

Forschungsprojekt 2.3.302

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten

Abschlussbericht

Dr. Friederike Behringer
Gudrun Schönfeld

IV/2009 bis II/2012

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1334
Fax: 0228 / 107 - 2960
E-Mail: behringer@bibb.de

Bonn, Juni 2012

www.bibb.de

Zitiervorschlag:

Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten; Abschlussbericht 2.3.302. Bonn, 2012.



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
1 Problemdarstellung	3
2 Projektziele und Forschungsfragen.....	4
3 Methodische Vorgehensweise	6
Datengrundlage und Datenzugang	6
Konzepte und Definitionen.....	6
Auswahl der Länder und Vergleichbarkeit der Ergebnisse	8
Nutzung von Radar-Charts und SMOP-Werten	10
4 Ergebnisse	11
Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa im Jahr 2005 und Entwicklung zwischen 1999 und 2005	11
Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen verschiedener Größe	14
Betriebliche Weiterbildung in verschiedenen Wirtschaftszweigen	16
Kurse und andere Weiterbildungsformen.....	18
Themen betrieblicher Weiterbildung	22
Unternehmensinterne versus externe Durchführung von Weiterbildung	24
Der externe Weiterbildungsmarkt – Träger betrieblicher Weiterbildung	27
Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlechtszugehörigkeit	29
Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte	33
Beteiligung von weiteren speziellen Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung	35
Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung	35
Methodik der Kostenermittlung in CVTS.....	35
Datenqualität.....	37
Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem und je Teilnehmendem	37
Weiterbildungsorganisation und Evaluation betrieblicher Weiterbildung	40
5 Zielerreichung	42
6 Ausblick und Transfer	43
Veröffentlichungen	44
Vorträge.....	45
Literaturverzeichnis.....	46

Abstract

Das mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführte Projekt „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analyse auf der Grundlage der CVTS3-Daten“ analysierte die Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im Vergleich mit den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Der Vergleich basiert auf den europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Surveys – CVTS), die in bisher drei Befragungswellen für die Jahre 1993, 1999 und 2005 grundlegende Informationen zur betrieblichen Weiterbildung in Europa liefern. Für das Referenzjahr 2010 wurde CVTS4 durchgeführt, Ergebnisse liegen noch nicht vor. Im Projekt wurden insbesondere die CVTS3-Daten genutzt, für zeitliche Vergleiche auch die CVTS2-Ergebnisse.

Die Analyse von vier Kernindikatoren der betrieblichen Weiterbildung zeigt, dass das Weiterbildungsengagement der Unternehmen in Deutschland im europäischen Vergleich mittelmäßig ist: Beim Weiterbildungsangebot und der Intensität wird zwar in etwa der europäische Durchschnittswert erreicht, die Teilnahmequote und die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung sind aber unterdurchschnittlich. Die Entwicklung im Vergleich zu 1999 war bei drei der vier Kernindikatoren negativ.

Weitere Analysen beschäftigten sich mit den Themen betrieblicher Weiterbildung, der unternehmensinternen bzw. -externen Durchführung von Weiterbildungskursen, der Beteiligung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen (z.B. Ältere, Frauen und befristet Beschäftigte) an Weiterbildung, den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung und der Weiterbildungsorganisation.

1 Problemdarstellung

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wesentlicher Teil des lebenslangen Lernens. Die Weiterbildungsdiskussion wird dabei seit längerem nicht mehr nur auf nationaler Ebene, sondern zunehmend in europäischen und internationalen Zusammenhängen geführt – Stichworte sind hier z.B. der Kopenhagen-Prozess (seit 2002) und die Arbeitsprogramme „Allgemeine und berufliche Bildung“ 2010 bzw. 2020 des Rates der Europäischen Union (BEHRINGER 2010; GROLLMANN und HANF 2010). 2010 stellte die Europäische Kommission in ihrer „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung“ (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2010) eine Reihe von Maßnahmen vor, um das Hauptziel, eine Beschäftigungsquote von 75% der Bevölkerung im Alter zwischen 20 bis 64 Jahren zu erreichen. Zu diesen Maßnahmen gehört auch die Förderung des lebenslangen Lernens verbunden mit der Forderung nach einem stärkeren Engagement der Sozialpartner und anderer relevanter Akteure und der Verbesserung des sozialen Dialogs über die Durchführung von lebenslangem Lernen. Zur Überprüfung der erzielten Fortschritte ist ein jährliches Monitoring vorgesehen.

Für den Bereich des lebenslangen Lernens wurde ein Benchmark vereinbart, der aus der europäischen Arbeitskräfteerhebung ermittelt wird: Im Durchschnitt aller EU-Mitgliedsstaaten sollten im Jahr 2010 mindestens 12,5% der 25- bis 64-jährigen in den vier Wochen vor der Erhebung an einer Bildungsmaßnahme teilgenommen haben. Obwohl dieser Wert nicht erreicht wurde, wurde er für die Periode bis 2020 auf 15% erhöht (vgl. BEHRINGER 2010). Mit den europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS) und zum Lernen im

Erwachsenenalter (AES = Adult Education Survey) stehen zwei weitere Datenquellen für diesen Bereich zur Verfügung, die sich allerdings nicht für ein jährliches Monitoring eignen, da sie derzeit im Abstand von fünf Jahren durchgeführt werden. Sie können aber ergänzende Informationen liefern.

CVTS ist die einzige Datenquelle, die zum Bereich der betrieblichen Weiterbildung detaillierte, international vergleichbare Statistiken bereitstellt. So liefert CVTS ein konsistentes und ganzheitliches Bild betrieblicher Weiterbildung, da es qualitative Informationen über die betriebliche Weiterbildungspolitik, das betriebliche Weiterbildungsmanagement und über die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Bildungsinstitutionen in Verbindung setzt mit grundlegenden quantitativen Daten über das Angebot, die Formen, Inhalte, Teilnehmenden, den Umfang und die Kosten der Weiterbildung. Bisher wurden vier Erhebungen durchgeführt: CVTS1 (Referenzjahr 1993) mit 12 teilnehmenden Ländern, CVTS2 (1999) mit 25 Ländern, CVTS3 (2005) mit 28 Ländern und CVTS4 (2010) mit 33 Ländern. Für die drei ersten Erhebungen liegen Ergebnisse vor. Die CVTS4-Ergebnisse für Deutschland werden frühestens im Herbst 2012 erwartet, die Ergebnisse für Europa frühestens im Jahr 2013.

CVTS3 wurde 2006 in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Norwegen durchgeführt. Insgesamt nahmen über 100.000 Unternehmen an der Befragung teil. Die Daten zu CVTS3 wurden vor allem für nationale Publikationen zu den jeweiligen Länderergebnissen genutzt (vgl. z.B. SCHMIDT (2007a, 2007b) für Deutschland, STATISTIK AUSTRIA (2008) für Österreich, CENTRAL STATISTICAL OFFICE OF POLAND (2008) für Polen oder DENT und WISEMAN (2008) für das Vereinigte Königreich). Darüber hinaus wurden zu Einzelaspekten länderübergreifende Analysen veröffentlicht (siehe z.B. BANNWITZ (2008) zur Teilnahme älterer Beschäftigter, BEHRINGER und KÄPPLINGER (2008a) zur Weiterbildungsabstinenz von Betrieben, BEHRINGER (2009) zur Wahrnehmung von Qualifikationslücken und Qualifizierungsnotwendigkeiten seitens der Betriebe; BEHRINGER und KÄPPLINGER (2011) zu arbeitsplatznahen Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung). Es fehlte aber ein gesamteuropäischer Überblick. Daher wurde in den Jahren 2007-2009 das vom BIBB geleitete und von Cedefop finanzierte Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“¹ durchgeführt. Das Projekt evaluierte die Qualität der CVTS3-Daten und führte zu ausgewählten Fragestellungen Analysen durch (vgl. CEDEFOP 2010). Weiterhin fehlte aber eine umfassende Analyse der CVTS3-Ergebnisse im europäischen Vergleich. Dies gab den Anstoß zur Durchführung des Forschungsprojektes „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich – Vergleichende Analyse auf der Grundlage der CVTS3-Daten.“ Das Projekt wurde mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt.

2 Projektziele und Forschungsfragen

Die CVTS-Erhebungen liefern eine Fülle von Informationen über die Weiterbildung in Unternehmen. Das Forschungsprojekt analysierte die betriebliche Weiterbildung in Deutschland im Vergleich mit den anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, für die in CVTS3 vergleichbare Daten vorliegen. Es wurden Analysen zu den folgenden Themen durchgeführt:

¹ Weitere Projektpartner waren das Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq / Marseille) und das Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol / Rom). Für weitere Informationen siehe URL: <http://www.bibb.de/de/wlk31488.htm> [Stand: 13.3.2012].

- Überblick über die Position Deutschlands bei der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich in 2005 und Entwicklungen zwischen 1999 und 2005,
- Themen der betrieblichen Weiterbildung und Analysen zur externen und internen Durchführung von Weiterbildung,
- Analysen zur Partizipation verschiedener Teilnehmergruppen (z.B. Ältere, Frauen, Männer, Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Teilzeitverträgen oder mit befristeten Arbeitsverträgen) an betrieblicher Weiterbildung,
- Analysen zu betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung (z.B. in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen, je Beschäftigtem, je Teilnehmendem) und
- Analysen zur Organisation der Weiterbildung in Unternehmen, insbesondere zur Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Analysen sollten insbesondere folgende Forschungsfragen beantworten:

- Wie positioniert sich Deutschland bei der betrieblichen Weiterbildung im Vergleich zu anderen Ländern?
- Inwieweit hängen das Angebot und die Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland und Europa mit der Unternehmensgröße zusammen? In welchen Wirtschaftszweigen sind die Weiterbildungsaktivitäten besonders ausgeprägt, wo besteht ein Nachholbedarf?
- Welche Entwicklungen zeigen sich in der betrieblichen Weiterbildung zwischen 1999 und 2005 in Bezug auf Angebot, Teilnahmequote, Intensität und Ausgaben für Weiterbildung?
- Wie ist die empirische Verbreitung der verschiedenen Lernformen (Kurse und andere Formen) in Deutschland und Europa? Wie ist die relative Bedeutung der Kurse im Vergleich zu den anderen Formen und wie veränderte sie sich im Zeitraum 1999 bis 2005?
- Welche Themen werden in der betrieblichen Weiterbildung besonders nachgefragt?
- Gibt es zwischen den Ländern Unterschiede in der Nutzung von internen oder externen Weiterbildungskursen?
- Welche Bildungsträger werden in den verschiedenen Ländern von Unternehmen beauftragt?
- Haben Frauen die gleichen Chancen zur Teilhabe an Weiterbildungskursen wie Männer, oder gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei Angebot und Intensität? Unterscheidet sich die Beteiligung nach Branchen und Unternehmensgrößen? Wie hat sich die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern zwischen 1999 und 2005 verändert?
- Welche Weiterbildungschancen haben ältere Beschäftigte (55 Jahre und älter) in Deutschland und Europa?
- Welche Unterschiede bestehen bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung zwischen den Ländern und nach verschiedenen Kostenindikatoren?
- Welche Instrumente nutzen Unternehmen zur Organisation der Weiterbildung? Welche Rolle spielt die Evaluation von Weiterbildungskursen?

3 Methodische Vorgehensweise

Datengrundlage und Datenzugang

Grundlage der Analysen sind die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS). Der Schwerpunkt der Analysen lag dabei auf CVTS3. Darüber hinaus wurden auch Informationen aus CVTS2 einbezogen. An CVTS3 beteiligten sich über 100.000 Unternehmen aus den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen. Befragt wurden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen verarbeitendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Baugewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Gastgewerbe und unternehmensnahe sowie sonstige öffentliche und persönliche Dienstleistungen (NACE Rev 1.1 C – K und O). Die öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht und das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sind die wesentlichen Wirtschaftsbereiche, die fehlen.

Eurostat hat die wichtigen Ergebnisse zu CVTS2 und CVTS3 in seiner Datenbank² veröffentlicht. Es steht eine große Zahl von Tabellen zur Verfügung, die viele Analysemöglichkeiten erlauben, z.B. nach Branchen und Unternehmensgrößenklassen. Diese Datenbank wurde für die Auswertungen genutzt.

Ursprünglich war vorgesehen, in dem Projekt auch multivariate Analysen auf Grundlage der anonymisierten CVTS3-Mikrodaten durchzuführen. Die Möglichkeit, diese Daten zur Auswertung im BIBB zu erhalten, ist durch die „Verordnung (EG) Nr. 520/2010 der Kommission vom 16. Juni 2010 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 831/2002 – Regelung des Zugangs zu vertraulichen Daten für wissenschaftliche Zwecke in Bezug auf die verfügbaren Erhebungen und statistischen Datenquellen“³ grundsätzlich gegeben. Eurostat hatte auf Anfrage auch in Aussicht gestellt, die Daten im Laufe des Jahres 2010 zur Verfügung zu stellen. Eine dafür notwendige Konsultation der EU-Mitgliedsstaaten wurde durchgeführt. Aufgrund von Personalengpässen und anderer Prioritätensetzungen konnten die Mikrodaten bis Projektende von Eurostat nicht freigegeben werden, so dass nur die deutschen CVTS3-Mikrodaten für weitere Auswertungen zur Verfügung standen. Dies ist besonders bedauerlich, da so keine multivariaten Analysen im europäischen Vergleich möglich waren.

Konzepte und Definitionen

In CVTS wird betriebliche Weiterbildung als vorausgeplantes, organisiertes Lernen definiert, das vollständig oder teilweise von Unternehmen – durch Kostenübernahme oder Durchführung während der Arbeitszeit – finanziert wird. Neben Lehrveranstaltungen in Form von Kursen und Seminaren zählen dazu auch andere Lernformen der betrieblichen Weiterbildung wie die arbeitsplatznahe Qualifizierung (z.B. Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte oder Kollegen/Kolleginnen), die Teilnahme an Lern- und Qualifikationszirkeln, selbstgesteuertes Lernen und der Besuch von Informationsveranstaltungen.

² Siehe URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database> [Stand: 28.2.2012].

³ Siehe URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:151:0014:0015:DE:PDF> [Stand: 20.3.2012]].

Für die Befragung wurde auf europäischer Ebene ein gemeinsames Fragebogenkonzept erstellt. Auch für die Erhebungsmethode, Organisation und technische Durchführung der Erhebung wurden von europäischer Seite die Rahmenbedingungen vorgegeben, aus denen die Länder nach ihren nationalen Gegebenheiten und Möglichkeiten die geeignetste Form wählen konnten. In Deutschland wurde CVTS3 vom Statistischen Bundesamt und einigen statistischen Landesämtern durchgeführt. Man entschied sich für eine postalische Befragung. In Deutschland wurden 10.615 Unternehmen angeschrieben, Daten von 2.857 Unternehmen konnten für die Auswertung berücksichtigt werden. Die Rücklaufquote beträgt 27%. Damit wurde in Deutschland nur der zweitniedrigste Wert in Europa erreicht. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die in CVTS3 behandelten Fragen.

Abbildung 1: Überblick über die wichtigsten Fragenblöcke in CVTS3 nach Unternehmen, denen die entsprechenden Fragen gestellt wurden

Alle Unternehmen	Unternehmen mit Kursen und/oder anderen Weiterbildungsformen	Unternehmen mit Kursen	Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen	Nicht weiterbildende Unternehmen
Strukturdaten (z. B. Beschäftigte, Personalaufwendungen, Arbeitsstunden)	Stellenwert der Weiterbildung (z. B. Existenz eines Weiterbildungsbudgets/-plans, Qualifikationsbedarfsermittlung bei Beschäftigten und im Unternehmen)	Teilnehmende an Kursen (nach Geschlecht und Altersgruppen)	Teilnehmende an anderen Formen (nach Weiterbildungsform)	Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung
Angebot an Kursen in 2005	Evaluierung der Weiterbildung (z. B. Messung der Zufriedenheit der Beschäftigten / der Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitsergebnisse)	Teilnahmestunden (nach internen und externen Kursen, Geschlecht, Themen und Anbietern der externen Kurse)		
Angebot an anderen Formen in 2005	Externe Einflüsse auf die Weiterbildungspolitik (z. B. tarifvertragliche Vereinbarungen, Rolle des Betriebsrats, Einfluss öffentlicher Maßnahmen)	Kosten der Kurse		
Weiterbildung in 2004 bzw. 2006		Kurse für bestimmte Beschäftigtengruppen (z.B. Migranten, Un- und Angelernte, Teilzeitbeschäftigte u. a.)		
Erstausbildung (Angebot, Anzahl der Teilnehmenden, Kosten)				

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung liefern eine Vielzahl von Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Teilnehmenden, Umfang, Kosten, Organisation, Gestaltung und Weiterbildungsmanagement. Um einen Überblick über die grundlegenden Ausprägungen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Europa zu gewinnen, bietet sich eine Begrenzung auf einige wesentliche Aspekte an. Vier Kernindikatoren, die bereits in früheren Untersuchungen zu CVTS2 und CVTS3 (vgl. z.B. BEHRINGER u. a. 2008a; CEDEFOP 2010) verwendet wurden, wurden zu Analysen herangezogen. Die Auswahl der Indikatoren wird in BEHRINGER u. a. (2005, S. 6-12) ausführlich begründet. Die vier Kernindikatoren sind:

- Inzidenz: Unternehmen, die Weiterbildung in irgendeiner Form (Kurse und/oder andere Weiterbildungsformen) anbieten (in % aller Unternehmen);
- Teilnahme: Beschäftigte, die an Weiterbildungskursen teilnehmen (in % der Beschäftigten aller Unternehmen);

- Intensität: Stunden in Weiterbildungskursen in Relation zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten aller Unternehmen (je 1.000 Arbeitsstunden) und
- Ausgaben für Weiterbildung: direkte Weiterbildungskosten zuzüglich Umlagen oder Beiträge an Fonds, abzüglich Einnahmen aus Fonds oder sonstiger Zuschüsse für Weiterbildungsaktivitäten in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen.

Auswahl der Länder und Vergleichbarkeit der Ergebnisse

An CVTS3 nahmen die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und Norwegen teil. CVTS3 wurde erstmals auf der Basis einer europäischen Rechtsgrundlage durchgeführt.⁴ Sie legt u.a. die zu erhebenden Daten, den Erhebungsbereich, den Berichtszeitraum, die Periodizität, das Erhebungskonzept und die Details der Durchführung der Erhebung fest (vgl. EUROSTAT 2006). Durch dieses einheitliche Rahmenkonzept soll eine möglichst hohe Vergleichbarkeit der Ergebnisse der einzelnen Länder sichergestellt werden.

Das Forschungsprojekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“⁵ analysierte die Implementation von CVTS3 in den teilnehmenden Ländern, die Abweichungen von der gemeinsamen Methodik und evaluierte die Qualität der CVTS3-Daten, insbesondere mit Blick auf die generelle Nutzbarkeit und die Vergleichbarkeit zwischen den beteiligten Staaten (CEDEFOP 2010). Es wurden die Stichprobenanlage, die Gesamtrücklaufquote sowie mögliche Verzerrungen durch nicht antwortende Unternehmen (Nonresponse-Bias) untersucht. Besonders in Ländern mit einer niedrigen Rücklaufquote könnte der Antwortausfall nicht mehr zufällig sein, wenn die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an der Erhebung mit dem allgemeinen Interesse der Unternehmen an dem Erhebungsgegenstand, der betrieblichen Weiterbildung, korreliert.⁶ Auf Grundlage der Analysen wurden vier Gruppen von Ländern identifiziert, die sich hinsichtlich der generellen Nutzbarkeit und Vergleichbarkeit der CVTS3-Daten unterscheiden (vgl. CEDEFOP 2010, S. 133-137):⁷

- Für Bulgarien, Estland, Frankreich, Lettland, Litauen, Malta, die Niederlande, Polen, Rumänien, die Slowakei, Slowenien, Spanien und Ungarn gibt es keine Hinweise auf Verzerrungen; es bestehen keine Bedenken hinsichtlich der Vergleichbarkeit zwischen den Ländern.
- Für Deutschland und Luxemburg wird empfohlen, nur relative Werte (keine absoluten Größen) zu nutzen.

⁴ Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung (URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0001:0005:DE:PDF> [Stand: 2.1.2012]) und Verordnung (EG) Nr.198/2006 der Kommission vom 3. Februar 2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung (URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:032:0015:0033:DE:PDF> [Stand: 2.1.2012]).

⁵ Das Projekt wurde vom BIBB geleitet und von Cedefop finanziert. Weitere Projektpartner waren das Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq / Marseille) und das Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol / Rom). Für weitere Informationen siehe URL: <http://www.bibb.de/de/wlk31488.htm> [Stand: 13.3.2012].

⁶ Niedrige Rücklaufquoten sind für die Qualität von Erhebungen ein gravierendes Problem. Sie verringern die Fallzahl, beeinflussen den relativen Standardfehler (Variationskoeffizient der Schätzung; Maß der Genauigkeit und damit ein wichtiges Qualitätskriterium) und können auf Verzerrungen hindeuten, wenn die Ausfälle nicht rein zufällig sind.

