

### Inhalt

- ▶ Welche beruflichen Qualifizierungswege bieten Unternehmen an?
- ▶ Wie unterstützen Unternehmen die Weiterbildung?
- ▶ Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung
- ▶ Lernformen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Welche Kompetenzen sind relevant?
- ▶ Beteiligung der an- und ungelernten Beschäftigten
- ▶ Unterstützung der älteren Beschäftigten
- ▶ Zusammenfassung

### CVTS

Die europäischen Erhebungen über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (**CVTS = Continuing Vocational Training Survey**) liefern Informationen zu quantitativen und qualitativen Strukturen der betrieblichen Weiterbildung und stellen vergleichbare Daten aus vielen europäischen Ländern zur Verfügung.

## Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland

### Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung

*Dick Moraal, Barbara Lorig, Daniel Schreiber, Ulrike Azeez*

Die dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (Continuing Vocational Training Survey, CVTS3) zeigt, dass die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert, teilweise ist sie sogar rückläufig. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld ein. Im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) führte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zu Beginn des Jahres 2008 eine nationale Zusatzerhebung zu CVTS3 durch, die ergänzende Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung behandelt. Die CVTS3-Zusatzerhebung liefert Ergebnisse über die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung in Unternehmen, über das Verhältnis der unterschiedlichen Lernformen der betrieblichen Weiterbildung und der Kompetenzen der Beschäftigten, über das Lernen von atypischen Beschäftigtengruppen sowie die Förderung von älteren Beschäftigten in Unternehmen.

Betriebliche Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens und somit von großer Bedeutung für Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und jeden Einzelnen. Wie sie in Betrieben in Europa praktiziert wird, ist Gegenstand von CVTS, der europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen. Die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung lassen erkennen, dass die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stagniert, teilweise sogar

rückläufig ist. Im europäischen Vergleich kann Deutschland weiterhin nur einen Platz im Mittelfeld behaupten. Im Vergleich mit den europäischen Ländern, die eine ähnliche sozio-ökonomische Struktur aufweisen, liegt Deutschland sogar hinter den nord- und westeuropäischen Ländern. 2005 boten in Deutschland weniger Unternehmen ihren Beschäftigten betriebliche Weiterbildung an als 1999, und es kamen weniger Beschäftigte in allen Unternehmen in den Genuss von Weiterbildung. Die Unternehmen, die weiterbildungsaktiv

waren, bezogen aber mehr Beschäftigte in Weiterbildungen ein und stellten dafür auch mehr Lernzeit je Teilnehmer zur Verfügung. Trotzdem investierten die Unternehmen insgesamt pro Teilnehmer nominal weniger Geld in Weiterbildung, was sich insbesondere bei den direkten Aufwendungen für die Lehrveranstaltungen (Kursgebühren etc.) zeigt (BEHRINGER, MORAAL, SCHÖNFELD 2008; EUROSTAT 2008).

Im **CVTS** werden Daten zum Angebot und zur Nutzung der verschiedenen Formen betrieblicher Weiterbildung, zu Teilnehmer/-innen, Teilnahmestunden und Kosten sowie qualitative Daten zur Weiterbildungskonzeption und zum Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen erhoben. Die Umfragen wurden für die Jahre 1993, 1999 und 2005 durchgeführt. An der dritten europäischen Weiterbildungserhebung nahmen 28 Länder und über 100.000 Unternehmen teil.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) ist seit mehr als 15 Jahren an den methodischen Vorbereitungen und Auswertungen der europäischen Weiterbildungserhebungen beteiligt. Zu den beiden ersten europäischen Weiterbildungserhebungen führte das BiBB jeweils eine nationale Zusatzerhebung durch, die ergänzende Fragestellungen zu qualitativen Aspekten der Weiterbildung behandelte. Die dritte europäische Erhebung, die 2006 mit dem Referenzjahr 2005 stattfand, wurde ebenfalls durch eine nationale Zusatzerhebung erweitert (GRÜNEWALD, MORAAL 1996; GRÜNEWALD, MORAAL, SCHÖNFELD 2003).

Ziel der **CVTS3-Zusatzerhebung** ist es, die Kerndaten der betrieblichen Weiterbildung, die in der europäischen Haupterhebung ermittelt wurden, durch ergänzende Angaben zur betrieblichen Bildung in Unternehmen zu vertiefen (CVTS3-ZUSATZERHEBUNG 2008).

In der Zusatzerhebung wurden weiterbildende Unternehmen, die bereits an der Haupterhebung teilgenommen hatten, telefonisch befragt. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine Kopplung der Daten der Zusatzerhebung mit den Daten der Haupterhebung und dadurch eine umfassende Analyse betrieblicher Qualifizierungsstrategien vor dem Hintergrund einer Vielfalt von strukturellen Rahmenbedingungen.

Der CVTS3-Haupt- und Zusatzerhebung liegen folgende Definitionen von betrieblicher Weiterbildung zugrunde: Betriebliche Weiterbildung umfasst sowohl Lehrgänge, Kurse und Seminare (Weiterbildung im engeren Sinne) als auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung (z. B. Informationsveranstaltungen, arbeitsplatznahe Formen und selbstgesteuertes Lernen) (SCHMIDT 2007).

Die CVTS3-Haupterhebung umfasst in Deutschland **2.188 weiterbildende Unternehmen**. Befragt wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus allen Branchen-, außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. In der Zusatzerhebung wurden 302 Interviews (per CATI-Verfahren – computer-assisted telephone interview) mit den Personen, die in den Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich sind, durchgeführt. Die Ergebnisse der befragten weiterbildenden Unternehmen sind mit Hilfe eines vom Statistischen Bundesamt für die CVTS3-Haupterhebung ermittelten individuellen Gewichtungsfaktors hochgerechnet.

## Welche beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten bieten Unternehmen an?

Die CVTS3-Zusatzerhebung zeigt, dass die befragten Unternehmen neben der betrieblichen Weiterbildung eine breite Palette von anderen beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten (siehe Tabelle 1). Der Schwerpunkt liegt hier auf den Praktika von Schülern und Studierenden (93 %)<sup>1</sup>, der Fortbildung (79 %) und der beruflichen Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung (BBiG/HwO) (75 %).

Nur 14 % der befragten weiterbildenden Unternehmen bieten gleichzeitig sechs oder sogar sieben der verschiedenen beruflichen Qualifizierungsformen an: Diese Unternehmen sind mithin sehr bildungsaktiv.

Je größer die Unternehmen, desto häufiger sind fast alle beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten anzutreffen: Bieten 14 % aller weiterbildenden Unternehmen fast alle Qualifizierungsmöglichkeiten an, so sind es bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten 37 %. Dabei sind keine großen Unterschiede zwischen Produktions- (12 %) und Dienstleistungsbereich (15 %) zu beobachten. Auffallend ist, dass deutlich mehr weiterbildende Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen „Banken und Versicherungen“ sowie „Handel“ (29 %) ein breites Spektrum an beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten aufweisen als Industrieunternehmen (15 %). In den weiterbildenden Unternehmen der alten Bundesländer (15 %) findet sich dieses breite Spektrum an Qualifizierungsmöglichkeiten häufiger als in Unternehmen der neuen Bundesländer (9 %).

