

Forschungsprojekt 2.0.543

Nationale Ergänzungserhebung zur dritten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS3-Zusatzerhebung)

Abschlussbericht

Dick Moraal
Ulrike Azeez
Barbara Lorig
Daniel Schreiber

Laufzeit III/2007 bis II/2009

Bonn, Dezember 2010

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2602
Fax: 0228 / 107 - 2960
E-Mail: moraal@bibb.de

www.bibb.de

Inhalt

Abstract	3
1. Problemdarstellung	4
2. Projektziele und Forschungsfragen	6
3. Methodische Vorgehensweise	7
3.1 Vorbereitung der CATI-Erhebung (August 2007-Februar 2008)	7
3.1.1 Entwicklung des Fragebogens (August 2007 – November 2007)	7
3.1.2 Versand der Einwilligungserklärungen (Dezember 2007 – April 2008)	7
3.1.3 Vergabe der CATI-Erhebung (November 2007 – Dezember 2007)	8
3.1.4 Interviewerschulung und Pretest (Dezember 2007 – Februar 2008).....	9
3.2 Durchführung der CATI-Erhebung (März 2008 – Mai 2008)	10
3.2.1 Befragungsverlauf	10
3.2.2 Gewinnung der Interviewpartner/-innen, Kontaktaufnahme	11
3.2.3 Durchführung der Interviews	12
3.2.4 Datenaufbereitung und -übergabe.....	13
3.3 Datenauswertung.....	13
4. Ergebnisse	15
4.1 Herausforderung I: Demografische Entwicklung und betriebliche Weiterbildung	15
4.2 Herausforderung II: Beitrag der Unternehmen zur Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems in Deutschland.....	17
4.3 Herausforderung III: Veränderung des Lernens in Unternehmen.....	19
5. Zielerreichung	28
6. Ausblick und Transfer	29
6.1 Herausforderung I: Demografische Entwicklung und betriebliche Weiterbildung	29
6.2 Herausforderung II: Beitrag der Unternehmen zur Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems in Deutschland.....	29
6.3. Herausforderung III: Veränderung des Lernens in Unternehmen.....	30
7. Veröffentlichungen und Vorträge	31
8. Anhang/Literaturverzeichnis	33

Abstract

Das BIBB ist seit mehr als 15 Jahren an den methodischen Vorbereitungen und Auswertungen der europäischen Weiterbildungserhebungen in Unternehmen (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) beteiligt und somit schon seit langem in die Bereitstellung und Analyse der Grunddaten der betrieblichen Weiterbildung für die deutsche und internationale Berufsbildungsforschung involviert. 2006 hat die Europäische Kommission in 28 europäischen Ländern die dritte Befragung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) durchführen lassen. In Deutschland wurden die Daten vom Statistischen Bundesamt und einem Teil der statistischen Landesämter in schriftlicher Form bei 10.000 Unternehmen erhoben. Mit finanzieller Unterstützung des BMBF führte das BIBB eine Nationale Ergänzungserhebung zur dritten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS3-Zusatzerhebung) vom 1. Juli 2007 bis 30. Juni 2009 durch.

Die europäischen Erhebungen über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen liefern Informationen zu quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung und stellen vergleichbare Daten aus vielen europäischen Ländern zur Verfügung. Erhoben wurden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen betrieblicher Weiterbildung, zu Teilnehmern und Teilnehmerinnen, Teilnahmestunden und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen. Die Erhebungen wurden für die Jahre 1993, 1999 und 2005 durchgeführt. An der dritten europäischen Weiterbildungserhebung nahmen 28 Länder und über 100.000 Unternehmen teil. 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 behandelten. Die dritte europäische Erhebung wurde ebenfalls durch eine nationale CVTS3-Zusatzerhebung erweitert, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Diese ermittelt ergänzende Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung. Die Erhebung liefert u.a. Ergebnisse über die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen, über das Verhältnis der unterschiedlichen Lernformen der betrieblichen Weiterbildung und der Kompetenzen der Beschäftigten, über das Lernen von atypischen Beschäftigtengruppen sowie über die Förderung von älteren Beschäftigten in Unternehmen.

1. Problemdarstellung

Der kontinuierliche Wandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird zu steigenden Qualifikationsanforderungen führen. Lebensbegleitendes Lernen steht zunehmend im Mittelpunkt der Bildungspolitik. Weiterbildung ist dabei ein zentrales Element des lebenslangen Lernens. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technologischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung eintreten.

Bestandsaufnahme: Berufliche Weiterbildung in Deutschland

Europäische Vergleichsdaten zeigen, dass die Situation der beruflichen Weiterbildung in den nord- und westeuropäischen Mitgliedstaaten unterschiedlich ist. Die aktuellen Ergebnisse des europäischen Adult Education Surveys (AES) von 2007 (EUROSTAT 2008) bestätigen, dass die Teilnahme der deutschen Bevölkerung an non-formalem Lernen (berufliche Weiterbildung und allgemeine Weiterbildung) mit 43% deutlich niedriger liegt als die der skandinavischen Länder (über 50%) und gleich auf mit dem Vereinigten Königreich und Österreich (um 40%) (vgl. Tabelle 1) ist.

Tabelle 1: AES-Ergebnisse (2007:) Formales und non-formales Lernen in ausgewählten nord- und westeuropäischen Mitgliedsstaaten (in %)

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

Quelle: EUROSTAT Datenbank - Bevölkerung und soziale Bedingungen. Abrufdatum 16-12-2008

Auch bei der betrieblichen Weiterbildung, als dem wichtigsten Bereich der beruflichen Weiterbildung und eine der Hauptmaßnahmen zur Sicherstellung der fortwährenden Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an die Anforderungen der Wirtschaft, liegt Deutschland seit vielen Jahren im hinteren Drittel der nord- und westeuropäischen Länder. Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung in den Jahren 1999

und 2005 anhand der Ergebnisse der europäischen Erhebungen zur Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2 und CVTS3).

Tabelle 2: Zentrale Indikatoren der betrieblichen Weiterbildung aus CVTS2 (1999) und CVTS3 (2005) in 8 nord- und westeuropäischen Ländern*

Angebot von Weiterbildungskursen				Teilnahme an Weiterbildungskursen				Weiterbildungsstunden je Teilnehmer				Direkte Weiterbildungskosten je Teilnehmer (KKS) ¹			
1999		2005		1999		2005		1999		2005		1999		2005	
EU-25	Platz	EU-25	Platz	EU-25	Platz	EU-25	Platz	EU-25	Platz	EU-25	Platz	EU-25	Platz	EU-25	Platz
S	1	S	1	S	1	L	1	L	1	NL	1	NL	1	NL	1
NL	2	F	2	FIN	2	S	2	NL	2	S	2	D	2	A	2
FIN	3	FIN	3	B	2	B	2	FIN	3	L	3	L	3	D	3
F	4	NL	3	F	4	F	4	F	3	B	4	S	4	L	4
A	4	A	5	L	5	FIN	5	S	5	D	5	FIN	5	S	5
D	6	L	6	NL	6	NL	6	B	6	F	6	A	6	F	6
L	7	D	7	D	7	D	6	A	7	A	7	F	7	FIN	7
B	8	B	8	A	8	A	8	D	8	FIN	8	B	8	B	8

Quelle: EUROSTAT Datenbank – Bevölkerung und Soziale Bedingungen, Abrufdatum 2-02-2010

*Im Auftrag des CEDEFOP hat das BIBB gemeinsam mit seinen Partnern Ceréq und Isfol eine Analyse der CVTS3 durchgeführt und dabei eingehend die Qualität und Vergleichbarkeit der CVTS-Daten geprüft. Eine Schlussfolgerung des Projektes ist es, dass die Daten des Vereinigten Königreichs sowohl für CVTS2 als auch für CVTS3 nur begrenzt mit den übrigen Daten vergleichbar sind. Des Weiteren sind die Daten Norwegens bei CVTS3 und die Daten Dänemarks bei CVTS2 nur begrenzt vergleichbar. Die Projektergebnisse wurden im Frühjahr 2010 veröffentlicht (Cedefop: Employer-provided training in Europe. Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)).

Die Ergebnisse zeigen, dass Deutschland beim Anteil an weiterbildenden Unternehmen (Unternehmen, die Weiterbildungskurse durchführen) nahezu die geringsten Quoten unter den nord- und westeuropäischen Ländern aufweist (1999 - Platz 6 und 2005 Platz 7). Die Chance für die Mitarbeiter/-innen, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, ist im europäischen Vergleich ebenfalls deutlich niedriger als in den anderen nord- und westeuropäischen Ländern (1999 - Platz 7 und 2005 Platz 6), bei der Intensität der Maßnahmen befindet sich Deutschland 1999 am unteren Ende der Skala (Platz 8) und 2005 im Mittelfeld (Platz 5). Die direkten Kosten je Teilnehmer/-in für die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen liegen aber relativ hoch (1999 - Platz 2 und 2005 Platz 3). Demgegenüber liegt Deutschland beim Angebot an arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung im oberen Feld aller 8 nord- und westeuropäischen Länder (jeweils Platz 2 in 1999 und 2005). Darüber hinaus zeigt sich im Vergleich mit den anderen Ländern, dass die organisatorischen Strukturen der Weiterbildung in den Unternehmen, z.B. im Hinblick auf die Bedarfsermittlung, die Weiterbildungsplanung, die Aufstellung eines Weiterbildungsbudgets und die Evaluierung, einen geringen Grad an Verbreitung erkennen lassen.

¹ Für den europäischen Vergleich werden KKS-Beträge (Kaufkraftstandards) verwendet, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS-Umrechnungsfaktoren geben dabei an, wie viele nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

2. Projektziele und Forschungsfragen

Hauptziel der dritten nationalen Ergänzungserhebung 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 von großer Bedeutung sind und die andererseits (durch das weiterentwickelte Konzept von CVTS3) erstmals oder verändert auch in der europäischen Haupterhebung enthalten sind. Folgende Forschungsfragen sollen dabei untersucht werden:

1. Wie wirkt sich die demografische Entwicklung auf die betriebliche Weiterbildung aus?
2. Welchen Beitrag leisten die Unternehmen zur Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems in Deutschland?
3. Welchen Veränderungen unterliegt das Lernen in Unternehmen?

