Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2009), H. 1"

Standortbestimmung: Berufliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich

Von: Dick Moraal *(Wissenschaftlicher Mitarbeiter des BiBB in Bonn)*

1. Ausgangslage: Bewältigung des technologischen und wirtschaftlichen Wandels in Deutschland

Der kontinuierliche Wandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird zu steigenden Qualifikationsanforderungen führen. Lebensbegleitendes Lernen steht zunehmend im Mittelpunkt der Bildungspolitik. Weiterbildung ist dabei ein zentrales Element des lebenslangen Lernens. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen nicht nur den beschleunigten technologischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. So droht zukünftig in Deutschland in bestimmten Wirtschaftsbereichen ein Mangel an qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften.

Dick Moraal

Wissenschaftlicher Mitarbeiter des BiBB in Bonn

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Arbeitsbereich 2.3 „Kosten, Nutzen und Finanzierung von Aus- und Weiterbildung des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Schwerpunkt seiner Arbeit: Berufliche Weiterbildung, internationaler Vergleich.

2. Das Paradoxon der beruflichen Weiterbildung in Deutschland

Europäische Vergleichsdaten zeigen, dass die Situation der beruflichen Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten, die mit Deutschland vergleichbare sozioökonomische Strukturen haben, unterschiedlich ist: Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland deutlich schlechter aufgestellt als z.B. in den skandinavischen Ländern, in Frankreich und in den Niederlanden.

DATEN AUS EUROPA _ Die aktuellen Ergebnisse des europäischen Adult Education Surveys von 2007 (vgl. Tabelle 1) bestätigen erneut, dass die Teilnahme der deutschen Bevölkerung an non-formalem Lernen (berufliche Weiterbildung und allgemeine Weiterbildung) mit 43% deutlich niedriger liegt als die der skandinavischen Ländern (über 50%) und gleich auf mit dem Vereinigten Königreich und Österreich (um 40 %).

Tabelle 1: Formales und non-formales Lernen in einigen nord- und westeuropäischen Ländern

Formales und non-formales Lernen	Formales Lernen		Non-formales Lernen			Davon: Berufl. non-formal	Davon: Nicht-berufl. non-formal
Schweden	73,4	Großbrit.	15,1	Schweden	69,4	88,0	11,7
Finnland	55,0	Schweden	12,7	Finnland	51,2	85,6	13,8
Norwegen	54,6	Finnland	10,2	Norwegen	50,6	93,0	7,0
Großbrit.	49,3	Norwegen	9,9	Deutschland	43,1	88,0	12,0
Deutschland	45,4	Deutschland	5,2	Großbrit.	40,3	76,0	19,0
Österreich	41,9	Österreich	4,2	Österreich	39,8	80,5	17,6
Frankreich	35,1	Frankreich	1,7	Frankreich	34,1	89,8	10,2

Quelle: Eurostat Datenbank – Bevölkerung und Soziale Bedingungen. Stand 16-12-2008

Auch bei der betrieblichen Weiterbildung als dem wichtigsten Bereich der beruflichen Weiterbildung und eine der Hauptmaßnahmen zur Sicherstellung der fortwährenden Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an die Anforderungen der Wirtschaft liegt Deutschland seit vielen Jahren im Mittelfeld der europäischen Länder. Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in den Jahren 1999 und 2005 anhand der Ergebnisse der europäischen Erhebungen zur Weiterbildung in Unternehmen (CVTS).

Tabelle 2: Zentrale Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung aus CVTS2 (1999) und CVTS3 (2005) in 11 nord-westeuropäischen Ländern