⁷ Griechenland, Irland, die Tschechische Republik und Zypern konnten aufgrund fehlender Informationen nicht in die Analyse einbezogen werden.

- Für Belgien, Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Portugal und Schweden gibt es Hinweise auf eine vergleichsweise geringe Genauigkeit der Kernindikatoren.
- Es wird empfohlen, Norwegen und das Vereinigte Königreich nicht in den Ländervergleich einzubeziehen.

Aufgrund dieser Empfehlungen werden in diesem Forschungsprojekt die Ergebnisse aus Norwegen und dem Vereinigten Königreich nicht in die vergleichenden Analysen einbezogen, die Gründe liegen in Abweichungen vom Stichprobenkonzept. Weitere Einschränkungen der Vergleichbarkeit der Daten einzelner Länder sind in Bezug auf folgende Variablen gegeben:

- Aufgrund eines abweichenden Fragekonzeptes in Österreich für 1999 sind die Quoten der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen bzw. der weiterbildenden Unternehmen insgesamt deutlich unterschätzt (SALFINGER und SOMMER-BINDER 2007, S. 1109). Diese Indikatoren werden im europäischen Vergleich für das Jahr 1999 nicht berücksichtigt, ebenfalls können die entsprechenden Entwicklungen zwischen 1999 und 2005 in Österreich nicht beurteilt werden.
- In Polen wurden 1999 nur Unternehmen in der Region Pomorskie befragt, 2005 jedoch Unternehmen im gesamten Land. Die Ergebnisse für die Region Pomorskie zeigen bei einigen Variablen größere Unterschiede zu den nationalen Ergebnisse von 2005 (CENTRAL STATISTICAL OFFICE OF POLAND 2008), so dass die Werte von 1999 nicht mit denen von 2005 verglichen werden können. Für Polen finden nur die Daten von 2005 Verwendung.
- Auch die dänischen Ergebnisse von 1999 werden nicht berücksichtigt, da dort 1999 Betriebe statt Unternehmen befragt wurden.⁸
- Malta, Zypern und die Slowakei nahmen an CVTS2 nicht teil und fehlen daher bei Vergleichen zwischen 1999 und 2005.

Bei einem Vergleich der EU-Durchschnitte, wie sie in der Eurostat-Datenbank veröffentlicht wurden, muss Folgendes beachtet werden: Da Malta, die Slowakei und Zypern nicht an CVTS2 teilgenommen haben, bezieht sich der von Eurostat angegebene EU 25-Durchschnittswert für das Jahr 1999 nur auf 22 Länder, der Wert für 2005 jedoch auf alle 25 Länder, die bis 2004 der EU beigetreten sind. In diesem Bericht und anderen Projektveröffentlichungen wird bei Vergleichen zwischen 1999 und 2005 der EU 25-Durchschnitt verwendet, für Auswertungen für das Jahr 2005 der EU 27-Durchschnitt (einschließlich Bulgarien und Rumänien). Alternative Berechnungen – beispielsweise Durchschnittsberechnungen nur für Staaten, für die vergleichbare Informationen vorliegen – sind wegen des fehlenden Zugriffs auf die Mikrodaten bzw. wegen fehlender Angaben von Eurostat zur Berechnung eines bereinigten gewichteten Durchschnitts nicht möglich.

⁸ Ergebnisse aus Unternehmens- und Betriebsbefragungen sind nur begrenzt vergleichbar. Die Verwendung der lokalen Einheit (Betrieb) statt des Unternehmens kann bei zu unterschiedlichen Schätzergebnissen führen, so beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen, der Unternehmen mit Kursen oder der Unternehmen mit anderen Formen. Es wird diskutiert, inwieweit diese eingeschränkte Vergleichbarkeit auch für Indikatoren gilt, die sich auf Individuen (Teilnahmequote, Kosten pro Teilnehmenden) oder Stunden beziehen (CEDEFOP 2010, S. 114; STEFFENSEN und LAGERSTRØM 2008, S. 32).

Nutzung von Radar-Charts und SMOP-Werten

Für die gleichzeitige Betrachtung mehrerer Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung und die Identifizierung von spezifischen Mustern bietet sich die Nutzung von Radar-Charts an. Radar-Charts sind netzförmige Diagramme zur grafischen Darstellung von drei oder mehr Variablen bzw. Indikatoren. Die Anzahl der Achsen entspricht dabei der Anzahl der dargestellten Variablen. Der Datenbereich reicht in der Regel von 0 bis 1, wobei 1 dem jeweils besten Wert einer Kategorie entspricht. Radar-Charts wurden als ein Analyse-Instrument für das Benchmarking im öffentlichen und privaten Bereich entwickelt. Zunächst wurde das Verfahren in den Wirtschaftswissenschaften eingesetzt, später auch auf die Sozialwissenschaften übertragen, insbesondere für die vergleichende Analyse von Arbeitsmärkten und Sozialpolitiken (vgl. z.B. MOSLEY und MAYER 1999; SCHMID u. a. 2007). Der Radar-Chart-Ansatz wurde bereits für die Darstellung und Analyse der Ergebnisse von CVTS2 genutzt (KÄPPLINGER 2006; BEHRINGER u. a. 2008a).

Für die Erstellung von Radar-Charts zur betrieblichen Weiterbildung werden die vier CVTS-Kernindikatoren Inzidenz, Teilnahme, Intensität und Ausgaben für Weiterbildung verwendet. Für jedes Land wird ein Radar-Chart mit vier Achsen erstellt. Die ursprünglichen CVTS-Daten werden zunächst auf den Bereich von 0 bis 1 standardisiert. Der Wert 1 wird dabei durch das beste Ergebnis eines Landes für den entsprechenden Indikator im Jahr 1999 definiert. Er stellt somit den Benchmark dar, an dem die Ergebnisse der anderen Länder gemessen werden. 1999 hatte Schweden mit 91% die höchste Weiterbildungsinzidenz und stellte den Benchmark (den Wert 1). Die Werte für die anderen Länder werden nun in Relation zu diesem Benchmark ausgedrückt. In Deutschland betrug der Anteil der weiterbildenden Unternehmen 75%. Diese 75% entsprechen 82% des schwedischen Werts und damit dem Wert 0,82 im Radar-Chart. Analog werden die Werte für die anderen Indikatoren berechnet. Schweden hatte bei den drei Indikatoren Inzidenz, Teilnahme und Intensität den europaweit besten Wert und setzte jeweils den Benchmark. Die Niederlande lagen bei den Ausgaben für Weiterbildung vorne und definierten dort den Benchmark. Auf die vier Achsen werden die transformierten Werte (in Relation zum Benchmark) der vier CVTS-Kernindikatoren aufgetragen.

Auch die Werte für das Jahr 2005 werden in Bezug zu den Benchmarks des Jahres 1999 errechnet. Es kann somit die Entwicklung nachgezeichnet werden: Aus der Differenz zwischen den Werten von 1999 und 2005 ist leicht abzulesen, in welche Richtung sich ein Land bei den einzelnen Indikatoren bewegt. So zeigt sich z.B. in Deutschland ein Rückgang beim Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen; 1999 lag die Inzidenz bei einem Wert von 0,82 und 2005 bei 0,76 (vgl. Abbildung 2).

Radar-Charts erlauben es, in einfacher und übersichtlicher Form mehrere Indikatoren gleichzeitig in einer Grafik darzustellen. So kann auf einem Blick die Situation der betrieblichen Weiterbildung in einem Land eingeschätzt werden. Auch Vergleiche zwischen Daten aus verschiedenen Jahren sind möglich. Darüber hinaus kann durch die Berechnung des Oberflächenmaßes SMOP (Surface Measure of Overall Performance) ein Gesamtleistungsindikator gebildet werden. Die Berechnung des Wertes erfolgt durch die Addition der Flächen aller sich im Radar-Chart befindenden Dreiecke.⁹ Mehrere Dimensionen können in einem integrierten Wert betrachtet werden, ein Ranking ist möglich.

⁹ Die Formel zur Berechnung des SMOP ist für vier Achsen $((P1*P2) + (P2*P3) + (P3*P4) + (P4*P1)) * \sin 90^\circ/2$ bzw. allgemein für eine beliebige Anzahl von Achsen $SMOP = (P1*P2) + (P2*P3) + (P3*P4) + (P4*P5) + (P5*P6) + \dots + (Pn*P1)) * \sin (360/n)/2$ (vgl. MOSLEY und MAYER 1999, S. 49). Der kleinste SMOP-Wert liegt jeweils bei 0, der maximal zu errei-

4 Ergebnisse

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa im Jahr 2005 und Entwicklung zwischen 1999 und 2005

Anhand der vier Kernindikatoren wird ein Überblick über die Position Deutschlands in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich gegeben und auf die Entwicklung zwischen 1999 und 2005 eingegangen. Das grafische Hilfsmittel der Radar-Charts wird genutzt, um die vier Kernindikatoren zusammen zu interpretieren und Weiterbildungsstrukturen der Länder deutlich zu machen.

In Deutschland haben im Jahr 2005 69% der Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung in Form von Kursen und/oder anderen Formen angeboten. Damit liegt Deutschland deutlich über dem europäischen Durchschnitt (EU 27) von 60% und nimmt Rangplatz 10 unter den 26 untersuchten Ländern ein. Im Vergleich zu den nord- und westeuropäischen Ländern sieht die deutsche Position nicht mehr so gut aus: Allein Irland und Belgien verfügen über einen noch geringeren Anteil an weiterbildenden Unternehmen. Die nordeuropäischen Länder, aber auch Österreich, weisen deutlich höhere Quoten aus.

30% aller Beschäftigten – also inklusive der Beschäftigten in Unternehmen, die keine Weiterbildung anbieten – haben 2005 in Deutschland an Weiterbildungskursen teilgenommen. Die Teilnahmequote ist damit im europäischen Vergleich leicht unterdurchschnittlich – Deutschland nimmt nur den 15. Platz unter den 26 Ländern ein, unter den nord- und westeuropäischen Ländern sogar nur den letzten Platz. Mit Ausnahme Deutschlands liegen alle nord- und westeuropäischen Länder bei oder über dem europäischen Durchschnittswert von 33%. Die Tschechische Republik hat mit 59% die höchste Teilnahmequote aller Länder.

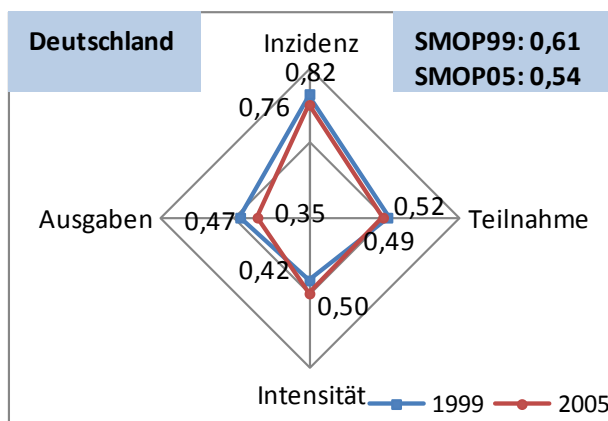
Hinsichtlich der Intensität der Weiterbildung liegt Deutschland mit 6 Kursstunden je 1.000 Arbeitsstunden der Beschäftigten aller Unternehmen leicht über dem europäischen Durchschnitt von 5 Stunden. Deutschland nimmt den 12. Platz unter den 26 Ländern ein. Bemerkenswert ist jedoch, dass sich drei osteuropäische und mit Malta auch ein südeuropäisches Land vor Deutschland platzieren können. Im Vergleich zu den anderen nord- und westeuropäischen Ländern ist die deutsche Stundenzahl unterdurchschnittlich – nur Österreich hat noch einen leicht schlechteren Wert. Alle nord- und westeuropäischen Länder liegen auf oder über dem EU 27-Durchschnitt.

Die Unternehmen in Deutschland haben im Jahr 2005 nur 0,6% der Gesamtarbeitskosten für betriebliche Weiterbildungskurse ausgegeben. Damit liegt Deutschland deutlich unter dem europäischen Durchschnittswert von 0,9% und nimmt zusammen mit Belgien, Italien und Spanien den 20. Platz unter den 26 Ländern ein. Lediglich die Unternehmen in Portugal, Lettland und Griechenland haben einen noch geringeren Anteil an den Gesamtarbeitskosten für die betriebliche Weiterbildung ausgegeben. Innerhalb der nord- und westeuropäischen Länder ist Deutschland gemeinsam mit Belgien an letzter Stelle zu finden.

chende SMOP variiert mit der Anzahl der Achsen. Bei vier Achsen kann der SMOP Werte zwischen 0 und 2 annehmen. Variationen der Anordnung der Indikatoren im Radar-Chart können zu unterschiedlichen SMOP-Werten führen. Deshalb wurde für alle möglichen Variationen der SMOP-Wert errechnet; ausgewiesen wird der Mittelwert.

Abbildung 3 gibt einen Überblick über die Veränderungen der Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung zwischen 1999 und 2005. Für Deutschland zeigt sich bei fast allen Indikatoren eine rückläufige Entwicklung: Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen oder in anderen Formen anbieten, ist ebenso zurückgegangen wie der Anteil aller Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnehmen. Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse wurden deutlich reduziert. Die Weiterbildungsintensität ist dagegen leicht angestiegen; bei rückläufiger Teilnahmequote ergibt sich eine deutlichere Steigerung der Weiterbildungsstunden je Teilnehmenden. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert bzw. rückläufig ist. Der Radar-Chart für Deutschland illustriert anschaulich die Entwicklung (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Radar-Chart von Deutschland

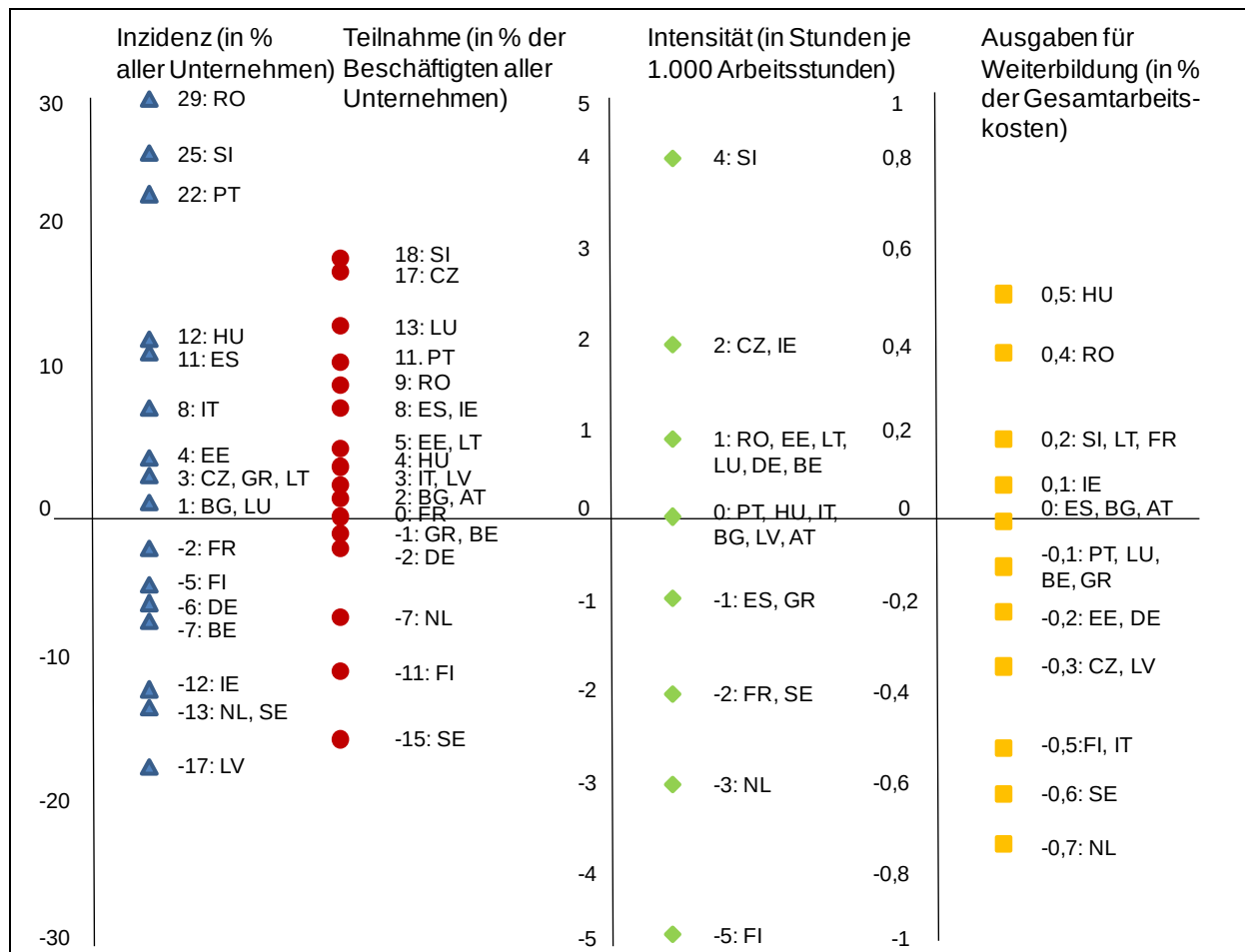


Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010), eigene Berechnungen

Auch in vielen Staaten Nord- und Westeuropas sind ähnliche Reduzierungen wie in Deutschland zu beobachten, während in Süd- und Osteuropa in den meisten Ländern Steigerungen zu verzeichnen sind. Einige dieser Länder weisen mittlerweile bei einzelnen Indikatoren höhere Werte als Deutschland auf, so die Tschechische Republik und Slowenien bei der Inzidenz, die Slowakei und Spanien bei der Teilnahmequote, Slowenien bei der Weiterbildungsintensität, Rumänien und Litauen bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung.

Die Erhöhung der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen ist ein wichtiges bildungspolitisches Ziel und ein Kernelement der europäischen Beschäftigungsstrategie. Dabei kommt der Bildung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit eine entscheidende Rolle zu. Entgegen diesen Zielen stagnierte allerdings die Weiterbildungsbeteiligung der europäischen Unternehmen und ihrer Beschäftigten zwischen 1999 und 2005. Der EU 25-Durchschnitt lag für die Weiterbildungsinzidenz zu beiden Untersuchungszeitpunkten bei 61%. Einschränkend ist anzumerken, dass sich die von Eurostat ausgewiesenen EU 25-Durchschnittswerte für das Berichtsjahr 2005 auf 25 Länder, für das Berichtsjahr 1999 jedoch nur auf 22 Länder stützen. Zudem sind auch die Länder einbezogen, bei denen methodische Abweichungen die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der übrigen Staaten stark begrenzen (vgl. Kapitel 3). Letztlich kann daher nicht abschließend beurteilt werden, ob der europäische Durchschnittswert tatsächlich konstant geblieben ist. Bei den anderen drei Kernindikatoren sind im EU 25-Durchschnitt zum Teil sogar deutliche Rückgänge zu verzeichnen: So reduzierte sich die Teilnahmequote von 39 auf 34%, das Weiterbildungsvolumen nahm um 2 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden von 7 auf 5 Stunden ab und die Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten verringerten sich von 1,4 auf 0,9%.

Abbildung 3: Veränderungen bei den Kernindikatoren zur betrieblichen Weiterbildung zwischen 1999 und 2005



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 25.1.2010); eigene Berechnungen. AT (nur Inzidenz), DK, NO, PL und UK wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2. Die Skalen gelten jeweils für die rechts davon stehenden Spalten bis zur nächsten Skala. Länderkürzel hier und in den folgenden Tabellen und Abbildungen nach ISO 3166. Lesebeispiel: In Deutschland (DE) hat die Inzidenz zwischen 1999 und 2005 um 6 Prozentpunkte abgenommen, die Teilnahmequote um 2 Prozentpunkte und die Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten um 0,2 Prozentpunkte. Die Intensität nahm um 1 Stunde zu.

Mit Hilfe der SMOP-Werte (vgl. Kapitel 3) können die Länder in drei Gruppen eingeteilt werden: Länder mit hohem, durchschnittlichem und niedrigem Weiterbildungsengagement der Unternehmen. Dabei ist zu beachten, dass der SMOP nur einen ersten Eindruck der länderspezifischen Stärke in der betrieblichen Weiterbildung vermittelt; es ist wichtig die Ergebnisse auch im Detail zu analysieren. 1999 gab es große Unterschiede zwischen den Ländern. Die SMOP-Werte lagen zwischen 0,04 in Rumänien und 1,88 in Schweden. Deutschland erreichte mit einem Wert von 0,61 einen Platz im Mittelfeld der an CVTS2 beteiligten Länder, hatte aber innerhalb der nord- und westeuropäischen Länder den niedrigsten Wert. Mit Ausnahme Tschechiens gehörten alle ost- und südeuropäischen Länder zur Gruppe der Länder mit einem niedrigen Weiterbildungsengagement, die nord- und westeuropäischen Länder zur oberen oder zur durchschnittlichen Gruppe.

