

Informationsdienst
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Juli 2003
W. Bertelsmann Verlag
ISSN 1615-4363

■ **Berufsbildungsstatistik**

■ **Kosten der betrieblichen
Weiterbildung**

■ **Gesamtstrategie für
internationale Berufsbildung**

■ **E-Learning in
Geschäftsprozessen**

■ **Literatur**

■ **Berufsbildungsstatistik**

**Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes
erscheint ausgeglichener als sie ist**

„... Auch damals war die Situation am Lehrstellenmarkt zunächst besorgniserregend. Bis zum Ende der regulären Vermittlungszeit am 30. September 2002 waren bundesweit nur 570.668 Ausbildungsverträge unterschrieben worden. 7,1 Prozent weniger als 2001. Trotz dieses Minus war die Bilanz wegen der ähnlich stark gesunkenen Bewerberzahl letztlich doch ausgeglichener...“, so die „Süddeutsche Zeitung“ am 1. März 2003.

Die Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt gibt Rätsel auf: Ein drastischer Einbruch bei den neuen Ausbildungsverträgen und trotzdem erneut eine nahezu ausgeglichene Bilanz – wie passt das zusammen? Aus der Zeitung lässt sich entnehmen, dies hänge mit der gleichzeitig sinkenden Nachfrage der Jugendlichen zusammen. Doch wieso sinkt eigentlich die Nachfrage, wenn die Zahl der Schulabgänger von Jahr zu Jahr steigt und das Interesse der Jugendlichen an einer Lehre weiterhin hoch ist? In der offiziellen Berufsbildungsstatistik ist hierauf keine Antwort zu finden, wohl aber in der Geschäftsstatistik der Arbeitsämter. Ihre Analyse zeigt: Ohne die geschickte Vermittlungspolitik der Berufsberater vor Ort wäre eine ausgeglichene Bilanz nicht zu schaffen. Der rechnerische Ausgleich sagt allerdings nichts über die tatsächlichen Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsstellenmarkt aus.

Vor besonderen Herausforderungen stehen die Berufsberater in den wirtschaftlichen Problemregionen. Hier werden sie nicht nur von deutlich mehr Bewerbern um Hilfe ge-

beten, sondern sie müssen diese auch auf ein wesentlich geringeres Lehrstellenangebot verteilen. Sie lösen den gordischen Knoten, indem sie die Jugendlichen verstärkt auf Alternativen zu einer betrieblichen Lehre hinweisen und mit den berufsvorbereitenden Maßnahmen sogar eigene Alternativangebote schaffen. Viele Jugendliche greifen diese Angebote auf, denn sie möchten nicht unvermittelt bleiben. Den Arbeitsämtern gelingt es somit, den Anteil der unversorgten Bewerber selbst dann bis zum Ende des Geschäftsjahres relativ gering zu halten, wenn es zu wenig Lehrstellen gibt.

Die ersatzweise Aufnahme einer berufsvorbereitenden Maßnahme, einer Arbeit oder einer schulischen Ausbildung mag für viele der betroffenen Jugendlichen eine Zwischenlösung sein. Für die Berufsbildungsstatistik ist sie aber mit einer eigenartigen Konsequenz verbunden. Denn Ausbildungsstellenbewerber, die eine Alternative zu einer Lehre einschlagen, bleiben von der offiziellen Nachfrageberechnung ausgeschlossen – selbst dann, wenn ausschließlich der fehlende Bewerbungserfolg Ursache für den Nichtbeginn einer Berufsausbildung war. Nachfrageanteile, die etwa im Rahmen von Vorausschätzungen fest eingeplant waren, lösen sich in diesem Bermudadreieck der Statistik gleichsam in Luft auf.

