

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland:

Erste ausgewählte Ergebnisse der CVTS3-Zusatzerhebung

**Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)
mit finanzieller Unterstützung
des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)**

Wir danken

**den Unternehmen für ihre Teilnahme an der
CVTS3-Zusatzbefragung**

sowie

**Frau Dr. Evelyn Obele vom BMBF,
Frau Christiane Krüger-Hemmer und
Herrn Daniel Schmidt vom Statistischen Bundesamt,
Frau Sabine Seidel und
Herrn Bernd Behrendorf vom IES und
der Begleitgruppe des Projektes**

für die gute und konstruktive Zusammenarbeit.

**Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn**

**Projektteam CVTS3-Zusatzerhebung
Dick Moraal
Barbara Lorig
Ulrike Azeez
Daniel Schreiber**

Bonn, September 2008

Zentrale Ergebnisse der CVTS3-Zusatzerhebung

Die befragten weiterbildenden Unternehmen weisen neben der betrieblichen Weiterbildung noch eine **breite Palette von anderen beruflichen Qualifizierungswegen** auf. Der Schwerpunkt liegt hier bei der beruflichen Aus- und Fortbildung im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes. ⇒ Seite 6-7

Alle befragten weiterbildenden Unternehmen geben an, dass sie ihre Beschäftigten bei der Weiterbildung unterstützen. Die **Unterstützungsmaßnahmen** bestehen einerseits aus finanzieller Unterstützung und Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen andererseits Freistellung von der Arbeit und Angebot von flexiblen Arbeitszeiten. ⇒ Seite 8

Eine zentrale politische Forderung ist die bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, um so die Durchlässigkeit im Bildungssystem im Sinne des lebenslangen Lernens zu fördern. Nach den in der CVTS-Zusatzerhebung ermittelten Ergebnissen zeigt sich, dass eine enge **Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung** in lediglich 12 % der befragten weiterbildenden Unternehmen gegeben ist. Den befragten Verantwortlichen in den Unternehmen ist bewusst, dass eine solche Verzahnung künftig wichtiger wird. ⇒ Seite 9-10

Betriebliche Weiterbildung umfasst **unterschiedliche Formen des Lernens im Unternehmen**: neben den internen/externen Lehrveranstaltungen sind auch die „anderen“ Formen des arbeitsplatznahen/arbeitsintegrierten Lernens wichtig. Diese Formen können dem Lernen nicht eindeutig zugeordnet werden. ⇒ Seite 11-13

Bei der Verknüpfung der verschiedenen Lernformen in Unternehmen mit dem Kompetenzkonzept (Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz) zeigt sich ein recht differenziertes Bild: Während die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung die **zunehmende Bedeutung fachübergreifender Kompetenzen** bestätigen, zeigt die Zusatzerhebung, dass nicht nur Fachkompetenz durch alle Lernformen sehr stark gefördert, sondern manche Lernformen auch gezielt die (Weiter-) Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen unterstützen. ⇒ Seite 14-17

Eine Differenzierung der verschiedenen Beschäftigtengruppen an den Weiterbildungsaktivitäten zeigt, dass **Un- und Angelernte** an allen Lernformen teilnehmen, allerdings in einem viel geringeren Maße als die anderen Beschäftigtengruppen. Die Fachkräfte nehmen im Vergleich zu den anderen Beschäftigtengruppen an allen Lernformen intensiv teil. Die Führungskräfte nehmen vor allem an externen Lehrveranstaltungen und Informationsveranstaltungen teil. ⇒ Seite 18-19

Die Beschäftigten mit **Teilzeitarbeitsverträgen, befristeten Arbeitsverträgen** und **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** werden in den Unternehmen unterschiedlich stark bei der Weiterbildung berücksichtigt: Vor allem Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Teilzeitarbeitsverträgen sowie mit befristeten Arbeitsverträgen sind wichtig. Leiharbeiterinnen und -arbeiter nehmen deutlich weniger an betrieblicher Weiterbildung teil. ⇒ Seite 20-21

Eine deutliche Mehrheit der befragten weiterbildenden Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem prognostizierten Rückgang des Arbeitskräfteangebotes in Deutschland ab 2010 zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben können. Dieser Problemdruck wird in den jeweiligen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich gesehen. Um **ältere Beschäftigte** längerfristig zu halten, werden Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und innerbetriebliche Maßnahmen eingesetzt. Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/ Weiterbildung spielen eine deutlich geringere Rolle. Die Unternehmen unterstützen ihre älteren Beschäftigten sowohl finanziell als auch durch Arbeitszeitregelungen. ⇒ Seite 22-25

Einleitung

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und somit von großer Bedeutung für Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Individuen. Die europäischen Erhebungen über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (**CVTS = Continuing Vocational Training Survey**) sind eine wichtige Informationsquelle zu quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung und stellen vergleichbare Daten für eine große Zahl der europäischen Länder zur Verfügung. Erhoben werden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen betrieblicher Weiterbildung, zu Teilnehmer/innen, Teilnahmestunden und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen. Die Erhebungen wurden in den Jahren 1993, 1999 und 2005 durchgeführt. An der dritten europäischen Weiterbildungserhebung nahmen 28 Länder und über 100.000 Unternehmen teil.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn ist seit mehr als 15 Jahren an den methodischen Vorbereitungen und Auswertungen der europäischen Weiterbildungserhebungen in Unternehmen beteiligt und somit schon seit langem in die Erarbeitung und Analyse der Grunddaten der betrieblichen Weiterbildung für die deutsche und internationale Berufsbildungsforschung involviert. Zu den beiden ersten europäischen Weiterbildungserhebungen (1995 und 2000) führte das BIBB jeweils eine nationale Zusatzerhebung durch, die ergänzende Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der Weiterbildung behandelte. Die dritte europäische Erhebung, die in 2006 mit dem Referenzjahr 2005 stattfand, wurde ebenfalls durch eine nationale Zusatzerhebung erweitert.

Ziel dieser **CVTS3-Zusatzerhebung** ist es, die Kerndaten der betrieblichen Weiterbildung, die in der europäischen Haupterhebung ermittelt wurden, mit ergänzenden Angaben zur betrieblichen Bildung in Unternehmen zu vertiefen.

In der Zusatzerhebung wurden weiterbildende Unternehmen, die bereits an der Haupterhebung teilgenommen hatten, telefonisch befragt. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine Kopplung der Daten der Zusatzerhebung mit den Daten der Haupterhebung und dadurch eine umfassende Analyse betrieblicher Qualifizierungsstrategien vor dem Hintergrund einer Vielfalt von strukturellen Rahmenbedingungen.

Der CVTS3-Haupt- und Zusatzerhebung liegen folgende Definitionen¹ von betrieblicher Weiterbildung zugrunde: *Betriebliche Weiterbildung* umfasst sowohl Lehrgänge, Kurse und Seminare (Weiterbildung im engeren Sinne) als auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung (z. B. Informationsveranstaltungen, arbeitsplatznahe Formen und selbstgesteuertes Lernen).

Die CVTS3-Haupterhebung umfasst **2.188 weiterbildende Unternehmen**. Befragt wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus allen Branchen, außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. In der Zusatzerhebung wurden 302 Interviews (per CATI-Verfahren - computer-assisted telephone interview) mit den Personen, die in den Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich sind durchgeführt. Die befragten weiterbildenden Unternehmen sind mit Hilfe eines vom Statistischen Bundesamt für die CVTS3-Haupterhebung ermittelten individuellen Gewichtungsfaktors hochgerechnet und repräsentieren gewichtet etwa 12 % der weiterbildenden Unternehmen in Deutschland.

¹ Weitere Begriffsdefinitionen befinden sich im Glossar auf Seite 27-29

Mit dieser Broschüre möchten wir uns ganz herzlich bei allen Unternehmen bedanken, die an der Zusatzerhebung teilgenommen und uns bereitwillig Auskunft über die Weiterbildung in ihrem Unternehmen gegeben haben. Eine detaillierte Auswertung der Ergebnisse aus der CVTS3-Zusatzerhebung der befragten weiterbildenden Unternehmen wird bis zum Projektende (Sommer 2009) durchgeführt. Die Ergebnisse werden auf der Internet Homepage des Projektes (www.bibb.de/de/wk30480.htm) veröffentlicht.

Nur etwas mehr als ein Zehntel der befragten weiterbildenden Unternehmen bieten über die betriebliche Weiterbildung hinaus ein breites Spektrum von beruflichen Qualifizierungswegen an

Insgesamt deuten die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung darauf hin, dass betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert bzw. sogar rückläufig ist. Im europäischen Vergleich kann Deutschland weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld einnehmen; im Vergleich mit den europäischen Ländern, die eine ähnliche sozio-ökonomische Struktur aufweisen, liegt Deutschland sogar hinter den nord- und westeuropäischen Ländern zurück. 2005 boten in Deutschland weniger Unternehmen ihren Beschäftigten betriebliche Weiterbildung an als 1999 und es kamen weniger Beschäftigte in allen Unternehmen in den Genuss von Weiterbildung. Die Unternehmen, die weiterbildungsaktiv waren, bezogen aber mehr Beschäftigte in Weiterbildungen ein und stellten dafür auch mehr Lernzeit je Teilnehmer zur Verfügung. Trotzdem investierten die Unternehmen insgesamt pro Teilnehmer nominal weniger Geld in Weiterbildung, was sich insbesondere bei den direkten Aufwendungen für die Lehrveranstaltungen (Kursgebühren, etc.) zeigt.

