

Friederike Behringer
Gudrun Schönfeld

Betriebliche Weiterbildung in Deutschland

Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
<http://www.bibb.de>

© Copyright:
Die veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung
Des Herausgebers dar.

Veröffentlichung im Internet: 30.08.2010
URN: urn:nbn:de:0035-0438-0
URL: <http://www.bibb.de/de/55365.htm>

Betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens Erwachsener. In den letzten Jahrzehnten ist dies zunehmend betont worden. Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS = Continuing Vocational Training Survey) liefert grundlegende Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen im Jahr 2005 hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Umfang, Kosten und Durchführung. Sie wurde im Jahr 2006 in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Norwegen durchgeführt und ermöglicht einen Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland mit den anderen europäischen Ländern. Der nachfolgende Beitrag analysiert die deutsche Position im Vergleich zu den EU-Mitgliedstaaten mit Hilfe von vier Kernindikatoren. Ein Schwerpunkt liegt auf der Analyse der Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen.

Inhalt

Einleitung: CVTS – Methodische Grundlagen	2
Weiterbildungsinzidenz: Rückgang in Deutschland und anderen nord- und westeuropäischen Ländern, zumeist Zuwächse in Ost- und Südeuropa.....	5
Teilnahmequote: Angleichungstendenz in Europa, Rückgang in Deutschland.....	9
Intensität der Weiterbildung: Leichter Anstieg in Deutschland	13
Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung: Anteil an den Gesamtarbeitskosten in Deutschland sehr gering	17
Zusammenfassung – Teil 1: Rückgang in Deutschland bei fast allen Indikatoren	19
Zusammenfassung – Teil 2: Zu den Unterschieden nach Unternehmensgrößenklassen.....	21

Einleitung: CVTS – Methodische Grundlagen

Die betriebliche Weiterbildung ist ein wesentlicher Teil des lebenslangen Lernens. Die Weiterbildungsdiskussion wird dabei seit längerem nicht mehr nur allein auf nationaler Ebene, sondern zunehmend in europäischen und internationalen Zusammenhängen geführt. Stichworte hierzu sind der Kopenhagen-Prozess (seit 2002) und die Arbeitsprogramme „Allgemeine und berufliche Bildung“ 2010 bzw. 2020 des Rates der Europäischen Union bzw. der Europäischen Kommission (vgl. Behringer 2010; Grollmann und Hanf 2010). Allerdings ist zu konstatieren, dass für die europäisch vergleichende Perspektive in der betrieblichen Weiterbildung nur wenige Datenquellen zur Verfügung stehen, die zudem nicht umfassend genutzt werden, zum Teil – vor allem wegen Problemen des Datenzugangs – auch nicht genutzt werden können (vgl. Behringer u.a. 2009). Der „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) deckt ein Kernelement der beruflichen Bildung Erwachsener ab und ist damit ein bedeutendes Instrument der europäischen Statistik zur beruflichen Bildung (Cedefop 2008). CVTS ist die einzige Datenquelle, die zum Bereich der betrieblichen Weiterbildung detaillierte, international vergleichbare Statistiken bereitstellt.

Die CVTS-Erhebungen werden regelmäßig (seit 2005 im Abstand von 5 Jahren) in den Mitgliedstaaten der EU und weiteren interessierten Ländern durchgeführt. Bisher gab es drei Erhebungen: CVTS1 (1993) mit 12 teilnehmenden Ländern, CVTS2 (1999) mit 25 Ländern und CVTS3 (2005) mit 28 Ländern (vgl. zur Entwicklung von CVTS Moraal und Schönfeld 2009). Das BIBB ist seit fast 20 Jahren an den methodischen Vorbereitungen und Auswertungen der europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen beteiligt. In mehreren Projekten wurden die Ergebnisse in europäisch vergleichender Perspektive analysiert, an der Vorbereitung der jeweils neuen Erhebungen mitgewirkt und die Qualität der Daten untersucht. So wurde die letzte Erhebung CVTS3 in dem Projekt „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ in den Jahren 2008/2009 ausgewertet und analysiert. Die Ergebnisse wurden von Cedefop veröffentlicht (vgl. Cedefop 2010). Die Arbeit des BIBB auf diesem Themengebiet wird in dem Projekt „Betriebliche Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich - Vergleichende Analyse auf der Grundlage der CVTS3-Daten“ (vgl. URL: <http://www.bibb.de/de/wlk54593.htm>, Stand: 27.7.2010) mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung fortgesetzt.