## Wie unterstützen Unternehmen die Weiterbildung?

Die Befragung macht deutlich, dass die Unternehmen ganz unterschiedliche Instrumente zur Förderung der beruflichen Qualifizierung der Beschäftigten einsetzen. Von grundlegender Bedeutung sind neben der jeweiligen Finanzierungslösung auch Maß-

<sup>1</sup> Die angegebenen Prozentzahlen sind auf- bzw. abgerundet.

nahmen der Freistellung und Arbeitszeitregelungen (siehe Tabelle 2).

Die meisten (91 %) der befragten Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der betrieblichen Weiterbildung finanziell, 86 % durch die Freistellung von der Arbeit, 74 % durch flexible Arbeitszeiten und 69 % durch Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen. Dieser Mix der Unterstützungsmaßnahmen findet sich auch, wenn die weiterbildenden Unternehmen nach Betriebsgröße betrachtet werden. Die finanzielle Unterstützung ist in allen Betriebsgrößenklassen nahezu gleich wichtig. Dahingegen sind die Freistellung von der Arbeit, der Einsatz von flexiblen Arbeitszeiten sowie die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen in kleinen Unternehmen weniger bedeutsam als in großen. Die finanzielle Unterstützung ist in den weiterbildenden Unternehmen des produzierenden Gewerbes etwas weniger wichtig als in weiterbildenden Unternehmen des Dienstleistungssektors. Dagegen wird die Freistellung von der Arbeit eher im produzierenden Gewerbe genutzt als im Dienstleistungssektor. Flexible Arbeitszeiten sowie die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen werden in beiden Sektoren gleich oft angeboten.

Differenziert nach Branchen ist im Handel das Unterstützungsinstrument „Freistellung von der Arbeit“ weniger bedeutsam; das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten sowie die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen werden vor allem bei den Banken und Versicherungen genutzt. Das Handwerk stellt insbesondere betriebliche Ressourcen für die Weiterbildung seiner Beschäftigten bereit und nutzt deutlich weniger die Freistellung von der Arbeit und flexible Arbeitszeiten. Die Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen und flexiblen Arbeitszeiten ist in den weiterbildenden Unternehmen der alten Bundesländer deutlich wichtiger als in den Unternehmen der neuen Bundesländer.

Tabelle 1

Berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten in den befragten Unternehmen	
Berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten	Unternehmen in %
Praktika von Schülern und Studierenden	93
Fortbildung (z. B. Meister/Techniker/Fachwirt/Betriebswirt)	79
Ausbildung nach BBiG/HwO	75
Studium an Berufsakademien	28
Trainee-Programme für Studenten (Fachhochschulen, Universitäten)	20
Berufsausbildungsvorbereitung (z. B. Einstiegsqualifizierung, BGJ)	18
Sonstige	3

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Tabelle 2

Unterstützung der Beschäftigten bei der betrieblichen Weiterbildung	
Unterstützungsinstrumente	Unternehmen in %
Finanzielle Unterstützung	91
Freistellung von der Arbeit	86
Flexible Arbeitszeiten	74
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (z. B. PC, Bücher)	69

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

## Verzahnung von beruflicher Erstausbildung und betrieblicher Weiterbildung

Auf der Grundlage der Daten der CVTS3-Haupterhebung können erstmals die Beteiligung der Unternehmen an der Erstqualifizierung Jugendlicher und die Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung europäisch verglichen werden. Eine grundlegende politische Forderung – u. a. vom „Innovationskreis berufliche Bildung“ (IKBB) – ist eine verbesserte Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, um so mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem zu ermöglichen (Innovationskreis Berufliche Bildung 2006). Ergänzend zu einem guten Ausbildungssystem soll in Deutschland die betriebliche Weiterbildung im Sinne des lebenslangen Lernens ausgebaut werden (SAUTER 2003).

Die CVTS3-Zusatzerhebung fragte nach dem Grad der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. Dafür wurden fünf Indikatoren entwickelt, davon beziehen sich zwei auf die innerbetriebliche Organisation (Planung von Aus- und Weiterbildung und Einsatz des Ausbildungspersonals), zwei auf die Lernaktivitäten in den Unternehmen (Nutzung von Wahlqualifikationen sowie von Zusatzqualifikatio-

nen als Instrumente der Ausbildung, die auch für die betriebliche Weiterbildung eingesetzt werden können) sowie – darüber hinaus – einer auf die Existenz einer externen Kooperation (Kooperation der Unternehmen mit anderen Unternehmen).

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

Drei Viertel der weiterbildenden Unternehmen bilden nach BBiG/HwO aus. Davon haben 43 % der befragten Unternehmen von 2005 bis 2007 in einem Beruf und eine Mehrheit von 57 % in mehreren Berufen ausgebildet.

Die Intensität der Verzahnung von beruflicher Ausbildung mit betrieblicher Weiterbildung in den Unternehmen wird unter Berücksichtigung der Anzahl der jeweiligen Indikatoren gemessen. Von den Unternehmen die aus- und weiterbilden, geben 23 % an, dass keiner der Indikatoren für die Verzahnung der Aus- und Weiterbil-

Tabelle 3

### Indikatoren zur Beschreibung der Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung

Ind. 1	Lediglich in 25 % der weiterbildenden Unternehmen findet die Planung und Organisation der Ausbildung in Abhängigkeit von der Planung und Organisation der Weiterbildung der Beschäftigten statt.
Ind. 2	40 % der weiterbildenden Unternehmen haben Ausbildungspersonal, das neben der Ausbildung auch für die berufliche Weiterbildung eingesetzt wird.
Ind. 3	In 25 % der weiterbildenden Unternehmen werden Berufe ausgebildet, die Wahlqualifikationen beinhalten.
Ind. 3a	In 68 % der weiterbildenden Unternehmen, in denen Berufe ausgebildet werden, die Wahlqualifikationen beinhalten, werden die Inhalte von Wahlqualifikationen auch für Weiterbildungszwecke genutzt.
Ind. 4	In 45 % der weiterbildenden Unternehmen werden in der Ausbildung Zusatzqualifikationen angeboten.
Ind. 4a	In 74 % der weiterbildenden Unternehmen, die in der Ausbildung Zusatzqualifikationen anbieten, werden die Inhalte von Zusatzqualifikationen auch für Weiterbildungszwecke genutzt.
Ind. 5	52 % der weiterbildenden Unternehmen kooperieren mit anderen Unternehmen nach den Bedingungen der Verbundausbildung im Rahmen des BBiG/HwO.

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

sowie Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung),

- Teilnahme an Fachvorträgen, Fachtagungen/Kongressen/Symposien/Kolloquien, Fachmessen, Erfahrungsaustauschkreisen sowie an sonstigen Informationsveranstaltungen,
- Planmäßige Weiterbildung durch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme mit anderen Unternehmen,
- Teilnahme an Lern- und/oder Qualitätszirkeln,
- Selbstgesteuertes Lernen durch Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos, computergestütztes Lernen, Internet (SCHMIDT 2007).