Im Jahr 2005 hat sich die Spannweite zwischen dem niedrigsten und höchsten Wert verringert (vgl. Tabelle 1). Insbesondere der „beste“ Wert ist im Vergleich zu 1999 sehr viel niedriger (1,39 zu 1,88). Der „schlechteste“ Wert erhöhte sich leicht (von 0,04 auf 0,08). Elf Länder verzeichneten 2005 einen höheren SMOP-Wert als 1999, in neun Ländern nahm er ab. Da-

durch veränderte sich auch die Zusammensetzung der drei Gruppen. Besonders in der Spitzengruppe gab es Zu- und Abgänge, die mittlere Gruppe ist stark angewachsen, auch durch Länder, die 1999 noch nicht an CVTS beteiligt waren bzw. aus methodischen Gründen nicht einbezogen wurden. Die letzte Gruppe blieb relativ stabil, nur zwei Ländern gelang ein Aufstieg. In vielen Ländern, die 1999 zur höchsten bzw. mittleren Gruppe gehörten, ist eine Stagnation bzw. ein Rückgang des Weiterbildungsengagements zu beobachten, bei den Ländern mit 1999 unterdurchschnittlicher Weiterbildung jedoch häufig ein Anstieg. Im gesamteuropäischen Durchschnitt gab es eine Stagnation. Deutschland befindet sich weiterhin in der Gruppe der Länder mit einem durchschnittlichen Weiterbildungsengagement und weist den niedrigsten SMOP-Wert unter den nord- und westeuropäischen Ländern auf.

1999 waren bei Betrachtung der SMOP-Werte noch deutlich die geopolitischen Ländergruppen zu erkennen. So lagen die nord- und westeuropäischen Länder deutlich vor den ost- und südeuropäischen Ländern. Allein Tschechien konnte sich bereits vor Luxemburg, Belgien und Deutschland platzieren. 2005 zeigen sich jedoch Veränderungen. So haben einige osteuropäische Länder (Tschechien, Estland, Slowenien) ihre ursprüngliche Gruppe verlassen und befinden sich nun in den Gruppen mit einem hohen bzw. durchschnittlichen Weiterbildungsengagement. Die ursprüngliche Gruppenkonstellation bleibt aber weitestgehend erhalten, da der größte Teil der süd- und osteuropäischen Länder weiterhin nur ein geringes Weiterbildungsengagement aufweist.

Tabelle 1: SMOP-Werte 2005 (mit Angabe der Veränderungsrichtung im Vergleich zu den SMOP-Werten von 1999)

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

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

Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen verschiedener Größe¹⁰

In allen EU-Staaten ist das Angebot an Weiterbildung – sowohl bei Kursen wie bei anderen Weiterbildungsformen – positiv mit der Unternehmensgröße verknüpft. Der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße ist bei Weiterbildungskursen in allen Ländern mit Ausnahme der skandinavischen Staaten stärker als bei den anderen Formen der Weiterbildung. In Deutschland sind die Unterschiede zwischen Groß- und Kleinunternehmen hinsichtlich der Weiterbildungsinzidenz vergleichsweise gering (vgl. Tabelle 2). Nur Dänemark, Österreich und Finnland weisen eine geringere Spannweite auf. In Deutschland liegen kleine Unternehmen¹¹

¹⁰ Siehe hierzu auch BEHRINGER und SCHÖNFELD 2010.

¹¹ Kleine Unternehmen: 10-49 Beschäftigte. Mittlere Unternehmen: 50-249 Beschäftigte. Großunternehmen: 250 und mehr Beschäftigte.

beim Angebot von Kursen und von anderen Weiterbildungsformen über dem europäischen Durchschnitt (Rangplatz 10 bei Kursen, Rangplatz 2 bei anderen Formen), Großunternehmen bleiben beim Kursangebot hinter dem europäischen Durchschnitt zurück (Rangplatz 20 von 26) und sind auch bei den anderen Weiterbildungsformen nur leicht überdurchschnittlich. In Deutschland ist im Vergleich zu 1999 in allen Unternehmensgrößenklassen ein rückläufiger Anteil der weiterbildenden Unternehmen zu verzeichnen – am stärksten fiel der Rückgang bei den Großunternehmen aus.

Die Teilnahmequote der Beschäftigten in Deutschland unterscheidet sich nur wenig nach der Unternehmensgröße. In Kleinunternehmen liegt sie leicht über dem europäischen Durchschnitt, ist aber in den mittleren und großen Unternehmen nur unterdurchschnittlich. Im Vergleich zu 1999 sind die Teilnahmequoten für Beschäftigte aus Kleinunternehmen stabil geblieben und für mittlere Unternehmen sogar gestiegen, Rückgänge gab es bei den großen Unternehmen. Betrachtet man nur Unternehmen, die Kurse anbieten, ist die Teilnahmequote in kleinen Unternehmen größer als in Großunternehmen. Dies könnte auf Eintrittsbarrieren insbesondere bei Kleinunternehmen hinweisen, die ein betriebliches Angebot an Weiterbildungskursen erschweren. Andererseits wechseln sich gerade bei kleinen Unternehmen Jahre mit Weiterbildungsangebot mit Jahren ohne Weiterbildung ab. Das betriebliche Weiterbildungsengagement schlägt sich dann nicht in einer stabilen Beteiligung an Weiterbildung nieder.

In allen EU-Mitgliedsstaaten ist die Weiterbildungsintensität in kleinen Unternehmen geringer als in Großunternehmen. Die Unterschiede sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt, in Deutschland vergleichsweise gering. Im EU 25-Durchschnitt ist die Weiterbildungsintensität in 2005 in allen Größenklassen niedriger als 1999. In Deutschland gab es jedoch einen leichten Anstieg bei den kleinen und großen Unternehmen, bei den mittleren Unternehmen eine Stagnation.

In 17 Ländern steigen die Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen mit der Unternehmensgröße an, in den übrigen Staaten und im EU 27-Durchschnitt allerdings nicht. Die deutschen Werte liegen in allen Größenklassen 0,3 Prozentpunkte unter dem jeweiligen EU 27-Durchschnittswert. Damit befindet sich Deutschland in allen Größenklassen im hinteren Drittel der 26 Länder. Die Durchschnittsausgaben der Unternehmen für Weiterbildung wurden in der Mehrzahl der Länder zwischen 1999 und 2005 reduziert. Auch in Deutschland haben die Unternehmen 2005 für Weiterbildung weniger ausgegeben als 1999, und dies in allen Unternehmensgrößenklassen. Allerdings war die Reduzierung der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse bei den Kleinunternehmen weniger ausgeprägt als bei den Großunternehmen.

Tabelle 2: Kernindikatoren nach Unternehmensgröße in Deutschland 2005

	Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen	Anteil der Teilnehmenden an Kursen (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)	Stunden in Kursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen
Insgesamt	69	30	6	0,6
10 bis 49 Beschäftigte	65	25	4	0,4
50 bis 249 Beschäftigte	81	27	5	0,5
250 und mehr Beschäftigte	87	33	7	0,7

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 17.1.2012)

Betriebliche Weiterbildung in verschiedenen Wirtschaftszweigen

Neben der Unternehmensgröße hat auch der Wirtschaftszweig Einfluss auf wesentliche Merkmale eines Unternehmens, die Auswirkungen auf das Weiterbildungsengagement haben. Zu nennen sind hier z.B. die Technikorientierung einer Branche oder die Marktorientierung (z.B. Exportorientierung – regionaler Markt, Zahl der Anbieter, Konkurrenzdruck, starke Umsatzschwankungen, Kapitalintensität). Auch die Arbeitsorganisation hängt von der Branche ab (vgl. BEHRINGER und DESCAMPS 2009, S. 95).

Die Unternehmen wurden insgesamt 11 Wirtschaftszweigen zugeordnet (siehe Tabelle 3 für einen Überblick über die untersuchten Branchen einschließlich der im Text verwendeten Abkürzungen).¹² Die Analyse der Kernindikatoren nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass es große Unterschiede beim Weiterbildungsengagement der Unternehmen gibt, je nachdem zu welcher Branche sie gehören. So gibt es Wirtschaftszweige, die sich in ganz Europa durch eine hohe Weiterbildungsaktivität auszeichnen, jedoch auch Branchen, die durch ein eher unterdurchschnittliches Engagement auffallen.

Zu den weiterbildungsaktiven Branchen gehören das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die Energie- und Wasserversorgung, die Nachrichtenübermittlung und das Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. In den meisten Ländern liegen die Werte in diesen Branchen bei den Kernindikatoren über den nationalen Durchschnittswerten. Durchschnittlich fällt das Weiterbildungsengagement in den meisten Ländern in den Wirtschaftszweigen Bergbau und Verkehr aus. In den Wirtschaftszweigen Handel, Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen, Baugewerbe, Gastgewerbe und im verarbeitenden Gewerbe werden nur relativ selten Weiterbildungsaktivitäten angeboten.

Beim Angebot an Weiterbildung liegt Deutschland mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung in allen Branchen über den jeweiligen EU 27-Branchendurchschnittswerten. Besonders starke positive Abweichungen von diesen Branchendurchschnittswerten gibt es im verarbeitenden Gewerbe (+17 Prozentpunkte), im Bergbau (+15 Prozentpunkte), bei der Energie- und Wasserversorgung (+13 Prozentpunkte) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (+11 Prozentpunkte). Im Vergleich der Branchen in Deutschland untereinander zeigt sich, dass die meisten Branchen recht ähnliche Werte beim Angebot an Weiterbildung haben (vgl. Tabelle 3). Davon heben sich die Energie- und Wasserversorgung, das Kredit- und Versicherungsgewerbe und die Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen sowie Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen durch einen hohen Anteil weiterbildender Unternehmen ab. Im Vergleich zu 1999 verringerte sich in Deutschland das Weiterbildungsangebot in allen Branchen mit Ausnahme des Bergbaus (+5 Prozentpunkte), beim Verkehr gab es keine Veränderung. Ein besonders starker Rückgang war dabei in den Branchen zu verzeichnen, die bereits 1999 nur einen geringen Anteil weiterbildender Unternehmen hatten. So betrug der Rückgang im Handel 13 Prozentpunkte und im Bau- und Gastgewerbe jeweils 10 Prozentpunkte. Ausgehend von einem insgesamt höheren Niveau war auch der Rückgang bei den Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (-6 Prozentpunkte) und Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistun-

¹² Für Irland, Luxemburg, Malta und Zypern liegen in der Eurostat-Datenbank aus Datenschutzgründen nur Zahlen nach einer 6er-Einteilung vor. Dabei werden die Wirtschaftszweige C, E, F, H, I1 und I2 zur Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst. Ebenfalls wurden bei einigen Variablen (z.B. Kursstunden je 1.000 Arbeitsstunden) die Ergebnisse nur nach diesen sechs Branchen veröffentlicht.

gen (-11 Prozentpunkte) deutlich. Relativ gering war er hingegen im verarbeitenden Gewerbe (-2 Prozentpunkte) und im Kredit- und Versicherungsgewerbe (-1 Prozentpunkt).

Bei der Teilnahmequote wird in Deutschland 2005 in nahezu allen Branchen der jeweilige EU 27-Branchendurchschnitt unterschritten. Nur im Bergbau (43% zu 32%) und im verarbeitenden Gewerbe (35% zu 31%) werden höhere Teilnahmequoten erreicht. Besonders starke Abweichungen gibt es mit -27 Prozentpunkten bei der Nachrichtenübermittlung, die gemeinsam mit dem Gastgewerbe die niedrigste Teilnahmequote aller Branchen in Deutschland aufweist. Sinkende Teilnahmequoten im Vergleich zu 1999 gab es in Deutschland in den beiden Dienstleistungsbranchen K und O und im Handel (Rückgang zwischen -3 und -5 Prozentpunkten)¹³, keine beziehungsweise nur minimale Veränderungen beim Baugewerbe und der Energie- und Wasserversorgung. Um 3 Prozentpunkte nahm die Quote im Gastgewerbe zu – dies reichte jedoch nicht aus, um den letzten Platz in Deutschland zu verlassen. Im verarbeitenden Gewerbe stieg der Anteil der Teilnehmenden um 5 Prozentpunkte auf 35% und übertrifft damit den deutschen Gesamtdurchschnittswert von 30% deutlich. Auch in den Branchen Kredit- und Versicherungsgewerbe, Verkehr und Bergbau waren Zuwächse (zwischen +4 und +7 Prozentpunkten) zu verzeichnen.

Bei der Intensität gibt es in Deutschland 2005 jeweils zwei Branchen die eine höhere (D und K), eine niedrigere (G und Sonstige) und die gleiche Stundenzahl (J und O) wie im EU 27-Durchschnitt aufweisen. Die höchsten Stundenwerte werden dabei im Kredit- und Versicherungsgewerbe erreicht – gefolgt von der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen. Sehr niedrig ist die Stundenzahl im Handel. Zwischen 1999 und 2005 gab es meist nur geringe Veränderungen. So stieg die Stundenzahl insgesamt um 1 Stunde an. Im Handel, beim Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen und den unter „Sonstige“ zusammengefassten Branchen gab es keine Veränderungen. Im verarbeitenden Gewerbe und im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen kam es zu einem leichten Anstieg von einer Stunde. Einzig im Kredit- und Versicherungsgewerbe war ein deutlicher Anstieg von 9 auf 12 Stunden zu verzeichnen.

Deutschland gehört 2005 bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung zu den Ländern mit einem besonders niedrigen Durchschnittswert, der den EU 27-Durchschnittswert von 0,9% deutlich unterschreitet. In allen Branchen mit Ausnahme der Nachrichtenübermittlung (+0,4 Prozentpunkte) und dem Kredit- und Versicherungsgewerbe (gleicher Wert) liegen die Werte unter den entsprechenden EU 27-Branchendurchschnittswerten. Diese beiden Branchen sind auch die einzigen, in denen mehr als 1,0% der Gesamtarbeitskosten in Weiterbildung investiert werden. In fünf Branchen beträgt der Anteil jedoch 0,5% oder weniger. Im Vergleich zu 1999 haben sich die Ausgaben für Weiterbildung in sechs Branchen erhöht: Bei der Energie- und Wasserversorgung, im Gast- bzw. Baugewerbe sowie der Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen nur minimal um 0,1 Prozentpunkte, stärker in der Nachrichtenübermittlung und dem Bergbau (+0,4 bzw. +0,5 Prozentpunkte). In den anderen Branchen kam es zu einem Rückgang, der besonders stark im Sektor Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (-0,5 Prozentpunkte) ausfiel, etwas geringer im Kredit-

¹³ Die Nachrichtenübermittlung weist einen extrem hohen Rückgang von -59 Prozentpunkten aus. Hier wird allerdings sowohl für 1999 als auch für 2005 auf relativ hohe Zufallsfehler hingewiesen, so dass die Ergebnisse nur mit Vorsicht zu interpretieren sind. 2005 konnte ein Unternehmen als starker Ausreißer identifiziert werden, der deutlich das Ergebnis des gesamten Wirtschaftszweigs bestimmt hat (EGNER 2002, S. 62/67; KRÜGER-HEMMER und SCHMIDT 2009, S. 62-64).

und Versicherungsgewerbe und beim Verkehr (jeweils -0,3 Prozentpunkte) und minimal beim Handel und im verarbeitenden Gewerbe (jeweils -0,1 Prozentpunkte).

Tabelle 3: Kernindikatoren nach Wirtschaftszweigen in Deutschland 2005

	Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen	Anteil der Teilnehmenden an Kursen (in % der Beschäftigten aller Unternehmen)	Stunden in Kursen je 1.000 Arbeitsstunden in allen Unternehmen	Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen
Insgesamt	69	30	6	0,6
D: Verarbeitendes Gewerbe	71	35	6	0,6
G: Handel	70	23	3	0,4
J: Kredit- und Versicherungsgewerbe	99	46	12	1,3
K: Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	81	29	8	0,8
O: Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	78	35	5	0,5
C: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	69	43	4	0,6
E: Energie- und Wasserversorgung	92	55		0,9
F: Baugewerbe	56	19		0,3
H: Gastgewerbe	53	18		0,4
I1: Verkehr	58	27		0,3
I2: Nachrichtenübermittlung	60	18		1,5

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 17.1.2012)

Kurse und andere Weiterbildungsformen

Das Angebot betrieblicher Weiterbildung, wie es in CVTS erfasst wird, umfasst erstens die eigenen internen Kurse im Unternehmen und die Qualifizierungsmaßnahmen bei externen Bildungsträgern, die vom Unternehmen finanziert werden oder während der Arbeitszeit stattfinden (Kurse). Dazu gehören aber zweitens die „anderen Formen betrieblicher Weiterbildung“ die teilweise arbeitsplatznah bzw. arbeitsintegriert sind. Hinter diesem Begriff verbirgt sich eine Vielfalt von Lernformen – von traditioneller Einarbeitung und Unterweisung am Arbeitsplatz oder Informationsveranstaltungen bis hin zu moderneren Formen, z.B. Lern- und Qualitätszirkeln oder selbst gesteuertem Lernen (andere Formen¹⁴). Bei einigen dieser anderen Formen ist die Grenze zwischen Arbeit und Lernen nicht klar zu ziehen; daher ist auch die empirische Erfassung schwierig (MORAAL und GRÜNEWALD 2004). Letzteres gilt vor allem

¹⁴ Andere Formen betrieblicher Weiterbildung: Weiterbildung am Arbeitsplatz (geplante Phasen der Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen und Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung)); Job-Rotation innerhalb des Unternehmens und Austauschprogramme mit anderen Unternehmen; Lern- und Qualitätszirkel; selbst gesteuertes Lernen (geplante individuelle Weiterbildungsaktivitäten, z.B. mit audiovisuellen Hilfen wie Videos, computergestütztem Lernen, Internet); Informationsveranstaltungen (Besuch von Fachvorträgen, Fachtagungen, Kongressen, Workshops, Fachmessen und Erfahrungsaustauschkreisen).

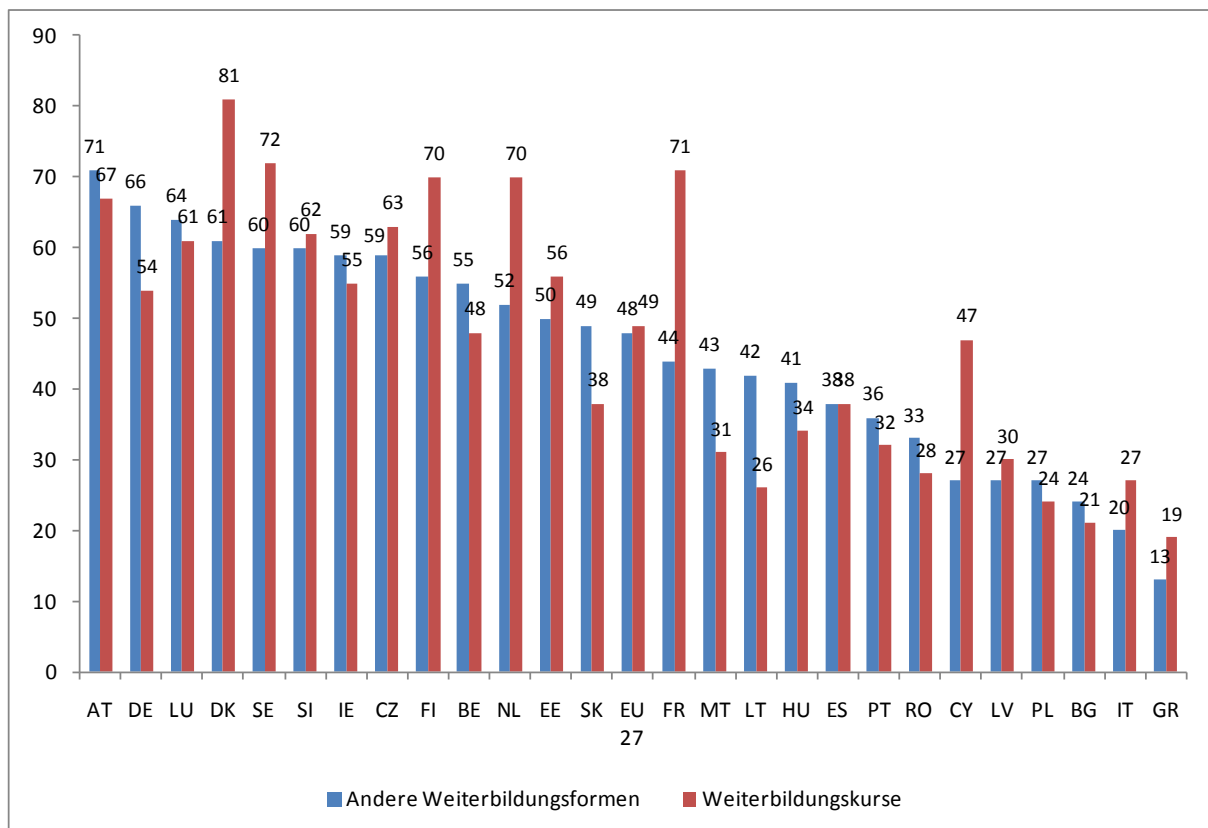
für detailliertere Informationen zur Teilnahme der Beschäftigten an solchen Weiterbildungsformen, aber kaum für den Anteil der Unternehmen, die solche anderen Formen anbieten (CEDEFOP 2010, S. 107/108).

