

Forschungsprojekt 2.3.302

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich - Vergleichende Analysen auf der Grundlage der CVTS3-Daten

Projektbeschreibung

Dr. Friederike Behringer
Gudrun Schönfeld

Laufzeit I/2010 – IV/2011

Bonn, Dezember 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

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

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abstract	2
1. Forschungsbegründende Angaben	2
Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des BIBB.....	2
Problemdarstellung	3
Forschungsstand	3
Theoretische Basis.....	4
Projektziele	4
Forschungsfragen	4
Transfer	7
2. Konkretisierung des Vorgehens	7
Forschungsmethoden	7
Interne und externe Beratung.....	8
3. Projekt- und Meilensteinplanung	8
4. Anhang: Literaturhinweise	10

Abstract

Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurde im Jahre 2006 in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Norwegen durchgeführt. Sie liefert Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Jahr 2005 hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Umfang, Kosten und Durchführung. Das Projekt wird mit Hilfe dieser Erhebung eine Analyse der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich durchführen. In einem ersten Schritt wird ein Überblick über die Position Deutschlands im Vergleich mit anderen Ländern mit Hilfe von ausgewählten Kernindikatoren erarbeitet. In einem zweiten Schritt werden die Themenbereiche betrieblicher Weiterbildung und die betriebsinterne/externe Durchführung untersucht. Darüber hinaus wird die Beteiligung unterschiedlicher Teilnehmergruppen wie Ältere, Frauen oder befristet Beschäftigte untersucht. Die Analysen sollen auf der Grundlage der Mikrodaten sowie der in der Eurostat-Datenbank veröffentlichten Tabellen erfolgen.

1. Forschungsbegründende Angaben

Zuordnung zu den Themenschwerpunkten des BIBB

Das Projekt wird dem Themenschwerpunkt „Lebensbegleitendes Lernen, Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit der Bildungswege“ zugeordnet. Im Mittelfristigen Forschungs- und Entwicklungsprogramm 2009-2012 (S. 54) wird ausgeführt, dass „bestehende Datensätze zur beruflichen Weiterbildung genutzt werden sollen, um zu klären, warum die Weiterbildungs-beteiligung zwischen einzelnen europäischen Ländern sehr unterschiedlich ist. Auf diesem Wege sollen Rahmenbedingungen und Faktoren identifiziert werden, die von zentraler Bedeutung für die Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen sind.“ Das Forschungsprojekt greift diese Fragen durch die Auswertung der CVTS3-Daten für Deutschland und andere europäische Länder auf. Darüber hinaus leistet das Projekt einen Beitrag zum Themenfeld „Internationalität der Berufsbildung“.

Problemdarstellung

Der Europäische Rat von Lissabon hat im Jahr 2000 eine Agenda 2010 verabschiedet, deren Ziel es ist, in der Europäischen Union einen hoch dynamischen und wettbewerbsfähigen, wissensbasierten Wirtschaftsraum zu schaffen, der durch nachhaltiges Wachstum, mehr und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten sowie soziale Kohäsion gekennzeichnet ist (Europäischer Rat 2000). Das Ziel soll durch einen integrierten Politikansatz in den Ländern der Union und auf Gemeinschaftsebene erreicht werden. Von zentraler Bedeutung ist dabei eine Strategie lebenslangen Lernens, wobei der beruflichen Bildung, neben der allgemeinen und höheren Bildung, eine besondere Rolle zukommt.

Betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens Erwachsener. In den letzten Jahrzehnten ist dies zunehmend betont worden. Allerdings ist trotz dieser Betonung zu konstatieren, dass für die europäisch vergleichende Perspektive nur wenige Datenquellen zur Verfügung stehen, die zudem nicht umfassend genutzt werden. Mit dem „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) existiert eine Datenquelle, die ein Kernelement der beruflichen Bildung Erwachsener abdeckt und auch als ein Kernelement der europäischen Statistik zur beruflichen Bildung anzusehen ist (Cedefop 2008). CVTS ist die einzige Datenquelle, die zum Bereich der betrieblichen Weiterbildung detaillierte, international vergleichbare Statistiken bereit stellt (Pérez 2004).

Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung wurde im Jahre 2006 in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Norwegen durchgeführt. Sie liefert Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Jahr 2005 hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Umfang, Kosten und Durchführung. Gemessen an den zentralen Indikatoren der betrieblichen Investition in das Humankapital (Anteil weiterbildender Unternehmen, Teilnahmequote der Beschäftigten, Weiterbildungsintensität und betriebliche Kosten der Weiterbildung) zeigen sich nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern, die einer detaillierten Analyse bedürfen.

Forschungsstand

Die CVTS-Erhebungen sind bislang nur teilweise in nationalen und europäisch vergleichenden Analysen genutzt worden, zumindest was die neueste Erhebung CVTS3 mit dem Referenzjahr 2005 anbelangt. Das Statistische Bundesamt (Schmidt 2007a/2007b, Statistisches Bundesamt 2008) hat ausgewählte Ergebnisse für Deutschland dargestellt. Das Fehlen einer umfassenden Interpretation der CVTS3-Ergebnisse für Deutschland wird in der Literatur konstatiert. (Zeuner/Faulstich 2009)

Auch in europäisch vergleichender Perspektive wurden bislang nur bruchstückhaft Tabellen und Analysen vorgelegt. Eurostat hat zwar ausgewählte Tabellen zu CVTS3 für die teilnehmenden europäischen Staaten im Netz verfügbar gemacht (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>), aber – anders als bei CVTS2 und CVTS1 (European Commission 1999, Europäische Kommission 2003) – bislang keine Analysen veröffentlicht. Eine erste, europäisch vergleichende Kurzanalyse – allerdings noch gestützt auf vorläufige und unvollständige Daten – wurde im BIBB bereits Anfang 2008 (Behringer/Moraal/Schönfeld 2008) erarbeitet. In einer weiteren Veröffentlichung konnten noch weitere Länder berücksichtigt werden (Moraal/ Schönfeld/Käpplinger 2008). Zu verschiedenen Einzelaspekten wurden Analysen erstellt und veröffentlicht (Bannwitz 2008 zur Teilnahme älterer Beschäftigter, Behringer/Käpplinger 2008 zur Weiterbildungsabstinenz von Betrieben, Behringer 2009 zur Perzeption von Qualifikationslücken und Qualifizierungsnotwendigkeiten seitens der Betriebe). Zusammen mit zwei europäischen Partnern (Céreq Marseille, Isfol Rom) hat das BIBB im Auftrag von Cedefop die Qualität der CVTS3-Daten evaluiert und zu ausgewählten Fragestellungen Analysen vorgelegt. Cedefop plant, die Ergebnisse im Jahr 2010 in englischer Sprache zu veröffentlichen.

Allerdings wird auch die Cedefop-Publikation der Projektergebnisse die Lücke in der Darstellung der Ergebnisse nicht völlig schließen können. Die Einschränkungen bestehen in zweierlei Hinsicht:

- Die Darstellungen sind auf ausgewählte Fragestellungen beschränkt.

- Es fehlt eine umfassende Analyse, die Deutschland in den Fokus nimmt und mit anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union vergleicht.

Das hier vorgeschlagene Projekt will dazu beitragen, die beschriebene Lücke zu verkleinern.

Einen Überblick zur Literatur zu den beiden früheren CVTS-Erhebungen findet man in Cespim 2005.

Theoretische Basis

Das Projekt sieht große vorwiegend deskriptive Arbeitspakete vor. Darüber hinaus sind tieferegehende Analysen vorgesehen; die Auswahl der vertieft zu analysierenden Forschungsfragen muss sich einerseits an den tatsächlich von Eurostat zur Verfügung gestellten Daten und den implementierten Anonymisierungsstrategien orientieren, andererseits an den im Dialog mit dem Zuweisungsgeber formulierten Schwerpunktsetzungen. Je nach der dann formulierten konkreten Forschungsfrage sind die einschlägigen theoretischen Grundlagen heranzuziehen. Deren Präzisierung ist zum Zeitpunkt der Beantragung des Forschungsprojektes nicht möglich.