Die CVTS3-Zusatzerhebung zeigt, dass neben der betrieblichen Weiterbildung die befragten Unternehmen eine breite Palette von anderen beruflichen Qualifizierungswegen anbieten. Der Schwerpunkt liegt hier auf den Praktika von Schülern und Studierenden (93 %)², der Fortbildung (79 %) und der beruflichen Ausbildung nach BBiG/HwO (75 %).

Tabelle 1: Berufliche Qualifizierungswege in den befragten Unternehmen

Berufliche Qualifizierungswege	Unternehmen in Prozent
Praktika von Schülern und Studierenden	93
Fortbildung (z. B. Meister/Techniker/Fachwirt/Betriebswirt...)	79
Ausbildung nach BBiG/HwO	75
Studium an Berufsakademien	28
Trainee-Programme für Studenten (Fachhochschulen, Universitäten)	20
Berufsausbildungsvorbereitung (z. B. Einstiegsqualifizierung, BGJ...)	18
Sonstige...	3

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Nur 14 % der befragten weiterbildenden Unternehmen bieten gleichzeitig sechs oder sieben der verschiedenen beruflichen Qualifikationswege an. Diese Unternehmen haben neben der betrieblichen Weiterbildung ein breites Spektrum an beruflicher Qualifizierung und sind mithin sehr lernaktive Unternehmen.

Je größer die Unternehmen, desto häufiger sind fast alle beruflichen Qualifizierungswege anzutreffen: Bieten 14 % aller weiterbildenden Unternehmen fast alle Qualifizierungswege an, so sind es bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten 37 %. Dabei sind keine großen Unterschiede zwischen Produktions- (12 %) und Dienstleistungsbereich (15 %) zu beobachten. Auffallend ist, dass deutlich mehr weiterbildende Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen „Banken und Versicherungen“ sowie „Handel“ (29 %) ein breiteres Spektrum an beruflichen

² Die im Text angegebenen Prozentzahlen sind auf- bzw. abgerundet.

Qualifizierungswegen aufweisen als Industrieunternehmen (15 %). In den weiterbildenden Unternehmen der alten Bundesländer (15 %) findet sich dieses breite Spektrum an Qualifizierungswegen häufiger als in Unternehmen der neuen Bundesländer (9 %).

Unternehmen nutzen einen Mix unterschiedlicher Supportstrategien, um ihre Beschäftigten bei der Weiterbildung zu unterstützen

91 % der befragten Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der betrieblichen Weiterbildung finanziell, 86 % durch die Freistellung der Arbeit, 74 % durch flexible Arbeitszeiten und 69 % durch Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen. Dieser Mix der Unterstützungsmaßnahmen findet sich auch, wenn die weiterbildenden Unternehmen nach Betriebsgröße betrachtet werden. Die finanzielle Unterstützung ist in allen Betriebsgrößenklassen nahezu gleich wichtig. Dahingegen sind die Freistellung von der Arbeit, der Einsatz von flexiblen Arbeitszeiten sowie die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen in kleinen Unternehmen weniger bedeutsam als in großen Unternehmen. Die finanzielle Unterstützung ist in den weiterbildenden Unternehmen des produzierenden Gewerbes etwas weniger wichtig als in weiterbildenden Unternehmen des Dienstleistungssektors; dagegen wird die Freistellung von der Arbeit eher im produzierenden Gewerbe genutzt als im Dienstleistungssektor. Flexible Arbeitszeiten sowie die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen werden in beiden Sektoren gleich oft angeboten.

Tabelle 2: Unterstützung der Beschäftigten bei der betrieblichen Weiterbildung

Unterstützungsinstrumente	Unternehmen in Prozent
Finanzielle Unterstützung	91
Freistellung von der Arbeit	86
Flexible Arbeitszeiten	74
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (z. B. PC, Bücher)	69
Sonstige	2

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Differenziert nach Branchen ist im Handel das Unterstützungsinstrument „Freistellung von der Arbeit“ weniger bedeutsam; das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten sowie die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen werden vor allem bei den Banken und Versicherungen genutzt. Das Handwerk stellt insbesondere betriebliche Ressourcen für die Weiterbildung seiner Beschäftigten bereit und nutzt deutlich weniger die Freistellung von der Arbeit und flexible Arbeitszeiten. Die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen und flexiblen Arbeitszeiten sind deutlich wichtiger in den weiterbildenden Unternehmen der alten Bundesländer als in den Unternehmen in den neuen Bundesländern.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Unternehmen ganz unterschiedliche Supportstrategien zur Förderung der beruflichen Qualifizierung der Beschäftigten einsetzen. Von grundlegender Bedeutung sind neben der jeweiligen Finanzierungslösung auch Maßnahmen der Freistellung und Arbeitsregelungen.

In etwas mehr als einem Zehntel der befragten weiterbildenden Unternehmen existiert eine enge Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung

Auf der Grundlage der Daten der CVTS3-Haupterhebung kann nun erstmals europäisch vergleichend die Beteiligung der Unternehmen an der Erstqualifizierung Jugendlicher mit der Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung untersucht werden. Eine zentrale politische Forderung - u. a. vom Innovationskreis berufliche Bildung - ist eine bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, um so mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem zu ermöglichen. Ergänzend zu einem guten Ausbildungssystem soll in Deutschland die betriebliche Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens ausgebaut werden. In der CVTS3-Zusatzerhebung wurden einige Fragen gestellt, um die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in Unternehmen zu ermitteln. Für die Zusatzerhebung wurden fünf Indikatoren entwickelt, die die Intensität der Verzahnung der beruflichen Ausbildung und der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen beschreiben sollen: Zwei Indikatoren der innerbetrieblichen Organisation (Planung von Aus- und Weiterbildung und Einsatz des Ausbildungspersonals), zwei Indikatoren, die die Lernaktivitäten in den Unternehmen umschreiben (Nutzung von Wahlqualifikationen sowie von Zusatzqualifikationen als Instrumente der Ausbildung, die auch für die betriebliche Weiterbildung eingesetzt werden können) sowie darüber hinaus noch einen Indikator für externe Kooperation (Kooperation der Unternehmen mit anderen Unternehmen).

Mit diesem für die Zusatzerhebung entwickelten Set von Indikatoren kann eine Typisierung der Unternehmen nach dem Grad der Verzahnung (Pole: keine Verzahnung – intensive Verzahnung) vorgenommen werden. Ebenfalls können die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in Bezug auf die Ausbildungsaktivitäten interpretiert werden. In der nachfolgenden Tabelle sind die Ergebnisse für die einzelnen Indikatoren aufgelistet.

Drei Viertel der weiterbildenden Unternehmen (75 %) bilden nach BBiG/HwO aus. Davon haben 43 % der befragten Unternehmen von 2005 bis 2007 in einem Beruf und eine Mehrheit von 57 % in mehreren Berufen ausgebildet.

Tabelle 3: Set von Indikatoren zur Beschreibung der Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung

Ind. 1	Lediglich in 25 % der weiterbildenden Unternehmen findet die Planung und Organisation der Ausbildung in Abhängigkeit von der Planung und Organisation der Weiterbildung der Beschäftigten statt.
Ind. 2	40 % der weiterbildenden Unternehmen haben Ausbildungspersonal, das neben der Ausbildung auch für die berufliche Weiterbildung eingesetzt wird.
Ind. 3	In 25 % der weiterbildenden Unternehmen werden Berufe ausgebildet, die Wahlqualifikationen beinhalten.
Ind. 3a	In 68 % der weiterbildenden Unternehmen, in denen Berufe ausgebildet werden, die Wahlqualifikationen beinhalten, werden die Inhalte von Wahlqualifikationen auch für Weiterbildungszwecke genutzt.
Ind. 4	In 45 % der weiterbildenden Unternehmen werden in der Ausbildung Zusatzqualifikationen angeboten.
Ind. 4a	In 74 % der weiterbildenden Unternehmen, die in der Ausbildung Zusatzqualifikationen anbieten, werden die Inhalte von Zusatzqualifikationen auch für Weiterbildungszwecke genutzt.
Ind. 5	52 % der weiterbildenden Unternehmen kooperieren mit anderen Unternehmen nach den Bedingungen der Verbundkooperation im Rahmen des BBiG/HwO.

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Die Intensität der Verzahnung von beruflicher Ausbildung mit betrieblicher Weiterbildung in den Unternehmen wird unter Berücksichtigung der Anzahl der jeweiligen Indikatoren gemessen. Von den 75 % der Unternehmen, die ausbilden, haben 23 % angegeben, dass keiner der Indikatoren für die Verzahnung der Aus- und Weiterbildung in ihrem Unternehmen zutrifft. Die Verteilung der fünf Indikatoren zeigt, dass von den restlichen 77 % der Unternehmen, für 3 % alle fünf Indikatoren und für 9 % vier Indikatoren zutreffen. In diesen 12 % der befragten Unternehmen ist also die Intensität der Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung am höchsten.

Obwohl demnach nur in etwas mehr als einem Zehntel der befragten weiterbildenden Unternehmen eine enge Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung existiert, ist den befragten Verantwortlichen für die berufliche Bildung in den Unternehmen bewusst, dass eine solche Verzahnung künftig wichtiger wird. So stimmen 87 % der Unternehmen der Aussage zu, dass lebenslanges Lernen auch bedeutet, dass in Unternehmen die Ausbildung und die berufliche Weiterbildung besser aufeinander abgestimmt werden sollen.