Traditionell stand die formalisierte Weiterbildung (Kurse) im Fokus der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussionen. Seit längerem werden jedoch verstärkt die anderen Weiterbildungsformen diskutiert. Bildungspolitisch besteht Einigkeit über die hohe und weiter steigende Bedeutung nicht-formalen und informellen Lernens (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2008; KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN 2000). Aus Sicht der Forschung sprechen mehrere Begründungen für die zunehmende Bedeutung informeller und arbeitsintegrierter Lernformen. Zum einen wird ihre besondere Eignung bei der (Weiter-)Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen betont – und gerade hinsichtlich dieser Sozial- und Methodenkompetenzen wird aktuell und künftig noch zunehmender Weiterbildungsbedarf konstatiert (BAETHGE und SCHIERSMANN 1998; DOBISCHAT und LIPSMEIER 1991; MORAAL u. a. 2009).

Zum zweiten wird darauf hingewiesen, dass weniger formalisierte Weiterbildung flexibler am jeweiligen Bedarf und an den Voraussetzungen ausgerichtet werden kann (BRUSSIG und LEBER 2005, S. 6; DOBISCHAT 1999). Drittens wird argumentiert, diese Weiterbildungsformen seien organisatorisch einfacher und kostengünstiger und damit gerade für kleine und mittlere Unternehmen und für dezentralisierte Organisationsformen in Unternehmen angemessen (KRIEGESMANN u. a. 2002; STAUDT und KRIEGESMANN 2002). Und schließlich wird diskutiert, dass diese Weiterbildungsformen für Geringqualifizierte niedrigere Hürden darstellen und daher diese stärker einbeziehen können (DEHNBOSTEL 2002; DOBISCHAT u. a. 2002; KUPER und KAUFMANN 2010). Häufig wird dem Lernen in Lehrgängen und Kursen schwindende Bedeutung zugesprochen (BAILEY u. a. 2004; ROHS 2002). Vor diesem Hintergrund wird analysiert, welche empirische Bedeutung die verschiedenen Lernformen in Deutschland und in Europa haben und welche Entwicklungen zu beobachten sind (vgl. BEHRINGER und KÄPPLINGER 2011).

Im europäischen Durchschnitt (EU 27) haben im Jahr 2005 49% der Unternehmen für ihre Belegschaft Weiterbildungskurse und 48% Weiterbildung in anderen Formen angeboten. Nimmt man Kurse und andere Formen zusammen, so ergibt sich ein Anteil von 60% weiterbildenden Unternehmen. Im EU-Durchschnitt zeigt sich daher keine Dominanz der Kurse oder der anderen Formen. Zugleich wird deutlich, dass ein erheblicher Anteil der Unternehmen beides anbietet, Kurse und andere Formen – also kein Hinweis auf generelle Substitution der Kurse durch die anderen Formen (Abbildung 4).

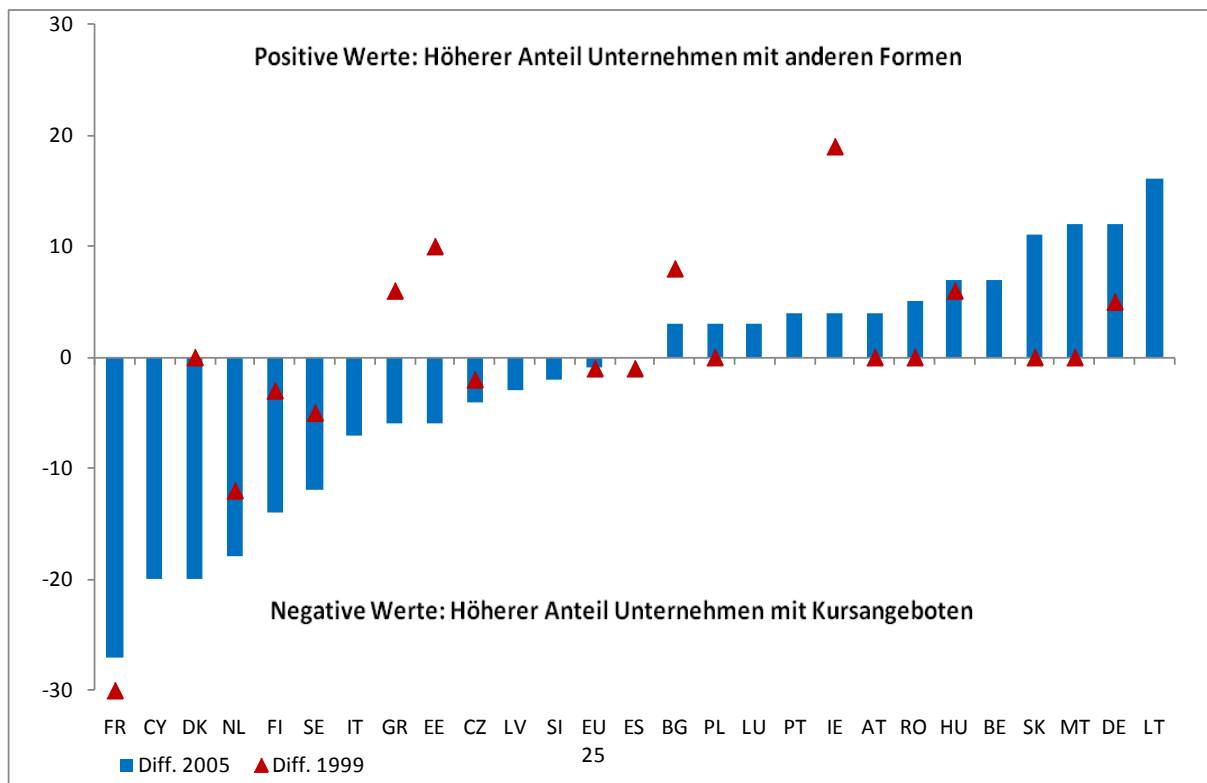
Abbildung 4: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungskursen und mit anderen Weiterbildungsformen 2005



Quelle: Eurostat-Datenbank CVTS3 (Abrufdatum: 12.07.2010) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Allerdings zeigen sich auf Länderebene sehr unterschiedliche Muster: 2005 gibt es sowohl Länder, in denen der Anteil der Unternehmen mit Kursangeboten deutlich höher ist als der Anteil mit anderen Weiterbildungsformen, vor allem Frankreich, die Niederlande, die skandinavischen Staaten und Zypern. In anderen Staaten hingegen ist der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen deutlich höher als der Anteil der Unternehmen mit Kursen; hierzu gehören Deutschland, Malta, Litauen und die Slowakei (vgl. Abbildung 5; die Balken spiegeln die relative Bedeutung von Kursen und anderen Formen in 2005 wider).

Abbildung 5: Vergleich des Angebots von Kursen und anderen Weiterbildungsformen (Differenz in % der Unternehmen mit entsprechenden Angeboten für 1999 und 2005)



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

Im Vergleich der Jahre 1999 und 2005 ist im EU 25-Durchschnitt ein rückläufiges Angebot sowohl bei den Kursen wie bei den anderen Formen erkennbar (Rückgang jeweils 4 Prozentpunkte). Der Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen ist in Nord- und Westeuropa in allen Ländern mit Ausnahme Frankreichs zurückgegangen. In Süd- und Osteuropa gibt es kein einheitliches Bild, es gibt sowohl Zunahmen (vor allem in Spanien, Portugal, Slowenien, Rumänien und Ungarn) wie auch Abnahmen. Abbildung 5 zeigt auch die relative Bedeutung der Kurse und der anderen Formen im Jahr 1999 (Dreiecke). In den meisten EU-Staaten haben die Kurse relativ an Bedeutung gewonnen, entweder durch eine Verstärkung der Dominanz der Kurse oder durch eine Abschwächung der Dominanz anderer Formen. Die Entwicklung in Deutschland ist jedoch entgegengesetzt zur Entwicklung in fast allen anderen Mitgliedsstaaten der EU. Zwar ist auch in Deutschland der Anteil der Unternehmen mit anderen Weiterbildungsformen im Jahr 2005 (66%) niedriger als 1999 (72%). Weil jedoch zugleich das Kursangebot noch stärker rückläufig war (2005: 54%, 1999: 67%), hat das Angebot an anderen Formen hier relativ an Bedeutung gewonnen.

Empirisch zeigt sich also, dass die arbeitsplatznahen Lernformen in Deutschland eine im europäischen Vergleich besonders große Bedeutung haben, die zwischen 1999 und 2005 weiter zugenommen hat, anders als in den meisten anderen Mitgliedsstaaten der EU. Dieses „deutsche Spezifikum“ (BEHRINGER und KÄPPLINGER 2011) schlägt sich jedoch in den Kernindikatoren nur in der Inzidenz nieder.¹⁵ „Damit wird ein Teil des betrieblichen Weiterbil-

¹⁵ Der Grund hierfür liegt in den Schwierigkeiten der Erhebung entsprechender Informationen; in CVTS wurden daher keine Informationen zum Volumen und zu den Ausgaben für die anderen Weiter-

dungsgeschehens in den Daten weniger sichtbar, und dieser Teil ist in Deutschland größer als in den meisten anderen europäischen Ländern“ (BEHRINGER 2011, S. 18).

Themen betrieblicher Weiterbildung¹⁶

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

Einen Überblick über die Bedeutung der einzelnen Themen im EU 27-Durchschnitt sowie in Deutschland gibt Abbildung 6. Europaweit haben 2005 Kurse zu den Themen „Technik und Produktion“ (Unterweisungen zur Bedienung und Wartung von Produktionsanlagen, zur Qualitätskontrolle oder zur Entwicklung neuer Produktionsmittel) mit 17% den höchsten Anteil am Gesamtvolumen. In allen Ländern liegt der Anteil bei 10% oder mehr, in neun Ländern sogar bei 20% oder mehr, in Deutschland bei 14 %. Im Vergleich zu 1999 hat das Thema leicht an Bedeutung gewonnen – der Anteil im EU 25-Durchschnitt erhöhte sich um 1 Prozentpunkt.¹⁷ In Deutschland fiel der Anstieg mit 3 Prozentpunkten etwas stärker als im europäischen Durchschnitt aus.

Mit 14% im EU 27-Durchschnitt für 2005 haben Kurse zu „Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement u.a.“¹⁸ den zweitgrößten Anteil am Stundenvolumen. Bei diesen Kursen steht nicht die Vermittlung von Fachkompetenzen, die einen konkreten Bezug zu einem bestimmten Berufsfeld haben, sondern die Erweiterung von sozialen und persönlichen Kompetenzen im Vordergrund. In 17 Ländern liegt der Stundenanteil über 10%, in drei Ländern bei 20% und mehr. In Deutschland haben sie mit 16% den höchsten Anteil am Gesamtvolumen (ohne Berücksichtigung der „anderen Themenbereiche“). Im Vergleich zu 1999 haben Kurse in diesem Themengebiet leicht an Bedeutung gewonnen – der Anteil im EU 25-Durchschnitt stieg um 2 Prozentpunkte. Auch in den meisten Ländern ist ein Bedeutungsgewinn zu konstatieren. In Deutschland stieg der Anteil am Gesamtvolumen mit +7 Prozentpunkten stark an.

bildungsformen erhoben. Informationen zu der Beteiligung der Beschäftigten an anderen Formen wurden erhoben, sind jedoch als weniger zuverlässig einzustufen.

¹⁶ Siehe hierzu auch BEHRINGER und SCHÖNFELD 2011.

¹⁷ Dies sagt allerdings nichts darüber aus, ob auch die absolute Kursstundenzahl zugenommen hat, nur über die relative Bedeutung im Vergleich zu den anderen Themenfeldern. So kann es z.B. sein, dass ein rückläufiger Anteil der Kursstunden eines Themenfeldes gleichwohl in absoluten Zahlen mit einer Erhöhung der Kursstunden einhergeht, wenn die Gesamtstundenzahl in einem Land zugenommen hat.

¹⁸ Kursthemen sind z.B. Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement, Kommunikationsfähigkeit, Rhetorik, Arbeitstechniken, Arbeitswelt, Teamarbeit und Zeitmanagement.

Eine relativ große Bedeutung hat in vielen Ländern das Themengebiet „Finanzwesen, Management und Verwaltung, Büroarbeit“¹⁹ mit einem EU 27-Durchschnittswert von 12% im Jahr 2005. Deutschland gehört mit einem Anteil von 8% allerdings zu den acht Ländern, bei denen dieses Thema einen geringeren Raum einnimmt (Anteile unter 10%). Im Jahr 1999 wurde das Themengebiet noch separat in drei Blöcken abgefragt. Dabei hatten Kurse zu Management und Verwaltung mit 10% den höchsten Anteil, gefolgt von Kursen zum Finanzwesen mit 6%. Kurse zur Büroarbeit waren mit einem Anteil von 2% von geringer Bedeutung. Insgesamt entfiel auf die in 2005 zusammengefassten Bereiche 1999 ein Anteil von 18%, der damit deutlich über dem für 2005 gemessenen Wert von 12% liegt.²⁰ In nahezu allen Ländern büßte dieses Lernfeld an Bedeutung ein und zwar bei der überwiegenden Zahl der Länder relativ stark (zwischen 7-11 Prozentpunkten).

Im EU 27-Durchschnitt erreichen Kurse zu „EDV, Informationstechnik“ 2005 einen Anteil von 11% an den gesamten Kursstunden. Hier zeigt sich ein klarer Unterschied zwischen den nord- und westeuropäischen und den anderen Ländern. Mit Ausnahme der Niederlande wird in allen nord- und westeuropäischen Ländern ein Anteil von 10% oder mehr erreicht. Bei den anderen Ländern trifft dies nur auf Griechenland, Malta und Slowenien zu. In Deutschland entfällt auf Computerkurse mit 14% ein deutlich höherer Anteil als im EU 27-Durchschnitt. Nur Dänemark (18%) und Griechenland (17%) verzeichnen noch höhere Werte. Im Bereich der EDV kam es im Vergleich zu 1999 zu einem starken Rückgang des Anteils an den Gesamtstunden von 17% auf nur noch 11% (EU 25-Durchschnitt), in Deutschland verringerte sich der Anteil um 7 Prozentpunkte. Der damalige hohe Wert könnte durch eine Hard- und Softwareaktualisierungswelle im Zusammenhang mit dem Jahr 2000-Problem (Millenium-Bug) ausgelöst worden sein, die in den Folgejahren zu einer gewissen Sättigung geführt hat. Der routinierte Umgang mit dem PC gehört heutzutage zumeist zu den als selbstverständlich vorausgesetzten Grundlagen.

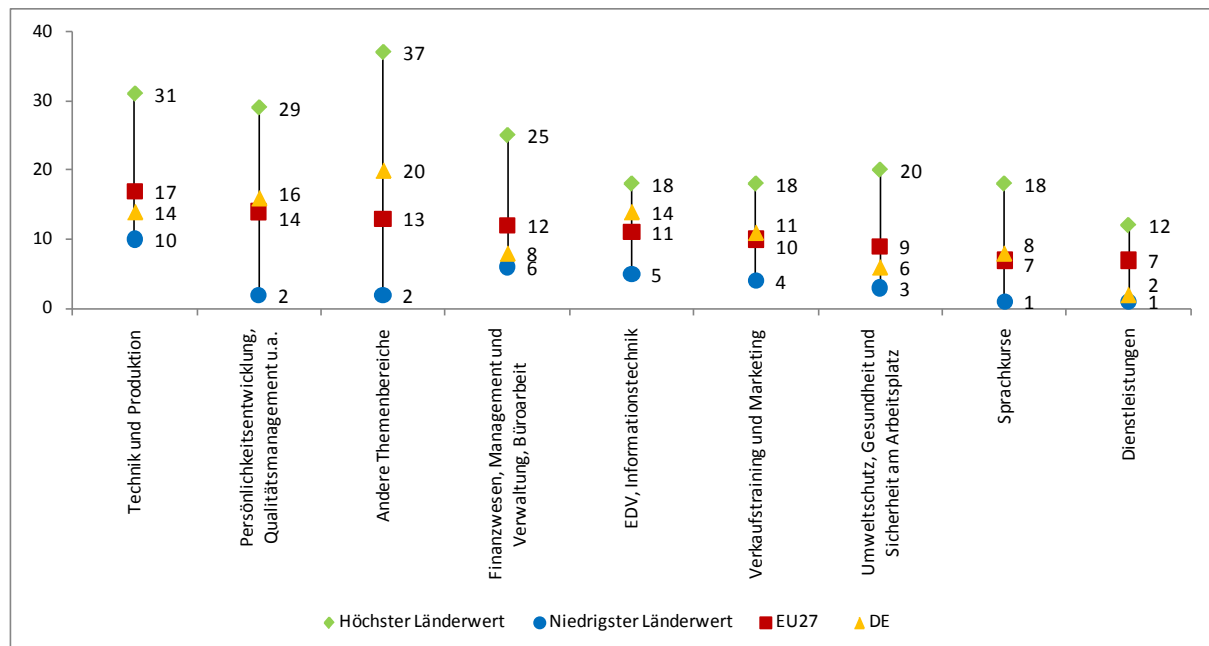
10% der Kursstunden entfallen im EU 27-Durchschnitt auf Kurse zu den Themen „Verkaufstraining und Marketing“. Insbesondere in den südeuropäischen Ländern ist dies ein wichtiges Weiterbildungsthema. In Deutschland liegt der Anteil bei 11%. Die übrigen Themenfelder erreichen im EU 27-Durchschnitt nicht die 10%-Marke. Das Thema „Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ hat mit 9% noch die größte Bedeutung. Deutschland unterschreitet mit 6% den EU 27-Durchschnitt um 3 Prozentpunkte. Fremdsprachenkenntnisse werden in der globalisierten Wirtschaft für viele Beschäftigte immer wichtiger, gute Sprachkenntnisse erhöhen auch die Beschäftigungschancen. Daher verwundert es zunächst, dass sowohl im EU 27-Durchschnitt (7%) als auch in Deutschland (8%) Sprachkurse nur einen relativ geringen Anteil an der betrieblichen Weiterbildung haben. Immer mehr Beschäftigte verfügen jedoch bereits über Kenntnisse in mindestens einer Fremdsprache. Oftmals sind Fremdsprachenkenntnisse auch bereits eine Einstellungsvoraussetzung. Gerade in diesem Themenfeld spielt auch die individuelle Weiterbildung eine große Rolle. Mit einem Anteil von 7% im EU 27-Durchschnitt und 2% in Deutschland haben Weiterbildungen im Themenfeld „persönliche Dienstleistungen, Verkehrs- und Sicherheitsdienstleistungen,

¹⁹ Finanzwesen: Kurse zur Planung, Steuerung, Organisation und Überwachung von Finanzierungstätigkeiten und Finanzdienstleistungen sowie zur Abwicklung, Prüfung und Verbuchung von Finanztransaktionen. Management und Verwaltung: Kurse zu Verwaltung, Logistik, Büro-, Bildungs- und Personalmanagement und Personalführung. Büroarbeit: Kurse zu verwaltungstechnischen Verfahren und Praktiken, Bürotechnologie sowie Kenntnisse und Fertigkeiten in Büroarbeiten und der Text- und Dateneingabe.

²⁰ Die Zusammenfassung erfolgte, um die Belastung für die Unternehmen zu reduzieren. Es wird davon ausgegangen, dass diese Änderung keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Vergleichbarkeit hat und es hierdurch zu keinen Verzerrungen gekommen ist.

Dienstleistungen im Bereich Tourismus, Hotels und Gaststätten“ 2005 eine geringe Bedeutung.

Abbildung 6: Themen der betrieblichen Weiterbildung 2005 (in % der gesamten Teilnahmestunden an Kursen)



Quelle: Eurostat-Sonderauswertung zu CVTS3 vom 24.9.2010²¹ – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit und FR wegen unsicherer Daten nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE.

Nach Unternehmensgrößenklassen gibt es bei der Themenwahl nur geringe Unterschiede, jedoch zeigen sich klare Schwerpunkte nach Wirtschaftszweigen. So haben Kurse, die sich dem Thema Technik und Produktion widmen, vor allem in den Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes einen großen Stellenwert, Kurse zu den Themen Verkaufstraining und Marketing im Handel und Kurse zum Finanzwesen bei Banken und Versicherungen. Für Kurse zu Themen, die eher überfachlich und weniger spezifisch angelegt sind, wie Managementtechniken, Persönlichkeitsentwicklung oder auch Sprachen, zeigen sich hingegen deutlich geringere Unterschiede zwischen den Branchen. Dies ist in allen Ländern ähnlich.