Lernen im Prozess der Arbeit oder in enger Verknüpfung mit dieser ist keineswegs neu. Einige dieser Formen, wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung durch Vorgesetzte, Einarbeitung) sowie die Weiterbildung auf Informationsveranstaltungen waren immer schon wichtig und wurden in den Unternehmen eingesetzt. Sie können daher als eher konventionelle „andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung klassifiziert werden. Zu den moderneren „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung werden Job-Rotation, Austauschprogramme, Lern- und Qualitätszirkel und das selbstgesteuerte Lernen gerechnet. Bei diesen Formen wird davon ausgegangen, dass sie vor allem bei produktionsbedingten oder betriebsorganisatorischen Veränderungen effektiv eingesetzt werden können und darüber hinaus ein arbeitsplatznahes/arbeitsintegriertes Lernen im Unternehmen ermöglichen.

Will man die Gesamtheit der im Unternehmen angebotenen Lernformen erfassen, muss man neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen auch diese „anderen“ Formen des Lernens berücksichtigen. Lernförderliches Arbeiten im Unternehmen wird vor allem durch die Kombination von Lernformen (interne und externe Lehrveranstaltungen sowie arbeitsplatzintegrierte/arbeitsplatznahe Formen des Lernens) ermöglicht. Je differenzierter diese Kombination, desto lernförderlichere Bedingungen existieren in den Unternehmen.

derung in ihrem Unternehmen zutrifft. Die Verteilung der fünf Indikatoren zeigt, dass von den restlichen 77 % der Unternehmen für 3 % alle fünf Indikatoren und für 9 % vier Indikatoren zutreffen. In diesen, zusammengenommen also 12 %, ist die Intensität der Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung am höchsten.

Obwohl demnach nur in etwas mehr als einem Zehntel der befragten weiterbildenden Unternehmen eine enge Verzahnung zwischen beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung existiert, ist den befragten Verantwortlichen für die berufliche Bildung in den Unternehmen bewusst, dass eine solche Verzahnung künftig wichtiger wird. So stimmen 87 % der Unternehmen der Aussage zu, dass lebenslanges Lernen bedeutet, dass in Unternehmen die Ausbildung und die berufliche Weiterbildung besser aufeinander abgestimmt werden sollen.

Eine Mehrheit von 60 % der Unternehmen stimmt der Aussage zu, dass Weiterbildung ausgebaut werden sollte. Hiervon sind 39 % der Ansicht, dass sowohl die berufliche Ausbildung als auch die Weiterbildung intensiviert werden sollte, und 21 % treten dafür ein, die Weiterbildung in Relation zur Ausbildung zu stärken. Dagegen sind 35 %

der befragten Unternehmen der Meinung, dass die berufliche Ausbildung und Weiterbildung wie bisher beibehalten, und 5 %, dass die berufliche Ausbildung ausgebaut werden sollte.

### Lernformen der betrieblichen Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung nutzt sehr unterschiedliche Lernformen. Neben den klassischen Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Seminaren, Kursen und Lehrgängen (in der Befragung in interne und externe Lehrveranstaltungen unterteilt) spielen auch „andere“ Formen der betrieblichen Weiterbildung, wie geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen und Informationsveranstaltungen eine bedeutende Rolle (GRÜNEWALD, MORAAL, WEIß, GNAHS 1998). Aus diesem Grund wurde in allen drei europäischen Weiterbildungserhebungen – aber auch in nationalen repräsentativen Erhebungen bei Unternehmen und Erwerbstätigen in Deutschland – eine Liste von „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung abgefragt:

- Geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz: Unterweisung durch Vorgesetzte, Spezialisten oder Kollegen

In 90 % der befragten Unternehmen werden Informationsveranstaltungen angeboten, in 79 % externe Lehrveranstaltungen und in 77 % Unterweisung und/oder Einarbeitung. Interne Lehrveranstaltungen finden in 67 % der Unternehmen statt, selbstgesteuertes Lernen in 33 %. 19 % der befragten Unternehmen gaben an, dass bei ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Lernzirkeln und/oder Qualitätszirkeln teilnehmen können, 14 % der Unternehmen bieten auch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme an.

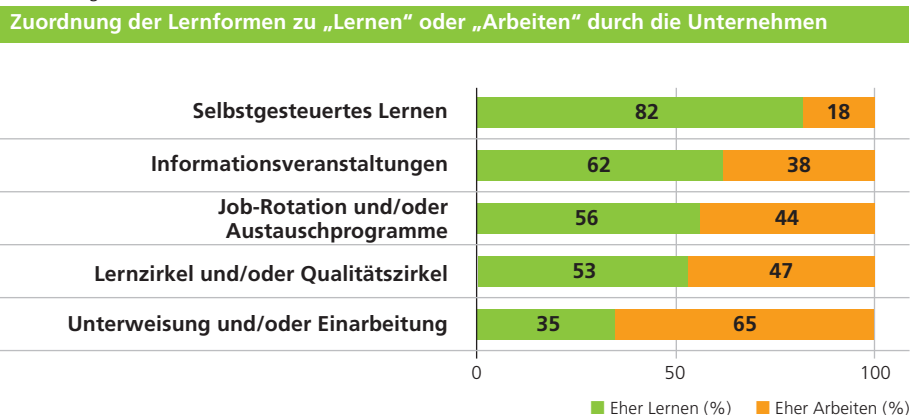
Neben den klassischen betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen werden auch die „anderen“ Lernformen in den Unternehmen – insbesondere Informationsveranstaltungen und Unterweisung – angeboten. Die Analyse der Daten der Zusatzerhebungen zu CVTS1 und CVTS2 lassen erkennen, dass die Grenze zwischen intentionalen, bewusst gestalteten Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und der Nutzung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen als Qualifizierungsinstrument aus Sicht der Unternehmen fließend ist; die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung bewegen sich zwischen Arbeiten und Lernen. Auch die CVTS3-Zusatzerhebung bestätigt dies.

Wie in den vorangegangenen CVTS-Zusatzbefragungen wurden die Unternehmen auch diesmal gefragt, ob sie die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung „eher dem Lernen“ oder „eher dem Arbeiten“ zuordnen würden. Selbstgesteuertes Lernen wird von 82 % der Unternehmen, die diese Lernform anbieten, eher dem Lernen zugeordnet, Informationsveranstaltungen mit 62 %, Job-Rotation und/oder Austauschprogramme mit 56 % und Lern- und/oder Qualitätszirkel mit 53 % ebenfalls. Unterweisung und/oder Einarbeitung weisen die anbietenden Unternehmen dagegen eher der Kategorie „Arbeiten“ zu (65 %) (GRÜNEWALD, MORAAAL 1996; GRÜNEWALD, MORAAAL, SCHÖNFELD 2003, siehe Abbildung 1).