Eine Mehrheit von 60 % der Unternehmen stimmen der Aussage zu, dass sowohl die berufliche Ausbildung als auch die Weiterbildung ausgebaut (39 %) sowie die Weiterbildung im Gegensatz zur Ausbildung intensiviert werden sollte (21 %). Dagegen sind 35 % der befragten Unternehmen der Meinung, dass die berufliche Ausbildung und Weiterbildung wie bisher beibehalten und 5 % dass die berufliche Ausbildung ausgebaut werden sollte.

Betriebliche Weiterbildung umfasst eine Mischung von verschiedenen Lernformen mit unterschiedlichen Charakteristika

Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen setzt sich aus einem Mix von Lernformen zusammen. Neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Seminaren, Kursen und Lehrgängen (in der Befragung in interne und externe Lehrveranstaltungen unterteilt) spielen auch „andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen und Informationsveranstaltungen eine bedeutende Rolle. Aus diesem Grunde wurde in allen drei europäischen Weiterbildungserhebungen – aber auch in nationalen repräsentativen Erhebungen bei Unternehmen und Erwerbstätigen in Deutschland – eine Liste von „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung abgefragt:

- Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz: Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen sowie Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung),
- Teilnahme an Fachvorträgen, Fachtagungen/Kongressen/Symposien/Kolloquien, Fachmessen, Erfahrungsaustauschkreisen sowie an sonstigen Informationsveranstaltungen,
- Planmäßige Weiterbildung durch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme mit anderen Unternehmen,
- Teilnahme an Lern- und/oder Qualitätszirkeln,
- Selbstgesteuertes Lernen durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen, Internet.

Lernen im Prozess der Arbeit oder in enger Verknüpfung mit dieser ist keineswegs neu. Einige dieser Formen, wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung durch Vorgesetzte, Einarbeitung) sowie die Weiterbildung auf Informationsveranstaltungen waren immer schon wichtig und wurden in den Unternehmen eingesetzt. Sie können daher als eher konventionelle „andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung klassifiziert werden. Zu den eher moderneren „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung werden Job-Rotation, Austauschprogramme, Lern- und Qualitätszirkel und das selbstgesteuerte Lernen gerechnet. Bei diesen Formen wird davon ausgegangen, dass sie vor allem bei innerbetrieblichen produktionsbedingten und betriebsorganisatorischen Veränderungen effektiv eingesetzt werden können und darüber hinaus ein arbeitsplatznahes/arbeitsintegriertes Lernen im Unternehmen ermöglichen.

Will man die Gesamtheit der in Unternehmen angebotenen Lernformen erfassen, muss man neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen auch diese „anderen“ Formen des Lernens berücksichtigen. Lernförderliches Arbeiten im Unternehmen wird durch die Kombination von Lernformen (interne und externe Lehrveranstaltungen sowie arbeitsplatzintegrierte/arbeitsplatznahe Formen des Lernens) bedingt, die von den Unternehmen angeboten werden. Je differenzierter diese Kombination, desto lernförderlichere Bedingungen existieren in den Unternehmen.

In 90 % der befragten Unternehmen werden Informationsveranstaltungen angeboten, in 79 % externe Lehrveranstaltungen und in 77 % Unterweisung und/oder Einarbeitung. Interne Lehrveranstaltungen finden in 67 % der Unternehmen statt, selbstgesteuertes Lernen in 33 %. 19 % der befragten Unternehmen gaben an, dass bei Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Lernzirkeln und/oder Qualitätszirkeln teilnehmen können, 14 % der Unternehmen bieten auch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme an.

Tabelle 4: Unternehmen und ihre angebotenen Lernformen

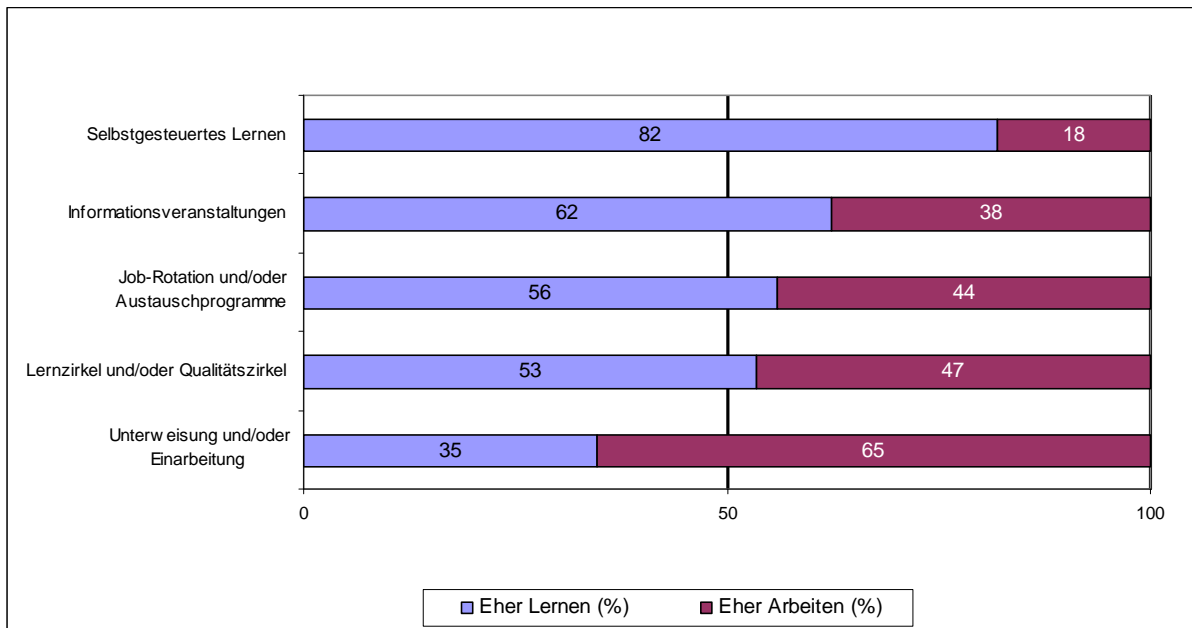
Angebotene Lernformen	Unternehmen in Prozent
Informationsveranstaltungen	90
Externe Lehrveranstaltungen	79
Unterweisung und/oder Einarbeitung	77
Interne Lehrveranstaltungen	67
Selbstgesteuertes Lernen	33
Lern- und/ oder Qualitätszirkel	19
Job-Rotation und/oder Austauschprogramme	14

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Neben den klassischen betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen werden auch die „anderen“ Lernformen in den Unternehmen - insbesondere Informationsveranstaltungen und Unterweisung - häufig angeboten.

Die Analyse der Daten der Zusatzerhebungen zu CVTS1 und CVTS2 lieferte das Ergebnis, dass die Grenze zwischen intentionalen, bewusst gestalteten Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und der Nutzung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen auch als Qualifizierungsinstrument aus Sicht der Unternehmen fließend ist; die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung bewegen sich zwischen Arbeiten und Lernen. Auch die CVTS3-Zusatzerhebung bestätigt dies. Wie in den vorangegangenen CVTS-Zusatzbefragungen wurden die Unternehmen auch diesmal gefragt, ob sie die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung „eher dem Lernen“ oder „eher dem Arbeiten“ zuordnen würden. Selbstgesteuertes Lernen wird von 82 % der Unternehmen, die diese Lernform anbieten, eher dem Lernen zugeordnet, Informationsveranstaltungen mit 62 %, Job-Rotation und/oder Austauschprogramme mit 56 % und Lern- und/oder Qualitätszirkel mit 53 % ebenfalls. Unterweisung und/oder Einarbeitung weisen die anbietenden Unternehmen dagegen eher der Kategorie „Arbeiten“ zu (35 %).

Abbildung 1: Zuordnung der Lernformen zu „Lernen“ oder „Arbeiten“



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Bei der Mehrheit der Unternehmen ist die Weiterbildung Teil eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes: Mit Ausnahme des selbstgesteuerten Lernens (34 %) und der Informationsveranstaltungen (40 %) gibt die Mehrheit der befragten Unternehmen, die diese Lernform anbieten, an, Job-Rotation und/oder Austauschprogramme (52 %), Unterweisung und/oder Einarbeitung (56 %), externe (59 %) und interne (62 %) Lehrveranstaltungen sowie Lern- und/oder Qualitätszirkel (69 %) wären Teil eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes. Dies deutet auf eine gezielt geplante und eingesetzte betriebliche Weiterbildung hin.

Fachkompetenz wird durch alle Lernformen in Unternehmen gefördert. Einige Lernformen fördern gezielt aber auch die (Weiter-)Entwicklung von fachübergreifenden Kompetenzen

Wie die CVTS3-Haupterhebung zeigt, kam es im Vergleich zu 1999 zu einer Verschiebung bei den genutzten Lerninhalten der internen und externen Lehrveranstaltungen. Im Bereich „EDV, Informationstechnik, Computerbedienung“ ist der Anteil an den gesamten Teilnahmestunden von 21 % in 1999 auf 14 % in 2005 gesunken. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der gesamten Teilnahmestunden im Bereich „Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement, Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Arbeitswelt“ – man könnte auch sagen dem Bereich der sogenannten soft skills – von 9 % in 1999 auf 16 % in 2005 angestiegen; die Bedeutung der sogenannten „soft skills“ hat demnach in den letzten Jahren zugenommen.

Da die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung die zunehmende Bedeutung der fachübergreifenden Kompetenzen (wie Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz) belegt, wurde in der Zusatzerhebung eine Verknüpfung der Lernformen mit dem Kompetenzkonzept vorgenommen. Dabei wird auf das in der Berufsbildung vorherrschende Kompetenzkonzept zurückgegriffen, welches sich in vier Dimensionen unterteilen lässt: Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz.

