

Forschungsprojekt 2.6.103

---

## Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS2 revisited)

Abschlussbericht

Dr. Friederike Behringer  
Dr. Bernd Käpplinger  
Dick Moraal  
Gudrun Schönfeld

**Laufzeit:** IV/2004 – III/2007

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 – 13 34  
Fax: 0228 / 107 - 29 60  
E-Mail: [behringer@bibb.de](mailto:behringer@bibb.de)

Bonn, Januar 2008

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

## **Abstract**

Das europäisch ausgerichtete Leonardo da Vinci-Projekt „Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS revisited)“ beschäftigte sich mit der Darstellung und Analyse der europäischen Erhebung CVTS2 von 1999, die betriebliche Weiterbildung zum Thema hat. Es ging darum, die CVTS2-Ergebnisse in den nationalen Kontext einzubetten und Ansatzpunkte für eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung zu identifizieren. Sieben Institutionen aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, Italien, Litauen, Österreich und der Tschechischen Republik beteiligten sich an dem dreijährigen Projekt, welches von 3s research laboratory (Österreich) koordiniert wurde.

CVTS2 zeigt große Unterschiede der betrieblichen Weiterbildung in den 25 an der Befragung beteiligten Ländern. Mit Hilfe von Literaturrecherchen, Sekundäranalysen der CVTS2-Makrodaten, Recherchen in Kursdatenbanken sowie durch Interviews und Befragungen mit Betrieben und Weiterbildungsanbietern wurde eine Fülle von Daten ausgewertet bzw. zusätzlich erhoben. Dies diente der Kontextualisierung der CVTS2-Ergebnisse. Ansatzpunkte für eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung wurden identifiziert und Grundlagen für ein internationales Benchmarking geschaffen. Das Projekt arbeitete praxis-, politik- und wissenschaftsorientiert. Die Ergebnisse wurden für alle drei Zielgruppen ansprechend und transparent aufbereitet und in die Internetseite [www.trainingineurope.com](http://www.trainingineurope.com) integriert, die für jede Nutzergruppe auch interaktive Elemente zur Verfügung stellt. Darüber hinaus gab es eine Reihe von Veröffentlichungen und Vorträgen der Projektmitarbeiter und Projektmitarbeiterinnen, die über die Ergebnisse des Projektes Auskunft geben.

Das BIBB war an allen Phasen und Arbeitspaketen des Projektes aktiv beteiligt. Es befasste sich dabei u.a. mit einer neuartigen Darstellung der CVTS2-Ergebnisse in der Form von Radar charts und leistete eine nähere Ausdifferenzierung dieser Ergebnisse auf Branchenebene. Dabei wurde im europäischen Vergleich der relativ hohe Anteil weiterbildender Betriebe in Deutschland deutlich, deren Kursangebote aber nur einem vergleichsweise kleinen Teil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu Gute kommen. Dauer und direkte Kosten der Weiterbildungen sind im europäischen Vergleich recht niedrig, wenn man sie in Relation zu Arbeitszeit und Lohnkosten stellt. Die weiterbildungsaktivsten Unternehmen finden sich in Deutschland und in Europa zumeist im Banken- und Versicherungsbereich, während Textil-, Bekleidungs- und Gastgewerbe zumeist wenig aktiv sind. Zudem wurden Interviews und Befragungen mit Anbietern auf dem Weiterbildungsmarkt durchgeführt, um diese Informationen der Anbieterseite mit den CVTS2-Ergebnissen zu kontrastieren und eine andere Perspektive einzubeziehen. Dabei hat das BIBB die Interviews/Befragungen in Deutschland durchgeführt und Ergebnisse aller Projektpartner zusammenfassend ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen relativieren einige häufig vertretene Einschätzungen mit Bezug zu maßgeschneiderten Kursangeboten, der Bedeutung von Qualifizierungsberatung und der Relevanz von Qualitätstestierungen.

- **Ausgangslage**

Die Europäische Union hat sich in Lissabon im März 2000 das strategische Ziel gesetzt, zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu werden. Die Schlussfolgerungen des Rates von Lissabon heben die zentrale Rolle von

Bildung und Weiterbildung als den Hauptinstrumenten zur Steigerung des Humankapitals und zur Verwirklichung der strategischen Ziele hervor. Dies betrifft vor allem die Auswirkungen auf Wachstum, Produktivität und Beschäftigung. Seither gehört es zu den Zielen der Europäischen Union, die Investitionen in Humanressourcen auszuweiten. Die Kommissions-mitteilung „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ (COM(2001)678 final) betont die Bedeutung von Investitionen in Bildung und Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens, um die EU-Mitgliedstaaten wohlhabender, gerechter, toleranter und demokratischer zu machen.

Die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS1 1993, CVTS2 1999 sowie CVTS3 2005)<sup>1</sup> liefern auf europäischer Ebene vergleichbare Daten zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen. 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. In diesem Kontext sind die CVTS-Erhebungen von großer bildungspolitischer Relevanz. Das BIBB beschäftigt sich seit Beginn der Erhebungen intensiv mit CVTS. Über diverse nationale und internationale Projekte mit verschiedenen Aufgaben und Zielen wurden sowohl die Datenerhebung vorbereitet und methodisch unterstützt als auch Auswertungen und Analysen vorgenommen.

