

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung

► Bezogen auf das Jahr 1999 führte die Europäische Kommission 2000/2001 die zweite Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in 25 europäischen Ländern durch (CVTS II). Insgesamt wurden ca. 90.000 Unternehmen (in Deutschland netto 3.200 Unternehmen) befragt. Die Daten bieten sowohl die Möglichkeit, die strukturelle Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland mit der Situation in anderen europäischen Staaten zu vergleichen, als auch die Veränderungen in Deutschland zwischen 1993 (dem Bezugsjahr von CVTS I) und 1999 darzustellen. Dabei soll nicht nur ein „bloßes“ Ranking erfolgen, sondern die spezifischen Bedingungen und nationalen Besonderheiten der betrieblichen Weiterbildung sollen ansatzweise Berücksichtigung finden.



UWE GRÜNEWALD

Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Qualitätsstandards, Zertifizierungen,
Prüfungen, Lektorat RVO“ im BIBB



DICK MORAAL

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Internationale Zusammenarbeit in der
Berufsbildung, Bildungsmarketing“ im BIBB

Ranking als Motor der Bildungspolitik

Nicht erst seit Veröffentlichung der Ergebnisse der PISA-Studie üben Ländervergleiche auf der Basis quantitativer Indikatoren eine zwiespältige Faszination aus. Kein anderes Darstellungsinstrument vereinfacht komplexe Tatbestände jedoch derart und regt bei einem schlechten „Tabellenplatz“ zur Forderung nach politischem Handeln an.

Bei der nachfolgenden Darstellung der Ergebnisse der zweiten europäischen Erhebung (CVTS II)¹ zur betrieblichen Weiterbildung wird durch den Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in 25 europäischen Ländern die deutsche Situation in den gesamteuropäischen Kontext eingeordnet. Ebenfalls wird die Unterschiedlichkeit der Rahmenbedingungen und der historisch gewachsenen nationalen Strukturen berücksichtigt. Nur so ist es möglich, Defizite in ihren Ursachen zu beschreiben und national verwertbare Lösungsvorschläge zu machen.

Bereits im vergangenen Jahr haben die Autoren des vorliegenden Beitrags die Notwendigkeit eines vorsichtigen Umgangs mit europäischen Vergleichsdaten unterstrichen: „Notwendig ist es, dass bei der Interpretation aller europäischen Daten eine Einordnung bzw. zumindest ein Hinweis auf den jeweiligen nationalen Kontext erfolgt. Ein unreflektiertes ‚Ranking‘ kann zu falschen Folgerungen führen.“² Auch die Europäische Kommission hat ihre ersten Vergleichsanalysen im Bereich der beruflichen Bildung mit relativierenden Hinweisen versehen: „Die übersichtliche Darstellung der Daten bedeutet nicht, dass besagte Daten vergleichbar sind. Die zusammenfassende Beschreibung der Ausbildungssysteme und die im Anhang aufgeführten einschlägigen Konzepte der beruflichen Weiterbildung in den Mitgliedsstaaten zeigen klar, dass in jedem Land eine eigene Struktur und Funktionsweise im Bereich der beruflichen Bildung zugrunde liegt.“³

Die Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildung der in die Erhebung einbezogenen europäischen Staaten werden im Folgenden anhand von vier Indikatoren beschrieben:

1. Zahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Weiterbildungsangebote machen (Angebotsindikator)
2. Zahl der Mitarbeiter bzw. der Erwerbstätigen, die in den Genuss von Angeboten der betrieblichen Weiterbildung kommen (Zugangsindikator)
3. Zahl der Kursstunden, die in den Unternehmen pro Jahr für die Weiterbildung der Mitarbeiter aufgewandt werden (Intensitätsindikator)
4. Summe der Kosten, die von den Unternehmen pro Mitarbeiter bzw. pro Beschäftigter für die betriebliche Weiterbildung aufgewandt wird (Kostenindikator).

Darüber hinaus werden Ergebnisse einiger qualitativer Fragen zur Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen sowie die betriebliche Weiterbildungspolitik dargestellt.

Rahmenbedingungen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

Es sind vor allem drei Besonderheiten, durch die sich die betriebliche Weiterbildung in Deutschland von der Situation in den meisten anderen EU-Mitgliedsstaaten unterscheidet:

- Das spezifische Verhältnis zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Die in Deutschland besonders ausgeprägte Segregation der einzelnen Teilfelder der beruflichen Bildung
- Die rigide Abgrenzung zwischen beruflicher Weiterbildung sowie allgemeiner und politischer Weiterbildung.