Allen Unternehmen wurde die Frage gestellt, welche Kompetenzdimensionen sie derzeit und zukünftig für besonders wichtig halten.

Tabelle 5: Wichtigkeit der einzelnen Kompetenzdimensionen derzeit und zukünftig

Kompetenzen	Derzeitig (%)	Zukünftig (%)
Personalkompetenz	20	26
Sozialkompetenz	30	40
Methodenkompetenz	13	19
Fachkompetenz	77	75

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

77 % der Unternehmen halten derzeit Fachkompetenz für besonders relevant, 30 % Sozialkompetenz, 20 % Personalkompetenz und 13 % Methodenkompetenz. Für die Zukunft wird die Wichtigkeit der fachübergreifenden Kompetenzen (personale, Methoden- und Sozialkompetenz) höher eingeschätzt, die der Fachkompetenz nicht.

Vergleicht man die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der derzeitigen und zukünftigen Wichtigkeit der Kompetenzdimensionen in Bezug auf die Unternehmensgröße, zeigen sich keine großen Unterschiede. Interessant ist allerdings, dass die Methodenkompetenz von 42 % der Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten derzeit als sehr wichtig angesehen wird, zukünftig sprechen aber nur noch 26 % der Unternehmen dieser Kompetenzdimension eine große Bedeutung zu. Im Gegensatz dazu schätzen die Unternehmen mit 20-49 Beschäftigten die Methodenkompetenz zum jetzigen Zeitpunkt eher durchschnittlich ein (17 %), zukünftig soll sie jedoch überdurchschnittlich an Relevanz gewinnen (37 %). Die Unterschiede in der Einschätzung der Kompetenzdimensionen, insbesondere der

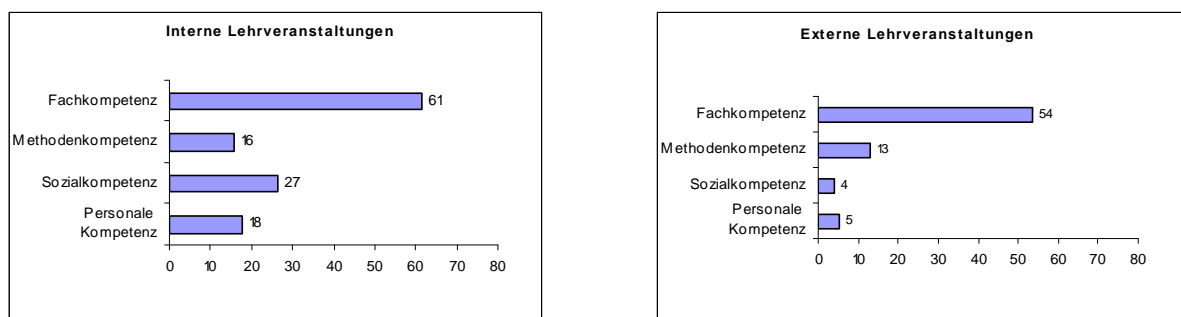
Methodenkompetenz, sollen zu einem späteren Zeitpunkt noch weiter untersucht werden.

Werden diese Ergebnisse nach Produktions- und Dienstleistungsbereich differenziert, so zeigt sich, dass nach Einschätzung der Unternehmen im Produktionsbereich die Bedeutung der Sozial- und personalen Kompetenz zurückgeht, insbesondere aber die Methodenkompetenz (von 51 % auf 31 %); die Bedeutung der Fachkompetenz nimmt kaum merklich zu. Im Dienstleistungsbereich werden hingegen die fachübergreifenden Kompetenzen nach Meinung der Befragten zukünftig wichtiger, besonders auffällig ist die Methodenkompetenz, sie steigt von 47 % auf 70 %.

In der CVTS3-Zusatzerhebung wurden die Unternehmen gebeten, die in ihrem Unternehmen eingesetzten Lernformen hinsichtlich der Förderung von Fach-, Methoden-, Sozial- und personaler Kompetenz einzuschätzen.

In den Ergebnissen zeigt sich ein recht differenziertes Bild: Nicht nur Fachkompetenz wird nach Meinung der befragten Unternehmen durch alle Lernformen sehr stark gefördert, sondern manche Lernformen unterstützen auch gezielt die (Weiter-)Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen.

Abbildung 2: Förderung der Kompetenzen durch interne und externe Lehrveranstaltungen

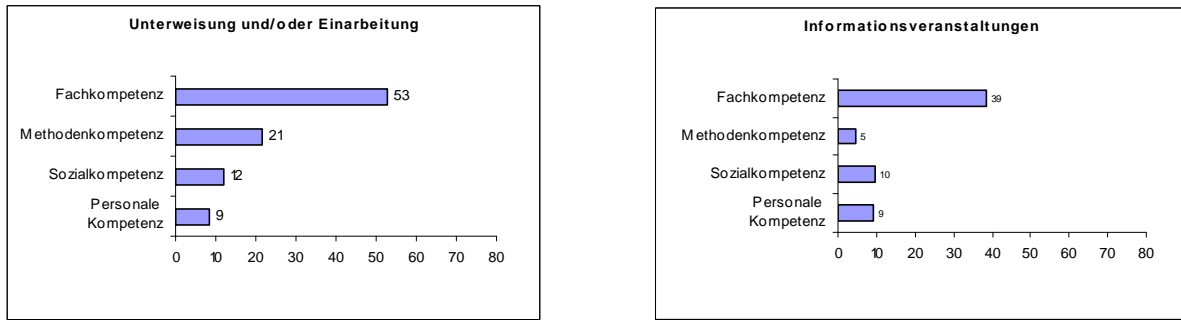


Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Skalierung „sehr stark“

61 % der befragten Unternehmen, die interne Lehrveranstaltungen anbieten, sind der Ansicht, dass Fachkompetenz in dieser Lernform besonders stark gefördert wird; 18 % sehen dies in Bezug auf personale Kompetenz, 16 % auf Methodenkompetenz und 27 % in Bezug auf Sozialkompetenz.

Bei den externen Lehrveranstaltungen schätzen deutlich weniger Unternehmen die Förderung der Kompetenzdimensionen durch diese Lernform – abgesehen von Fachkompetenz (54 %) - als sehr stark ein: 5 % der befragten Unternehmen, die diese Lernform anbieten, geben an, dass externe Lehrveranstaltungen personale Kompetenz sehr stark fördere, nur knapp 4 % sehen dies in Bezug auf Sozialkompetenz und etwa 13 % bezüglich Methodenkompetenz.

Abbildung 3: Förderung der Kompetenzdimensionen durch Unterweisung und/oder Einarbeitung sowie Informationsveranstaltungen

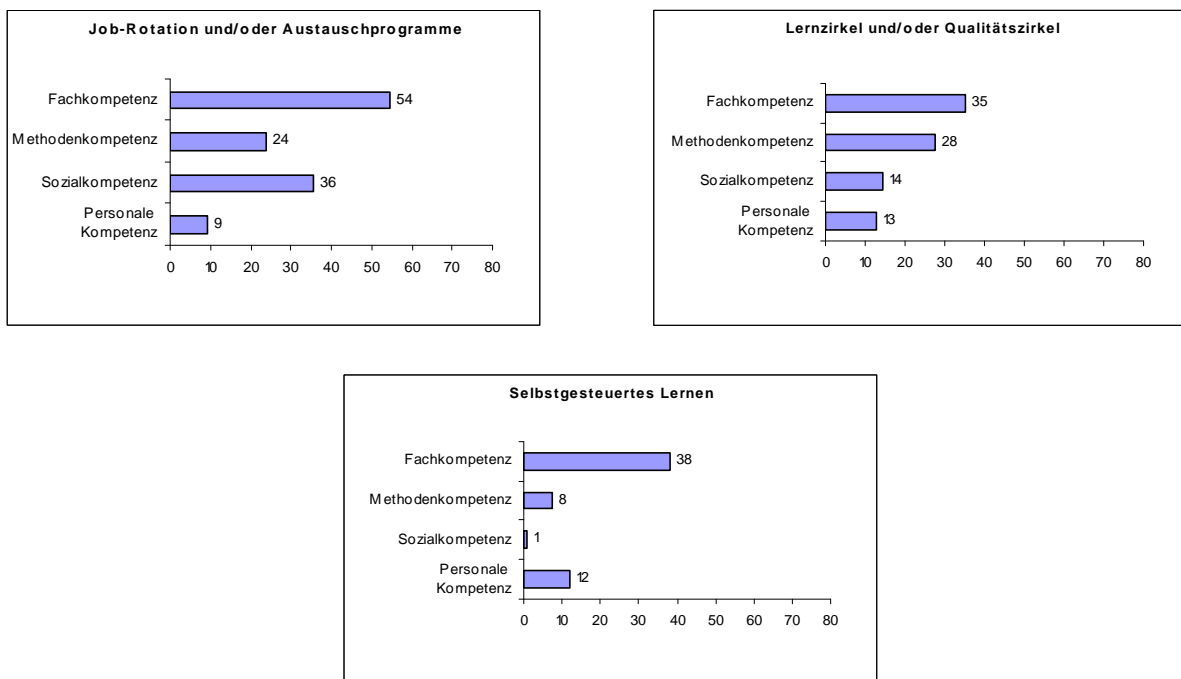


Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Skalierung „sehr stark“

Auch bei der Lernform „Unterweisung und/oder Einarbeitung“ dominiert nach Einschätzung der anbietenden Unternehmen mit 53 % die Förderung von Fachkompetenz; allerdings werden durch diese arbeitsplatznahe Form der betrieblichen Weiterbildung auch in besonderem Maße die Methodenkompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (weiter-) entwickelt (21 %).

