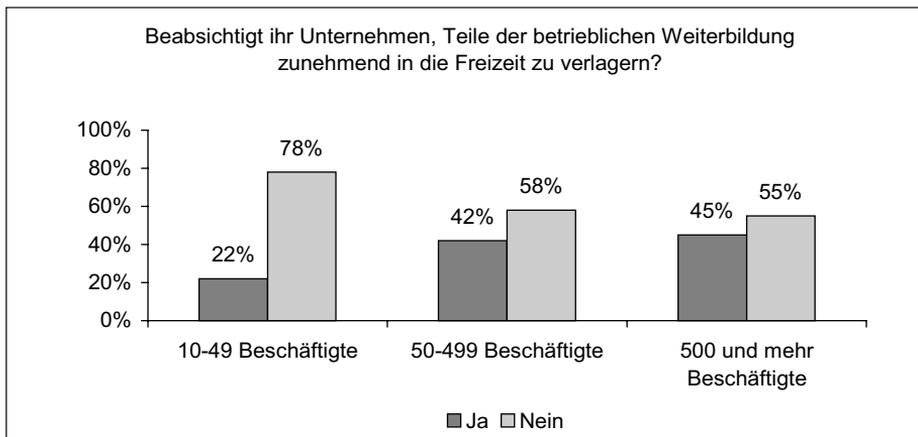
Die empirischen Befunde verdeutlichen, dass die Personalausfallkosten nur für eine Minderheit der Unternehmen eine betriebswirtschaftlich relevante Größe darstellen. Es ist zu vermuten, dass eine kalkulatorische Berücksichtigung am ehesten dann erfolgt, wenn eine Überwälzung dieser Kosten auf die Weiterbildungsteilnehmer nicht oder nur zu einem geringen Teil möglich ist. Bei einer zunehmenden Arbeitsverdichtung und Verringerung der Dispositionsspielräume auch bei Fach- und Führungskräften kann sich der Druck der Personalausfallkosten in Zukunft deutlich erhöhen.

10.4 Zur Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung in die Freizeit der Mitarbeiter

Angesichts einer steigenden Kostenbelastung durch die betriebliche Weiterbildung war zu erwarten, dass die Unternehmen versuchen, ihre Kosten zu reduzieren. Eine Möglichkeit ist dabei, einen Teil der Weiterbildung in die Freizeit der Mitarbeiter zu verlagern.

Die Absicht, Teile der betrieblichen Weiterbildung zunehmend in die Freizeit der Mitarbeiter zu verlagern, ist nur bei einer Minderheit der deutschen Unternehmen erkennbar. 39 % der Unternehmen bekräftigten diese Absicht, 61 % verneinten entsprechende Pläne.

Abbildung 10.3: **Absicht zur Verlagerung von Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit nach Unternehmensgröße**



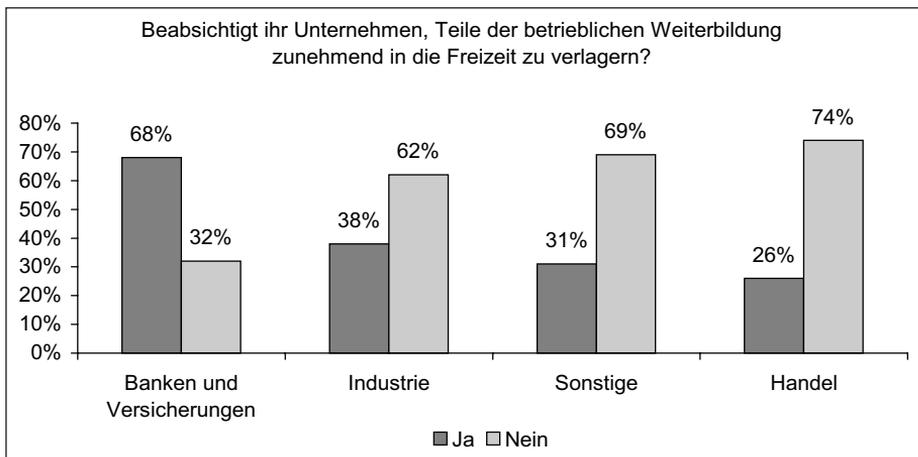
Zwischen einzelnen Unternehmensgruppen bestehen in der Neigung, Teile der Weiterbildung in die Freizeit zu verlagern, deutliche Unterschiede: Je größer die befragten Unternehmen waren, desto häufiger war die Neigung, auf die Freizeit

der Beschäftigten auszuweichen (vgl. Abbildung 10.3). Dieser Befund überrascht, da doch anzunehmen ist, dass Kleinunternehmen größere Schwierigkeiten haben, Mitarbeiter für Weiterbildungszwecke freizustellen, ohne dass dies Auswirkungen auf die Arbeitsgestaltung hat.

Im Vergleich der einzelnen Wirtschaftsbereiche liegen die Banken und Versicherungen eindeutig an der Spitze. 68 % der Unternehmen in diesem Bereich streben eine weitere Verlagerung von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung in die Freizeit ihrer Beschäftigten an. Dazu ist zweierlei anzumerken: Erstens muss der Hinweis wiederholt werden, dass die Banken und Versicherungen den weiterbildungsintensivsten Unternehmensbereich ausmachen. Zum anderen haben gerade die Kreditinstitute bereits in den letzten Jahren schon verstärkt Lernprozesse am heimischen PC ausgebaut, zum Beispiel für die Aufstiegsfortbildung zum Fachwirt.

Eine besonders geringe Neigung zur intensiveren Nutzung der Freizeit für Zwecke der betrieblichen Weiterbildung findet sich im Handel. Hier äußerten nur 26 % die Absicht, künftig Weiterbildung verstärkt in die Freizeit der Mitarbeiter zu verlagern. Angesichts der Arbeitszeitverteilung im Handel ist diese Zurückhaltung verständlich.

Abbildung 10.4: *Absicht zur Verlagerung von Weiterbildungsmaßnahmen in die Freizeit nach Wirtschaftsbereich*



Ein Vergleich zwischen den Unternehmen in den alten und neuen Bundesländern ergibt mit 48 % eine höhere Neigung der Unternehmen im Osten, Weiterbildung in die Freizeit zu verlagern als in den Unternehmen in den alten Bundesländern (37 %).

10.5 Zur Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung an den Arbeitsplatz

Der Trend zu einer Verlagerung von Teilen der Weiterbildung an den Arbeitsplatz wird schon seit einer Reihe von Jahren nicht nur vor dem Hintergrund der Kostendiskussion in der Weiterbildung beschrieben.

Schon im Rahmen der Zusatzerhebung zu CVTS I im Jahre 1995 brachten die befragten Unternehmen mögliche Ausweitungen bei den Weiterbildungsformen am Arbeitsplatz nicht mit Kostenreduktionen in einen Zusammenhang. Seinerzeit spielten Kostenaspekte lediglich für Zuwächse beim „selbst gesteuerten Lernen“ eine Rolle²⁵. Bei „Unterweisungen durch Vorgesetzte u. a.“ sowie im Rahmen von „Einarbeitungen bei technischen oder organisatorischen Umstellungen“ wurden als Gründe für ein Wachstum die „steigenden Anforderungen an die Mitarbeiter“ bzw. „die Beschleunigung der technisch-organisatorischen Veränderungen“ an erster Stelle genannt.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass eine Verlagerung von Teilen der betrieblichen Weiterbildung an den Arbeitsplatz nur von 44 % der Unternehmen als zutreffend angesprochen wird.

Die Fragestellung war für die Unternehmen aus drei Gründen irritierend:

- Die Frage wurde im Rahmen eines Fragenkomplexes zu Kosten und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung gestellt. Mögliche Veränderungen im betrieblichen Angebot dieser Formen stehen jedoch nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit Kostenaspekten.
- Die Fragestellung suggerierte, dass arbeitsplatzintegrierte bzw. arbeitsplatznahe Weiterbildungsangebote eine Alternative zum Angebot der klassischen Weiterbildung in der Form interner oder externer Kursangebote darstellen. Dies dürfte nur sehr begrenzt der Fall sein.
- Es wurde zusätzlich der Eindruck erweckt, dass arbeitsintegrierte Weiterbildungsangebote „preisgünstiger“ als Kursangebote sind. Auch diese Unterstellung wird insbesondere in Unternehmen mit qualitativ hochwertigen „arbeitsintegrierten“ Angeboten nicht geteilt. Neue Formen können sicherlich hochgradig effizient sein, dies allerdings nur, wenn die Qualität ihrer Gestaltung auch mit entsprechenden finanziellen Investitionen verbunden ist.

Die Absicht, Teile der Weiterbildung verstärkt an den Arbeitsplatz zu verlagern, wird in allen Branchen etwa gleich häufig geäußert. Auch zwischen den alten und

²⁵ GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn 1996, S. 142

neuen Bundesländern sind keine signifikanten Abweichungen zu erkennen. Selten mit 38 % wird die Verlagerungsabsicht in Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten genannt. Auch dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass eine Ausweitung der Weiterbildung am Arbeitsplatz gerade in kleinen Unternehmen nicht bzw. weniger mit einer Reduktion der Weiterbildungskosten in Verbindung gebracht wird.

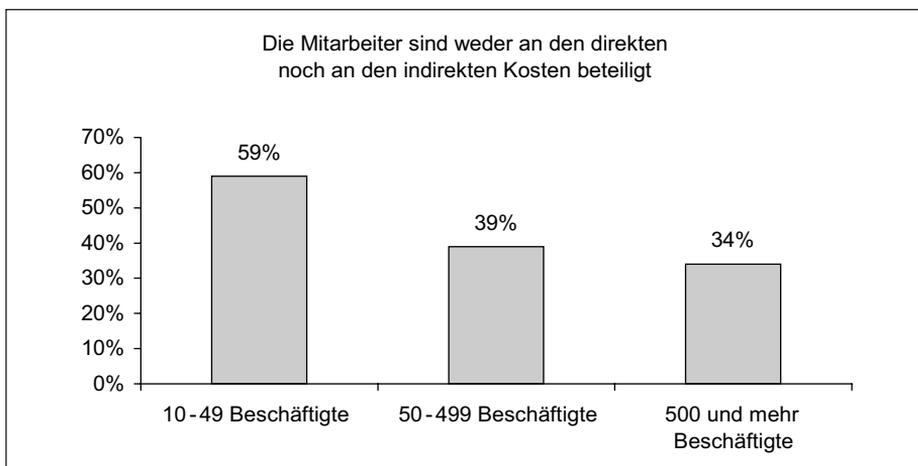
10.6 Art der Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung

Knapp die Hälfte der im Rahmen der Zusatzerhebung befragten Unternehmen (42 %) gab an, dass bei ihnen die Mitarbeiter weder an den direkten noch an den indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung beteiligt sind.

Die Unterschiede zwischen den Unternehmen verschiedener Größe, aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und zwischen den alten und neuen Bundesländern ähneln den Datenmustern bei anderen Fragen (etwa nach der verstärkten Nutzung der Freizeit für die betriebliche Weiterbildung):

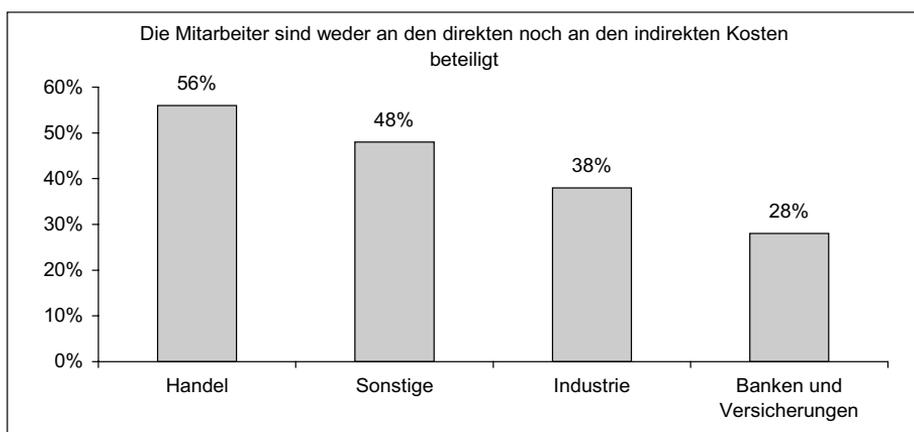
Je kleiner ein Unternehmen ist, desto seltener versuchen diese ihre Mitarbeiter an den Weiterbildungskosten zu beteiligen (vgl. Abbildung 10.5). Möglicherweise ist ein Grund hierfür, dass in Deutschland wie in fast allen anderen europäischen Ländern der Anteil der Weiterbildungskosten an den Arbeitskosten in kleinen Unternehmen niedriger liegt als in größeren Unternehmen, die Belastung durch die Weiterbildung somit in Kleinunternehmen eine Überwälzung auf die Mitarbeiter weniger dringlich erscheinen lässt.