Im Folgenden werden ausgewählte Befunde zur betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im europäischen Vergleich dargestellt. Datengrundlage sind die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung der Berichtsjahre 1999 (CVTS2) und 2005 (CVTS3). Alle Auswertungen in diesem Bericht basieren auf den Tabellen, die Eurostat in seiner Datenbank (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>) bereitstellt; sie entsprechen dem Revisionsstand Anfang Februar 2010. Alternative Berechnungen – beispielsweise Durchschnittsberechnungen nur für die Staaten, für die vergleichbare Informationen vorliegen – sind derzeit nicht möglich, da Eurostat die dafür benötigten Mikrodaten noch nicht zur Verfügung stellen konnte. An CVTS3 nahmen über 100.000 Unternehmen in 28 Ländern teil. Trotz immer wieder aufkommender Diskussionen über den Erhebungsbereich dieser europäischen Statistik ist bislang die Einschränkung auf Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten nicht aufgehoben worden; einzelne Länder beziehen aber auch Mikrounternehmen in die Befragung ein (in CVTS3 z. B. Irland, Norwegen und Spanien).¹ Auch bei den erfassten Wirtschaftsbereichen konnte bislang keine Erweiterung auf europäischer Ebene erreicht werden: Berücksichtigt werden Unternehmen des produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungen. Der öffentliche Sektor, Bildung und Gesundheit sind die wesentlichen Bereiche, die nicht mit einbezogen sind (mit nationalen Ausnahmen, die jedoch nicht in die Eurostat-Datenbank aufgenommen werden).

CVTS – Methodische Hinweise und Definitionen

Erhebungsbereich (CVTS2 und CVTS3): Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe, Handel, Dienstleistungen, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Baugewerbe, Gastgewerbe.

Untersuchte Unternehmensgrößenklassen: Kleine Unternehmen mit 10-49 Beschäftigten, mittlere Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten und Großunternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten.

Länderabkürzungen: Belgien (BE), Bulgarien (BG), Dänemark (DK), Deutschland (DE), Estland (EE), Finnland (FI), Frankreich (FR), Griechenland (GR), Irland (IE), Italien (IT), Lettland (LV), Litauen (LT), Luxemburg (LU), Malta (MT), Niederlande (NL), Norwegen (NO), Österreich (AT), Polen (PL), Portugal (PT), Rumänien (RO), Schweden (SE), Slowakei (SK), Slowenien (SI), Spanien (ES), Tschechische Republik (CZ), Ungarn (HU), Vereinigtes Königreich (UK), Zypern (CY)

Betriebliche Weiterbildung: Vorausgeplantes, organisiertes Lernen, vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert. Neben Lehrveranstaltungen (Kursen und Seminaren) gehören dazu auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie arbeitsplatznahe Qualifizierung (z. B. Einarbeitung und Unterweisung durch Vorgesetzte oder Kollegen), Weiterbildung durch Teilnahme an Lern- und Qualitätszirkeln, selbstgesteuertes Lernen (z. B. mit audiovisuellen Hilfen, computergestütztem Lernen, Internet) und der Besuch von Informationsveranstaltungen (z. B. Fachvorträge, Fachtagungen).

Definition der Schlüsselindikatoren:

- a) Weiterbildungsinzidenz: Anteil der Unternehmen, die irgendeine Art von Weiterbildung (Kurse und / oder andere Formen) anbieten
- b) Teilnahmequote: Relation zwischen den Teilnehmenden an Kursen zur Gesamtheit aller Beschäftigten aller Unternehmen
- c) Intensität: Stunden in Kursen in Relation zu 1.000 Arbeitsstunden aller Beschäftigten in allen Unternehmen
- d) Ausgaben für Weiterbildung: Direkte Weiterbildungskosten zuzüglich des Saldos aus Umlagen, Beiträgen an und Einnahmen aus Fonds sowie sonstige Zuschüsse für Weiterbildungsaktivitäten in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen

CVTS3 wurde erstmals auf Basis einer europäischen Rechtsverordnung² durchgeführt. Sie legt u.a. die zu erhebenden Daten, den Erhebungsbereich, den Berichtszeitraum, das Erhebungskonzept und die Details der Durchführung der Erhebung fest (vgl. hierzu das Handbuch zu CVTS3 (Eurostat 2006)).