Mit der Durchführung der nationalen Ergänzungserhebung wird erneut eine Verknüpfung der europäischen Haupterhebung und der nationalen Ergänzungserhebung vorgenommen. Diese Verknüpfung bietet eine Reihe von Vorteilen und Erkenntnismöglichkeiten:

- Die Ergänzungserhebung liefert über CVTS3 hinausgehende Informationen über die betriebliche Weiterbildung, die von anderen Erhebungen (z.B. Adult Education Survey bzw. Berichtssystem Weiterbildung, IAB-Betriebspanel) nicht geliefert werden können.
- Es können ergänzende Grundinformationen, z.B. über das Verhältnis von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen oder über die Teilnahme älterer Arbeitnehmer/-innen an der betrieblichen Weiterbildung, erfasst werden.
- Durch die Ergänzungserhebung 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.

3. Methodische Vorgehensweise

Die CVTS3-Zusatzerhebung baut auf der europäischen Erhebung auf und analysiert vertiefend ausgewählte Aspekte. Die Ergänzungserhebung wurde als telefonische Befragung (CATI) von einem externen Dienstleister durchgeführt.

3.1 Vorbereitung der CATI-Erhebung (August 2007-Februar 2008)

3.1.1 Entwicklung des Fragebogens (August 2007 – November 2007)

Das Projekt wurde federführend in der Abteilung 2 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Arbeitsbereich 2.3 „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ (Projektmitarbeiter/-in: Dick Moraal (Projektsprecher) und Ulrike Azeez) in enger Kooperation mit dem Arbeitsbereich 4.1 „Strukturfragen der Ordnungsarbeit, Prüfungswesen und Umsetzungskonzeptionen“ (Projektmitarbeiter/-in: Barbara Lorig und Daniel Schreiber) durchgeführt.

Der Fragebogen ist in abteilungsübergreifender Zusammenarbeit im Herbst 2007 konzipiert und beraten worden. Am 07.11.2007 gab es eine intensive Diskussion mit BIBB-Kollegen und -Kolleginnen über den Fragebogenentwurf. Ebenfalls wurde der Fragebogen am 26.11.2007 mit der nationalen Begleitgruppe zur CVTS3-Zusatzerhebung diskutiert und im Anschluss überarbeitet.

3.1.2 Versand der Einwilligungserklärungen (Dezember 2007 – April 2008)

Die nationale Ergänzungserhebung baut auf der europäischen Haupterhebung (CVTS3) auf und analysiert vertiefend ausgewählte Aspekte. Dazu ist Voraussetzung, dass die zu befragenden Unternehmen bereits an CVTS3 teilgenommen haben und die Befragungsdaten zur Verfügung gestellt werden können. Dies ermöglicht, die Daten der Ergänzungserhebung 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 CVTS3 beteiligt haben. Für die vorgesehene Kopplung der beiden Befragungen ist die Einwilligung der Unternehmen erforderlich. Angestrebt wurden 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 Zusatzbefragung abhängt. Das Statistische Bundesamt hat, wie bei den Zusatzbefragungen zu CVTS1 und CVTS2, den Versand der Einwilligungserklärung für die Übermittlung von Adressen und Daten an das BIBB koordiniert. Das Statistische Bun-

desamt, das Bayerische Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung und das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen haben gegen Kostenerstattung diese Versandaktion in der Periode Dezember 2007 – April 2008 durchgeführt.

Nach der ersten Versandaktion der Einwilligungserklärungen gaben nur 230 Unternehmen, die an der CVTS3-Haupterhebung teilgenommen hatten an, auch für die Zusatzerhebung zur Verfügung zu stehen. Dies wäre eine Rücklaufquote von ungefähr 10% gewesen. Der Rückgang der Einwilligungserklärungen hat u. a. damit zu tun, dass wegen des geringeren Rücklaufs der CVTS3-Haupterhebung nur 2.180 weiterbildende Unternehmen angeschrieben werden konnten. Bei der CVTS2-Zusatzerhebung betrug der Rücklauf 20% - von 2.506 weiterbildenden Unternehmen waren 510 zu einer weiteren Befragung bereit. Darüber hinaus ist zu vermuten, dass dieser Rückgang u.a. auch mit der seit Jahren zu beobachtenden zurückgehenden Auskunftsbereitschaft der Unternehmen zusammenhängt. Auffallend ist, dass gerade die Unternehmen aus den neuen Bundesländern deutlich seltener bereit sind, an Befragungen teilzunehmen als noch in den 90er Jahren.

Das BMBF war daraufhin bereit, zusätzliche Mittel bereit zu stellen bzw. einer Umschichtung der Mittel für eine weitere Versandaktion zuzustimmen. Ziel war es, die Anzahl der weiterbildenden Unternehmen, die bereit sind an der CVTS3-Zusatzerhebung teilzunehmen, zu erhöhen. Durch die zweite Versandaktion konnten zusätzlich noch 130 weiterbildende Unternehmen gewonnen werden. Die Rücklaufquote der Einwilligungserklärungen beträgt daher ungefähr 15%.

3.1.3 Vergabe der CATI-Erhebung (November 2007 – Dezember 2007)

Die Ergänzungserhebung sollte aus Kostengründen als telefonische Befragung (CATI) durchgeführt werden. Da das BIBB nicht über ein eigenes CATI-Labor und einen entsprechenden Interviewerstab verfügt, wurde die geplante telefonische Erhebung öffentlich ausgeschrieben.

Nach eingehender Prüfung aller Angebote hat das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH in Hannover (*ies*), im Hinblick auf die zu erwartende Leistung, das erfolgversprechendste und das kostengünstigere Angebot eingereicht. Das Angebot vom *ies* hat erwarten lassen, dass der Auftrag fachlich und kompetent durchgeführt wird und dass eine enge Kooperation mit den Projektmitarbeitenden im BIBB bei der Durchführung der CATI-Erhebung gewährleistet ist.

Das *ies* ist eine selbstständige wissenschaftliche Einrichtung an der Universität Hannover in der Rechtsform einer GmbH. Ihre Aufgaben sind Entwicklungsplanung und Strukturforschung im Bildungs- und Sozialbereich sowie Beratung für Politik und Verwaltung,

insbesondere in der Bildungs- und Wissenschaftspolitik, der Arbeits- und Sozialpolitik sowie der Regionalpolitik. Das *ies* verfolgt einen interdisziplinären Ansatz und arbeitet projektorientiert. Seit 1989 werden im *ies* computergestützte Telefonbefragungen durchgeführt. Das *ies* hat ein interdisziplinäres Projektteam zur Verfügung, das sowohl den fachlich-inhaltlichen Erfahrungshintergrund als auch die notwendigen IT-Kompetenzen im Hinblick auf eine CATI-Erhebung der betrieblichen Weiterbildung besitzt.

3.1.4 Interviewerschulung und Pretest (Dezember 2007 – Februar 2008)

Am 17.12.2007 hat in Hannover ein Auftaktgespräch mit dem *ies* stattgefunden. Gegenstand dieses Gesprächs waren

- die Diskussion des nach der nationalen Begleitgruppensitzung Ende November überarbeiteten Fragebogens in der Fassung vom 12.12.2007,
- die Erörterung des Kompetenzschemas und der zugrundeliegenden Annahmen unter Berücksichtigung des Papiers „Lernen im Unternehmen“,
- die Beratung unter erhebungsmethodischen und erhebungstechnischen Gesichtspunkten, u.a. Verständlichkeit der Fragen, erläuternde Hinweise auf dem Bildschirm und im Glossar in Papierfassung zur besseren Orientierung der Interviewenden,
- die Auswahl der in der Interviewerschulung gesondert zu erläuternden Begriffe,
- Verzweigungslogik und Steuerungsmöglichkeiten aus der Haupterhebung sowie
- die Aufstellung eines groben Zeitplans.

Nach dieser Abstimmung wurde der Fragebogen vom *ies* programmiert und ein Begleitschreiben mit Informationen zum Projektanliegen, zum Datenschutz und mit Ansprechpartnern für Rückfragen entwickelt, das die Interviewenden unsicheren oder zweifelnden Interviewpartnern und -partnerinnen zusenden (mailen oder faxen) konnten.

Am 28.01.2008 fand in Hannover eine Interviewerschulung statt (Teilnehmer/-innen (BIBB): Moraal, Lorig, Schreiber, Behrendorf, Seidel und zehn Interviewer/-innen (*ies*)). Mit der intensiven Schulung war das Anliegen verbunden, den Interviewenden ausführliche Informationen zu Projekthintergrund und Projektanliegen zu geben, den Fragebogen mit den verschiedenen Frageblöcken im Detail vorzustellen und einschlägige Begriffe zu erläutern. Außerdem diente sie der Klärung von Verständnisfragen, der inhaltlichen Diskussion einzelner Fragen und der technischen Einweisung.

Der anschließende Praxistest zielte zunächst darauf ab, die Handhabung des Fragebogens, die Fragelogik sowie -formulierungen und die Dauer des Interviews zu prüfen. In der

nachfolgenden einwöchigen Testphase zeigte sich, dass die Interviewdauer zwischen 45 und 60 Minuten betrug und die Fragesyntax an einzelnen Stellen ein flüssiges Interview verhinderte. Aus diesen Gründen wurden - in enger Absprache zwischen ies und BIBB - einige Fragen umgestellt, Formulierungen verändert und erhebliche Kürzungen im Fragenprogramm vorgenommen und der Fragebogen entsprechend neu programmiert.