Abbildung 10.5: *Beteiligung der Mitarbeiter an den direkten oder indirekten Kosten der Weiterbildung nach Unternehmensgröße*



Auch für die Unterschiede nach Wirtschaftszweigen lassen sich die vorgenannten Gründe anführen. Die Unternehmen im Banken- und Kreditgewerbe, also dem Bereich mit der höchsten Weiterbildungsintensität und vergleichsweise sehr hohen Weiterbildungskosten, sind am wenigsten bereit, auf eine Beteiligung ihrer Mitarbeiter an den Kosten dieser Kurse und Seminare zu verzichten (nur 28%). Auf der anderen Seite wurde diese Bereitschaft von 56% der Unternehmen im weniger weiterbildungsintensiven und mit deutlich niedrigeren Weiterbildungskosten agierenden Handelssektor genau doppelt so häufig geäußert. Die Industrie und andere Branchen liegen eher im Mittelfeld.

Abbildung 10.6: **Beteiligung der Mitarbeiter an den direkten oder indirekten Kosten der Weiterbildung nach Wirtschaftsbereich**



Die Daten zeigen, dass die Unternehmen in den alten Ländern eine höhere Bereitschaft haben, ihre Mitarbeiter nicht an den Weiterbildungskosten zu beteiligen (alte Bundesländer 43 %, neue Bundesländer 37 %). In diesem Fall scheint sich die objektiv schlechtere wirtschaftliche Gesamtlage stärker auszuwirken als die insgesamt deutlich niedrigeren Aufwendungen der Unternehmen in den neuen Ländern für die betriebliche Weiterbildung.²⁶ 1994 lagen die Kosten pro Teilnehmer um ca. ein Viertel niedriger.

Für den Fall einer Kostenbeteiligung wurden den befragten Unternehmen drei mögliche Alternativen vorgegeben:

- Die Begrenzung der Beteiligung auf einzelne (über das Qualifizierungsinteresse des Unternehmens hinausgehende) Angebote,
- die Begrenzung der Beteiligung auf indirekte Kosten (durch eine teilweise oder vollständige Platzierung der Angebote in die Freizeit der Mitarbeiter),

²⁶ Ebenda, S. 51

- die nachträgliche Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten für bestimmte Angebote, falls diese innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Maßnahme das Unternehmen verlassen.

Die drei genannten Alternativen wurden zwischen 36 % und 26 % in den Unternehmen genutzt. Es überrascht, dass in mehr als einem Drittel der Unternehmen die „Pilotenregelung“ der Bundeswehr angewandt wird, da eine nachträgliche Erstattung von Teilnahmekosten nur bei abschlussbezogenen oder vom Mitarbeiter auch nach Verlassen des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Maßnahmen Sinn macht. Eben diese, oft auch zeitintensive Maßnahmen, sind im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung eher selten.

Alle genannten Refinanzierungsformen sind in der Häufigkeit der Nutzung von der Unternehmensgröße abhängig und werden bei der Gruppe der Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten in der dreifachen Zahl im Vergleich zu den Kleinunternehmen genutzt.

Tabelle 10.2: *Arten der Beteiligung der Mitarbeiter an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung*

	Beteiligung bei einzelnen Angeboten ²⁷	Beteiligung nur bei den indirekten Kosten ²⁸	Nachträgliche Beteiligung nach Verlassen des Unternehmens ²⁹
Insgesamt	26 %	33 %	36 %
10–49 Beschäftigte	14 %	24 %	17 %
50–499 Beschäftigte	26 %	35 %	36 %
500 und mehr Beschäftigte	36 %	35 %	49 %
Industrie	32 %	37 %	36 %
Handel	15 %	22 %	24 %
Banken und Versicherungen	35 %	39 %	54 %
Sonstige	19 %	28 %	31 %
Alte Bundesländer	25 %	34 %	35 %
Neue Bundesländer	33 %	30 %	37 %

Insbesondere der weiterbildungsintensive Bereich der Banken und Versicherungen, der auch die höchsten finanziellen Aufwendungen pro Mitarbeiter hat, nutzt die drei Alternativen der Kostenüberwälzung häufiger als die anderen Branchen.

²⁷ Es gibt einzelne Angebote (z. B. Sprachkurse), an denen sich die Mitarbeiter an den Kosten beteiligen.

²⁸ Eine Beteiligung der Mitarbeiter gibt es ausschließlich bei den indirekten Kosten (einzelne Weiterbildungsmaßnahmen liegen teilweise oder ganz in der Freizeit).

²⁹ Mitarbeiter, die das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Weiterbildung verlassen, werden bei einzelnen Maßnahmen nachträglich an den Kosten beteiligt.

Am wenigsten greifen Unternehmen des Handels auf die genannten Möglichkeiten, ihre Mitarbeiter an den Kosten der Weiterbildung zu beteiligen, zurück.

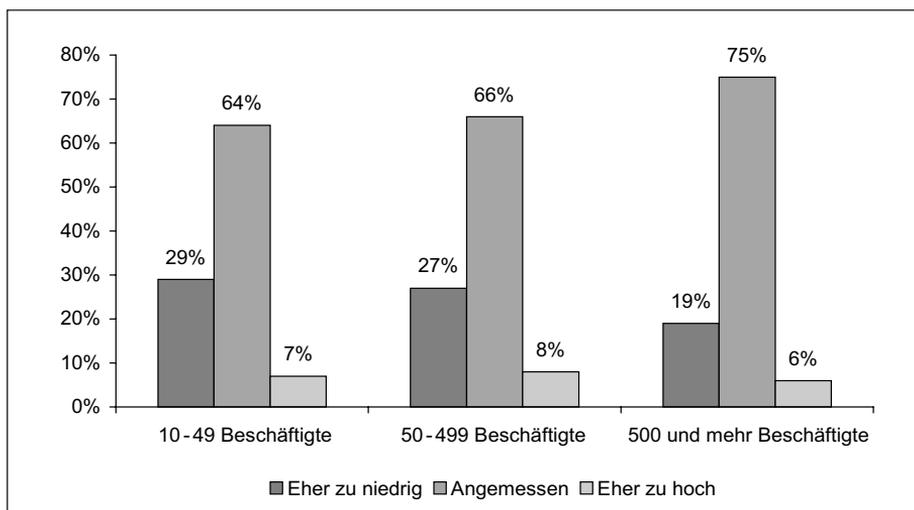
Der Vergleich zwischen den alten und neuen Bundesländern bringt keine eindeutigen Ergebnisse. Eine Kostenbeteiligung der Mitarbeiter bei Maßnahmen mit transferverdächtigen Inhalten (z. B. Sprachkurse) streben 33 % der ostdeutschen und nur 25 % der westdeutschen Unternehmen an, eine Beteiligung an den indirekten Kosten findet sich im Osten (30 %) etwas seltener als im Westen (34 %).

10.7 Zur Bewertung der Angemessenheit der eigenen Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung sowie der Aufwendungen der Wirtschaft insgesamt

Neben dem bisher dargestellten Umgang der Unternehmen mit der Weiterbildungsfinanzierung sowie den möglichen beabsichtigten Veränderungen bei der Verteilung der Weiterbildungskosten wurde auch die grundlegende Bewertung der Aufwandshöhe und der favorisierten Finanziers der betrieblichen Weiterbildung bei den in den Unternehmen für die Weiterbildung Verantwortlichen abgefragt:

- Zwei von drei Unternehmen halten ihre finanziellen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung für angemessen.
- Immerhin jedes vierte Unternehmen war der Meinung, dass die eigenen Aufwendungen zu niedrig seien.
- Nur 7 % hielten die eigenen Aufwendungen für zu hoch.

Abbildung 10.7: *Angemessenheit der eigenen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung nach Unternehmensgröße*

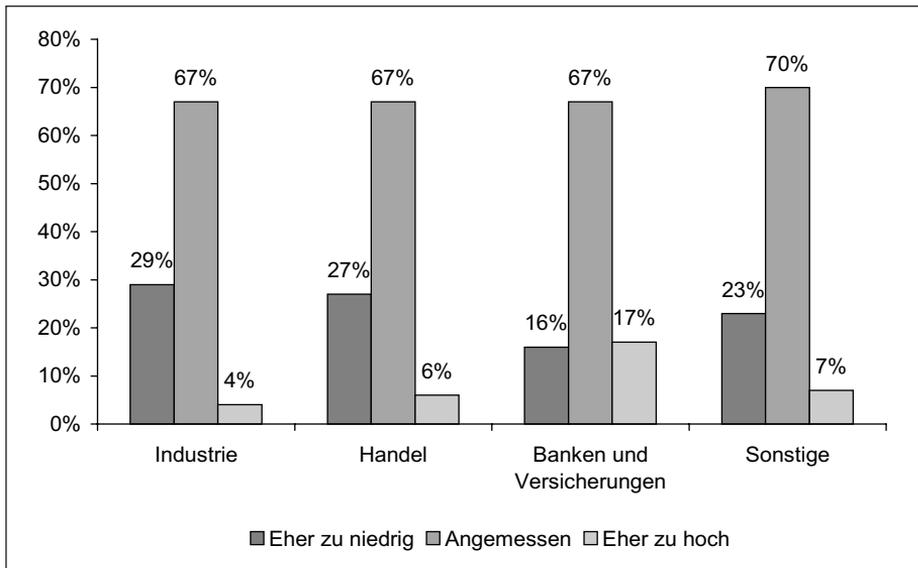


Interessant ist, dass die Zufriedenheit mit der Angemessenheit der eigenen Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung mit der Unternehmensgröße steigt und in Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten mit 75 % am höchsten liegt.

Aus einem Vergleich nach Wirtschaftsbereichen wird die besondere Situation bei den Banken und Versicherungen deutlich. Hier findet sich mit 16 % der niedrigste Anteil von Unternehmen, der die eigenen Aufwendungen für unzureichend hält, gleichzeitig mit 17 % der höchste Anteil von Unternehmen, der die Aufwendungen als zu hoch einschätzt.

Im Bereich der Industrie ist dagegen der Eindruck einer Unterinvestition bei den betrieblichen Experten mit 29 % am höchsten.

Abbildung 10.8: **Angemessenheit der eigenen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung nach Wirtschaftsbereich**



Ein Vergleich der Unternehmen in den alten und neuen Bundesländern ergibt, dass die Unternehmen im Westen mit 26 % häufiger von zu hohen Aufwendungen ausgehen als die Unternehmen im Osten, eine Einschätzung, die angesichts der faktisch höheren Aufwendungen im Westen erklärlich erscheint.

Neben der Frage nach einer Bewertung der eigenen Aufwendungen wurde auch gebeten, eine Bewertung der „Aufwendungen der deutschen Wirtschaft allgemein“ vorzunehmen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Einschätzungen zu den eigenen Aufwendungen und zu denen der Wirtschaft allgemein gegenüber, wobei zu berücksichtigen

war, dass knapp die Hälfte der befragten Unternehmensexperten sich nicht in der Lage sah, zur Gesamtsituation Stellung zu beziehen.

Tabelle 10.3: *Vergleich der Einschätzung der eigenen Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung mit denen der Wirtschaft allgemein*

	Eigene Aufwendungen	Aufwendungen der Wirtschaft	
		Insgesamt	Bezogen auf Unternehmen mit Angabe
Zu niedrig	25 %	35 %	64 %
Angemessen	68 %	17 %	31 %
Zu hoch	7 %	3 %	5 %
Kann ich nicht beurteilen	1 %	45 %	*
Summe	100 %	100 %	100 %

* Kategorie wurde ausgeklammert

Die Skepsis der deutschen Unternehmen in die Investitionsbereitschaft der Unternehmen insgesamt liegt höher als die Skepsis gegenüber den eigenen Aufwendungen. So halten, wie schon berichtet, 25 % der Unternehmen die eigenen finanziellen Aufwendungen für unzureichend. Der entsprechende Wert für die „Aufwendungen der deutschen Wirtschaft“ liegt bei 35 %. Klammert man die Unternehmen, die kein Urteil abgeben konnten oder wollten, aus, liegt der Prozentsatz sogar bei 64 %.

