

Forschungsprojekt 2.3.304

Nationale Zusatzerhebung zur vierten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS4- Zusatzerhebung – CVTS4-Z)

Projektbeschreibung

Dick Moraal

Laufzeit II/2012 bis I/2014

Bonn, Mai 2012

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2602
E-Mail: moraal@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
2. Forschungsbegründende Angaben	3
Projektziel/Problemdarstellung/Begründung des Forschungsprojekts	4
Forschungsstand / theoretischer Basis / Forschungsfragen	4
Transfer	11
3. Konkretisierung des Vorgehens	12
Forschungsmethoden	12
Interne und externe Beratung / Kooperation	12
Literaturhinweise	13

Abstract

Das BIBB ist seit mehr als 20 Jahren an den methodischen Vorbereitungen und Auswertungen der europäischen Weiterbildungserhebungen in Unternehmen beteiligt (**CVTS = Continuing Vocational Training Survey**) und somit schon seit langem in die Lieferung und Analyse der Grunddaten der betrieblichen Weiterbildung für die deutsche und internationale Berufsbildungsforschung involviert.¹ Zu den drei bis dato realisierten europäischen Weiterbildungserhebungen führte das BIBB jeweils eine nationale Zusatzerhebung durch, die zusätzliche Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der Weiterbildung behandelten.² Die vierte europäische Erhebung, die in 2011/2012 mit dem Referenzjahr 2010 stattfindet, soll ebenfalls durch eine nationale Zusatzerhebung erweitert werden. Dabei soll erneut eine **Verknüpfung der europäischen Haupterhebung und der nationalen Zusatzerhebung** vorgenommen werden. Diese Verknüpfung bietet eine Reihe von Vorteilen und Erkenntnismöglichkeiten:

- Die Zusatzerhebung liefert über CVTS hinausgehende zusätzliche Informationen über die betriebliche Weiterbildung, die von anderen Erhebungen (z.B. BIBB Qualifizierungspanel, IAB-Betriebspanel, Adult Education Survey) nicht geliefert werden können.
- Durch die Zusatzerhebung können weitere Themengebiete, die in der Haupterhebung nicht in ausreichendem Maße behandelt wurden (u.a. um die Belastung der Unternehmen möglichst gering zu halten), untersucht werden.

Die CVTS4-Zusatzerhebung soll drei Themenschwerpunkte umfassen:

- *Das Rekrutierungsverhalten der deutschen Unternehmen unter den Bedingungen des prognostizierten Fachkräftemangels.* Insbesondere soll in diesem Zusammenhang die künftige Funktion der betrieblichen Weiterbildung untersucht werden.

¹ Vgl. u. a. Grünewald und Moraal 1996; Grünewald u. a. 2003; Behringer u. a. 2008; Behringer u. a. 2009, Moraal u. a. 2009.

² Siehe zu den beiden letzten Zusatzerhebungen URL: <http://www.bibb.de/de/wlk30480.htm> und <http://www.bibb.de/de/wlk16054.htm> [Stand: 31.1.2012].

- *Die Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung.* Über die Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung in deutschen Unternehmen gibt es bis dato keine belastbaren empirischen Erkenntnisse. Die Verbindung von Haupt- und Zusatzerhebung soll dazu beitragen, diese empirische Lücke zu schließen.
- *Die (überbetriebliche) Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung* (u.a. tarifliche Weiterbildungspolitik). Dieser Themenblock schließt an das zurzeit laufende BIBB-Forschungsprojekt „Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestition und Anreize für Betriebe und Beschäftigte“ an.