Die Verknüpfung der Ergänzungserhebung mit der CVTS3-Haupterhebung erforderte, dass zentrale Elemente der Verzweigungslogik durch Angaben aus der Haupterhebung gesteuert wurden. Hierzu war es nötig, die vorhandenen Befragungsdaten zu importieren und daraus "unsichtbare" Steuervariablen zu generieren, durch die im Verlauf des Interviews - je nach Antwortverhalten in der Haupterhebung - unterschiedliche Fragegruppen aktiviert werden konnten. Die hieraus resultierende Komplexität des CATI-Fragebogens erforderte einen hohen Implementierungs- und Testaufwand. Es wurde daher notwendig, nicht zuletzt auch angesichts der angestrebten hohen Realisierungsquote, spezielle Interviewtermine zu vereinbaren, an denen sich die Gesprächspartner/-innen ohne Zeitdruck auf die Interviewsituation einlassen konnten. Hierzu wurde vom ies ein speziell auf dieses Projekt zugeschnittenes Terminmanagement entwickelt, das die gezielte Zuweisung von Interviewerinnen und Interviewern zu Befragten ermöglicht und dabei gleichzeitig über eine hohe Flexibilität bei Terminabsprachen und terminlichen Verschiebungen verfügt. Um die zu Befragenden im Voraus für das zugrundeliegende Kompetenzschema zu sensibilisieren und das Verständnis für die sich im Laufe des Interviews bei den verschiedenen Lernformen wiederholende Befragungssystematik zu erhöhen, wurde vereinbart, die Interviewpartner/-innen einige Tage vor Beginn der Feldphase per E-Mail davon zu unterrichten und ihnen mit diesem Schreiben das Kompetenzschema und die Beschäftigtentypen zuzuschicken. Im Vorfeld der Befragung wurden darüber hinaus die Einwilligungserklärungen auf Zustimmung und Adresse hin geprüft.

Nach der endgültigen Umsetzung des Fragebogens fand ein zweiter Praxistest statt, der neben der Prüfung der Steuerung im CATI-System nun der Geläufigkeit im Umgang mit der speziellen Fragenanordnung und der Gewandtheit während des Interviews diente. Nach erfolgreichem Abschluss der zweiten Praxistestphase folgten einige Pretests.

3.2 Durchführung der CATI-Erhebung (März 2008 – Mai 2008)

3.2.1 Befragungsverlauf

Am 25.04.2008 fand ein Erfahrungsaustausch zwischen den BIBB-Projektmitgliedern (Dick Moraal, Barbara Lorig und Daniel Schreiber) sowie den ies-Mitarbeitern und -Mitarbeiterinnen (Interviewer/-innen, Frau Seidel und Herr Behrendorf) über Stand und

Verlauf der Interviews statt. Daneben nutzten die Projektmitglieder die Möglichkeit, an einigen Interviews teilzunehmen und mitzuhören.

In den rund 250 realisierten Interviews zeigte sich nach Meinung des Interviewerstabes eine hohe Auskunftsbereitschaft der Befragten. In fast allen Interviews mussten die Begriffe Wahl- und Zusatzqualifikationen erläutert werden. Die Differenzierungen im Kompetenzschema (Sozial-; Fach-, Methoden- und personale Kompetenz) waren den Befragten bekannt; allerdings fiel es ihnen schwer, die Förderung von Kompetenzen durch eine bestimmte Lernform über alle Abteilungs-, Aufgaben- und Hierarchieebenen hinweg zu beurteilen.

Besondere Aussagen, Fragen und Hinweise der Befragten hielten die Interviewer/-innen in einer eigens dafür angelegten Excel-Datei fest.

3.2.2 Gewinnung der Interviewpartner/-innen, Kontaktaufnahme

Das BIBB stellte dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH (*ies*) insgesamt 346 Datensätze von Unternehmen zur Verfügung, die sich an der Haupterhebung beteiligt und ihre Einwilligung für die Teilnahme an der Zusatzerhebung erteilt hatten. Diese Zulieferung erfolgte in drei Schüben. Der Datenbestand enthielt Angaben zur Firmenbezeichnung und Anschrift, den Namen der Ansprechperson und die zur Gesprächsanbahnung benötigte Telefonnummer und E-Mail-Adresse. Zusätzlich zu diesen Kontaktinformationen waren die Variablen aus der Haupterhebung enthalten, die zur Ansteuerung der entsprechenden Fragenkomplexe im Telefoninterview dienten. Außerdem lagen die Einwilligungserklärungen der teilnehmenden Unternehmen vor, die vor der Kontaktaufnahme noch einmal eingehend auf Zustimmung und Adresse geprüft wurden. Im Laufe dieses Verfahrens mussten vier der ursprünglich 350 gelieferten Datensätze ausgesondert werden, da sich aus dem Erklärungsformular keine eindeutige Einwilligung ableiten ließ (fehlende Unterschrift, umfangreiche Streichungen etc.). Angesichts der angestrebten hohen Realisierungsquote war es nötig, spezielle Interviewtermine zu vereinbaren, an denen sich die Gesprächspartner/-innen ohne Zeitdruck auf die Interviewsituation einlassen konnten.

Die per E-Mail angeschriebenen Unternehmen wurden telefonisch kontaktiert, um einen Termin für das Interview festzumachen. Nur in ganz seltenen Fällen konnte bereits beim ersten Telefonanruf das Interview geführt werden. Die Kontaktaufnahme gestaltete sich häufig recht schwierig: die zuständige Person war auf Dienstreise, krank, im Urlaub oder einfach nicht erreichbar. Selbst wenn ein geeigneter Gesprächspartner oder eine Gesprächspartnerin erreicht wurde, war oft einiges an „Überzeugungsarbeit“ zu leisten, um sie oder ihn zur Teilnahme zu bewegen. Auffällig war, dass sich Ansprechpartner/-innen in großen Unter-

nehmen häufig mehr Zeit für das Interview nehmen konnten wie die in kleineren Unternehmen.

Um eine möglichst hohe Ausschöpfungsquote sicherzustellen, wurde versucht, auf die Terminwünsche der Unternehmen bestmöglich einzugehen. So ist es gelungen, 302 der 346 geplanten Interviews zu realisieren (87%). Hierfür wurden insgesamt 1.836 Telefongespräche initiiert, von denen in 1.109 Fällen ein/e Gesprächspartner/-in erreicht wurde. Jedes realisierte Interview erforderte somit durchschnittlich ca. sechs Anrufversuche.

3.2.3 Durchführung der Interviews

Das gewählte Verfahren zur Kontaktaufnahme (Terminabsprache und Interview zu einem späteren Zeitpunkt) hat sich grundsätzlich bewährt, da die Durchführung eines derart langen Interviews in der Regel nicht spontan möglich ist. Andererseits führte dieses Vorgehen auch häufig zu Leerlaufzeiten der Interviewenden, vor allem dann, wenn der vereinbarte Termin doch nicht zu Stande kam oder ein Interview deutlich schneller beendet war (z. B. wenn zwar nach der Haupterhebung viele Lernformen zum Einsatz kamen beziehungsweise viele Beschäftigungsformen im Unternehmen anzutreffen waren, diese aber zum Zeitpunkt des Interviews nicht mehr zutrafen). Die Interviews wurden im Zeitraum vom 18.3.2008 bis 30.6.2008 durchgeführt. Die durchschnittliche reine Interviewdauer - ohne Anbahnungsgespräch - betrug 35 Minuten, war also etwas länger als ursprünglich veranschlagt. Das längste Interview dauerte eine Stunde und 13 Minuten, das kürzeste konnte nach 20 Minuten abgeschlossen werden. Regelmäßig kam es vor, dass die in der Haupterhebung gemachten Angaben über Lern- oder Beschäftigungsformen nicht mehr zutrafen. Teilweise waren hier extreme Abweichungen zu beobachten, z.B. gaben Firmen, die zum Zeitpunkt der Haupterhebung angeblich keine un- oder angelernten Mitarbeiter/-innen beschäftigten, nun einen Anteil von 80% an. Dies kann auf eine tatsächliche Änderung der Situation im Zeitverlauf seit der Haupterhebung hinweisen. Möglich ist allerdings auch, dass die beiden Befragungen von verschiedenen Personen mit unterschiedlichem Informationsstand beantwortet wurden. Die vorherige Zusendung des Informationsblattes mit dem Kompetenzschema und den Beschäftigungstypen hat sich als sehr hilfreich erwiesen, da sich die Gesprächspartner/-innen, bei denen diese Unterlage vorlag, deutlich besser auf den Fragebogen einlassen konnten. Einige Befragte hatte die E-Mail mit den erläuternden Anlagen nicht erreicht, weil sich z.B. zwischenzeitlich die Zuständigkeit geändert hatte und die E-Mail nicht entsprechend weitergeleitet worden war. In solchen Fällen konnte manchmal die E-Mail sofort noch einmal an die korrekte Adresse versendet werden, so dass die Unterlagen unmittelbar für das bereits begonnene Interview verfügbar waren. Manchmal wurde gewünscht, die E-Mail noch einmal zuzusenden und dann später erneut anzurufen. Einige Befragte baten darum, das Interview auch ohne

ein Vorliegen der Erläuterungsblätter zu führen. In diesen Fällen ergaben sich allerdings oft sehr zeitaufwändige Interviews, da die fehlenden Begleitinformationen im Verlauf des Gesprächs eingeflochten werden mussten. Insgesamt konnte eine sehr hohe Gesprächsbereitschaft der befragten Unternehmen beobachtet werden. Fast alle Interviewpartner/-innen waren für die Thematik sehr aufgeschlossen und entsprechend auskunftsfreudig. Sie hätten sich teilweise allerdings mehr offene Fragen gewünscht, wenn sie das Gefühl hatten, dass sich ihre spezielle Situation mit dem vorgegebenen Frage-Antwort-Schema nicht exakt abbilden ließ.