Unternehmensinterne versus externe Durchführung von Weiterbildung

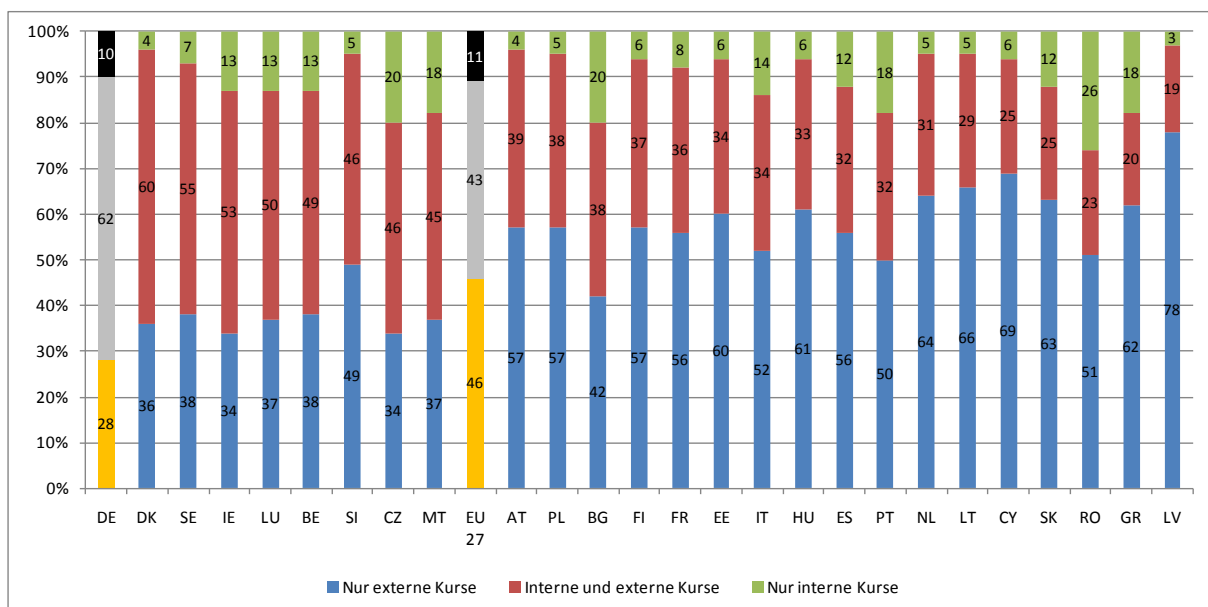
Unternehmen können ihre Weiterbildungskurse intern oder extern organisieren. Von internen Kursen wird dabei in CVTS3 gesprochen, wenn die Verantwortung für die Ziele, Inhalte und die Organisation beim Unternehmen selbst liegt. Es kann jedoch auch externes Lehrpersonal eingesetzt werden. Externe Kurse werden von Bildungsträgern auf dem freien Markt angeboten, die Konzeption, Organisation und Durchführung liegt bei den externen Anbietern (EUROSTAT 2006, S. 39).

Der Anteil der kurs anbietenden Unternehmen an allen Unternehmen liegt zwischen 19% in Griechenland und 81% in Dänemark. Da in diesem Abschnitt nur die kurs anbietenden Unternehmen betrachtet werden, wird also ein unterschiedlich großer Teil der Unternehmen eines Landes in die Analyse einbezogen.

²¹ Da in der Eurostat-Datenbank in einigen Ländern die Summe der Themenbereiche über 100% lag, wurde Eurostat um eine Neuberechnung gebeten, die hier Verwendung findet.

In allen Ländern werden im Jahr 2005 von den kurs anbietenden Unternehmen deutlich häufiger externe als interne Kurse genutzt (vgl. Abbildung 7). So greifen in 14 der 26 berücksichtigten Länder mindestens 90% dieser Unternehmen auf externe Kurse zurück, in weiteren elf Ländern 80% oder mehr, und nur Rumänien fällt mit einem Anteil von 74% etwas ab. Aber auch interne Kurse werden von einem Großteil der Unternehmen organisiert. In elf Ländern liegt der Anteil der Unternehmen, die interne Kurse durchführen, bei 50% oder mehr. Deutschland verzeichnet hier mit 72% den höchsten Anteil. In vielen Ländern entscheiden sich die Unternehmen entweder für externe oder interne Kurse. Nur in fünf nord- und westeuropäischen Ländern nutzt mindestens die Hälfte der Unternehmen beide Angebotsformen. Deutschland hat auch hier mit 62% den höchsten Anteil. In 16 Ländern beschränkt sich die Mehrheit der kurs anbietenden Unternehmen auf externe Kurse. Allein auf interne Kurse greift jeweils nur eine Minderheit der Unternehmen in den verschiedenen Ländern zurück. Die höchsten Anteile finden sich mit 26% in Rumänien sowie mit jeweils 20% in Bulgarien und Tschechien.

Abbildung 7: Anteil der Unternehmen mit internen Kursen, externen Kursen oder beiden Kursformen (2005, in % der Unternehmen mit Kursen)

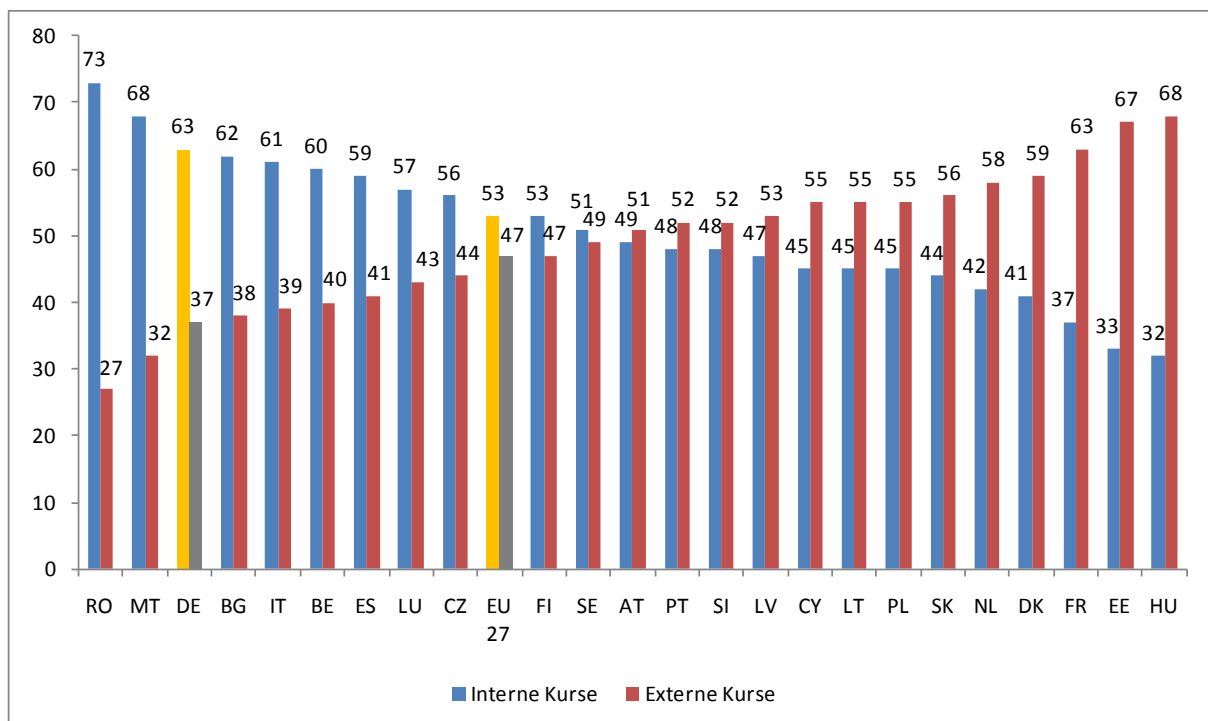


Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012); eigene Berechnungen – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt.

Da bereits die Teilnahme eines einzigen Beschäftigten ausreicht, um als Unternehmen mit externen bzw. internen Kursen klassifiziert zu werden, sagt der Anteil nur wenig über die Bedeutung der externen bzw. internen Kurse für das Weiterbildungsangebot des Unternehmens aus. Für ein umfassenderes Bild sind auch Informationen über den zeitlichen Umfang nötig. Bei einer Betrachtung der Stundenanteile, die auf externe bzw. interne Kurse entfallen, sind die Unterschiede nicht so groß wie beim Anteil der Unternehmen, die den jeweiligen Kurstyp nutzen. Dies hängt damit zusammen, dass an internen Kursen zumeist eine größere Zahl von Beschäftigten eines Unternehmens teilnehmen, bei externen Kursen jedoch oftmals nur eine Person mit einer entsprechend geringeren Stundenzahl. Im EU 27-Durchschnitt ist ein leichtes Übergewicht an internen Kursstunden zu verzeichnen (vgl. Abbildung 8). In 13 Ländern überwiegen die externen und in elf Ländern die internen Kursstunden. Dabei übertrifft in sieben von zehn osteuropäischen Ländern der Anteil der externen Kursstunden den der internen. Bei den nord- und westeuropäischen Ländern ist die Tendenz nicht so eindeutig. Insbesondere in Deutschland, aber auch in Belgien und Luxemburg, entfällt ein großer

Anteil der Kursstunden auf interne Seminare. Relativ ausgeglichen ist das Verhältnis zwischen externen und internen Stundenanteilen in Finnland, Schweden und Österreich. In den Niederlanden, Dänemark und Frankreich wird ein großer Teil der Weiterbildungsstunden in externen Kursen verbracht. Ein Grund für die stärkere Nutzung der externen Kurse in Frankreich und den Niederlanden könnte in den dort existierenden Fondssystemen für Weiterbildung liegen (BEHRINGER und DESCAMPS 2009; BOSCH 2010; CEDEFOP 2008; MORAAL und SCHÖNFELD 2005). Neben einer leichteren Rückerstattung von Ausgaben für externe Kurse, die oftmals auch zertifiziert sind, dürfte auch die Beratung durch die Fonds eine Rolle spielen. Die Fonds verfügen über einen guten Marktüberblick über die externen Anbieter und können daher auf geeignete externe Kurse aufmerksam machen. Insbesondere kleinere Unternehmen können so bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden. Auch in Ungarn, das ebenfalls über ein nationales Fondssystem verfügt (MASSON 2005, S. 65/66), ist der Anteil der internen Kursstunden sehr niedrig.

Abbildung 8: Anteil der externen bzw. internen Kursstunden an den gesamten Kursstunden (2005, in %)



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

Für kleinere Unternehmen ist es oft zweckmäßiger, auf externe Anbieter zurückzugreifen, da hier oft das nötige Wissen, die Erfahrung und auch das entsprechende Personal fehlen, um eigene Lehrveranstaltungen zu organisieren und durchzuführen. Für eine wirtschaftliche Umsetzung wird auch eine gewisse Teilnehmerzahl benötigt. Die Nutzung externer Angebote ist daher für kleine Unternehmen häufig kostengünstiger. Ein wichtiger Vorteil von internen Kursen liegt hingegen in der Möglichkeit zu einer unternehmensspezifischen Ausrichtung. Sie können auf den Bedarf des eigenen Unternehmens zugeschnitten werden, die Weiterbildungen sind daher oftmals zielgerichteter und versprechen eine größere Anwendbarkeit und Übertragbarkeit des Gelernten in das Unternehmen. Da Reise- und Übernachtungskosten in der Regel entfallen und eine größere Anzahl von Beschäftigten des Unternehmens teilnehmen, sind interne Kurse insbesondere für größere Unternehmen deutlich kostengünstiger als externe Kurse (vgl. BELLMANN und LEBER 2006; LENSKE und WERNER 2009). Eine Auswer-

tung nach Unternehmensgrößenklassen lässt daher eine starke Abhängigkeit der Nutzung von internen Kursen nach der Größe des Unternehmens erwarten und einen geringeren Zusammenhang bei externen Kursen.

Tatsächlich nutzen in den meisten Ländern relativ wenige Kleinunternehmen interne Kurse. In 17 Ländern liegt der Anteil unter 50%. In Deutschland stellt sich die Situation jedoch anders dar – hier bieten 67% der kurs anbietenden Kleinunternehmen interne Kurse an. Bei den mittleren Unternehmen nutzen vier Fünftel (auch) interne Kurse, bei den Großunternehmen nahezu jedes. Deutschland liegt damit in allen Unternehmensgrößenklassen deutlich über dem EU 27-Durchschnitt und in der Spitzengruppe aller Länder.

Auch bei der Auswertung nach Stundenanteilen zeigt sich ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. So liegt der Stundenanteil der internen Kurse bei den Kleinunternehmen nur in Rumänien und Malta deutlich und in Belgien, Luxemburg und Bulgarien knapp über 50%. Auch bei den mittleren Unternehmen gibt es lediglich in Malta, Rumänien, Bulgarien und Deutschland ein Übergewicht für die internen Kurse, während bei den Großunternehmen mit Ausnahme von Dänemark, Frankreich, Estland und Ungarn in allen Ländern ein Anteil von 50% und mehr erreicht wird. In Deutschland bietet zwar, wie gesehen, ein hoher Anteil Kleinunternehmen interne Kurse an, die zeitliche Bedeutung ist mit einem Anteil von 37% an den Gesamtkursstunden aber relativ gering und entspricht dem EU 27-Durchschnitt. Bei den mittleren und großen Unternehmen entfällt in Deutschland ein höherer Anteil auf interne Kursstunden als im EU 27-Durchschnitt. Bei den Großunternehmen hat Deutschland mit 71% nach Rumänien und Malta den höchsten Anteil aller Länder.

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

In elf Ländern bieten mindestens die Hälfte der kurs anbietenden Unternehmen interne Kurse an und in ebenfalls elf Ländern entfällt der größere Teil der Kursstunden auf interne Kurse. Deutschland gehört zu den Ländern in denen interne Kurse besonders wichtig sind. Beim Anteil der Unternehmen mit internen Kursen liegt Deutschland mit 72% an der Spitze aller Länder und auch beim Stundenanteil nimmt es mit 63% eine vordere Position ein.

Der externe Weiterbildungsmarkt – Träger betrieblicher Weiterbildung

89% der kurs anbietenden Unternehmen nutzen im EU 27-Durchschnitt im Jahr 2005 externe Kurse. Allerdings entfielen nur in 13 Ländern mehr als 50% der Kursstunden auf externe Kurse, der EU 27-Durchschnitt liegt bei 47%. In Deutschland haben externe Kurse mit einem Anteil von 37% an den gesamten Kursstunden einen geringeren Stellenwert. Für die Buchung ihrer externen Kurse können die Unternehmen auf eine Vielzahl von Bildungsträgern

zurückgreifen. Der Weiterbildungsmarkt stellt sich dabei in den einzelnen Ländern sehr heterogen dar.²²

Eine Gemeinsamkeit gibt es jedoch in allen Ländern: Die privaten Bildungsanbieter zählen zu den wichtigsten Trägern der externen Kurse. In zehn Ländern erreichen sie einen Anteil von mindestens 50% an den gesamten externen Kursstunden, nur in sechs Ländern – unter ihnen Deutschland mit 38% – wird die 40%-Marke unterschritten. In Großunternehmen entfällt ein deutlich höherer Anteil der externen Kursstunden auf private Bildungsträger als in kleineren Unternehmen. Diese Struktur zeigt sich nicht nur im EU 27-Durchschnitt (Großunternehmen: 52%, Kleinunternehmen: 38%), sondern auch in Deutschland (43% zu 28%) und in vielen anderen Ländern. Nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich europaweit überdurchschnittliche Anteile im verarbeitenden Gewerbe und im Kredit- und Versicherungsgewerbe. In Deutschland liegen das verarbeitende Gewerbe (45%) und die Branche Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen (43%) über dem nationalen Durchschnittswert, die anderen Branchen jeweils darunter, am deutlichsten der Handel (26%) und die Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (25%).

Private Unternehmen, deren eigentliches Kerngeschäft nicht die Weiterbildung ist (Hersteller/Lieferanten sowie Mutter- und Beteiligungsgesellschaften), sind in Deutschland der dritt- und EU-weit der zweitwichtigste externe Bildungsträger. Deutschland liegt mit einem Anteil von 18% an den externen Kursstunden über dem EU 27-Durchschnitt von 13%. Kleinunternehmen greifen besonders häufig auf die Weiterbildungsangebote dieser Bildungsträger zurück. Der EU 27-Durchschnitt beträgt für sie 20%, für Großunternehmen 10%. Auch in Deutschland sind die Zahlen ähnlich (28% für Klein- und 14% für Großunternehmen). Hersteller/Lieferanten sowie Mutter- und Beteiligungsgesellschaften nehmen vor allem im Handel eine bedeutende Position ein. Der EU 27-Durchschnitt ist hier mit 26% doppelt so hoch wie der Gesamtdurchschnitt über alle Branchen hinweg, auch in Deutschland ist hier der Wert mit 45% besonders hoch.

In Deutschland sind die Organisationen der Wirtschaft und ihre Bildungseinrichtungen mit einem Anteil von 21% an den externen Kursstunden der zweitwichtigste Anbieter. Im EU 27-Durchschnitt erreichen sie mit 11% den dritthöchsten Wert, von quantitativer Bedeutung sind sie jedoch nur in Deutschland und Österreich und – mit einigem Abstand – in Schweden und Zypern. In allen anderen Ländern liegt ihr Anteil unter 10%. Deutschland und Österreich verfügen über ein flächendeckendes und gut ausgebautes Netz von Industrie- und Handelskammern sowie Handwerks- und sonstigen Kammern, die zumeist eigene Bildungseinrichtungen unterhalten. Da die Unternehmen einer Pflichtmitgliedschaft unterliegen, ist die Kontaktaufnahme für beide Seiten relativ leicht. Die Kammern können dann über ihre eigenen Kursangebote informieren und diese empfehlen. Gerade die kleinen Unternehmen in Deutschland nutzen die Kursangebote der Kammern, mit 26% liegt hier der Anteil an den externen Kursstunden deutlich über dem nationalen Durchschnittswert.

²² In die folgenden Auswertungen gehen nur Angaben von Unternehmen ein, die externe Kurse genutzt haben. Dabei unterscheidet sich die Bedeutung der externen Kurse für das betriebliche Gesamtweiterbildungsangebot erheblich zwischen den Ländern, und der Markt für externe Weiterbildungsanbieter ist – wegen der unterschiedlichen Zahl der weiterbildenden Unternehmen und der Erwerbstätigen – unterschiedlich groß. So entfallen z.B. in Ungarn zwar 68% aller Kursstunden auf externe Kurse, insgesamt bieten aber nur 34% aller Unternehmen überhaupt Weiterbildungskurse an, die Intensität ist mit 3 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden gering. Das auf dem externen Markt nachgefragte Weiterbildungsvolumen ist daher eher begrenzt. In Schweden, das ähnlich viele Erwerbstätige wie Ungarn hat, beträgt der Anteil der externen Stunden zwar nur 49%, jedoch bieten 72% der Unternehmen Weiterbildungskurse an und auch die Intensität ist mit 10 Stunden je 1.000 Arbeitsstunden sehr viel höher.

Auf die Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen entfällt im EU 27-Durchschnitt ein Anteil von 10% an den gesamten externen Kursstunden, in Deutschland beträgt er 7%. In einigen osteuropäischen Ländern nutzen die Unternehmen jedoch häufig die Angebote dieser Bildungsträger. Die öffentlichen Bildungsanbieter, zu denen z.B. die Volkshochschulen zählen, erreichen in Deutschland einen Anteil von 7% an den externen Kursstunden, im EU 27-Durchschnitt 9%. Sie sind insbesondere in Dänemark von großer Bedeutung. Angebote der Gewerkschaften und ihrer Bildungseinrichtungen nutzen in allen Ländern nur sehr wenige Unternehmen für ihre betriebliche Weiterbildung.

Insgesamt lassen sich – trotz vieler Unterschiede zwischen den Ländern – einige Gemeinsamkeiten feststellen: Die privaten Bildungsanbieter gehören in allen Ländern zu den wichtigsten Bildungsträgern. Die Hersteller/Lieferanten sowie die Mutter- und Beteiligungsgesellschaften sind in vielen Ländern der zweit- oder drittwichtigste Anbieter externer Kurse. Andere Bildungsanbieter sind nur in einem Teil der Länder von großer Bedeutung – so die Bildungseinrichtungen der Organisationen der Wirtschaft in Österreich und Deutschland, die Universitäten und Fachschulen in einigen osteuropäischen Ländern und die öffentlichen Bildungsanbieter in Dänemark.