Die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurde im Jahre 2000 in 25 europäischen Ländern durchgeführt. Mehr als 76.000 Unternehmen wurden zu ihrer Weiterbildung für ihre Beschäftigten im Jahr 1999 befragt. Gemessen an den zentralen Indikatoren der betrieblichen Investition in das Humankapital (Anteil weiterbildender Unternehmen, Teilnahmequote der Beschäftigten, Weiterbildungsintensität, betriebliche Kosten der Weiterbildung) zeigten sich erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, die sich bislang nicht hinreichend erklären lassen. Auch die Unterschiede, die innerhalb der Länder zwischen den verschiedenen Branchen und den Unternehmen verschiedener Größe zu verzeichnen sind, wurden bisher nur unzureichend analysiert.

An dieser Stelle setzte das hier beschriebene Leonardo-Projekt „Länderspezifische Analyse beruflicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2 und Modellierung der Strukturen der Weiterbildung (CVTS2 revisited)“ an. Das Projekt ist in gewisser Weise ein Nachfolgeprojekt des Leonardo-Projektes „Assessment of the Second Vocational Training Survey – Comparative Analysis of Continuing Vocational Training on the Basis of CVTS-II Results“<sup>2</sup>. Die CVTS2-Daten sollten einer vertiefenden Analyse unterzogen und hierbei sollten neue methodische Verfahren und zusätzliche Datenerhebungen eingesetzt werden. Es wurde bei Projektbeginn davon ausgegangen, dass der Erkenntniswert der CVTS-Daten bei weitem noch nicht ausgeschöpft worden war. Diese Erwartung hat sich im Projektverlauf bestätigt.

---

<sup>1</sup> Zu den Ergebnissen siehe EUROSTAT (Hrsg.): Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Ergebnisse. 1994. Luxemburg 1997; EUROSTAT (Hrsg.): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 2). Daten 1999. Luxemburg 2002; GRÜNEWALD, Uwe; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003; SCHMIDT, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik 7/2007, S. 699-711. Eine erste – noch vorläufige - Analyse der CVTS3-Ergebnisse im europäischen Vergleich liefern BEHRINGER, Friederike; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld - Ergebnisse der dritten europäischen Weiterbildungserhebung. In: BWP 1/2008.

<sup>2</sup> BIBB-Forschungsprojekt 1.6.101

- **Ziele**

Primäres Ziel des Projektes war die Kontextualisierung der Ergebnisse aus CVTS2. Die Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung sollten im Kontext

- der nationalen makro-ökonomischen und sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen,
- der Merkmale des Bildungssystems, insbesondere der beruflichen Bildung in Unternehmen und Schulen,
- der Leitlinien der Bildungspolitik, der weiterbildungsrelevanten gesetzlichen Bestimmungen und entsprechender Vereinbarungen der Sozialpartner, sowie
- der spezifischen Gegebenheiten des Weiterbildungsmarktes

analysiert werden. Dadurch sollten die Voraussetzungen für die Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung geschaffen werden. Hypothesen zum Einfluss des nationalen Kontextes auf die betriebliche Weiterbildung sollten entwickelt und in den Ländern der beteiligten Projektpartner geprüft werden.

Zweites Ziel des Forschungsprojektes war es, Ansatzpunkte für eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung zu identifizieren - insbesondere Ansatzpunkte für eine Erhöhung des Anteils der Betriebe, die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten.

Drittens zielte das Forschungsprojekt darauf ab, die Grundlagen für das internationale Benchmarking der betrieblichen Weiterbildung zu verbessern.

Ein viertes Ziel des Projektes war es, die CVTS2-Ergebnisse und die Ergebnisse des Projektes für Unternehmen und Weiterbildungsanbieter transparent und nutzbar zu machen, u.a. durch die Entwicklung eines Online-Expertensystems.

Die folgenden zentralen Forschungsfragen wurden im Projekt untersucht und arbeitsteilig innerhalb der Partnerschaft bearbeitet:

- Welchen Einfluss haben nationale Rahmenbedingungen (u.a. makro-ökonomische Faktoren, sozio-ökonomische Faktoren, Verfasstheit des Bildungssystems, Leitlinien der Bildungspolitik, weiterbildungsrelevante gesetzliche Bestimmungen, weiterbildungsrelevante Vereinbarungen der Sozialpartner) auf Umfang und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung?
- Welchen Einfluss hat die spezifische Struktur des nationalen Weiterbildungsmarktes auf Umfang und Strukturen der betrieblichen Weiterbildung?
- Wie lässt sich unter Berücksichtigung dieser Faktoren ein Modell entwickeln, das die Strukturen der betrieblichen Weiterbildung zu erklären hilft und Hinweise liefert, wie die betriebliche Investition in das Humankapital erhöht werden kann?

- **Methodische Hinweise**

Das Forschungsprojekt wurde im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programmes von der Europäischen Kommission co-finanziert. Sechs Partner aus sechs Ländern waren neben dem BIBB beteiligt:

- 3s Research Laboratory (Wien; Koordination)

- Bureau d'économie théorique et appliquée (BETA) / CÉREQ Alsace, Universität Louis Pasteur Straßburg
- Centro Studi per l'innovazione di Impresa (CESPIM SRL - Rom)
- Center for arbejdsmarkedsforskning (CARMA - Universität Aalborg)
- Center for Vocational Education and Research an der Vytautas Magnus Universität Kaunas
- National Institute of Technical and Vocational Education (NUOV - Prag).

Im Projekt kamen quantitative und qualitative Methoden zum Einsatz. Die Analysen stützten sich dabei sowohl auf bereits vorliegende Daten (CVTS-Befragungsdaten und andere internationale Statistiken, Dokumente, z.B. zu den gesetzlichen Bestimmungen) als auch auf neu erhobene Daten. Im Einzelnen:

- Auswertung nationaler Studien zu betrieblicher Weiterbildung auf der Grundlage von CVTS2
- Auswertung der nationalen Regelungen zur Weiterbildung (Gesetze, Tarifverträge)
- Sekundäranalyse der CVTS-Ergebnisse, umfassende Darstellung zentraler Ergebnisse der 25 Länder, Identifizierung von Mustern der betrieblichen Weiterbildung, Analyse des Zusammenhangs mit nationalen Rahmenbedingungen
- Interviews mit Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsverantwortlichen in den Unternehmen
- Fallstudien/Good Practice der betrieblichen Weiterbildung.