Auch bei den Informationsveranstaltungen steht nach Einschätzung der Unternehmen die Förderung von Fachkompetenz (39 %) im Vordergrund, jeweils 9 % bzw. 10 % der befragten anbietenden Unternehmen geben allerdings auch an, dass durch diese Lernform der Erwerb von personalen und sozialen Kompetenzen sehr stark unterstützt wird.

Abbildung 4: Förderung der Kompetenzdimensionen durch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme, Lernzirkel und/oder Qualitätszirkel und selbstgesteuertes Lernen



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Skalierung „sehr stark“

Bei Job-Rotation sind 54 % der befragten Unternehmen, die diese Lernform anbieten, der Ansicht, dass sie Fachkompetenz in besonders hohem Maße und – so geben 36 % der Unternehmen an – auch Sozialkompetenz fördert.

In Lern- und/oder Qualitätszirkeln wird nach Meinung von 13 % der befragten anbietenden Unternehmen besonders stark personale Kompetenz erworben; 14 % der Unternehmen geben dies für Sozialkompetenz und 28 % für Methodenkompetenz an. Der Erwerb von Fachkompetenz ist im Vergleich zu den anderen Lernformen in „Lern- und/oder Qualitätszirkeln“ nicht so stark ausgeprägt: 35 % der Unternehmen, die diese Lernform anbieten, schätzen die Förderung von Fachkompetenz in den Zirkeln als sehr hoch ein; bei internen Lehrveranstaltungen sehen das fast doppelt so viele Unternehmen.

Beim selbstgesteuerten Lernen wird nach Angaben von 38 % der befragten Unternehmen, die diese Lernform anbieten, Fachkompetenz sehr stark gefördert, Sozialkompetenz hingegen fast gar nicht. Da selbstgesteuertes Lernen in der Regel eine Einzelarbeit darstellt, ist dies nicht verwunderlich.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass personale Kompetenz nach Meinung der befragten anbietenden Unternehmen am stärksten durch die Lernform „interne Lehrveranstaltungen“ gefördert wird; Sozialkompetenz hingegen durch „Job-Rotation und/oder Austauschprogramme“. Der Erwerb von Methodenkompetenz wird nach Meinung der anbietenden Unternehmen am stärksten in Lern- und/oder Qualitätszirkeln unterstützt; interne Lehrveranstaltungen fördern hingegen stärker als alle anderen Lernformen die Fachkompetenz.

Auf die Frage, ob die Teilnahme an den einzelnen Lernformen als Lernergebnis dokumentiert, bestätigt oder gar nicht festgehalten werden sollte, antworteten die Unternehmen sehr heterogen: 75 % der Unternehmen, die Lern- und/oder Qualitätszirkel anbieten, sprechen sich für eine Dokumentation des Lernergebnisses aus; auch das Lernergebnis nach Job-Rotation und/oder Austauschprogrammen und externen Lehrveranstaltungen sollte nach Meinung der anbietenden Unternehmen (56 % bzw. 57 %) dokumentiert werden. 47 % der befragten Unternehmen, die Informationsveranstaltungen anbieten, sind der Meinung, eine Teilnahmebestätigung würde ausreichen, 27 % sprechen sich dagegen für keinerlei Teilnahmebestätigung oder Lernergebnisdokumentation aus.

Tabelle 6: Gewünschte Form der Teilnahmebescheinigung

Lernform	Lernergebnis sollte dokumentiert werden (%)	Eine Teilnahmebestätigung reicht aus (%)	Gar nicht (%)
Informationsveranstaltungen	26	47	27
Selbstgesteuertes Lernen	41	34	26
Unterweisung und/oder Einarbeitung	52	30	18
Interne Lehrveranstaltungen	53	34	13
Job-Rotation und/oder Austauschprogramme	56	31	13
Externe Lehrveranstaltungen	57	35	9
Lernzirkel und/oder Qualitätszirkel	75	12	13

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

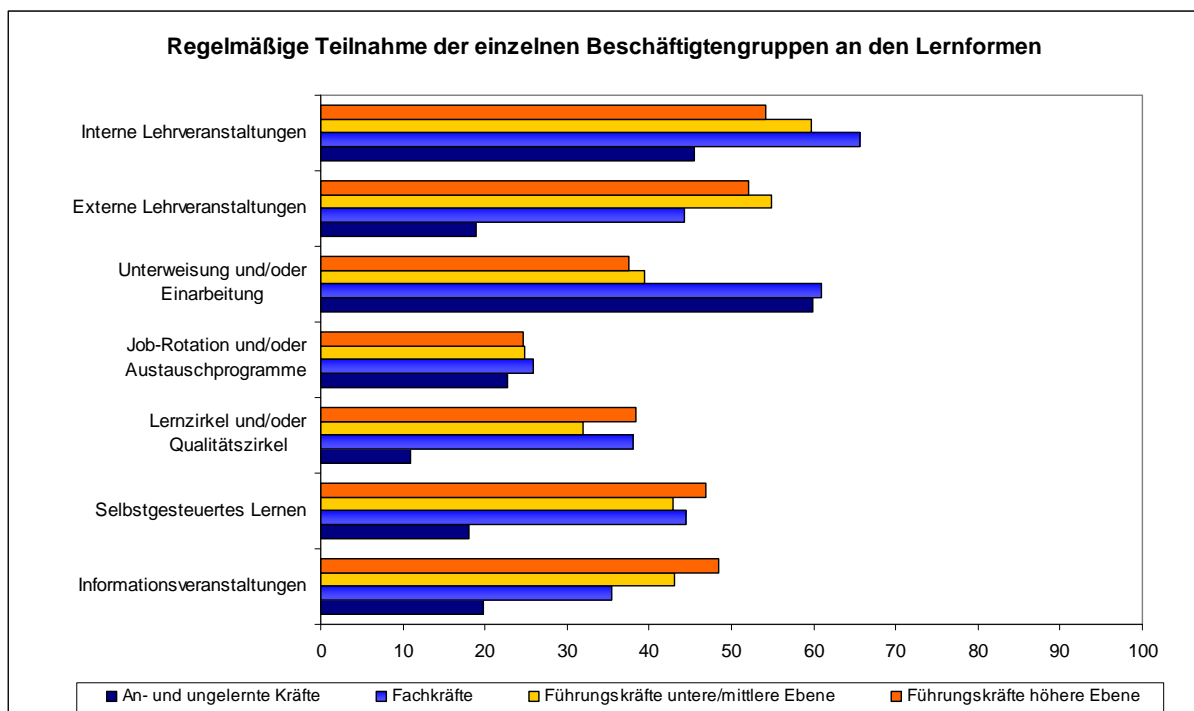
Abgesehen von Informationsveranstaltungen und selbstgesteuertem Lernen spricht sich die Mehrheit der Unternehmen, die diese Lernformen anbieten, für eine Dokumentation des Lernergebnisses nach Besuch der betrieblichen Weiterbildung aus. Hieran wird deutlich, welchen Stellenwert die Unternehmen der Lernergebnisdokumentation beimessen.

Ungelernte und angelernte Beschäftigte nehmen deutlich weniger als andere Beschäftigte an den Lernformen teil

In der CVTS3-Haupterhebung wurden die Unternehmen nach dem Angebot der verschiedenen Lernformen in ihrem Unternehmen gefragt und aufgefordert, die Zahl der Teilnehmer an diesen Weiterbildungsaktivitäten anzugeben. In der CVTS3-Zusatzerhebung können diese Angaben nun auch differenziert nach den einzelnen Beschäftigtengruppen – Un- und Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte der unteren/mittleren Ebene und Führungskräfte der höheren Ebene – analysiert werden.

Un- und Angelernte nehmen an allen Lernformen häufig teil, allerdings in einem viel geringeren Maße als die anderen Beschäftigtengruppen. So werden beispielsweise in 44 % der Unternehmen Fachkräfte, in 52 % Führungskräfte der höheren und in 55 % Führungskräfte der unteren/mittleren Ebene anhand von externen Lehrveranstaltungen regelmäßig weitergebildet; dem stehen nur 19 % der Un- und Angelernten, die an externen Lehrveranstaltungen teilnehmen, gegenüber. 65 % der befragten Unternehmen teilten mit, dass Fachkräfte regelmäßig an internen Lehrveranstaltungen teilnahmen; in knapp 60 % der Unternehmen an Unterweisung und/oder Einarbeitung und in 44 % der Unternehmen an externen Lehrveranstaltungen und selbstgesteuertem Lernen. 26 % der Unternehmen gaben hingegen an, dass Fachkräfte sich über Job-Rotation und/oder Austauschprogramme regelmäßig weiterbilden. Die befragten Unternehmen gaben an, dass die Führungskräfte der höheren Ebene am häufigsten regelmäßig an internen Lehrveranstaltungen (54 %) und externen Lehrveranstaltungen (52 %) teilnehmen.

Abbildung 5: Regelmäßige Teilnahme der einzelnen Beschäftigtengruppen an den Lernformen



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

29 % der Unternehmen gaben an, dass sie auch Un- und Angelernte beschäftigen. Diese werden durch eine Reihe von Instrumenten bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Alle Instrumente werden zu einem großen Maße angeboten – besonders wichtig sind die Freistellung von der Arbeit (84 %) und die finanzielle Unterstützung (81 %).