Bei den Vergleichsanalysen nicht berücksichtigte Länder:

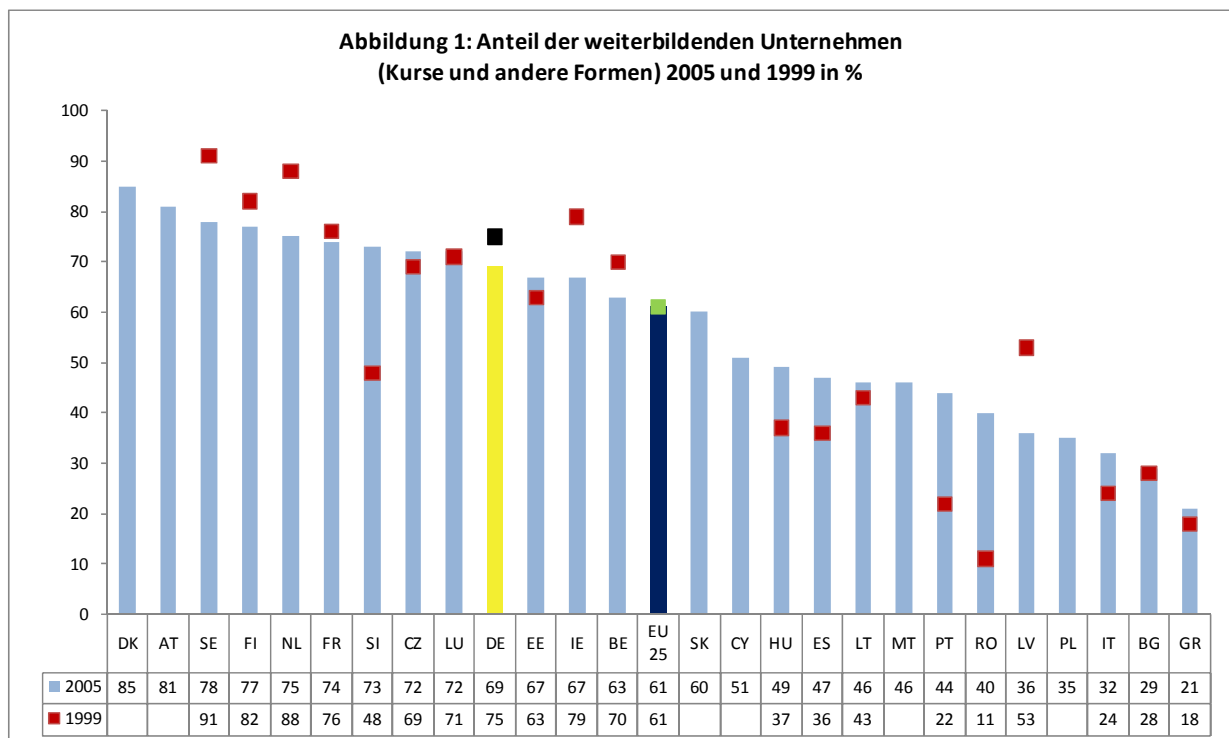
- Malta, die Slowakei und Zypern haben 1999 nicht an CVTS2 teilgenommen.
- Die Daten für das Vereinigte Königreich (1999 und 2005), Norwegen (2005), Dänemark (1999), Polen (1999) und Österreich (1999 nur für Weiterbildungsinzidenz) werden wegen eingeschränkter Vergleichbarkeit nicht in die Analyse einbezogen (vgl. zu den Gründen Cedefop 2010, S. 133-137).

Durchschnittswerte für EU 25/EU 27:

1999 haben Malta, die Slowakei und Zypern nicht an CVTS2 teilgenommen, der von Eurostat ausgewiesene Durchschnittswert für EU 25 für 1999 bezieht sich daher nur auf die 22 Länder, die spätestens 2004 Mitglied der EU geworden sind, der Wert für 2005 jedoch auf alle 25 Länder. Der Durchschnittswert EU 27 schließt zusätzlich noch Bulgarien und Rumänien ein, die 2007 der EU beigetreten sind. Im Folgenden wird bei Vergleichen zwischen 1999 und 2005 der EU 25-Durchschnittswert verwendet, für Auswertungen für das Jahr 2005 der EU 27-Durchschnittswert.