Das Projekt war in vier Arbeitsphasen mit insgesamt 17 Arbeitspaketen gegliedert:

**Projektphase 1: Vorbereitung** (Oktober 2004 bis Mai 2005):

Schwerpunkt Literaturrecherchen, Analyse der Strukturen von Angebot und Anbietern in den beteiligten Ländern (überwiegend internetbasiert), Sekundäranalyse der CVTS2-Makrodaten und Aufbereitung in übersichtlicher Form. Das BIBB hat in dieser Projektphase einen Bericht (Work Package 2: Striking Differences in Continuing Training in Enterprises across Europe – Comprehensive Overview of Key results of CVTS 2) erstellt. Dabei wurden die CVTS2-Ergebnisse in komprimierter und methodisch neuer Form aufbereitet und dargestellt. Dies wird unter *Ergebnisse* näher erläutert.

**Projektphase 2: Erhebungen** (Juni 2005 bis Mai 2006):

In dieser Projektphase wurden vier eigenständige Datenerhebungen durchgeführt.

1. 70 leitfadengestützte Interviews mit Weiterbildungsanbietern
2. Schriftliche Befragung von 253 Weiterbildungsanbietern
3. Erhebung von ca. 1.500 Preisen/Gebühren für ausgewählte Weiterbildungskurse (z.B. Kurse zur Vorbereitung auf den Gabelstaplerführerschein oder den Europäischen Computerführerschein)
4. 131 leitfadengestützte Interviews mit für Weiterbildung Verantwortlichen in den Betrieben.

Alle Surveys wurden nach vorheriger intensiver Abstimmung im Projektverbund in den sieben am Projekt beteiligten Ländern durchgeführt. Jeder Partner führte jeweils eine nationale Studie durch und ein Partner übernahm dann jeweils die Aufgabe, einen verbund-

übergreifenden Synthesebericht zu den Ergebnissen zu verfassen, um die Einzelergebnisse zu vergleichen und zusammenzuführen. Einen Synthesebericht für die Interviews und Befragungen mit den Weiterbildungsanbietern (Punkt 1 und 2 obiger Auflistung) erstellte das BIBB. Die Ergebnisse werden im Folgenden unter *Ergebnisse* detaillierter dargestellt.

Darüber hinaus wurde eine statistische Analyse auf Makroebene unter Einbeziehung der CVTS2-Daten durchgeführt.

**Projektphase 3: Modellierung und Fallstudien** (Juni 2006 bis Januar 2007):

Auf der Basis der Ergebnisse der 1. und 2. Projektphase beschäftigte sich die Projektpartnerschaft in dieser Projektphase mit einem Erklärungsversuch zu den Länderunterschieden in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Europa. Die österreichischen Koordinatoren entwickelten einen Erklärungsansatz, der in dieser und in der folgenden Projektphase intensiv und teilweise kontrovers in der Projektpartnerschaft diskutiert wurde.

Weiterhin wurden sieben Fallstudien zu öffentlichen Förderinitiativen durchgeführt und diskutiert, vor allem bezüglich der Frage, welche Initiativen unter welchen Bedingungen in andere Länderkontexte übertragbar sind.

**Projektphase 4: Dissemination** (Februar 2007 bis September 2007):

Alle Arbeitsergebnisse des Projektes sind über die Projekthomepage [www.trainingineurope.com](http://www.trainingineurope.com) abrufbar, die in dieser Projektphase fertig gestellt wurde. Die Seite soll auch nach Projektende in den kommenden drei Jahren von den österreichischen Projektkoordinatoren laufend aktualisiert und überarbeitet werden. Unter anderem sollen die CVTS3-Ergebnisse für das Jahr 2005 eingespeist werden, sobald sie von Eurostat vollständig veröffentlicht werden.

Auf nationaler Ebene wurden verschiedene Disseminationsaktivitäten unternommen, wozu neben der Durchführung nationaler Ergebnisworkshops (in Deutschland mit ca. 20 Vertreter/-innen aus Politik, Wissenschaft und Praxis) auch eine Reihe von weiteren Veröffentlichungen und Vorträgen zählte (siehe *Ergebnisse*). Die internationale Abschlussstagung des Projekts fand an der Donau-Universität in Krems (Österreich) statt; über 100 Teilnehmer/-innen aus 18 Ländern nahmen daran teil. Neben den Vorträgen anderer wichtiger Akteure im Bereich der betrieblichen Weiterbildungsforschung und -praxis wurden von der Projektpartnerschaft insgesamt sieben Vorträge gehalten. Das BIBB war mit einem Vortrag, der Moderation eines Workshops und einem aktiven Part in der abschließenden Podiumsdiskussion vertreten.

Das BIBB war an den Arbeiten aller 17 Arbeitspakete des Projektes beteiligt. Die Hauptverantwortung hatte das Institut für zwei Arbeitspakete:

- Arbeitspaket 2: Umfassende Darstellung zentraler CVTS-Ergebnisse für 25 Länder und Identifizierung von Mustern der betrieblichen Weiterbildung,
- Arbeitspaket 8: Einfluss der Struktur des Weiterbildungssystems und des Weiterbildungsmarktes auf berufliche Weiterbildung.