Impressum

BIBBforschung
4. Jahrgang, Heft 3/2003, Juli 2003

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Generalsekretär
Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

Redaktion
Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)
Petra Spilles (Redaktionsassistentin),
Dr. Wolfgang Becker, Edith Bellaire,
Katrin Gutschow, Heinrich Althoff,
Dr. Ilona Zeuch-Wiese
Telefon 0228 / 107-1721
Telefax 0228 / 107-2967
E-Mail: bibbforschung@bibb.de
Internet: <http://www.bibb.de>

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon 0521 / 91101-11
Telefax 0521 / 91101-19
E-Mail: service@wbv.de

Anregungen zu BIBBforschung nimmt
die Redaktion gerne entgegen.

Hoch gerechnete Stichprobenerhebungen zeigen, dass die offizielle Nachfragemessung damit das tatsächliche Volumen stets um mehrere Zehntausend Personen unterschätzt. Eine exakte Quantifizierung ist aber im Rahmen solcher Untersuchungen nicht möglich. Mit der Kategorie der „anderweitig verbliebenen Ausbildungsstellenbewerber, die am Ende des Berichtsjahres ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten haben“ bietet die Berufsberatungsstatistik jedoch einen Ansatzpunkt, den Umfang dieser Personengruppe auch ohne Hochrechnung und auf Basis amtlicher Daten zu quantifizieren. Wie der Rückblick auf die letzten Jahre zeigt, ist ihre Zahl stetig gestiegen. Zuletzt wurden mehr als 41.000 Bewerber entsprechend verbucht.

Kontakt: Dr. Joachim Gerd Ulrich / ulrich@bibb.de
Klaus Trotsch / trotsch@bibb.de

Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland auf der Basis der CVTS II

Wie hoch sind die Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland? Wichtiger als die Aussage zur Höhe der Kosten der betrieblichen Weiterbildung ist die Information darüber, welche Kostenbestandteile in die jeweilige Berechnung einbezogen wurden. Ziel von Kostenanalysen sollte erst in zweiter Linie die Angabe von hochgerechneten Gesamtkosten sein. Diese Zahlenangabe dient bestenfalls als Beleg für Defizite oder hohe Investitionen der Wirtschaft in das Humankapital. Wesentlicher sind Angaben zur Struktur der Kosten sowie Antworten auf die Frage, wie sich letztendlich die finanziellen und zeitlichen Aufwendungen für die betriebliche Weiterbildung zwischen den Beteiligten (Unternehmen und Beschäftigung) verteilen. Das nachfolgende Kostentableau weist die wichtigsten Kostenpositionen, sowohl für Deutschland als auch für den Durchschnitt der 15 EU-Mitgliedstaaten einzeln aus. Es zeigt diese Kostengrößen im Verhältnis zueinander. Zudem präsentiert es eine Hochrechnung der Daten auf die Grundgesamtheit der Unternehmen der europäischen Weiterbildungserhebung (CVTS II) in Deutschland sowie eine Hinzurechnung der Unternehmen, die nicht erfasst wurden.

Eine Hochrechnung der Weiterbildungskosten für Deutschland zeigt: Die direkten

Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren betragen in den in der Erhebung erfassten Unternehmensgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen im Jahre 1999 5,212 Mrd. €.

Dies bedeutet gegenüber 1993 (dem Bezugsjahr der ersten europäischen Weiterbildungserhebung) eine Erhöhung von 19 %. Damals betragen die direkten Kosten der betrieblichen Weiterbildung 4,424 Mrd. €. Unter Berücksichtigung der Weiterbildung in den Wirtschaftsbereichen, die in CVTS II nicht erfasst waren, sowie in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten ergibt sich für das Jahr 1999 ein Betrag von 9,681 Mrd. €. Erfasst wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Wirtschaftsbereiche Land- und Forstwirtschaft (NACE A, B), Öffentliche Verwaltung (NACE L) und personenbezogene Dienstleistungen (NACE M, N und P). Bei

den Kleinstunternehmen (1–9 Beschäftigte), die nicht in CVTS II erfasst wurden, wird nicht von einem gleich hohen Aufwand pro Beschäftigtem für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen wie bei den größeren Unternehmen ausgegangen.