Tabelle 7: Unterstützung der un- und angelernten Beschäftigten in den Unternehmen

Unterstützungsmaßnahmen der Unternehmen	Un- und angelernte Beschäftigte in %
Freistellung von der Arbeit	84
Finanzielle Unterstützung	81
Flexible Arbeitszeit	73
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen	63

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

45 % der befragten Unternehmen gaben an, für ihre un- und angelernten Beschäftigten spezielle Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. In 22 % der Unternehmen wurden solche speziellen Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte durch ein öffentliches Weiterbildungsprogramm gefördert; insbesondere die Unternehmen mit 50-499 Beschäftigten gaben dies an (67 %).

Auf die Frage, ob einzelne Beschäftigte, die keinen Berufsabschluss hatten, einen in ihrem Unternehmen nachgeholt haben, antworteten 27 % der Unternehmen mit „Ja“. Davon sind 53 % große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Banken und Versicherungen stehen im Branchenvergleich mit 41 % an erster Stelle.

Beschäftigtengruppen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen werden von den Unternehmen unterschiedlich stark in die betriebliche Weiterbildung eingebunden

Die Weiterbildungsteilnahme und die Analyse bestehender Unterschiede beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung (Selektivität der Weiterbildung) ist ein wichtiges Forschungsfeld der beruflichen Weiterbildung. Vor allem die Teilnahme der Beschäftigten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist hier von Interesse. Die einzelnen Beschäftigtengruppen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen - so zeigen es die Ergebnisse - werden bei der betrieblichen Weiterbildung unterschiedlich stark berücksichtigt. 80 % der befragten weiterbildenden Unternehmen haben **Beschäftigte mit Teilzeitarbeitsverträgen**, 48 % mit **befristeten Arbeitsverträgen** und 24 % beschäftigen **regelmäßig Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter**. Unternehmen ermöglichen vor allem für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen die Teilnahme an Informationsveranstaltungen. Unterweisung und Einarbeitung sind für diese Beschäftigtengruppen ebenfalls wichtig. Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind vor allem Maßnahmen der Unterweisung und Einarbeitung wichtig. Job Rotation/Austauschprogramme und Lernzirkel/Qualitätszirkel sind für die Beschäftigtengruppen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen deutlich weniger relevant.

Tabelle 8: Teilnahme der Beschäftigten mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen an der betrieblichen Weiterbildung

	Anteil der Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Unternehmen mit befristeten Beschäftigten in %	Anteil der Unternehmen mit Leiharbeitnehmern in %
Anteil der Unternehmen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen	80	48	24
Anteil der Unternehmen, die folgende Lernformen anbieten...			
Interne Lehrveranstaltungen	69	62	44
Externe Lehrveranstaltungen	78	67	30
Unterweisung/Einarbeitung	77	70	64
Job Rotation/Austauschprogramme	15	20	6
Lernzirkel/Qualitätszirkel	17	22	12
Selbstgesteuertes Lernen	33	28	4
Informationsveranstaltungen	89	77	41

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten.

Die Unterstützung der Beschäftigten mit Teilzeitarbeitsverträgen sowie mit befristeten Arbeitsverträgen bei der Weiterbildung setzt sich auch hier wieder aus unterschiedlichen Supportmaßnahmen zusammen. Finanzielle Unterstützung und Freistellung von der Arbeit sind für die Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag am häufigsten. Es überrascht nicht, dass für die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter insgesamt gesehen weniger

Supportmaßnahmen eingesetzt werden als für die anderen beiden Beschäftigtengruppen.

Tabelle 9: Unterstützung der Weiterbildung von einzelnen Beschäftigtengruppen in den Unternehmen

	Anteil der Unternehmen mit Teilzeitbeschäftigten in %	Anteil der Unternehmen mit befristeten Beschäftigten in %	Anteil der Unternehmen mit Leiharbeitnehmern in %
Anteil der Unternehmen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen	80	48	24
Anteil der Unternehmen, die ihre Beschäftigten mit den folgenden Maßnahmen unterstützen...			
Finanzielle Unterstützung	89	69	25
Freistellung von der Arbeit	90	69	36
Flexible Arbeitszeiten	82	61	32
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen	71	59	20
Sonstige	2	3	0

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass vor allem die speziellen Lehrveranstaltungen für un- und angelernte Beschäftigte (40 %) sowie die Nachqualifikation von Beschäftigten (33 %) innerbetrieblich eine wichtige Rolle spielen. Daneben haben Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Teilzeitarbeitsvertrag (27 %) sowie mit einem befristeten Arbeitsvertrag (25 %) noch eine gewisse Bedeutung. Die speziellen Bildungsmaßnahmen für andere Beschäftigtengruppen sind deutlich seltener.

Tabelle 10: Spezielle Lehrveranstaltungen für einzelne Beschäftigtengruppen

Spezielle Lehrveranstaltungen	Unternehmen in Prozent
Spezielle Lehrveranstaltungen für ungelernete/angelernete Beschäftigte	40
Unterstützung Nachqualifikation	33
Spezielle Lehrveranstaltungen für Beschäftigte mit einem Teilzeitarbeitsvertrag	27
Spezielle Lehrveranstaltungen für Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag	25
Spezielle Lehrveranstaltungen für Beschäftigte deren Arbeitsplatz gefährdet ist	10
Spezielle Lehrveranstaltungen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund	10
Teilnahme Leiharbeitnehmer an WB	7
Spezielle Lehrveranstaltungen für behinderte Beschäftigte	6

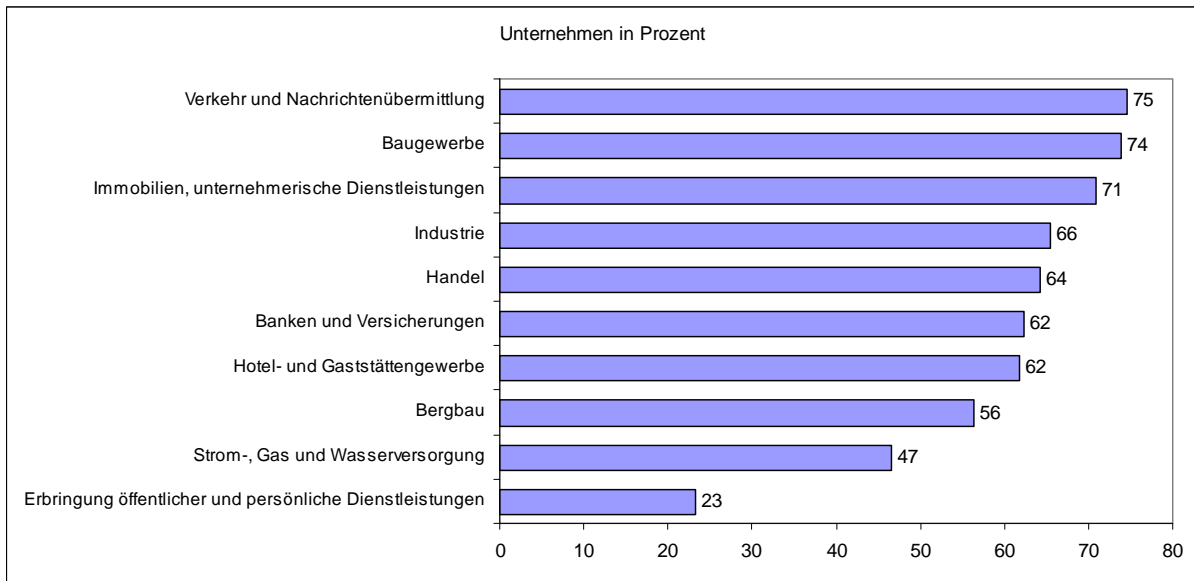
Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Eine deutliche Mehrheit der befragten weiterbildenden Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem prognostizierten Rückgang des Arbeitskräfteangebotes zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben können

Die Veränderungen in der Altersstruktur sind in den meisten EU-Mitgliedstaaten mit einer Abnahme der Bevölkerung verbunden. Diese Entwicklung setzt in Deutschland bereits ab 2010 ein. Auch die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird einem grundlegenden Wandel unterworfen. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen deutlich ansteigen. In Deutschland wird der Anstieg des Anteils der 55- bis 64-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung mit am gravierendsten sein. Die heute 30- bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, mit am stärksten betroffen sein. Um diese demographischen Auswirkungen bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen *jetzt* schon, z. B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden. Die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung zeigen erstmalig, dass die Beteiligung der 55-Jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in Europa sehr unterschiedlich ausfällt. Europaweit liegen Daten aus 26 Ländern vor: durchschnittlich hat jeder Vierte ältere Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht. Deutschland und Österreich teilen sich mit einer Teilnahmequote von 21 % den 16. Platz und liegen damit hinter den meisten nord- und westeuropäischen Ländern.

Eine Mehrheit von 64 % der in der Zusatzerhebung befragten weiterbildenden Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebotes ab 2010 zukünftig Probleme für *ihr* Unternehmen ergeben können. Es sind vor allem die größeren Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die Probleme sehen (74 %), dagegen Kleinunternehmen mit 10-19 Beschäftigten nur zu 55 %. Es sind insbesondere die Unternehmen des Handwerks, die zu 54 % keine Schwierigkeiten aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebotes erwarten. Eine Differenzierung zeigt, dass speziell die Unternehmen aus den Branchen „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ (75 %), „Baugewerbe“ (74 %) und „Immobilien, unternehmerische Dienstleistungen“ (71 %) Probleme erwarten, dahingegen Unternehmen im Wirtschaftszweig „Erbringung öffentlicher und persönliche Dienstleistungen“ (23 %) deutlich weniger.