Die Projektarbeit war geprägt durch eigenständige Bearbeitung von Projektteilen durch die Projektpartner mit anschließendem Austausch mit den am Projekt beteiligten Partnern. Dabei hat es sich als hinderlich erwiesen, dass die starke Personalfuktuation bei einigen Partnern zu Verzögerungen, teilweise auch zu Änderungen des Arbeitsprogramms führte. Über die Diskussion der einzelnen Papiere (per E-Mail oder telefonisch) hinaus fanden in der Regel alle drei bis vier Monate Projektarbeitstreffen aller Partner statt, davon wurden zwei Treffen

vom BIBB organisiert. Die Arbeiten des Projektes wurden von einer begleitenden Evaluation durch den externen tschechischen Evaluator Michal Karpisek (CASPHE Prag) unterstützt, was zur Qualitätssicherung des Projektes beitrug. Die Evaluation konzentrierte sich auf den Projektverlauf und die Möglichkeiten zu seiner Optimierung.

- **Ergebnisse**

### **Theoretischer Hintergrund**

Ein wichtiger Ort des lebenslangen Lernens ist der Betrieb. So beschreibt Büchter mit Blick auf die letzten 100 Jahre einen „kontinuierlichen sozialhistorischen Prozess, in dessen Verlauf sich der Betrieb als Weiterbildungsort mehr und mehr durchsetzt“<sup>3</sup>. Die Weiterbildungsinvestitionen von Betrieben liegen in Deutschland bei schätzungsweise ca. 30% der Gesamtausgaben für Weiterbildung, während der Staat 21%, die Individuen 38% und die Bundesagentur für Arbeit 11% aufbringen.<sup>4</sup>

Die Studie von Weber<sup>5</sup> war 1985 die erste deutschsprachige Studie, die sich um eine elaborierte Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsengagements verdient gemacht hat. Sie wird heute noch als theoretischer Bezugsrahmen herangezogen.<sup>6</sup> Viele Arbeiten basieren auf Ansätzen, die eine oder mehrere Theorien operationalisieren.<sup>7</sup> Martin/Beherends kritisieren dabei, dass sich „kaum eine Studie um eine ausgearbeitete theoretische Fundierung der Datenerhebung bemüht. Auch die Darstellung der empirischen Ergebnisse verwendet theoretische Konzepte – wenn überhaupt – nur sehr sparsam und oft ad hoc zur „nachträglichen“ Erläuterung eines gefundenen Zusammenhangs.“ Düll/Bellmann, die Martin/Beherends explizit von ihrer Kritik ausnehmen, kommen zum Schluss: „Eine konsistente Ableitung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten oder gar eine Differenzierung von unterschiedlichen empirischen Weiterbildungstypen lassen die humankapital- und transaktionskostentheoretischen Erklärungsansätze unseres Erachtens nicht zu. Deshalb werden sie in der Regel *ergänzt* durch weitere Erklärungsansätze, die an den externen Umwelt- und internen Kontextfaktoren für betriebliche Qualifizierung ansetzen.“<sup>8</sup> Neubäumer/Kohaut/Seidenspinner haben sich ebenfalls intensiv mit einer theoretischen Begründung der betrieblichen Weiterbildung befasst<sup>9</sup> und nutzen dafür allein den transaktionskosten- und humankapitaltheoretischen Erklärungsansatz ohne weitere Kontextfaktoren. Insgesamt besteht in der Weiterbildungsforschung durchaus noch deutlicher Diskussionsbedarf (wenn nicht sogar Entwicklungsbedarf) hinsichtlich einer theoretischen Begründung der betrieblichen Weiterbildung und ihrer Einflussfaktoren.

<sup>3</sup> BÜCHTER, Karin: Betriebliche Weiterbildung; Ihre historische Kontinuität und Durchsetzung in Theorie und Praxis. In: Zeitschrift für Pädagogik. 48 (2002) 3, S. 351.

<sup>4</sup> BEICHT, Ursula; BERGER, Klaus; MORAAL, Dick: Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt. - (2005), H. 10/11, S. 264.

<sup>5</sup> WEBER, Wolfgang: Betriebliche Weiterbildung. Stuttgart 1985.

<sup>6</sup> Siehe z.B. MARTIN, Albert; BEHERENDS, Thomas: Die Empirische Erforschung des Weiterbildungsverhaltens von Unternehmen. Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, Heft 11, Lüneburg 1999.

<sup>7</sup> Siehe Überblicke in ebenda und NEUBÄUMER, Renate; KOHAUT, Susanne; SEIDENSPINNER, Margarete: Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland. In: Schmollers Jahrbuch (2006) 3, S. 437-471.

<sup>8</sup> DÜLL, Herbert; BELLMANN, Lutz: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland – Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997. Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1998) 2, S. 206.

<sup>9</sup> NEUBÄUMER, Renate; KOHAUT, Susanne; SEIDENSPINNER, Margarete: Determinanten betrieblicher Weiterbildung – ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens und eine empirische Analyse für Westdeutschland. In: Schmollers Jahrbuch (2006) 3, S. 437-471.

