

Weiterbildung im europäischen Vergleich

Anmerkungen zur zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung

► Die im Rahmen des LEONARDO-Programms durchgeführte zweite europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in 25 europäischen Ländern (CVTS II) förderte einen aus bundesrepublikanischer Perspektive zentralen Befund zu Tage: Der Anteil weiterbildender Unternehmen in der BRD sinkt zwischen 1993 und der neueren Erhebung von 1999 von 85 % auf 75 %. In keinem anderen europäischen Land sind die Weiterbildungsaktivitäten rückläufig. Muss nun der Bildungsnotstand auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung ausgerufen werden? Ländervergleichende Studien, die ihre Ergebnisse lediglich in Form von Ranking-Listen präsentieren, erklären nicht die Gründe, aus denen es zu einer solchen Entwicklung gekommen ist. Um ein tieferes Verständnis für die Veränderungen zu gewinnen, werden auf Länderebene eine Auswahl möglicher Einflussfaktoren auf betriebliche Weiterbildungsaktivitäten untersucht.

Bildungsnotstand nun auch in der betrieblichen Weiterbildung?

GRÜNEWALD und MORAAL resümieren in ihrem Artikel „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – fit für Europa?“ (2002) die zentralen Ergebnisse der zweiten Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in 25 europäischen Ländern aus dem Jahre 1999 (CVTS II – Continuing Vocational Training Survey; vgl. auch EUROSTAT 2002b). Insgesamt wurden rund 76.000 Unternehmen (in Deutschland netto 3200 Betriebe) in die Erhebung einbezogen. Das aus bundesrepublikanischer Perspektive hervorstechendste Ergebnis an dieser Untersuchung stellt sicherlich der sinkende Anteil weiterbildender Unternehmen in Deutschland zwischen 1993 (dem Bezugsjahr der ersten CVTS-Untersuchung) und der neueren Erhebung von 1999 von 85 % auf 75 % dar (ebd S. 20). Damit nimmt Deutschland eine Sonderrolle ein, denn in keinem anderen europäischen Land sind die so verstandenen Weiterbildungsaktivitäten in dieser Zeit rückläufig. Im Gegenteil: z. T. lassen sich Zuwächse von bis zu 30 Prozentpunkten ausmachen. Die rückläufigen Weiterbildungsaktivitäten von rund zehn Prozentpunkten zwischen 1993 und 1999 lassen sich aber auch nicht durch Zufallseffekte bei der Stichprobenwahl erklären. Diese Differenz ist hoch signifikant und verweist auf einen faktisch deutlich gesunkenen Anteil von Unternehmen mit Angeboten zur betrieblichen Weiterbildung. Damit bewegt sich Deutschland nunmehr im gehobenen Mittelmaß, was die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im europäischen Vergleich anbelangt. Das bestätigt auch die jüngste OECD-Indikatoren-Sammlung „Bildung auf einen Blick“ aus dem Jahre 2002.

So weit, so schlecht. Doch was besagt dieser Befund sinkender Aktivitäten in der berufsbezogenen Weiterbildung bundesrepublikanischer Betriebe wirklich? Muss nun der Bildungsnotstand auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung ausgerufen werden?

Ländervergleichende Studien, deren Ergebnisse lediglich in Form von Ranking-Listen präsentiert werden, können auf derlei Fragen keine befriedigende Antwort geben. Unerklärt



RAINER BLOCK

Dr., Pädagogischer Mitarbeiter bei der Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Essen; freiberufliche Gutachtertätigkeit und wissenschaftliche Beratung

Abbildung 1 Weiterbildungsaktivitäten im europäischen Vergleich (1999)

Abhängige Variable (Berichtsjahr 1999):

WB – Anteil der Unternehmen mit betrieblichen (internen und externen) Weiterbildungsaktivitäten an allen befragten Unternehmen je Land (CVTS II)

Strukturelle Indikatoren (Berichtsjahr 1999):*Gesamtwirtschaftlicher Hintergrund*

BIP – Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in Kaufkraftstandards (EU-Mittelwert = 100)

Mikroökonomisch relevante Indikatoren:

ARBPROD – Arbeitsproduktivität je Beschäftigten (EU-Mittelwert = 100);

BESCHW – Beschäftigungswachstum (gegenüber dem Vorjahr in %);

INVEST – Unternehmensinvestitionen (Bruttoanlageinvestitionen des privaten Sektors in %).