Projektziele

Es ist vorgesehen, zu drei Themenfeldern Analysen durchzuführen:

- Erstens ein Überblick über die Position Deutschlands bei der betrieblichen Weiterbildung im internationalen Vergleich für das Berichtsjahr 2005. Dazu wird ein Set von gut bewährten Kernindikatoren verwendet. CVTS erhebt vergleichsweise mehr Information zu Kursen in der betrieblichen Weiterbildung, doch sind gerade in Deutschland die arbeitsplatznahen Formen von recht großer Bedeutung; deshalb soll diese Facette betrieblicher Weiterbildung besonders beleuchtet werden. Zudem wird die Entwicklung betrieblicher Weiterbildung zwischen 1999 und 2005 untersucht.
- Zweitens werden zwei Aspekte der Binnenstruktur der betrieblichen Weiterbildung genauer analysiert: einerseits die Themenbereiche betrieblicher Weiterbildung, andererseits der Weiterbildungsmarkt und die betriebsinterne Durchführung von Weiterbildung.
- Drittens werden Analysen zu den Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung vorgelegt. Die geschlechtsspezifische Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ist immer wieder Gegenstand von Analysen gewesen, insofern muss es hier um die Frage gehen, ob die Ergebnisse auf der Grundlage der aktuellen Befragung im Einklang stehen zu früheren Befunden, und ob sich gegebenenfalls Veränderungen zeigen. Betriebliche Weiterbildung richtet sich teilweise spezifisch an bestimmte Zielgruppen; es wird analysiert, in welchem Ausmaß dies der Fall ist und wie hier die Position der Unternehmen in Deutschland einzuschätzen ist. Schließlich geht es um Beschäftigte mit Teilzeitverträgen oder mit befristeten Arbeitsverträgen.

Forschungsfragen

Zu Themenfeld 1)

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich

CVTS liefert eine Fülle von Informationen über die Weiterbildung in Unternehmen. Um einen Überblick über die Position Deutschlands im Vergleich mit den anderen Ländern zu gewinnen, sollen zunächst vier Kernindikatoren, die sich bei den Auswertungen von CVTS2 und CVTS3 bewährt haben, für Deutschland insgesamt sowie nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen analysiert werden. Die vier Kernindikatoren sind:

- Inzidenz: Anteil der Unternehmen, die irgendeine Art von Weiterbildung (Kurse und andere Formen) anbieten.
- Teilnahmequote: Relation zwischen den Teilnehmenden an Kursen zur Gesamtheit aller Mitarbeiter/-innen aller Unternehmen.
- Intensität: Stunden in Kursen in Relation zu 1000 Arbeitsstunden aller Beschäftigten in allen Unternehmen.

- Ausgaben für Weiterbildung: Direkte Weiterbildungskosten (einschließlich Umlagen oder Beiträge an Fonds, abzüglich Einnahmen aus Fonds oder sonstige Zuschüsse für Weiterbildungsaktivitäten) in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen

Die Analysen sollen zeigen, inwieweit die Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland von der Betriebsgröße abhängt und in welchen Wirtschaftszweigen die Weiterbildungsaktivitäten besonders ausgeprägt sind bzw. wo ein Nachholbedarf besteht.

In einem zweiten Schritt soll die Position Deutschlands im Vergleich mit den anderen Ländern mit Hilfe von Radar-Charts dargestellt werden (zur Bildung von Radar-Charts siehe Käßlinger 2006). Mit Radar-Charts können verschiedene Indikatoren in einer Grafik dargestellt werden. Die Daten der Indikatoren werden dabei auf mehrere Achsen aufgetragen und zu einem Polygon verbunden. Sie helfen, schnell einen anschaulichen Überblick zur Situation in einem Land bzw. auch in einer Branche etc. zu gewinnen. Die Radar-Charts ermöglichen es, Länder zu erkennen, die eine ähnliche Weiterbildungsstruktur wie Deutschland haben.