Die negativen Folgen dieser Rahmenbedingungen sind beträchtlich:

- Es besteht die Gefahr einer inhaltlichen Konzentration der Weiterbildung auf kurzfristige betriebspezifische Ziele mit negativen Folgen für die überbetriebliche Verwertbarkeit der in der Weiterbildung entwickelten Kompetenzen.
- Es besteht eine Tendenz zur Unterinvestition in die berufliche Weiterbildung, da die Vermittlungsverantwortung für betriebsübergreifende Qualifikationen auf andere Akteure abgeschoben wird.
- Durch den Alleinanspruch für Inhalte und Zuschnitt der betrieblichen Weiterbildung wird sowohl die innerbetriebliche Mitbestimmung in Qualifizierungsfragen als auch die fördernde Einflussnahme öffentlicher Instanzen eingeschränkt. Dies gilt insbesondere für die arbeitsintegrierten Formen der betrieblichen Weiterbildung, bei denen die Grenze zwischen Lernen und Arbeiten oft fließend ist.
- Da eine überbetriebliche Verwertbarkeit der Ergebnisse des betrieblichen Lernens nur begrenzt im Interesse der Unternehmen liegt und sich auch öffentliche Instanzen

zurückhalten, liegt der Anteil zertifizierter Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sehr niedrig.

Die Probleme haben sich in den letzten Jahren eher verschärft, obwohl inzwischen konzeptionelle Ansätze vorliegen, um der beschriebenen Segregation der betrieblichen Weiterbildung entgegenzuwirken. Allerdings engen die wachsenden Bemühungen der Etablierung eines Bildungscontrollings vorhandene Spielräume ein. Außerdem wird von den Unternehmen nicht nur in der Ausbildung erwartet, Defizite der vorgelagerten Allgemeinbildung zu kompensieren. Schließlich führt die wachsende internationale Konkurrenz auch auf dem europäischen Arbeitsmarkt dazu, dass nationale Defizite deutlicher hervortreten.

Deutschland im EU-Vergleich

ANTEIL DER UNTERNEHMEN MIT BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGSANGEBOTEN⁴

1999 machten in Deutschland 75% der Unternehmen ihren Mitarbeitern Angebote zur betrieblichen Weiterbildung. Damit lag Deutschland an achter Stelle unter 22 erfassten Ländern (Abbildung 1).⁵

Verglichen mit der Situation im Jahre 1993, dem Bezugsjahr der ersten europäischen Weiterbildungserhebung, hat sich das Angebot von 85% auf 75% reduziert. In allen anderen Ländern, die bereits an der ersten Erhebung teilge-

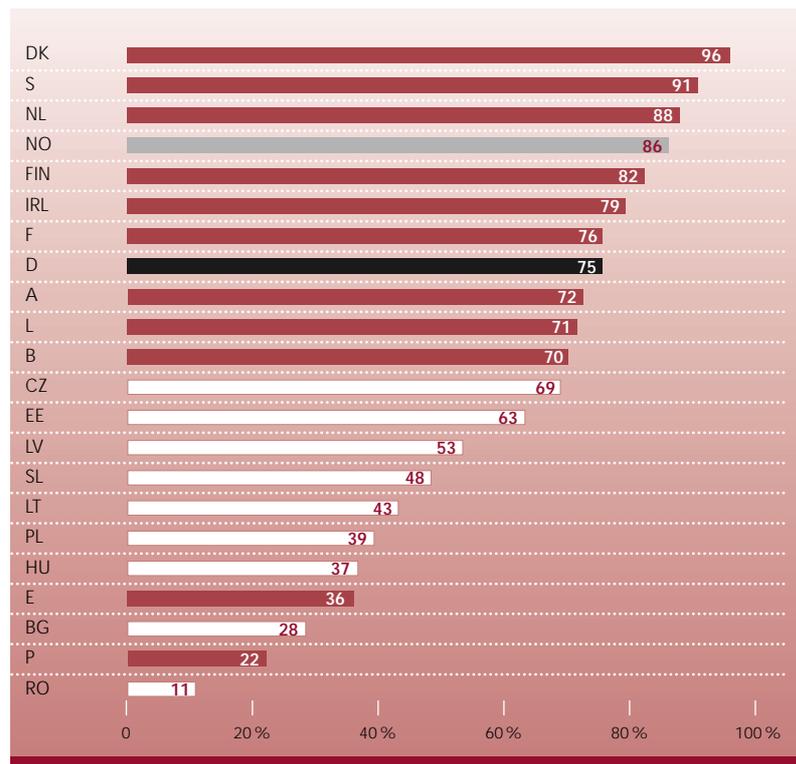


Abbildung 1 Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen (CVTS II) – Lehrveranstaltungen sowie „andere Formen“ (in Prozent)