Staatliche Interventionen mit Humankapitalrelevanz

AMP – öffentliche Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik in % des BIP.

Humankapitalreservoir

AL – Arbeitslosenquote (in %);

LANGAL – Langzeitarbeitslose (Anteil der Langzeitarbeitslosen – über 12 Monate – an der Erwerbsbevölkerung insgesamt).

| WB | BIP | ARB- PROD | BE- SCHW | AL | INVEST | LANGAL | AMP | LAND |
|----|-----|--------------|-------------|------|--------|--------|-------|-------------------|
| 96 | 119 | 99 | 1,5 | 4,8 | 18,6 | 1,2 | 1,804 | DEN |
| 91 | 101 | 93 | 2,2 | 7,1 | 14,3 | 2,2 | 1,998 | SWE |
| 88 | 114 | 98 | 2,5 | 3,2 | 19,5 | 1,3 | 0,915 | NED |
| 86 | 129 | 105 | 3,0 | 3,2 | 19,1 | 0,5 | 0,616 | NOR |
| 82 | 101 | 100 | 2,7 | 10,2 | 16,1 | 3,0 | 0,907 | FIN |
| 79 | 112 | 112 | 5,9 | 5,6 | 20,4 | 2,6 | 0,779 | IRL |
| 76 | 100 | 110 | 1,8 | 10,7 | 16,1 | 4,4 | 0,964 | FRAU |
| 75 | 106 | 99 | 1,3 | 8,4 | 19,6 | 4,4 | 1,004 | GER |
| 72 | 111 | 96 | 1,2 | 3,9 | 21,6 | 1,1 | 0,368 | AUS |
| 71 | 187 | 195 | 5,0 | 2,4 | 19,6 | 0,7 | | LUX |
| 70 | 107 | 120 | 1,4 | 8,6 | 19,1 | 4,9 | 1,026 | BEL |
| 63 | 68 | 80 | -0,7 | 11,9 | 18,9 | 6,5 | 0,258 | EST |
| 36 | 82 | 92 | 3,5 | 12,8 | 20,8 | 7,3 | 0,649 | SPA |
| 22 | 73 | 65 | 1,7 | 4,5 | 23,2 | 1,7 | 0,247 | POR |
| 76 | 106 | 99 | 2,0 | 6,4 | 19,3 | 2,4 | 0,907 | MEDIAN |
| 72 | 108 | 105 | 2,4 | 7,0 | 19,1 | 3,0 | 0,887 | ARITHM. MITTEL |

Quelle: EUROSTAT, EUROSTAT 2002b, 2002c Grünewald/Moraal 2002

bleiben nämlich die Gründe dieser Entwicklung. Ungeklärt bleibt, welches die erklärenden Faktoren der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im europäischen Vergleich sind. Weiterbildung ist – zumal im betrieblichen Kontext – kein Selbstzweck. Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind eine Funktion von mikroökonomischen betrieblichen Parametern, die wiederum eingebettet sind in makroökonomische Rahmenbedingungen. Will man sich verändernde betriebliche Weiterbildungsaktivitäten adäquat beurteilen, dann gilt es die sich ändernden mikro- und makroökonomischen Rahmenbedingungen in Rechnung zu stellen.

