

Forschungsprojekt 2.6.103

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

Zwischenbericht

Dr. Friederike Behringer
Bernd Käßlinger
Dick Moraal
Gudrun Schöfeld

Laufzeit IV/2004 – III/2007

Bonn, im August 2006

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1334
Fax: 0228 / 107 - 2960
E-Mail: behringer@bibb.de

www.bibb.de

Rahmen des Projekts, Forschungsziel, Forschungsfragen

Das Forschungsprojekt wird im Rahmen des Leonardo da Vinci-Programms von der Europäischen Kommission gefördert. Es wird - wie bei Leonardo-Projekten üblich - in enger Kooperation mit Partnern aus sechs europäischen Ländern durchgeführt. Die Gesamtkoordination des Projekts liegt bei 3s Research Laboratory (Wien). Die weiteren Partner sind:

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

Die zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey - CVTS2) 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, sind bisher nur unzureichend analysiert worden.

Primäres Ziel des Projektes ist die Kontextualisierung der Ergebnisse aus CVTS2. Die Ergebnisse zur betrieblichen Weiterbildung sollen 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 sollen die Voraussetzungen für die Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung geschaffen werden. Hypothesen zum Einfluss des nationalen Kontextes auf die betriebliche Weiterbildung sollen entwickelt und in den Ländern der beteiligten Projektpartner geprüft werden.

Zweites Ziel des Forschungsprojektes ist es, Ansatzpunkte für eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildung zu identifizieren - insbesondere Ansatzpunkte für eine Erhöhung des Anteils der Betriebe, die ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten. Besonderes Augenmerk ist auch auf die Zugangschancen der Beschäftigten zu richten, sowohl hinsichtlich der Höhe (Teilnahmequoten) als auch hinsichtlich gleicher Zugangschancen (Gender mainstreaming).

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

Die folgenden zentralen Forschungsfragen werden im Projekt untersucht:

- 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?

Projektverlauf/Projektstand/Vorliegende Zwischenergebnisse

Die Projektarbeit ist geprägt durch den engen Austausch mit den am Projekt beteiligten Partnern. Die einzelnen Papiere werden jeweils von den anderen Partnern kommentiert (per E-Mail oder telefonisch). Darüber hinaus fanden bisher drei Projekttreffen aller Partner statt, die für eine ausführliche Diskussion der jeweils vorliegenden Berichte und zur Planung des weiteren Vorgehens genutzt wurden. Das zweite Treffen am 21./22.4.2005 wurde vom BIBB in Bonn organisiert.

Das Projekt ist in vier Arbeitsphasen und 17 Arbeitspakete unterteilt. Das BIBB ist an den Arbeiten an allen 17 Arbeitspaketen des Projektes beteiligt und hat die Hauptverantwortung für zwei Arbeitspakete übernommen:

- Arbeitspaket 2: Umfassende Darstellung zentraler CVTS-Ergebnisse für 25 Länder, Identifizierung von Mustern der betrieblichen Weiterbildung, Analyse des Zusammenhangs mit nationalen Rahmenbedingungen für die 7 Länder der beteiligten Partnerinstitutionen
- Arbeitspaket 8: Einfluss der Struktur des Weiterbildungssystems und des Weiterbildungsmarktes auf berufliche Weiterbildung

Phase I, die **Vorbereitungsphase** (preparation phase), ist in sieben Arbeitspakete unterteilt. Das BIBB beteiligte sich an allen Arbeitspaketen und unterstützte die Partner bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch Literaturrecherchen, Kommentare und die Überprüfung nationaler Bedingungen. Die Arbeiten zu Phase I sind abgeschlossen. Folgende Themen wurden behandelt:

- Kommentierte Zusammenstellung der zu CVTS erschienenen Literatur
- Überblick über Unterschiede innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung in Europa
- Überblick über Unterschiede der Organisation und der staatlichen Finanzierung von betrieblicher Weiterbildung in Europa
- Überblick über Maßnahmen, die die Weiterbildung in verschiedenen Ländern fördern
- Zusammenstellung und Auswertung von Evaluationsstudien, die die Effekte von Maßnahmen, die die betriebliche Weiterbildung fördern, untersuchen
- Entwicklung eines Rahmens zur Erklärung der nationalen Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung in Europa.

Das BIBB gab in seiner Studie zum Arbeitspaket 2 „Striking Differences in Continuing Training in Enterprises across Europe: Comprehensive Overview of Key Results of CVTS 2“ einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der CVTS2-Erhebung von 1999. 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.

Für die international vergleichende Analyse der vier Kernindikatoren wurde auf den Radar-Chart-Ansatz von Mosley/Mayer¹ zurückgegriffen. 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. Er bietet auch die Möglichkeit, die Gesamtleistung eines Landes bzw. der Unternehmen in einem Land bezüglich aller vier Indikatoren einzuschätzen. Hierzu dient das Oberflächenmaß SMOP.² Der SMOP kann Werte zwischen 0 und 2 einnehmen. Deutschlands Wert liegt bei 0,59 und damit im Mittelfeld der 25 an CVTS2 beteiligten Länder. Dänemark ist mit einem Wert von 1,87 an der Spitze.