Tabelle 1 Anteil der weiterbildenden Unternehmen (CVTS I und CVTS II) – bezogen auf alle Formen der betrieblichen Weiterbildung

	A	B	D	DK	E	F	FIN	IRL	L	NL	NO	P	S
CVTS I (1993)		46	85	87	27	62		77	60	56		13	
CVTS II (1999)	72	70	75	96	36	76	82	79	71	88	86	22	91

Tabelle 2 Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen Unternehmen (CVTS I und CVTS II) – Weiterbildungskurse

	A	B	D	DK	E	F	FIN	IRL	L	NL	NO	P	S
CVTS I (1993)		42	60	79	21	48		64	50	46		13	
CVTS II (1999)	71	48	67	88	28	71	75	56	50	82	81	11	83

Tabelle 3 Anteil der Unternehmen, die 1999 (CVTS II) andere Formen der betrieblichen Weiterbildung angeboten haben

	A	B	D	DK	E	F	FIN	IRL	L	NL	NO	P	S
CVTS II (1999)	27	67	72	87	27	41	72	75	65	70	75	20	78

nommen hatten, ist die Zahl der Anbieter dagegen gestiegen. Der stärkste Zuwachs ist in den Niederlanden zu beobachten, von 56% auf 88%. (Tabelle 1)

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn man das Weiterbildungsangebot der Unternehmen nach den beiden Angebotsformen „interne und externe Lehrveranstaltungen“ sowie „andere Formen“ unterteilt: Das Angebot für die eher „klassischen“ Weiterbildungsformen der Unternehmen (in-

terne und externe Lehrveranstaltungen) betrug 1999 für Deutschland 67%. Im Vergleich zwischen 1993 und 1999 ist die Zahl der Unternehmen, die Kurse und Seminare anbieten, um 7 Prozentpunkte gestiegen. Trotzdem liegt Deutschland damit nur an achter Stelle unter den Ländern, für die bisher die Daten vorliegen. Alle skandinavischen Staaten, aber auch Österreich, Frankreich und die Niederlande, verfügen über einen höheren Anteil von Unternehmen mit Angeboten von Kursen und Seminaren. 1993 lag Deutschland unter den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten mit 60% an dritter Stelle hinter Dänemark und Irland. (Tabelle 2)

Für den Rückgang des Gesamtangebotes weiterbildender Unternehmen in Deutschland sind vor allem die „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung verantwortlich; hier liegt Deutschland 1999 mit 72% auf Platz 5 (1993: 82%). (Tabelle 3)

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sind jedoch die erheblichen Schwierigkeiten zu berücksichtigen, die eine saubere Definition und Abgrenzung dieser Formen entgegenstehen. Außerdem hat die Neigung der in den Unternehmen für die Weiterbildung Verantwortlichen, nahezu alle, auch eher „informelle“ Lernprozesse dem betrieblichen Weiterbildungsangebot zuzuschlagen, deutlich abgenommen.

ANTEIL DER MITARBEITER, DIE 1999 AN WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN TEILGENOMMEN HABEN

Deutschland liegt 1999 beim Anteil der Mitarbeiter, die in Unternehmen mit Kursen und Seminaren diese Angebote nutzen, mit 36% auf dem 14. Platz unter den 22 erfassten Ländern. Betrachtet man die bisher erfassten EU-Mitgliedstaaten, so findet sich Deutschland knapp vor Österreich (35%) an vorletzter Stelle. (Abbildung 2)

Bezieht man die Teilnahmequote auf alle Unternehmen, bezieht also die nicht weiterbildenden Unternehmen mit ein, so rückt Deutschland mit 32% auf den 12. Platz vor, da in Spanien und Portugal die Zahl der Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, deutlich unter den deutschen Zahlen lag. Bereits 1993 (CVTS I) lag Deutschland mit einer Teilnahmequote von 24% unter den damals zwölf EU-Mitgliedstaaten nur auf der achten Position. Trotzdem ist die Steigerung der Zugangsquote um acht Prozentpunkte innerhalb von fünf Jahren beachtlich.

INTENSITÄT DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Hinsichtlich der Intensität der betrieblichen Weiterbildung lag Deutschland allerdings auch 1993 (CVTS I) mit durchschnittlich 34 Kursstunden im Vergleich mit den seinerzeit zwölf Mitgliedstaaten der Europäischen Union nur auf dem vorletzten Platz. Zwischen 1993 und 1999 ist die Zahl der Kursstunden pro Teilnehmer um sieben Stunden zurückgegangen.