Abbildung 6: Von den Unternehmen erwarteter Problemdruck durch Rückgang des Arbeitskräfteangebotes nach Branchen



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

81 % der weiterbildenden Unternehmen beschäftigten im Zeitraum 2005 bis 2007 ältere Beschäftigte. Die Beschäftigung älterer Beschäftigter steigt mit der Größe des Unternehmens kontinuierlich an. Es sind vor allem die Banken/Versicherungen (93 %) und Industrieunternehmen (89 %), die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. In Unternehmen des Handwerks sind mit 44 % deutlich seltener ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Von den Unternehmen, in denen ältere Beschäftigte in den letzten drei Jahren (2005 bis 2007) vor dem Erreichen des Rentenalters das Unternehmen vorzeitig verlassen haben, geben 25 % persönliche Gründe an, 7 % betriebliche und 8 % beides. Nur in relativ wenigen weiterbildenden Unternehmen (17 %) werden in den nächsten drei Jahren (2009-2011) in größerem Umfang ältere Beschäftigte in den vorzeitigen Ruhestand gehen. Das künftige vorzeitige Verlassen wird eher in den größeren Unternehmen als in den Kleinunternehmen stattfinden. Doppelt so viele Unternehmen des Wirtschaftszweiges „Banken/Versicherungen“ werden gegenüber den Wirtschaftszweigen „Handel“ und „Industrie“ ihre Beschäftigten in den nächsten drei Jahren frühzeitig gehen lassen.

Gefragt wurden die weiterbildenden Unternehmen auch, wie sie die Möglichkeiten einschätzen, das vorzeitige Verlassen der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigter auszugleichen. Von den weiterbildenden Unternehmen schätzen 35 % diese Möglichkeit als „schlecht“ und 30 % als „gut“ ein. Es sind vor allem die mittelgroßen und großen Unternehmen, die diese Möglichkeiten positiv beurteilen. Insbesondere die Unternehmen des Wirtschaftszweiges „Banken/Versicherungen“ sehen dies negativ, positiv sieht es dagegen das Handwerk mit fast 80 %. Als Grund, warum das vorzeitige Verlassen der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigter nur schlecht ausgeglichen werden kann, nennen die weiterbildenden Unternehmen zu 49 %, dass die Arbeitskräfte nicht passgenau qualifiziert sind und zu 34 %, dass das Arbeitskräfteangebot nicht ausreicht.

In 67 % der weiterbildenden Unternehmen wird bei der Personal- und Organisationsentwicklung die Altersstruktur der Belegschaft berücksichtigt. 68 % der weiterbildenden Unternehmen schätzen die Mischung zwischen jungen und älteren Beschäftigten in ihrem Unternehmen zurzeit als ausgewogen ein.

Vergleicht man die Wichtigkeit der Kompetenzen für das Unternehmen im Allgemeinen und die Stärken der älteren Beschäftigten, zeigt sich, dass die Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und personale Kompetenz der älteren Beschäftigten als stärker eingeschätzt werden, wobei die Fachkompetenz nach Meinung der weiterbildenden Unternehmen bei den älteren Beschäftigten weniger ausgeprägt ist. In 85 % der weiterbildenden Unternehmen werden die Stärken und Erfahrungen älterer Beschäftigter für die anderen Beschäftigten nutzbar gemacht.

Tabelle 11: Stärken der älteren Beschäftigten aus der Sicht der Unternehmen

	Wichtigkeit der Kompetenzen für das Unternehmen in Prozent (sehr wichtig)	Stärken älterer Beschäftigte in Prozent (sehr stark)
Personale Kompetenz	20	22
Sozialkompetenz	30	35
Methodenkompetenz	13	20
Fachkompetenz	77	76

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Nur 31 % der weiterbildenden Unternehmen setzen Maßnahmen ein, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten und 35 % werden zukünftig Maßnahmen einsetzen. Die wichtigsten Maßnahmen in den befragten weiterbildenden Unternehmen sind spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung (73 %): In der Zukunft werden Unternehmen diese Maßnahmen weniger einsetzen (65 %). Die gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft wurde von 48 % der Unternehmen angegeben: Diese Maßnahme wird allerdings in der Zukunft deutlich häufiger eingesetzt (65 %). Alternsgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung ist mit 37% der dritthäufigste Maßnahmenbereich und wird aber künftig wichtiger (42 %). Sowohl eine generationsübergreifende Unternehmenskultur (von 23% derzeitig auf 31% künftig) als eine alternsgerechte Personalpolitik (von 19% derzeitig auf 32% künftig) werden künftig häufiger in den Unternehmen eingesetzt.

Tabelle 12: Derzeitige und zukünftige Maßnahmen der Unternehmen, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten

Maßnahmen	Derzeitige Maßnahmen: Unternehmen in Prozent	Zukünftige Maßnahmen: Unternehmen in Prozent	
Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit			
Spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung	73	65	↘
Eine gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft	48	65	↗
Innerbetriebliche Maßnahmen			
Eine generationsübergreifende Unternehmenskultur	23	31	↗
Eine altersgerechte Personalpolitik	19	32	↗
Personalentwicklung und Weiterbildung			
Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung	37	42	↗
Sonstige	4	1	
Nichts davon	0	0	

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

56 % der weiterbildenden Unternehmen sind der Meinung, dass die negativen Folgen des erwarteten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots mit Weiterbildung gemildert werden können. 88 % der weiterbildenden Unternehmen unterstützen ihre älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung durch finanzielle Unterstützung (90 %), Freistellung von der Arbeit (89 %), flexible Arbeitszeiten (80 %) sowie Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (74 %). Hier wird deutlich, dass die Supportinstrumente nahezu gleich von den Unternehmen angeboten werden.

Tabelle 13: Unterstützung der älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung

Unterstützende Maßnahmen	Unternehmen in Prozent
Finanzielle Unterstützung	90
Freistellung von der Arbeit	89
Flexible Arbeitszeiten	80
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (z. B. PC, Bücher)	74
Sonstige	3

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Nur 7 % der weiterbildenden Unternehmen führen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte durch. Von diesen Unternehmen nutzten 49 % ein öffentliches Weiterbildungsprogramm speziell für ältere Beschäftigte. 56 % der Unternehmen sind öffentliche Förderprogramme (z. B. 50Plus, WeGebAU) bekannt. Insgesamt halten 35 % der Unternehmen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte für sinnvoll.

Ausgewählte Literatur:

- BEHRINGER, F./MORAAL, D./SCHÖNFELD, G.: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2008, S. 9–14
- BELLMANN, L.; LEBER, U. (2008): Weiterbildung für Ältere in KMU. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 57, H. 2, S. 43-48.
- EUROSTAT (HRSG.): European social statistics. Continuing vocational training survey (CVTS2). Data 1999. Luxemburg 2002
- FISCHER, G./DAHMS, V./BECHMANN, S./BILGER, F./FREI, M./WAHSE, J./MÖLLER, I. (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007. (IAB-Forschungsbericht, 03/2008), Nürnberg.
- GNAHS, D./KUWAN, H./SEIDEL, S. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand
- GRÜNEWALD, U.; MORAAL, D.: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE. Bielefeld 1996
- GRÜNEWALD, U./MORAAL, D./DRAUS, F./WEIß, R./GNAHS, D. (1998): Formen des arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung. In: Arbeitsgemeinschaft Qualitäts-Entwicklungs-Management (Hrsg.): QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Hf. 53, Berlin 1998.
- GRÜNEWALD, U./MORAAL, D./SCHÖNFELD, G. (HRSG.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003
- HENSGE, K./LORIG, B./SCHREIBER, D.: Ein Modell zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 4/2008, S. 18-21
- LORIG, B.; SCHREIBER, D.: Ausgestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen – Grundlage für Kompetenzmessung und Kompetenzbewertung. In: Berufsbildung für Wissenschaft und Praxis, 6/2007, S. 5- 9
- MORAAL, D.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. BIBB. Bonn 2007. <http://www.bibb.de/de/30130.htm>
- ROSENBLADT, B. von; BILDER, F.: Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey 2007
- SCHMIDT, D.: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik 7/2007, S. 699–711
- SCHMIDT, D.: Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen. In: Wirtschaft und Statistik 12/2007, S. 1226 – 1235
- STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden 2008