2. Forschungsbegründende Angaben

Prozessen des lebensbegleitenden Lernens kommen in Zukunft wachsende Bedeutung zu. Im mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung 2009-2012 wird die Gestaltung und Erforschung dieser Prozesse daher als eine wichtige Herausforderung und Aufgabe der Berufsbildungsforschung identifiziert. Die Zusatzerhebung knüpft an den BIBB-Forschungsschwerpunkt „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ an. Dieser formuliert das Ziel, in Forschungsprojekten „Fragen der Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen und dessen zentrale Bestimmungsfaktoren sowie von Möglichkeiten zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten“³ zu untersuchen und begründet so die Beschäftigung mit Fragen der beruflichen Weiterbildung. Berufliche Weiterbildung kann unterschieden werden in individuelle berufliche Weiterbildung, Weiterbildung von Arbeitslosen sowie von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen und betriebliche Weiterbildung. Zur Beurteilung des Stellenwertes beruflicher Weiterbildung in Deutschland sind die Gesamtaufwendungen und deren Verteilung auf die Unternehmen, Individuen, Staat und Bundesagentur für Arbeit ein wichtiger Indikator. Danach tragen die Unternehmen knapp die Hälfte der finanziellen Lasten beruflicher Weiterbildung, gefolgt von den Individuen und schließlich der öffentlichen Hand, die auf den ersten Blick einen nur vergleichsweise geringen Anteil an der Finanzierung beruflicher Weiterbildung aufbringt.⁴ Auch die europäische AES-Erhebung bestätigt den Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung. Der größte Teil der erfassten Weiterbildungsaktivitäten entfällt mit 59% auf die betriebliche Weiterbildung. Der kleinere Teil entfällt auf die individuelle Weiterbildung, wobei diese etwa zur Hälfte auch aus beruflichen Gründen erfolgt („individuelle berufsbezogene Weiterbildung“, 23%) und zur anderen Hälfte aus anderen Gründen bzw. aus persönlichem Interesse („nicht-berufsbezogene Weiterbildung“, 18%).⁵ Die europäische Weiterbildungserhebung CVTS liefert schon seit Jahren wichtige Daten für die nationale und internationale Weiterbildungsforschung. Das BIBB hat von Anfang an die Ergebnisse dieser Erhebungen ausgewertet und eine Vielzahl von Publikationen veröffentlicht.⁶

³ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2009, Seite 51

⁴ Vgl. Beicht, Berger und Moraal 2005

⁵ Vgl. Bundesministerium 201, Seite 19

⁶ Vgl. u. a. Grünewald und Moraal 1996, Grünewald und Moraal 2002, Grünewald u. a. 2003, Moraal und Grünewald 2004, Käßlinger 2007, Behringer u. a. 2008, Behringer und Käßlinger 2008, Behrin-

Projektziel/Problemdarstellung/Begründung des Forschungsprojekts

Hauptziel der vierten nationalen Zusatzerhebung ist es, die Kerndaten der betrieblichen Weiterbildung, die in der europäischen Haupterhebung ermittelt werden, mit ergänzenden Angaben zur betrieblichen Bildung in Unternehmen zu vertiefen. Dies soll sich vor allem auf die Themen konzentrieren, die einerseits bildungspolitisch bedeutsam sind, andererseits (durch das weiterentwickelte Konzept der CVTS4-Haupterhebung) erstmals oder verändert auch in der europäischen Haupterhebung enthalten sind:

- Ein erster Schwerpunkt der geplanten Zusatzerhebung beschäftigt sich mit Fragen des Rekrutierungsverhaltens der Unternehmen unter den Bedingungen des prognostizierten Fachkräftemangels.
- Ein zweiter Schwerpunkt der CVTS4-Zusatzerhebung liegt auf der Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung.
- Ein weiteres Thema der Zusatzerhebung ist die (überbetriebliche) Weiterbildungskooperation sowie deren Finanzierung (u.a. tarifliche Weiterbildungspolitik).

Forschungsstand / theoretischer Basis / Forschungsfragen

Die Zusatzerhebung konzentriert sich auf die nachfolgend ausführlich vorgestellten drei Themenschwerpunkte.

Themenschwerpunkt 1: Rekrutierung und betriebliche Weiterbildung

Lebensbegleitendes Lernen steht im Mittelpunkt der Bildungspolitik. Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel und die Veränderungen in der Arbeitswelt zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung eintreten.

Änderungen in der Arbeitswelt: Die Arbeitswelt wandelt sich zunehmend - Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, atypische Arbeitsverhältnisse und Phasen der Arbeitslosigkeit bestimmen verstärkt die Erwerbsbiographien. Alle Beschäftigungsverhältnisse, die vom dauerhaften kontinuierlichen Vollzeitverhältnis („Normalarbeitsverhältnis“) abweichen - also nicht nur Teilzeitarbeitsverhältnisse und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch befristete Arbeitsverträge, Kettenarbeitsverträge, Leiharbeit, Heimarbeit usw. - werden den atypischen Erwerbsformen zugeordnet. Das Normalarbeitsverhältnis dominiert zurzeit international noch. Allerdings zeigen europaweite Ergebnisse bereits 2004 schon große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern. In Deutschland sind die Betriebsbindung und das Normalarbeitsverhältnis im europäischen Vergleich stärker als in den skandinavischen

Ländern und in den Niederlanden gegeben.⁷ Die Entwicklungen der letzten Jahre lassen vermuten, dass in Zukunft das Normalarbeitsverhältnis an Bedeutung verlieren wird. Insbesondere bei Neueinstellungen kommt in Deutschland z.B. häufig eine Befristung vor – 2009 waren nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung fast 50% der Neueinstellungen befristet, im Jahr 2001 nur knapp jede dritte. Bisher werden Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen deutlich seltener an Weiterbildung beteiligt. Sollte der Anteil der atypisch Beschäftigten im Unternehmen steigen, wird es künftig wegen des demografischen Problemdrucks notwendig sein diese vermehrt weiterzubilden.