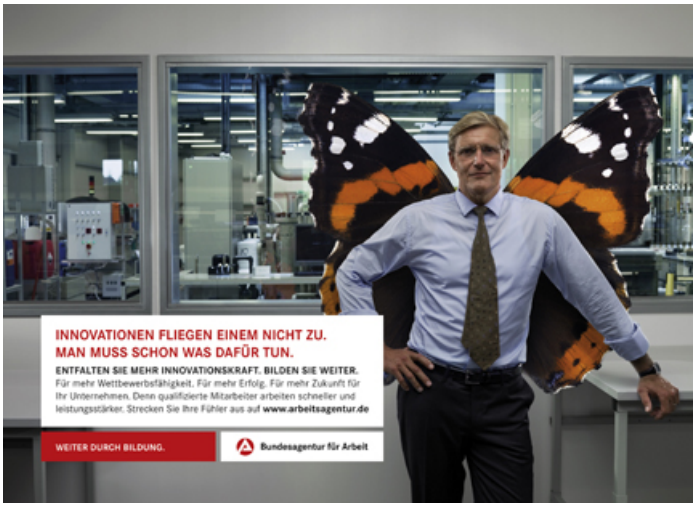
Angebot von Weiterbildungskursen				Teilnahme an Weiterbildungskursen				Weiterbildungsstunden je Teilnehmer				Direkte Weiterbildungskosten je Teilnehmer (KKS)			
	1999		2005		1999		2005		1999		2005		1999		2005
EU-25	53	EU-25	49	EU-25	47	EU-25	43	EU-25	30	EU-25	27	EU-25	425	EU-25	286
EU-15	54	EU-15	50	EU-15	47	EU-15	44	EU-15	31	EU-15	27	EU-15	440	EU-15	292
	Platz		Platz		Platz		Platz		Platz		Platz		Platz		Platz
DK	1	DK	1	S	1	L	1	DK	1	NL	1	DK	1	L	1
S	2	S	2	DK	2	S	2	L	2	S	2	N	2	NL	2
NL	3	F	3	FIN	3	B	3	NL	3	L	3	NL	3	DK	3
N	4	FIN	4	B	4	F	4	FIN	4	N	4	S	4	A	4
UK	5	NL	5	N	5	N	5	F	5	B	5	UK	5	S	5
FIN	6	UK	6	UK	6	FIN	6	N	6	D	6	FIN	6	F	6
F	7	A	7	F	7	UK	7	S	7	DK	7	L	7	N	7
A	8	L	8	L	8	NL	8	B	8	F	8	B	8	D	8
D	9	N	9	NL	9	D	9	A	9	A	9	F	9	B	9
L	10	D	10	D	10	A	10	D	10	FIN	10	D	10	UK	10
B	11	B	11	A	11	DK	11	UK	11	UK	11	A	11	FIN	11

Quelle: Eurostat Datenbank – Bevölkerung und Soziale Bedingungen, Stand 16-12-2008

Die Ergebnisse zeigen, dass Deutschland beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Unternehmen, die Weiterbildungskurse durchführen) nahezu die geringsten Quoten aufweist (1999 – Platz 9 bzw. 2005 Platz 10). Die Chance für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, ist im europäischen Vergleich ebenfalls deutlich niedriger als in den anderen 10 nord- und westeuropäischen Ländern (1999 – Platz 10 bzw. 2005 Platz 9), bei der Intensität der Maßnahmen befindet sich Deutschland 1999 am unteren Ende der Skala (Platz 10) und 2005 im Mittelfeld (Platz 6). Die direkten Kosten je Teilnehmer für die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen liegen ebenfalls im unteren Drittel der Länder (1999 – Platz 10 bzw. 2005 Platz 8). Deutschland liegt beim Angebot an arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung im mittleren Drittel aller 11 nord- und westeuropäischen Ländern. Darüber hinaus zeigt sich im Vergleich mit den anderen Ländern, dass die internen Strukturen – also die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen – z.B. im Hinblick auf die Bedarfsermittlung, die Weiterbildungsplanung, die Aufstellung eines Weiterbildungsbudgets und die Evaluierung – einen geringen Grad an Systematisierung erkennen lassen.

Fazit: Dies bedeutet, dass deutsche Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte (und dann zumeist auf Fach- und Führungskräfte) und vor allem auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen konzentrieren. Die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen ist ebenfalls nur europäisches Mittelmaß.