3.2.4 Datenaufbereitung und -übergabe

Die erhobenen Befragungsdaten wurden schließlich aus der Telefonbefragungs-Software exportiert und in das Statistiksystem SPSS importiert. Da aus befragungstechnischen Gründen für die verschiedenen Kombinationen von Lernformen und Beschäftigungsarten unterschiedlich aufgebaute „Fragebildschirme“ verwendet wurden, waren im importierten Rohdatensatz Antworten auf inhaltlich gleiche Fragen in unterschiedlichen Variablen abgelegt, so dass hier umfangreiche Umkodierungen stattfinden mussten. Danach wurden alle Variablen und Werte mit aussagekräftigen Labels versehen. Der Datenbestand wurde dann einer Plausibilitätsprüfung unterzogen und offensichtliche Eingabefehler korrigiert. Nach einem Grundauswertungslauf wurde dem BIBB der gelabelte SPSS-Datensatz übergeben. Besondere Aussagen, Fragen und Hinweise der Befragten haben die Interviewer/-innen in einer eigens dafür angelegten Excel-Datei festgehalten.

3.3 Datenauswertung

Die Ergebnisse der Haupterhebung wurden vom Statistischen Bundesamt, nach einer Behandlung der Antwortausfälle (Imputation), durch eine Regressionsschätzung mit der Zahl der Beschäftigten pro Wirtschaftszweig, laut dem Unternehmensregister des Statistischen Bundesamtes, gewichtet und hochgerechnet. Dieser Gewichtungs- und Hochrechnungsfaktor wurde dem BIBB vom Statistischen Bundesamt für die Ergänzungserhebung übermittelt.

Die nachfolgende Auswertung des Gesamtdatensatzes (ab August 2008) ergab, dass durch das gewählte Verfahren die Ergebnisse der CVTS3-Zusatzerhebung von anderweitig veröffentlichten Ergebnissen der CVTS3-Haupterhebung im Niveau abweichen, wobei aber die Struktur (z. B. Verteilung der Antworten) für die zentralen Indikatoren Weiterbildungsteilnahme, Weiterbildungsstunden, Weiterbildungskosten nahezu identisch ist. So zeigt z. B. ein Vergleich der zentralen Weiterbildungsindikatoren, dass die weiterbildenden Unternehmen der CVTS3-Zusatzerhebung lernaktiver sind als die der CVTS3-Haupterhebung.

Das Projekt wurde durch eine Begleitgruppe mit Vertretern und Vertreterinnen aus Wissenschaft und Praxis unterstützt. Aufgabe der Mitglieder war es, Vorschläge zu erörtern, inhaltliche und methodische Anregungen zu geben und Ergebnisse zu diskutieren.

Die Begleitgruppensitzungen fanden statt:

- 26.11.2007: Diskussion des Fragebogens,
- 15.09.2008: Diskussion der ersten Ergebnisse und der Danke-Schön-Broschüre und
- 18.05.2009: Diskussion der Ergebnisse und Überlegungen zur weiteren Vorgehensweise.

4. Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der CVTS3 Zusatzerhebung anhand von drei zentralen künftigen Herausforderungen für die betriebliche Weiterbildung skizziert.

4.1 Herausforderung I: Demografische Entwicklung und betriebliche Weiterbildung

Mit den Veränderungen in der Altersstruktur geht in den meisten EU-Mitgliedstaaten eine Abnahme der Bevölkerung einher. Diese Entwicklung setzt in Deutschland bereits ab 2010 ein. Auch die Zusammensetzung der 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 diese Entwicklung besonders interessant: Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen am Erwerbspersonenpotenzial steigt ab 2010 abrupt und steil an (EUROSTAT 2005). Dies hat Konsequenzen für die jetzigen jüngeren Beschäftigten und die allmählich aus dem Erwerbsleben herauswachsenden älteren Beschäftigten. Um diese demografischen Auswirkungen bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, z.B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden. Es stellt sich die Frage, ob diese Beschäftigtengruppen auf die künftigen Herausforderungen gut vorbereitet sind.

Für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland kann dies nicht unbedingt bestätigt werden. Wie die CVTS3-Haupterhebung zeigt, liegt Deutschland bei der Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen mit 30 Prozent auf dem 15. Platz von 26 europäischen Ländern. Die Beteiligung der 55-Jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in Europa fällt sehr unterschiedlich aus: Im Durchschnitt besucht jeder vierte ältere Beschäftigte Weiterbildungskurse (24%). Deutschland und Österreich teilen sich mit einer Teilnahmequote von 21% den 16. Platz. Deutschland liegt damit bei allen Teilnahmequoten hinter den meisten nord- und westeuropäischen Ländern (BANNWITZ 2008). Die Teilnahme der Alterskohorte der 25- bis 54-Jährigen ist für die Zukunft aber noch relevanter: die Teilnahmequote für diese Alterskohorte beträgt 32 Prozent (14. Platz) (EUROSTAT 2007; STATISTISCHES BUNDESAMT 2008; BANNWITZ 2008).

Wie schätzen nun die deutschen Unternehmen die demografische Entwicklung ein? Eine Mehrheit von 64% der in der Zusatzerhebung befragten weiterbildenden Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots ab 2010 zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben könnten. Es sind vor allem die größeren Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die Probleme sehen (74%). Bei kleinen Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten sind es nur 55%. Insbesondere die Unternehmen des Handwerks

(54%) erwarten keine Schwierigkeiten aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Doch speziell die Unternehmen aus den Branchen „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ (75%), „Baugewerbe“ (74%) und „Immobilien, unternehmerische Dienstleistungen“ (71%) erwarten Probleme, die Unternehmen im Wirtschaftszweig „Erbringung öffentlicher und persönliche Dienstleistungen“ (23%) hingegen deutlich weniger.

81% der weiterbildenden Unternehmen beschäftigten im Zeitraum 2005 bis 2007 ältere Mitarbeiter/-innen. Der Anteil älterer Beschäftigter steigt mit der Größe des Unternehmens kontinuierlich an. Es sind vor allem die Banken/Versicherungen (93%) und Industrieunternehmen (89%), die ältere Arbeitnehmer/-innen beschäftigen. In Unternehmen des Handwerks finden sich mit 44% deutlich seltener ältere Mitarbeiter/-innen.

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 der Beschäftigten 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.

Gefragt wurden die weiterbildenden Unternehmen auch, wie sie die Möglichkeiten einschätzen, das vorzeitige Ausscheiden der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigter ausgleichen zu können. 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 das Handwerk sieht das mit fast 80% positiv. Negativ hingegen sehen es Unternehmen des Wirtschaftszweiges „Banken/Versicherungen“. Als Grund dafür, dass das vorzeitige Verlassen der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigter nur schlecht ausgeglichen werden könne, nennen die weiterbildenden Unternehmen zu 49%, dass die Arbeitskräfte nicht passgenau qualifiziert seien, und zu 34%, dass das Arbeitskräfteangebot nicht ausreiche.

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.

Nur 31% der weiterbildenden Unternehmen setzen bereits „Maßnahmen“ ein, um ältere Beschäftigte längerfristig zu binden, 35% werden dies zukünftig tun. Die derzeit wichtigsten Maßnahmen in den befragten weiterbildenden Unternehmen sind spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung (73%); In der Zukunft werden Unternehmen diese Maßnahmen seltener einsetzen (65%). Die gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft wurde von 48% der Unternehmen angegeben: Diese Maßnahme wird allerdings

in der Zukunft deutlich häufiger eingesetzt (65%). Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung sind mit 37% am dritthäufigsten. Ihre Bedeutung steigt künftig auf 42%. Sowohl eine generationsübergreifende Unternehmenskultur (von 23% derzeit auf 31% künftig) als auch eine altersgerechte Personalpolitik (von 19% derzeit auf 32% künftig) werden künftig häufiger in den Unternehmen eingesetzt.

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

4.2 Herausforderung II: Beitrag der Unternehmen zur Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems in Deutschland

Die Arbeitswelt wandelt sich - auch in Deutschland - zunehmend: Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, atypische Arbeitsverhältnisse und Phasen der Arbeitslosigkeit bestimmen immer mehr die Erwerbsbiographien. Das Normalarbeitsverhältnis dominiert zurzeit noch. Jedoch zeigen neue europaweite Ergebnisse bereits jetzt schon große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern (vgl. Moraal 2007). Europaweit ist die Betriebsbindung sehr unterschiedlich. Auch bei den atypischen Arbeitsverhältnissen existieren zwischen den einzelnen europäischen Ländern große Unterschiede. Ergebnisse zeigen, dass in Deutschland die Betriebsbindung und das Normalarbeitsverhältnis im europäischen Vergleich stärker sind, als in den skandinavischen Ländern und in den Niederlanden.

Es wird erwartet, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe künftig noch zunehmen werden (vgl. Moraal 2007). Damit geht einher, dass vormals erworbene Qualifikationen und Erfahrungen, etwa durch Phasen der Arbeitslosigkeit oder erzwungener Umorientierung, entwertet werden. Zum einen wird daher eine lebenslange Beschäftigung bei ein- und demselben Arbeitgeber (Betriebsbindung) künftig nicht mehr die Regel sein, zum anderen zwingt dies zur Bereitschaft, beruflich und räumlich mobil zu sein und im Laufe des Lebens neue berufliche Qualifikationen zu erwerben - d.h. beschäftigungsfähig zu sein und zu bleiben. Auf die Beschäftigten kommt daher eine neue Herausforderung im Berufsleben zu, nämlich eine kontinuierliche Anpassung ihrer Qualifikationen an die künftigen Veränderungen in der Arbeitswelt.

Ein wichtiges Problem ist hier die Durchlässigkeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Eine grundlegende politische Forderung - u. a. vom „Innovationskreis berufliche Bildung“

(IKBB) - 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 (SAUTER 2003).