## **Erklärungsmodell für die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung**

Im Rahmen des Projektes wurde von den österreichischen Koordinatoren ein *Framework for investigating and explaining differences in average training activities in Enterprises in Europe* entwickelt (s. <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.10.22/1193059438.pdf>). Dieses Framework wurde in der Projektpartnerschaft intensiv und zum Teil auch kontrovers diskutiert. In diesem Arbeitspapier wird versucht, die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung in Europa auf der Makroebene zu erklären. Dabei werden kulturelle Unterschiede, der sozio-ökonomische Hintergrund, der Arbeitsmarkt und das Bildungswesen als erklärende Variablen herangezogen und sieben Ländergruppen als Typen gebildet:

1. Strong Social Democratic Tradition – Welfare States (Dänemark, Finnland, Schweden, Norwegen)
2. Liberal Welfare State Countries (Irland, Großbritannien)
3. Mixed Welfare State Regime Countries (Belgien, Frankreich, Luxemburg, Niederlande)
4. Conservative Welfare State Countries (Deutschland, Italien, Österreich)
5. Late Democratic Transition Countries (Griechenland, Spanien, Portugal)
6. Post-socialist Countries – First Group (Tschechische Republik, Ungarn, Polen, Slowenien)
7. Post-socialist Countries – Second Group (Estland, Lettland, Litauen, Bulgarien, Rumänien)

Auf der Ebene der Unternehmen wird zwischen „reactive“ und „expansive training cultures“ unterschieden, wobei die Erwartung besteht, dass der Zunahme von expansiven „training cultures“ eine Schlüsselbedeutung zukommt, um die Weiterbildungsbeteiligung zu befördern. Diese theorieorientierten Arbeiten der österreichischen Projektpartner stellen einen interessanten Ansatz dar, der bei der weiterführenden und vertiefenden Arbeit beachtet werden sollte.

### **Wichtigste Projektergebnisse des BIBB**

Das BIBB war vor allem für WP 2 und WP 8 verantwortlich. Die folgende Darstellung konzentriert sich auf die Ergebnisse dieser beiden Arbeitspakete, die auch im Internet veröffentlicht sind:

- <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179759864.pdf>
- <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179760705.pdf>
- [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Country\\_specific\\_thematic\\_analysis\\_of..\\_\(CVTSII\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Country_specific_thematic_analysis_of.._(CVTSII).pdf)
- [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Synthesis\\_report\\_-\\_Final\\_version-30-10-06.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Synthesis_report_-_Final_version-30-10-06.pdf)

Komprimierte und pointierte Kurzdarstellungen dieser Arbeitspapiere werden 2008 auch in einem Sammelband des Projektes beim LIT-Verlag publiziert werden.

### **Betriebliche Weiterbildung in Europa: Darstellung und Analyse der CVTS2-Ergebnisse**

In WP 2 (Striking Differences in Continuing Training in Enterprises across Europe – Comprehensive Overview of Key results of CVTS 2) wurden die CVTS2-Ergebnisse in komprimierter Form dargestellt. In einem ersten Schritt wurde auf methodische Schwierigkeiten der Erhebung hingewiesen, die Kernindikatoren und die Qualität der einzelnen



Variablen wurden analysiert, und es wurde eine Liste erstellt, die auf besondere Probleme bei der Interpretation bestimmter Variablen aufmerksam machte. Anhand der vier zentralen Indikatoren, nämlich Anteil weiterbildender Unternehmen, Teilnahmequote der Beschäftigten, Weiterbildungsintensität, betriebliche Kosten der Weiterbildung sowie der im Rahmen von CVTS bislang noch nicht genutzten Darstellungsform *Radar Charts*<sup>10</sup> wurden in einem zweiten Schritt die wesentlichen Länderergebnisse in übersichtlicher Form aufbereitet. Diese Methode ermöglicht einen schnellen und umfassenden Überblick zu den Ergebnissen eines Landes. Mit Hilfe dieses Benchmarking-Ansatzes können darüber hinaus alle vier Kernindikatoren in ihrem Verhältnis zum jeweils besten Land dargestellt werden<sup>11</sup>. Er bietet auch die Möglichkeit, ein Land bzw. die Unternehmen in einem Land bezüglich aller vier Indikatoren einzuschätzen. Hierzu dient das Oberflächenmaß SMOP<sup>12</sup>, das Werte zwischen 0 und 2 annehmen kann. Deutschlands Wert liegt bei 0,59 und damit im Mittelfeld der 25 an CVTS2 beteiligten Länder. Dänemark ist zum Zeitpunkt von CVTS2 (1999) mit einem Wert von 1,87 an der Spitze. Das Länderranking auf Basis des SMOP zeigt auf, dass die nord-europäischen Länder (Dänemark, Schweden, Finnland und Norwegen) führend im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind. Nach den westeuropäischen Ländern Niederlande, Irland, Frankreich, Luxemburg und Belgien folgen die zentraleuropäischen Länder Tschechien, Deutschland und Österreich. Die süd- und osteuropäischen Länder liegen am unteren Ende, wobei Griechenland und Rumänien die letzten Plätze belegen.

Insgesamt ist der Radar Chart-Ansatz hilfreich, um im internationalen Vergleich einen schnellen und umfassenden Überblick zu einem Staat zu erhalten. So zeigt der Radar Chart für Deutschland, dass

- die Weiterbildungsbeteiligung deutscher Unternehmen vergleichsweise hoch ist,
- relativ wenige Beschäftigte betriebliche Weiterbildung wahrnehmen können,
- die Weiterbildungen relativ kurz sind und
- die Aufwendungen der Betriebe für Weiterbildung (direkte Kosten) relativ niedrig sind.