Dabei gibt es nur wenige Abweichungen zwischen verschiedenen Teilgruppen von Unternehmen. So hat die Unternehmensgröße keinen Einfluss auf die Beurteilung der Investitionsbereitschaft der Wirtschaft. Abweichungen ergeben sich am ehesten bei der Zahl der Unternehmen, die sich nicht in der Lage sehen, die Gesamtaufwendungen der deutschen Wirtschaft für die berufliche Bildung einzuschätzen. Dieser Anteil liegt im Handelsbereich mit 56 % deutlich höher als etwa bei den Banken und Versicherungen (36 %).

10.8 Zu den gewünschten Finanziers für die Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung

Die Finanzierungsstrukturen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland waren in der Vergangenheit von zwei Besonderheiten im europäischen Vergleich geprägt, zum einen von sehr unterschiedlichen Anbietern und Inhalten in Abhängigkeit von den jeweiligen Zielgruppen (Beschäftigte, Arbeitslose und sich unabhängig vom Arbeitgeber qualifizierende Individuen), zum anderen durch komplizierte Mischfinanzierungsstrukturen je nach Zielen und Inhalten der Maßnahmen.

Grundsätzlich kommen als Finanzierungsquellen für die Weiterbildung drei Finanziers infrage: die Unternehmen, die Individuen oder Formen einer kollekt-

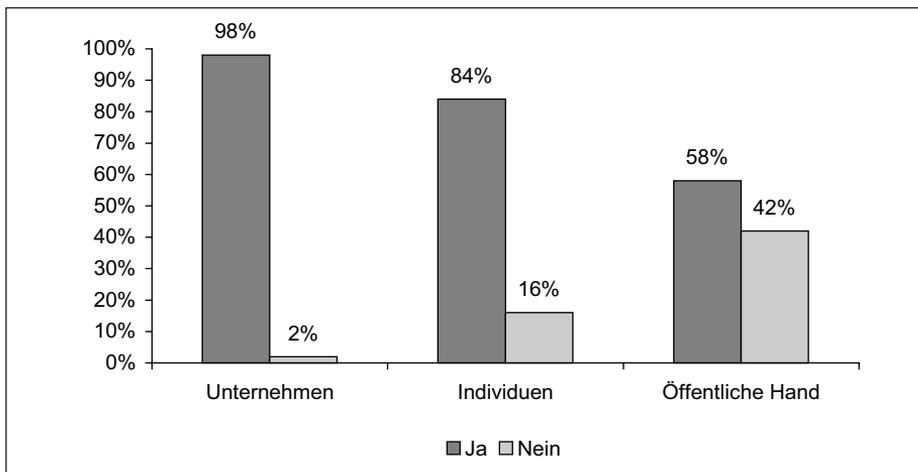
tiven Finanzierung (durch öffentliche Instanzen oder Solidarsysteme, die durch Beiträge von Individuen und/oder Unternehmen gespeist werden).

Die nachfolgende Abbildung stellt die gewünschte Bedeutung der einzelnen Finanziers aus der Sicht der Unternehmen dar.

Nahezu alle Unternehmen sehen sich selbst als Finanzier der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung (98%), wobei zu vermuten ist, dass sie ihr eigenes Finanzierungsfeld vornehmlich in der betrieblichen Weiterbildung sehen. Nur wenig seltener werden mit 84% die Individuen genannt, während die öffentliche Hand immerhin noch auf 58% kommt (wohl in erster Linie bezogen auf die allgemeine Weiterbildung).

Als wichtigste Finanziers werden mit 75% ebenfalls die Unternehmen genannt, während die öffentliche Hand auf 13% sowie die Individuen auf 12% kommen.

Abbildung 10.9: *Potenzielle Finanziers der allgemeinen und beruflichen Bildung*



Je größer das befragte Unternehmen war, desto seltener wurde die öffentliche Hand als gewünschter Finanzier der Weiterbildung genannt. Gleichzeitig liegen in größeren Unternehmen die Erwartungen an die Individuen als Finanzier höher:

- In Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) erwarten 61% der Experten eine Beteiligung der öffentlichen Hand und 75% eine Beteiligung der Individuen.
- In Großunternehmen (mit 500 und mehr Beschäftigten) wird die öffentliche Hand nur zu 54% genannt, die Individuen werden jedoch zu 90% als Finanzier gewünscht.

Bei einem Blick auf die Branchen werden wieder die Unterschiede zwischen den Banken und Versicherungen auf der einen Seite und den Handelsunternehmen

auf der anderen Seite deutlich. Im Handel wird bei 65 % der Unternehmen eine finanzielle Beteiligung der öffentlichen Hand an der Weiterbildung erwartet, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sind dies nur 51 %.

Eine finanzielle Beteiligung der Individuen erwarten 82 % der Handelsunternehmen und 92 % der Banken und Versicherungen.

Auch die bereits bekannten Unterschiede zwischen den Erwartungsmustern der Unternehmen im Osten und im Westen zeigen sich bei der Frage nach den Finanziers der Weiterbildung:

- Unternehmen in den alten Bundesländern wünschen zu 57 % eine Beteiligung der öffentlichen Hand an der Weiterbildungsfinanzierung, in den neuen Bundesländern sind dies 63 %.
- Die finanzielle Beteiligung der Individuen wünschen 85 % der Unternehmen im Osten, jedoch nur 78 % der Unternehmen im Westen.

Offen ist, ob diese Unterschiede die unterschiedliche Einkommenssituation der Beschäftigten im Westen und Osten reflektieren, oder ob alte Verhaltensmuster, die auf die staatliche Regulierung in der Frage der Qualifizierung der Beschäftigten eher vertrauen als auf die Eigeninitiative der Arbeitnehmer, in den ostdeutschen Unternehmen noch bedeutsam sind.

11. Verfügbarkeit von Daten zur betrieblichen Weiterbildung

Wie schon im Jahre 1994 (CVTS I) wurde auch diesmal die Verfügbarkeit von Daten der betrieblichen Weiterbildung ermittelt. In der Zusatzerhebung zu CVTS II wurde gefragt, welche Weiterbildungsdaten die Unternehmen einerseits erfasst haben bzw. erfassen können (Daten sind verfügbar, aufbereitbar oder können nur mit großem Aufwand aufbereitet werden) und andererseits nicht erfasst haben (Daten können geschätzt oder nur sehr ungenau geschätzt werden).

11.1 Daten zu den Teilnehmern der betrieblichen Weiterbildung

Die Unternehmen erfassen vor allem die Gesamtzahl der Teilnehmer an Weiterbildungskursen (80 %), darüber hinaus mit deutlicher Abstufung die einzelnen Merkmale der Teilnehmer (Geschlecht (69 %), Berufsstatus (67 %) und Alter (64 %)).

Tabelle 11.1: *Erfassung der Teilnehmerdaten (CVTS II)*

Teilnehmerzahl	Weiterbildungsdaten erfasst	Weiterbildungsdaten nicht erfasst
Insgesamt	80 %	21 %
Geschlecht	69 %	31 %
Berufsstatus	67 %	33 %
Alter	64 %	36 %

Eine Übersicht, welche Teilnehmerdaten von den Unternehmen unmittelbar bereitgestellt werden können, gibt die nachfolgende Tabelle 11.2.

Tabelle 11.2: *Verfügbarkeit der Teilnehmerdaten (CVTS II)*

Teilnehmerzahl	Unmittelbar verfügbar/ leicht aufbereitbar	Ohne Schwierigkeiten schätzbar	Nur mit großem Aufwand aufbereitbar	Schätzung ist sehr schwierig
Insgesamt	74 %	12 %	6 %	9 %
Geschlecht	53 %	18 %	14 %	14 %
Berufsstatus	50 %	18 %	17 %	15 %
Alter	48 %	19 %	17 %	17 %

Vor allem die Zahl der Teilnehmer insgesamt kann von nahezu 90 % der Unternehmen bereitgestellt werden (unmittelbar verfügbar/leicht aufbereitbar/ohne Schwierigkeiten schätzbar). Eine Unterteilung der Teilnehmerzahl ist am ehesten nach Geschlecht (71 %), etwas schwieriger nach Berufsstatus (68 %) und am schwierigsten nach Alter (67 %) erhebbar. Diese Unterschiede sollten bei einer Überarbeitung des Erhebungskonzeptes für die Zukunft berücksichtigt werden.

11.2 Daten zu den Teilnahmezeiten

Noch problematischer als bei den Teilnehmerdaten stellt sich die Verfügbarkeit der Daten in den Unternehmen bei den Teilnehmerstunden dar. Diese werden von den Unternehmen deutlich seltener erfasst.

Tabelle 11.3: *Erfassung der Teilnahmezeiten in Unternehmen (CVTS II)*

Teilnahmezeiten	Weiterbildungsdaten erfasst	Weiterbildungsdaten nicht erfasst
Insgesamt	56 %	44 %
Weiterbildungsthemen	52 %	48 %
Geschlecht	48 %	52 %
Berufsstatus	48 %	53 %
Alter	46 %	54 %

Eine Übersicht, welche Daten über Teilnahmestunden von den Unternehmen unmittelbar bereitgestellt werden können, zeigt die nachfolgende Tabelle 11.4.

Tabelle 11.4: *Verfügbarkeit der Teilnahmestundendaten (CVTS II)*

Teilnehmerstunden	Unmittelbar verfügbar/ leicht aufbereitbar	Ohne Schwierigkeiten schätzbar	Nur mit großem Aufwand aufbereitbar	Schätzung ist sehr schwierig
Insgesamt	50 %	23 %	6 %	21 %
Weiterbildungsthemen	39 %	22 %	13 %	26 %
Geschlecht	35 %	22 %	14 %	30 %
Berufsstatus	32 %	21 %	16 %	31 %
Alter	31 %	21 %	15 %	33 %

Nur in einem Drittel der Unternehmen ist die Zahl der Teilnahmestunden nach Geschlecht, Berufsstatus und Alter unmittelbar verfügbar/leicht aufbereitbar. Immerhin 20 % der Unternehmen ist es möglich, die verschiedenen Ausprägungen der Teilnahmestunden zu schätzen. Ungefähr 15 % der Unternehmen können die Zahl der Teilnahmestunden nach Weiterbildungsthemen, Geschlecht, Berufsstatus und Alter mit großem Aufwand aufbereiten. Wenn die Zahl der Teilnahmestunden in den Unternehmen nicht zur Verfügung steht, können ungefähr 30 % der Unternehmen die Zahl der Teilnahmestunden nach Geschlecht, Berufsstatus und Alter nur sehr schwierig schätzen.

11.3 Daten zu den Weiterbildungskosten

Die folgende Tabelle 11.5 zeigt, dass, abgesehen von den Kosten für Kursgebühren/-beiträge, die wohl in den meisten Unternehmen kalkulatorisch erfasst, andere Kostenarten deutlich seltener erfasst werden.

Tabelle 11.5: *Erfassung der Weiterbildungskosten in Unternehmen (CVTS II)*

Weiterbildungskosten	Weiterbildungsdaten erfasst	Weiterbildungsdaten nicht erfasst
Kursgebühren/-beiträge	82 %	18 %
Lehrpersonal	56 %	44 %
Räume und Ausstattung	37 %	63 %
Personalausfallkosten	37 %	63 %

Die Kosten des Lehrpersonals können noch in 72 % der Unternehmen relativ leicht zur Verfügung gestellt werden. Bei den Kosten für Räume und Ausstattung (61 %) und den Personalausfallkosten für Teilnehmer (57 %) nimmt die Verfügbarkeit dagegen merklich ab.

In ungefähr 7 % der Unternehmen können alle Kostenarten mit großem Aufwand aufbereitet werden. Die Kosten für Räume und Ausstattung sowie die

Personalausfallkosten können ein Drittel der Unternehmen mit großen Schwierigkeiten schätzen.