Bei der Einschätzung des Radar Chart sind folgende methodischen Annahmen/Probleme zu beachten: Erstens ist die Wahl der vier Indikatoren sehr wichtig. Alle vier Indikatoren werden bei den Radar Charts als gleich bedeutsam erachtet, was vor allem bei der Berechnung des SMOP zu beachten ist. 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.

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 relativ hoch ist,
- dass relativ wenige Beschäftigte betriebliche Weiterbildung wahrnehmen können,
- dass die Weiterbildungen relativ kurz sind und
- dass die Weiterbildungskosten relativ niedrig sind.

Demnach könnte ein zentraler Ansatzpunkt zur Verbesserung des betrieblichen Weiterbildungsengagements in Deutschland darin liegen, die Selektivität betrieblicher Weiterbildung zu verringern, sodass mehr Beschäftigte daran teilnehmen können. Nicht die Zahl der weiterbildungsaktiven Betriebe muss demnach primär erhöht werden, sondern das Ausmaß des Engagements dieser 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 sowie die konjunkturelle Lage können Einfluss auf die jeweilige Weiterbildungsbeteiligung haben.

In einem dritten Abschnitt wurde 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

¹ Mosley, H.; Mayer, A.: Benchmarking National Labour Market Performance: A Radar Chart Approach. WZB Berlin, Discussion Paper FS I 99-202, 1999 (online: <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1999/i99-202.pdf>).

² SMOP steht für „surface measure of overall performance“ (s. Mosley/Mayer, S. 9).

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, 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 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.

Phase II, die **Erhebungsphase** (survey phase), ist in drei Arbeitspakete unterteilt. Die Arbeiten zu Phase 2 wurden im Juni 2005 begonnen und werden bis Ende September 2006 abgeschlossen. Das BIBB trägt die Hauptverantwortung für das Arbeitspaket 8: Einfluss der Struktur des Weiterbildungssystems und des Weiterbildungsmarktes auf berufliche Weiterbildung. vier Hauptaufgaben sind zu erfüllen:

- Analyse des Weiterbildungsmarktes in den sieben am Projekt beteiligten Ländern mit Hilfe von Länderberichten der Projektpartner
Das BIBB erstellte eine Studie zum Weiterbildungsmarkt in Deutschland und berücksichtigte dabei die Struktur des deutschen Marktes, die Zahl der Weiterbildungsanbieter, die Verteilung der Anbieter nach Kundentypen, die Zahl der Lehrkräfte, die Entwicklung des Angebots an Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebe, die Themen der Weiterbildung und Qualitätssicherungssysteme für Weiterbildungsangebote.
- Überblick über das Preisniveau ausgewählter Weiterbildungsangebote in den sieben am Projekt beteiligten Ländern
Das BIBB stellte durch Internetrecherchen die für die Studie zum Preisniveau benötigten Daten für Deutschland zusammen. Die Auswertung wird durch das 3s Research Laboratory erfolgen.
- Qualitative Interviews mit Weiterbildungsanbietern
Das BIBB erstellte einen Leitfaden für die qualitativen Interviews mit den Weiterbildungsanbietern, der von allen Partnern in ihren Ländern eingesetzt wurde. Themen dieser Interviews sind die Beziehungen und die Zusammenarbeit zwischen den Weiterbildungsanbietern und den Unternehmen sowie Qualitätsstandards und Innovationskapazitäten der Weiterbildungsanbieter. Zehn Interviews mit Berliner Weiterbildungsanbietern wurden durchgeführt, und auch die Partner haben in ihren Ländern eine vergleichbare Anzahl von Interviews durchgeführt.
- Befragung von mindestens 30 Weiterbildungsanbietern zum Thema betriebliche Weiterbildung

Das BIBB entwickelte einen Fragebogen zu folgenden Themenkomplexen: Zusammenarbeit der Anbieter mit Unternehmen, Qualitätsmanagement bei Weiterbildungsanbietern, öffentliche Kofinanzierungsprogramme und die Kenntnis darüber bei Weiterbildungsanbietern, Formen der Zusammenarbeit (z.B. Netzwerke der betrieblichen Weiterbildung) und Innovationen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Mit der Befragung der Weiterbildungsanbieter (mittels E-Mail bzw. Brief) wurde im März in allen beteiligten Ländern begonnen.

Wichtige Erkenntnisse aus den qualitativen Interviews mit den Weiterbildungsanbietern lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Verringerung der öffentlichen Gelder für Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. durch die Arbeitsagentur) sowie die schwierige wirtschaftliche Lage in Deutschland führten zu einer geringeren Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten, die Insolvenzen, Fusionen und eine Verringerung des Weiterbildungspersonals bei den Anbietern verursachten. Die befragten Anbieter waren in verschiedensten Bereichen der Weiterbildung tätig, dennoch können einige Aussagen der Weiterbildungsanbieter wie folgt zusammengefasst werden:

- Netzwerke und Kooperationen mit Unternehmen und anderen Weiterbildungsanbietern werden häufig genutzt, vor allem um gemeinsam Ressourcen zu nutzen und gemeinsame Angebote zu entwickeln.
- Die Weiterbildungsanbieter sind größtenteils der Ansicht, dass der Professionalisierungsgrad von Weiterbildung in den meisten Unternehmen niedrig sei.
- Beratung von Unternehmen in Bezug auf Weiterbildung gewinnt für die Weiterbildungsanbieter an Bedeutung.
- Maßgeschneiderte Lehrveranstaltungen für Unternehmen bzw. Unternehmensnetzwerke gewinnen ebenfalls an Bedeutung, obwohl offene Seminare weiterhin wichtig sind.
- Qualitätsmanagement hat sich zu einem normalen Instrument für die Anbieter entwickelt, wenngleich die Unternehmen nach Aussage der Weiterbildungsanbieter keinen Wert auf eine formale Zertifizierung der Anbieter legen.
- Die Evaluation von Weiterbildungsangeboten scheint für die Unternehmen nur von geringer Bedeutung zu sein. Die Qualität des Weiterbildungspersonals sei für sie wichtiger.

Für die Arbeitspakete 9 (Beziehungen zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, Innovation und betrieblicher Weiterbildung auf Sektorenebene) und 10 (Öffentliche Förderungspolitik der betrieblichen Weiterbildung und Anreize für Unternehmen, besonders für KMU) werden in den sieben beteiligten Ländern qualitative Interviews mit Unternehmen aus den Branchen Ernährung und Metall / Elektronik durchgeführt. Darüber hinaus soll je ein Interview mit einem Experten aus den ausgewählten Branchen geführt werden. Experten können Vertreter der Gewerkschaften, der Kammern oder spezieller Weiterbildungsinstitute sein. Die entsprechenden Leitfäden für die Interviews wurden von den Partnern erstellt und in der gesamten Projektgruppe diskutiert. Das BIBB führte zwei Experteninterviews durch und hat die Befragung der Unternehmen im Mai 2006 abgeschlossen.

Weiterer Projektverlauf

Die Arbeiten der Phase II werden im weiteren Projektverlauf fortgesetzt. Das BIBB wird die Interviews mit Unternehmen zusammen mit den Experteninterviews in einem gemeinsamen Bericht auswerten. Die Befragung der Weiterbildungsanbieter zum Thema der betrieblichen Weiterbildung wird beendet. Die Fragebogen werden gemeinsam mit den Ergebnissen aus den anderen Ländern vom BIBB ausgewertet.

Das BIBB wird einen Synthesebericht, basierend auf den qualitativen Interviews und der Anbieterbefragung, für alle Länder erarbeiten und die Ergebnisse mit den beteiligten Partnern diskutieren.

Phase III mit dem Titel **Modellbildung und Fallstudien** (modelling and case study phase) besteht aus zwei Arbeitspaketen. In dieser Phase soll ein Modell entwickelt werden, das die Hauptfaktoren, die Einfluss auf die Ausgestaltung von betrieblicher Weiterbildung haben, zusammenfasst und Interdependenzen zwischen diesen Faktoren abbildet. Jeder Partner wird die Hypothesen, die diesem Modell zugrunde liegen, im nationalen Kontext testen. In Fallstudien werden „good practices“ zur direkten und indirekten Förderung von betrieblicher Weiterbildung ermittelt.

In Phase IV, der **Durchführungsphase** (implementation phase), die ebenfalls aus zwei Arbeitspaketen besteht, wird die Übertragbarkeit von politischen Maßnahmen von einem Land in ein anderes Land unter Benutzung des in Phase III entwickelten Modells analysiert. Ein On-line-Expertensystem soll entwickelt und eingesetzt werden. Jeder Partner evaluiert dieses Expertensystem im nationalen Kontext.

Das BIBB wird sich darüber hinaus an verschiedenen Disseminationsaktivitäten beteiligen. Geplant ist u.a. die Teilnahme mit einem Vortrag an der ECER-Konferenz im September 2006, eine Veröffentlichung in *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 5/2006 und die Vorstellung der Projektergebnisse im Rahmen einer Abschlusstagung im Frühjahr 2007 sowie des BIBB-Kongresses im September 2007. Alle Berichte des BIBB werden auf der Institutshomepage und auf der Homepage des Projektes (<http://www.trainingineurope.com/>) veröffentlicht.

Vorliegende Veröffentlichungen

Friederike Behringer, Bernd Käßplinger, Dick Moraal, Gudrun Schönfeld: Striking Differences in Continuing Training in Enterprises across Europe: Comprehensive Overview of Key Results of CVTS2 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_wlk_foko6_CVTS2rev_overview-key-results_2005.pdf und <http://www.trainingineurope.com/files/docs/9-2-Wp%20%20-%20Striking%20Differences%20in%20Continuing%20Training%20in%20Enterprises%20across%20Europe.pdf>)

Berufliche Weiterbildung im internationalen Vergleich. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2005*, S. 281

Projekt-Homepage: CVTS revisited – Continuing vocational training in Europe – Benchmarks and best practice (<http://www.trainingineurope.com/>)

BIBB-Projekt-Homepage: CVTS 2 revisited – Country thematic analysis (<http://www.bibb.de/de/wlk18084.htm>)