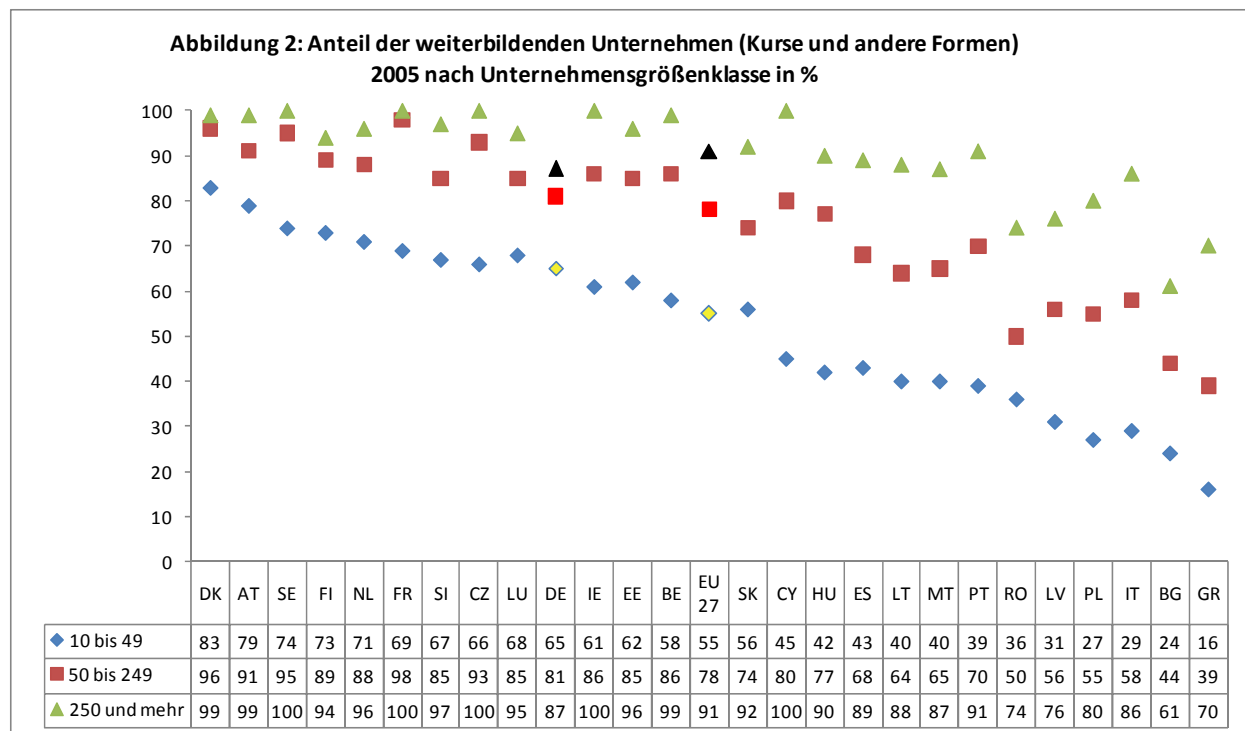
Weiterbildungsinzidenz: Rückgang in Deutschland und anderen nord- und westeuropäischen Ländern, zumeist Zuwächse in Ost- und Südeuropa

2005 haben 69 % aller Unternehmen in Deutschland (d. h. der Unternehmen, die in den Erhebungsbereich von CVTS fallen – siehe Methodenkasten) irgendeine Art von Weiterbildung angeboten. Deutschland liegt damit über dem EU 25-Durchschnittswert von 61 % und nimmt Rangplatz 10 (von 26) ein. Deutschland liegt zwar hinter den skandinavischen und den meisten westeuropäischen Ländern, auch hinter Slowenien und der Tschechischen Republik, aber vor Irland, Belgien, den südeuropäischen Staaten und den meisten osteuropäischen Staaten (siehe Abbildung 1).



Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 7.2.2006), CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010) UK, NO (1999 und 2005) sowie DK, AT, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