Ein auffallendes Paradoxon – dies gilt für die Weiterbildung im Allgemeinen als auch für die betriebliche Weiterbildung – fällt auf: Obwohl gemäß der Eurobarometer-Spezial-Umfrage zur europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik in 2006 nur 23 % der Bevölkerung in Deutschland im Alter von 15 bis 64 Jahren sich während der letzten 12 Monate an Weiterbildungskursen beteiligten, stimmten 62 % der Befragten der Aussage zu, dass „regelmäßige Weiterbildung die Beschäftigungsmöglichkeiten“ verbessert. Darüber hinaus waren 50 % der Befragten der Ansicht, dass „die regelmäßige Fortbildung am Arbeitsplatz eine besonders effektive Maßnahme“ ist, wenn es darum geht, dass „mehr Menschen Arbeit bekommen und länger arbeiten können.“



BEGRENZUNG AUF BETRIEBLICHE ZIELE _ Auch wenn die Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland vergleichsweise schlecht ist, sehen die deutschen Unternehmen doch die Wichtigkeit des lebenslangen Lernens. Die deutsche Zusatzerhebung zu CVTS2 (2000) zeigt, dass nur 15 % der Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung strikt auf betriebliche Ziele begrenzen und lebenslanges Lernen als Aufgabe der Individuen ansehen. 32% sind sich der Bedeutung des lebenslangen Lernens bewusst und halten dieses für unverzichtbar, weitere 53 % sehen ebenfalls die Wichtigkeit des lebenslanges Lernen, für sie stehen aber betriebliche Ziele im Vordergrund.

Vor dem Hintergrund dieses Paradoxons, einerseits die im internationalen Vergleich schlechte Situation der Weiterbildung (die sich, wenn es zu keinen Veränderungen kommt, negativ auf die deutsche Wettbewerbsfähigkeit auswirken könnte), andererseits die hohe Akzeptanz des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung in der deutschen Bevölkerung und bei den Unternehmen (was Hoffnung auf das Vorhandensein eines Veränderungswillens weckt), wird das deutsche Berufsbildungssystem vor allem mit zwei Problemen konfrontiert werden: der demographischen Entwicklung und den einschneidenden Veränderungen in der Arbeitswelt.

***Demographische Entwicklung*:** Die Veränderungen in der Altersstruktur sind in den meisten EU-Mitgliedsstaaten mit einer Abnahme der Bevölkerung verbunden. Auch die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird einem grundlegenden Wandel unterworfen. In Deutschland wird der Anstieg des Anteils der 55-bis 64-Jährigen an der potentiellen Erwerbsbevölkerung mit am gravierendsten sein. Die heute 30-bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, mit am stärksten betroffen sein. Um diese bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, z.B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden – dies geschieht aber zur Zeit nur ungenügend.

***Änderungen in der Arbeitwelt*:** Die Arbeitswelt wandelt sich zunehmend – Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, atypische Arbeitsverhältnisse und Phasen der Arbeitslosigkeit bestimmen immer mehr die Erwerbsbiographien. Das Normalarbeitsverhältnis dominiert zurzeit international noch. Allerdings zeigen neueste europaweite Ergebnisse bereits jetzt schon große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern. Europaweit ist die Betriebsbindung sehr unterschiedlich. Auch bei den atypischen Arbeitsverhältnissen existieren zwischen den einzelnen europäischen Ländern große Unterschiede. Deutschland liegt (noch) im europäischen Mittelfeld. Ergebnisse zeigen, dass in Deutschland die Betriebsbindung und das Normalarbeitsverhältnis im europäischen Vergleich mehr dominiert als in den skandinavischen Ländern und in den Niederlanden.

Es wird erwartet, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe künftig noch zunehmen werden. Damit einher geht, dass vormals erworbene Qualifikationen und Erfahrungen, etwa durch Phasen der Erwerbslosigkeit oder erzwungener Umorientierung, entwertet werden. Zum einen wird daher eine lebenslange Beschäftigung bei ein- und demselben Arbeitgeber (Betriebsbindung) künftig nicht mehr die Regel sein, zum anderen zwingt dies zur Bereitschaft, beruflich und räumlich mobil zu sein und im Lauf des Lebens neue berufliche Qualifikationen zu erwerben – d.h. beschäftigungsfähig zu sein und zu bleiben.

