Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 1.6.101
Assessment of the Second Vocational Training Survey (CVTS-II). Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II Results

Abstract
Im Jahr 2000 fand die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II) in 25 europäischen Ländern statt. Auf der Grundlage der Daten von CVTS II sind Aussagen über quantitative und qualitative Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen möglich. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat zusammen mit Forschungsinstituten aus fünf europäischen Ländern die Daten der europäischen Weiterbildungserhebung ausgewertet und kam für Deutschland zu folgenden Ergebnissen:

- 75 % der deutschen Unternehmen boten ihren Beschäftigten Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung an (Platz 9 unter 25 Ländern).
- Nur 36 % der Beschäftigten in weiterbildenden Unternehmen hatten die Chance, an einer betrieblichen Lehrveranstaltung teilzunehmen (Platz 16).
- Die Teilnehmer an Lehrveranstaltungen wandten durchschnittlich 27 Stunden pro Jahr auf (Platz 22).
- Bei den direkten Kosten für Kurse und Seminare pro Weiterbildungsstunde lag Deutschland mit 33 KKS auf Platz 5.

- **Bearbeiter/-innen**

Dr. Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun

- **Laufzeit**

I/2001 – IV/2003

- **Ausgangslage**

Die statistische Erfassung der Strukturen und Entwicklungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist die Grundlage für die vergleichende systematische Beobachtung und Analyse der international existierenden beruflichen Bildungssysteme. Deshalb hat sich das BIBB an den vielfältigen Aktivitäten und Initiativen der EU-Kommission in diesem Bereich beteiligt, u.a. an der Durchführung der ersten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS I (1992-96) und an einer Methodengruppe zur Vorbereitung von CVTS II, die 1999 die Erhebungsunterlagen für die Feldphase 2000 fertig gestellt hat. Auch an der Auswertung von CVTS II war das BIBB durch das Leonardo-Projekt „Assessment of the Second Vocational Training Survey (CVTS-II). Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II Results" als Projektkoordinator einer Gruppe von sechs Forschungsinstitutionen aus fünf Ländern beteiligt. Die Partner des Projektes waren:

- Center for arbejsmarkedsforskning (CARMA/Dänemark)
- Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST/Frankreich)
- The Economic and Social Research Institute (ESRI/Irland)
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB/Deutschland)
- 3S Unternehmensberatung GmbH (Österreich)

Indikatoren zu Investitionen in das Humankapital gewinnen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene an Bedeutung und spielen bei der politischen Entscheidungsfindung in Europa eine wichtige Rolle. Die Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die berufliche Weiterbildung in Unternehmen ist Teil des lebenslangen Lernens. Die Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Lösung von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen.

Die Europäische Kommission hat eine zweite Erhebung zur beruflichen Weiterbildung initiiert, nachdem eine erste Erhebung 1994 in den damals 12 Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgeführt worden war. CVTS II wurde 2000/2001 in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, in Norwegen und neun Bewerberländern (Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Slowenien, Tschechien und Ungarn) durchgeführt. Insgesamt nahmen 76.000 Unternehmen an der Erhebung teil und lieferten vergleichbare statistische Daten zu Formen, Inhalten und Umfang der Weiterbildung, zu Weiterbildungsnotwendigkeiten, zu den Weiterbildungsressourcen der Unternehmen, zur Nutzung externer Anbieter und zu den Weiterbildungskosten.

- **Ziele**

Das Leonardo-Projekt „Assessment of the Second Vocational Training Survey (CVTS-II). Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II Results" sollte vor allem zu zwei Zielsetzungen einen wesentlichen Beitrag leisten:

1. Evaluierung des methodischen Konzeptes der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung;
2. Bewertung und vergleichende Analyse der Daten der zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung und Verbreitung der Erhebungsresultate.

Ein weiteres Ziel des Projektes war die Unterstützung interessierter Länder bei der Ergänzung der Publikation nationaler Daten durch internationale Vergleichsdaten. Im Rahmen von CVTS I hatten sich die fehlenden Vergleichsmöglichkeiten als ein wesentliches Defizit erwiesen.