Dieses Ergebnis weicht nur geringfügig von der jüngst veröffentlichten Hochrechnung des Statistischen Bundesamtes ab, das auf Basis der CVTS-II Daten zu einem Volumen von 9,4 Mrd. € für die direkten Kosten gelangt. Die Abweichungen ergeben sich hauptsächlich durch unterschiedliche Annahmen im Hinblick auf die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten.

Neben den direkten Kosten sind auch die Personalkosten der Teilnehmer (Personalausfallkosten) an betrieblich veranlassten bzw. finanzierten Lehrgängen, Kursen und Seminaren zu berücksichtigen. Fälschlicherweise wurden in der Vergangenheit auch diese

Kosten der betrieblichen Weiterbildung in KKS * (1999)

(Angaben zusammengestellt aus der EUROSTAT-Datenbank NewCronos)

Direkte Kosten pro Weiterbildungsstunde 33 (31)**		Personalausfallkosten pro Weiterbildungsstunde 25 (19)					
Direkte Kosten pro Teilnehmer und Jahr 906 (935)		Personalausfallkosten pro Teilnehmer und Jahr 694 (566)					
Direkte Kosten pro Beschäftigte in weiterbildenden Unternehmen (Kurse etc.) 328 (440)		Personalausfallkosten pro Beschäftigte in weiterbildenden Unternehmen (Kurse etc.) 251 (267)					
Direkte Kosten pro Beschäftigte in allen Unternehmen 288 (370)		Personalausfallkosten pro Beschäftigte in allen Unternehmen 220 (224)					
CVTS-II	Gesamtkosten pro Weiterbildungsstunde ** 58 (50)	Gesamtkosten pro Teilnehmer und Jahr ** 1600 (1501)	Gesamtkosten pro Beschäftigte in weiterbildenden Unternehmen (Kurse etc.) ** 579 (707)				
	Gesamtkosten der „anderen“ Formen betrieblicher Weiterbildung pro Weiterbildungsstunde ** [9]	Gesamtkosten der „anderen“ Formen betrieblicher Weiterbildung pro Teilnehmer und Jahr ** [260]	Gesamtkosten der „anderen“ Formen betrieblicher Weiterbildung pro Beschäftigte in weiterbildenden Unternehmen ** 89				
	Gesamtkosten der „anderen“ Formen betrieblicher Weiterbildung pro Beschäftigte in allen Unternehmen ** 83						
Gesamtkosten, bereinigt um den Saldo aus Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen und den Zuschüssen von Dritten für die betriebliche Weiterbildung							
- Kosten je Teilnehmer von Unternehmen, die Kurse durchführen = 1593 - Kosten je Beschäftigter von Unternehmen, die Kurse durchführen = 577							
CVTS II Hochrechnung		Hinzurechnung Kleinunternehmen		Hinzurechnung zus. Branchen		Hochrechnung Gesamtwirtschaft	
Direkte Kosten in CVTS-II Unternehmen 4,8 Mrd.	Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung in CVTS-II Unternehmen 8,6 Mrd.	Direkte Kosten in CVTS-II Unternehmen (< 10 Bes.) 1,8 Mrd.	Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung in CVTS-II Unternehmen (< 10 Bes.) 2,8 Mrd.	Direkte Kosten in CVTS-II Unternehmen (zus. Branchen) 2,4 Mrd.	Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung in CVTS-II Unternehmen (zus. Branchen) 4,2 Mrd.	Direkte Kosten in allen deutschen Unternehmen 9,0 Mrd.	Gesamtkosten der betrieblichen Weiterbildung in allen deutschen Unternehmen 15,5 Mrd.
Personalausfallkosten in CVTS-II Unternehmen 3,8 Mrd.		Personalausfallkosten in CVTS-II Unternehmen (< 10 Bes.) 3,8 Mrd.		Personalausfallkosten in CVTS-II Unternehmen (zus. Branchen) 3,8 Mrd.		Personalausfallkosten in allen deutschen Unternehmen 6,5 Mrd.	