Tabelle 11.6: *Verfügbarkeit der Weiterbildungskosten in Unternehmen (CVTS II)*

	Unmittelbar verfügbar/ leicht aufbereitbar	Ohne Schwierig- keiten schätzbar	Nur mit großem Aufwand aufbereitbar	Schätzung ist sehr schwierig
Kosten für Kursgebühren/ -beiträge	77 %	7 %	6 %	10 %
Kosten des Lehrpersonals	50 %	22 %	6 %	22 %
Kosten für Räume und Ausstattung	33 %	28 %	6 %	33 %
Personalausfallkosten der Teilnehmer	28 %	29 %	9 %	34 %

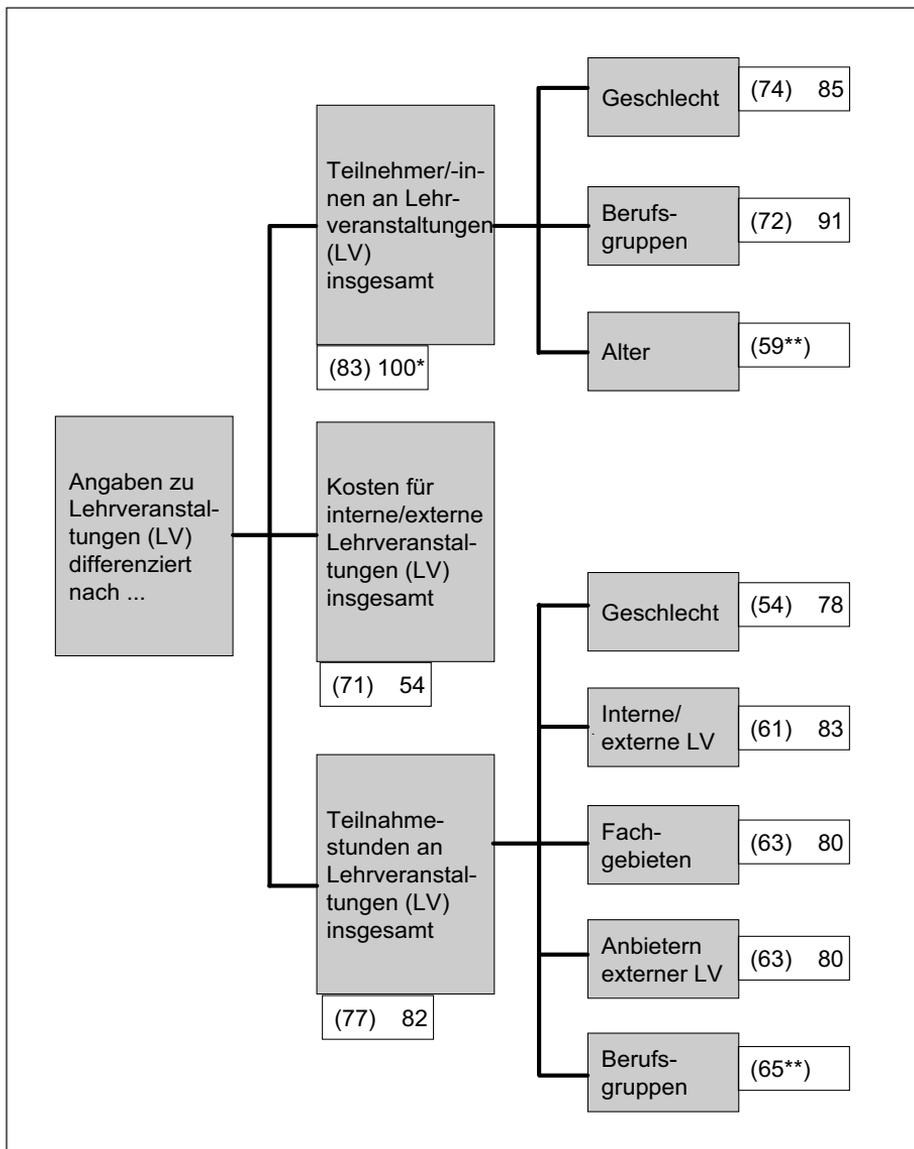
11.4 Vergleich der Zusatzerhebungen CVTS I und CVTS II

Bei einem Vergleich der Antwortquoten zwischen den Haupterhebungen zu CVTS I und CVTS II (vgl. Abbildung 11.1) fällt auf, dass Angaben zu Teilnehmern als auch zu Teilnahmestunden deutlich häufiger gegeben werden konnten. Dies hängt mit einer besseren Erfassung der innerbetrieblichen Weiterbildungsdaten durch die EDV zusammen. Zu den Weiterbildungskosten konnten allerdings deutlich seltener Angaben gemacht werden. Durch das unterschiedliche Konzept der Weiterbildungskostenerfassung in beiden Haupterhebungen sind die Zahlen jedoch nicht unmittelbar vergleichbar.

Die Haupterhebung zu CVTS I machte damals bereits die jeweiligen Schwierigkeiten bei der Erfassung von Teilnehmerzahlen, Teilnahmestunden und Weiterbildungskosten deutlich, nämlich dass:

- die vollständigsten Daten bei den **Teilnehmerzahlen** insgesamt mit 83 % erzielt wurden. Der Wunsch nach differenzierteren Daten, z. B. die Untergliederung nach bestimmten Beschäftigtengruppen (Berufsstatus), minderte die Zahl der Unternehmen bei denen die entsprechenden Angaben verfügbar waren. So verdoppelte sich die Zahl der Unternehmen mit Lücken nahezu (von 17 % auf 41 %), wenn eine Aufschlüsselung der Teilnehmer nach Alter abgefragt wurde, während eine Differenzierung der Daten nach Geschlecht oder Berufsstatus häufiger möglich war.
- Angaben zu den **Teilnahmestunden** 77 % der Unternehmen machen konnten. Bei den Teilnahmestunden war darüber hinaus eine Aufschlüsselung nach internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen sowie nach Berufsgruppen eher unproblematisch. Eine Datengliederung nach Geschlecht war nahezu in jedem zweiten Unternehmen nicht verfügbar.

Abbildung 11.1: **Vergleich der Antwortquoten bei CVTS I und CVTS II in Prozent (Werte zu CVTS I in Klammern)**



* Die Angaben zur Zahl der Teilnehmer war in CVTS II zwingend erforderlich für alle Unternehmen (Vorgaben Eurostat). Erfolgte hierzu keine Angabe, wurde die Erhebungseinheit als Antwortausfall / Verweigerung gewertet.

** Keine Abfrage in CVTS II

- Angaben zu den **Kosten der betrieblichen Weiterbildung** 71 % der Unternehmen liefern konnten. Bei einzelnen Kostenpositionen der Weiterbildungskosten, so etwa den Lohn- und Gehaltskosten der Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen sowie bei nebenberuflich tätigem Lehrpersonal, waren die Datenlücken sehr hoch.

11.5 Künftige Nutzung der elektronischen Datenverarbeitung für die Erfassung von Daten zur betrieblichen Weiterbildung

In der Zusatzerhebung zu CVTS I gab die Mehrheit der Unternehmen (58 %) an, dass für sie die elektronische Speicherung von Weiterbildungsdaten von untergeordneter Bedeutung sei und auch für die Zukunft kein Einstieg in eine Erfassung der Weiterbildungsdaten über die elektronische Datenverarbeitung geplant sei. Trotzdem hat sich bei der zweiten Weiterbildungserhebung (mit Ausnahmen der Kostenfragen) eine Verbesserung der Antwortquote zwischen 10 und 20 Prozentpunkten ergeben.

In der Zusatzerhebung zu CVTS II waren es ca. 43 % der Unternehmen, die der Auffassung waren, dass die künftige Nutzung der elektronischen Datenverarbeitung die Verfügbarkeit von Daten zur Weiterbildung verbessern würde. Diese Verbesserungen werden vor allem in den Großunternehmen stattfinden (60 %), deutlich seltener in den mittelgroßen Unternehmen (40 %) sowie in den Kleinunternehmen (33 %).

Die konkreten künftigen Verbesserungen beziehen sich auf eine bessere Verfügbarkeit und die Transparenz der Daten, z. B. um die Investitionen in die betriebliche Weiterbildung besser beurteilen zu können. Durch die Einführung von neuen speziellen Softwareprogrammen (z. B. das SAP Personal- und Weiterbildungserfassungsmodul oder das integrierte Verwaltungs- und Informationssystem WEBIS) werden dadurch bessere Erfassungs- und Auswertungsmöglichkeiten aller betrieblicher Daten, insbesondere aber der Daten zur betrieblichen Weiterbildung erwartet.

12. Zur Validität der 474 Unternehmen der Zusatzerhebung in Bezug zur Gesamtstichprobe

Wie im Rahmen der ersten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurde auch bei der zweiten Erhebung eine Zusatzerhebung in 474 Unternehmen durchgeführt. Von den in der Haupterhebung in Deutschland angeschriebenen Unternehmen haben 3.184 Unternehmen gültig geantwortet.

Dies ist eine Antwortquote von 31 %. 2.506 Unternehmen sind weiterbildende Unternehmen (79 %).

Es war nicht möglich vorab eine statistische Stichprobe aus dem Pool der weiterbildenden Unternehmen der Haupterhebung zu CVTS II zu ziehen. Für die Zusatzerhebung zu CVTS II wurden im Jahre 2000 die 2.506 weiterbildenden Unternehmen von den statistischen Landesämtern bzw. dem Statistischen Bundesamt angeschrieben und aus datenschutzrechtlichen Gründen um eine schriftliche Einwilligung zur Weitergabe der Daten der schriftlichen Haupterhebung sowie um Zustimmung zu einer telefonischen Befragung gebeten. 510 Unternehmen haben die Bereitschaft erklärt an der telefonischen Zusatzerhebung teilzunehmen, 474 Unternehmen wurden befragt.

Die eher qualitativen Ergebnisse der deutschen Ergänzungserhebung wurden mit den quantitativen Ergebnissen der europäischen Haupterhebung gekoppelt. Für einige Unternehmen liegen keine erfassten Angaben aus der Erhebung vor. Daher gibt es von 468 Unternehmen parallel Daten von der Haupterhebung und der Zusatzerhebung. Es hat keine Hochrechnung der Daten der Zusatzerhebung stattgefunden.

In Tabelle 12.1 werden die Abweichungen zwischen der Haupterhebung und Zusatzerhebung verteilt nach Betriebsgröße wiedergegeben. Die Verteilung der Unternehmen nach Betriebsgröße zeigt, dass die Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) unterdurchschnittlich (– 16 Prozentpunkte) an der telefonischen Erhebung teilgenommen haben, hingegen die Großunternehmen (500 und mehr Beschäftigte) überdurchschnittlich (13 Prozentpunkte) erfasst wurden.

Tabelle 12.1: *Vergleich der Betriebsgröße in Haupt- und Zusatzerhebung zu CVTS II*

	Haupterhebung		Haupterhebung		Zusatzerhebung		Abweichung (sp6-sp4)
	Alle Unternehmen		Weiterbildende Unternehmen		Weiterbildende Unternehmen		
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	
	1	2	3	4	5	6	7
10–49 Beschäftigte	1126	35	937	37	101	21	–16
50–499 Beschäftigte	1614	51	1210	48	248	52	4
500 und mehr Beschäftigte	445	14	362	14	130	27	13
Insgesamt	3184	100	2506	100	474	100	

In Tabelle 12.2 sind die Abweichungen der Zahl der weiterbildenden Unternehmen zwischen der Haupterhebung und Zusatzerhebung verteilt nach den Hauptwirtschaftszweigen Industrie, Handel, Banken und Versicherungen und sonstige

Branchen zusammengestellt. Die Industrieunternehmen sind mit – 3 Prozentpunkten etwas weniger und die Banken und Versicherungen sind mit 5 Prozentpunkten etwas häufiger vertreten.