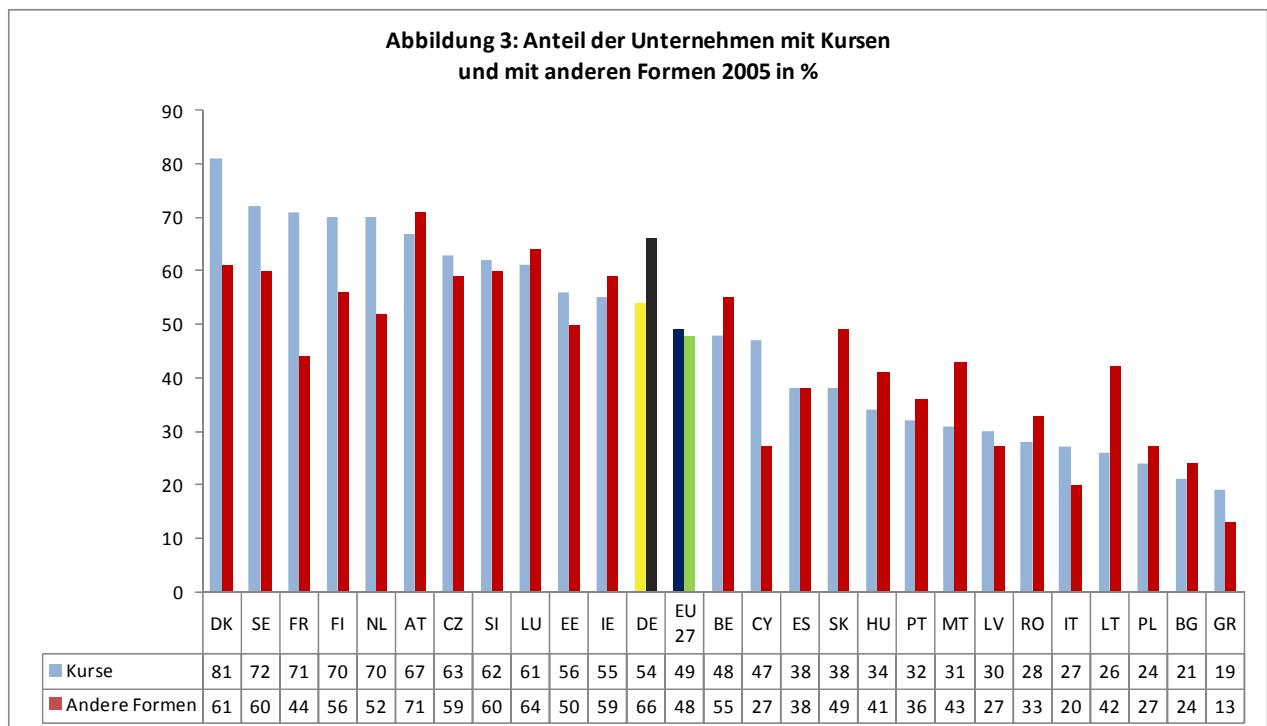
Mittlere Unternehmen (50-249 Beschäftigte) und große Unternehmen (250 und mehr Beschäftigte) bieten häufiger als kleine Unternehmen (10-49 Beschäftigte) ihren Beschäftigten Weiterbildung an. Während die kleinen Unternehmen in Deutschland jedoch den europäischen Durchschnitt deutlich übertreffen (65 % in Deutschland vs. 55 % der EU 27), liegen die mittleren Unternehmen etwa im europäischen Durchschnitt und erreichen damit Rangplatz 13. Dagegen ist der Anteil weiterbildender deutscher Großunternehmen im europäischen Vergleich nur unterdurchschnittlich (siehe Abbildung 2). Die Unterschiede zwischen Groß- und Kleinunternehmen sind in Deutschland im Vergleich zum europäischen Durchschnitt gering. Sie sind in etwa vergleichbar mit den Niederlanden, Slowenien und der Tschechischen Republik. Noch geringer sind sie in den skandinavischen Ländern sowie in Österreich.



Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittswerten.

Im Vergleich zu 1999 weisen die Tabellen von Eurostat für den EU 25-Durchschnittswert³ eine unveränderte Weiterbildungsinzidenz aus, nur bei den Großunternehmen zeigt sich eine leichte Abnahme des Anteils weiterbildender Unternehmen. Allerdings hat es in den meisten Staaten Nord- und Westeuropas, für die vergleichbare Daten vorliegen, einen Rückgang gegeben, während in den süd- und osteuropäischen Staaten zumeist Zuwächse zu verzeichnen sind. In Deutschland nimmt in allen Unternehmensgrößenklassen der Anteil der weiterbildenden Unternehmen ab; der Rückgang ist besonders stark bei den Großunternehmen (zweithöchster Rückgang in der EU).