Demografischer Wandel: Mit den Veränderungen in der Altersstruktur geht in den meisten EU-Mitgliedstaaten eine Abnahme der Bevölkerung einher. Diese Entwicklung setzte in Deutschland bereits ab 2010 ein. Auch die Zusammensetzung der potentiellen Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird sich grundlegend ändern. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen deutlich erhöhen. In Deutschland ist der Anstieg des Anteils der 55- bis 64-Jährigen besonders ausgeprägt. Vor allem die heute 30- bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, stark betroffen sein. Um diese demografischen Auswirkungen bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, z.B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden.

Standortbestimmung - Berufliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich: Europäische Vergleichsdaten zeigen, dass die Situation der beruflichen Weiterbildung in jenen EU-Mitgliedstaaten, die vergleichbare sozioökonomische Strukturen haben, unterschiedlich ist: Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland deutlich schlechter aufgestellt als z.B. in den skandinavischen Ländern, in Frankreich und in den Niederlanden. Die Ergebnisse des europäischen Adult Education Surveys von 2007 bestätigen z.B., dass die Teilnahme der deutschen Bevölkerung an non-formalem Lernen (berufliche Weiterbildung und allgemeine Weiterbildung) mit 43% deutlich niedriger liegt als die der skandinavischen Ländern (über 50%) und gleich auf mit dem Vereinigten Königreich und Österreich (um 40%).⁸ Auch bei der **betrieblichen Weiterbildung** liegt Deutschland im internationalen Vergleich nur im Mittelfeld wie die europäischen Erhebungen zur Weiterbildung in Unternehmen zeigen.⁹

Herausforderungen für die deutschen Unternehmen: Aufgrund der künftigen Veränderungen in der Arbeitswelt (Erosion des Normalarbeitsverhältnisses) und der demografischen Entwicklung wird der Bedarf an Fachkräften in den kommenden Jahren deutlich zunehmen, während die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte deutlich zurückgehen werden. In bestimmten Wirtschaftsbereichen droht zukünftig ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Deshalb befasst sich die geplante Zusatzerhebung schwerpunktmäßig mit Fragen zur beruflichen Mobilität und dem Rekrutie-

⁷ Vgl. ausführlicher Moraal 2007

⁸ Vgl. u.a. Moraal 2007

⁹ Vgl. u. a. Grünewald und Moraal 1996, Grünewald und Moraal 2002, Grünewald u. a. 2003, Moraal und Grünewald 2004, Käßlinger 2007, Behringer u. a. 2008, Behringer und Käßlinger 2008, Behringer u. a. 2009, Behringer und Descamps 2009, Moraal 2009, Moraal und Schönfeld 2011, Behringer und Käßlinger 2011.

rungsverhalten der Unternehmen unter den Bedingungen des prognostizierten Fachkräftemangels. Insbesondere soll in diesem Zusammenhang die künftige Funktion der betrieblichen Weiterbildung untersucht werden. Durch den demografischen Wandel wird es einerseits verstärkt notwendig sein, bestimmte Gruppen auf dem externen Arbeitsmarkt (Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und un- und angelernte Personen) in die Unternehmen zu integrieren und vor allem auch innerbetrieblich zu schulen (Einarbeitung) und andererseits die (älteren) Beschäftigten in den Unternehmen (interner Arbeitsmarkt) intensiver zu qualifizieren. Bei der Bewertung von beruflicher Weiterbildung ist die Weiterbildungsteilnahme und die Analyse bestehender Unterschiede beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung (Selektivität der Weiterbildung) ein wichtiges Untersuchungsfeld. Ungleichheiten bzw. Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung sind dabei vor allem auf die Eigenschaften des Unternehmens einerseits, auf die Eigenschaften der individuellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits zurückzuführen. Die Zusatzerhebung soll es ermöglichen, die Zugangsmöglichkeiten und die Beteiligung verschiedener Personengruppen an der betrieblichen Weiterbildung differenzierter als in der europäischen Haupterhebung zu analysieren. Dabei stehen die Gruppen im Mittelpunkt, deren Weiterbildungsbeteiligung im Allgemeinen als niedrig angenommen wird, die aber zugleich besondere Risiken tragen. Gleichzeitig soll die Akzeptanz von Fördermaßnahmen zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in den Unternehmen erfasst werden.