Die CVTS3-Zusatzerhebung hat den Beitrag der deutschen Unternehmen zur Verzahnung der beruflichen Aus- und Weiterbildung untersucht. Auf der Grundlage der Daten der CVTS3-Haupterhebung können erstmals die Beteiligung der Unternehmen an der Erstqualifizierung Jugendlicher und die Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung europäisch verglichen werden. Die CVTS3-Zusatzerhebung fragte nach dem Grad der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. Dafür wurden fünf Indikatoren entwickelt, zwei davon beziehen sich auf die innerbetriebliche Organisation (Planung von Aus- und Weiterbildung und Einsatz des Ausbildungspersonals), zwei auf die Lernaktivitäten in den Unternehmen (Nutzung von Wahlqualifikationen sowie von Zusatzqualifikationen als Instrumente der Ausbildung, die auch für die betriebliche Weiterbildung eingesetzt werden können) sowie einer auf die Existenz einer externen Kooperation (Kooperation der Unternehmen mit anderen Unternehmen).

Mit diesen Indikatoren kann eine Typisierung der Unternehmen nach dem Grad der Verzahnung (Pole: keine Verzahnung – intensive Verzahnung) vorgenommen werden. Sie erlauben es zusätzlich, Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Vergleich zu den Ausbildungsaktivitäten zu interpretieren. Tabelle 3 listet die Ergebnisse für die einzelnen Indikatoren auf.

Tabelle 3: 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 Verbundausbildung im Rahmen des BBiG/HwO.

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Die Intensität der Verzahnung von beruflicher Ausbildung mit betrieblicher Weiterbildung in den Unternehmen kann unter Berücksichtigung der Anzahl der jeweiligen Indikatoren gemessen werden. Nach diesem Indikatortableau geben 23% der aus- und weiterbildenden Unternehmen an, 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, zusammengenommen also 12% der Unternehmen, ist 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.

4.3 Herausforderung III: Veränderung des Lernens in Unternehmen

Welche Lernformen gibt es in den Unternehmen?

In der betrieblichen Weiterbildung werden sehr unterschiedliche Lernformen genutzt. Aus diesem Grund wurde in allen drei europäischen Weiterbildungserhebungen folgende Liste „anderer“ Formen der betrieblichen Weiterbildung abgefragt:

- Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz: Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen und Kolleginnen 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 und
- 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 in 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 moderneren „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung werden Job-Rotation, Austauschpro-

gramme, Lern- und Qualitätszirkel und das selbstgesteuerte Lernen gerechnet. Bei diesen Formen wird davon ausgegangen, dass sie vor allem bei produktionsbedingten oder betriebsorganisatorischen Veränderungen effektiv eingesetzt werden können und darüber hinaus ein arbeitsintegriertes/arbeitsplatznahe Lernen im Unternehmen ermöglichen.

Will man die Gesamtheit der im Unternehmen angebotenen Lernformen erfassen, muss man neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen auch diese „anderen“ Formen des Lernens berücksichtigen. Lernförderliches Arbeiten im Unternehmen wird vor allem durch die Kombination von Lernformen (interne und externe Lehrveranstaltungen sowie arbeitsplatzintegrierte/arbeitsplatznahe Formen des Lernens) ermöglicht. 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 Mitarbeiter/-innen an Lernzirkeln und/oder Qualitätszirkeln teilnehmen können, 14% der Unternehmen bieten auch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme an.

Die Ergebnisse zeigen, dass neben den klassischen betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen auch die „anderen“ Lernformen in den Unternehmen - insbesondere Informationsveranstaltungen und Unterweisung - angeboten werden. Die Analyse der Daten der Zusatzerhebungen zu CVTS1 und CVTS2 lassen erkennen, dass die Grenze zwischen intentionalen, bewusst gestalteten Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und der Nutzung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen 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 (vgl. MORAAL/LORIG/SCHREIBER/AZEEZ 2009)

Welche Merkmale weisen die einzelnen Lernformen in den Unternehmen auf?

Betriebliche Weiterbildung in Unternehmen setzt sich aus einem Mix von Lernformen zusammen. Neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Seminaren, Kursen und Lehrgängen (hier: interne und externe Lehrveranstaltungen) spielen auch „andere“ arbeitsintegrierte/arbeitsplatznahe Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen und Informationsveranstaltungen eine bedeutende Rolle (GRÜNEWALD, MORAAL, WEIß, GNAHS 1998).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der CVTS3-Zusatzerhebung (MORAAL/LORIG/SCHREIBER/AZEEZ 2009) erörtert.² Die nachfolgende Tabelle 4 fasst einige zentrale Eigenschaften der einzelnen Lernformen in Unternehmen zusammen.

Tabelle 4: Lernen in Unternehmen: zentrale Merkmale der einzelnen Lernformen

	Weiterbildungsangebot ** (in %)	Weiterbildungsteilnahme** (in %)	Beschäftigtengruppen (Mittelwerte einer 4er Skala von gar nicht (=4) bis sehr stark (=1))				Lernen oder Arbeiten (in %)	Gesamtkonzept oder Einzelmaßnahme (in%)	Dokumentation oder Teilnahmebestätigung (in %)
			Un- und ange-lernte Beschäftigte	Fachkräfte	Untere Führungskräfte	Obere Führungskräfte			
Weiterbildende Unternehmen									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Klassische Formen der betrieblichen Weiterbildung									
Lehrveranstaltungen insgesamt *	76	53							
Interne Lehrveranstaltungen	61	***	2,07	1,49	1,62	1,86	****	61	54
Externe Lehrveranstaltungen	74	***	1,91	2,75	1,77	1,87	****	57	60
Andere Formen der betrieblichen Weiterbildung									
Unterweisung und/oder Einarbeitung	73	45	1,78	1,61	2,05	2,23	35 : 65	55	58
Informationsveranstaltungen	93	28	2,18	2,60	1,96	1,88	63 : 37	39	26
Job Rotation und/oder Austauschprogramme	13	16	2,86	2,38	2,48	2,76	58 : 42	57	61
Lern- und/oder Qualitätszirkel	22	23	3,07	2,11	2,04	2,08	53 : 47	70	75
selbstgesteuertes Lernen	34	30	2,79	1,95	1,99	1,89	85 : 15	59	39

* Die Kategorie „Lehrveranstaltungen insgesamt“ setzt sich aus dem Angebot von nur internen Lehrveranstaltungen, nur externen Lehrveranstaltungen sowie dem Angebot an internen und externen Lehrveranstaltungen zusammen.

** Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung für jene 302 Unternehmen, die an der CVTS3-Zusatzerhebung teilgenommen haben.

*** In der CVTS3-Haupterhebung nicht erfragt

**** In der CVTS3-Zusatzerhebung nicht erfragt, da davon ausgegangen wird, dass bei internen und externen Lehrveranstaltungen das Lernen und nicht das Arbeiten eindeutig vorherrscht.

² Die Daten der CVTS3-Haupterhebung wurden mit den Daten der Zusatzerhebung gekoppelt und mit einem vom Statistischen Bundesamt ermittelten individuellen Gewichtungsfaktors hochgerechnet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch das gewählte Verfahren einer Ergänzungserhebung, die Ergebnisse der CVTS3-Zusatzerhebung von anderweitig veröffentlichten Ergebnissen der CVTS3-Haupterhebung im Niveau abweichen, wobei aber die Struktur der Ergebnisse nahezu identisch ist. Ein Vergleich der beiden Weiterbildungsindikatoren Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsteilnahme zeigt, dass die weiterbildenden Unternehmen der CVTS3-Zusatzerhebung lernaktiver sind als die der CVTS3-Haupterhebung.

In den Spalten 1 und 2 ist jeweils das Weiterbildungsangebot der Unternehmen und die Teilnahme der Beschäftigten an den unterschiedlichen Lernformen der betrieblichen Weiterbildung abgebildet. Die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung ermöglichen es, die relative Bedeutung dieser „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung für das Lernen in Unternehmen etwas besser einschätzen zu können. Die Kombination aus dem Angebot dieser „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung und der Teilnahme der Beschäftigten ist ein Indiz für die Nutzungsintensität. Aus den Ergebnissen der Haupterhebung wird deutlich, dass die Nutzungsintensität von internen und externen Lehrveranstaltungen bedeutsamer ist als die der jeweiligen einzelnen arbeitsintegrierten/ arbeitsplatznahen Formen. Dreiviertel der weiterbildenden Unternehmen boten ihren Beschäftigten Unterweisung und/oder Einarbeitung an, über 90% Informationsveranstaltungen. Alle moderneren „anderen“ Formen werden in den Unternehmen wesentlich seltener angeboten als die konventionellen „anderen“ Formen. Die Nutzungsintensität ist - relativ gesehen - bei Unterweisung und/oder Einarbeitung am höchsten. Bei Lern- und/oder Qualitätszirkeln sowie Job-Rotation und/oder Austauschprogrammen ist sie wesentlich niedriger. Diese Formen der betrieblichen Weiterbildung haben (zumindest noch) eine marginale Bedeutung. Auffallend ist die geringe Nutzungsintensität der Informationsveranstaltungen. Gemessen an den Nutzungsintensitäten haben vor allem das selbstgesteuerte Lernen sowie die Unterweisung und/oder Einarbeitung eine große Bedeutung.

In den Spalten 3, 4, 5 und 6 wird beschrieben, welche Beschäftigtengruppen am häufigsten an den unterschiedlichen Lernformen teilnehmen. Dafür wurden aus den Angaben der Unternehmen die Mittelwerte errechnet; die Beschäftigtengruppen, die am nächsten am Wert 1 liegen, sind damit jene, die am häufigsten an den unterschiedlichen Lernformen teilnehmen. Im Allgemeinen nehmen Fachkräfte, untere Führungskräfte und obere Führungskräfte am häufigsten an den unterschiedlichen Lernformen teil. Dabei gibt es aber zwei Ausnahmen: externe Lehrveranstaltungen und Unterweisung und/oder Einarbeitung. Bei den externen Lehrveranstaltungen nehmen zum einen un- und angelernte Beschäftigte und zum anderen die unteren sowie oberen Führungskräfte häufig teil. Dabei ist zu vermuten, dass die drei Beschäftigtengruppen unterschiedliche Lehrveranstaltungen besuchen. An Unterweisung und/oder Einarbeitung nehmen hingegen vermehrt un- und angelernte Beschäftigte und Fachkräfte teil.