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Verbesserung des betrieblichen Weiterbildungsengagements in Deutschland kann darin liegen, die Selektivität betrieblicher Weiterbildung zu verringern. Hier ist Deutschland im europäischen Vergleich besonders weit vom Benchmark entfernt. Nicht die Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe muss demnach primär erhöht werden, sondern das Ausmaß des Engagements der weiterbildungsaktiven Betriebe. Bezüglich der Dauer betrieblicher Weiterbildung stellt sich die Frage, ob deutsche Betriebe besonders effiziente und intensive Weiterbildungsformen einsetzen, oder ob sie wegen der direkten und indirekten Kosten kurze Seminare bevorzugen. Die im internationalen Vergleich hohe Ausbildungsbeteiligung der deutschen Wirtschaft könnte eventuell dazu führen, dass eine geringere Notwendigkeit für berufliche Weiterbildung besteht. Angesichts eines soliden Fundaments beruflicher Ausbildung, das auch im späteren Berufsleben noch „vorhält“, wäre Weiterbildung folglich weniger notwendig und brächte auch weniger ein. In anderen Ländern erfüllt demnach Weiterbildung Funktionen, die in Deutschland die Ausbildung erfüllt. Weitere institutionelle Gegebenheiten, wie beispielsweise die Charakteristika des Arbeitsmarktes

<sup>10</sup> MOSLEY, Hugh; MAYER, Angela: Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach. WZB Berlin, Discussion Paper FS I 99-202, 1999. URL: <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1999/i99-202.pdf> [Abrufdatum: 30.11.2007].

<sup>11</sup> Dieses Vorgehen ist mit Annahmen und methodischen Problemen verbunden: In WP2 werden alle vier Indikatoren als gleich bedeutsam erachtet, was vor allem bei der Berechnung des SMOP zu beachten ist. Die Ergebnisse werden pro Indikator in Relation zum Maximalwert eines Landes dargestellt. Insbesondere bei dem Weiterbildungsvolumen und den Weiterbildungskosten ist es jedoch fraglich, ob hohe Werte unbedingt vorteilhaft sind oder nicht auch Ausdruck ineffizienter Strukturen sein könnten.

<sup>12</sup> SMOP steht für „surface measure of overall performance“ (s. MOSLEY/MAYER, S. 9).

sowie die konjunkturelle Lage, können Einfluss auf die jeweilige Weiterbildungsbeteiligung haben.

In einem dritten Schritt wurde in WP 2 ein Überblick über die Resultate der vier Kernindikatoren nach 21 Wirtschaftsbereichen in den 25 an CVTS2 beteiligten Ländern gegeben. Im Allgemeinen können große Unterschiede, aber auch Ähnlichkeiten, zwischen den Profilen der 21 Wirtschaftsbereiche über die 25 Länder hinweg festgestellt werden. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- Der Anteil weiterbildender Unternehmen ist in fast allen Ländern bei Banken und Versicherungen, der Energie- und Wasserversorgung und der Nachrichtenübermittlung besonders hoch. Branchen mit einem geringen Anteil an weiterbildenden Unternehmen sind das Textil- und Bekleidungs-gewerbe und das Gastgewerbe.
- Wie beim Anteil weiterbildender Unternehmen sind auch bei der Teilnahmequote der Beschäftigten in den meisten Ländern bei Banken und Versicherungen, der Energie- und Wasserversorgung und der Nachrichtenübermittlung die höchsten Werte zu finden. In den meisten Sektoren des Verarbeitenden Gewerbes sind die Teilnahmequoten relativ niedrig. Dies gilt besonders für das Textil- und Bekleidungs-gewerbe, das Papier-, Verlags- und Druck-gewerbe sowie das Holz-gewerbe.
- Betrachtet man die Weiterbildungsintensität in Europa, fallen die hohen Werte im Sektor „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ sowie im Maschinenbau ins Auge. Branchen mit einer niedrigen Weiterbildungsintensität sind das Ernährungsgewerbe, das Baugewerbe, der Einzel- und Kraftfahrzeughandel sowie das Gastgewerbe.
- Hohe direkte Weiterbildungskosten werden länderübergreifend vor allem im Großhandel und dem Sektor „Mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten“ aufgewandt. Wie schon bei der Teilnahmequote sind in den meisten Sektoren des Verarbeitenden Gewerbes die direkten Weiterbildungskosten relativ niedrig, besonders im Textil- und Bekleidungs-gewerbe, dem Papier-, Verlags- und Druck-gewerbe, dem Holz-gewerbe sowie dem Maschinenbau.

### **Kooperation zwischen Weiterbildungsanbietern und Betrieben**

WP 8 (How do providers co-operate with enterprises and what is important for this co-operation? Enterprise-provided continuing vocational training from the perspective of providers) ergänzte und kontrastierte die CVTS2-Daten mit zusätzlichen Erhebungen zur Sicht der Weiterbildungsanbieter. Das Projekt führte 70 leitfadengestützte Interviews mit Anbietern durch und befragte 253 Anbieter in schriftlicher Form in den sieben am Projekt beteiligten Ländern (Österreich, Tschechische Republik, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Litauen).

Es wurde deutlich, dass viele Bildungsträger in Europa den Unternehmen einen Mix aus maßgeschneiderten und standardisierten Weiterbildungsangeboten offerieren. Maßgeschneiderte Angebote werden zunehmend wichtig. Es wurde jedoch auch hervorgehoben, dass standardisierte Angebote weiterhin von Bedeutung sein werden, nicht zuletzt deshalb, weil viele Betriebe sich maßgeschneiderte Angebote nicht leisten können bzw. vor den höheren Kosten solcher Angebote zurückschrecken und deshalb auf (vermeintlich) kostengünstigere, standardisierte Weiterbildungsangebote zurückgreifen. Vom Anbieter vor die Wahl zwischen günstigem, standardisierten oder teurerem, maßgeschneiderten Angebot ge-