Untersuchungsansatz

Um ein tieferes Verständnis für die Veränderungen betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten zu gewinnen, werden im Folgenden auf Länderebene eine Auswahl möglicher Er-

klärungsfaktoren der betrieblichen Weiterbildung näher untersucht.¹ Die Querschnittsanalyse beschränkt sich auf 14 europäische Länder. Die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen werden in Beziehung gesetzt zu strukturellen Indikatoren wie Arbeitsproduktivität, Arbeitslosenquote u. a. (s. Kasten).

Ergebnisse der Entscheidungsbaum-Analyse

Auf der Grundlage dieses Datenmaterials haben wir eine Entscheidungsbaum-Analyse mittels eines Regressionsbaums² durchgeführt, um die zentralen Determinanten der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten im europäischen Vergleich in Erfahrung zu bringen (vgl. Abbildung 2, S. 40). Die Ergebnisse dieser Untersuchung lassen sich aus der folgenden Baumgrafik entnehmen. Lediglich die beiden Variablen Arbeitsproduktivität und Beschäftigungswachstum erweisen sich dabei als hinreichend erklärungskräftig für die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.³

Der Entscheidungsbaum lässt sich wie folgt lesen:

Im Durchschnitt aller untersuchten 14 europäischen Länder weisen 72 % aller Unternehmen eines Landes betriebliche Weiterbildungsaktivitäten auf. Besonders niedrige Weiterbildungsaktivitäten (nur 40 % aller Betriebe führen im Mittel betriebliche Weiterbildung durch) weisen dabei die Länder auf, deren Arbeitsproduktivität deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt ist ($< = 92,2$). Dies betrifft die Länder Estland, Spanien und Portugal. Die Arbeitsproduktivität spiegelt den Modernisierungsgrad der Volkswirtschaft respektive der Betriebe und damit letztlich das technologische Niveau der Produktionsmittel. Je höher dieses Niveau, desto größer ist die damit einhergehende Qualifizierungsnotwendigkeit. Je niedriger dieses Niveau, desto geringer der Qualifizierungsbedarf. Diese Einschätzung ist Common Sense nahezu aller jüngeren Untersuchungen zur Diffusion informationstechnisch gestützter Arbeitsmittel: „Mit wachsenden Anforderungen steigt auch der Weiterbildungsbedarf“ (vgl. z. B. ULRICH 2000).⁴ Unterhalb dieser relativ niedrigen Arbeitsproduktivität von 92,2 gibt es aus betrieblicher Perspektive offensichtlich weniger Notwendigkeiten, betriebliche Weiterbildungsangebote auf den Weg zu bringen. Der Vollständigkeit halber sei aber darauf hingewiesen, dass Arbeitsproduktivität und Weiterbildungsaktivitäten natürlich über einen Rückkoppelungsprozess miteinander verbunden sind: Gute, transferorientierte Weiterbildung kann ggf. die Arbeitsproduktivität erhöhen, während das Niveau der Arbeitsproduktivität (als Ausdruck des technologischen Niveaus des Realkapitals) zu erweiterten Investitionen in das Humankapital nötigen kann.

Bei Überschreiten der Mindestschwelle der Arbeitsproduktivität ergeben sich aber nicht automatisch hohe Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe: Als zentrales Kriterium tritt hier der Umfang des Beschäftigungswachstums hinzu.

Wenn das Beschäftigungswachstum innerhalb eines Landes unter 1,4% liegt, dann weisen rund 72% aller Unternehmen eigene Weiterbildungsaktivitäten auf. Dies entspricht genau dem *EU-Durchschnitt*. In diese Gruppe fallen die Länder Deutschland, Österreich und Belgien.