Kurse / andere Formen

Betriebliche Weiterbildung findet einerseits in Form von Kursen/Lehrveranstaltungen statt. Darüber hinaus gibt es jedoch auch die „anderen Formen“ betrieblicher Weiterbildung, die als eher arbeitsplatznah oder auch als selbst gesteuert charakterisiert werden können. Auch zu diesen „anderen Formen“ liefert CVTS Informationen, wenn auch nicht in gleicher Detailliertheit wie zu den Kursen. Dies liegt daran, dass diese „anderen Formen“ – gerade weil sie oft am Arbeitsplatz stattfinden – analytisch und empirisch weniger gut von „normaler“ Arbeit zu trennen sind (Grünwald et al. 1998; Moraal/Grünwald 2004).

In Deutschland bietet ein größerer Anteil der Unternehmen den Beschäftigten die Möglichkeit der anderen Formen betrieblicher Weiterbildung, verglichen mit dem europäischen Durchschnitt (Rangplatz 2, hinter Österreich). Es gibt allerdings empirisch bislang keinen Hinweis darauf, dass auf der Unternehmensebene zwischen Kursen und anderen Formen Substitutionsbeziehungen bestehen (Behringer/Descamps 2009).

Es soll analysiert werden,

- wie die Relation von Kursen und anderen Formen betrieblicher Weiterbildung in Deutschland in Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche ausgeprägt ist;
- welche Ähnlichkeiten und Divergenzen zu den Weiterbildungsmustern in anderen Staaten bestehen;
- wie die Zugangschancen zu Kursen und anderen Formen der Weiterbildung ausgeprägt sind, und ob Zusammenhänge mit der Qualifikationsstruktur des Unternehmens bestehen.

Entwicklung betrieblicher Weiterbildung zwischen 1999 und 2005

Es ist ein wichtiges bildungspolitisches Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland und in Europa zu erhöhen. Im Vergleich der CVTS3 Ergebnisse mit den Resultaten für 1999 zeigt sich allerdings in Deutschland eine gegenläufige Entwicklung: Der Anteil weiterbildender Unternehmen nahm ab, ebenso wie der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungskursen teilnahmen. Auch in den meisten anderen west- und nordeuropäischen Staaten zeigen sich solche Rückgänge (Behringer/Moraal/Schönfeld 2008).

Vor diesem Hintergrund soll analysiert werden,

- wie sich die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Zeitraum 1999 bis 2005 in Deutschland in den Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen entwickelt hat;
- ob sich die Gewichte der Kurse und der anderen Formen betrieblicher Weiterbildung verändert haben;
- ob auch bei den Teilnahmestunden ein Rückgang zu beobachten ist oder ob die Dauer der Kurse für die Teilnehmenden gleich geblieben ist.

Zu Themenfeld 2)

Themenbereiche beruflicher Weiterbildung

Die Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung spiegeln sowohl das Interesse der Unternehmen als auch der Beschäftigten am Erwerb von bestimmten, in der Arbeit benötigten Kompetenzen wider. Nach Wirtschaftszweigen unterscheiden sich die benötigten Kompetenzen voneinander. Es soll analysiert werden,

- welche Themenfelder in den einzelnen Wirtschaftszweigen besonders stark nachgefragt werden;
- ob es innerhalb der Wirtschaftszweige Unterschiede zwischen den Ländern gibt;
- ob es innerhalb der Themenbereiche zu Verschiebungen zwischen 1999 und 2005 gekommen ist und welche Gebiete an Bedeutung gewonnen haben bzw. weniger wichtig geworden sind.