Tabelle 12.2: *Vergleich der Wirtschaftsbereiche in Haupt- und Zusatzerhebung*

	Haupterhebung		Haupterhebung		Zusatzerhebung		Abweichung (sp6-sp4)
	Alle Unternehmen		Weiterbildende Unternehmen		Weiterbildende Unternehmen		
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	
	1	2	3	4	5	6	7
Industrie	1463	46	1156	46	203	43	–3
Handel	333	11	284	11	54	11	0
Banken und Versicherungen	269	8	244	10	71	15	5
Sonstige	1120	35	825	33	151	32	–1
Insgesamt	3184	100	2506	100	474	100	

Ein Vergleich der Anteile der alten und neuen Bundesländer bezogen auf die Stichprobe der Haupterhebung zu CVTS II sowie der Zahl der befragten Unternehmen in der Zusatzerhebung zeigt minimale Unterschiede (vgl. Tabelle 12.3).

Tabelle 12.3: *Vergleich der Bundesländer in Haupt- und Zusatzerhebung*

Bundesland	Stichprobe	Auswertbar (absolut)	Anteil an der Stichprobe (in %)	Weiterbil- dende Unter- nehmen in der CVTS II Zusatzerhe- bung	% der wei- terbildenden Unterneh- men in der CVTS II Zusatzerhe- bung
Alte Bundesländer	8828	2675	84	391	83
Neue Bundesländer	1338	509	16	83	17
Insgesamt	10166	3184	100	474	100

Die beiden nachfolgenden Tabellen zeigen, dass die Struktur der Repräsentativität der beiden Erhebungen nahezu identisch ist. Sowohl in der Zusatzerhebung zu CVTS I als auch in CVTS II waren die Kleinunternehmen unter- und die Großunternehmen überrepräsentiert.

Die Abweichungen der Ergebnisse zwischen CVTS I und CVTS II hinsichtlich der Kleinunternehmen ist größer geworden (– 7 %); auch der Anteil der Großunternehmen hat zugenommen (+ 6 %) (vgl. Tabelle 12.4).

Tabelle 12.4: *Abweichungen zwischen den Zusatzerhebungen CVTS I und CVTS II nach Unternehmensgröße*

	CVTS I			CVTS II		
	Haupt- erhebung	Zusatz- erhebung	Abwei- chung	Haupt- erhebung	Zusatz- erhebung	Abwei- chung
10–49 Beschäftigte	31 %	22 %	–9 %	37 %	21 %	–16 %
50–499 Beschäftigte	51 %	52 %	1 %	48 %	52 %	4 %
500 und mehr Beschäftigte	18 %	25 %	7 %	14 %	27 %	13 %
N	2214	502		2506	477	

Die Industrieunternehmen sind in beiden Erhebungen ebenfalls unter- und die Banken und Versicherungen überrepräsentiert. Die Abweichungen zwischen den Zusatzerhebungen zu CVTS I und CVTS II sind aber nicht so bedeutend wie bei der Betriebsgröße.

Tabelle 12.5: *Abweichungen zwischen den Zusatzerhebungen zu CVTS I und CVTS II nach Wirtschaftsbereich*

	CVTS I			CVTS II		
	Haupt- erhebung	Zusatz- erhebung	Abwei- chung	Haupt- erhebung	Zusatz- erhebung	Abwei- chung
Industrie	32 %	28 %	–4 %	46 %	43 %	–3 %
Handel	22 %	19 %	–3 %	11 %	11 %	0 %
Banken und Versicherungen	18 %	25 %	7 %	10 %	15 %	5 %
Sonstige	29 %	27 %	–2 %	33 %	32 %	–1 %
N	2214	502		2506	477	

Literaturverzeichnis

- ARBEITSGEMEINSCHAFT QUALIFIKATIONS-ENTWICKLUNGS-MANAGEMENT (Hrsg.), Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit, Berlin 1998 (QUEM-Report 53)
- CEDEFOP (Hrsg.), Jobrotation, Berufsbildung, Europäische Zeitung Nr. 24, September-Dezember 2001
- DAVIS, Norman, The Making of the continuing vocational training survey, A report on the procedures adopted and the steps taken to implement the survey, Sheffield 1997
- EGNER, Ute, Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2). Methodik und erste Ergebnisse, in: Wirtschaft und Statistik 12/2001, S. 1008 – 1020
- EUROBAROMETER 44.0, October-November 1995, Basic English Questionnaire, INRA (Europe), siehe unter: http://europa.eu.int/comm/public_opinion/archives_en.htm
- EUROBAROMETER 47.1, March-April 1997, Basic English Questionnaire, INRA (Europe), siehe unter: http://europa.eu.int/comm/public_opinion/archives_en.htm
- EUROPEAN COMMISSION, 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 1998
- EUROSTAT, Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 10/2002
- EUROSTAT, Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-), in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 3/2002
- EUROSTAT (Hrsg.), Continuing Vocational Training Survey in Enterprises 1994 (CVTS). Methods and Definitions, Luxemburg 1996
- EUROSTAT, Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Ergebnisse, 1994 (CVTS), Luxemburg 1997
- EUROSTAT, Erste Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in den Bewerberländern (-CVTS2-), in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 2/2002
- EUROSTAT, Kosten und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 8/2002
- EUROSTAT, Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 22/2002

- GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung, in: BWP 3/2002, S. 18 – 23
- GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE, Bielefeld 1996
- GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Betriebliche Weiterbildung, Teil I: Statistik zur beruflichen Weiterbildung, Stand und Perspektiven in Deutschland und Europa. Teil II: Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen, Bielefeld 2001 (Forschung Spezial Heft 3)
- GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick, Kosten der betrieblichen Weiterbildung, Ergebnisse und kritische Anmerkungen, Berlin und Bonn 1995
- GRÜNEWALD, Uwe und SAUTER, Edgar, Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft – Ansätze für einen internationalen Ländervergleich, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderdruck zu Heft 6, November 1993, S. 17 – 24
- GRÜNEWALD, Uwe und SOERENSEN, John Hومان, Job-Rotation, Verbindung von Lernen und Arbeiten, in: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), EURO Professional, Nr. 43, August 2001, S. 7 – 11
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (Hrsg.), Memorandum über Lebenslanges Lernen, Brüssel 2000, siehe: <http://europa.eu.int/comm/education/life/memode.pdf>
- SACHVERSTÄNDIGENRAT BILDUNG BEI DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG (Hrsg.), Ein neues Leitbild für das Bildungswesen – Elemente einer künftigen Berufsbildung, Düsseldorf 1998 (Diskussionspapiere Nr. 2)
- SAUTER, Edgar, Lernzeiten in der Weiterbildung, in: Dobischat, Rolf und Seifert, Hartmut (Hrsg.), Lernzeiten neu organisieren. Lebenslanges Lernen durch Integration von Bildung und Arbeit, Berlin 2001
- SCHMIDT, Bernd, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, Erhebungen nach § 7 BStatG, Projektbericht, Wiesbaden 1996
- SCHMIDT, Bernd, Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Methodik der Haupterhebung, in: Wirtschaft und Statistik 9/1995
- SCHMIDT, Bernd und HOGREVE, H., Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE – Methodik und

erste Ergebnisse der Vorerhebung für das Jahr 1993, in: Wirtschaft und Statistik 1994

- SEVERING, Eckart, Arbeitsplatznahe Weiterbildung – Betriebspädagogische Konzepte und betriebliche Umsetzungsbedingungen, Neuwied 1994
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung in Europa, Erhebung 2000, Wiesbaden 2000
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2), Erhebungen nach § 7 BStatG, Projektbericht, Wiesbaden 2002
- STATISTISCHES BUNDESAMT und BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Ergebnisse der Vorerhebung bei ca. 9.300 Unternehmen im Rahmen des Aktionsprogramms FORCE in Deutschland Ende 1993, Wiesbaden/Berlin 1995
- STAUDT, Erich und KRIEGESMANN, Bernd, Kompetenz zur Innovation – Missverständnisse über den Mythos Weiterbildung, in: Personal, Heft 11/2000
- STAUDT, Erich und KRIEGESMANN, Bernd, Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht, in: Kompetenzentwicklung 99, Berlin 2000
- WEISS, Reinhold, Die 26-Milliarden-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung, Köln 1990 (Berichte zur Bildungspolitik 1990 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln)
- WEISS, Reinhold, Wettbewerbsfaktor Weiterbildung – Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Köln 2000 (Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 242)

Informationen zu CVTS I: <http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardood/stat/trainingstatis/areas/area5.html>

Ergebnisse zu CVTS I und CVTS II sind in der Datenbank NewCronos von Eurostat veröffentlicht (kostenpflichtiges Download):

<http://europa.eu.int/newcronos/>, Themenkreis 3: Bevölkerung und soziale Bedingungen, Bereich Aus- und Weiterbildung, Kollektion Berufliche Aus- und Weiterbildung.

Anhang Teil I

Methodische Anmerkungen

Die Erhebung erfasste Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in den Abschnitten C bis K und O entsprechend der Klassifikation der Wirtschaftszweige NACE Rev. 1 und bezog sich auf das Referenzjahr 1999.

Abkürzungen: **A** – Österreich, **B** – Belgien, **DK** – Dänemark, **D** – Deutschland, **E** – Spanien, **F** – Frankreich, **FIN** – Finnland, **GR** – Griechenland, **I** – Italien, **IRL** – Irland, **L** – Luxemburg, **NL** – Niederlande, **P** – Portugal, **S** – Schweden, **UK** – Großbritannien, **NO** – Norwegen, **BG** – Bulgarien, **CZ** – Tschechische Republik, **EE** – Estland, **HU** – Ungarn, **LV** – Lettland, **LT** – Litauen, **PL** – Polen, **RO** – Rumänien, **SI** – Slowenien

Betriebliche Weiterbildung: Betriebliche Weiterbildung sind Maßnahmen oder Aktivitäten, die ganz oder teilweise von den Unternehmen finanziert werden und an denen mit einem Arbeitsvertrag beschäftigte Mitarbeiter teilnehmen. Die Bezeichnung „Beschäftigte“ bezieht sich in dieser Erhebung auf die Gesamtzahl der beschäftigten Personen ohne die Auszubildenden und Lehrlinge.

Weiterbildungskurse: Weiterbildungsform, die ausschließlich dem Zweck der beruflichen Weiterbildung dient und die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfindet, beispielsweise in einem Unterrichtsraum oder Bildungszentrum, in denen eine Personengruppe in einem von den Organisatoren des Kurses vorab festgelegten Zeitraum Unterricht von Ausbildern/Tutoren/Dozenten erhält.

Interne Weiterbildungskurse: Kurse, die vom Unternehmen selbst konzipiert und durchgeführt werden. Sie können auch in Räumlichkeiten außerhalb des Unternehmens abgehalten werden.

Externe Weiterbildungskurse: Kurse, die von einer Organisation außerhalb des Unternehmens konzipiert und durchgeführt werden. Sie können auch in Räumlichkeiten des Unternehmens abgehalten werden.

Andere Formen der betrieblichen Weiterbildung: Planmäßige Weiterbildung am Arbeitsplatz, Unterweisung sowie Einarbeitung. Dabei werden die normalen Arbeitsmittel am unmittelbaren Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld verwendet.
– Geplantes Lernen durch Job-Rotation, Austauschprogramme oder Abordnungen
– Teilnahme an Lernzirkeln / Qualitätszirkeln
– Selbstgesteuertes Lernen
– Informationsveranstaltungen: Teilnahme an Tagungen, Workshops, Seminaren

Teilnehmer in Weiterbildungskursen: Ein Kursteilnehmer ist eine Person, die 1999 an einem oder mehreren Weiterbildungskursen teilgenommen hat. Jede Person

wurde nur einmal gezählt, unabhängig von der Anzahl der Kurse, an denen sie teilgenommen hat.

Stunden in Weiterbildungskursen: Die Gesamtzahl der Teilnahme­stunden bezieht sich auf die bezahlte Arbeitszeit, die der Teilnehmer 1999 in Weiterbildungskursen insgesamt verbracht hat.

NACE Rev. 1: Verordnung (EWG) NR. 3037/90 des Rates vom 9. Oktober 1990 betreffend die statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Verordnung (EWG) NR. 761/93 der Kommission vom 24. März 1993 zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates betreffend die statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft.

KKS (Kaufkraftstandards): Kosten sind in KKS angegeben, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben an, wie viel nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

Die Definition der **Weiterbildungsthemen** folgt der offiziellen Klassifikation entsprechend dem „Handbuch der Ausbildungsfelder.“ – CEDEFOP/EUROSTAT – 1999.