Bei solch einem deutlich unterdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum von unter 1,4% (zum Vergleich: der EU-Mittelwert beträgt 2,4%) bestehen für die Betriebe augenscheinlich weniger Notwendigkeiten, eigene Weiterbildungsanstrengungen voranzutreiben, als bei einem hohen Beschäftigungswachstum. Dies erscheint durchaus plausibel, da mit der Einarbeitung neuer Mitarbeiter – bei gleichzeitig gehobenem Arbeitsproduktivitätsniveau – auf betrieblicher Ebene häufig erhebliche Qualifizierungsanstrengungen verbunden sind. Diese Einschätzung stützen auch GRÜNEWALD und MORAAL (ebd. S. 20), wenn sie betonen, dass der Rückgang betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten in der BRD nicht den klassischen Kursen, sondern insbesondere den sonstigen Formen betrieblicher Weiterbildung mit ihrem hohen Anteil von Einarbeitungsmaßnahmen und Qualifizierungsprozessen am Arbeitsplatz geschuldet ist. Dazu passt auch, dass die *nicht weiterbildenden Unternehmen* als zentralen Grund für ihre Entscheidung, keine Weiterbildung durchzuführen, benennen, dass die „vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprechen“ (vgl. EUROSTAT 2002b: 6). Wo kein nennenswertes Beschäftigungswachstum ist, da entsteht auch kein entsprechender Weiterbildungsbedarf. Und gerade die nicht weiterbildenden Unternehmen in der BRD rekurren mit 79% (bei Mehrfachnennungen) in besonderem Maße auf diesen Grund für ihre Weiterbildungsabstinenz. Die letzte Gruppe schließlich ist die der Länder *mit hohen Weiterbildungsaktivitäten* (84% im Mittel). Diese unterscheidet sich von der Ländergruppe mit lediglich durchschnittlichen Weiterbildungsaktivitäten dadurch, dass in diesen Ländern das Beschäftigungswachstum über der Schwelle von 1,4% liegt. Hierunter fallen die Länder Dänemark, Schweden, Niederlande, Norwegen, Finnland, Irland, Frankreich, Luxemburg.

Der Entscheidungsbaum fördert also drei Klassen von Weiterbildungsaktivitäten zu Tage: niedrige (40% im Mittel), durchschnittliche (72%) und hohe (84%) Anteile von Unternehmen mit eigenen Weiterbildungsanstrengungen. Die Kriterien, die zu dieser Dreiteilung führen, lassen sich in folgenden Regeln zusammenführen:

(1) Niedrige betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung eines Landes beträgt im Mittel 40%

- wenn die Arbeitsproduktivität pro Beschäftigten (EU-Mittel= 100) unter 92,2 liegt (EST, SPA, POR).

(2) Durchschnittliche betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung eines Landes beträgt im Mittel 72%

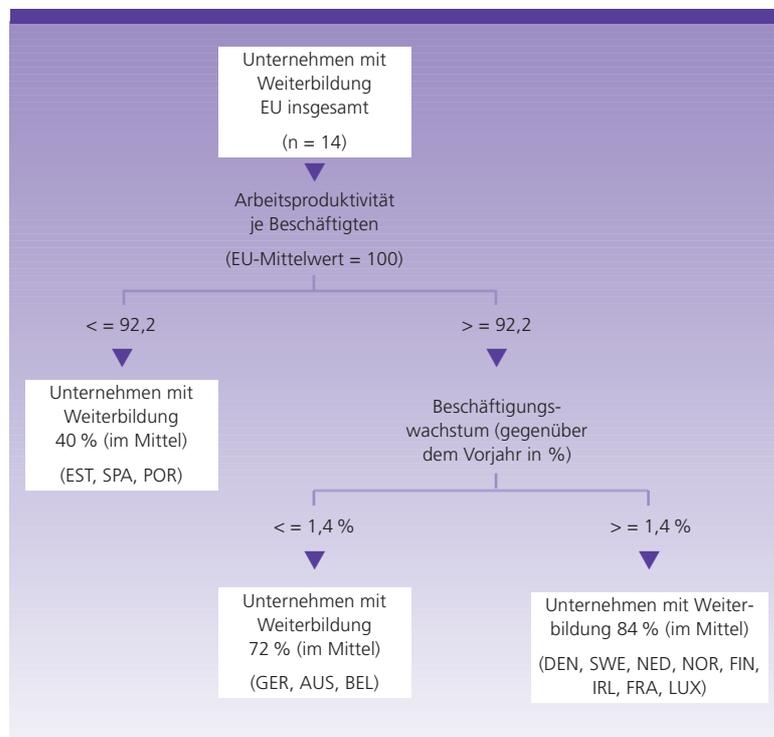
- wenn die Arbeitsproduktivität pro Beschäftigten (EU-Mittel = 100) über 92,2 und
- wenn das Beschäftigungswachstum nicht mehr als 1,4% beträgt (GER, AUS, BEL).