- **Methodische Hinweise**

Zur Evaluation und Bewertung des methodischen Konzeptes der europäischen Erhebung wurde auf der Grundlage persönlicher Gespräche mit den jeweiligen Länder-Experten und der Qualitätsberichte der Länder ein Methodenbericht in Zusammenarbeit mit allen Projektpartnern erarbeitet, der auch die Erfahrungen mit den existierenden Erhebungen auf europäischer Ebene (Labour Force Survey/Haushaltspanel) einbezog. Zusätzlich gingen die Erkenntnisse, die das Projektteam bei der Datenprüfung und Auswertung der Daten gesammelt hat, mit in die Überlegungen ein. Um die Bedürfnisse der Länder bei der Schwerpunktsetzung des Methodenberichts zu berücksichtigen, wurde an die statistischen Ämter ein Fragebogen über methodische Probleme verteilt. Die Projektpartner werteten diesen anschließend aus. Auf der Basis dieser Vorarbeiten wurde ein ausführlicher Methodenbericht erstellt, dessen Ergebnisse und Empfehlungen eine wichtige Grundlage für die künftige Durchführung von CVTS III sind. In Ergänzung dazu wurden insbesondere Überlegungen zu einer Revision der Kostenerhebung und zur Integration der beruflichen Erstausbildung in CVTS III vertieft.

Der Methodenbericht besteht aus folgenden Teilen:

a. Konzeptionelle Aspekte der Erfassung der betrieblichen Weiterbildung
b. Zur Organisation des Befragungsablaufs
c. Zur Gestaltung der Befragungsunterlagen
d. Auswertungsprobleme

Ein zentrales Element zur Beschreibung von Strukturen der betrieblichen Weiterbildung in Europa sind quantitative Indikatoren. Diese sind gleichzeitig ein Kernelement der in der Entstehung begriffenen europäischen Weiterbildungsstatistik. Allerdings existiert bisher kein theoretisches Rahmenkonzept für die strukturelle Erfassung der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen. Zur Auswertung der Daten der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung entwickelte das Projektteam ein Konzept von vier Schlüsselindikatoren. Diese Indikatoren erlauben eine erste vergleichende Interpretation der Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen in den verschiedenen Ländern.
Die vier Hauptindikatoren sind:

- Angebotsindikator: Er erfasst den Anteil der weiterbildenden Unternehmen (alle Formen: Lehrveranstaltungen und „andere“ Formen) bzw. der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen an allen Unternehmen.
- Zugangsindikator: Er erfasst den Anteil der Teilnehmer an Lehrveranstaltungen in Bezug zur Gesamtheit der Beschäftigten aller Unternehmen bzw. der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen.
- Intensitätsindikator: Er erfasst die Anzahl der Teilnahmestunden je Teilnehmer.
- Kostenindikator: Er gibt die Kosten für Lehrveranstaltungen pro Teilnehmer bzw. pro Beschäftigten wieder.

Diese Indikatoren stellen zwar eine gute Ausgangsbasis für eine intensivere international vergleichende Analyse dar, sie können aber nur erste Hinweise auf Ähnlichkeiten oder Unterschiedlichkeiten zwischen den einzelnen Ländern bieten. Zur Interpretation der Gesamtsituation der betrieblichen Weiterbildung in den einzelnen Ländern muss auf den Kontext der jeweiligen nationalen Bildungssysteme zurückgegriffen werden.

Ergänzend zu den quantitativen Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung wurden auch einige Informationen zur inhaltlichen Gestaltung und zum Professionalisierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung erhoben. Diese qualitativen Fragen bezogen sich auf:

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

Die in den bisherigen europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung gestellten Fragen bilden eine gute Ausgangsbasis für die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Messung der Professionalität der betrieblichen Weiterbildung, wobei zu beachten ist, dass sich dieses Konzept für die Nutzung im Rahmen von statistischen Vergleichsuntersuchungen auf wenige strukturelle Schlüsselfragen, die zudem auch für den internationalen Vergleich operationalisierbar sein sollen, beschränken muss.

In Diskussionen mit den Vertretern der statistischen Ämter der Länder wurde allerdings auf die Beliebigkeit der qualitativen Fragen („nice to know-questions“) hingewiesen und das Fehlen eines Konzeptes zur Abfrage der qualitativen Aspekte der betrieblichen Weiterbildung bemängelt.

Für die Betreuung der Länder wurde ein systematisches Beratungskonzept entwickelt. Allen an CVTS II beteiligten Ländern wurde die Mithilfe an der Erstellung eines international vergleichenden Kapitels angeboten. Die baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen sowie Bulgarien wurden persönlich vor Ort betreut und beraten.