Betriebe bieten ihren Beschäftigten zum einen Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren an, zum anderen in anderen Formen, die teilweise arbeitsplatznah und stärker in die tägliche Arbeit integriert sind (siehe Abbildung 3). In Deutschland haben 2005 54 % der Unternehmen ihrer Belegschaft Weiterbildungskurse angeboten, aber sogar 66 % andere Formen der Weiterbildung. Dies entspricht im europäischen Vergleich Rangplatz 12 bei den Kursen und Rangplatz 2 (hinter Österreich) bei den anderen Formen. Insgesamt ist im europäischen Durchschnitt der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten, um 1 Prozentpunkt höher als der Anteil der Unternehmen mit anderen Formen. In den einzelnen Staaten zeigen sich aber deutlich unterschiedliche Präferenzen für Kurse oder andere Formen: In Deutschland wie in der Slowakei, Malta und Litauen werden andere Formen deutlich häufiger von den Unternehmen angeboten als kursförmig organisierte Weiterbildung. Abgeschwächt zeigt sich dies in neun weiteren Staaten Europas. Umgekehrt gibt es in vielen Staaten ein häufigeres Angebot von Weiterbildung in Form von Kursen; auffallend sind die ausgeprägt höheren Anteile von Weiterbildungskursen gegenüber anderen Formen in Frankreich, Zypern, Dänemark und den Niederlanden.⁴ Für Deutschland lässt sich festhalten, dass – auf der Grundlage der Daten aus CVTS2 – keine Substitutionsbeziehung zwischen betrieblichem Angebot an Weiterbildungskursen und dem Angebot anderer Weiterbildungsformen feststellbar ist (Behringer und Descamps 2009).

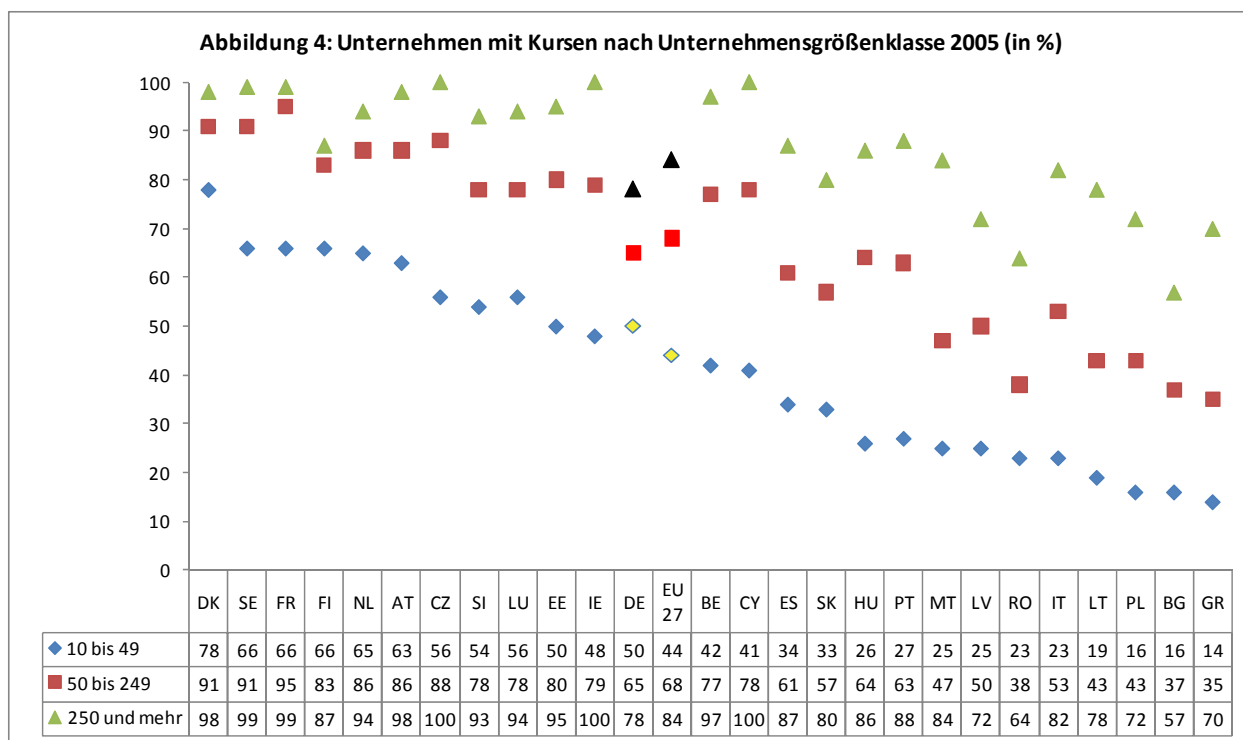


Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach dem Anteil der Unternehmen mit Kurse.