3. Herausforderung: Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen

Beschäftigungsfähigkeit ist in Deutschland ist durch einen Widerspruch gekennzeichnet: Auf der einen Seite stehen die „politischen“ Forderungen nach einem eigenverantwortlichen und selbständigen Individuum, das die Verantwortung für seine eigene Weiterbildung trägt, auf der anderen Seite die besonderen, segmentierten Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung. Wie bereits dargestellt, wird der wichtigste Bereich der beruflichen Weiterbildung, nämlich die betriebliche Weiterbildung, geprägt durch ad-hoc sowie kurzfristige Weiterbildungsangebote (hauptsächlich Anpassungsmaßnahmen). Diese können kaum zur Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragen.

4. Strukturdefizit: Segmentierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland

Es können grundsätzlich drei Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung identifiziert werden:

- der Bereich der betrieblichen Weiterbildung,
- der Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung,
- der Bereich der Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Grundsätzlich verbinden Unternehmen, Individuen und der Staat mit beruflicher Weiterbildung nicht unbedingt deckungsgleiche Ziele. Für die Unternehmen stehen die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung der Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen im Vordergrund. Individuen streben mit beruflicher Weiterbildung vornehmlich Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation an. Ihre Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings nur dann, wenn sie diese Ziele für erreichbar halten und ihre Investitionen in Form von Zeit, Geld und Lernanstrengungen in einem hierzu angemessenen Verhältnis stehen.

Das Interesse des Staates an beruflicher Weiterbildung richtet sich einerseits auf den Erhalt und die Förderung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Andererseits geht es ihm um die Bewältigung der erheblichen Arbeitsmarktprobleme und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts einschließlich der Förderung von Chancengleichheit.

KOOPERATIVE WEITERBILDUNG _ Die EU-Mitgliedsstaaten lassen sich danach einteilen, ob das System der beruflichen Weiterbildung eher kooperativ ausgerichtet ist – die einzelnen Bereiche der beruflichen Weiterbildung sind institutionell miteinander verzahnt – oder eher segmentiert ist – es existiert eine institutionelle Trennung zwischen den einzelnen Bereichen der beruflichen Weiterbildung. In unterschiedlicher Weise sind z.B. in Dänemark und den Niederlanden die Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung – Staat, Unternehmen, Gewerkschaften, Individuen und Bildungsträger – in ein komplexes System kombinierter Verantwortlichkeiten für die berufliche Weiterbildung eingebunden.

Dagegen liegen z.B. in Deutschland und auch Österreich die Verantwortlichkeiten der beruflichen Weiterbildung bei den jeweiligen Akteuren selbst: In diesen Ländern ist der Staat verantwortlich für die Weiterbildung der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung und die Individuen für ihre eigene berufliche Weiterbildung. Das Prinzip der Subsidiarität (Verantwortung im eigenen Bereich) ist in Deutschland sehr stark entwickelt. Diese institutionelle Segmentierung der unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Weiterbildung setzt damit die strukturellen Rahmenbedingungen für deren Implementierung. Diese strukturellen Rahmenbedingungen begrenzen, anders als z.B. in Dänemark oder den Niederlanden, die Möglichkeiten einer effizienten Implementierung der beruflichen Bildung. Die Implementierung einer Koordinierung der Verantwortlichkeiten in der beruflichen Weiterbildung, die den Anforderungen eines

Konzeptes des lebenslangen Lernens gerecht wird, muss diese Segmentierung der Verantwortlichkeiten überwinden. Welche Optionen ergeben sich also?

5. Politikoptionen: Nationale Freistellungsregelungen, tarifliche Weiterbildungspolitik und regionale Qualifizierungsnetzwerke

Globalisierung, Europäisierung und die zunehmende Differenzierung der Anforderungen an die Politik determiniert die abnehmende Relevanz staatsinterventionistischer Maßnahmen des Zentralstaates. Es ist davon auszugehen, dass gesellschaftliche Steuerung in komplexen hochindustrialisierten Dienstleistungsgesellschaften durch den Zentralstaat zunehmend problematischer wird. Mehr und mehr wird ein neues „Policy-Modell“ nicht nur sichtbar, sondern wohl auch notwendig: die staatliche Setzung von nationalen Rahmenbedingungen, die Forderung von Tarifverhandlungen und die Förderung von regionalen Netzwerken.