## Welche Kompetenzen sind relevant?

Wie die CVTS3-Haupterhebung zeigt, kam es zwischen 1999 und 2005 zu einer deutlichen Verschiebung der Inhalte der Lehr-

Abbildung 1



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Tabelle 4

**Wichtigkeit der einzelnen Kompetenzdimensionen gegenwärtig und zukünftig**

Kompetenzen	Gegenwärtig (%)	Zukünftig (%)
Personale Kompetenz	20	26
Sozialkompetenz	30	40
Methodenkompetenz	13	19
Fachkompetenz	77	75

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

veranstaltungen. Im Bereich „EDV, Informationstechnik, Computerbedienung“ ist der Anteil an den gesamten Teilnahmezeiten von 21 % in 1999 auf 14 % in 2005 gesunken. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der gesamten Teilnahmezeiten im Bereich „Persönlichkeitsentwicklung, Qualitätsmanagement, Arbeitstechniken, Kooperationstraining und Gesprächsführung, Arbeitswelt“ – also der Bereich der so genannten „soft skills“ – von 9 % in 1999 auf 16 % in 2005 angestiegen; die Bedeutung der so genannten „soft skills“ hat sich demnach in den letzten Jahren fast verdoppelt (STATISTISCHES BUNDESAMT 2008).

Da die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung die zunehmende Bedeutung dieser „soft skills“ belegen, wurden in der Zusatzerhebung die Lernformen mit dem Kompetenzkonzept verknüpft. Dabei wird auf das in der Berufsbildung vorherrschende Kompetenzkonzept zurückgegriffen, welches sich in vier Bezüge unterteilen lässt: Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz (LORIG, SCHREIBER 2007; HENSGE, LORIG, SCHREIBER 2008). Alle

Unternehmen wurden gefragt, für wie wichtig sie die folgenden vier Kompetenzen gegenwärtig und zukünftig halten (Skala von „gar nicht“ bis „sehr stark“).<sup>2</sup> (siehe Tabelle 4)

77 % der Unternehmen halten gegenwärtig die Fachkompetenz für besonders relevant, 30 % Sozialkompetenz, 20 % Personalkompetenz und 13 % die Methodenkompetenz. Für die Zukunft rechnen sie mit einem höheren Gewicht der fachübergreifenden Kompetenzen (personale, Methoden- und Sozialkompetenz). Für die Fachkompetenz erwarten sie eine etwa gleich hohe Relevanz.

Vergleicht man die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der gegenwärtigen und zukünftigen Wichtigkeit der Kompetenzdimensionen in Bezug auf die Unternehmensgröße, zeigen sich keine großen Unterschiede. Interessant ist allerdings, dass die Methodenkompetenz von 42 % der Unter-

<sup>2</sup> Im nachfolgenden Text werden nur die Antworten für „sehr stark“ berücksichtigt.

nehmen mit 10–19 Beschäftigten derzeit als sehr wichtig angesehen wird, zukünftig sprechen aber nur noch 26 % dieser Unternehmen dieser Kompetenzdimension eine große Bedeutung zu. Im Gegensatz dazu schätzen die Unternehmen mit 20–49 Beschäftigten die Bedeutung der Methodenkompetenz zum jetzigen Zeitpunkt eher durchschnittlich ein (17 %), zukünftig soll sie jedoch überdurchschnittlich an Relevanz gewinnen (37 %).

Werden diese Ergebnisse nach Produktions- und Dienstleistungsbereich differen-

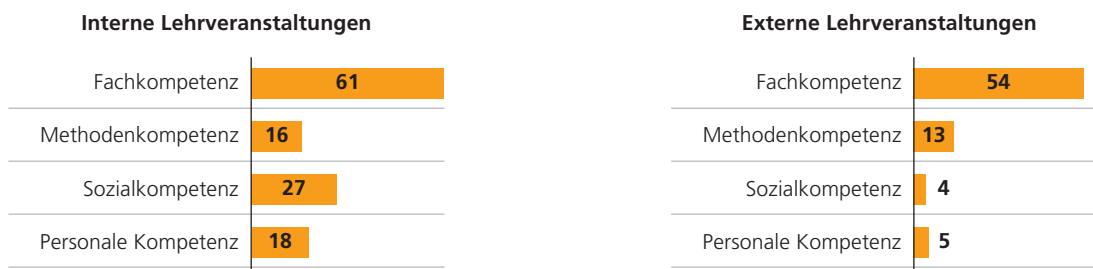
ziert, so zeigt sich, dass nach Einschätzung der Unternehmen im Produktionsbereich die Bedeutung der Sozial- und personalen Kompetenz zurückgeht, mehr noch die der Methodenkompetenz (von 51% auf 31%); die Bedeutung der Fachkompetenz nimmt kaum merklich zu. Im Dienstleistungsbereich werden hingegen die fachübergreifenden Kompetenzen nach Meinung der Befragten zukünftig wichtiger, besonders auffällig steigt die Methodenkompetenz, und zwar von 47% auf 70 %. Die Unterschiede in der Einschätzung der Kompetenzdimensionen, insbesondere der

Methodenkompetenz, sollen zu einem späteren Zeitpunkt noch näher untersucht werden.

In der CVTS3-Zusatzerhebung wurden die Unternehmen gebeten, die in ihrem Unternehmen eingesetzten Lernformen hinsichtlich der Förderung von Fach-, Methoden-, Sozial- und personaler Kompetenz einzuschätzen. In den Ergebnissen zeigt sich ein differenziertes Bild: Nicht nur Fachkompetenz wird nach Meinung der befragten Unternehmen durch alle Lernformen sehr stark gefördert. Manche Lernformen unter-

Abbildung 2

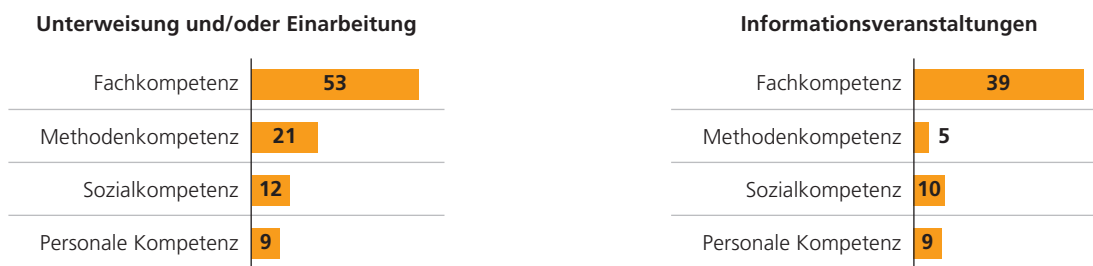
### Förderung der Kompetenzen durch interne und externe Lehrveranstaltungen (Skalierung „sehr stark“)