- **Ergebnisse**

a) Zentrale Ergebnisse der Erhebung[1]

Angebotsindikator:
1999 machten in Deutschland 75 % der Unternehmen ihren Mitarbeitern Angebote zur betrieblichen Weiterbildung. Damit lag Deutschland an neunter Stelle unter den 25 erfassten Ländern. Verglichen mit der Situation im Jahre 1993, dem Bezugsjahr der ersten europäischen Weiterbildungserhebung, hat sich der Anteil der Unternehmen mit einem Weiterbildungsangebot von 85 % auf 75 % reduziert. In allen anderen Ländern, die bereits an der ersten Erhebung teilgenommen hatten (die damaligen EU-Mitgliedstaaten), ist der Anteil der Anbieter dagegen gestiegen. Der stärkste Zuwachs ist in den Niederlanden zu beobachten, von 56 % auf 88 %.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn man das Weiterbildungsangebot der Unternehmen nach den beiden Angebotsformen „interne und externe Lehrveranstaltungen“ sowie „andere Formen“ unterteilt: 1999 haben 67 % der Unternehmen in Deutschland die eher „klassischen“ Weiterbildungsformen (interne und externe Lehrveranstaltungen) angeboten. Im Vergleich zu 1993 ist dieser Anteil um 7 Prozentpunkte gestiegen. Trotzdem liegt Deutschland damit nur an neunter Stelle. Alle skandinavischen Staaten, aber auch Österreich, Frankreich, die Niederlande und das Vereinigte Königreich, haben einen höheren Anteil von Unternehmen, die Kurse und Seminare für ihre Belegschaft anbieten. 1993 lag Deutschland unter den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten mit 60 % an dritter Stelle hinter Dänemark und Irland. Für den Rückgang des Gesamtangebotes weiterbildender Unternehmen in Deutschland sind vor allem die „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung verantwortlich; hier verringerte sich der Anteil von 82 % (1993) auf 72 % der Unternehmen.

Zugangsindikator:
Die Chance eines Arbeitnehmers, in einem weiterbildenden Unternehmen an einer betrieblichen Lehrveranstaltung teilzunehmen, liegt in Deutschland mit 36 % unter den Werten fast aller Mitgliedstaaten der EU (Platz 16). Nur für Österreich und Griechenland weisen die Daten mit 35 % bzw. 34 % eine noch etwas niedrigere Beteiligung der Mitarbeiter an der betrieblichen Weiterbildung aus.

Bezieht man die Teilnahmequote auf alle Unternehmen (einschließlich der nicht weiterbildenden Unternehmen), so rückt Deutschland mit 32 % auf den 13. Platz vor, da in Italien, Spanien und Portugal der Anteil der Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, deutlich unter der deutschen Quote lag. Bereits 1993 (CVTS I) lag Deutschland mit einer Teilnahmequote von 24 % unter den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten nur auf der achten Position. Trotzdem ist die Steigerung der Zugangsquote um acht Prozentpunkte innerhalb von fünf Jahren beachtlich.

---

[1] Zu den Ergebnissen vgl. GRÜNEWALD, Uwe; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003, Teil I

Intensitätsindikator:
Bei der Weiterbildungsintensität nimmt Deutschland ebenfalls einen hinteren Platz ein: Mit 27 Kursstunden pro Teilnehmer/in liegt es an 22. Stelle und damit noch unterhalb eines Teils der Bewerberländer. Zwischen 1993 und 1999 ist die Zahl der Kursstunden pro Teilnehmer um sieben Stunden zurückgegangen. In den EU-Mitgliedsstaaten beträgt die durchschnittliche Kursstundenzahl pro Teilnehmer 31 Stunden.

Kostenindikator:
Wichtiger Indikator für die Investitionsbereitschaft der Unternehmen wie auch der Beschäftigten ist der finanzielle Aufwand der Beteiligten für die betriebliche Weiterbildung. Dabei muss zwischen den direkten Kosten (Veranstaltungsgebühren, Weiterbildungspersonalkosten, Raum- und Materialkosten) und den Personalausfallkosten für die Teilnehmer unterschieden werden, da letztere in vielen Fällen durch Freizeiteinsatz (zur Kursteilnahme oder zur Nacharbeit) von den Beschäftigten selbst getragen werden.
1999 betrugen die direkten Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer 869 KKS[2]. Damit liegt Deutschland auf Platz 7 unter 25 Ländern. Die Höhe dieser Aufwendungen pro Kursteilnehmer wird nur von Italien, den Niederlanden, Dänemark, Norwegen, Irland und dem Vereinigten Königreich übertroffen. Ein Vergleich der direkten Kosten zwischen 1993 und 1999 in Deutschland belegt eine Steigerung um über 25 % (1993: 693 KKS).
Bei den Personalausfallkosten liegen die deutschen Unternehmen mit 686 KKS unter den 25 erfassten Staaten an 11. Position. Zusätzlich zu Italien, den Niederlanden, Dänemark und Norwegen mit höheren direkten Kosten weisen auch Belgien, Spanien, Luxemburg, Frankreich, Griechenland und Portugal höhere Personalausfallkosten pro Kursteilnehmer und Jahr auf. Irland und das Vereinigte Königreich allerdings haben zwar höhere direkte Kosten als Deutschland, aber geringere Personalausfallkosten.