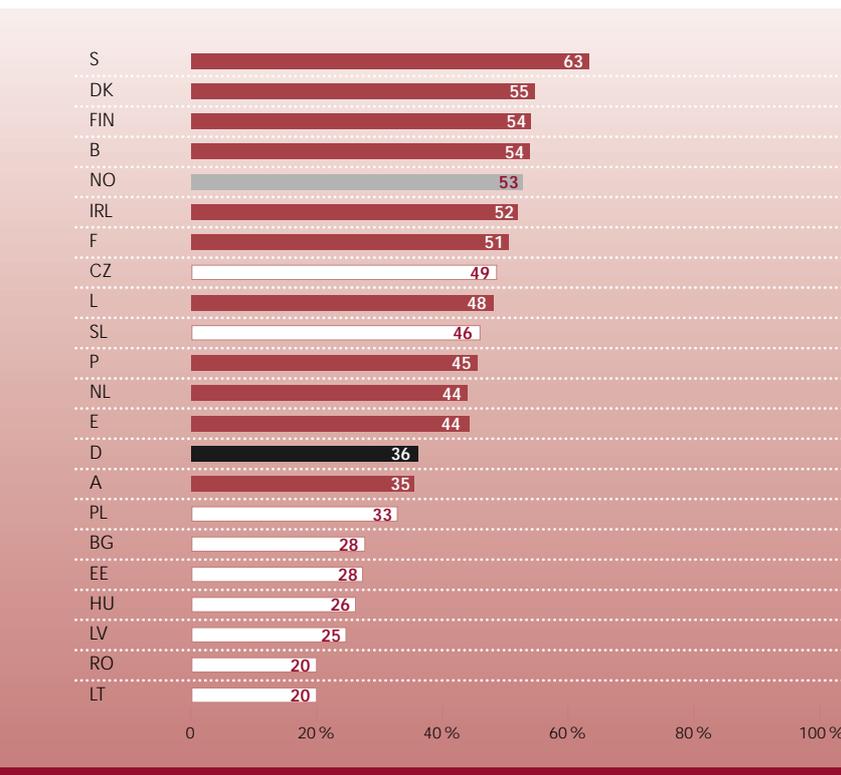


Abbildung 2 Anteil der Teilnehmer an internen und externen Lehrveranstaltungen in den Unternehmen, die diese Maßnahmen anbieten (in Prozent)

KOSTEN DER BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Wichtiger Indikator für die Bewertung der Investitionsbereitschaft der Unternehmen wie auch der Beschäftigten in den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist der finanzielle Aufwand der Beteiligten. Dabei muss zwischen den direkten Kosten (Veranstaltungsgebühren, Weiterbildungspersonalkosten, Raum- und Materialkosten) und den Personalausfallkosten für die Teilnehmer unterschieden werden, da letztere in vielen Fällen durch Freizeiteinsatz (zur Kursteilnahme oder zur Nacharbeit) von den Beschäftigten selbst getragen werden.

1999 betrug die *direkten Kosten* für Weiterbildungskurse je Teilnehmer 869 KKS.⁷ (Abbildung 4) Damit liegt Deutschland auf Platz 5 unter 22 Ländern. Das bedeutet, dass die Höhe dieser Aufwendungen pro Kursteilnehmer nur von den Niederlanden, Dänemark, Norwegen und Irland übertroffen wird.

Bei den *Personalausfallkosten* liegen die deutschen Unternehmen mit 686 KKS unter den 22 erfassten Staaten an 9. Position. Zusätzlich zu den Niederlanden, Dänemark und Norwegen mit höheren direkten Kosten weisen auch Belgien, Spanien, Luxemburg, Frankreich und Portugal höhere Personalausfallkosten pro Kursteilnehmer und Jahr auf. Irland allerdings hat zwar höhere direkte Kosten als Deutschland, aber geringere Personalausfallkosten. (Abbildung 5)

Ein Vergleich der direkten Kosten zwischen 1993 und 1999 in Deutschland belegt eine Steigerung von 693 KKS auf 869 KKS, also um über 25%.

Neben den direkten Kosten und den Personalausfallkosten wurden auch die „Beiträge der Unternehmen an öffentliche oder andere Einrichtungen“ sowie „Einnahmen“ aus Förderprogrammen erfasst. Diese Finanzströme haben, von Ausnahmen abgesehen, nur eine geringe Bedeutung. In Frankreich betragen die Zahlungen 261 KKS pro Weiterbildungsteilnehmer und Jahr, die Einnahmen 114 KKS. Dies sind immerhin 38% bzw. 16% der Summe der direkten Kosten der Teilnehmer. Auch in Spanien betragen die Beiträge 35% (197 KKS) der direkten Kosten, in Ungarn sogar 66% (319 KKS). In Deutschland haben externe Zuschüsse (10 KKS) kaum eine Bedeutung.