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Abbildung 3

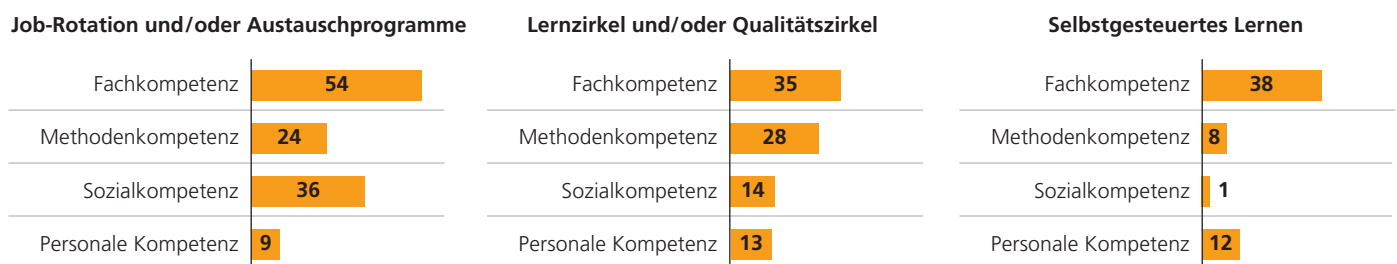
### Förderung der Kompetenzen durch Unterweisung und/oder Einarbeitung sowie Informationsveranstaltungen (Skalierung „sehr stark“)



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Abbildung 4

### Förderung der Kompetenzen durch Job-Rotation und/oder Austauschprogramme, Lernzirkel und/oder Qualitätszirkel und selbstgesteuertes Lernen (Skalierung „sehr stark“)



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Tabelle 5

Gewünschte Form der Teilnahmebescheinigung			
Lernform	Lernergebnis sollte dokumentiert werden (%)	Eine Teilnahmebestätigung reicht aus (%)	Gar nicht (%)
Informationsveranstaltungen	26	47	27
Selbstgesteuertes Lernen	41	34	26
Unterweisung und/oder Einarbeitung	52	30	18
Interne Lehrveranstaltungen	53	34	13
Job-Rotation und/oder Austauschprogramme	56	31	13
Externe Lehrveranstaltungen	57	35	9
Lernzirkel und/oder Qualitätszirkel	75	12	13

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

stützen auch gezielt die (Weiter-)Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen.

61 % der befragten Unternehmen, die interne Lehrveranstaltungen anbieten, sind der Ansicht, dass Fachkompetenz in dieser Lernform besonders stark gefördert wird; 18 % sehen dies in Bezug auf personale Kompetenz, 16 % auf Methodenkompetenz und 27 % in Bezug auf Sozialkompetenz (siehe Abbildung 2).

Externe Lehrveranstaltungen fördern nach Ansicht der Unternehmen hauptsächlich die Fachkompetenz (54 %). Demgegenüber werden der Umfrage zufolge die Methodenkompetenz mit 13 %, die personale und die Sozialkompetenz mit 4 % bzw. 5 % durch diese Lernform weniger gefördert.

Auch bei der Lernform „Unterweisung und/oder Einarbeitung“ dominiert nach Einschätzung der anbietenden Unternehmen mit 53 % die Förderung von Fachkompetenz. Allerdings werden durch diese arbeitsplatznahe Form der betrieblichen Weiterbildung auch in besonderem Maße die Methodenkompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (weiter-)entwickelt (21 %).

Auch bei den Informationsveranstaltungen steht nach Einschätzung der Unternehmen die Förderung von Fachkompetenz (39 %) im Vordergrund. Jeweils 9 % bzw. 10 % der befragten Unternehmen geben allerdings auch an, dass durch diese Lernform der Erwerb von personalen und sozialen Kompetenzen sehr stark unterstützt werde (siehe Abbildung 3).

54 % der befragten Unternehmen, welche die Lernform Job-Rotation einsetzen, sind der Ansicht, dass die Fachkompetenz dadurch in besonders hohem Maße gefördert wird; 36 % der Unternehmen schreiben einen stark positiven Einfluss auf die Sozialkompetenz zu.

In Lern- und/oder Qualitätszirkeln wird nach Meinung von 13 % der befragten anbietenden Unternehmen besonders stark personale Kompetenz vermittelt; 14 % der Unternehmen geben dies für Sozialkompetenz und 28 % für Methodenkompetenz an. Der Erwerb von Fachkompetenz ist im

Vergleich zu den anderen Lernformen in „Lern- und/oder Qualitätszirkeln“ nicht so stark ausgeprägt: 35 % der Unternehmen, die diese Lernform anbieten, schätzen die Förderung von Fachkompetenz in den Zirkeln als sehr hoch ein; bei internen Lehrveranstaltungen sind es 61 % (siehe Abbildung 4).

Durch selbstgesteuertes Lernen wird nach Angabe von 38 % der befragten Unternehmen, die diese Lernform anbieten, die Fachkompetenz „sehr stark“ gefördert, Sozialkompetenz hingegen fast gar nicht. Da selbstgesteuertes Lernen in der Regel eine Einzelarbeit darstellt, ist dies nicht verwunderlich.

Festzustellen ist, dass personale Kompetenz nach Meinung der befragten anbietenden Unternehmen am stärksten durch die Lernform „interne Lehrveranstaltungen“ gefördert wird; Sozialkompetenz hingegen durch „Job-Rotation und/oder Austauschprogramme“. Der Erwerb von Methodenkompetenz wird nach Meinung der anbietenden Unternehmen am stärksten in Lern- und/oder Qualitätszirkeln unterstützt; interne Lehrveranstaltungen fördern hingegen stärker als alle anderen Lernformen die Fachkompetenz.

Auf die Frage, ob die Teilnahme an den einzelnen Lernformen als Lernergebnis dokumentiert, bestätigt oder gar nicht festgehalten werden sollte, antworteten die Unternehmen sehr heterogen: 75 % der Unternehmen, die Lern- und/oder Qualitätszirkel anbieten, sprechen sich für eine Dokumentation des Lernergebnisses aus. Auch das Lernergebnis nach Job-Rotation und/oder Austauschprogrammen und externen Lehrveranstaltungen sollte nach

Meinung der anbietenden Unternehmen (56 % bzw. 57 %) dokumentiert werden. 47 % der befragten Unternehmen, die Informationsveranstaltungen anbieten, sind der Meinung, eine Teilnahmebestätigung würde ausreichen, 27 % sprechen sich dagegen für keinerlei Teilnahmebestätigung oder Lernergebnisdokumentation aus (siehe Tabelle 5).

Abgesehen von Informationsveranstaltungen und selbstgesteuertem Lernen spricht sich die Mehrheit der Unternehmen, die diese Lernformen einsetzen, für eine Dokumentation des Lernergebnisses aus. Hieran wird deutlich, welchen Stellenwert die Unternehmen der Lernergebnisdokumentation beimessen.