Folgende Personengruppen stehen im Zentrum des Interesses:

- Ältere Beschäftigte (55-64 Jahre)
- Beschäftigte mit einer geringen Qualifikation
- Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag
- Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer
- Leiharbeitnehmer
- Arbeitslose.

Die notwendige Anpassung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten kann dabei auf verschiedenen Wegen erfolgen. Das Spektrum reicht von der externen Rekrutierung von Hochqualifizierten oder Fachkräften über die betriebliche Ausbildung von Nachwuchskräften bis zur Weiterbildung der bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Die heutigen (traditionellen) Ansätze der betrieblichen Weiterbildung in vielen deutschen Unternehmen sind für die Bewältigung der neuen Herausforderungen als unzureichend anzusehen. Auch die betriebliche Personal- und Qualifizierungsplanung ist in Deutschland im internationalen Vergleich nicht sehr ausgeprägt. Die Abstimmung zukünftigen Qualifikationsbedarfs und der verfügbaren Qualifikationspotentiale auf Unternehmensebene ist daher eine zentrale Herausforderung für ein strategisches Personalmanagement.

Projektkooperation: In Abstimmung mit den laufenden BIBB-Forschungsprojekten „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Be-

schäftigungsfelder (PEREK)“ (Kooperationspartner Tom Wünsche, AB 2.2)¹⁰ und „Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas (INDUCT II)“ (Kooperationspartner Philip Grollmann, AB 1.3)¹¹ sollen Fragen zu den folgenden Themen erarbeitet werden: Rekrutierung auf dem externen Arbeitsmarkt, Rolle der Praktika (z. B. duales Studium), Ausbildungsverhalten, Zufriedenheit mit den Kompetenzen von Berufsanfängern nach Qualifikationen und Einarbeitung und Weiterbildung von neu Rekrutierten. Diese Fragen sollen zu einem besseren Verständnis der Funktion betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten in ihrem Zusammenhang zur gesamten Rekrutierungspraxis und Personal- und Organisationsentwicklung beitragen.

Themenschwerpunkt 2: Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung

Neben Fragen des quantitativen Mismatches zwischen Fachkräftebedarf und Fachkräfteangebot ist auch die Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung sehr wichtig - wobei auch spiegelbildlich gesehen die betriebliche Weiterbildung wichtig für die Qualitätssicherung in Unternehmen ist. Die CVTS-Erhebungen zeigen die grundlegenden Aspekte weshalb Unternehmen Weiterbildung durchführen. Unternehmen setzen ganz unterschiedliche Lernformen, Verfahren und Instrumente zur Förderung der beruflichen Qualifizierung der Beschäftigten ein. Ein wichtiger Indikator für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung ist die Durchführung von Qualifikations- oder Bildungsbedarfsanalysen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die systematische Erfassung des Erfolges von Weiterbildungsmaßnahmen. Dies wurde in den CVTS-Haupterhebungen bereits vom Anfang an mehr oder weniger ausführlich abgefragt, wobei das Erhebungskonzept dieser sogenannten „Professionalisierung der betrieblichen Weiterbildung“ in den letzten beiden Haupterhebungen deutlich besser definiert wurde. Darüber hinaus ist aber zu erforschen, welche Instrumente der Qualitätssicherung von den Unternehmen entwickelt und angewendet werden, die der Verbesserung von Weiterbildungsmaßnahmen dienen.

Über die Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung in deutschen Unternehmen gibt es bis dato keine belastbaren empirischen Erkenntnisse. Die Verbindung von Haupt- und Zusatzerhebung soll dazu beitragen, diese empirische Lücke zu schließen. Zum ersten Mal wurde in der CVTS4-Haupterhebung Fragen über Maßnahmen zur Sicherung der Qualität der betrieblichen Weiterbildung aufgenommen. Behandelte Aspekte sind u. a. die Zertifizierung der externen Anbieter, die regelmäßige Weiterbildung des internen Weiterbildungspersonals und ob betriebliche Weiterbildung auf anerkannten Normen bzw. Standards.