Die Definition der **Weiterbildungsanbieter** ist im „EU Manual – Continuing Vocational Training Survey (CVTS2)“, Eurostat Working Papers, Population and social conditions 3/2000/EN/NO 17 beschrieben.

Anhang Teil III

A

Auswirkungen der Globalisierung und des strukturellen Wandels auf die betrieblichen Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien

In den letzten Jahren haben sich Globalisierung und struktureller Wandel erheblich beschleunigt. Die Globalisierung zwingt viele Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verstärken und zunehmend grenzüberschreitend zu nutzen. Damit sind Auswirkungen auf die Marktsituation, die Innovationen, die Produktpalette, den Kostendruck und die Arbeitskräfte zu erwarten.

Marktsituation

Tabelle 1

A.1: Wie ist das in Ihrem Unternehmen: Hat sich die Marktsituation für Ihr Unternehmen verbessert, verschlechtert oder blieb sie unverändert?	n	%
Verbessert	155	33
Verschlechtert	170	36
Unverändert	149	31
Insgesamt	474	100

Tabelle 2

A.2: Wie hat sich diese Veränderung der Marktsituation auf die Anforderungen an die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter ausgewirkt? Sind die Anforderungen ...	n	%
Gestiegen	277	85
Gesunken	2	1
Gleich geblieben	48	14
Insgesamt	327	100

Tabelle 3

A.3: In welchem Umfang waren die Beschäftigtengruppen, die ich Ihnen gleich nenne, von dieser Veränderung der Qualifikationsanforderungen betroffen? War das sehr stark, stark, geringfügig oder gar nicht der Fall? Wie war das bei ...	n	Sehr stark %	Stark %	Geringfügig %	Gar nicht %
Ungelernten und angelernten Kräften	223	5	16	35	44
Fachkräften (Facharbeiter, Gesellen, Fachkaufleute)	275	21	51	24	4
Führungskräften der unteren/mittleren Ebene	271	28	56	14	2
Führungskräften der höheren Ebene	273	32	46	16	7

Tabelle 4

A.4: Was haben Sie unternommen, um den veränderten Qualifikationsanforderungen Rechnung zu tragen? Mehrfachnennungen sind möglich.	n	%
Veränderungen der Arbeitsorganisation	209	76
Ausbau von Teilzeitmodellen	42	15
Neueinstellungen	164	59
Umsetzungen	132	48
Entlassungen	55	20
Weiterbildung	265	96
Veränderungen bei Lohn und/oder Gehalt	106	38

Innovationen

Tabelle 5

A.5: Haben Innovationen im Tätigkeitsfeld Ihres Unternehmens in den letzten 3-5 Jahren zugenommen, sich verringert oder sind sie gleich geblieben?	n	%
Zugenommen	302	64
Verringert	2	0
Gleich geblieben	170	36
Insgesamt	474	100

Tabelle 6

A.6: Wie hat sich diese Veränderung der Innovationen auf die Anforderungen an die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter ausgewirkt? Sind die Anforderungen ...	n	%
Gestiegen	277	91
Gleich geblieben	27	9
Insgesamt	304	100

Tabelle 7

A.7: In welchem Umfang waren die nachfolgenden Beschäftigtengruppen von dieser Veränderung der Qualifikationsanforderungen, bedingt durch Veränderungen der Innovationen, betroffen? War das sehr stark, stark, geringfügig oder gar nicht der Fall? Wie war das bei ...	n	Sehr stark %	Stark %	Geringfügig %	Gar nicht %
Ungelernten und angelernten Kräften	226	4	15	37	44
Fachkräften (Facharbeiter, Gesellen, Fachkaufleute)	274	21	58	18	3
Führungskräften der unteren/mittleren Ebene	273	29	52	17	1
Führungskräften der höheren Ebene	271	32	41	21	6

Tabelle 8

A.8: Was haben Sie unternommen, um diesen veränderten Qualifikationsanforderungen, bedingt durch die Innovationen, Rechnung zu tragen? Mehrfachnennungen sind möglich.	n	%
Veränderungen der Arbeitsorganisation	184	68
Ausbau von Teilzeitmodellen	40	15
Neueinstellungen	157	58
Umsetzungen	119	44
Entlassungen	25	9
Weiterbildung	263	97
Veränderungen bei Lohn und/oder Gehalt	97	36

Produktpalette

Tabelle 9

A.9: Wurde die Produktpalette Ihres Unternehmens in den letzten 3-5 Jahren erweitert, reduziert oder blieb sie unverändert?	n	%
Erweitert	296	62
Reduziert	13	3
Unverändert	165	35
Insgesamt	474	100

Tabelle 10

A.10: Wie hat sich diese Veränderung der Produktpalette auf die Anforderungen an die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter ausgewirkt? Sind die Anforderungen ...	n	%
Gestiegen	240	78
Gesunken	3	1
Gleich geblieben	66	21
Insgesamt	309	100

Tabelle 11

A.11: In welchem Umfang waren die nachfolgenden Beschäftigtengruppen von dieser Veränderung der Qualifikationsanforderungen, bedingt durch Veränderungen der Produktpalette, betroffen? War das sehr stark, stark, geringfügig oder gar nicht der Fall? Wie war das bei ...	n	Sehr stark %	Stark %	Geringfügig %	Gar nicht %
Ungelernten und angelernten Kräften	201	4	14	30	52
Fachkräften (Facharbeiter, Gesellen, Fachkaufleute)	243	24	49	23	4
Führungskräften der unteren/mittleren Ebene	241	23	57	16	4
Führungskräften der höheren Ebene	242	23	42	28	7

Tabelle 12

A.12: Was haben Sie unternommen, um den veränderten Qualifikationsanforderungen, bedingt durch Veränderungen der Produktpalette, Rechnung zu tragen? Mehrfachnennungen sind möglich.	n	%
Veränderungen der Arbeitsorganisation	142	59
Ausbau von Teilzeitmodellen	24	10
Neueinstellungen	134	56
Umsetzungen	100	42
Entlassungen	19	8
Weiterbildung	228	95
Veränderungen bei Lohn und/oder Gehalt	71	30

Kostendruck

Tabelle 13

A.13: Hat der Kostendruck auf Ihr Unternehmen in den letzten 3-5 Jahren zugenommen, sich reduziert oder ist er gleich geblieben?	n	%
Zugenommen	421	89
Reduziert	2	0
Gleich geblieben	51	11
Insgesamt	474	100

Tabelle 14

A.14: Wie hat sich diese Veränderung des Kostendrucks auf die Anforderungen an die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter ausgewirkt? Sind die Anforderungen ...	n	%
Gestiegen	247	58
Gesunken	1	0
Gleich geblieben	175	42
Insgesamt	423	100

Tabelle 15

A.15: In welchem Umfang waren die nachfolgenden Beschäftigtengruppen von dieser Veränderung der Qualifikationsanforderungen, bedingt durch Veränderungen des Kostendrucks, betroffen? War das sehr stark, stark, geringfügig oder gar nicht der Fall? Wie war das bei ...	n	Sehr stark %	Stark %	Geringfügig %	Gar nicht %
Ungelernten und angelernten Kräften	212	8	19	32	41
Fachkräften (Facharbeiter, Gesellen, Fachkaufleute)	246	18	53	26	3
Führungskräften der unteren/mittleren Ebene	244	24	57	16	3
Führungskräften der höheren Ebene	244	31	46	18	5

Tabelle 16

A.16: Was haben Sie unternommen, um den veränderten Qualifikationsanforderungen, bedingt durch Veränderungen des Kostendrucks, Rechnung zu tragen? Mehrfachnennungen sind möglich.	n	%
Veränderungen der Arbeitsorganisation	182	75
Ausbau von Teilzeitmodellen	36	15
Neueinstellungen	95	39
Umsetzungen	106	44
Entlassungen	52	22
Weiterbildung	204	84
Veränderungen bei Lohn und/oder Gehalt	82	34

Personalbestand

Tabelle 17

A.17: Hat der Personalbestand Ihres Unternehmens in den letzten 3-5 Jahren zugenommen, sich verringert oder ist er unverändert geblieben?	n	%
Zugenommen	196	42
Verringert	139	29
Unverändert geblieben	139	29
Insgesamt	474	100

Tabelle 18

A.18: Wie hat sich diese Veränderung des Personalbestandes auf die Anforderungen an die Qualifikation Ihrer Mitarbeiter ausgewirkt? Sind die Anforderungen ...	n	%
Gestiegen	196	59
Gleich geblieben	139	41
Insgesamt	335	100

Tabelle 19

A.19: In welchem Umfang waren die nachfolgenden Beschäftigtengruppen von dieser Veränderung der Qualifikationsanforderungen, bedingt durch Veränderungen des Personalbestandes, betroffen? War das sehr stark, stark, geringfügig oder gar nicht der Fall? Wie war das bei ...	n	Sehr stark %	Stark %	Geringfügig %	Gar nicht %
Ungelernten und angelernten Kräften	160	9	21	29	42
Fachkräften (Facharbeiter, Gesellen, Fachkaufleute)	192	24	53	18	5
Führungskräften der unteren/mittleren Ebene	190	26	50	21	4
Führungskräften der höheren Ebene	189	26	39	23	12

Tabelle 20

A.20: Was haben Sie unternommen, um diesen veränderten Qualifikationsanforderungen, bedingt durch Veränderungen des Personalbestandes, Rechnung zu tragen? Mehrfachnennungen sind möglich.	n	%
Veränderungen der Arbeitsorganisation	137	71
Ausbau von Teilzeitmodellen	32	17
Neueinstellungen	105	54
Umsetzungen	91	47
Entlassungen	43	22
Weiterbildung	167	87
Veränderungen bei Lohn und/oder Gehalt	67	35

Tabelle 21

A.21: Der Innovationsdruck wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Dieser Druck kann nur mit erheblichen finanziellen Aufwendungen für die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter abgefangen werden.	n	%
Eher Zustimmung	354	75
Eher Ablehnung	120	25
Insgesamt	474	100

Tabelle 22

A.22: Der verstärkte Wettbewerb wird vor allem zu Kosteneinsparungen führen. Daher wird immer weniger Personal immer intensiver arbeiten müssen. Eine längerfristige Personalentwicklung bleibt dabei auf der Strecke.	n	%
Eher Zustimmung	236	50
Eher Ablehnung	237	50
Insgesamt	473	100

Tabelle 23

A.23: Qualifikatorische Defizite bei den Beschäftigten und Arbeitslosen sind in erster Linie Ausdruck von Mängeln im öffentlichen Bildungswesen. Hier müssen Investition und Effizienz gesteigert werden.	n	%
Eher Zustimmung	266	57
Eher Ablehnung	198	43
Insgesamt	464	100

Tabelle 24

A.24: In den kommenden Jahren wird die betriebliche Weiterbildung zunehmend der Kosten- und Effizienzkontrolle unterliegen. Betriebliche Investitionen in Weiterbildung werden sich zunehmend am direkten Bedarf der Unternehmen orientieren.	n	%
Eher Zustimmung	442	94
Eher Ablehnung	30	6
Insgesamt	472	100

Tabelle 25

A.25: Berufliche Weiterbildung durch Selbstlernen mit Nutzung der neuen Medien wird sich in den kommenden Jahren erheblich ausweiten. Damit werden sich größere Anteile der Weiterbildung in die Freizeit verlagern.	n	%
Eher Zustimmung	382	81
Eher Ablehnung	92	19
Insgesamt	474	100

B

Bedeutung des Konzeptes „Lebenslanges Lernen“ für die betriebliche Aus- und Weiterbildung

Die Europäische Kommission hat seit Mitte der neunziger Jahre das Konzept des „lebenslangen Lernens“ aufgegriffen. Nach diesem Konzept ist ein berufsbegleitendes Lernen während des gesamten Erwerbslebens erforderlich. Dies soll über eine Integration von Lernen und Arbeiten erreicht werden.