Bildungsdienstleister und interne Weiterbildung

Kennzeichnend für die Weiterbildung ist eine Vielzahl von Anbietern. Es soll analysiert werden,

- welche Bedeutung die verschiedenen Gruppen von Bildungsdienstleistern in Deutschland im Vergleich zu ihrer Bedeutung in anderen Ländern haben;
- ob und ggfs. wie sich die Marktanteile der verschiedenen Bildungsdienstleister im Zeitraum 1999 bis 2005 verändert haben, und ob in Europa eine Konvergenz zu beobachten ist;
- ob es Veränderungen in der Präferenz für interne / externe Durchführung der Weiterbildung gegeben hat;
- wie sich Unternehmen unterschiedlicher Größe in der Inanspruchnahme externer Weiterbildungsträger unterscheiden;
- ob Unternehmen, die externe Bildungsdienstleister intensiv in Anspruch nehmen, höhere oder niedrigere Weiterbildungsausgaben als Unternehmen haben, die stärker interne Kurse oder arbeitsplatznahe Formen einsetzen.

Zu Themenfeld 3)

Geschlechtsspezifische Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist eine wichtige Aufgabe. Vor diesem Hintergrund soll analysiert werden,

- ob Frauen die gleiche Chance zur Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen wie Männer haben oder ob es Unterschiede im Angebot und der Intensität gibt;
- ob die Weiterbildungsbeteiligung sich nach bestimmten Branchen und Betriebsgrößen unterscheidet und welchen Einfluss dabei der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hat;
- wie sich die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zwischen 1999 und 2005 in Deutschland und Europa verändert hat.

Betriebliche Weiterbildung für spezifische Zielgruppen

Aus wirtschafts- und sozialpolitischen Gründen ist die Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots und die sozial integrative Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen ein erklärtes Ziel. Es stellt sich die Frage, wie benachteiligte Menschen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Ältere oder Geringqualifizierte) oder Beschäftigte mit spezifischen Arbeitsverträgen (Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte) in betriebliche Weiterbildung einbezogen sind. Es soll analysiert werden,

- ob sich die Beteiligung nach Altersgruppen (unter 25-Jährige, 25-54-Jährige, über 55-Jährige) in den einzelnen Ländern unterscheidet;
- ob sich bei der Beteiligung nach Altersgruppen Unterschiede nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ergeben;
- ob die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Anteil der jeweiligen Altersgruppe an der Gesamtbeschäftigtenzahl variiert;

- ob die Beteiligung der unter 25-Jährigen sich in den einzelnen Ländern je nach dem Erstausbildungssystem (schulisch oder betrieblich) unterscheidet;
- ob spezifische Zielgruppen (Beschäftigte mit Migrationshintergrund, behinderte Beschäftigte, ungelernte/angelernte Beschäftigte, Beschäftigte, deren Arbeitsplatz gefährdet ist, Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag), sofern es sie im Unternehmen gibt, an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden;
- ob es für diese spezifischen Zielgruppen spezielle Lehrveranstaltungen gibt;
- ob Betriebe, die solche spezifische Lehrveranstaltungen anbieten, sich generell im Angebot ihrer Weiterbildungsmaßnahmen (Umfang, Angebot an Kursen und anderen Formen, Teilnahmequote) sowie in der Höhe der Weiterbildungsausgaben, die sie aufbringen, unterscheiden.

Transfer

Zielgruppen sind sowohl die Bildungspolitik, die interessierte Fachöffentlichkeit als auch die Wissenschaft. Vorbehaltlich der Abstimmung mit dem BMBF ist vorgesehen, zum Ende der Laufzeit des Projektes einen umfassenden Bericht in deutscher Sprache für die Veröffentlichung in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ vorzulegen (evtl. als Sammelband). Darüber hinaus werden die Forschungsergebnisse in Form von Vorträgen und Aufsätzen aufgearbeitet.

2. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Grundlage der Analysen ist CVTS, die europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung. Ziel der bislang drei Mal durchgeführten CVTS-Erhebungen ist es, für Europa vergleichbare Daten zu den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung zu gewinnen. Als betriebliche Weiterbildung wurden vorausgeplante Lernformen definiert, die vom Unternehmen vollständig oder teilweise finanziert werden. Die rein individuelle Weiterbildung von Beschäftigten wird nicht erfasst.