Hilfreich für die Konkretisierung des Themenkomplexes ist eine bereits vor Jahren durchgeführte Betriebsfallstudienanalyse.¹² In dieser Studie wurde u.a. festgestellt, dass sich die Zielsetzungen und Ansätze der Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung in allen Fällen stark voneinander unterscheiden:

¹⁰ Vgl. <http://www.bibb.de/de/wlk30785.htm> (Stand: 1.02.2012)

¹¹ Vgl. <http://www.bibb.de/en/wlk51673.htm> (Stand: 1.02.2012)

¹² Vgl. Severing und Stahl 1995

- „Vielfach wird Qualitätssicherung in der Weiterbildung als *systematische Weiterbildungsplanung* und -durchführung im Betrieb geschildert. D.h. es geht um die Integration von Weiterbildung in strategische Betriebsziele und deren Umsetzung. Der Gesamtprozess von Bildungsbedarfsanalyse, Konzipierung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen bis hin zur Evaluation wird unter Qualitätsgesichtspunkten neu strukturiert. Dieser Bereich des Bildungsmanagements im Betrieb findet sich in vielen geschilderten Fällen.
- In einigen Fällen wird die *Erarbeitung eines Pflichtenheftes* zum Gesamtprozess der Weiterbildung im Betrieb, beim Bildungsträger oder zu einzelnen Maßnahmen als Beispiel für Qualitätssicherung in der Weiterbildung geschildert. Das Pflichtenheft dient dabei einmal als Instrument zum systematischen Bildungsmanagement im Betrieb, oder es dient als marktstrukturierendes Instrument eines Forderungskatalogs an externe Bildungsträger.
- Qualitätssicherung in der Weiterbildung stellt sich in einigen der betrieblichen Fälle als *„Bildungscontrolling“* dar, also als Versuch einer Ökonomisierung der Weiterbildungsaktivitäten. In anderen Fällen wird die *pädagogische Evaluation einer spezifischen Weiterbildungsmaßnahme* als Ansatz der Qualitätssicherung vorgestellt.
- Für einige Fälle aus dem Bereich der privaten Bildungsträger lässt sich Qualitätssicherung als *„Marketingmaßnahme“* verstehen.
- Der Aspekt des *Verbraucherschutzes* der Nachfrager nach Weiterbildung (der Individuen oder der Betriebe) steht im Vordergrund einiger Fälle staatlicher Interventionen zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung.“

Im Rahmen des europäischen/deutschen EQA-VET/DEQA-VET Programm ¹³ ist ein „Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ aufgestellt worden. Mit dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung soll die Verbesserung beruflicher Aus- und Weiterbildung gefördert werden, indem Stakeholder im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung gemeinsame Instrumente für Qualitätsmanagement in der Berufsbildung zur Verfügung gestellt werden. Der Bezugsrahmen wurde von den EU-Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission erarbeitet und ist vom Europäischen Parlament und dem Rat angenommen. Der Bezugsrahmen ist ein Instrument zur Verbesserung von Berufsbildungssystemen. Er sieht ein europaweites System vor, das Mitgliedstaaten und Stakeholder dabei unterstützt, die Effektivität ihres Berufsbildungsangebots und ihrer Qualitätsmanagement-Praxis zu dokumentieren, zu entwickeln, zu überwachen, zu bewerten und zu verbessern. Der Bezugsrahmen ist in Form eines Qualitätssicherungszyklus definiert, in dem vier Phasen systematisch miteinander verbunden sind:

1. Planung,
2. Umsetzung,
3. Evaluierung,
4. Überprüfung.

¹³ Vgl. ausführlich <http://www.deqa-vet.de/> (Stand: 2.02.2012)

Darüber hinaus ist ein Set von 10 Qualitätsindikatoren vereinbart worden:

1. Relevanz von Qualitätssicherungssystemen für Berufsbildungsanbieter,
2. Investitionen in die Aus-/Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern,
3. Teilnahmequote bei Berufsbildungsgängen,
4. Abschlussquote bei Berufsbildungsgängen,
5. Vermittlungsquote für Absolventen von Berufsbildungsgängen,
6. Nutzung der erworbenen Kenntnisse am Arbeitsplatz,
7. Erwerbslosenquote (nach individuellen Kriterien),
8. Prävalenz besonders schutzbedürftiger Gruppen,
9. Mechanismen zur Ermittlung der Berufsbildungsbedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt,
10. Programme zur Verbesserung des Zugangs zur Berufsbildung.

Den Netzwerkmitgliedern des EQA-VET Prozesses wird Ende März 2012 ein web-based Tool vorgestellt, mit dem Weiterbildungsanbieter (auch Unternehmen) ihre Qualitätssicherung ermöglicht werden, bzw. der Verbesserung erreicht werden soll.

Dieser Bezugsrahmen sowie bereits entwickelten Instrumente und Tools werden als Ausgangspunkt dienen für die Konzeption der Fragen des Themenschwerpunktes „Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung“ in der CVTS4-Zusatzerhebung. In der Diskussion mit dem Projektpartner soll dies angepasst werden an den Bedingungen der betrieblichen Weiterbildung in deutschen Unternehmen. Dadurch erfährt der europäische Qualitätssicherungsprozess auch einer empirischen Fundierung in Deutschland.