QUALITATIVE FRAGEN ZUR BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGSPOLITIK

In der europäischen Vergleichsstatistik standen quantitative Indikatoren im Vordergrund. Sowohl bei CVTS I als auch bei der jetzigen Erhebung wurden ergänzend einige qualitative Fragen zur „betrieblichen Weiterbildungspolitik“ gestellt. Bereits in der Informationsbroschüre an die deutschen Unternehmen, die an CVTS I teilgenommen haben⁸, bewerteten das Statistische Bundesamt und das BIBB einen Teil dieser Variablen als Indikatoren für den Professionalisierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung. Unter anderen sind dort aufgeführt:

Abbildung 3 Gesamtkursstunden je Teilnehmer für das Jahr 1999 (CVTS II)

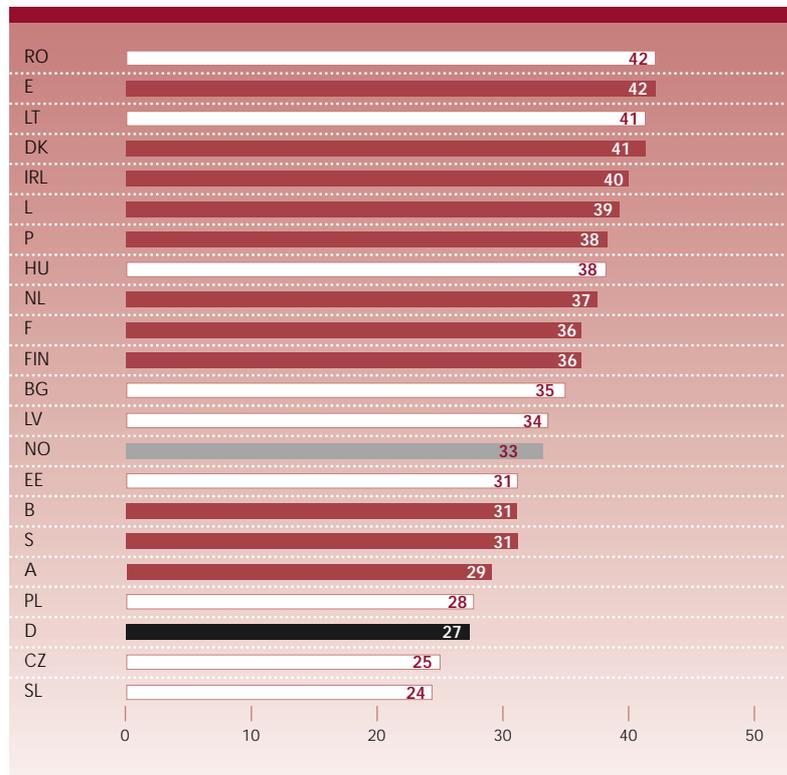
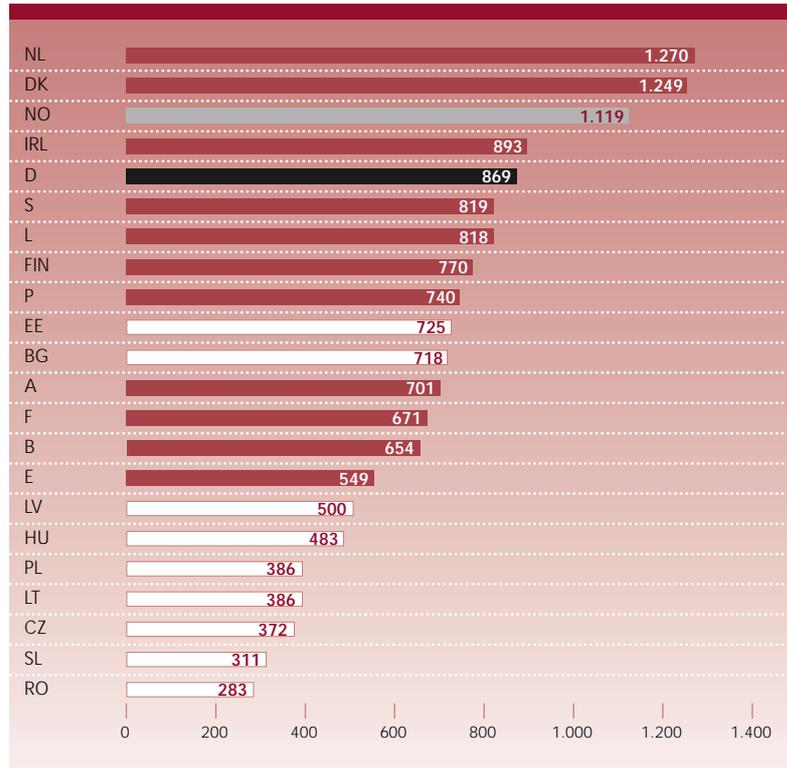