* KKS (=Kaufkraftstandards). Die Weiterbildungskosten sind in KKS angegeben, um die Unterschiede im Preisniveau zwischen den einzelnen Ländern auszugleichen. Die KKS Umrechnungsfaktoren geben an, wie viel nationale Währungseinheiten derselbe Umfang an Waren und Dienstleistungen in den einzelnen Ländern kostet.

** EU-15 Durchschnitt in Klammern.

*** Die Gesamtkosten sind die Summe aus den Kosten und den Personalausfallkosten.

Kosten den Aufwendungen der Unternehmen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zugerechnet. In der Realität ist jedoch in jedem einzelnen Falle zu klären, ob das Unternehmen diese Kosten getragen hat oder ob die Kosten den Beschäftigten zuzurechnen sind, da die Maßnahmen in der Freizeit der Beschäftigten stattgefunden haben oder die Arbeiten, die während der Bildungsmaßnahme anfielen, in unbezahlten Überstunden am Wochenende oder am Abend oder über Arbeitsverdichtung erledigt wurden.

Die Personalausfallkosten, die im Rahmen von CVTS II aus den Teilnahmezeiten und der Lohnkostensumme der weiterbildenden Unternehmen errechnet wurden, betragen für 1999 4,021 €. Unter Hinzurechnung der Personalausfallkosten in den in CVTS II nicht erfassten Unternehmen ergibt sich ein Gesamtbetrag für die Personalausfallkosten in Höhe von 7,011 Mrd. €.

Eine Addition der direkten Kosten und der Personalausfallkosten ergibt für 1999 Gesamtkosten in Höhe von 16,692 Mrd. € für alle deutschen Unternehmen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) erfasst seit Jahrzehnten periodisch die Kosten der betrieblichen Weiterbildung. Für das Jahr 2001 ergeben sich aus den Daten des IW direkte Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Form von internen und externen Lehrgängen, Kursen und Seminaren (inkl. Weiterbildungspersonal) in Höhe von 9,0 Mrd. € sowie Personalausfallkosten in Höhe von 5,0 Mrd. €. Dies bedeutet bei Gesamtkosten in Höhe von 14,0 Mrd. € eine Differenz von 19% (Das Statistische Bundesamt bezieht die Personalausfallkosten nicht in seine Hochrechnung ein).

Bei den veröffentlichten Zahlen in Höhe von 21,4 Mrd. € für das Jahr 2001 fasst das IW nicht nur die direkten und indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung zusammen, sondern errechnet zusätzlich 7,4 Mrd. € für die Kosten der „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung (Einarbeitung, Job-Rotation, Qualitätszirkel, Informationsveranstaltungen usw.) und bezieht diese in die Gesamtaufwendungen der Unternehmen ein.

Die Einbeziehung der Kosten für die „anderen“ Formen der betrieblichen Weiterbildung ist zwar prinzipiell legitim, da auch diese Formen Kosten verursachen. Das Erfassungskonzept für diese Kosten ist jedoch sehr problematisch, da insbesondere bei den arbeitsintegrierten Lernformen eine Unterscheidung zwischen der Nutzung dieser Lernformen als intentionalem Konzept der

betrieblichen Weiterbildung und Lernprozessen als gewünschtem, aber nicht gezielt begleitetem „Nebeneffekt“ der Arbeit kaum möglich ist. Es besteht die Gefahr, dass Kosten der Arbeit unter der betrieblichen Weiterbildung erfasst werden.

Kontakt: Dr. Uwe Grünewald /
gruenewald@bibb.de
Dick Moraal / moraal@bibb.de

Liebe Leserinnen und Leser,
immer mehr Abonnenten und Abonnentinnen ziehen es vor, BIBBforschung statt per Post per Mail zugeschickt zu bekommen. Falls auch Sie die Belieferung per Mail wünschen, schicken Sie uns bitte eine Mail.