Projektkooperation: Es ist geplant, diesen Teil in enger Kooperation mit der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) zu entwickeln (Kooperationspartner Thomas Gruber, AB 3.2).¹⁴ DEQA-VET ist Bestandteil eines europäischen Netzwerkes nationaler Referenzstellen. Hierdurch sollen die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses und die Anwendung der Qualitätssicherung in der Berufsbildung gefördert werden. DEQA-VET fungiert als deutscher Netzwerk-Knoten und ist damit nationale Plattform für Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung.

Themenschwerpunkt 3: Kooperation in der betrieblichen Weiterbildung – Regionale und sektorale Vernetzung“

Angesichts des Strukturwandels in der Arbeitswelt sowie des demografischen Wandels des Arbeitsmarktes sind Verbesserungen der Rahmenbedingungen des lebensbegleitenden Lernens in Deutschland notwendig. Diesen Rahmenbedingungen kommt bei der Initiierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik eine große Bedeutung zu. Hierzu gehört eine Politik, die die institutionelle Kooperation im Bereich der beruflichen Weiterbildung fördert. Die heutige Situation in Deutschland macht deutlich, dass eine integrierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik nicht nur auf der Grundlage von bereits bestehenden Gesetzen (z.B. Bildungsur-

¹⁴ Vgl. <http://www.deqa-vet.de/> (Stand: 2.02.2012)

laubsgesetz), staatliche Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Weiterbildungsprämie) und selbst nicht durch punktuelle Änderungen an Beschäftigungsgesetzen erfolgen kann. Eine besondere Bedeutung sollte in diesem Zusammenhang den Sozialpartnern zukommen, die als Motor zur Weiterentwicklung gesetzlicher Regelungen und Instrumente fungieren können. Neben tarifvertraglich geregelter beruflicher Weiterbildung zeigt sich, dass in mache EU-Mitgliedsstaaten (z.B. die skandinavischen Ländern und die Niederland) auch regionale Netzwerke im Bereich der aktiven Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik immer relevanter werden.¹⁵

Tarifliche Weiterbildungspolitik: Eine branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist eine viel versprechende Möglichkeit, berufliche Weiterbildung institutionell zu unterstützen. Das Beispiel Niederlande zeigt z.B., wie die institutionelle Kooperation der Unternehmen in der Weiterbildung organisiert und finanziert werden kann. In den Niederlanden enthalten die Tarifverträge Regelungen, die über die reinen tariflichen Vereinbarungen über die tarifliche Lohnhöhe hinausgehen. Dies sind die sogenannten Branchenfonds für Aus- und Weiterbildung (O&O-fondsen). Zu den Aufgaben zählen die überbetriebliche Organisation und Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Diese Sektorfonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Diese Bildungsfonds können Arbeitgeber stimulieren, in Bildung zu investieren und gleichen die Bildungskosten (zum Teil) aus. Die branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato in Deutschland nicht üblich. Im letzten Jahrzehnt wurden in der Chemischen Industrie (2003), der Metall- und Elektroindustrie (2001/2006), im öffentlichen Dienst (2005/2006), der Versicherungswirtschaft (2008), aber auch in kleineren Branchen wie der Branche Textil Service (2008), der Schmuckwarenindustrie (2011) und der Miederindustrie (2012) tarifliche Qualifizierungsregelungen vereinbart. Der Geltungsbereich allein dieser neuen Tarifabkommen umfasst etwa 5 Mio. Beschäftigte. Tarifvereinbarungen, die Fragen der Qualifizierung regeln, reichen bis in die 1960er Jahre zurück. Oft reagierten die Tarifparteien mit diesen Abkommen auf den technologisch-ökonomischen Strukturwandel. Erst in jüngster Zeit werden zunehmend auch originäre Weiterbildungsvereinbarungen abgeschlossen.