Politikoption 1: Verbesserung der nationalen Rahmenbedingungen des lebenslangen Lernens

Angesichts der demographischen Entwicklung und des einschneidenden Strukturwandels in der Arbeitswelt sind Verbesserungen der Rahmenbedingungen des lebenslangen Lernens in Deutschland notwendig. Eine Antwort auf diese Strukturveränderungen kann nur in einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik liegen, wie dies z. B. die skandinavischen Länder und die Niederlande zeigen. Ausgangspunkt der Arbeitsmarkt- und Bildungsreformen in diesen Ländern sind die gesellschaftlichen Strukturveränderungen, die unter den Stichpunkten demographische Entwicklung, Erosion kontinuierlicher lebenslanger Beschäftigung, Durchsetzung flexibler Beschäftigungsverhältnisse, atypische Beschäftigung und erhöhte Arbeitsmobilität zusammengefasst werden können. Eine integrierte Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik gründet sich in den oben genannten Ländern immer mehr auf dem Prinzip „Flexicurity“. Beim Flexicurity-Prinzip wird der beschleunigte Strukturwandel als eine Grundtatsache betrachtet, für die am Arbeitsmarkt adäquate Lösungen zu entwickeln sind. Flexicurity ist definiert als eine Kombination von flexiblen Arbeitsmärkten und einem hohen Niveau sozialer Sicherung. Die beiden Elemente, Flexibilität und soziale Sicherheit, sollen in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden.

RAHMENBEDINGUNGEN SIND WICHTIG_ Den Rahmenbedingungen kommt bei der Initiierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik eine große Bedeutung zu. Eine nationale Rahmenregelung für die Freistellung für Bildungszwecke, wie sie in Dänemark bereits seit längerer Zeit existiert, ist dort eine zentrale Voraussetzung für eine effektive und effiziente Realisierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik bzw. von kombinierten Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei stellen die Freistellungsregelungen ein wichtiges Element für die berufliche Weiterbildung dar. Neben Instrumenten wie Bildungssparen ist in diesen Rahmenregelungen auch das sogenannte Stellvertretungsprinzip (Job-Rotation-Prinzip) – Freistellung eines Beschäftigten für eine längere Periode und die gleichzeitige Einsetzung von Arbeitslosen als Stellvertreter – einbezogen. Die Freistellungsmöglichkeiten in den skandinavischen Ländern unterscheiden sich in ihrer Dauer und in ihren Nutzungsmöglichkeiten grundlegend von der Situation in Deutschland. Diese Freistellungsregelungen machen deutlich, dass es nicht genügen kann, einzelne Instrumente wie Bildungssparen, Bildungsprämien, Bildungsschecks oder Steuervergünstigungen isoliert einzuführen oder Gesetze in Deutschland punktuell – z.B. durch die Integration des Stellvertretungsprinzips – zu ändern. Die Vorschläge zur Änderung des SGB III genügten z.B. überhaupt nicht, um das Instrument Job-Rotation nachhaltig in die berufliche Weiterbildung zu integrieren. Vielmehr muss ein Policy-Mix von Maßnahmen und Instrumenten in eine solche nationale Freistellungsregelung integriert werden, damit sie auch erfolgreich ist.

Politikoption 2: Tarifliche Weiterbildungspolitik

Umgekehrt ist eine branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung eine vielversprechende Möglichkeit, eine nationale Rahmenregelung bzgl. der Freistellung für Weiterbildung zu unterstützen. In den Niederlanden z. B. enthalten die Tarifverträge Regelungen, die über die reinen tariflichen Vereinbarungen über die Höhe von Löhnen hinausgehen. Diese Regelungen, die sogenannten Sozialfonds, bilden ein wichtiges Bindeglied zwischen den ökonomischen Prozessen in einer

Gesellschaft und der Regelung von sozialen Prozessen (z.B. Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Aus- und Weiterbildung). Als eine Form der Sozialfonds entstanden die so genannten O&O-Fonds (Aus- und Weiterbildungsfonds). Zu den Aufgaben der O&O-Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O-Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Diese Bildungsfonds können Arbeitgeber stimulieren, in Bildung zu investieren und gleichen die Bildungskosten aus. Die sektoralen Bildungsfonds sind ein wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen. Die Tarifverträge und auch die darin enthaltenen Sozialfonds (auch die Bildungsfonds) werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen als allgemeinverbindlich erklärt.