Mit freundlichem Gruß
Ihre BIBBforschung-Redaktion

Gesamtstrategie für internationale Berufsbildung

Die Globalisierung erfasst immer weitere Bereiche des wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lebens. Von einem quantitativen ist sie längst zu einem qualitativen Phänomen geworden. Es genügt nicht mehr, sich auf die Ausdehnung nationaler Märkte auszurichten. Es wird immer unverzichtbarer, die zu exportierenden Waren und Dienstleistungen qualitativ passgenau auf die Abnehmer-Märkte auszurichten. Dazu gehört, dass nicht nur ein fertiges Produkt oder eine abgeschlossene Dienstleistung angeboten wird, sondern zugleich das Know How, um diese betriebsbereit zu halten und nach dem regionalen Bedarf flexibel weiterzuentwickeln.

Die Internationalisierung der Berufsbildung ist daher eine Aufgabe, deren Bedeutung sich nicht auf den Bildungsbereich beschränkt. Sie ist vielmehr integraler Faktor des weltweiten Standortwettbewerbs. Der Export von Waren und Dienstleistungen erfordert auch entsprechend ausgebildete Fachkräfte. Diese können vor Ort, also auf den Absatzmärkten, nur dann optimal zur Verfügung stehen, wenn zugleich das Berufsbildungssystem zur Anwendung kommt, das die erforderlichen Qualifikationen vermittelt. Es gilt dabei, die Stärken des eigenen Systems auch international zur Geltung zu bringen und zugleich die Elemente auf-

zugreifen, die zur Optimierung der eigenen Leistungen beitragen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war die im Jahre 2001 vom Bund und den Ländern ins Leben gerufene Aktion „Internationales Marketing für den Bildungs- und Forschungsstandort Deutschland“. Ihr Ziel ist die Förderung internationaler Kooperation, um daraus einerseits innovative Impulse für die eigene Arbeit zu gewinnen, andererseits gleichzeitig die deutsche Berufsbildung besser auf dem internationalen Markt zu positionieren.

Mehr und mehr hat sich ein internationaler Berufsbildungsmarkt entwickelt, auf dem Systemberatung, Methoden und Instrumentarien zur Standardisierung von Berufsprofilen und Zertifikaten, angepasste Lehr- und Lernmittel etc. angeboten und nachgefragt werden. Um den Anforderungen dieses Marktes gerecht zu werden und sich auch von deutscher Seite strategisch für diese Herausforderungen zu positionieren, bedarf es zielgerichteter Strategien und regionaler Schwerpunktsetzungen in der internationalen Berufsbildungskoooperation.

Eine wertvolle Hilfe dabei bietet die neue BIBB-Studie „Deutsche Berufsbildungskoooperation weltweit – Potenziale erkennen, Synergien nutzen“ (siehe Literaturliste). Sie liefert umfangreiche Informationen über laufende Projekte, Partnerschaften sowie die Erfahrungen deutscher Institutionen im Bereich der internationalen Berufsbildungskoooperation. Des weiteren werden Profile von 45 ausgewählten Ländern vorgestellt, die Ansätze und Strukturelemente „deutscher Berufsbildung“ aufweisen und/oder sich bei der Reform ihrer Berufsbildung für Elemente dualer beruflicher Bildung interessieren.

Bei der Sammlung und Auswertung der Informationen wurden folgende methodische Elemente angewandt:

1. Eine Internet-Recherche zu Ansätzen und Strukturelementen „deutscher Berufsbildung“ in anderen Ländern,
2. eine Expertenbefragung in deutschen Institutionen der Berufsbildung und der internationalen Berufsbildungskoooperation,
3. die Auswertung einschlägiger Literatur, Jahresberichte, Konzeptpapiere und auch der sogenannten „grauen Literatur“ internationaler Projekte der Berufsbildung,
4. eine per E-Mail und mit Hilfe eines Fragebogens durchgeführte Fernbefragung von GTZ-Projekten der beruflichen Bildung, die in ihren Gastländern systemische Beratungskomponenten mit Elementen des Dualen Systems zusammenführen.