In Spalte 7 sind die Einschätzungen der Unternehmen aufgeführt, ob die einzelnen Lernformen „eher dem Arbeiten“ oder „eher dem Lernen“ zuzuordnen sind. Da davon ausgegangen wird, dass bei internen und externen Lehrveranstaltungen das Lernen und nicht das Arbeiten eindeutig vorherrscht, wurden die Unternehmen für diese beiden Lernformen nicht um eine Einschätzung gebeten. Die befragten weiterbildenden Unternehmen ordneten die „anderen“

Formen der betrieblichen Weiterbildung unterschiedlich nach „Lernen“ oder „Arbeiten“. Selbstgesteuertes Lernen wird von einer deutlichen Mehrheit der Unternehmen, die diese Lernform anbieten, eher dem Lernen zugeordnet, Informationsveranstaltungen, Job-Rotation und/oder Austauschprogramme und Lern- und/oder Qualitätszirkel ebenfalls. Unterweisung und/oder Einarbeitung weisen die anbietenden Unternehmen dagegen eher der Kategorie „Arbeiten“ zu. Darüber hinaus zeigt sich, dass bei der Mehrheit der Unternehmen die anderen Lernformen - mit Ausnahme von Informationsveranstaltungen - Teil eines umfassenden Personalentwicklungskonzepts sind (Spalte 8).

Die weiterbildenden Unternehmen wurden auch gefragt, ob die Teilnahme an den einzelnen Lernformen als Lernergebnis dokumentiert, bestätigt oder gar nicht festgehalten werden sollte (Spalte 9). Die Unternehmen antworteten sehr heterogen: Abgesehen von Informationsveranstaltungen und selbstgesteuertem Lernen spricht sich die Mehrheit der befragten Unternehmen, die diese Lernformen einsetzen, für eine Dokumentation des Lernergebnisses aus. Hieran wird deutlich, welchen großen Stellenwert die Unternehmen der Lernergebnisdokumentation beimessen.

Welche Lernformen fördern welche Kompetenzen?

Das Verhältnis von Lernen in Unternehmen und den beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten ist der zweite Schwerpunkt der Zusatzerhebung. Die CVTS3-Haupterhebung (EUROSTAT 2007) zeigt im Vergleich zur CVTS2-Haupterhebung gewisse Verschiebungen bei den Lerninhalten der externen Lehrveranstaltungen. Da sich bei der Erfassung der einzelnen Kategorien zwischen CVTS2 und CVTS3 einiges geändert hat, sind die erfassten Weiterbildungsthemen nicht eindeutig vergleichbar. Aber die Ergebnisse weisen dennoch auf einige wichtige Verschiebungen bei den Lerninhalten hin. Wie die CVTS3-Haupterhebung zeigt, ist im Bereich „EDV, Informationstechnik, Computerbedienung“ 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“ von 9% in 1999 auf 16% in 2005 angestiegen. Die CVTS2- und CVTS3-Haupterhebungen zeigen ebenfalls, dass diese Verschiebung in allen nordwesteuropäischen Ländern zu beobachten ist.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der CVTS2- und CVTS3-Haupterhebungen wird vermutet, dass sich die Verschiebung der Themeninhalte auch auf der Ebene der Kompetenzen der Beschäftigten nachvollziehen lässt. Um die Frage nach der Wichtigkeit und Wertigkeit von Kompetenzen in der betrieblichen Weiterbildung zu beantworten, wurde in der Zusatzerhebung daher ermittelt, welche Kompetenzen durch die betriebliche Weiterbildung gefördert

werden, und es wurde eine Verknüpfung der betrieblichen Lernformen mit dem beruflichen Kompetenzkonzept vorgenommen.

Als Grundlage der Befragung wurde auf das in der beruflichen Bildung gängige Kompetenzkonzept zurückgegriffen, welches an die berufs- und wirtschaftspädagogische Tradition anschließt (vgl. REETZ 1999; ROTH 1971; ACHTENHAGEN 2004; LORIG, SCHREIBER 2007). Die Kompetenzdimensionen bilden im Zusammenhang die berufliche Handlungskompetenz ab und sind nicht als isolierte Größen zu betrachten (vgl. HENSGE/LORIG/ SCHREIBER 2008).

Berufliche Handlungskompetenz wurde in der Befragung in die vier folgenden Dimensionen unterteilt:

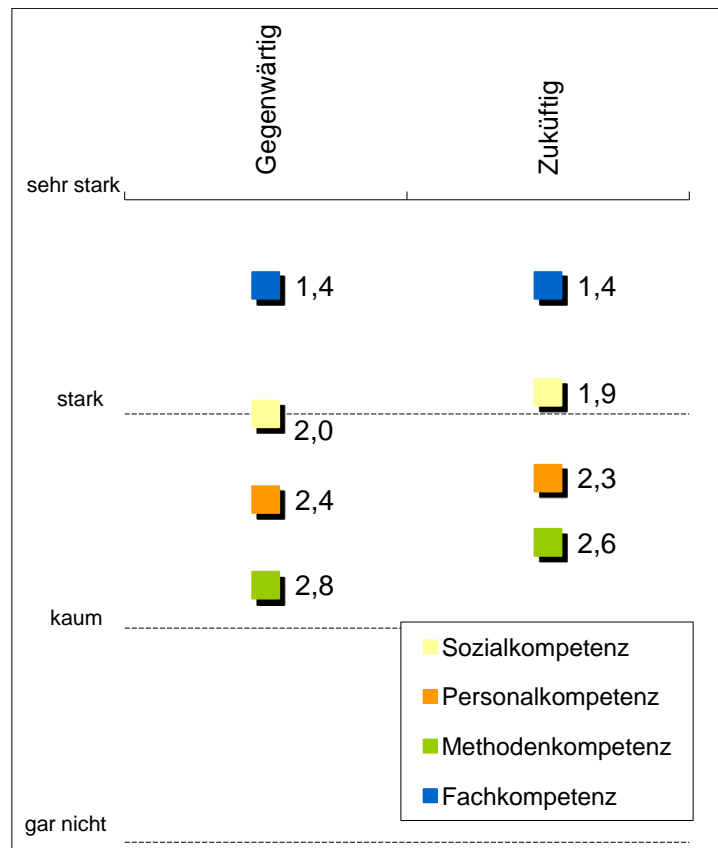
- Sozialkompetenz (z. B. Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen, kompetenter Umgang mit Kunden und Kundinnen),
- Personale Kompetenz (z. B. selbstständiges Arbeiten, Übernahme von Verantwortung),
- Methodenkompetenz (z. B. Lösen von Problemen, bessere Zeiteinteilung, Organisationsfähigkeit) und
- Fachkompetenz (z. B. aufgaben- und tätigkeitsspezifisches Fachwissen und Fachkönnen).

Mit dieser Operationalisierung wurde untersucht, ob so genannte fachübergreifende Kompetenzen wie Sozial-, Methoden- und personale Kompetenz neben Fachkompetenz an Bedeutung gewonnen haben.

In der CVTS3-Zusatzerhebung wurde zunächst gefragt, welche Kompetenzen der Beschäftigten für die Unternehmen aktuell wichtig sind (siehe Abbildung 1).³

³ Dabei wurden pro Kompetenzdimension die Antwortmöglichkeiten „sehr stark“, „stark“, „kaum“ und „gar nicht“ vorgegeben. Aus diesen Antwortmöglichkeiten wurde ein Mittelwert zwischen 1 = „sehr stark“ bis 4 = „gar nicht“ gebildet; je näher der Wert an 1 ist, desto wichtiger sind die einzelnen Kompetenzdimensionen.

Abbildung 1: Bedeutung der Kompetenzdimensionen gegenwärtig und zukünftig (gerundete Zahlen)



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung

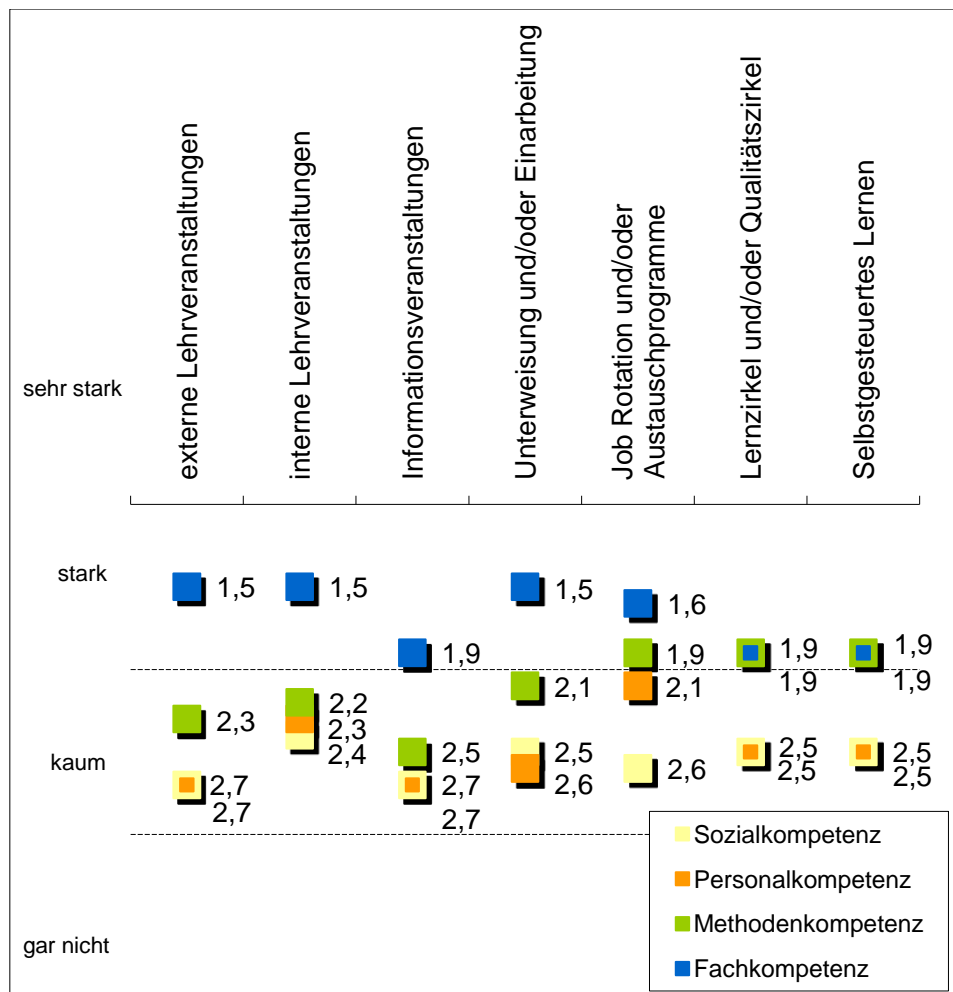
Aktuell hat Fachkompetenz für die Unternehmen die höchste Bedeutung; Fachkompetenz wurde im Durchschnitt mit einem Wert von 1,4 eingeschätzt, was einem „stark“ bis „sehr stark“ entspricht. Als „stark“ wurde die Sozialkompetenz eingeschätzt. Sie liegt von der Bedeutung her mit einem Wert von 2 an zweiter Stelle hinter der Fachkompetenz. Personale Kompetenz, an Stelle drei liegend, hat mit einem Wert von 2,4 ebenfalls eine hohe Bedeutung. Weniger wichtig ist für die Unternehmen die Methodenkompetenz; mit einem Wert von 2,8 wird ihr aktuell die geringste Bedeutung der insgesamt vier Kompetenzdimensionen zugeschrieben.