Regionale Vernetzung: Globalisierung, Europäisierung und die zunehmende Differenzierung der Anforderungen an die Politik determiniert die abnehmende Relevanz staatsinterventionistischer Maßnahmen des Zentralstaates. Es ist davon auszugehen, dass gesellschaftliche Steuerung in komplexen hochindustrialisierten Dienstleistungsgesellschaften durch den Zentralstaat zunehmend problematischer wird. Mehr und mehr wird ein neues „Policy-Modell“ nicht nur sichtbar sondern wohl auch notwendig: nämlich „Policy-Netzwerke“ als ein neues „Politikinstrument“ der Implementierung von Politiken. Netzworkebildung beinhaltet eine relativ „neue“ Form der Integration von gesellschaftlichen Stakeholder in die Implementierung von Politiken. Dies bedeutet keine umfassende Integration, sondern eine Integration ausgehend von der relativen Unabhängigkeit gesellschaftlicher Stakeholder. Neue Dimensionen dieses „Policy-Modells“ sind die Regionalisierung von Politiken und die funktionale Integrati-

¹⁵ Vgl. u.a. Moraal 2007

on von nicht-zentralstaatlichen Institutionen (vornehmlich Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Kommunen) in die (regionalen) politischen Entscheidungsprozesse. Erfolgreiche Qualifizierungsstrategien in der Region sollten auf bereits existierende Beziehungen zwischen den regionalen Akteuren und auf ihr Wissen und ihre Kompetenzen aufbauen. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen sind solche regionalen Netzwerke wichtig, denn diese haben zumeist keinen Überblick über die Qualifizierungsnotwendigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: z.B. die Qualifizierungsberatung der kleinen und mittelständischen Unternehmen wird gerade durch solche regionalen Supportstrukturen gefördert.

Projektkooperation: Dieser Themenschwerpunkt schließt an das zurzeit laufende BIBB-Forschungsprojekt „*Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestition und Anreize für Betriebe und Beschäftigte*“ an. Das *Arbeitspaket IV* des Projektes „*Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden*“ (Ansprechpartner Dick Moraal und Klaus Berger, AB 2.3)¹⁶ beschäftigt sich mit Formen der überbetrieblichen Zusammenarbeit zum Zwecke der Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht dabei die tarifliche Weiterbildungspolitik als wesentliche Ausgestaltungsform von überbetrieblicher Kooperation. Hier wird aber auch die regionale Vernetzung der Unternehmen erörtert. Es ist vorgesehen, zentrale Ergebnisse dieses Projektes für die Ausformulierung der Fragen in diesem Themenblock zu nutzen. Weiterhin sollen wichtige Erkenntnisse aus der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund vereinbarten „*Sozialpartnerrichtlinie*“ genutzt werden. Mit ESF- und Bundesmitteln in Höhe von 140 Millionen Euro fördert das BMAS bis 2013 Aktivitäten der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen, vor allem Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung. Hierzu zählen die Stärkung der Beratungsstrukturen, die Ermittlung des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs, der Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in der Praxis sowie Kooperationen in der Weiterbildung und die Stärkung der Qualitätssicherung und des Erfahrungsaustauschs. Über entsprechende intensive Kontakte mit den Koordinatoren der „*Sozialpartnerrichtlinie*“ verfügt das BIBB.¹⁷

Transfer

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und somit von großer Bedeutung für Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und jeden Einzelnen. Wie sie in Betrieben in Europa praktiziert wird, ist Gegenstand von CVTS, der europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen. Die CVTS-Ergebnisse finden ein hohes Interesse in der Wissenschaft und in der Berufsbildungspraxis. Zudem bieten sie den Akteuren aus Politik und Wirtschaft (z. B. Arbeitgeberorganisationen, Gewerkschaften, Fachverbänden, Ministerien in Bund und Ländern, Betriebs- und Personalräten) eine Basis für die aktuelle Weiterbildungsdis-

¹⁶ Vgl. <http://www.bibb.de/de/wlk54493.htm> (Stand: 1.02.2012)

¹⁷ Vgl. <http://www.initiative-weiter-bilden.de> (Stand: 1.02.2012)

kussion. Die Ergebnisse werden zielgruppengerecht in Form von Aufsätzen, Vorträgen, Präsentationen und einer Überblickspublikation aufgearbeitet. Mindestens ein referierter Aufsatz wird erstellt.

3. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Die CVTS4-Zusatzerhebung baut auf der europäischen Erhebung auf und analysiert vertiefend ausgewählte Aspekte. Dazu ist Voraussetzung, dass die zu befragenden Unternehmen bereits an CVTS4 teilgenommen haben und die Befragungsdaten zur Verfügung gestellt werden können. Dadurch ist es möglich, die Daten der Zusatzerhebung mit den Daten der Haupterhebung zu koppeln. Dieses Konzept erlaubt es, in umfassender Weise betriebliche Qualifizierungsstrategien vor dem Hintergrund einer Vielfalt von strukturellen Rahmenbedingungen zu analysieren.