Anhang: Glossar der CVTS3-Zusatzerhebung

Altersgerecht	Es existieren eine Vielzahl von Maßnahmen, mit denen Unternehmen strategisch auf das Altern der Belegschaften reagieren können. Altersgerecht beschreibt die Identifizierung und Berücksichtigung des Alterns der Belegschaft in Unternehmen und die Implementierung von geeigneten betrieblichen Maßnahmen. Der Unterschied zwischen altersgerechte und altersgerechte Maßnahmen ist maßgeblich geprägt durch die Kurzfristigkeit der Maßnahmen. Altersteilzeit beispielsweise ist eine betriebliche altersgerechte Maßnahme mit kurzfristiger Wirkung. Eine altersgerechte Maßnahme setzt deutlich früher an. Dazu bedarf es aber einer integrierten Personalpolitik, die von einer klaren betrieblichen Altersstrukturanalyse ausgeht. Auf der betrieblichen Ebene sind Personalpolitik, präventiver Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung mit flexiblen und kürzeren Arbeitszeiten und der Wissenstransfer zwischen den Generationen wichtig. Vor allem dem Lebenslangen Lernen und der Weiterbildung Älterer kommt hier eine Schlüsselfunktion zu.
Andere Formen der betrieblichen Weiterbildung	Andere Formen der betrieblichen Weiterbildung gehen über die betrieblichen Lehrveranstaltungen hinaus. Es wird zwischen geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsplatzumgebung (Unterweisung, Lernen mit Hilfe normaler Arbeitsmittel) und planmäßiger Weiterbildung außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. Job-Rotation, Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen und sonstigen Informationsveranstaltungen) unterschieden. Nicht dazu gehören routinemäßige Versetzungen von Mitarbeitern, die nicht im Rahmen eines geplanten Weiterbildungsprogramms erfolgen.
Ausbildung nach BBiG/HwO (Duale Ausbildung)	Mit dualer Ausbildung bezeichnet man verkürzt das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland . Hierunter versteht man die parallele Ausbildung in Betrieb und Berufsschule . Voraussetzung für eine Berufsausbildung im dualen System ist ein Berufsausbildungsvertrag mit einem Betrieb. Die folglich zu besuchende Berufsschule ist abhängig vom Ort bzw. von der Landkreiszugehörigkeit des Unternehmens. Der praktische Teil der Ausbildung wird den Auszubildenden in den Unternehmen vermittelt, den theoretischen Teil übernimmt die Berufsschule. Bei einer Berufsausbildung erfüllen vor allem Ausbildungsbetriebe und Schulen diese Aufgaben nach den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO). Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung erlässt das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder das sonst zuständige Fachministerium Ausbildungsverordnungen. Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsverordnung ausgebildet werden.
Berufliche Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung, nicht zu verwechseln mit Fortbildung, ist eine Form der Erwachsenenbildung, die dazu dient, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Berufliche Weiterbildung ist zu unterscheiden in betriebliche Weiterbildung, individuelle berufliche Weiterbildung und berufliche Weiterbildung für Arbeitslose.
Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen	Ein befristeter Arbeitsvertrag liegt dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Zeit von selbst endet, ohne dass eine besondere Aufhebung (z. B. Kündigung oder Aufhebungsvertrag) erforderlich ist. Diese Befristung muss ausdrücklich vereinbart werden, ansonsten wird das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen (unbefristeter Arbeitsvertrag).
Beschäftigte mit Teilzeitarbeitsverträgen	Ein Teilzeitarbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Beschäftigten kürzer ist als die eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.
Betriebliche Weiterbildung	Betriebliche Weiterbildung umfasst sowohl Lehrgänge, Kurse, Seminare (unterteilt nach internen und externen Lehrveranstaltungen) und die sogenannten „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung (geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsplatzumgebung (Unterweisung, Lernen mit Hilfe normaler Arbeitsmittel) und planmäßige Weiterbildung außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. Job-Rotation, Teilnahme an Fachvorträgen, Tagungen und sonstigen Informationsveranstaltungen). Bei allen Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Sinne dieser Erhebung handelt es sich um vorausgeplantes, organisiertes Lernen. Zu den Merkmalen der betrieblichen Weiterbildung gehört auch, dass sie vollständig oder teilweise vom Unternehmen finanziert wird.

Externe Lehrveranstaltungen	Werden Lehrveranstaltungen von externen Trägern auf dem freien Markt angeboten und liegt die Verantwortung für Konzeption, Organisation und Durchführung außerhalb des Unternehmens, handelt es sich um externe Lehrveranstaltungen. Der Veranstaltungsort liegt häufig außerhalb der Unternehmensgebäude, er kann aber auch in unternehmenseigenen Räumen liegen.
Fachkompetenz	Fachkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen. Beispiele: z. B. Aufgaben- und tätigkeitsspezifisches Fachwissen und Fachkönnen
Fortbildung	Berufliche Fortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) soll dazu dienen, beruflich aufzusteigen oder berufliche Qualifikationen zu erhalten, zu erweitern und der technischen Entwicklung anzupassen.
Freistellung	Gemeint ist hier die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung. Freistellung wird von Unternehmen für Bildungsveranstaltungen gewährt, die in der Regel mehrtägig oder als Tagesveranstaltungen im Rahmen einer Veranstaltungsreihe stattfinden.
Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz	Dies umfasst die Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten und/oder Kollegen sowie die Einarbeitung mittels Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien.
Geplante Weiterbildung durch Informationsveranstaltungen	Die Teilnahme an jeglichen Informationsveranstaltungen gilt nur dann als Weiterbildung, wenn der vorrangige Zweck der Teilnahme die Weiterbildung der Beschäftigten ist.
Geplante Weiterbildung durch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme	Job-Rotation innerhalb des Unternehmens und Arbeitsplatzaustausch mit anderen Unternehmen gelten nur dann als Weiterbildungsmaßnahme, wenn sie im Voraus geplant sind und dem spezifischen Zweck dienen, die Fähigkeiten der beteiligten Mitarbeiter weiterzuentwickeln.
Geplante Weiterbildung durch selbstgesteuertes Lernen	Allgemein meint der Begriff des selbstgesteuerten Lernens in der betrieblichen Weiterbildung, dass Beschäftigte über die Ziele und Inhalte, über die Formen und Wege, Ergebnisse und Zeiten sowie die Orte ihres Lernens selbst entscheiden.
Geplante Weiterbildung durch Teilnahme an Lernzirkeln und/oder Qualitätszirkeln	Lernzirkel sind Gruppen von Mitarbeitern, die regelmäßig mit dem vorrangigen Ziel zusammenkommen, sich über die Anforderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverfahren und des Arbeitsplatzes weiterzubilden. Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, deren Ziel es ist, durch Diskussion Probleme zu lösen, die mit der Produktion oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Sie gelten nur dann als Weiterbildung, wenn Weiterbildung der vorrangige Zweck für die Teilnahme ist.
Interne Lehrveranstaltungen	Liegt die Verantwortung für Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst, handelt es sich um interne Lehrveranstaltungen. Der Veranstaltungsort kann innerhalb oder außerhalb des Unternehmens liegen (z. B. in Seminarhotels). Referenten können Beschäftigte des Unternehmens, aber auch externe Dozenten sein.
Kompetenzen	Kompetenz bedeutet „die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (Kultusministerkonferenz).
Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer	Erbringt der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nicht im Arbeitgeberbetrieb, so liegt eine sog. Leiharbeit vor. Ein Leiharbeitsverhältnis liegt vor, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein vereinbart wird, dass nur in Unternehmen anderer Arbeitgeber gearbeitet werden soll. Diese Form der Arbeitnehmerüberlassung ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) erfüllt sind.
Meister/Techniker/Fachwirt/Betriebswirt oder andere vergleichbare Abschlüsse	Neben der Fortbildung zur Meister/Techniker/Fachwirt/Betriebswirt existieren noch andere vergleichbare Abschlüsse z. B. die nach einer Berufsausbildung als reguläre Fortbildung bei den Kammern oder Berufsfachschulen erworben werden können.
Methodenkompetenz	Methodenkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung zu zielgerichtetem, planmäßigem Vorgehen bei der Bearbeitung von Aufgaben und

	<p>Problemen (zum Beispiel bei der Planung der Arbeitsschritte).</p> <p>Beispiele: z. B. Lösen von Problemen, bessere Zeiteinteilung, Organisationsfähigkeit</p>
Personale Kompetenz	<p>Personale Kompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.</p> <p>Beispiele: z. B. selbstständiges Arbeiten, Übernahme von Verantwortung</p>
Sozialkompetenz	<p>Sozialkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen und zu verstehen sowie sich mit Anderen rational und verantwortungsbewusst auseinander zu setzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.</p> <p>Beispiele: z. B. Zusammenarbeit mit Kollegen, kompetenter Umgang mit Kunden</p>
Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen	<p>Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen sind Maßnahmen, die maßgeschneidert auf eine bestimmte Gruppe ausgerichtet sind (hier ältere Beschäftigte, Beschäftigte mit Teilzeitarbeitsverträgen, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer).</p>
Trainee-Programm	<p>Ein Trainee ist ein Hochschulabsolvent, der in einem Unternehmen systematisch als vielfältig einsetzbare Nachwuchskraft aufgebaut wird, üblicherweise durch ein <i>Traineeprogramm</i> mit aufeinander abgestimmten Einsätzen in verschiedenen Abteilungen, Seminaren und Netzwerkveranstaltungen.</p>
Verbundausbildung	<p>Unter Verbundausbildung wird die Zusammenarbeit einzelner Unternehmen in der Ausbildung verstanden. Die Unternehmen des Verbunds ergänzen sich bei der praktischen Berufsausbildung gegenseitig, wenn ein Ausbildungsbetrieb alleine bestimmte Ausbildungsinhalte nicht vermitteln kann.</p>
Wahlqualifikationen	<p>Einige Ausbildungsberufe im dualen System (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) beinhalten Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten. Die Pflichtqualifikationen müssen den Auszubildenden vermittelt werden; aus den Wahlqualifikationseinheiten kann ein Betrieb unter Berücksichtigung seiner betrieblichen Struktur auswählen.</p>
Zusatzqualifikationen	<p>Als Zusatzqualifikationen werden Kenntnisse und Fähigkeiten bezeichnet, die über die regulären Inhalte der Berufsausbildung (laut Ausbildungsordnung) hinausgehen. Sie richten sich an Auszubildende im dualen System, die in Betrieb und Berufsschule lernen, und werden für alle dualen Ausbildungsberufe angeboten. Jugendliche erwerben Zusatzqualifikationen meist parallel zur dualen Berufsausbildung oder direkt im Anschluss daran. Sie verbessern dadurch ihre Arbeitsmarkt- und Karrierechancen und spezialisieren sich bereits während der Ausbildung.</p>