(3) Hohe betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung eines Landes beträgt im Mittel 84%

- wenn die Arbeitsproduktivität pro Beschäftigten (EU-Mittel = 100) über 92,2 liegt und
- wenn das Beschäftigungswachstum größer als 1,4% ist (DEN, SWE, NED, NOR, FIN, IRL, FRA, LUX).

Abbildung 2 Entscheidungsbaum



Schlussfolgerung: Entwarnung, aber kein Grund zur Tatenlosigkeit

Die Entscheidungsbaum-Analyse zeigt, dass jenseits eines Mindest-Schwellenwerts der Arbeitsproduktivität das Beschäftigungswachstum das zentrale Kriterium ist, das darüber entscheidet, ob sich in einem Land eher durchschnittliche oder hohe Weiterbildungsaktivitäten finden.

Vor diesem Hintergrund lässt sich die Sonderrolle Deutschlands nun besser verstehen. Zur Erinnerung: zwischen 1993 und 1999 sank der Anteil der weiterbildenden Unter-

nehmen einzig in der BRD, und zwar um rund 10 Prozentpunkte auf 75 %, womit Deutschland nunmehr gehobenes Mittelmaß darstellt. Deutschland ist aber gerade das Land, das zwischen den beiden Erhebungen nur geringe und überwiegend negative Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen hat (vgl. EUROSTAT):

Beschäftigungszuwachs gegenüber dem Vorjahr

| | | | | | | | | | |
|------|--------|------|--------|------|--------|------|-------|------|--------|
| 1992 | -1,5 % | 1993 | -1,4 % | 1994 | -0,2 % | 1995 | 0,2 % | 1996 | -0,3 % |
| 1997 | -0,2 % | 1998 | 1,1 % | 1999 | 1,3 % | | | | |

Wenn es also stimmt, dass das Beschäftigungswachstum – bei gegebener Arbeitsproduktivität – die zentrale Determinante der Weiterbildungsaktivitäten darstellt, dann erklärt sich die Sonderrolle Deutschlands bei den Weiterbildungsanstrengungen und der mittlerweile nur noch mittlere Rangplatz im europäischen Vergleich primär über das schwache Beschäftigungswachstum der letzten Jahre, be-

gleitet von einer nur durchschnittlichen Arbeitsproduktivität. Die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe sind augenscheinlich eine Funktion der Arbeitsproduktivität und des Beschäftigungswachstums. Insofern muss angesichts der jüngsten Befunde der CVTS-Untersuchung von 1999 nun nicht gleich der Weiterbildungsnotstand ausgerufen werden, denn: die im europäischen Vergleich nur noch durchschnittlichen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe sind offensichtlich primär dem geringen Beschäftigungswachstum geschuldet. Bei sich ändernden ökonomischen Rahmenbedingungen bleibt zu erwarten, dass sich auch die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe wieder ändern. Nichts anderes besagt ja der hier beschriebene funktionale Zusammenhang von Arbeitsproduktivität, Beschäftigungswachstum und Weiterbildungsaktivitäten. Wenn aber die Betriebe in ökonomisch problematischen Zeiten ihre Weiterbildungsanstrengungen zurückfahren, dann macht dies auf der anderen Seite noch einmal die besondere öffentliche Verantwortung für die Modernisierung des Produktionsfaktors Humankapital deutlich. Und dies gilt insbesondere für die Personengruppen, die bisher von der aktiven Teilhabe am Beschäftigungssystem ausgeschlossen sind. Doch das ist ein anderes Thema. ■