Abbildung 4 Direkte Kosten für Weiterbildungskurse je Teilnehmer (in KKS) für 1999



- Vorliegen von Plänen und Programmen
- organisatorische Eigenständigkeit der Weiterbildung als Arbeitsbereich⁹
- Vorhandensein eines speziellen Bildungsbudgets, das Mittel für die betriebliche Weiterbildung einschließt

Abbildung 5 Personalausfallkosten durch Weiterbildung je Teilnehmer für 1999 (in KKS)

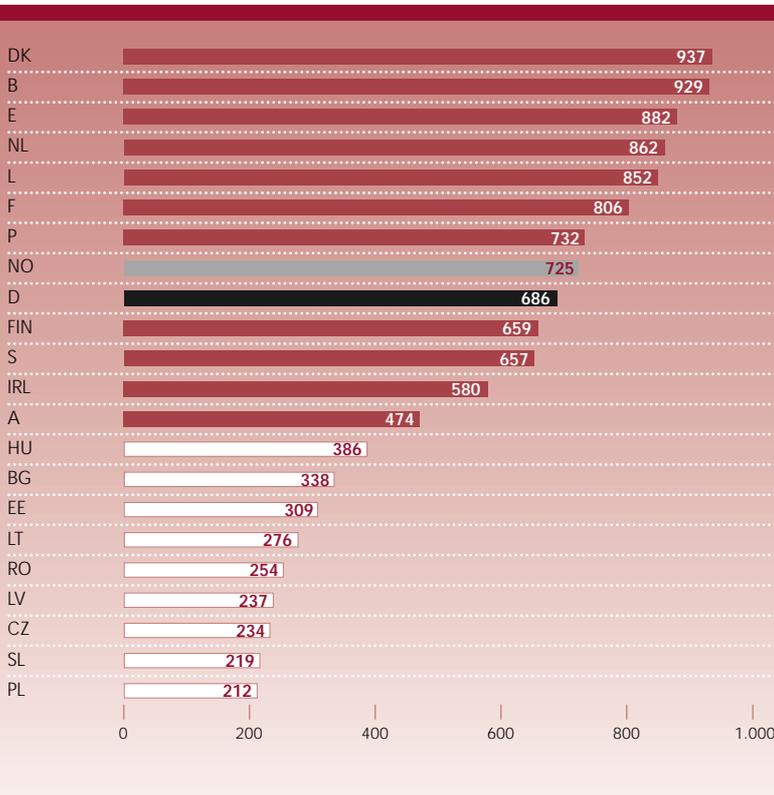


Abbildung 6 Professionalisierungsgrad der deutschen Weiterbildung im europäischen Vergleich 1999 (in Prozent)

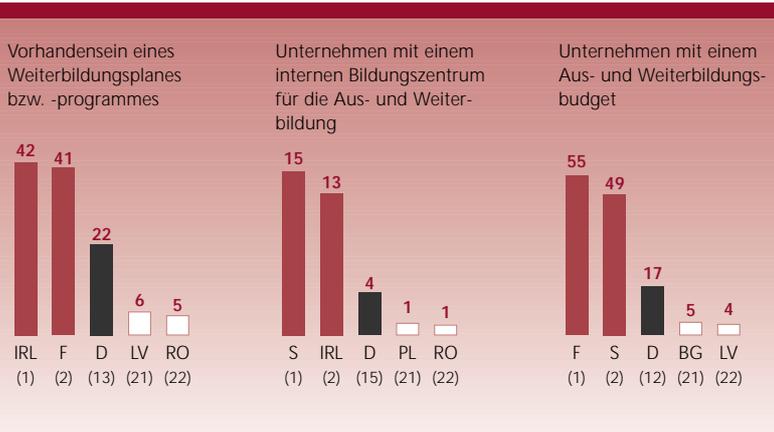
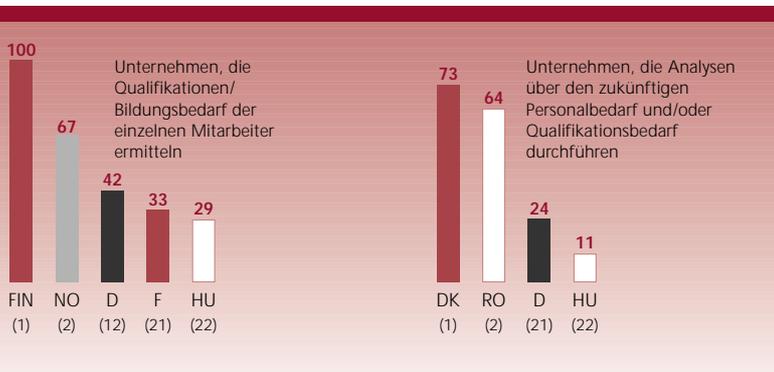


Abbildung 7 Bedarfsanalysen in Deutschland und Europa 1999 (in Prozent)



- Nutzung von Personal- und/oder Qualifikationsbedarfsanalysen und
- systematische Überprüfung des Erfolges der Weiterbildungsmaßnahmen.