Die branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato in Deutschland nicht üblich. Als eine Ausnahme kann hier aber die Regelung der Aus- und Weiterbildung im Gerüstbaugewerbe herangezogen werden. Sie ist sowohl in ihrer inhaltlichen (sozialpartnerschaftlichen) als auch finanziellen (umlagefinanzierten) Ausgestaltung einzigartig in Deutschland In den letzten Jahren wurden in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie und in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie unterschiedlich konzipierte Qualifizierungstarifverträge abgeschlossen. Auch die IG Metall und die Arbeitgeber haben sich in der Tarifrunde 2006 auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt, ebenso ver.di mit dem öffentlichen Dienst 2005.

Politikoption 3: Regionale Qualifizierungsnetzwerke

Netzwerkbildung beinhaltet eine relativ „neue“ Form der Integration von gesellschaftlichen Akteuren in die Implementierung von Politiken. Dies bedeutet keine umfassende Integration, sondern eine Integration ausgehend von der relativen Unabhängigkeit gesellschaftlicher Akteure. Neue Dimensionen dieses „Policy-Modells“ sind die Regionalisierung von Politiken und die funktionale Integration von nicht-zentralstaatlichen Institutionen (vornehmlich Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Kommunen) in die (regionalen) politischen Entscheidungsprozesse. Diese neue Politikentwicklung wurde auf internationaler Ebene (EU und OECD) bereits im Bereich der aktiven Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik mit der Forderung und Förderung von „Lernenden Regionen“ initiiert (ESF Förderung von Zielregionen). Auch in Deutschland finden, oft im Rahmen von „Standortpolitik“-Debatten, regionale und lokale Entwicklungsbedingungen mehr Aufmerksamkeit. In einigen EU-Mitgliedsstaaten (z.B. Dänemark, Niederlande) zeigt sich, dass regionale Qualifizierungsnetzwerke sehr erfolgreich bei der Implementierung von aktiven Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitiken sind. Voraussetzung ist aber ein „aktives Networking“, dass eine Win-Win Situation für alle regionalen Stakeholders beinhaltet. Jedoch funktioniert ein solches „aktives Networking“ zumeist in einem Spannungsfeld zwischen Kooperation und Konflikt. Hier müssen die spezifischen Rahmenbedingungen der Interaktion der regionalen Akteure und die regional-spezifischen Koordinierungs- und Konfliktpotentiale berücksichtigt werden. Erfolgreiche Qualifizierungsstrategien in der Region sollten auf bereits existierende Beziehungen zwischen den regionalen Akteuren und auf ihr Wissen und ihre Kompetenzen aufbauen. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen sind solche regionalen Netzwerke wichtig, denn diese haben zumeist keinen Überblick über die Qualifizierungsnotwendigkeiten und verfügen nicht über ausreichende Ressourcen für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Qualifizierungsberatung der kleinen und mittelständischen Unternehmen wird gerade durch solche regionalen Supportstrukturen gefördert.

Zum Weiterlesen:

BEHRINGER, F./MORAAL, D./SCHÖNFELD, G.: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2008, S. 9-14

CVTS3-Zusatzerhebung: URL: http//www.bibb.de/de/wlk30480.htm

EUROSTAT Datenbank: Bevölkerung und Soziale Bedingungen – CVTS3-Ergebnisse: URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/

EUROSTAT Datenbank: Bevölkerung und Soziale Bedingungen – AES-Ergebnisse URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/

GRÜNEWALD, U.; MORAAL, D.: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE. Bielefeld 1996

MORAAL, D.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. BIBB. Bonn 2007. http://www.bibb.de/de/30130.htm

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden 2008