Im Hinblick auf Qualitätsaspekte betrieblicher Weiterbildung bewegt sich Deutschland im Mittelfeld der 25 befragten Länder. Die Erhebung ergibt hier:
- 24 % aller deutschen Unternehmen ermitteln ihren zukünftigen Personal- und/oder Weiterbildungsbedarf (23. Platz);
- 42 % aller deutschen Unternehmen ermitteln die Qualifikationen und den Bildungsbedarf der Mitarbeiter/innen (14. Platz);
- 22 % aller deutschen Unternehmen erstellen einen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm (14. Platz);
- 17 % aller deutschen Unternehmen haben ein spezielles Budget für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten (13. Platz);
- 44 % der deutschen weiterbildenden Unternehmen evaluieren die Weiterbildungskurse (11. Platz).

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

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

b) Ergebnisse der Evaluierung des methodischen Konzeptes der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung[3]

Der Methodenbericht fasst die Ergebnisse der Evaluierung des methodischen Konzeptes der europäischen Weiterbildung zusammen. Ein grundlegendes Ziel der Evaluierung war die Erarbeitung von Empfehlungen für die Weiterentwicklung der zukünftigen europäischen Weiterbildungserhebungen. Die wichtigsten Empfehlungen sind:

- Die Integration der beruflichen Erstausbildung in CVTS
- Die Verbesserung der Erfassung der „anderen" Formen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen
- Die Entwicklung eines integrierten konzeptuellen Rahmens für die Erfassung von quantitativen und qualitativen Indikatoren
- Die Einbeziehung von Kleinstunternehmen (5-9 Beschäftigte)
- Die Einbeziehung von weiteren Branchen
- Die Stufung der künftigen CVTS-Erhebungen in eine Vor- und Haupterhebung
- Die Modularisierung der Fragebögen auf Grundlage der Ergebnisse der Vorerhebung (den Unternehmen werden dabei nur solche Fragen gestellt, die für sie von Bedeutung sind)

- **Bisherige Auswirkungen**

Im Zuge der Evaluation des methodischen Konzeptes der europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurden Vorschläge für eine verbesserte Durchführung und inhaltliche Ausweitung der künftigen europäischen Weiterbildungserhebungen entwickelt. Hinzuweisen ist insbesondere auf Anregungen zur Erfassung von Kosten sowie von informellen Lernprozessen. Der Methodenbericht enthält darüber hinaus Vorschläge zur Verbesserung der europäischen Vergleichsforschung im Bereich der betrieblichen Weiterbildung.

Die Europäische Kommission hat beschlossen, die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung zu einer regelmäßigen Erhebung, die alle fünf Jahre stattfinden soll, weiterzuentwickeln. Die nächste Erhebung ist für das Jahr 2006 geplant. Auf einer Sitzung der Vertreter der an CVTS II beteiligten Länder zur Vorbereitung der geplanten Verordnung zur europäischen Weiterbildungsstatistik hat das Projektteam im November 2002 in Luxemburg zentrale Ergebnisse und Empfehlungen des Methodenberichtes vorgetragen, die eine Grundlage der Diskussionen bildeten. Die wichtigsten Empfehlungen, die auch in spätere Erhebungen übernommen werden sollen, waren:

- Integration der beruflichen Erstausbildung in CVTS
- Verbesserung der Erfassung der „anderen" Formen der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen
- Entwicklung eines integrierten konzeptuellen Rahmens für die Erfassung von quantitativen und qualitativen Indikatoren

Im Rahmen des Projektes ist ein Forschungsnetzwerk entstanden mit dem Ziel, die Ergebnisse der europäischen Erhebung im Bereich der beruflichen Bildung zu analysieren. Dies

[3] Vgl. LEONARDO-PROJEKTGRUPPE CVTS II: Methodenbericht zum Projekt „Assessment of the Second Vocational Training Survey (CVTS-II). Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II Results". Unveröffentlichtes Manuskript. O.O. 2003

geschah in enger Kooperation mit EUROSTAT, der Europäischen Kommission und den nationalen statistischen Ämtern der 25 CVTS II-Länder. Die länderübergreifende Zusammenarbeit öffnete den Blick für die unterschiedlichen Voraussetzungen und Schwerpunkte in den einzelnen Ländern.