stellt, entscheiden sich viele Betriebe für die erste Option. Insofern ist der oft angeführte Bedeutungszuwachs der maßgeschneiderten Angebote in der öffentlichen Diskussion überbewertet. Qualifizierungsberatung ist dabei bislang als eigenständige Dienstleistung von eher untergeordneter Bedeutung und wird eher en passant im Rahmen eines Angebotes zur betrieblichen Weiterbildung vorgeschlagen bzw. durchgeführt. Sie ist nur selten ein eigenständiges Leistungsangebot<sup>13</sup>, was sowohl aus Sicht der Anbieter als auch der Unternehmen verständlich ist, aber zu gewissen Ambivalenzen und Widersprüchen führt. Teilweise wird z.B. die Verwendung des Begriffs Beratung gegenüber den Betrieben vermieden, weil nach den Erfahrungen der Bildungsträger die Unternehmen schlechte Erfahrungen mit Unternehmensberatungen gemacht haben, die nachhaltig abschreckend wirken. Da die Kursanbieter aus Erfahrung wissen, dass sie für intensive Beratungsleistungen in der Regel nicht oder nur schlecht bezahlt werden, tendieren sie aus Kostengründen dazu, diese Leistungen deutlich zu begrenzen. Aus pädagogischer Sicht würden sie dahingegen eine intensivere Beratung rund um Bedarfserhebung und Evaluation/Transfer für sehr nützlich für die Unternehmen und deren Beschäftigte erachten.

Insgesamt stellt sich die Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern als eine Dienstleistung dar, für die gegenseitiges Vertrauen, gute Vorerfahrungen und informelle Kontakte von enorm großer Bedeutung sind. Gute Kooperationen werden oftmals über Jahre hinweg fortgesetzt, während Anbieterwechsel häufig erst nach auffallend schlechten Weiterbildungsergebnissen vollzogen werden. Eine regelmäßige Marktbeobachtung führen nach Erfahrung der Anbieter nur die wenigsten Unternehmen in Europa durch. Die Person und die Persönlichkeit des Trainers ist für die Unternehmen sehr wichtig. Formale Qualitätstestierungen von Anbietern sind hingegen bei der Entscheidung der Unternehmen zur Zusammenarbeit mit einem Weiterbildungsanbieter von nachgeordneter Relevanz. Allenfalls Großunternehmen achten bei Ausschreibungen auf solche Testierungen. In Deutschland sind Qualitätstestierungen von Weiterbildungsanbietern am stärksten verbreitet. Im 7-Ländervergleich zeigt sich hingegen, dass öffentliche Ko-Finanzierungs- und Förderverfahren in Deutschland kaum eine Rolle spielen (wie auch in Litauen und der Tschechischen Republik), während diese in Österreich, Frankreich, Dänemark und Italien eine größere, teilweise auch bedeutende Rolle spielen.

Die drei Bereiche in den sieben Ländern, in denen aus Sicht der Bildungsträger die Unternehmen am häufigsten Innovationen und Verbesserungen erwarten bzw. begrüßen, sind:

1. Der Transfer des Gelernten an den Arbeitsplatz (57% aller befragten Bildungsträger nennen dies)
2. Das Angebot von maßgeschneiderten Maßnahmen (52%)
3. Die Erfassung des Qualifikationsbedarfs (46%).

Die Anpassung an veränderte Organisationskontexte (27%), die Berücksichtigung neuer Forschungsergebnisse (22%) und die Umsetzung neuer gesetzlicher Richtlinien (16%) werden am seltensten genannt.

Insgesamt sind aber die Unterschiede zwischen den sieben Ländern zumeist sehr groß. So gibt es z.B. große Unterschiede zwischen den Länderwerten und den gerade zitierten Mittelwerten. Insofern kann man (noch) nicht von einem einheitlichen europäischen Weiterbildungsmarkt sprechen, sondern beobachtet eher national geprägte Strukturen. Ein

---

<sup>13</sup> Anders ist dies in Dänemark, da das auf nationaler und regionaler Ebene regulierte Weiterbildungssystem entsprechende Beratungskapazitäten vorhält und finanziert.

europäischer Weiterbildungsmarkt ist allenfalls langsam im Entstehen, was sich zum Beispiel durch eine zunehmende Orientierung von Weiterbildungsanbietern jenseits ihrer Nationalgrenzen zeigt. Gerade im technischen Bereich sind deutsche Weiterbildungsanbieter schon sehr aktiv. Für die Zukunft erwarten die meisten Anbieter zunehmende Konkurrenz auf dem Weiterbildungsmarkt. Für die Mehrzahl der Anbieter ist betriebliche Weiterbildung von wachsender Bedeutung. Dabei spielt eine große Rolle, dass die öffentlich geförderte Weiterbildung in vielen Ländern stagniert oder rückläufig ist. Deshalb wird die betriebliche Weiterbildung als „Ersatzmarkt“ von den Anbietern eingeschätzt, mit dem sie Verluste bei der öffentlich geförderten Weiterbildung kompensieren wollen. Diese Tendenz ist in Deutschland besonders ausgeprägt, aber auch in anderen Ländern (z.B. Österreich) zu beobachten. Für Träger in Litauen, in der Tschechischen Republik und in Italien sind dahingegen die ESF-Mittel sehr bedeutsam.

- **Bisherige Auswirkungen**

Das Projekt hat wesentlich dazu beigetragen, die CVTS2- und die kommenden CVTS3-Ergebnisse in der Öffentlichkeit bekannter zu machen. Die Internetseite [www.trainingineurope.com](http://www.trainingineurope.com) stellt die umfassendste internationale Informationsquelle zu CVTS2 dar. Zusätzlich stellt die Homepage des BIBB <http://www.bibb.de/de/wlk18084.htm> Informationen speziell zu den Ergebnissen des BIBB-Teams zur Verfügung. Der deutsche Disseminationsworkshop mit Vertreter/-innen von Politik, Sozialpartnern, Praxis und Wissenschaft hat gezeigt, dass es ein großes Interesse an dem Projekt und seinen Ergebnissen gibt. Die CVT Surveys sind die einzigen Studien, die vergleichbare Informationen über betriebliche Weiterbildung in mittlerweile 28 europäischen Ländern liefern.