Die Stichprobe der Befragung besteht aus weiterbildenden Unternehmen, die sich an CVTS4 beteiligt haben. Für die vorgesehene Kopplung der Befragungen ist die Einwilligung der Unternehmen erforderlich. Das Statistische Bundesamt wird wie bei den Zusatzbefragungen zu CVTS1, CVTS2 und CVTS3 gebeten, den Versand der Einwilligungserklärung für die Übermittlung von Adresse und Daten an das BIBB zu übernehmen. Angestrebt werden ca. 500 Interviews mit den Personen, die in den Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich sind, wobei die zu realisierende Fallzahl sowohl von der Zahl der tatsächlich auswertbaren Fälle in der Haupterhebung wie auch von der Bereitschaft der Unternehmen zur Beteiligung an einer weiteren Befragung abhängt. Es ist dabei von einer Mindestzahl von 400 und einer Höchstzahl von 600 Interviews auszugehen. Die Erhebung soll aus Kostengründen mittels computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) von einem externen Dienstleister durchgeführt werden. Dabei ist von einem 20-30 minütigen Telefoninterview auszugehen. Der Fragebogen wird voraussichtlich 80-100 Fragen umfassen.

Interne und externe Beratung / Kooperation

Der Fragebogen soll in abteilungsübergreifender Zusammenarbeit im BIBB konzipiert und mit einer noch zu installierenden nationalen Begleitgruppe diskutiert werden.

Das Statistische Bundesamt wird wie bei den Zusatzbefragungen zu CVTS1, CVTS2 und CVTS3 gebeten, den Versand der Einwilligungserklärung für die Übermittlung von Adresse und Daten an das BIBB zu übernehmen.

Das Projekt soll federführend in der Abteilung 2 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Arbeitsbereich 2.3 „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ durchgeführt werden, bezüglich der Fragen im Themenschwerpunkt „Rekrutierung und betrieblicher Weiterbildung“ mit den BIBB-Projekten „Betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung im Fachkräftebereich wachsender Beschäftigungsfelder (PEREK)“ (Koope-

rationspartner Tom Wünsche, AB 2.2) sowie „Muster betrieblicher Rekrutierungs- und Einarbeitungsprozesse in ausgewählten Ländern Europas (INDUCT II)“ (Kooperationspartner Philip Grollmann, AB 1.3). Für den Themenschwerpunkt „Qualitätssicherung der betrieblichen Weiterbildung wird mit der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) kooperiert (Kooperationspartner Thomas Gruber, AB 3.2). Für die Entwicklung der Fragen des Themenschwerpunktes „*Kooperation in der betrieblichen Weiterbildung – Regionale und sektorale Vernetzung*“ werden Ergebnisse des zurzeit noch laufenden BIBB-Forschungsprojekts „*Berufliche Weiterbildung: Ursachen möglicher Unterinvestition und Anreize für Betriebe und Beschäftigte*“ (Projektsprecher Normann Müller, AB 2.3 und im Speziellen das *Arbeitspaket IV des Projektes „Tarifliche Weiterbildungspolitik in Deutschland und in den Niederlanden*“ (Ansprechpartner Dick Moraal und Klaus Berger, AB 2.3) genutzt.

Literaturhinweise

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: 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 2008, S. 6-23

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd; PÄTZOLD, Günter (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22. Stuttgart 2009

BEICHT, Ulla; BERGER, Klaus; MORAAL, Dick: Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt, Heft 10-11/2005, S. 264

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Berufsbildung zukunftsfähig gestalten. Mittelfristiges Forschungs- und Entwicklungsprogramm des Bundesinstituts für Berufsbildung 2009-2012. Bonn 2009 - URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_mittelfristiges_forschungsprogramm-2009-2012.pdf (Stand: 31.1.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht. Bonn / Berlin 2011

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

GRÜNEWALD, Uwe; MORAAL, Dick: Lernformen jenseits der Kurse und Seminare. In: Limpact (2002) 5, S. 38-41

GRÜNEWALD, Uwe; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld 2003

KÄPPLINGER, Bernd: Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 103 (2007) 3, S. 382-396

MORAAL, Dick: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. BIBB (2007)
<http://www.bibb.de/de/30130.htm> (Stand: 1.02.2012)

MORAAL, Dick: Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38 (2009) 1, S. 34-37

MORAAL, Dick: Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38 (2009) 1, S. 34-37

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: Demographic changes and challenges in Europe with special focus on Germany. In: CEDEFOP (Hrsg.): Working and ageing. Guidance and counselling for mature learners. Luxemburg 2011, S. 43-66

SEVERING, Eckart; STAHL, Thomas: Qualitätssicherung in der betrieblichen Weiterbildung – Fallstudien aus Europa. In: Grundlagen der Weiterbildung 3/1995, S. 161–165. http://www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/qualitaet_fallstudien.pdf (Stand: 2.02.12)