Der Schwerpunkt liegt auf der Analyse von CVTS3, ergänzend werden Informationen aus CVTS2 einbezogen. CVTS2 (Referenzjahr 1999) wurde in 25 Ländern durchgeführt, CVTS3 (Referenzjahr 2005) in 28 Ländern. Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten wurden aus allen Branchen - außer der Land-/Forstwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem Militär und dem Gesundheits-/Sozial-/Bildungswesen – befragt. In Deutschland beteiligten sich 2.857 Unternehmen an CVTS3, in Europa insgesamt über 100.000 Unternehmen.

An CVTS3 nahmen die 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union teil; zusätzlich hat sich Norwegen beteiligt. Eine Schlussfolgerung aus der Evaluation der Daten im Rahmen des von Cedefop vergebenen Projektes, das vom BIBB zusammen mit Céreq und Isfol bearbeitet wurde, war die Empfehlung, die CVTS3-Daten aus Norwegen und dem Vereinigten Königreich wegen begrenzter Vergleichbarkeit generell nicht in vergleichende Analysen einzubeziehen (Cedefop im Erscheinen). Es ist daher beabsichtigt, in den vergleichenden Analysen die beiden Staaten generell auszuschließen. Darüber hinaus gibt es Einschränkungen der Vergleichbarkeit der Daten bei einzelnen Ländern, teilweise nur in Bezug auf einzelne Variablen. Es ist beabsichtigt, auf diese Einschränkungen jeweils hinzuweisen bzw. punktuell Staaten vom Vergleich auszuschließen.

Es ist geplant, neben den von Eurostat zur Verfügung gestellten Tabellen Analysen auf der Grundlage der anonymisierten CVTS-Mikrodaten durchzuführen. Die Möglichkeit, diese Daten zur Auswertung im BIBB zu erhalten, ist auf der Grundlage der „Verordnung (EG) Nr. 831/2002 der Kommission vom 17. Mai 2002 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 322/97 des Rates über die Gemeinschaftsstatistiken - Regelung des Zugangs zu vertraulichen Daten für wissenschaftliche Zwecke“ gegeben. Eurostat hat auf Anfrage in Aussicht gestellt, die hierfür erforderliche Konsultation der Mitgliedsstaaten noch in diesem Jahr durchzuführen; anschließend kann ein entsprechender Antrag gestellt werden. Sollte die derzeitige Planung von Eurostat realisiert werden, könnten

die Daten noch in diesem Jahr beantragt werden und im 1. Quartal 2010 zur Verfügung stehen; angesichts der Notwendigkeit eines Konsultationsverfahrens und der Ressourcenausstattung und –planung von Eurostat können sich hier allerdings noch Verzögerungen ergeben.

Es ist zu erwarten, dass nicht alle EU-Mitgliedsstaaten der Weitergabe der anonymisierten Mikrodaten von CVTS3 zustimmen werden. Die Auswahl der in vertiefende Analysen einzubeziehenden Staaten ist folglich durch die Freigabeentscheidungen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union beschränkt. Darüber hinaus ist vorgesehen, für vertiefende Analysen eine Auswahl von Staaten vorzunehmen; die Entscheidung soll erst getroffen werden, wenn zur Verfügbarkeit der Mikrodaten belastbare Informationen vorliegen.

Interne und externe Beratung

Die Projektbeteiligten verfügen über langjährige Erfahrungen mit der Analyse und Auswertung der CVTS-Daten. Eine interne Beratung zum Methodeneinsatz erfolgt durch die Kollegen und Kolleginnen aus dem Arbeitsbereich 2.3. Eine externe Beratung ist nicht vorgesehen.

3. Projekt- und Meilensteinplanung

Das Projekt startet zum 1.1.2010 und wird zum 31.12.2011 abgeschlossen. Im Dezember 2010 wird dem BMBF ein Zwischenbericht, im Dezember 2011 der Abschlussbericht vorgelegt.