Tabelle 26

B.1: Leistet Ihr Unternehmen einen Beitrag zur Umsetzung dieses Konzeptes? Wie sehen Sie Ihre Rolle in diesem Zusammenhang?	n	%
Unser Unternehmen ist sich der Aufgabe lebenslangen Lernens bewusst und hält sie für unverzichtbar.	149	32
Die betriebliche Weiterbildung ist zwar Teil des lebenslangen Lernens, für unser Angebot stehen jedoch betriebliche Ziele im Vordergrund.	248	53
Die betriebliche Weiterbildung dient ausschließlich unserem Unternehmen, lebenslanges Lernen ist Aufgabe der Individuen.	71	15
Insgesamt	468	100

Tabelle 27

B.2: Eine stärkere Betonung des lebenslangen Lernens führt möglicherweise zu zusätzlichen Belastungen der Erwerbstätigen. Welche der folgenden möglichen Belastungen sind Ihrer Meinung nach zu erwarten?	n	Ja	Nein
Die finanziellen Aufwendungen des Einzelnen steigen.	467	54	46
Die Beschäftigten stehen ständig unter dem Druck, Neues zu lernen.	469	81	19
Die Unsicherheit im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung wächst.	465	56	44
Beschäftigte sind immer häufiger einer Mehrfachbelastung ausgesetzt (Arbeit, Familie und Lernen).	471	85	15

Tabelle 28

B.3: Welcher der folgenden Aussagen, die ich Ihnen gleich vorlesen werde, zur Rolle des Staates bei der Umsetzung des lebenslangen Lernens in der betrieblichen Weiterbildung stimmen Sie am ehesten zu?	n	%
Der Staat sollte weit stärker als bisher ordnend und finanziell unterstützend in den Bereich der Weiterbildung eingreifen.	191	40
Der Staat sollte im bisherigen Umfang ordnend und finanziell unterstützend tätig sein.	156	33
Der Staat sollte sich mit Regelungen und finanziellen Unterstützungen weitgehend zurückhalten.	126	27
Insgesamt	473	100

Tabelle 29

B.4: Bildet Ihr Unternehmen in einem oder in mehreren Berufen aus?	n	%
In einem Beruf	106	22
In mehreren Berufen	330	70
Bildet nicht aus	38	8
Insgesamt	474	100

Tabelle 30

B.5: Wie beurteilt Ihr Unternehmen das zukünftige Verhältnis von Aus- und Weiterbildung?	n	%
Berufsausbildung und Weiterbildung sollen zeitlich oder inhaltlich wie bisher beibehalten werden.	74	16
Sowohl die Berufsausbildung als auch die Weiterbildung sollen im Umfang oder den Inhalten nach ausgebaut werden.	211	44
Nur die Berufsausbildung soll ausgebaut, die Weiterbildung im bisherigen zeitlichen und inhaltlichen Umfang beibehalten werden.	28	6
Die Berufsausbildung soll im bisherigen Umfang beibehalten, die Weiterbildung jedoch ausgebaut werden.	160	34
Insgesamt	473	100

C

Neue Lernformen in den Unternehmen

Die klassische berufliche Weiterbildung in der Form von betriebsinternen oder externen Kursen und Seminaren reicht vielfach nicht mehr aus, um flexibel und effizient auf neue Qualifikationsanforderungen reagieren zu können. Deshalb haben in den letzten Jahren Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz an Bedeutung gewonnen. Die Formen sind vielfältig und umfassen arbeitsintegriertes, arbeitsplatznahes oder selbst gesteuertes Lernen. Von uns erfasst werden:

- Weiterbildung als Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen;
- Weiterbildung als Lernen durch die normalen Arbeitsmittel (Einarbeitung);
- Weiterbildung als Job-Rotation oder in Austauschprogrammen;
- Weiterbildung in Lern- oder Qualitätszirkeln;
- Weiterbildung als selbstgesteuertes Lernen.

Tabelle 31

C.1: Trifft dieser Trend auch für Ihr Unternehmen zu?	n	%
Diese neuen Formen nehmen in unserem Unternehmen an Bedeutung zu.	333	71
Diese Formen gab es in unserem Unternehmen in gleichem Umfang immer schon.	101	21
Diese Formen spielen bei uns keine besondere Rolle.	36	8
Insgesamt	470	100

Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen

Tabelle 32

C.2: Erfolgt in Ihrem Unternehmen Weiterbildung in geplanten Phasen als Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen?	n	%
Nein	36	8
Ja	438	92
Insgesamt	474	100

Tabelle 33

C.3: Wird diese Maßnahme durch Personen oder Medien unterstützt?	n	%
Personen (Vorgesetzte, Kollegen, Spezialisten)	152	35
Durch Medien (audiovisuelle Hilfen wie Bücher, Videos, CD-ROM, CBT, u. ä.)	4	1
Durch beides (Personen und Medien)	274	63
Weder durch Personen noch durch Medien	8	2
Insgesamt	438	100

Tabelle 34

C.4: Konzentriert sich die Maßnahme häufiger auf die Qualifizierung von Einzelpersonen oder häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern?	n	%
Häufiger auf Einzelpersonen	124	28
Häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern	163	37
Beides	151	34
Insgesamt	438	100

Tabelle 35

C.5: Ist diese Maßnahme arbeitsintegriert, arbeitsplatznah oder arbeitsplatzfern gestaltet?	n	%
Arbeitsintegriert: Teilnehmer lernt durch Arbeit	291	66
Arbeitsplatznah: Lernmöglichkeiten werden an den Arbeitsplatz gebracht, z. B. PC	306	70
Arbeitsplatzfern: Zum Beispiel zu Hause	82	19
Insgesamt	438	100

Tabelle 36

C.6: Ist die Maßnahme eher Teil eines umfassenden Personal- und Kompetenzentwicklungskonzeptes oder eher eine Einzelmaßnahme?	n	%
Teil eines Gesamtkonzeptes	235	54
Einzelmaßnahme	198	46
Insgesamt	433	100

Tabelle 37

C.7: Würden Sie die Maßnahme schwerpunktmäßig eher dem Lernen oder eher dem Arbeiten zuordnen?	n	%
Eher dem Lernen	168	41
Eher dem Arbeiten	240	59
Insgesamt	408	100

Lernen durch die normalen Arbeitsmittel (Einarbeitung)

Tabelle 38

C.8: Erfolgt in Ihrem Unternehmen Weiterbildung in geplanten Phasen als Lernen durch die normalen Arbeitsmittel (Einarbeitung)?	n	%
Nein	38	8
Ja	436	92
Insgesamt	474	100

Tabelle 39

C.9: Wird diese Maßnahme durch Personen oder Medien unterstützt?	n	%
Personen (Vorgesetzte, Kollegen, Spezialisten)	209	48
Durch Medien (audiovisuelle Hilfen wie Bücher, Videos, CD-ROM, CBT, u. ä.)	3	1
Durch beides (Personen und Medien)	221	50
Weder durch Personen noch durch Medien	3	1
Insgesamt	436	100

Tabelle 40

C.10: Konzentriert sich die Maßnahme häufiger auf die Qualifizierung von Einzelpersonen oder häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern?	n	%
Häufiger auf Einzelpersonen	269	62
Häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern	63	14
Beides	104	24
Insgesamt	436	100

Tabelle 41

C.11: Ist diese Maßnahme arbeitsintegriert, arbeitsplatznah oder arbeitsplatzfern gestaltet?	n	%
Arbeitsintegriert: Teilnehmer lernt durch Arbeit	319	73
Arbeitsplatznah: Lernmöglichkeiten werden an den Arbeitsplatz gebracht, z. B. PC	242	56
Arbeitsplatzfern: Zum Beispiel zu Hause	35	8
Insgesamt	436	100

Tabelle 42

C.12: Ist die Maßnahme eher Teil eines umfassenden Personal- und Kompetenzentwicklungskonzeptes oder eher eine Einzelmaßnahme?	n	%
Teil eines Gesamtkonzeptes	211	49
Einzelmaßnahme	223	51
Insgesamt	434	100

Tabelle 43

C.13: Würden Sie die Maßnahme schwerpunktmäßig eher dem Lernen oder eher dem Arbeiten zuordnen?	n	%
Eher dem Lernen	114	28
Eher dem Arbeiten	297	72
Insgesamt	411	100

Job-Rotation oder in Austauschprogrammen

Tabelle 44

C.14: Erfolgt in Ihrem Unternehmen Weiterbildung in geplanten Phasen als Job-Rotation oder in Austauschprogrammen?	n	%
Nein	327	69
Ja	147	31
Insgesamt	474	100

Tabelle 45

C.15: Wird diese Maßnahme durch Personen oder Medien unterstützt?	n	%
Personen (Vorgesetzte, Kollegen, Spezialisten)	86	59
Durch beides (Personen und Medien)	58	39
Weder durch Personen noch durch Medien	3	2
Insgesamt	147	100

Tabelle 46

C.16: Konzentriert sich die Maßnahme häufiger auf die Qualifizierung von Einzelpersonen oder häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern?	n	%
Häufiger auf Einzelpersonen	90	61
Häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern	34	23
Beides	23	16
Insgesamt	147	100

Tabelle 47

C.17: Ist diese Maßnahme arbeitsintegriert, arbeitsplatznah oder arbeitsplatzfern gestaltet?	n	%
Arbeitsintegriert: Teilnehmer lernt durch Arbeit	109	74
Arbeitsplatznah: Lernmöglichkeiten werden an den Arbeitsplatz gebracht, z. B. PC	75	51
Arbeitsplatzfern: Zum Beispiel zu Hause	15	10
Insgesamt	147	100

Tabelle 48

C.18: Ist die Maßnahme eher Teil eines umfassenden Personal- und Kompetenzentwicklungskonzeptes oder eher eine Einzelmaßnahme?	n	%
Teil eines Gesamtkonzeptes	84	58
Einzelmaßnahme	61	42
Insgesamt	145	100

Tabelle 49

C.19: Würden Sie die Maßnahme schwerpunktmäßig eher dem Lernen oder eher dem Arbeiten zuordnen?	n	%
Eher dem Lernen	49	37
Eher dem Arbeiten	83	63
Insgesamt	132	100

Lern- und Qualitätszirkel

Tabelle 50

C.20: Erfolgt in Ihrem Unternehmen Weiterbildung in geplanten Phasen in Lern- und Qualitätszirkeln?	n	%
Nein	295	62
Ja	179	38
Insgesamt	474	100

Tabelle 51

C.21: Wird diese Maßnahme durch Personen oder Medien unterstützt?	n	%
Personen (Vorgesetzte, Kollegen, Spezialisten)	59	33
Durch Medien (audiovisuelle Hilfen wie Bücher, Videos, CD-ROM, CBT, u. ä.)	1	1
Durch beides (Personen und Medien)	117	65
Weder durch Personen noch durch Medien	2	1
Insgesamt	179	100

Tabelle 52

C.22: Konzentriert sich die Maßnahme häufiger auf die Qualifizierung von Einzelpersonen oder häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern?	n	%
Häufiger auf Einzelpersonen	21	12
Häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern	119	66
Beides	39	22
Insgesamt	179	100

Tabelle 53

C.23: Ist diese Maßnahme arbeitsintegriert, arbeitsplatznah oder arbeitsplatzfern gestaltet?	n	%
Arbeitsintegriert: Teilnehmer lernt durch Arbeit	76	42
Arbeitsplatznah: Lernmöglichkeiten werden an den Arbeitsplatz gebracht, z. B. PC	123	69
Arbeitsplatzfern: Zum Beispiel zu Hause	33	18

Tabelle 54

C.24: Ist die Maßnahme eher Teil eines umfassenden Personal- und Kompetenzentwicklungskonzeptes oder eher eine Einzelmaßnahme?	n	%
Teil eines Gesamtkonzeptes	142	80
Einzelmaßnahme	36	20
Insgesamt	178	100

Tabelle 55

C.25: Würden Sie die Maßnahme schwerpunktmäßig eher dem Lernen oder eher dem Arbeiten zuordnen?	n	%
Eher dem Lernen	72	44
Eher dem Arbeiten	93	56
Insgesamt	165	100

Selbst gesteuertes Lernen

Tabelle 56

C.26: Erfolgt in Ihrem Unternehmen Weiterbildung in geplanten Phasen als selbst gesteuertes Lernen?	n	%
Nein	256	54
Ja	218	46
Insgesamt	474	100

Tabelle 57

C.27: Wird diese Maßnahme durch Personen oder Medien unterstützt?	n	%
Personen (Vorgesetzte, Kollegen, Spezialisten)	31	14
Durch Medien (audiovisuelle Hilfen wie Bücher, Videos, CD-ROM, CBT, u. ä.)	67	31
Durch beides (Personen und Medien)	113	52
Weder durch Personen noch durch Medien	7	3
Insgesamt	218	100