Nach diesen Ergebnissen ist Fachkompetenz für die Unternehmen immer noch die wichtigste Kompetenzdimension. Allerdings zeigt sich, dass auch die fachübergreifenden Kompetenzen, insbesondere die Sozialkompetenz, eine bedeutende Rolle in den Unternehmen spielen.

Des Weiteren wurde nach der zukünftigen Bedeutung der Kompetenzen für die Unternehmen gefragt. Fachkompetenz wird auch zukünftig derselbe hohe Stellenwert zugesprochen. Die Reihenfolge der fachübergreifenden Kompetenzen bleibt ebenfalls gleich. Allerdings ist

bei diesen ein Bedeutungszuwachs zu erkennen. Insbesondere die Methodenkompetenz scheint den Einschätzungen der Unternehmen nach wichtiger zu werden. Ein genauerer Blick in die einzelnen Lernformen gibt darüber Aufschluss, welche Kompetenzen durch welche Lernformen nach Meinung der befragten Unternehmen gefördert werden (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Förderung der einzelnen Kompetenzdimensionen durch die Lernformen (gerundete Zahlen)



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung

Die externen Lehrveranstaltungen, d. h. Seminare, Kurse und Lehrgänge, vermitteln nach Einschätzung der befragten Unternehmen, die diese Lernform anbieten, vor allem Fachkompetenz. Mit großem Abstand folgen Methodenkompetenz, personale und soziale Kompetenz, die als weniger wichtig bei dieser Lernform anzusehen sind. Dahingegen haben die fachübergreifenden Kompetenzen bei den internen Lehrveranstaltungen im Vergleich zu den externen Lehrveranstaltungen mehr Relevanz. Auch die Informationsveranstaltungen zielen

vorwiegend auf Fachkompetenz; fachübergreifende Kompetenzen spielen hier die geringste Rolle.

Das Bild wandelt sich, wenn man die so genannten „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung, also die arbeitsintegrierten/arbeitsplatznahen Formen des Lernens, betrachtet. Auch hier nimmt Fachkompetenz die dominierende Rolle ein; allerdings steigt die Bedeutung der fachübergreifenden Kompetenzen. Vor allem Job-Rotation und/oder Austauschprogramme, Lern- und/oder Qualitätszirkel sowie selbstgesteuertes Lernen sind nach Ansicht der befragten Unternehmen besonders dafür geeignet, Methodenkompetenz zu fördern. Lern- und/oder Qualitätszirkel und selbstgesteuertes Lernen fördern Methodenkompetenz sogar gleich stark wie die in den anderen Lernformen dominierende Fachkompetenz. Job-Rotation und/oder Austauschprogramme unterstützen nach Meinung der befragten Unternehmen insbesondere die Entwicklung personaler Kompetenz.

Die Förderung von Sozialkompetenz in den einzelnen Lernformen spielt nach Meinung der befragten Unternehmen eine weniger bedeutende Rolle. Interessanter Weise wird den internen Lehrveranstaltungen das höchste Potenzial bei der Förderung von Sozialkompetenz zugesprochen.

Die Ergebnisse zeigen, dass besonders die „anderen Formen der Weiterbildung“ fachübergreifende Kompetenzen, insbesondere die Methodenkompetenz, fördern. Die Vermutung liegt nah, dass Methodenkompetenz am besten in arbeitsintegrierten Lernformen gefördert wird, die eng mit den konkreten Arbeitsvollzügen der Mitarbeiter/-innen verknüpft sind.

5. Zielerreichung

Ziel des Projektes war die Durchführung und Auswertung einer nationalen Zusatzerhebung in Ergänzung zu der europäischen Haupterhebung (CVTS3). Die verschiedenen Phasen der Vorbereitung der CATI-Erhebung wurden erfolgreich abgeschlossen. Der eigentliche Fragebogen wurde in abteilungsübergreifender Zusammenarbeit im Herbst 2007 konzipiert und beraten. Die Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt beim Versand der notwendigen Einwilligungserklärungen verlief reibungslos. Nach eingehender Prüfung aller Angebote übernahm das Institut für Entwicklungsplanung (ies) in Hannover die Durchführung der eigentlichen Erhebung. Hervorzuheben ist hier, dass die Zusammenarbeit mit dem Auftragnehmer sehr gut war. Da eine betriebliche Weiterbildungserhebung relativ kompliziert ist, haben vor allem die von Mitarbeiter/-innen des ies durchgeführten Interviewerschulungen zum Erfolg der Erhebung beigetragen. Es ist gelungen, 302 der geplanten Interviews zu realisieren. Darin zeigte sich nach Meinung des Interviewerstabes eine hohe Auskunftsbereitschaft der befragten Unternehmen. Die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung wurden vom Statistischen Bundesamt laut ihrem Unternehmensregister gewichtet und hochgerechnet. Dieser Gewichtungs- und Hochrechnungsfaktor wurde dem BIBB vom Statistischen Bundesamt für die CVTS3-Zusatzerhebung übermittelt. Auch hier verlief die Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt reibungslos. Es zeigte sich durch einen Vergleich der zentralen Weiterbildungsindikatoren, dass die weiterbildenden Unternehmen der CVTS3-Zusatzerhebung lernaktiver sind als die weiterbildenden Unternehmen in der CVTS3-Haupterhebung. Bei der Auswertung zeigte sich, dass die Ergebnisse der einzelnen Hauptfrageblöcke 1. Verhältnis von betrieblicher Ausbildung und Weiterbildung, 2. Betriebliche Lernformen und berufliche Kompetenzen sowie 3. Demografischer Wandel und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/-innen, sehr interessant und aufschlussreich sind. Zu der CVTS3-Zusatzerhebung sind bereits verschiedene Vorträge und Veröffentlichungen des Projektteams durchgeführt worden. Weitere Vorträge und Veröffentlichungen sind geplant. Die externe Nachfrage nach Ergebnissen der CVTS3-Zusatzerhebung hält noch immer an. Es ist für die Zukunft geplant, die CVTS3-Zusatzerhebung mit dem Scientific Use File der CVTS3-Haupterhebung (Mikrodaten) zu koppeln und weitere Auswertungen vorzunehmen.

6. Ausblick und Transfer

Aus den Ergebnissen der nationalen Zusatzerhebung lassen sich folgende Herausforderungen für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland ableiten:

Die künftige demografische Entwicklung wird die Schwerpunktsetzung der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen entscheidend verändern: die betriebliche Weiterbildung muss altersgerechter werden.

Daneben werden die sich rasch verändernden Bedingungen der Arbeitswelt organisatorische Veränderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Unternehmen notwendig machen: durch eine engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung müssen deutsche Unternehmen ihren Beitrag zur Durchlässigkeit im deutschen Bildungssystem leisten.

Auch wird sich in der Zukunft das Lernen in Unternehmen ändern: Es muss sich mehr den beruflichen Kompetenzen, vor allem den fachübergreifenden Kompetenzen, zuwenden. Unter Zugrundelegung der genannten Herausforderungen stellen sich folgende Forschungsfragen:

6.1 Herausforderung I: Demografische Entwicklung und betriebliche Weiterbildung

- Wie sollte eine externe Förderung der älteren Arbeitnehmer/-innen durch die Unternehmen konkret aussehen?
- Ist staatliche Förderung in Deutschland eine realistische Option oder sollen nicht vielmehr Demografietarifverträge, wie in der Stahlindustrie, Chemiebranche und im öffentlichen Personennahverkehr angestrebt werden?
- Wie sollte eine externe Förderung der betrieblichen Weiterbildung für Unternehmen, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen, gestaltet sein?

6.2 Herausforderung II: Beitrag der Unternehmen zur Durchlässigkeit des beruflichen Bildungssystems in Deutschland

- Wie kann erreicht werden, dass berufliche Ausbildung und Weiterbildung in Deutschland als Gesamtheit gesehen wird?
- Wie wird eine enge Verzahnung von Ausbildung und Weiterbildung in den Unternehmen erreicht?
- Beschreiben die in der Untersuchung definierten Indikatoren auch die Hauptaspekte der Verzahnung?
- Wie ist eine engere Verzahnung bei den kleinen und mittleren Unternehmen zu erreichen?