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlechtszugehörigkeit

In CVTS3 werden die Zahl der Beschäftigten, der Teilnehmenden und der Teilnahmestunden in Kursen geschlechtsspezifisch erfasst. Dies ermöglicht Analysen zur Teilnahmequote und zur Intensität der Weiterbildung. Allerdings sind keine weiteren Auswertungen z.B. über Unterschiede bei den Ausgaben für Weiterbildung, bei den Themen, bei der Beteiligung an anderen Formen der Weiterbildung oder nach Erwerbsstatus (Voll- oder Teilzeit, befristete oder unbefristete Beschäftigung) möglich.

Im EU 27-Durchschnitt zeigt sich eine höhere Teilnahmequote für Männer (34% zu 31%). In neun Ländern übertrifft die Quote der Männer die der Frauen um 2 oder mehr Prozentpunkte (vgl. Tabelle 4). Die größten Unterschiede zugunsten der Männer sind in der Slowakei und Tschechien mit +11 Prozentpunkten zu verzeichnen, aber auch in Österreich (+6 Prozentpunkte), den Niederlanden, Deutschland (jeweils +5 Prozentpunkte) und Frankreich (+4 Prozentpunkte) sind diese relativ groß. In weiteren neun Ländern weisen Frauen eine um mindestens 2 Prozentpunkte höhere Teilnahmequote auf.

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

Tabelle 4: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in % der Beschäftigten aller Unternehmen und Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem jeweils nach Geschlecht sowie Differenz zwischen Männern und Frauen (2005)

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

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

Eine Differenzierung nach Unternehmensgrößenklassen offenbart einige bemerkenswerte Unterschiede: Im Gegensatz zu den Gesamtwerten und den beiden anderen Größenklassen haben Frauen in Kleinunternehmen in 14 Ländern eine höhere Teilnahmequote als Männer. Auch in Deutschland liegt sie mit 25% leicht über der der Männer mit 24% (vgl. Tabelle 5). Allerdings sind die Teilnahmequoten in Kleinunternehmen meistens deutlich niedriger als in größeren Unternehmen, so dass die Frauen zwar größere Chancen als Männer haben, insgesamt jedoch deutlich geringere als in größeren Unternehmen. Bei den mittleren Unternehmen haben Frauen nur in sechs Ländern eine höhere Teilnahmequote. In Deutschland sind die entsprechenden Werte 29% für Männer und 25% für Frauen. In Großunternehmen haben Männer in 18 der 26 Länder eine höhere Teilnahmequote als Frauen. In 16 dieser Länder ist die Differenz mit 3 und mehr Prozentpunkten recht deutlich, so auch in Deutschland. Die Teilnahmequote der Männer liegt hier bei 36%, die der Frauen bei 29%.

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

Tabelle 5: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in % der Beschäftigten aller Unternehmen und Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem in allen Unternehmen in Deutschland und EU 27 nach Geschlecht und Unternehmensgrößenklassen sowie Differenz zwischen Männern und Frauen (2005)

Branche	Anteil der Teilnehmenden in % der Beschäftigten aller Unternehmen			Stunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
Deutschland						
Insgesamt	32	27	5	10	8	2
10 bis 49 Beschäftigte	24	25	-1	7	6	1
50 bis 249 Beschäftigte	29	25	4	8	7	1
250 und mehr Beschäftigte	36	29	7	11	8	3
EU 27						
Insgesamt	34	31	3	9	8	1
10 bis 49 Beschäftigte	21	20	1	5	5	0
50 bis 249 Beschäftigte	29	27	2	8	7	1
250 und mehr Beschäftigte	43	39	4	12	10	2

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012).

Die Teilnahmequoten von Frauen und Männern differieren in den einzelnen Branchen zum Teil recht deutlich (vgl. Tabelle 6 für die deutschen Ergebnisse):

- Im Gastgewerbe als wenig weiterbildungsaktiver Branche mit einem relativ hohen Frauenanteil bestehen nur geringe Unterschiede bei den Teilnahmequoten nach Geschlecht. Insbesondere bei den Kursstunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen zeigt sich eine große Ausgeglichenheit – allerdings auf einem sehr niedrigen Niveau. So liegt die durchschnittliche Stundenzahl in 15 (Männer) bzw. 16 Ländern (Frauen) bei 5 oder weniger Stunden. Die Werte in Deutschland betragen 5 Stunden für Männer bzw. 4 Stunden für Frauen und entsprechen dem EU 27-Durchschnitt.
- Im verarbeitenden Gewerbe zeigen sich hingegen deutlich bessere Teilnahmemöglichkeiten für Männer. Nur in Dänemark, Malta, Slowenien und Zypern liegt die Teilnahmequote der Frauen über der der Männer. In zwölf Ländern beträgt der Unterschied zugunsten der Männer 5 oder mehr Prozentpunkte. In Deutschland werden 37% der männlichen Beschäftigten, aber nur 29% der Frauen an betrieblichen Weiterbildungskursen beteiligt. Auch bei den Kursstunden ergibt sich kein anderes Bild: In 17 Ländern haben Männer eine höhere Stundenzahl, in 13 Ländern beträgt die Differenz 2 oder mehr Stunden. In Deutschland jedoch liegt die durchschnittliche Stundenzahl für beide Geschlechter bei 10 Stunden.

- Ähnliche Muster wie im verarbeitenden Gewerbe sind auch in den Branchen Nachrichtenübermittlung und Energie- und Wasserversorgung zu erkennen. Auch hier weisen die Männer in sehr vielen Ländern, unter anderem in Deutschland, höhere Teilnahmequoten und Teilnahmestunden als Frauen auf.
- Anders stellt sich die Situation im Baugewerbe und beim Verkehr dar – zwei Branchen, in denen nur relativ wenige Frauen arbeiten. Diese finden in vielen Ländern zumindest gleich gute, oftmals aber auch bessere Weiterbildungsmöglichkeiten als Männer. In Deutschland nehmen z.B. im Baugewerbe 22% der Frauen, aber nur 18% der Männer an Kursen teil, die durchschnittliche Kursdauer beträgt 5 Stunden für Frauen und 4 für Männer.
- Im Wirtschaftszweig Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen haben Frauen in 17 Ländern höhere Teilnahmequoten als Männer. Bei der durchschnittlichen Stundenzahl treten jedoch nur geringe Unterschiede auf – in 15 Ländern beträgt die Abweichung höchstens 1 Stunde. Deutschland gehört allerdings zu den wenigen Ländern, in denen Männer höhere Werte aufweisen. So liegt ihre Teilnahmequote bei 39%, die der Frauen bei 32%, und auch die Stundenzahl ist mit 10 Stunden bei den Männern und 7 bei den Frauen deutlich höher.
- In den drei Branchen Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe und Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen haben die Männer in einer größeren Zahl von Ländern bessere Zugangschancen als Frauen. Insbesondere bei der Stundenzahl liegen Frauen deutlich zurück. In Deutschland zeigt sich kein wesentlich anderes Bild: Mit jeweils 46% ist die Teilnahmequote im Kredit- und Versicherungsgewerbe zwar gleich, bei den Stunden liegen die Männer mit 22 zu 16 Stunden jedoch deutlich vorne. Im Handel zeigt sich bereits bei der Teilnahmequote mit 27% zu 19% ein großer Vorsprung für die Männer, der bei den Stunden mit 7 zu 4 seine Bestätigung findet. Im Wirtschaftszweig Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen haben Frauen allerdings eine leicht höhere Teilnahmequote (30% zu 28%), bei den Stunden dreht sich das Verhältnis jedoch wieder um (11 Stunden für Männer, 8 für Frauen).

Tabelle 6: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in % der Beschäftigten aller Unternehmen und Stunden in Weiterbildungskursen je Beschäftigtem in allen Unternehmen in Deutschland nach Geschlecht und Wirtschaftszweig sowie Differenz zwischen Männern und Frauen (2005)

Branche	Anteil der Teilnehmenden in % der Beschäftigten aller Unternehmen			Stunden je Beschäftigtem in allen Unternehmen		
	Männer	Frauen	Differenz	Männer	Frauen	Differenz
Insgesamt	32	27	5	10	8	2
C	44	34	10	15	10	5
D	37	29	8	10	10	0
E	58	47	11	15	14	1
F	18	22	-4	4	5	-1
G	27	19	8	7	4	3
H	20	17	3	5	4	1
I1	27	27	0	6	5	1
I2	20	15	5	13	7	6
J	46	46	0	22	16	6
K	28	30	-2	11	8	3
O	39	32	7	10	7	3

Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 2.2.2012). Branchenabkürzungen siehe Tabelle 3.

Betriebliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte²³

Der demografische Wandel betrifft alle EU-Mitgliedsstaaten, das Ausmaß ist jedoch unterschiedlich. Besonders starken Veränderungen wird Deutschland unterworfen sein. Während in den meisten Mitgliedsstaaten die Gesamtbevölkerung bis 2030 ansteigt, geht sie gemäß Bevölkerungsprognosen von Eurostat²⁴ in Deutschland zurück: Hier verringert sie sich von knapp 81,7 Mio. in 2010 auf 77,9 Mio. in 2030. Im Gegensatz zu der Gesamtentwicklung wird sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (hier: im Alter von 20 bis 64 Jahren) in den meisten Ländern reduzieren. Deutschland ist mit einem Rückgang der potenziellen Erwerbsbevölkerung um knapp 6,7 Mio. wiederum besonders stark betroffen. Gleichzeitig steigt der Anteil der 55- bis 64-jährigen an der potenziellen Erwerbsbevölkerung in fast allen Ländern an. Betrug ihr Anteil in Deutschland 2010 noch 20%, wird er sich im Jahr 2020 auf 26% erhöhen.

Das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter und die Erwerbsquote der Älteren unterscheiden sich zwischen den Ländern stark, werden aber voraussichtlich in den meisten Ländern in der Zukunft ansteigen. Deutschland lag im Jahr 2005 mit einer Erwerbsquote von 45% bei den 55- bis 64-jährigen noch im Mittelfeld der EU-Mitgliedsstaaten. Durch einen starken Anstieg auf 58% (2010) gehört es mittlerweile zu den drei Nationen mit den höchsten Werten – zwar noch deutlich hinter Schweden (71%) zurück, aber bereits knapp vor Dänemark. Auch das durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter in Deutschland hat sich deutlich erhöht. Schied ein Erwerbstätiger 2001 bereits mit 60,6 Jahren aus dem Erwerbsleben aus, war dies 2009 erst mit 62,2 Jahren der Fall.

Durch das knapper werdende Arbeitskräfteangebot sind die Unternehmen zunehmend darauf angewiesen, ihre älteren Beschäftigten länger im Unternehmen zu halten und damit auch deren Leistungsfähigkeit zu erhalten beziehungsweise zu erweitern und an neue Bedingungen anzupassen. Auch bei den Beschäftigten wächst das Interesse länger zu arbeiten, um z.B. Rentenabschläge zu vermeiden. Der betrieblichen Weiterbildung kommt daher eine wachsende Bedeutung zu, da sie den Älteren die notwendigen Kompetenzen vermitteln soll, um mit dem technischen und organisatorischen Wandel in der Arbeitswelt Schritt zu halten.

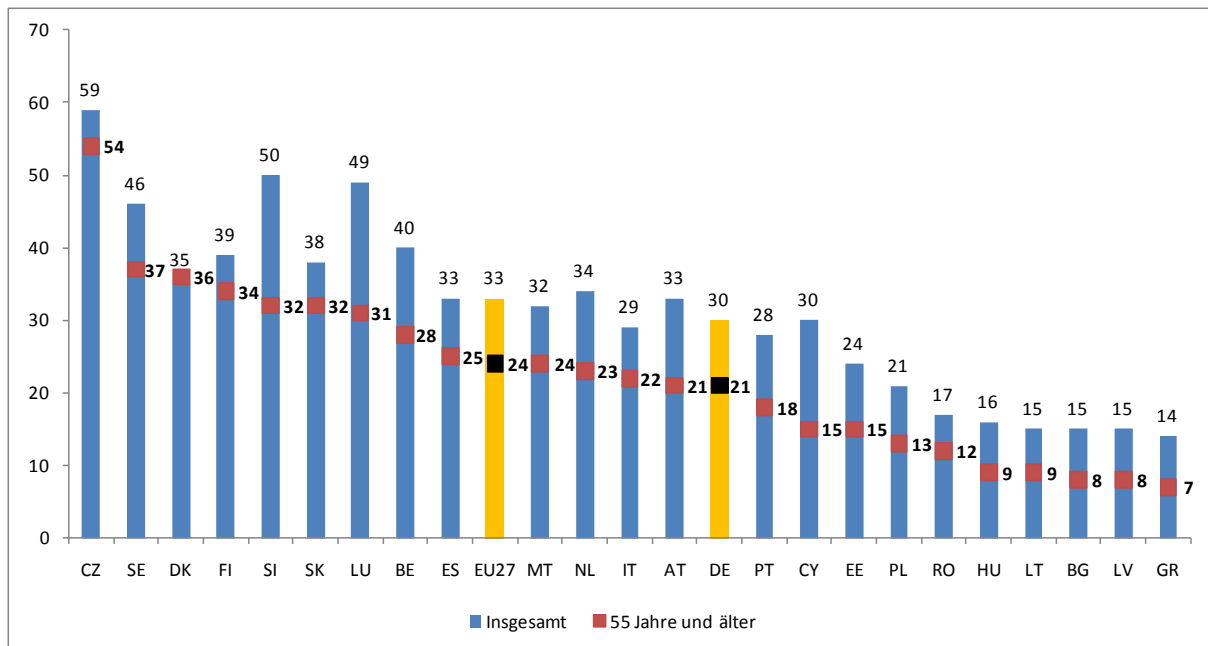
In CVTS3 wurden die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung für verschiedene Altersgruppen ermittelt. Unterschieden wurden dabei Beschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von unter 25 Jahren, von 25 bis 54 Jahren und von 55 Jahren und älter. In allen Ländern mit Ausnahme Dänemarks sind ältere Beschäftigte seltener als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung beteiligt (vgl. Abbildung 9). Im EU 27-Durchschnitt besuchte 2005 knapp jeder vierte ältere Beschäftigte Weiterbildungskurse, unter allen Beschäftigten jeder Dritte. Tschechien liegt mit einer Teilnahmequote von 54% bei den 55-jährigen und älteren klar an der Spitze, mit deutlichem Abstand folgen die drei skandinavischen Länder. Darüber hinaus liegt die Teilnahmequote nur noch in Slowenien, der Slowakei und Luxemburg über 30%. Deutschland befindet sich mit 21% im Mittelfeld. In vier osteuropäischen Staaten und Griechenland werden mit Quoten von weniger als 10% nur sehr wenige ältere Beschäftigte weitergebildet. In diesen Ländern ist die Weiterbildungsteilnahme aber auch für die Beschäftigten insgesamt am niedrigsten.

²³ Siehe hierzu auch MORAAL und SCHÖNFELD 2012.

²⁴ Europop2010 - Konvergenzscenario. URL:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database [Stand: 20.6.2011].

Abbildung 9: Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen insgesamt und für Beschäftigte im Alter von 55 Jahren und älter (2005, in % der jeweiligen Gruppe in allen Unternehmen)



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

Ältere Beschäftigte in Kleinunternehmen nehmen in den meisten Ländern nur sehr selten an betrieblichen Weiterbildungskursen teil. In 15 der 24 Länder, für die Daten vorliegen, liegt die Teilnahmequote bei höchstens 10%. Deutschland kann sich daher mit einem an sich niedrigen Wert von 13% im Vorderfeld platzieren. Allein in den drei nordischen Ländern sowie in Tschechien, das ja insgesamt sehr hohe Teilnahmequoten hat, liegt die Quote über 20%. In sieben Ländern beträgt auch in den mittleren Unternehmen die Teilnahmequote höchstens 10%. Deutschland hält sich mit 16% im hinteren Feld auf. In neun Ländern liegt die Quote bei 20% oder mehr. In den Großunternehmen beteiligen sich die älteren Beschäftigten außer in Dänemark zwar wie in den kleineren Unternehmen auch zum Teil deutlich seltener als die Gesamtzahl aller Beschäftigten an Weiterbildung, in immerhin 14 Ländern nehmen aber mehr als ein Drittel der Älteren an Kursen teil. Deutschland liegt hier allerdings mit 25% klar zurück und hat mit deutlichem Abstand den niedrigsten Wert unter den nord- und westeuropäischen Ländern.

Auch in den verschiedenen Wirtschaftszweigen werden die älteren Beschäftigten deutlich seltener an betrieblicher Weiterbildung beteiligt als die Gesamtgruppe aller Beschäftigten. In Deutschland gibt es mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe, der Energie- und Wasserversorgung, dem verarbeitenden Gewerbe und der Branche Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen nur vier Wirtschaftszweige, in denen mehr als 20% der älteren Beschäftigten an Weiterbildung teilnehmen, aber selbst im Kredit- und Versicherungsgewerbe wird nicht mal jeder dritte Beschäftigte einbezogen. Insgesamt zeigt sich, dass die Unternehmen in Deutschland im Jahr 2005 noch nicht auf die absehbare demografische Entwicklung reagiert haben und noch viel Nachholbedarf bei der Einbeziehung Älterer in die betriebliche Weiterbildung bestand.

Beteiligung von weiteren speziellen Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung

Aus wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen ist die Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots und die Einbeziehung aller Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt ein erklärtes Ziel. Es stellt sich die Frage, wie benachteiligte Menschen auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Geringqualifizierte) und Beschäftigte mit spezifischen Arbeitsverträgen (Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte) in betriebliche Weiterbildung einbezogen werden. In CVTS3 wurde die Beteiligung dieser speziellen Beschäftigtengruppen an betrieblicher Weiterbildung leider nur sehr rudimentär erfasst. So wurde lediglich gefragt, ob es in den kurs anbietenden Unternehmen Beschäftigte mit Migrationshintergrund, behinderte Beschäftigte, Un- und Angelernte, Beschäftigte, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, Beschäftigte mit einem Teilzeitvertrag oder Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag gibt und wenn ja, ob für diese Gruppen spezielle Lehrveranstaltungen angeboten werden. Leider wurde nicht die generelle Teilnahme dieser Beschäftigten an den „normalen“ Weiterbildungskursen ermittelt. So muss offen bleiben, in welchem Umfang diese Beschäftigten bei der Kursteilnahme im Vergleich zur Gesamtgruppe aller Beschäftigten beteiligt werden.

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

Von den in CVTS3 untersuchten Beschäftigtengruppen haben Un- und Angelernte, Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag in den Unternehmen in den EU 27-Mitgliedsstaaten anteilmäßig die höchste Bedeutung. Für die Un- und Angelernten und die Beschäftigten mit befristeten Verträgen werden auch am häufigsten speziell auf sie ausgerichtete Weiterbildungskurse angeboten, für Teilzeitbeschäftigte gibt es solche Kurse etwas seltener.

In Deutschland werden eher selten spezielle Kurse angeboten, bei allen Beschäftigtengruppen wird der EU 27-Durchschnitt unterschritten. Am häufigsten werden Un- und Angelernten entsprechende Angebote gemacht.

Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung

Methodik der Kostenermittlung in CVTS

Weiterbildung kann in der Form von Kursen und/oder anderen Formen stattfinden. In CVTS3 wurden nur die Kosten der Kurse erfasst, da eine Erfassung der Kosten der anderen Formen mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. Einzelne Kosten wie z.B. Aufwendungen für Computerprogramme beim selbstgesteuerten Lernen oder direkte Kosten für Austauschprogramme könnten sicherlich abgefragt werden, bei anderen ist eine Erfassung wegen der engen Verknüpfung von Lernen und Arbeiten – insbesondere bei der Weiterbildung am Ar-

beitsplatz – nur schwer möglich. Bereits die Erhebung der Teilnehmerzahlen an den verschiedenen anderen Weiterbildungsformen, die auch für eine eventuelle Berechnung der Kosten benötigt werden, war mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

Die Gesamtkosten für die Kurse setzen sich zusammen aus

- den direkten Kosten²⁵,
- den Personalausfallkosten und
- dem Saldo aus Umlagen oder Beiträgen an Fonds und Einnahmen durch Zuschüsse oder finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung (z.B. vom Staat, der EU oder von Stiftungen).

Den direkten Kosten liegt eine unternehmerische Entscheidung zugrunde – sie stellen für das Unternehmen tatsächlich anfallende Ausgaben dar, deren Höhe vom Volumen, der Art (werden z.B. Materialien oder Maschinen gebraucht?) und dem Ort (z.B. im Unternehmen selbst oder in einem Hotel) der Weiterbildung abhängt. In Deutschland machen die Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter mit 61% den größten Anteil der direkten Kosten aus. Auf die Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal entfallen 20%, auf Reisekosten, Spesen und Tagegeld 13%. Kaum von Belang sind mit einem Anteil von 6% die Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial.