Tabelle 58

C.28: Konzentriert sich die Maßnahme häufiger auf die Qualifizierung von Einzelpersonen oder häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern?	n	%
Häufiger auf Einzelpersonen	147	67
Häufiger auf Gruppen von Mitarbeitern	32	15
Beides	39	18
Insgesamt	218	100

Tabelle 59

C.29: Ist diese Maßnahme arbeitsintegriert, arbeitsplatznah oder arbeitsplatzfern gestaltet?	n	%
Arbeitsintegriert: Teilnehmer lernt durch Arbeit	78	36
Arbeitsplatznah: Lernmöglichkeiten werden an den Arbeitsplatz gebracht, z. B. PC	104	48
Arbeitsplatzfern: Zum Beispiel zu Hause	117	54

Tabelle 60

C.30: Ist die Maßnahme eher Teil eines umfassenden Personal- und Kompetenzentwicklungskonzeptes oder eher eine Einzelmaßnahme?	n	%
Teil eines Gesamtkonzeptes	107	49
Einzelmaßnahme	111	51
Insgesamt	218	100

Tabelle 61

C.31: Würden Sie die Maßnahme schwerpunktmäßig eher dem Lernen oder eher dem Arbeiten zuordnen?	n	%
Eher dem Lernen	161	75
Eher dem Arbeiten	53	25
Insgesamt	214	100

Tabelle 62

C.32: Seit wann bieten Sie selbst gesteuertes Lernen an?	n	%
bis 1980	22	10
1981 – 1990	31	15
1991 – 2000	158	75
Insgesamt	211	100

Tabelle 63

C.33: Wird diese Lernform überwiegend zu Hause oder überwiegend am Arbeitsplatz oder beides in gleichem Umfang genutzt?	n	%
Überwiegend zu Hause	81	37
Überwiegend am Arbeitsplatz	84	39
Beides in gleichem Umfang	52	24
Insgesamt	217	100

Tabelle 64

C.34: Setzt das selbst gesteuerte Lernen zu Hause einen PC oder einen Internetanschluss voraus?	n	Ja	Nein
PC-Anschluss	213	43	57
Internetanschluss	213	19	81

Tabelle 65

C.35: Beteiligt sich Ihr Unternehmen an den Kosten einer PC- oder Notebook-Nutzung zu Hause?	n	Ja	Nein
Mit kostenloser Lernsoftware (auf Diskette oder CD-ROM)	212	37	63
Mit einer Beteiligung an den Nutzungskosten (Internet, Telefonanschluss, usw.)	213	18	82
Mit einer Beteiligung an den Kosten der Hardware (PC, Drucker, Bildschirm, u. a.)	213	22	78

D

Auswirkungen einer zunehmenden Eigenverantwortung der Individuen für Ihre Qualifizierung

Es besteht in der Zukunft immer mehr die Notwendigkeit, das eigene Wissen und die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, um die individuellen Beschäftigungschancen auch bei einem notwendigen Arbeitgeberwechsel zu erhalten.

Tabelle 66

D.1 Welcher der beiden nachfolgenden Aussagen würden Sie eher zustimmen?	n	%
Der Einzelne sollte die umfassende Verantwortung für die Teilnahme, den Erfolg und die Finanzierung der von ihm genutzten beruflichen Weiterbildung tragen.	34	7
Die Mitarbeiter wie auch die Unternehmen sollten sich entsprechend des jeweiligen Nutzens an der Gestaltung und Finanzierung der Weiterbildung beteiligen.	440	93
Insgesamt	473	100

Tabelle 67

D.2: In welcher Form sollte Ihrer Auffassung nach die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung belegt werden?	n	%
Eine Teilnahmebestätigung reicht aus.	108	23
Der Erfolg einer Teilnahme sollte bestätigt werden.	358	77
Insgesamt	466	100

Tabelle 68

D.3: Lernen erfolgt immer häufiger außerhalb von Weiterbildungskursen und -seminaren. Sollten auch Kompetenzen, die Beschäftigte am Arbeitsplatz erworben haben (z. B. arbeitsintegriertes Lernen, Berufserfahrung) bescheinigt werden?	n	%
Ja	317	67
Vielleicht	31	6
Nein	126	27
Insgesamt	474	100

E

Kosten und Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung verursacht erhebliche Kosten für die Unternehmen, aber auch für die Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen. Kontrovers diskutiert wird die Höhe der Kosten, die Verteilung auf Unternehmen und Teilnehmer sowie die Beteiligung öffentlicher Instanzen an den Weiterbildungskosten.

Tabelle 69

E.1a: Wie ist die Beteiligung der Mitarbeiter Ihres Unternehmens an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung geregelt? Die Mitarbeiter sind weder an den direkten noch an den indirekten Kosten beteiligt.	n	%
Ja	198	42
Nein	276	58
Insgesamt	474	100

Tabelle 70

E.1b: Wie ist die Beteiligung der Mitarbeiter Ihres Unternehmens an den Kosten der betrieblichen Weiterbildung geregelt? Welche der folgenden Aussagen treffen dabei zu?	n	%
Es gibt einzelne Angebote (z. B. Sprachkurse), an denen sich die Mitarbeiter an den Kosten beteiligen.	124	26
Eine Beteiligung der Mitarbeiter gibt es ausschließlich bei den indirekten Kosten (einzelne Weiterbildungsmaßnahmen liegen teilweise oder ganz in der Freizeit).	156	33
Mitarbeiter, die das Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes nach Abschluss der Weiterbildung verlassen, werden bei einzelnen Maßnahmen nachträglich an den Kosten beteiligt.	169	36

Tabelle 71

E.2: Ein besonderes Problem ist die Erfassung der indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung, insbesondere die Personalausfallkosten für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen. Wie geht Ihr Unternehmen mit diesen Kosten um?	n	%
Wir versuchen diese Kosten möglichst vollständig zu erfassen.	125	27
Diese Kosten werden zumindest teilweise erfasst (z. B. in den Fachabteilungen).	130	27
Diese Kosten werden nicht erfasst, da sie auf Mitarbeiterebene (unbezahlte Überstunden, intensivere Arbeit) aufgefangen werden.	216	46
Insgesamt	471	100

Tabelle 72

E.3: Sind die Personalausfallkosten in der betrieblichen Kalkulation der Weiterbildungskosten enthalten?	n	%
Nein	319	68
Teilweise	21	4
Ja	130	28
Insgesamt	470	100

Tabelle 73

E.4: Beabsichtigt Ihr Unternehmen, Teile der betrieblichen Weiterbildung verstärkt an den Arbeitsplatz zu verlagern?	n	%
Ja	209	44
Nein	263	56
Insgesamt	472	100

Tabelle 74

E.5: Beabsichtigt Ihr Unternehmen, Teile der betrieblichen Weiterbildung zunehmend in die Freizeit zu verlagern?	n	%
Ja	183	39
Nein	291	61
Insgesamt	474	100

Tabelle 75

E.6: Wie beurteilen Sie die finanziellen Aufwendungen Ihres Unternehmens für die berufliche Weiterbildung? Sind die Aufwendungen eher zu niedrig, angemessen oder eher zu hoch?	n	%
Eher zu niedrig	117	25
Angemessen	319	68
Eher zu hoch	34	7
Insgesamt	470	100

Tabelle 76

E.7: Wie beurteilen Sie die finanziellen Aufwendungen der deutschen Wirtschaft allgemein für die berufliche Weiterbildung? Sind die Aufwendungen eher zu niedrig, angemessen oder eher zu hoch?	n	%
Eher zu niedrig	164	35
Angemessen	79	17
Eher zu hoch	13	3
Kann ich nicht beurteilen	215	45
Insgesamt	471	100

Tabelle 77

E.8: Wer sollte sich nach Ihrer Auffassung an den Kosten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung beteiligen?	n	Ja	Nein
Öffentliche Hand	459	58	42
Unternehmen	470	98	2
Individuen	465	84	16

Tabelle 78

E.9: Wer sollte die allgemeine und berufliche Weiterbildung in erster Linie finanzieren?	n	%
Öffentliche Hand	51	13
Unternehmen	305	75
Individuen	49	12
Insgesamt	405	100

F

Integration von Arbeitslosen in betriebliche Qualifizierungsprozesse

Das Konzept des lebenslangen Lernens erstreckt sich auch auf die Arbeitslosen. Gerade für diese Gruppe hat die berufliche Weiterbildung als Instrument der (Re)Integration in den Arbeitsmarkt eine herausragende Bedeutung. Zugleich besteht jedoch die Gefahr, dass diese Gruppe nicht an den Maßnahmen einer arbeitsplatz-integrierenden Weiterbildung teilhaben kann.

Tabelle 79

F.1a: Bietet Ihr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose an?	n	%
Ja	192	49
Nein	282	61
Insgesamt	474	100

Tabelle 80

F.1b: Bietet Ihr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose an?	n	%
Ja, Einarbeitungen	67	14
Ja, Umschulungen	80	17
Ja, Praktika (auch im Rahmen von Umschulungen)	144	30
Ja, anderes	35	7

Tabelle 81

F.2: Sollten die Unternehmen insgesamt durch das Angebot von Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz für Arbeitslose einen größeren Beitrag als bisher leisten?	n	%
Nein, dies wäre eine zu große Belastung.	155	33
Ja, aber nur bei entsprechender öffentlicher finanzieller Unterstützung.	266	56
Ja, auch ohne öffentliche finanzielle Unterstützung denkbar.	50	11
Insgesamt	471	100

In-company further training in Europe. Results of the European main CVTS II survey and the German supplementary CVTS II survey.

Throughout Europe, information on the significance of in-company further training, the most important field of further training, to life-long learning has been rather incomplete up to now. The Federal Institute for Vocational Training (Bundesinstitut für berufliche Bildung, BIBB) will shortly present a reader with contributions by Eurostat, the Federal Statistics Office and the BIBB (see bibliography). For the first time, this reader will provide comprehensive structural information on in-company further training in Europe.

In the course of the second survey of further training in companies (CVTS II), financed by the European Commission, approximately 76.000 companies from 25 European countries (15 EU member states, Norway, 9 states applying for membership) and 3.184 companies from Germany participated in the survey in the year 2000. In addition to this, the BIBB – on behalf of the Federal Ministry of Education and Research – conducted telephone interviews with 474 of the German companies surveyed that provide further training.

Structures of in-company further training in Europe can be described by one central element, i.e. quantitative key indicators. These key indicators permit a first comparative interpretation of further training activities offered by the companies in the different countries and they also provide a basis for a more intensive comparative analysis at an international level.

With regard to the concept of life-long learning, the German companies make a rather poor contribution as compared to other European countries, which is shown by the results of the main survey:

- In Germany, the proportion of companies providing further training is relatively small, at least in comparison with the EU member states.
- With regard to the participation of employees in in-company further training, Germany occupies a mid-field position.
- With regard to further training intensity, i.e. the number of training hours per participant per year, Germany and the UK bring up the rear within the European Union.
- Nevertheless, further training cost in Germany is rather high as compared to other European countries.

This indicates that German companies particularly concentrate in-company further training on short-term adaptation measures for a relatively limited proportion of their employees.

Moreover, a comparison with the other European countries shows that in German companies the framework for further training is not very well defined. With the current "degree of professionalisation" of in-company further training, the German companies occupy a position within the lower third of European countries.

The supplementary German survey adds to the somewhat quantitative results of the main survey some qualitative questions, including among others questions as to the influence of globalisation on in-company further training, the further training behaviour shown by the companies or the importance of the concept of "life-long learning" for training and further training in companies. The results of the supplementary survey show the following:

- In-company training is a decisive form of reaction to the manifold changes caused by globalisation.
- The companies clearly support the concept of life-long learning. At the same time, however, they see the ambivalence of this concept with regard to the burden on both the employees and the companies. They therefore want the government to play a greater role in implementing this concept in in-company further training.
- The majority of the companies surveyed are of the opinion that successful participation in further training measures provided in companies should be confirmed / certified and that employees should receive a certificate for competencies they acquired at work or through professional experience.
- The majority of the companies approve of greater contributions to make available adequate learning opportunities for unemployed people. Also, these companies are ready to show more endeavour, provided they receive adequate financial support from the government.