- Wird eine enge Verzahnung von beruflicher Ausbildung und Weiterbildung in den Unternehmen auch systemische Auswirkungen haben (z. B. Erhöhung der Durchlässigkeit im nationalen Bildungssystem)?
- Kann dies über die Instrumente Zusatzqualifikationen/Wahlqualifikationen realisiert werden, oder sind zusätzliche ordnungspolitische Rahmenbedingungen notwendig?
- Ist eine öffentliche Förderung der Verzahnung notwendig?

6.3. Herausforderung III: Veränderung des Lernens in Unternehmen

- Warum gewinnen fachübergreifende Kompetenzen in den Unternehmen an Bedeutung?
- Warum nehmen die fachlichen Kompetenzen zukünftig in bestimmten Branchen, z. B. im Dienstleistungsbereich, ab?
- Was heißt die zukünftige Zunahme der fachübergreifenden Kompetenzen für das Lernen und die Lernformen in Unternehmen?
- Auf welchem Wege können die einzelnen Beschäftigtengruppen gezielter gefördert werden?

Die Zusatzerhebung zur dritten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen rief Interesse, sowohl in der Berufsbildungspraxis als auch in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit, hervor. Die knapp 300 befragten Betriebe wurden über die Hauptergebnisse der Befragung in Form des BIBB Report 7/09 schriftlich informiert. Ergebnisse wurden in einer Reihe von Veröffentlichungen publiziert und auf nationalen und internationalen Tagungen vorgestellt (vgl. die Liste der Vorträge und Veröffentlichungen im Anhang dieses Projektberichtes). Es waren vor allem zwei Themenbereiche aus der Zusatzerhebung, die Interesse hervorgehoben haben. Zum einen das Verhältnis von betrieblichem Lernen und beruflichen Kompetenzen; in diesem Kontext vor allem der Einfluss betrieblicher Lernformen auf die fachübergreifenden Kompetenzen. Viel nachgefragt wurden zum anderen aber vor allem jene Befragungsergebnisse, die das Verhältnis von demografischem Wandel und betrieblicher Weiterbildung beschreiben. Im Speziellen ist hier zu nennen, wie Unternehmen extern gefördert werden können, um die Weiterbildung ihrer älteren Arbeitnehmer/-innen zu fördern. Weitere Vorträge und Veröffentlichungen sind geplant. Die externe Nachfrage nach Ergebnissen der CVTS3-Zusatzerhebung hält auch weiterhin an. Es ist darüber hinaus geplant, in Verbindung mit CVTS4, der vierten europäischen Weiterbildungserhebung, die 2011 in Deutschland und anderen europäischen Ländern durchgeführt wird, im Jahr 2012 erneut weiterbildende Betriebe im Rahmen einer weiteren Zusatzerhebung zu befragen. Schwerpunkte dieser CVTS4-Zusatzerhebung sind u.a.: Berufliche Mobilität und das Rekrutierungsverhalten der Unternehmen unter den Bedingungen hohen Fachkräftemangels, die Qualität der betrieblichen Weiterbildung und die Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung (u. a. tarifliche Weiterbildungspolitik).

7. Veröffentlichungen und Vorträge

1. MORAAL, D., BANNWITZ, J.: Demographischer Wandel. Beschäftigungssituation Älterer und Folgen für die Qualifizierung (CVTS3). Vortrag im Rahmen der Fachtagung Weiterbildung älterer Beschäftigter - Konzepte und Handlungsfelder (03./04.09.2008). Bonn
2. BANNWITZ, J.: Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 104. Bonn
3. MORAAL, D.: Berufliche Aus- und Weiterbildung besser miteinander verzahnen. Pressemitteilung (25.09.2008). Bonn
4. MORAAL, D.: Weiterbildungsangebote. Sonderauswertung. InfoWeb Weiterbildung. Büro für Beratung und Projektentwicklung (BBPro) (20.11.2008). www.iwwb.de/links/Materialien [Abrufdatum: 23.04.09]
5. MORAAL, D.: Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen. In: BWP 1/2009
6. MORAAL, D., LORIG, B., SCHREIBER, D., AZEEZ, U.: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland - Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. In: BIBB-Report 7/2009
7. MORAAL, D.: Standortbestimmung: Berufliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich (2009). www.denk-doch-mal.de/node/145 [Abrufdatum: 23.04.09]
8. MORAAL, D.: Betriebliche Weiterbildung: Fachübergreifende Kompetenzen werden immer wichtiger. Pressemitteilung (05.02.2009). Bonn
9. MORAAL, D.: Weiterbildungsmüdigkeit adé! Gute Qualifikationskonzepte für ältere Arbeitnehmer. Diskussion im Deutschlandfunk (07.02.2009). Köln.
10. MORAAL, D., AZEEZ, U.: Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. In: Die BG 3/2009.
11. Workshop mit Experten, Begleitgruppenmitgliedern, dem ies und einigen Interviewern (18.05.2009). Bonn
12. MORAAL, D.: Durchlässigkeit im deutschen und schweizerischen beruflichen Bildungssystem. Vortrag bei der verdi-Tagung "Zukunft der Bildung" (28./29.08.2009). Berlin.
13. MORAAL, D.: Deutschland: Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen. Postersession auf der Jahrestagung der DGFE "Erwachsenenbildung im demografischen und sozialen Wandel" (24.-26.09.2009). München
14. MORAAL, D.: Betriebliche Ressourcen nutzen – Nachqualifizierung als Chance für Unternehmen. Vortrag im Gustav-Stresemann-Institut (14.10.2009). Bonn
15. MORAAL, D.: Die Finanzierung beruflicher Weiterbildung – Sachstände, Erfahrungen, Konzepte. Vortrag auf dem 4. VDV-Personalkongress "Die Branche und ihre Unternehmen 2015 – Berufliche Bildungswege", Talent-Rekrutierung und Karrieren (05./06.11.2009). Stuttgart
16. MORAAL, D.: Continual Vocational Training Survey and Adult Education System – Europäische Erfahrungen der beruflichen Weiterbildung – Konzepte, Implementierung und Ergebnisse. Vortrag auf der Tagung "Berichts- und Informationssysteme zur beruflichen Weiterbildung" des Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (30.11.2009). Frankfurt

17. MORAAL, D.: Teilhabechancen an der Weiterbildung – Daten international. Vortrag auf der Tagung “Abwärtsspiralen unterbrechen. Wege aus der Arbeitslosigkeitsfalle” an der Evangelischen Akademie (18.-19.06.2010). Bad Herrenalb
18. MORAAL, D.: Demographic changes and challenges in Germany. Vortrag auf dem CE-DEFOP Workshop Supporting longer working lives – Guidance and counselling for ageing workers (30.09.-01.10.2010). Thessaloniki, Griechenland
19. MORAAL, D.: Demographic changes and challenges in Germany. Unver. Manuskript (Oktober 2010). Bonn.

8. Anhang/Literaturverzeichnis

ACHTENHAGEN, F.: Prüfung von Leistungsindikatoren für die Berufsbildung sowie zur Ausdifferenzierung beruflicher Kompetenzprofile nach Wissensarten. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bildungsreform: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/ Lebenslanges Lernen. Band 8. Bonn 2004

BANNWITZ, J.: Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 10. Bonn 2008

BEHRINGER, F.; KÄPPLINGER, B.: Zuwächse in Ost- und Süd-, Rückgänge in Nord- und Westeuropa – Quoten der betrieblichen Weiterbildung in Europa (CVTS3). In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung 15 (2008) 4, S. 8-9

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 37 (2008) 1, S. 9–14

EUROSTAT: Bevölkerungsvorausschätzungen 2004-2050. Luxemburg 2005. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand: 11.12.2009)

EUROSTAT: Ergebnisse der CVTS3 Erhebung. Bevölkerung und soziale Bedingungen: Daten/Weiterbildung. Luxemburg 2007. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand: 20.12.2009)

EUROSTAT: Ergebnisse der AES Erhebung. Bevölkerung und soziale Bedingungen: Daten/Weiterbildung. Luxemburg 2008. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand: 20.12.2009)

EUROSTAT: CVTS3 Ergebnisse 2008. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (Stand: 20.12.2009)

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.; SCHÖNFELD, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003

GRÜNEWALD, U.; MORAAL, D.; DRAUS, F.; WEIß, R.; Gnahn, D.: 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.

HENSKE, K.; LORIG, B.; SCHREIBER, D.: Ein Modell zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4 (2008), S. 18-21

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

LORIG, B.; SCHREIBER, D.: Ausgestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen – Grundlage für Kompetenzmessung und Kompetenzbewertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6, S. 5- 9

MORAAL, D.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland.2007. URL: [BIBB / Berufliche Weiterbildung in Deutschland](http://bibb.bibb.de/Berufliche_Weiterbildung_in_Deutschland) (Stand: 10.12.2009)

MORAAL, D.; LORIG, B.; SCHREIBER, D.; AZEEZ, U.: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung – Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. In: BIBB-Report 7/09

REETZ, L.: Zum Zusammenhang von Schlüsselqualifikationen - Kompetenzen - Bildung. In: TRAMM, T. (Hrsg.): Professionalisierung kaufmännischer Berufsbildung: Beiträge zur Öffnung der Wirtschaftspädagogik für die Anforderungen des 21. Jahrhunderts. Festschrift zum 60. Geburtstag von FRANK ACHTENHAGEN. Frankfurt a. M. 1999

ROTH, H.: Pädagogische Anthropologie. Band II: Entwicklung und Erziehung. Hannover 1971

SAUTER, E.: Übergänge zwischen Ausbildung und Weiterbildung. Ordnungspolitische Rahmenbedingungen und betriebliche Strategien. In: Ausbilderhandbuch 64. Erg-Lfg. Oktober (Hrsg): CRAMER, D.; SCHMIDT, H.; WITTEW, W. Köln 2003

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