Die erfolgreichen Kooperationsansätze sollen auch in Zukunft in europäischen Aktivitäten fortgesetzt werden. Daher wurden für die Antragsrunde 2004 zwei neue Leonardo-Projektvorschläge eingereicht:

- Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in kleinen und mittleren Unternehmen und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen (Projektkoordinator: Universität Erfurt, beteiligte Partner u.a. BIBB, CARMA, 3s Research Laboratory)
- Country specific thematic Analysis of continuous vocational training on the Basis of CVTS II and modelling of CVT-structures (Projektkoordinator: 3s Research Laboratory, beteiligte Partner u.a. BIBB, CARMA)

Die interessierte Öffentlichkeit wurde durch eine Reihe von Veröffentlichungen sowohl in Druckform als auch im Internet über die Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung informiert. Darüber hinaus wurden in einer großen Zahl von Vorträgen vor unterschiedlichsten Zielgruppen sowohl im In- und Ausland die Ergebnisse präsentiert.

- **Veröffentlichungen**

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

EUROSTAT (Hrsg.): Erste Erhebung über betriebliche Weiterbildung in den Bewerberländern (-CVTS2-). In: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 2 (2002). Autoren: Katja Nestler, Emmanuel Kailis, Uwe Grünewald, Dick Moraal

EUROSTAT (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (-CVTS2-). In: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 3 (2002). Autoren: Katja Nestler, Emmanuel Kailis, Uwe Grünewald, Dick Moraal

EUROSTAT (Hrsg.): Kosten und Finanzierung betrieblicher Weiterbildung in Europa. In: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 8 (2002). Autoren: Katja Nestler, Emmanuel Kailis, Michael Litschka

EUROSTAT (Hrsg.): Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa. In: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 10 (2002). Autoren: Katja Nestler, Emmanuel Kailis, Klaus Schömann, Christian Brzinsky

EUROSTAT (Hrsg.): Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung in Europa, in: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 22 (2002). Autoren: Katja Nestler, Emmanuel Kailis, Said Hanchane, Isabelle Recotillet

EUROSTAT (Hrsg.): Arbeitszeitaufwand für betriebliche Weiterbildung in Europa. In: Statistik kurz gefasst, Thema 3, 1 (2003). Autoren: Katja Nestler, Emmanuel Kailis, Klaus Schömann, Christian Brzinsky

LEONARDO-PROJEKTGRUPPE CVTS II: Methodenbericht zum Projekt „Assessment of the Second Vocational Training Survey (CVTS-II). Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II Results". Unveröffentlichtes Manuskript. O.O. 2003

GRÜNEWALD, Uwe; MORAAL, Dick u.a.: Ergänzungen zum Methodenbericht. Unveröffentlichtes Manuskript. O.O. 2003

EUROPÄISCHE KOMMISSION (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Europa – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen. Veröffentlichung im Internet:
http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2/cvts/index_de.html

GRÜNEWALD, Uwe; MORAAL, Dick u.a.: Die Bedeutung externer Anbieter für die betriebliche Weiterbildung. Unveröffentlichtes Manuskript. O.O. 2004

GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 31 (2002) Heft 3, S. 18-23

GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick: Kosten der betrieblichen Weiterbildung – aktuelle Daten aus einer europaweiten Erhebung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung für eine globale Gesellschaft - Perspektiven im 21. Jahrhundert - Ergebnisse und Ausblicke. Dokumentation des 4. BIBB-Fachkongresses. Bonn 2003 (Präsentation auf CD-Rom, Arbeitskreis 1.3)

GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick: Kosten der betrieblichen Weiterbildung auf der Basis der CVTS II. In: BIBBforschung, Jg. 4 (2003) Heft 3

GRÜNEWALD, Uwe und MORAAL, Dick: Betriebliche Weiterbildung in Europa. In: BIBBforschung, Jg. 4 (2003) Heft 2

GRÜNEWALD, Uwe: Kosten der betrieblichen Weiterbildung, Methodische Anmerkungen zur Kostenerfassung sowie Interpretation der Daten für Deutschland im europäischen Vergleich. In: Cramer/Schmidt/Wittwer (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, 65. Ergänzungslieferung, Dezember 2003, Abschnitt 8.1.6, S. 1-28

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