## Beteiligung der an- und ungelerten Beschäftigten

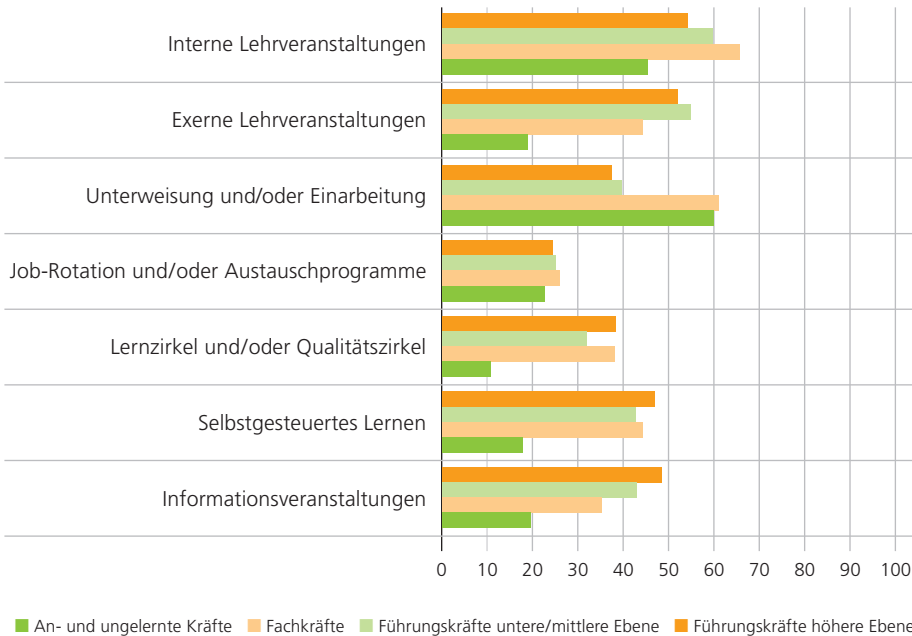
In der CVTS3-Haupterhebung wurden die Unternehmen nach dem Angebot der verschiedenen Lernformen in ihrem Unternehmen gefragt und gebeten, die Zahl der Teilnehmer an diesen Weiterbildungsaktivitäten anzugeben. In der CVTS3-Zusatzerhebung können diese Angaben nun auch differenziert nach den einzelnen Beschäftigtengruppen – Un- und Angelernte, Fachkräfte, Führungskräfte der unteren/mittleren Ebene und Führungskräfte der höheren Ebene – analysiert werden.

29 % der Unternehmen gaben an, dass sie auch Un- und Angelernte beschäftigen. Sie nehmen an allen Lernformen teil, allerdings in einem viel geringeren Maße als die anderen Beschäftigtengruppen. So werden beispielsweise in 44 % der Unternehmen Fachkräfte, in 55 % Führungskräfte der

Abbildung 5

## Regelmäßige Teilnahme der einzelnen Beschäftigtengruppen an den Lernformen

### Regelmäßige Teilnahme der einzelnen Beschäftigungsgruppen an den Lernformen



Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Tabelle 6

## Unterstützung der un- und angelernten Beschäftigten in den Unternehmen

Unterstützungsmaßnahmen der Unternehmen	Un- und angelernte Beschäftigte in %
Freistellung von der Arbeit	84
Finanzielle Unterstützung	81
Flexible Arbeitszeit	73
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen	63

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

unteren/mittleren und in 52 % Führungskräfte der höheren Ebene regelmäßig in externen Lehrveranstaltungen weitergebildet; aber nur 19 % der Un- und Angelernten nehmen an externen Lehrveranstaltungen teil. 65 % der befragten Unternehmen teilten mit, dass Fachkräfte regelmäßig an internen Lehrveranstaltungen teilnahmen; in knapp 60 % der Unternehmen an Unterweisung und/oder Einarbeitung und in 44 % der Unternehmen an externen Lehrveranstaltungen und selbstgesteuertem Lernen. 26 % der Unternehmen gaben hingegen an, dass Fachkräfte sich über Job-Rotation und/oder Aus-

tauschprogramme regelmäßig weiterbildeten. Die befragten Unternehmen gaben an, dass die Führungskräfte der höheren Ebene am häufigsten regelmäßig an internen (54 %) und externen Lehrveranstaltungen (52 %) teilnahmen (siehe Abbildung 5).

Un- und angelernte Beschäftigte werden durch eine Reihe von Instrumenten bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Alle Instrumente werden in großem Umfang eingesetzt – besonders wichtig sind die Freistellung von der Arbeit (84 %) und die finanzielle Unterstützung (81 %) (siehe Tabelle 6).

45 % der befragten Unternehmen gaben an, für ihre un- und angelernten Beschäftigten spezielle Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. In 22 % der Unternehmen wurden solche speziellen Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte durch ein öffentliches Weiterbildungsprogramm gefördert; insbesondere die Unternehmen mit 50–499 Beschäftigten gaben dies an (67 %).

Auf die Frage, ob einzelne Beschäftigte, die keinen Berufsabschluss hatten, diesen im Unternehmen nachgeholt hätten, antworteten 27 % der befragten Unternehmen mit „Ja“. Davon sind 53 % große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Banken und Versicherungen stehen im Branchenvergleich mit 41 % an erster Stelle.

## Unterstützung der älteren Beschäftigten

Mit den Veränderungen in der Altersstruktur geht in den meisten EU-Mitgliedstaaten eine Abnahme der Bevölkerung einher. Diese Entwicklung setzt in Deutschland bereits ab 2010 ein. Auch die Zusammensetzung der potenziellen Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird sich grundlegend ändern. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen deutlich erhöhen. In Deutschland wird dieser Anstieg der potenziellen Erwerbsbevölkerung mit am gravierendsten sein. Vor allem die heute 30- bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, mit am stärksten betroffen sein. Um diese demografischen Auswirkungen bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, z. B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden (EUROSTAT 2005; MORAAL 2007; BELLMANN, LEBER 2008). Die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung zeigen erstmalig, dass die Beteiligung der 55-Jährigen und älteren Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen in Europa sehr unterschiedlich ausfällt. Europaweit liegen Daten aus 26 Ländern vor: durchschnittlich hat jeder Vierte ältere Beschäftigte Weiterbildungskurse besucht. Deutschland und



Österreich teilen sich mit einer Teilnahmequote von 21 % den 16. Platz und liegen damit hinter den meisten nord- und westeuropäischen Ländern (BANNWITZ 2008). Eine Mehrheit von 64 % der in der Zusatzerhebung befragten weiterbildenden Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots ab 2010 zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben können. Es sind vor allem die größeren Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, die Probleme sehen (74 %). Bei kleinen Unternehmen mit 10–19 Beschäftigten sind es nur 55 %. Insbesondere die Unternehmen des Handwerks (54 %) erwarten keine Schwierigkeiten aus dem Rückgang des Arbeitskräfteangebots. Eine weitere Differenzierung zeigt, dass speziell die Unternehmen aus den Branchen „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ (75 %), „Baugewerbe“ (74 %) und „Immobilien, unternehmerische Dienstleistungen“ (71 %) Probleme erwarten, hingegen Unternehmen im Wirtschaftszweig „Erbringung öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen“ (23 %) deutlich weniger (siehe Abbildung 6).