Die drei erstgenannten Indikatoren finden sich in den europäischen Förderinstrumentarien. Ihre Erfüllung ist eine Grundvoraussetzung für die Förderfähigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen. Ob sie die Qualität der Angebote messen, ist eher zweifelhaft. Mit der Erfüllung dieser Kriterien liegt Deutschland eher im Mittelfeld:

- 22 % der deutschen Unternehmen erstellen einen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm,
- 17 % der Unternehmen haben ein spezielles Budget für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten,
- 4 % der Unternehmen verfügen über ein internes Bildungszentrum, das auch für die Weiterbildung genutzt wird. (Abbildung 6)

Vergleicht man diese Werte zwischen 1993 und 1999, so ergibt sich sowohl bei den Unternehmen mit einem Weiterbildungsplan als auch bei den Unternehmen mit einem Weiterbildungsbudget eine Verdoppelung. Im Quervergleich mit den anderen europäischen Ländern wird jedoch deutlich, dass die deutschen Unternehmen mit dem jetzt erreichten „Professionalisierungsgrad“ nur eine Position im unteren Drittel Europas einnehmen.

Ein wichtiger Indikator für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung ist die Durchführung von Qualifikations- oder Bildungsbedarfsanalysen für die einzelnen Mitarbeiter/-innen sowie die systematische Erfassung des Erfolges von Weiterbildungsmaßnahmen. Bei beiden Aspekten hat es zwischen 1993 und 1999 überraschenderweise einen Rückgang gegeben. Führten 1993 noch 33 % der Unternehmen Qualifikationsbedarfsanalysen und 46 % Bildungsbedarfsanalysen für einzelne Mitarbeiter durch, so waren dies 1999 nur noch 24 % bzw. 42 %. Angesichts der fortschreitenden Tendenzen in Richtung auf ein Bildungscontrolling sowie eines betrieblichen Qualitätsmanagements auch im Bereich der Weiterbildung konnte dies nicht erwartet werden. Abbildung 7 zeigt, dass auch im europäischen Kontext die deutschen Werte eher Mittelmaß sind.

Eine Frage nach der systematischen Erfolgsmessung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen wurde in CVTS I noch nicht gestellt. 1999 gaben 44 % der deutschen Unternehmen, die interne oder externe Lehrveranstaltungen angeboten haben, an, deren Erfolg systematisch zu überprüfen. Damit liegen die deutschen Unternehmen unter den 22 befragten Ländern an 9. Stelle, also im Mittelfeld.

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – fit für Europa – ein vorläufiges Fazit

Anders als beim „dualen System“ der Berufsausbildung, bei dessen kontinuierlicher Weiterentwicklung deutsche Berufsbildungspolitik berechtigtweise davon ausgehen können, dass es im Rahmen des europäischen Qualifizierungswettbewerbs eine konkurrenzfähige Variante der Erstqualifizierung darstellt, muss das Urteil über die Situation der betrieblichen Weiterbildung differenzierter ausfallen. Anders als in den meisten EU-Mitgliedstaaten bringen deutsche Betriebe zwar erhebliche Investitionen in das duale System ein, darüber hinaus gilt jedoch nach wie vor die Forderung an öffentliche Instanzen, Unternehmen stärker als bisher bei ihrem Beitrag zum lebenslangen Lernen zu unterstützen.

Wie stellt sich nun die deutsche betriebliche Weiterbildung im Konzert der europäischen Unternehmen dar:

- Bezogen auf das Gesamtangebot an betrieblicher Weiterbildung hatte Deutschland 1993 auf der zweiten Position hinter Dänemark gelegen. Die Einbeziehung der anderen skandinavischen Länder in die neuere Untersuchung ließ Deutschland um drei Plätze zurückfallen. Außerdem hat sich die Angebotsquote in den Niederlanden und Irland deutlich erhöht, so dass Deutschland nunmehr auf Platz 8 zurückgefallen ist. Dies ist auch die Position bei der Zahl der Anbieter der „klassischen Weiterbildung“, also von internen oder externen Lehrveranstaltungen.