Im Rahmen des Projektes ist eine Vielzahl an Vorträgen und Veröffentlichungen entstanden und die im Projekt erarbeiteten Ergebnisse stellen eine gute Ausgangsbasis für weitere Untersuchungen und weitere Veröffentlichungen dar.

Die deutschen CVTS3-Ergebnisse wurden bereits im August 2007 veröffentlicht, erste (noch vorläufige) europäische Daten sind seit Oktober 2007 auf der Homepage von Eurostat abrufbar. Es ist zu erwarten, dass dies die Diskussion über betriebliche Weiterbildung neu entfachen wird, nicht zuletzt deshalb, weil erste Analysen darauf hindeuten, dass in vielen Ländern das betriebliche Engagement für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten rückläufig ist. „Gewohnte“ Rangordnungen haben sich dadurch erheblich verändert (BEHRINGER/MORAAL/SCHÖNFELD 2008). Die Projektergebnisse werden in diesem Zusammenhang sicherlich intensiv rezipiert werden und einen Vergleich zwischen CVTS2 und CVTS3 befördern. Das BIBB wird - zusammen mit den Partnerinstituten Céreq (Marseille) und Isfol (Rom) - im Rahmen eines eingeworbenen Drittmittelprojektes<sup>14</sup> die Analysen weiter vorantreiben.

---

<sup>14</sup> Vorhaben "Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)", Cedefop-Ausschreibung AO/A/KNE/CVTS3/006/07 (Vorhaben-Nr. 2.0.545).

- **Veröffentlichungen**

BBB (BÜRO FÜR BERUFLICHE BILDUNGSPLANUNG DORTMUND): Compilation of available publications of CVTS results (2005-2007). Dortmund 2007 (unveröffentlichtes Manuskript)

BEHRINGER, Friederike; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld - Ergebnisse der dritten europäischen Weiterbildungserhebung. In: BWP 1/2008.

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Overview of key results of CVTS 2 – a graphical presentation in the form of radar charts. In: Markowitsch, Jörg; Hefler, Günter (Hrsg.): Enterprise Training in Europe? Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2007 (im Erscheinen)

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Report on qualitative interviews with branch experts and enterprises in the branches metal and food on enterprise-based continuing vocational training (CVT) in Germany. Bonn 2006. URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179763732.pdf> [Abrufdatum: 30.11.2007]

BEHRINGER, Friederike; KÄPPLINGER, Bernd; MORAAL, Dick; SCHÖNFELD, Gudrun: Striking Differences in Continuing Training in Enterprises across Europe: Comprehensive Overview of Key Results of CVTS 2. Bonn 2005. URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179759864.pdf> und [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Country\\_specific\\_thematic\\_analysis\\_of..\\_\(CVTSII\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Country_specific_thematic_analysis_of.._(CVTSII).pdf) [Abrufdatum: 30.11.2007]

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung im internationalen Vergleich. In: Berufsbildungsbericht 2005, S. 409

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Ansätze zur Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich. In: Berufsbildungsbericht 2006, S. 315-316

KÄPPLINGER, Bernd: Matching demand and supply in enterprise-based training – Which role does training consultation play? In: Markowitsch, Jörg; Hefler, Günter (Hrsg.): Enterprise Training in Europe? Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2007 (im Erscheinen)

KÄPPLINGER, Bernd: Matching demand and supply in enterprise-based training – Which role does training consultation play? Bonn 2007. URL: <http://www.iccdpp.org/Portals/1/CVTS2%20and%20Guidance%20Käpplinger-060607.pdf> [Abrufdatum: 30.11.2007]

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

- KÄPPLINGER, Bernd; SCHÖNFELD, Gudrun; BEHRINGER, Friederike; MORAAL, Dick:  
Synthesis report: How do providers co-operate with enterprises and what is important  
for this co-operation? – Enterprise-provided continuing vocational training from the  
perspective of providers. Bonn 2006. URL:  
<http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179760705.pdf> und  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Synthesis\\_report - Final version-30-10-06.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Synthesis_report_-_Final_version-30-10-06.pdf)  
[Abrufdatum: 30.11.2007]
- MORAAL, Dick: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Bonn 2007. URL:  
<http://www.bibb.de/de/30130.htm> [Abrufdatum: 30.11.2007]
- MORAAL, Dick: The Market for Continuing Vocational Training in Germany. Bonn 2005 (un-  
veröffentlichtes Manuskript)
- MORAAL, Dick: The Training Cheque - a new Instrument for the Promotion of the Continuing  
Vocational Training in SMEs in the German Federal State of North Rhine-Westphalia.  
URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.11.28/1196255601.pdf> [Abrufda-  
tum: 30.11.2007]
- MORAAL, Dick; KÄPPLINGER, Bernd: Transferability of the CVT public funding and  
co-funding measures between countries – Germany. Bonn 2007 (unveröffentlichtes  
Manuskript)
- Projekt-Homepage: Training in Europe – Lifelong learning in enterprises. URL:  
<http://www.trainingineurope.com/> [Abrufdatum: 30.11.2007]
- Projektvorstellung im Rahmen der BIBB-Wissenslandkarte. URL:  
<http://www.bibb.de/de/wlk18084.htm> [Abrufdatum: 30.11.2007]