Ebenso wie die direkten Kosten stellen die Umlagen oder Beiträge an Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen für die Unternehmen tatsächliche Ausgaben dar. In einigen europäischen Ländern (z.B. Frankreich und Ungarn) sind die Umlagen gesetzlich vorgeschrieben. Dort liegen diese Zahlungen also nicht in der Entscheidungsfreiheit des Unternehmens. Sie müssen sowohl von weiterbildenden als auch von nicht weiterbildenden Unternehmen bezahlt werden, können jedoch – je nach Finanzierungsregelung – in dem Maße entfallen, in dem das Unternehmen Ausgaben für betriebliche Weiterbildung nachweisen kann. In den meisten europäischen Ländern haben diese Umlagen jedoch keine große quantitative Bedeutung, so auch in Deutschland; in anderen Ländern sind sie jedoch recht umfangreich. In einigen Ländern sind auch Zuschüsse oder finanzielle Zuwendungen für Weiterbildung quantitativ bedeutsam, z.B. durch den Staat, die EU oder Stiftungen, mit denen die Weiterbildungsausgaben reduziert werden können (CEDEFOP 2010, S. 92-94).

Unternehmen tragen Kosten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten auch durch den Ausfall produktiver Arbeitszeit während der Weiterbildung. Diese Personalausfallkosten stellen aber für die Unternehmen keine direkten monetären Aufwendungen dar und sind häufig nicht bzw. nicht in einer vergleichbaren Form in den Buchhaltungssystemen der Unternehmen enthalten. Die Personalausfallkosten werden in CVTS nicht direkt bei den Unternehmen erhoben, sondern ex post aus den Gesamtteilnahmestunden multipliziert mit den durchschnittlichen Arbeitskosten je Stunde errechnet. Fehlende bzw. imputierte Werte bei diesen Variablen verringern allerdings auch die Zuverlässigkeit der errechneten Personalausfallkosten – und entsprechend die der Gesamtkosten. Mit diesem Verfahren können die Personalausfallkosten nur „grob geschätzt“ (SCHMIDT 2007a, S. 709) werden und unterliegen der besonderen Gefahr einer Verzerrung. Die Berechnung beruht u.a. auf der Annahme, dass die Arbeitskosten der Teilnehmenden den durchschnittlichen Arbeitskosten entsprechen. Nehmen jedoch höher qualifizierte Beschäftigte mit überdurchschnittlichen Löhnen häufiger oder länger an

²⁵ Direkte Kosten für Weiterbildungskurse umfassen Zahlungen und Gebühren für externe Kursangebote/Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Kursen; Reisekosten, Spesen und Tagegeld für Weiterbildungsteilnehmende; Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal; Kosten für Räume und Ausstattung und Kosten für Unterrichtsmaterial.

Weiterbildungsmaßnahmen teil als der Durchschnitt aller Beschäftigten, werden die Personalausfallkosten unterschätzt. Entsprechend ist von einer Überschätzung auszugehen, wenn die Weiterbildung vor allem auf Beschäftigte konzentriert ist, die niedrigere Löhne als der Durchschnitt aller Beschäftigten erhalten. Des Weiteren wird von der Annahme ausgegangen, dass der in den Kursen verbrachte Zeit ein äquivalenter Verlust an produktiver Arbeitszeit gegenübersteht, was aber nicht zutreffen muss. So kann die in den Kursen verbrachte Zeit z.B. durch unbezahlte Mehrarbeit aufgefangen werden, oder die Weiterbildung wird in einer Zeit geringer Arbeitsauslastung durchgeführt (CEDEFOP 2010, S. 109/110).

Datenqualität

Die Fragen zu den Weiterbildungskosten sind für die Unternehmen nicht leicht zu beantworten, da sie die entsprechenden Kosten nicht oder nicht in der von CVTS3 gewünschten Form erfassen. In den drei bisher abgeschlossenen europäischen Weiterbildungserhebungen war bei den Kostenfragen im Vergleich zu anderen Themen (z.B. Angebot, Teilnahme oder Volumen der Weiterbildung) jeweils ein höherer Anteil von fehlenden Werten zu verzeichnen, der allerdings in den meisten Ländern und auch in Deutschland in einem akzeptablen Rahmen lag. Betrachtet man die einzelnen Kostenelemente separat, sind die Antwortquoten meist hoch.²⁶

Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem und je Teilnehmendem

Für die folgenden Analysen wird der Indikator „Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung“ (TME = total monetary expenditure)²⁷ zur Messung der Weiterbildungsinvestitionen der Unternehmen verwendet. Folgende Überlegungen liegen der Wahl zugrunde:

- Der Indikator „Direkte Kosten“ misst zwar die dem Unternehmen entstehenden Ausgaben für Weiterbildungskurse, berücksichtigt aber nicht die national unterschiedlichen Finanzierungssysteme. In einigen Ländern (z.B. in Frankreich, Dänemark, Ungarn oder Italien) hat der Saldo aus Umlagen/Beiträgen an Fonds und Zuschüssen/finanziellen Zuwendungen für Weiterbildung einen beträchtlichen Anteil an den Gesamtweiterbildungskosten der Unternehmen. Würde man sich bei Analysen zu den Ausgaben der betrieblichen Weiterbildung nur auf die direkten Kosten beschränken, würde ein verzerrtes Bild der betrieblichen Investitionen in Weiterbildung entstehen. In Ländern, in denen Nettobeiträge anfallen, würde dies zu einer Unterschätzung der betrieblichen Investitionen führen, in Ländern mit Nettzuschüssen zu einer Über-

²⁶ In Deutschland lag die Antwortquote bei den Gesamtkosten für Kurse in CVTS3 bei 84%. Dieser Wert war deutlich höher als in früheren Erhebungen. Die niedrigsten Antwortquoten bei den Gesamtkosten für Kurse waren mit Werten von höchstens 72% im Vereinigten Königreich, Österreich, Dänemark, Belgien und Norwegen zu verzeichnen (EUROSTAT o. J., S. 21). Da in diesen Ländern die Antwortquoten der Unternehmen ebenfalls niedrig waren, ist dort von einer eingeschränkten Datenqualität auszugehen. Bei den einzelnen Kostenelementen machten die Angaben zu den Umlagen oder Beiträgen an Fonds die meisten Schwierigkeiten, aber in den Ländern, in denen Umlagen weit verbreitet sind, hatten die Unternehmen kaum Probleme mit dieser Frage (CEDEFOP 2010, S. 109).

²⁷ Theoretisch liegt den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung die folgende Berechnungsweise zugrunde: $TME = \text{Direkte Kosten} + \text{Beiträge} - \text{Zuschüsse}$. Da in der Eurostat-Datenbank keine Angaben für Beiträge bzw. Zuschüsse veröffentlicht werden, wird TME hilfsweise durch die Subtraktion der Personalausfallkosten von den Gesamtkosten ermittelt. Diese Berechnungsweise führt – jedenfalls theoretisch – zum gleichen Ergebnis; da Eurostat nur Daten mit einer Dezimalstelle zur Verfügung stellt, kann es jedoch praktisch zu Rundungsfehlern kommen.

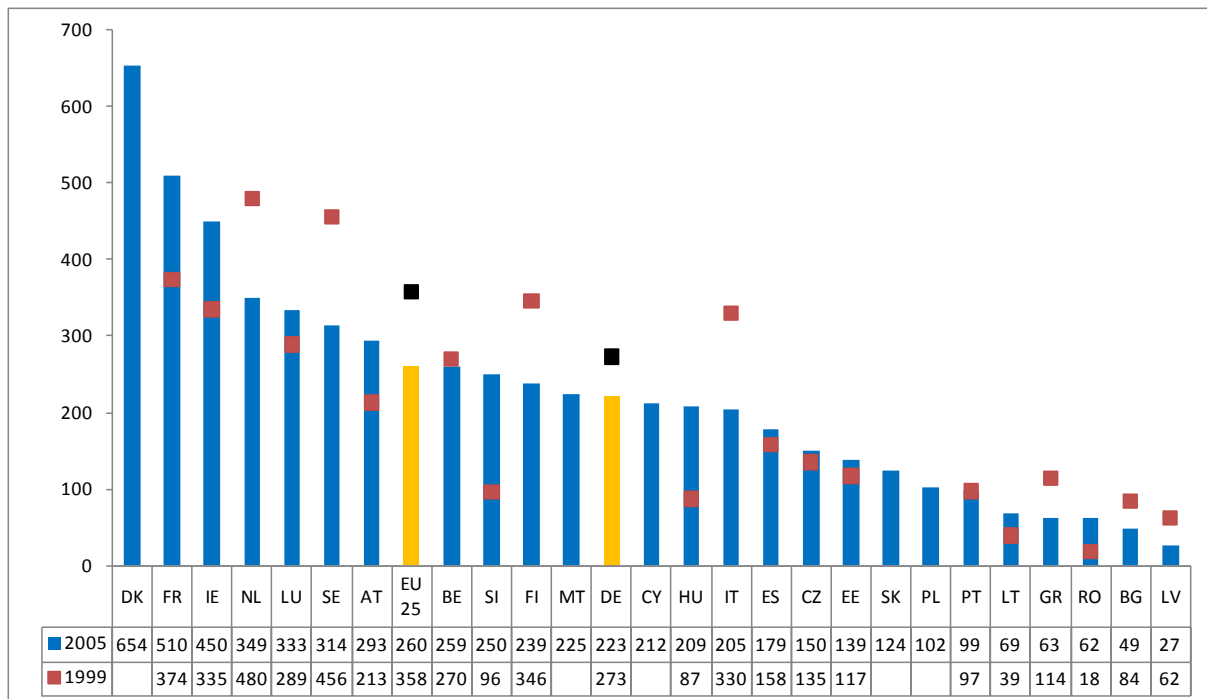
schätzung (CEDEFOP 2010, S. 93). Der Vergleich zwischen den Ländern wäre beeinträchtigt.

- Der Indikator „Gesamtkosten“ vermeidet diesen Nachteil, hier sind Beiträge und Zuschüsse für Weiterbildung einbezogen. Allerdings sind in den Gesamtkosten auch die Personalausfallkosten enthalten. Für ihren Ausschluss sprechen jedoch sowohl inhaltliche wie auch methodische Gründe, vor allem die großen Unsicherheiten und wahrscheinlichen Verzerrungen bei ihrer Berechnung sowie die fehlende Information darüber, ob überhaupt produktive Arbeitszeit wegen der Weiterbildung ausgefallen ist.

Der Indikator „Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung“ (TME = total monetary expenditure) berücksichtigt – wie der Indikator „Gesamtkosten“ – die national unterschiedlichen Finanzierungssysteme (Umlagen, Fonds, Förderung). Er vermeidet darüber hinaus die Verzerrungen durch die Einbeziehung der Personalausfallkosten.

Die Unternehmen in Europa haben im EU 27-Durchschnitt im Jahr 2005 250 KKS²⁸ je Beschäftigtem in allen Unternehmen für Weiterbildungskurse ausgegeben. Hierbei ist ein deutliches Gefälle zwischen den nord- und westeuropäischen Staaten auf der einen sowie den süd-, insbesondere aber den osteuropäischen Staaten auf der anderen Seite festzustellen (vgl. Abbildung 10). Nur Slowenien und Malta können in die Gruppe der nord- und westeuropäischen Länder eindringen. Deutschland schneidet mit einem Wert von 223 KKS von allen nord- und westeuropäischen Ländern am schlechtesten ab.

Abbildung 10: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem 2005 und 1999 (in KKS in allen Unternehmen)



Quelle: Eurostat, CVTS2/3 (Abrufdatum: 23.11.2011). Daten für UK, NO (1999 und 2005) und von 1999 für DK und PL wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Teilnahme von CY, MT und SK an CVTS2.

²⁸ Für den Ländervergleich nominaler Werte werden KKS-Beträge (Kaufkraftstandards) verwendet. Mit dieser fiktiven Währungseinheit sollen die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern ausgeglichen werden. Als Umrechnungsfaktor dienen die Kaufkraftparitäten, die aus den Preisen eines einheitlichen Waren- und Dienstleistungskorbs in den einzelnen Staaten errechnet werden.

Im Vergleich zum Jahr 1999 haben sich die Ausgaben für Weiterbildung je Beschäftigtem im EU 25-Durchschnitt deutlich verringert. Dieser Rückgang ist vor allem auf Abnahmen in einigen nord- und westeuropäischen Ländern zurückzuführen. Die Ausgaben in Finnland, Schweden und den Niederlanden reduzierten sich stark, in Deutschland und Belgien in geringerem Ausmaß. In Frankreich, Irland, Luxemburg und Österreich waren jedoch Zuwächse zu verzeichnen. Obwohl die osteuropäischen Länder nach absoluten Werten mit Ausnahme Sloweniens 2005 noch immer deutlich hinter den nord- und westeuropäischen Ländern zurückbleiben, konnten die meisten dieser Länder mit Ausnahme Bulgariens und Lettlands beachtliche Verbesserungen erzielen. Der Zuwachs in einigen der europäischen Länder sollte allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Gesamttrend negativ ist.

Bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem kann sich Deutschland wesentlich besser platzieren als bei Auswertungen nach anderen Kostengrößen.²⁹ Der deutsche Wert für 2005 von 769 KKS entspricht ungefähr dem EU 27-Durchschnittswert (759 KKS). In Deutschland haben sich die betrieblichen Ausgaben je Teilnehmendem im Vergleich zu 1999 (damaliger Wert: 858 KKS) verringert, und dies bei einer zunehmenden Stundenzahl je Teilnehmendem (von 27 Stunden in 1999 auf 30 Stunden in 2005). Dies könnte ein Hinweis auf einen erheblichen Preisdruck (bei Teilnehmergebühren oder Kosten für das Weiterbildungspersonal) sein, auf größere Gruppen in den Kursen oder auf Einsparungen bei Reise- und Raumkosten (z.B. durch Durchführung der Kurse im Unternehmen selbst und nicht extern in einem Tagungshotel, vgl. Behringer u. a. 2008b, S. 12). Die höchsten betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem haben im Jahr 2005 Dänemark, Frankreich und Ungarn. Die niedrigsten betrieblichen Ausgaben je Teilnehmendem fallen in Tschechien an. Hier werden zwar deutlich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten an den Weiterbildungskursen beteiligt, die Kurse sind aber relativ kurz (mit 23 Stunden je Teilnehmendem die zweitniedrigste Stundenzahl aller Länder), die betrieblichen Aufwendungen verteilen sich auf eine große Zahl von Köpfen. Nur in sieben Ländern stiegen die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung je Teilnehmendem im Vergleich zum Jahr 1999 an, in 14 Ländern und im EU 25-Durchschnitt sanken sie.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die betrieblichen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung im EU 27-Durchschnitt 2005 im Vergleich zu 1999 verringert haben. Dies trifft auf alle vier im Projekt untersuchten Kostengrößen³⁰ zu. Am stärksten fiel der Rückgang bei den betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen aus (um mehr als ein Drittel), aber auch bei den Ausgaben (in KKS) je Beschäftigtem in allen Unternehmen war ein Rückgang um mehr als ein Viertel zu verzeichnen. Bei den Ausgaben je Beschäftigtem in Unternehmen mit Kursen und je Teilnehmendem waren die gesamteuropäischen Rückgänge etwas niedriger. In Deutschland und einer Reihe weiterer Länder, insbesondere aus Nord- und Westeuropa (Belgien, Finnland, Niederlande, Schweden) sowie Italien und Griechenland, nahmen, gemessen mit allen vier Indikatoren, die betrieblichen Ausgaben ab. Eine Zunahme bei allen vier Kostengrößen gab es in Frankreich, Irland und Österreich sowie den osteuropäischen Ländern Litauen, Rumänien, Slowenien und Ungarn.

²⁹ Insgesamt wurden im Projekt vier Kostengrößen analysiert: Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in % der Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen, je Beschäftigtem in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen, je Teilnehmendem.

³⁰ Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen, je Beschäftigtem in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen, je Teilnehmendem.

Geringere Ausgaben müssen allerdings nicht unbedingt auf eine Verschlechterung des Weiterbildungsangebots hinweisen. Sie können ebenfalls das Resultat eines effizienteren Weiterbildungsangebots oder effektiverer Weiterbildungsmärkte sein, die zu sinkenden Preisen und betrieblichen Ausgaben geführt haben. Da jedoch insbesondere in den nord- und westeuropäischen Ländern auch bei den anderen Kernindikatoren Rückgänge zu verzeichnen waren, deutet zumindest für diese Länder vieles auf ein geringeres Weiterbildungsangebot hin.

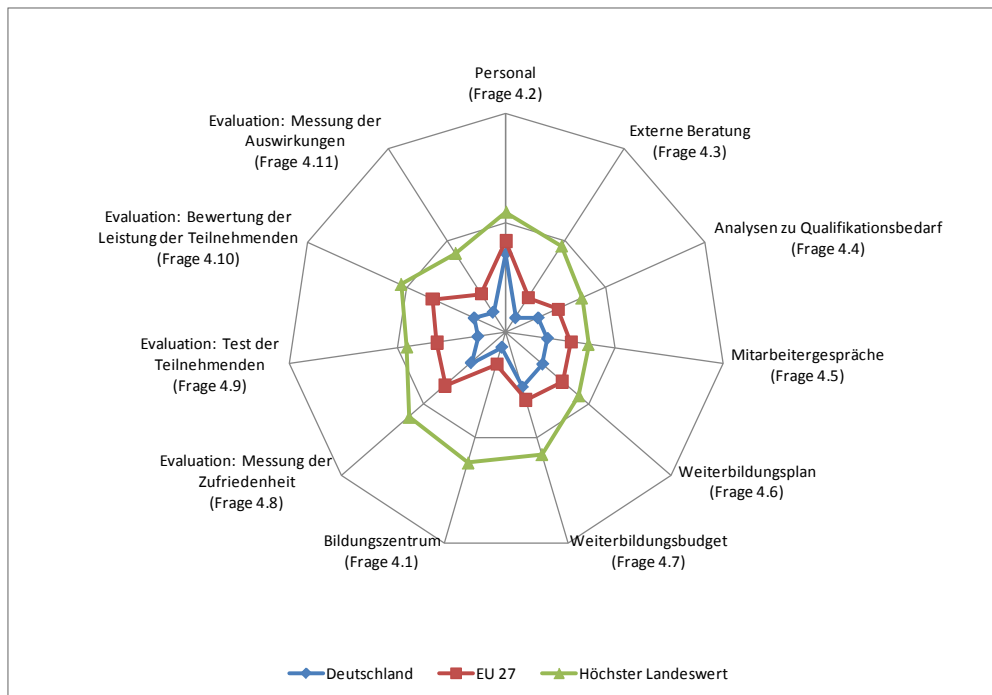
Weiterbildungsorganisation und Evaluation betrieblicher Weiterbildung³¹

In CVTS3 wurden insgesamt elf Fragen zur innerbetrieblichen Organisation der Weiterbildung an weiterbildende Unternehmen gestellt (vgl. STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER 2006, S. 12/13). Wie gezeigt befindet sich Deutschland bei den vier Kernindikatoren der betrieblichen Weiterbildung tendenziell im Mittelfeld der europäischen Länder. Mit Blick auf die Weiterbildungsorganisation ist Deutschland sogar eher am unteren Ende einzuordnen, wenn man einen hohen Grad der Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildungsorganisation als positiv wertet. Im Radar-Chart zur Weiterbildungsorganisation³² (vgl. Abbildung 11) erkennt man deutlich, dass Deutschland bei allen Einzelwerten – zum Teil deutlich – unter dem EU 27-Durchschnitt liegt. Diese deutlich niedrigeren Institutionalisierungsgrade als in vielen anderen Ländern überraschen zunächst, da den Deutschen üblicherweise eine Tendenz zu einem hohen Grad an Formalisierung und Institutionalisierung zugesprochen wird. Darüber hinaus legt dieser Befund die Hypothese nahe, dass in Deutschland besonders bei der betrieblichen Weiterbildungsorganisation großes Optimierungspotenzial besteht, und dies vielleicht sogar den wichtigsten „Hebel“ darstellen könnte, um lebenslanges Lernen in deutschen Unternehmen besser zu verankern. Diese Hypothese wird anhand der CVTS3-Fragen zur Weiterbildungsorganisation weiter diskutiert.

³¹ Dieser Abschnitt fasst Kapitel 7 „Weiterbildungsorganisation und Evaluation betrieblicher Weiterbildung in Europa – Erfolg deutscher Unternehmen aufgrund bisheriger Zurückhaltung?“ der geplanten Projektveröffentlichung (SCHÖNFELD und BEHRINGER 2012) zusammen. Autor des Kapitels ist Bernd Kämpf, Professor am Institut für Erziehungswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin, und bis 2010 wissenschaftlicher Mitarbeiter im BIBB. In seinem Beitrag geht es um die Organisation und Institutionalisierung der betrieblichen Weiterbildung, insbesondere um die Nutzung von Evaluationsinstrumenten.

³² In diesem Radar-Chart (vgl. zum Konzept der Radar-Charts Kapitel 3) stellen die Außenlinien je Frage den Maximalwert von 100% dar. Das Erreichen dieses Wertes würde zum Beispiel bedeuten, dass alle weiterbildenden Unternehmen in einem Land über einen Weiterbildungsplan verfügen. Im Mittelpunkt des Radar-Charts ist hingegen der Wert 0% angesiedelt.