- Auch der Zugang der Mitarbeiter in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen hat sich von 1993 auf 1999 erheblich erhöht. Trotzdem ist Deutschland vom 6. Platz unter den zwölf EU-Staaten 1993 auf den 12. Platz 1999 (15+1 Länder) zurückgefallen.
- Die verstärkten Zugangschancen für Beschäftigte in weiterbildenden Unternehmen sind zumindest teilweise mit einer noch stärkeren Reduzierung der Dauer der Maßnahmen pro Teilnehmer und Jahr erkauft worden. Bereits 1993 war Deutschland auf dem 11. Platz nahezu das Schlusslicht in der EU. Nunmehr bewegen sich die deutschen Unternehmen auf Platz 12 unter 15+1 Ländern.
- Die direkten Kosten pro Jahr und Weiterbildungsteilnehmer haben sich innerhalb von sechs Jahren deutlich erhöht. Mit diesem Aufwand lag Deutschland 1993 auf Platz 4 im europäischen Vergleich, im Jahr 1999 auf Platz 5, übrigens auch im Vergleich mit den 22 in die Erhebung einbezogenen europäischen Ländern.
- Ein abschließender Blick auf die qualitativen Fragen belegt für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland ebenfalls nur Mittelmaß. Zwar hat es auch hier Steigerungen gegeben. Trotz dieser Werte hat sich Deutschland lediglich vom letzten Platz in der EU (12 Länder 1993) auf den 10. Platz der 15 EU-Staaten (plus Norwegen) im Jahre 1999 vorgearbeitet. Die Zahl der Unternehmen, die Qualifikationsbedarfsanalysen durchführen, hat sich in 1999 sogar reduziert. Innerhalb der EU bleibt Deutschland damit Schlusslicht. Nach einer systematischen Überprüfung des Erfolges der eigenen Weiterbildungsmaßnahmen wurden die Unternehmen in CVTS II erstmals befragt. Nur weniger als die Hälfte der deutschen Unternehmen nutzten ein derartiges Instrument der Qualitätskontrolle. Dies bedeutet Platz 6 in der EU (inkl. Norwegen) und insgesamt (22 Länder) Platz 9. ■

Anmerkungen

- 1 Seit Frühjahr 2000 hat die Europäische Kommission in 25 europäischen Ländern eine Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey – CVTS II) durchgeführt. Die ersten Resultate der europaweiten Erhebung sind Anfang 2002 auf der Homepage von EUROSTAT veröffentlicht worden (vgl. Statistik kurz gefasst – <http://euro-pa.eu.int/comm/eurostat>).
- 2 Grünewald, U.; Moraal, D.: Statistik zur beruflichen Weiterbildung – Stand und Perspektiven in Deutschland und Europa. In: Forschung Spezial 3, BIBB (Hrsg.), Bielefeld 2001, S. 10f.

- 3 Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Synoptische Tabellen – Verfügbare Daten über die berufliche Weiterbildung in 12 Mitgliedsstaaten, FORCE, Brüssel, Dezember 1992, S. 7
- 4 In der CVTS-II-Erhebung wurden neben den Kursen und Seminaren die nachfolgenden „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung erhoben: geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz wie Unterweisung und Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung); planmäßige Weiterbildung durch Jobrotation und Austauschprogramme; Teilnahme an Lern- und Qualifikationszirkeln; selbst gesteuertes Lernen

- durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen, Internet; in besonderen Fällen Teilnahme an Fachvorträgen, Fachtagungen/Kongressen/Symposien/Kolloquien, Fachmessen, Erfahrungsaustauschkreisen.
- 5 Die Daten aus Griechenland, Italien und dem Vereinigten Königreich waren zum Redaktionsstermin noch nicht verfügbar.
 - 6 A: Österreich, B: Belgien, BG: Bulgarien, CZ: Tschechische Republik, D: Deutschland, DK: Dänemark, E: Spanien, EE: Estland, F: Frankreich, FIN: Finnland, HU: Ungarn, IRL: Irland, L: Luxemburg, LT: Litauen, LV: Lettland, NL: Niederlande, NO: Norwegen, P: Portugal,

- PL: Polen, RO: Rumänien, S: Schweden, SL: Slowenien
- 7 Um Vergleiche zwischen den Ländern zu ermöglichen, werden die Kostenpositionen in Kaufkraftparitäten ausgedrückt.
 - 8 Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse der schriftlichen Haupterhebung bei ca. 4.100 Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in Deutschland im Rahmen des Aktionsprogramms FORCE 1994. Statistisches Bundesamt/BIBB 1996
 - 9 Dies wurde in CVTS II verändert gefragt: „Das Vorhandensein eines internen Bildungszentrums, welches ganz oder teilweise für die berufliche Weiterbildung genutzt wird.“