Literatur

BREIMAN, L. et al.: *Classification and Regression Trees*, New York 1984
 EUROSTAT: *Strukturelle Indikatoren* (<http://europa.eu.int/comm/eurostat>)
 EUROSTAT: *Anbieter und Themen betrieblicher Weiterbildung in Europa*, Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3–10/2002 a
 EUROSTAT: *Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und in Norwegen (CVTS 2)*, Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3–3/2002 b
 EUROSTAT: *Unterschiedlich hohe Ausgaben der Mitgliedsstaaten für Arbeitsmarktpolitik 1999*, Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen Thema 3–12/2002 c
 GRÜNEWALD, U.; MORAAL, D.: *Betriebliche Weiterbildung in Europa – fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung*. In: BWP 31 (2002) 3, S. 18–23
 ULRICH, J. G.: *Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999*. In BWP: 29 (2000) 3, S. 23–29

Anmerkungen

1 Wir führen eine Querschnittsbetrachtung durch, um auf der Basis dieser Ergebnisse den Entwicklungsverlauf der Weiterbildungsaktivitäten heuristisch zu analysieren. Eine (statistische) Zeitreihenanalyse wäre aussagekräftiger, ist aber nicht möglich, da sich die beiden CVTS-Erhebungen auf z. T. unterschiedliche Länder beziehen und deshalb zu wenig Fälle für eine Zeitreihenuntersuchung verfügbar sind.
 2 Das Entscheidungsbaum-Verfahren – als ein Instrument der Abhängigkeitsanalyse – dient dazu, die Regeln ausfindig zu machen, die eine eindeutige Prognose der Klassenzugehörigkeit von Fällen in einer abhängigen Variablen ermöglichen. Zu diesem Zweck werden in einem rekursiven Verfahren die Kombinationen von Merkmalsausprägungen der unabhängigen Variablen herausgefiltert, die in besonderer Weise dazu geeignet sind, die unterschiedlichen Klassen der abhängigen Variablen zu prognostizieren. Als Ergebnis lassen sich logische Wenn-Dann-Beziehungen formulieren, die bspw. niedrige, mittlere und hohe Weiterbildungsaktivitäten

erklären helfen (vgl. ausführlicher Breiman et al. 1984). Wendet man das Entscheidungsbaum-Verfahren auf eine metrische abhängige Variable an, spricht man auch von einem sog. Regressionsbaum. Die hier durchgeführte Regressionsbaum-Analyse wurde mit dem Programm GUIDE von Weiyin Loh (University of Wisconsin-Madison) durchgeführt.
 3 Zur Modellanpassung: Der hier vorgestellte Regressionsbaum erklärt mit nur 2 Variablen die Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten. Die Modellanpassung ist dabei als gut zu bezeichnen: Der geschätzte Anteil der weiterbildenden Unternehmen je Land korreliert mit den empirischen Anteilen mit $r = .87$. Bemerkenswert ist, dass sich in unserem Analysemodell letztlich nur 2 erklärende Variablen durchsetzen, die in unserer Systematik beide den mikroökonomisch, betrieblich relevanten Merkmalen zugerechnet werden. Damit wird betriebliches Weiterbildungs Handeln hier letztlich durch unmittelbar betrieblich wirksame Merkmale bestimmt,

was die Plausibilität dieses Modells stützt, auch wenn die Analyse sich auf einer anderen Aggregatebene bewegt, nämlich der der Länder.
 4 Dazu passt auch, dass laut der DVTS-Erhebung von 1999 die Themenbereiche „Ingenieurwesen und Produktion“ sowie „Informatik und Computerbenutzung“ die Schwerpunkte der betrieblichen Weiterbildung bildeten (EUROSTAT 2002a)