Abbildung 11: Radar-Chart zur Weiterbildungsorganisation in Deutschland, EU 27 und dem Land mit dem höchsten Wert je Frage (2005)



Quelle: Eurostat, CVTS3 (Abrufdatum: 6.2.2012) – UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit nicht berücksichtigt. Keine Werte für IE. Frage 4.3 (externe Beratung): Keine Berücksichtigung der Daten aus EE. Die Fragen findet man unter STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER 2006, S. 12/13.

Evaluationen wird häufig eine zentrale Bedeutung für die Steuerung und Optimierung der Weiterbildung zugewiesen (vgl. SCHRADER 2011, S. 87/88). Eine Evaluation ist dabei nach LIECHTI und ABRAHAM (2011) umso wahrscheinlicher, je höher die Kosten der Weiterbildung sind und je betriebswirtschaftlich relevanter sie sind. Für die Notwendigkeit, Evaluationen der betrieblichen Weiterbildung zumindest punktuell durchzuführen, lassen sich eine Reihe von plausiblen ökonomischen, institutionellen und pädagogischen Gründen finden.

Die Daten von CVTS3 zeigen jedoch, dass die Evaluation betrieblicher Weiterbildung bei weitem nicht so verbreitet ist, wie man annehmen könnte, wenn man allein die theoretisch-programmatische Literatur und die darin enthaltenen normativen Forderungen studieren würde. In Deutschland hat gut die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen zumindest nach einigen Weiterbildungsmaßnahmen eine Form der Evaluation eingesetzt. Dies ist der niedrigste Wert in der EU, bei einem EU 27-Durchschnitt von 76%. Anders formuliert: Rund die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen in Deutschland und ein Viertel der Unternehmen in der EU führt keine Evaluation ihrer Weiterbildung durch, die Evaluationsforderung ist somit in ungefähr der Hälfte der weiterbildenden Unternehmen in Deutschland noch nicht angekommen.

Bevor jedoch aus diesem Befund auf großen Handlungsbedarf für die Unternehmen in Deutschland geschlossen wird, sollten die CVTS3-Daten genauer analysiert werden. Werden die Länderpositionierungen bei der Evaluation der Weiterbildung mit den Länderpositionierungen bei den Kernindikatoren in Bezug gesetzt, fällt auf, dass insbesondere weiterbildende Unternehmen in einigen Ländern Süd- und Osteuropas wie Bulgarien, Griechenland, Italien, Portugal und Rumänien sehr intensiv Evaluationsinstrumente nutzen. Diese Länder schneiden jedoch bei den Kernindikatoren eher schlecht ab und gelten nicht gerade als Best-

Practice-Beispiele für die betriebliche Weiterbildung. Unternehmen aus Ländern wie Schweden, den Niederlanden oder Finnland, die bei den Kernindikatoren gut abschneiden, liegen in Bezug auf die Evaluation der Weiterbildung hingegen wie Deutschland unter dem EU 27-Durchschnitt.

Eine Erklärung für diesen Befund könnte sein, dass ein hohes Ausmaß an Evaluation gerade nicht Ausdruck einer ausgeprägten Institutionalisierung betrieblicher Weiterbildung ist. Vielmehr könnte es ein Anhaltspunkt dafür sein, dass betriebliche Weiterbildung unter Legitimationsdruck steht und Evaluation als Ersatz für mangelndes Vertrauen zum Einsatz kommt. Ein hoher Grad an Evaluation wäre dann kein Zeichen für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung, sondern für den Mangel an Vertrauen und funktionaler Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Weiterbildungsverantwortlichen oder Bildungsträgern.

Auf Basis der CVTS3-Ergebnisse stellt sich der Wert von Evaluationen betrieblicher Weiterbildung also als unklar und keineswegs gesichert dar. Ein simples Ranking oder Benchmarking bietet sich hier nicht an. Insofern ist den Evaluationskritikern zuzustimmen, dass Evaluationstätigkeit keinen positiven Wert an sich darstellt und durch formalisierte, sinnentleerte Evaluationsrituale induzierte Probleme nicht „einfach mittels besserer Evaluationen“ (FREY 2007, S. 217) gelöst werden können. Eher sollte über andere Möglichkeiten nachgedacht werden, durch die Vertrauen geschaffen und Feedback eingeholt werden kann, um Prozesse und Ergebnisse zu verbessern. Die CVTS3-Ergebnisse legen daher beim Thema Evaluation durchaus eine kritische Überprüfung gängiger Annahmen nahe, ohne dass Evaluation und Qualitätsmanagement dadurch komplett als Praxen betrieblicher Weiterbildungsorganisation verschwinden. Aber eventuell werden sie angemessener eingesetzt und nicht mehr in der Weiterbildungsliteratur als zu behebendes Manko regelmäßig eingefordert. Schon jetzt zeigen weitere Weiterbildungsbefragungen, dass die Unternehmen in Deutschland auch im Zeitvergleich eher zu „weichen“, kommunikativen Feedbackkulturen tendieren und nicht der so oft beschriebenen Mode in Richtung „harter“, summativer Evaluation folgen (KÄPPLINGER 2010, S. 10-16). Vielleicht ist hier die Praxis sogar weiter als Politik und Ratgeberliteratur, die auf Qualitätssicherung und Evaluation setzt, um Wirkungen zu erzeugen und zu kontrollieren? Vielleicht schafft paradoxerweise ein Weniger an formaler Kontrolle ein Mehr an realer Wirkung?

5 Zielerreichung

Das Projekt hat die wesentlichen Ziele erreicht. So wurden zu allen im Projektantrag vorgesehenen Themenfeldern ausführliche Analysen durchgeführt. Darüber hinaus wurden die betrieblichen Ausgaben der Weiterbildung als weiterer Themenbereich zusätzlich in die Analysen aufgenommen. Abschluss- und Projektbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung wurden fristgerecht erstellt.

Leider war es im Projektzeitraum nicht möglich – wie ursprünglich geplant – multivariate Analysen mit den anonymisierten CVTS3-Mikrodaten aus verschiedenen europäischen Ländern durchzuführen. Die Nutzung dieser Daten ist zwar grundsätzlich möglich³³ und Eurostat als Datenlieferant hatte auch in Aussicht gestellt, die Daten im Laufe des Jahres 2010 zur Verfügung zu stellen. Eine dafür notwendige Konsultation der EU-Mitgliedsstaaten wurde durch-

³³ Siehe Verordnung (EG) Nr. 520/2010 der Kommission vom 16. Juni 2010 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 831/2002 – Regelung des Zugangs zu vertraulichen Daten für wissenschaftliche Zwecke in Bezug auf die verfügbaren Erhebungen und statistischen Datenquellen. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:151:0014:0015:DE:PDF> [Stand: 20.3.2012]).

geführt. Aufgrund von Personalengpässen und anderer Prioritätensetzung hat Eurostat bis Projektende die Mikrodaten jedoch nicht für die Forschung freigegeben. So standen nur die deutschen CVTS3-Daten, die über das Statistische Bundesamt erworben wurden, für weitere Auswertungen zur Verfügung. Dies ist besonders bedauerlich, da so keine multivariaten Analysen im europäischen Vergleich möglich waren. Dennoch konnte eine umfassende Analyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich vorgelegt werden.

6 Ausblick und Transfer

Analysen zur betrieblichen Weiterbildung finden großes Interesse in der Bildungspolitik (bei Ministerien, Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften und Fachverbänden), bei der interessierten Fachöffentlichkeit und der Wissenschaft. Es ist geplant, die Ergebnisse des Projektes in der BIBB-Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“³⁴ zu veröffentlichen. Der Entwurf dieser Publikation wurde fristgerecht beim Bundesministerium für Bildung und Forschung als Projektauftraggeber eingereicht. Darüber hinaus sind einige Artikel in verschiedenen Zeitschriften, Sammelbänden und im Internet erschienen. Die Projektergebnisse wurden auf mehreren Konferenzen vorgestellt.

In beratender Funktion wurde das Projektteam für das Statistische Bundesamt und das Bundesministerium für Bildung und Forschung tätig. So beteiligte sich das Projektteam an der Erstellung der deutschen Version des CVTS4-Fragebogens. Auch für die Weiterentwicklung der CVTS-Erhebungen auf europäischer Ebene ist das Expertenwissen des Projektteams gefragt. So nimmt die Projektleiterin als Expertin an der Task Force zur „Revision of the CVTS legal framework“ teil. Die Fortführung dieser beratenden Tätigkeit ist vorgesehen.

Erste deutsche Ergebnisse für CVTS4 werden frühestens im Herbst 2012 vorliegen, europäische Ergebnisse wohl erst in 2013. Das BIBB plant sich wiederum an der Analyse zu beteiligen.

³⁴ Sollte eine Veröffentlichung in Printform nicht möglich sein, ist eine Veröffentlichung in der BIBB-Reihe „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“ im Internet vorgesehen.

Veröffentlichungen

BEHRINGER, Friederike: Betriebliche Weiterbildung in Europa. In: Wirtschaftsdienst, 91 (2011) Sonderheft, S. 15-19

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd: Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40 (2011) 1, S. 15-19

BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland - Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3. Bonn 2010. - URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0438-0>

BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: Die dritte europäische Unternehmensbefragung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3). In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011, S. 300-306

MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter in Deutschland und Europa. In: CRAMER, Günter u.a. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Abschnitt 3.1.5.5. 134. Ergänzungslieferung (Februar). 2012, S. 1-22

MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Europa – Methodische Anmerkungen zur Kostenerfassung und Ergebnisse aus CVTS3. In: CRAMER, Günter u.a. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Abschnitt 8.1.3. 135. Ergänzungslieferung (März). 2012, S. 1-22

SCHÖNFELD, Gudrun; BEHRINGER, Friederike: Betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion. Bielefeld 2012, S. 296-300

Projekthomepage unter <http://www.bibb.de/de/wlk54593.htm> (Stand: 22.3.2012)

Geplant:

SCHÖNFELD, Gudrun; BEHRINGER, Friederike: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich - Ergebnisse der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3). Mit einem Beitrag von Bernd Käßplinger

Vorträge

Friederike Behringer: The relevance of different forms of employer-provided training across Europe. Vortrag auf der ESREA-Konferenz „Adult Learning in Europe - understanding diverse meanings and contexts“ (26.9.2010, Linköping/Schweden)

Friederike Behringer: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich. Vortrag auf der Wirtschaftsdienst-Konferenz „Qualifikation und Arbeitsmarkt: ungenutzte Potenziale“ (25.11.2010, Hamburg)

Friederike Behringer: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Europa: Befunde auf der Basis von CVTS. Vortrag auf dem 6. BIBB-Berufsbildungskongress 2011 (19.9.2011, Berlin)

Friederike Behringer: The relevance of various forms of employer-provided training across Europe. Extended version. Vortrag auf dem 1st International Seminar in the ESREA Network on Working Life and Learning (21./22.11.2011, Linköping/Schweden)

Literaturverzeichnis

BAETHGE, Martin; SCHIERSMANN, Christiane: Prozessorientierte Weiterbildung - Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven. Münster u. a. 1998, S. 15-87

BAILEY, Thomas R.; HUGHES, Katherine L.; MOORE, David Thornton: Working Knowledge: Work-Based Learning and Education Reform. New York 2004

BANNWITZ, Johannes: Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 104). Bonn 2008 - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/WDP_104.pdf (Stand: 17.2.2009)

BEHRINGER, Friederike: Skill needs in enterprises: CVTS results. In: CEDEFOP (Hrsg.): Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs. Luxemburg 2009

BEHRINGER, Friederike: EU-Benchmarks 2010 zur allgemeinen und beruflichen Bildung als Element der Lissabon-Strategie. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39 (2010) 3, S. 16-20

BEHRINGER, Friederike: Betriebliche Weiterbildung in Europa. In: Wirtschaftsdienst, 91 (2011) Sonderheft, S. 15-19

BEHRINGER, Friederike; DESCAMPS, Renaud: Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 93-123

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd: Betriebliche Weiterbildungsabstinenz in Europa: Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3. In: REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 31 (2008) 3, S. 57-67

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd: Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40 (2011) 1, S. 15-19

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Striking Differences in Continuing Training in Enterprises across Europe: Comprehensive Overview of Key Results of CVTS 2. Bonn 2005 - URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179759864.pdf> (Stand: 15.10.2009)

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Overview of key results of CVTS 2. A graphical presentation in the form of radar charts. In: MARKOWITSCH, Jörg; HEFLER, Günter (Hrsg.): Enterprise training in Europe. Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2008a, S. 6-23

BEHRINGER, Friederike; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37 (2008b) 1, S. 9-14

BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland - Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3. Bonn 2010. - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Fachbeitrag_behringer-schoenfeld2010.pdf (Stand: 4.2.2012)

BEHRINGER, Friederike; SCHÖNFELD, Gudrun: Die dritte europäische Unternehmensbefragung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3). In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011, S. 300-306

BELLMANN, Lutz; LEBER, Ute: Weiterbildung in KMU. In: WEIß, Manfred (Hrsg.): Evidenzbasierte Bildungspolitik: Beiträge der Bildungsökonomie. Berlin 2006, S. 115-130

BOSCH, Gerhard: In Qualifizierung investieren - ein Weiterbildungsfonds für Deutschland. Expertise. Bonn 2010 - URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07668.pdf> (Stand: 13.2.2012)

BRUSSIG, Martin; LEBER, Ute: Betriebliche Determinanten formeller und informeller Weiterbildung im Vergleich. In: Zeitschrift für Personalforschung, 19 (2005) 1, S. 5-24

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn, Berlin 2008. - URL: http://www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf

CEDEFOP (Hrsg.): Sectoral training funds in Europe. Luxemburg 2008

CEDEFOP: Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey. Luxemburg 2010 - URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf (Stand: 2.1.2012)

CENTRAL STATISTICAL OFFICE OF POLAND (Hrsg.): Vocational education in enterprises in Poland in 2005. Warschau 2008

DEHNBOSTEL, Peter: Modelle arbeitsbezogenen Lernens und Ansätze zur Integration formellen und informellen Lernens. In: ROHS, Matthias (Hrsg.): Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung. Münster u. a. 2002, S. 37-57

DENT, Rhian; WISEMAN, June: Continuing Vocational Training Survey 2005 (CVTS3). London 2008

DOBISCHAT, Rolf: Reichweiten und Grenzen des Beitrags von beruflicher Weiterbildung zum regionalen Strukturwandel. Netzwerke zwischen Betrieben und überbetrieblichen Weiterbildungsträgern - eine Allianz mit Zukunft? In: HENDRICH, Wolfgang; BÜCHTER, Karin (Hrsg.): Politikfeld betriebliche Weiterbildung. Trends, Erfahrungen und Widersprüche in Theorie und Praxis. München u.a. 1999, S. 89-115

DOBISCHAT, Rolf; LIPSMEIER, Antonius: Betriebliche Weiterbildung im Spannungsfeld von Technikanwendung, Qualifikationsentwicklung und Personaleinsatz. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24 (1991) 2, S. 344-350

DOBISCHAT, Rolf; SEIFERT, Harmut; AHLENE, Eva: Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten - Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf. In: WSI-Mitteilungen, 55 (2002) 1, S. 25-31

EGNER, Ute: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht. Wiesbaden 2002

EUROPÄISCHE KOMMISSION: Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. KOM(2010) 682 endgültig. Brüssel 2010. - URL: <http://eur->

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:DE:PDF (Stand: 21.2.2012)

EUROSTAT: The 3rd Continuing Vocational Training Survey (CVTS3). European Union Manual (Eurostat Working Papers Population and social conditions 3/2006/E/N°32). Luxemburg 2006 - URL:

http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcslibrary?l=/public/lifelong_statistics/continuing_vocational/reference_documents/master_finalpdf/ EN 1.0 &a=d (Stand: 8.1.2010)

EUROSTAT: Synthesis of National Quality Reports for the 3rd Continuing Vocational Training Survey. o. J. - URL:

http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcslibrary?l=/public/lifelong_statistics/continuing_vocational/reference_documents/qualityreportpdf/ EN 1.0 &a=d (Stand: 22.2.2012)

FREY, Bruno S.: Evaluierungen, Evaluierungen . . . Evaluitis. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 8 (2007) 3, S. 207-220

GROLLMANN, Philipp; HANF, Georg: EU-Indikatoren und Benchmarks 2020. Entwicklungen und Perspektiven für die Berufsbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39 (2010) 3, S. 21-25

KÄPPLINGER, Bernd: Radar-Charts als Instrument zum Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Europa. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35 (2006) 5, S. 26-29

KÄPPLINGER, Bernd (Hrsg.): Weiterbildungsentscheidungen und Bildungscontrolling. Impulse aus der Bildungsforschung für die Bildungspraxis. Bonn 2010

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN: Memorandum über Lebenslanges Lernen. SEK(2000) 1832. 30.10.2000. Brüssel 2000 - URL: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> (Stand: 8.1.2010)

KRIEGESMANN, Bernd; LAMPING, Stefanie; SCHWERING, Markus: Kompetenzentwicklung und Entwicklungsdynamik in KMU und Großunternehmen - Primärstatistische Ergebnisse zu Differenzen und Defiziten. Berichte aus der angewandten Innovationsforschung Nr. 202 (2002).

KRÜGER-HEMMER, Christiane; SCHMIDT, Daniel: Durchführung von CVTS3 in Deutschland. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 53-66

KUPER, Harm; KAUFMANN, Katrin: Beteiligung an informellem Lernen. Annäherungen über eine differentielle empirische Analyse auf der Grundlage des Berichtssystems Weiterbildung 2003. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 13 (2010) 1, S. 99-119

LENSKE, Werner; WERNER, Dirk: Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung. Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008. In: IW-Trends, 36 (2009) 1, S. 51-66

LIECHTI, Lena; ABRAHAM, Martin: Die Evaluation von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Eine empirische Untersuchung zur Verbreitung und Anwendung von Evaluationsinstrumenten in der betrieblichen Weiterbildung. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 81 (2011) 3, S. 241-262

MASSON, Jean-Raymond: Financing Vocational Education and Training in the EU New Member States and Candidate Countries. Recent Trends and Challenges. Luxemburg 2005

MORAAL, Dick; GRÜNEWALD, Uwe: Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 18 (2004), S. 174-186

MORAAL, Dick; LORIG, Barbara; SCHREIBER, Daniel; AZEEZ, Ulrike: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. BIBB Report Nr. 7 (2009). - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_07.pdf (Stand: 26.1.2009)

MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Deutschland, Frankreich, Niederlande - drei Modelle der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. In: FAULSTICH, Peter; BAYER, Mechthild (Hrsg.): Lernfelder: Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005, S. 48-64

MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter in Deutschland und Europa. In: CRAMER, Günter u.a. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Abschnitt 3.1.5.5. 134. Ergänzungslieferung (Februar). 2012, S. 1-22

MOSLEY, Hugh; MAYER, Antje: Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach. In: Discussion Paper FS I 99-202 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1999. - URL: <http://skylia.wz-berlin.de/pdf/1999/i99-202.pdf> (Stand: 18.1.2010)

ROHS, Matthias (Hrsg.): Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung. Münster 2002

SALFINGER, Brigitte; SOMMER-BINDER, Guido: Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS3). In: Statistische Nachrichten (2007) 12, S. 1106-1119

SCHMID, Josef; HEDRICH, Horst; HÖRMANN, Ute; KOHLER, Harald: Die Bundesländer im Fokus 2007. Aktive Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Gütersloh 2007

SCHMIDT, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik (2007a) 7, S. 699-711

SCHMIDT, Daniel: Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen 2005. In: Wirtschaft und Statistik (2007b) 12, S. 1226-1235

SCHÖNFELD, Gudrun; BEHRINGER, Friederike: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich - Ergebnisse der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3). Mit einem Beitrag von Bernd Käßlinger. Unveröffentlichtes Manuskript. 2012

SCHÖNFELD, Gudrun; MORAAL, Dick: Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung im internationalen Vergleich - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. In: GRANATO, Mona; DEGEN, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen. Bielefeld 2006, S. 226-244

SCHRADER, Josef: Struktur und Wandel der Weiterbildung. Bielefeld 2011

STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung 2005. Wien 2008

STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Fragebogen. Wiesbaden 2006 - URL: http://www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/cvts/cf/2006/fdz_cvts_cf_2006_fragebogen.pdf (Stand: 21.12.2011)

STAUDT, Erich; KRIEGESMANN, Bernd: Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht (nicht so leicht!). In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung und Innovation. Die Rolle der Kompetenz bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung. Münster 2002, S. 71-125

STEFFENSEN, Kjartan; LAGERSTRØM, Bengt Oscar: Continuing Vocational Training Survey (CVTS3). Quality report for Norway. 2008 - URL: http://www.ssb.no/emner/04/90/doc_200810/doc_200810.pdf (Stand: 18.5.2010)