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

Von den Unternehmen, in denen ältere Beschäftigte in den letzten drei Jahren (2005 bis 2007) vor dem Erreichen des Rentenalters das Unternehmen „vorzeitig verlassen“ haben, geben 25 % persönliche Gründe an, 7 % betriebliche und 8 % beides. Nur in relativ wenigen weiterbildenden Unternehmen (17 %) werden in den nächsten drei Jahren (2009–2011) in größerem Umfang ältere Beschäftigte in den vorzeitigen Ruhestand gehen. Das künftige vorzeitige Verlassen wird eher in den größeren Unternehmen als in den Kleinunternehmen stattfinden. Doppelt so viele Unternehmen der Branche „Banken/Versicherungen“ werden im Vergleich zu den Wirtschafts-

Abbildung 6

**Von den Unternehmen erwarteter Problemdruck durch Rückgang des Arbeitskräfteangebots nach Branchen**

	Unternehmen in Prozent
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	75
Baugewerbe	74
Immobilien, unternehmerische Dienstleistungen	71
Industrie	66
Handel	64
Banken und Versicherungen	62
Hotel- und Gaststättengewerbe	62
Bergbau	56
Strom-, Gas- und Wasserversorgung	47
Erbringung öffentl. u. persönl. Dienstleistungen	23

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

Tabelle 7

**Stärken der älteren Beschäftigten aus der Sicht der Unternehmen**

	Wichtigkeit der Kompetenzen für das Unternehmen in % (sehr wichtig)	Einschätzung der Stärken älterer Beschäftigter durch das Unternehmen in % (sehr stark)
Personale Kompetenz	20	22
Sozialkompetenz	30	35
Methodenkompetenz	13	20
Fachkompetenz	77	76

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Tabelle 8

**Derzeitige und zukünftige Maßnahmen der Unternehmen, um ältere Beschäftigte längerfristig zu halten**

	Derzeitige Maßnahmen: Unternehmen in %	Zukünftige Maßnahmen: Unternehmen in %	Tendenz
<b>Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit</b>			
Spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung	73	65	↘
Eine gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft	48	65	↗
<b>Innerbetriebliche Maßnahmen</b>			
Eine generationsübergreifende Unternehmenskultur	23	31	↗
Eine altersgerechte Personalpolitik	19	32	↗
<b>Personalentwicklung und Weiterbildung</b>			
Altersgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung	37	42	↗

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

Tabelle 9

### Unterstützung der älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung

Unterstützende Maßnahmen	Unternehmen in %
Finanzielle Unterstützung	90
Freistellung von der Arbeit	89
Flexible Arbeitszeiten	80
Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (z. B. PC, Bücher)	74

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten, Mehrfachantworten

56 % der weiterbildenden Unternehmen sind der Meinung, dass die negativen Folgen des erwarteten Rückgangs des Arbeitskräfteangebots mit Weiterbildung gemildert werden könnten. Weiterbildende Unternehmen unterstützen ihre älteren Beschäftigten bei der Weiterbildung durch finanzielle Unterstützung (90 %), Freistellung von der Arbeit (89 %), flexible Arbeitszeiten (80 %) sowie Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (74 %). Hier wird deutlich, dass die Fördermaßnahmen in nahezu gleichem Umfang von den Unternehmen angeboten werden (siehe Tabelle 9).

zweigen „Handel“ und „Industrie“ ihre Beschäftigten in den nächsten drei Jahren in den Ruhestand schicken.

Gefragt wurden die weiterbildenden Unternehmen auch, wie sie die Möglichkeiten einschätzen, das vorzeitige Ausscheiden der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigter auszugleichen. Von den weiterbildenden Unternehmen schätzen 35 % diese Möglichkeit als „schlecht“ und 30 % als „gut“ ein. Es sind vor allem die mittelgroßen und großen Unternehmen, die diese Möglichkeiten positiv beurteilen. Insbesondere die Unternehmen der Branche „Banken/Versicherungen“ sehen dies negativ. Positiv sieht es dagegen das Handwerk mit fast 80 %. Als Grund dafür, dass das vorzeitige Verlassen der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigter nur schlecht ausgeglichen werden könne, nennen die weiterbildenden Unternehmen zu 49 %, dass die Arbeitskräfte nicht passgenau qualifiziert seien, und zu 34 %, dass das Arbeitskräfteangebot nicht ausreiche.

In 67 % der weiterbildenden Unternehmen wird bei der Personal- und Organisationsentwicklung die Altersstruktur der Belegschaft berücksichtigt. 68 % der weiterbildenden Unternehmen schätzen die Mischung zwischen jungen und älteren Beschäftigten in ihrem Unternehmen zurzeit als ausgewogen ein.

Vergleicht man die Wichtigkeit der Kompetenzen für das Unternehmen im Allgemeinen und die Stärken der älteren Beschäftigten, zeigt sich, dass vor allem die Methodenkompetenz und Sozialkompetenz der älteren Beschäftigten als stärker eingeschätzt werden, bei der personalen Kompetenz und Fachkompetenz existiert nach Meinung der weiterbildenden Unternehmen kein großer Unterschied. In 85 % der weiterbildenden Unternehmen werden die Stärken und Erfahrungen älterer Beschäftigter für die anderen Beschäftigten nutzbar gemacht (siehe Tabelle 7).

Nur 31 % der weiterbildenden Unternehmen setzen „Maßnahmen“ ein, um ältere Beschäftigte längerfristig zu binden und 35 % werden zukünftig entsprechende Maßnahmen einsetzen. Die wichtigsten Maßnahmen in den befragten weiterbildenden Unternehmen sind spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung (73 %): In der Zukunft werden Unternehmen diese Maßnahmen weniger einsetzen (65 %). Die gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft wurde von 48 % der Unternehmen angegeben: Diese Maßnahme wird allerdings in der Zukunft deutlich häufiger eingesetzt (65 %). Alternsgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung sind mit 37 % am dritthäufigsten. Ihre Bedeutung steigt künftig (42 %). Sowohl eine generationsübergreifende Unternehmenskultur (von 23 % derzeit auf 31 % künftig) als auch eine alternsgerechte Personalpolitik (von 19 % derzeit auf 32 % künftig) werden in Zukunft häufiger in den Unternehmen eingesetzt (siehe Tabelle 8).

Nur 7 % der weiterbildenden Unternehmen führen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte durch. Von diesen Unternehmen nutzten 49 % ein öffentliches Weiterbildungsprogramm speziell für ältere Beschäftigte. 56 % der Unternehmen sind öffentliche Förderprogramme (z. B. 50Plus, WeGebAU) bekannt. Insgesamt halten 35 % der Unternehmen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte für sinnvoll.

## Zusammenfassung

Die in der Zusatzerhebung befragten weiterbildenden Unternehmen sind größtenteils als lernaktiv einzuschätzen: Sie weisen neben der betrieblichen Weiterbildung noch eine Vielfalt von beruflichen Qualifizierungswegen auf. Der Schwerpunkt liegt hier bei der beruflichen Aus- und Fortbildung im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung.

Alle Unternehmen geben an, dass sie ihre Beschäftigten bei der Weiterbildung unterstützen. Die Hilfe besteht sowohl aus materiellen (finanzielle Unterstützung und Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen) als auch immateriellen (Freistellung von der Arbeit und Angebot von flexiblen Arbeitszeiten) Maßnahmen.

Eine zentrale politische Forderung ist die bessere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung in Unternehmen, um so die Durchlässigkeit im Bildungssystem im Sinne des Lebenslangen Lernens zu fördern. Die Ergebnisse machen deutlich, dass eine enge Verzahnung zwischen beruflicher

Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung in lediglich nur 12 % der befragten weiterbildenden Unternehmen gegeben ist. Den befragten Verantwortlichen in den Unternehmen ist bewusst, dass eine solche Verzahnung künftig wichtiger wird.