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin
MS 1	Projektstart	1.1.2010
MS 2	Projektziele formuliert/Projektplan erstellt	1.3.2010
MS 3	Datenbeschaffung	31.12.2010
MS 4	Zwischenbericht erstellt	31.12.2010
MS 5	Analyse und Auswertungen der Daten	31.11.2011
MS6	Abschlussbericht für das BMBF und Veröffentlichung im Manuskript erstellt	31.12.2011

Projektplan

	2010				2011			
Arbeitspakete/Arbeitsschritte								
Erstellung Projektplan – Formulierung der Projektziele (MS2)								
Datenbeschaffung (Mikrodaten und Eurostat-Tabellen) (MS3)								
Zwischenbericht (MS4)								
Analyse und Auswertungen der Daten (MS5)								
Themenfeld 1: Auswertung der Kernindikatoren								
Themenfeld 2: Weiterbildungsmarkt und Themenbereiche betrieblicher Weiterbildung								
Themenfeld 3: Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung								
Abschlussbericht (MS6)								

4. Anhang: Literaturhinweise

- Bannwitz, Johannes: Ältere Beschäftigte und betriebliche Weiterbildung: Ergebnisse des CVTS3. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 104. Bonn 2008. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_104_aeltere_beschaeftigte_und_betriebliche_wei_terbildung.pdf [17.02.09]
- Behringer, Friederike: Skill needs in enterprises: CVTS results. In: Cedefop (Ed.): Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs. Luxemburg 2009, S. 154-162 (Cedefop panorama series). URL: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=538 [22.05.2009]
- Behringer, Friederike; Käßlinger, Bernd: Betriebliche Weiterbildungsabstinenz in Europa – Ergebnisse der Unternehmensbefragung CVTS3. In: REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 31 (2008) 3, S. 57-67
- Behringer, Friederike; Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld. Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2008, S. 9 – 14
- Behringer, Friederike; Descamps, Renaud: Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France. In: Behringer, Friederike; Käßlinger, Bernd; Pätzold, Günter (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22. 2009, S. 93-123
- Cedefop (Hrsg.): Employer-provided training in Europe. Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey (CVTS3). forthcoming
- Cedefop (Hrsg.): Evaluation of Eurostat education, training and skills data sources. Luxemburg 2008 (Cedefop panorama series). URL: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/510/5185_en.pdf [30.09.2009]
- Cespim: Compilation of Available Country Specific Studies of CVTS II Results. Work Package No. 1 – Working Paper within the Leonardo da Vinci Project CVTS Revisited. URL: <http://www.trainingineurope.com/mmedia/2007.05.21/1179757322.pdf> [08.09.2008]
- Europäische Kommission (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Europa – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen. O.O. 2003. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/EU_reader_cvts_de.pdf [04.06.2008]
- European Commission (Hrsg.): Continuing training in enterprises: Facts and figures. A report on the results of the continuing vocational training survey carried out in the enterprises of the Member States of the European Union in 1994. Luxemburg 1999
- Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes – Europäischer Rat (Lissabon) 23. und 24. März 2000. URL: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/00100-r1.d0.htm [22.09.2009]
- Grünewald, Uwe; Moraal, Dick; Draus, Franciszek; Weiß, Reinhold; Gnahn, Dieter: Formen arbeitsintegrierten Lernens. Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung. Berlin 1998 (QUEM-report, Schriften zur beruflichen Weiterbildung Heft 53)
- Käßlinger, Bernd: Radar-Charts als Instrument zum Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Europa. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/2006, S. 26 – 29
- Moraal, Dick; Grünewald, Uwe: Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 18. 2004, S. 174 – 186

- Moraal, Dick; Schönfeld, Gudrun; Käpplinger, Bernd: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im Vergleich. Ergebnisse einer europäischen Betriebsbefragung. In: Ausbilder-Handbuch. 103. Ergänzungslieferung, Abschnitt 3.1.5.2. September 2008, S. 1-20
- Pérez, Carmen: Estadísticas internacionales de educación. In: Indice 8/2004, S. 10-11
- Schmidt, Daniel: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005 – Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik 7/2007a, S. 699 – 711
- Schmidt, Daniel: Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen. In: Wirtschaft und Statistik 12/2007b, S. 1226 – 1235
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden 2008
- Zeuner, Christine; Faulstich, Peter: Erwachsenenbildung - Resultate der Forschung: Entwicklung, Situation und Perspektiven. Weinheim 2009