Betriebliche Weiterbildung setzt sich aus einem Mix an Lernformen zusammen. Neben den klassischen internen und externen Lehrveranstaltungen spielen auch „andere“ Formen des arbeitsplatznahen/ arbeitsintegrierten Lernens eine zunehmend wichtigere Rolle. Diese „anderen“ Formen sind aber nicht eindeutig dem Lernen in Unternehmen zuzuordnen.

Die Ergebnisse der CVTS3-Haupterhebung zeigen die zunehmende Bedeutung der fachübergreifenden Kompetenzen in Deutschland. In der Zusatzerhebung wurde erstmalig eine Verknüpfung der Lernformen mit dem Kompetenzkonzept vorgenommen. Die Unternehmen wurden gebeten, die in ihrem Unternehmen eingesetzten Lernformen hinsichtlich der Kompetenzdimensionen Fach-, Methoden-, Sozial- und personale Kompetenz einzuschätzen. In den Ergebnissen zeigt sich ein recht differenziertes Bild: Nicht nur Fachkompetenz wird nach Meinung der befragten Unternehmen durch alle Lernformen sehr stark gefördert, sondern manche Lernformen unterstützen auch gezielt die (Weiter-)Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen.

Eine deutliche Mehrheit der Unternehmen bejaht die Aussage, dass sich aus dem prognostizierten Rückgang des Arbeitskräfteangebotes in Deutschland ab 2010 zukünftig Probleme für ihr Unternehmen ergeben können. Dieser Problemdruck wird in den jeweiligen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich gesehen. Eine Mehrheit der Unternehmen schätzt die Möglichkeiten schlecht ein, das vorzeitige Verlassen der älteren Beschäftigten durch die Einstellung jüngerer Beschäftigter auszugleichen; dies vor allem, weil die Arbeitskräfte nicht passgenau qualifiziert sind. In 85 % der Unternehmen werden die Stärken und Erfahrungen älterer Beschäftigte für die jüngeren Beschäftigten nutzbar gemacht. Dabei wird besonders die Methodenkompetenz und Sozialkompetenz der älteren Beschäftigten geschätzt. Um ältere Beschäftigte länger-

fristig zu halten, werden Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und innerbetriebliche Maßnahmen eingesetzt. Die altersgerechte Qualifizierung der älteren Beschäftigten spielt eine deutlich geringere Rolle. Dies gilt auch für die Zukunft.

Die Daten der CVTS3-Haupt- und Zusatzerhebung werden in diesem Jahr weiter ausgewertet, insbesondere hinsichtlich der Themen Verzahnung der Aus- und Weiterbildung, betriebliche Lernformen und Kompetenzen.

Impressum  
**BIBB REPORT**  
2. Jahrgang, Heft 7, Januar 2009

ISSN 1865-0821 (Print)  
ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber  
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Präsident  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Telefon: 0521 911 01-11  
Telefax: 0521 911 01-19  
www.wbv.de  
service@wbv.de

Redaktion  
Normann Müller, Andreas Stöhr  
Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)

Redaktionsassistentin  
Anne Obertreis  
Telefon: 02 28 / 107-28 24  
E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de  
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte  
Nachdruck – auch auszugsweise –  
nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an  
Dick Moraal – moraal@bibb.de

Gestaltung  
Hoch Drei GmbH, Berlin

Anzeige

## Zertifikate



Bernd Käpplinger  
**Abschlüsse und  
Zertifikate in der  
Weiterbildung**

2007, 253 S.,  
19,90 € (D)/38,40 SFr  
ISBN 978-3-7639-1093-9  
Best.-Nr. 110-484

Eine Übersicht über die Zertifizierung im deutschen Weiterbildungsmarkt: Beschrieben werden die verschiedenen Typen von Zertifikaten der Erwachsenen- und Weiterbildung mit den signifikanten Unterschieden und Traditionen. In einer Programmanalyse wertet der Autor die Angebote der Weiterbildungsanbieter in Berlin und Brandenburg für das Jahr 2002 aus und analysiert die vorhandenen Statistiken auf nationaler Ebene.

Dieses Buch ist ein Plädoyer für Zertifikate als Leistungsnachweise und Bestandteil des Bildungssystems.

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

W. Bertelsmann Verlag  
Bestellung per Telefon 0521 91101-11  
per E-Mail [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)



## Weiterführende Literatur

*Bannwitz, Johannes*

**Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse des CVTS3.** Bonn 2008 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 104)

*Behringer, Friederike; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun*  
**Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 37 (2008) 1, S. 9–14

*Bellmann, Lutz; Leber, Ute*

**Weiterbildung für Ältere in KMU.** In: Sozialer Fortschritt 57 (2008) 2, S. 43–48.

*Innovationskreis berufliche Bildung BMBF 2006*

[www.bmbf.de/de/6190.php](http://www.bmbf.de/de/6190.php)

*CVTS3-Zusatzerhebung*

[www.bibb.de/de/wlk30480.htm](http://www.bibb.de/de/wlk30480.htm)

*Eurostat (Hrsg.)*

**European social statistics. Continuing vocational training survey (CVTS2).** Data 1999. Luxemburg 2002

*Eurostat*

**Bevölkerungsvorausschätzungen 2004–2050.** Luxemburg 2005 (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

*Eurostat*

**CVTS3 Ergebnisse 2008:** (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

*Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris*  
**Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2007.** (IAB-Forschungsbericht, 03/2008), Nürnberg 2008.

*Grünewald, Uwe; Moraal, Dick*

**Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Gesamtbericht, Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE.** Bielefeld 1996

*Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Draus, Franciszek; Weiß, Reinhold; Gnahs, Dieter (1998)*

**Formen des arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung.** In: Arbeitsgemeinschaft Qualitäts-Entwicklungs-Management (Hrsg.): QUEM-Report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Hf. 53, Berlin 1998.

*Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun (Hrsg.)*  
**Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa.** Bonn 2003

*Hensge, Kathrin; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel*  
**Ein Modell zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 37 (2008) 4, S. 18–21

*Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel*

**Ausgestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen – Grundlage für Kompetenzmessung und Kompetenzbewertung.** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 36 (2007) 6, S. 5–9

*Moraal, Dick*

**Berufliche Weiterbildung in Deutschland.** BIBB. Bonn 2007. [www.bibb.de/de/30130.htm](http://www.bibb.de/de/30130.htm)

*Sauter, Edgar*

**Übergänge zwischen Ausbildung und Weiterbildung. Ordnungspolitische Rahmenbedingungen und betriebliche Strategien.** In: Ausbilderhandbuch 64. Erg-Lfg. Oktober Hrsg. Cramer, D.; Schmidt, H.; Wittwer, W., Köln 2003

*Schmidt, Daniel*

**Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse.** In: Wirtschaft und Statistik (2007) 7, S. 699–711, Wiesbaden 2007

*Schmidt, Daniel*

**Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen.** In: Wirtschaft und Statistik (2007) 12, S. 1226–1235, Wiesbaden 2008

*Statistisches Bundesamt (Hrsg.)*

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