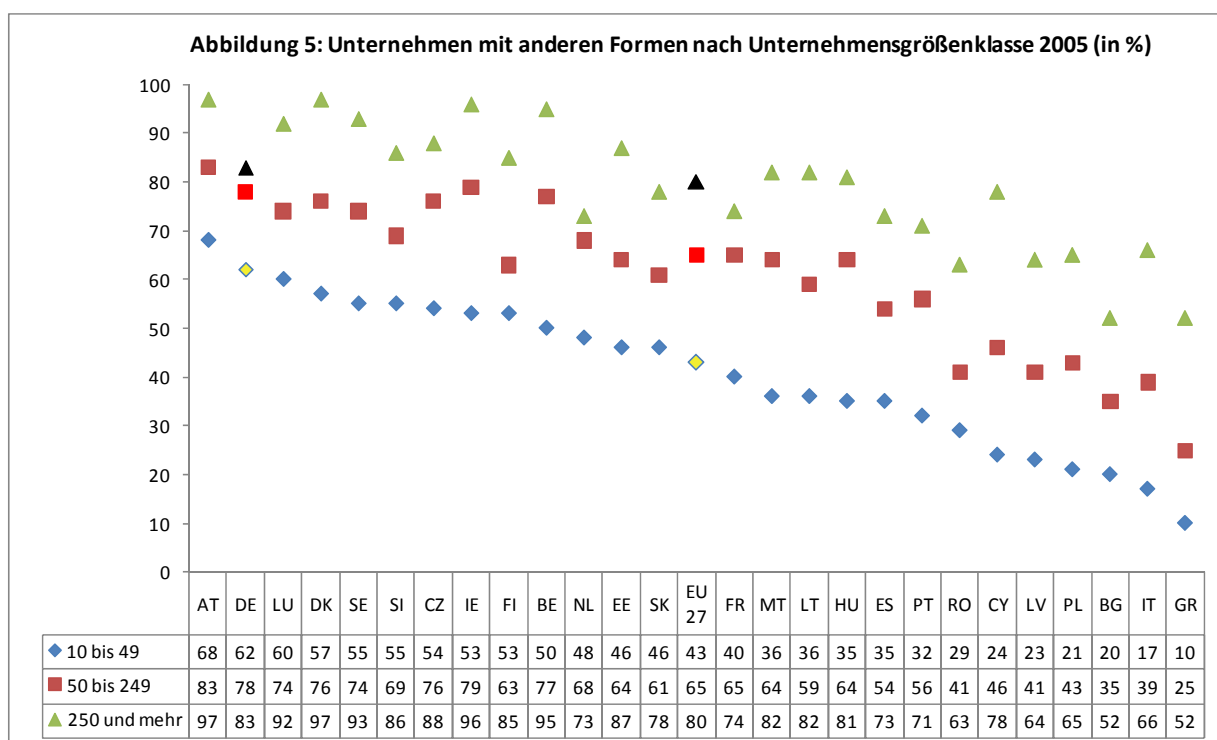
In allen Ländern ist das Angebot an Weiterbildung – sowohl Kurse wie auch die anderen Formen – bei Großunternehmen häufiger als bei kleinen Unternehmen (vgl. Abbildungen 4 und 5). Der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße ist beim Kursangebot in allen Ländern mit Ausnahme Skandinaviens stärker als bei den anderen Formen. Für die Unternehmen in Deutschland zeigt sich:

- Kleine Unternehmen bieten etwas häufiger als im europäischen Durchschnitt Kurse an (50 % im Vergleich zu 44 %, Rangplatz 10), mittlere und größere Unternehmen bleiben jedoch hinter dem europäischen Durchschnitt zurück und erreichen
- bei den mittelgroßen Unternehmen nur den Rangplatz 14 (Angebot an Kursen in Deutschland 65 %, in EU 27 sind es 68 %);
- bei den großen Unternehmen nur den Rangplatz 20 (78 % der Unternehmen bieten Kurse an, in EU 27 sind es 84 %).

Beim Angebot anderer Formen sind die Unternehmen in Deutschland an der Spitze zu finden – aber nur die kleinen und mittelgroßen Unternehmen (Rangplatz 2 bzw. 3), während die großen Unternehmen lediglich Platz 11 erreichen.



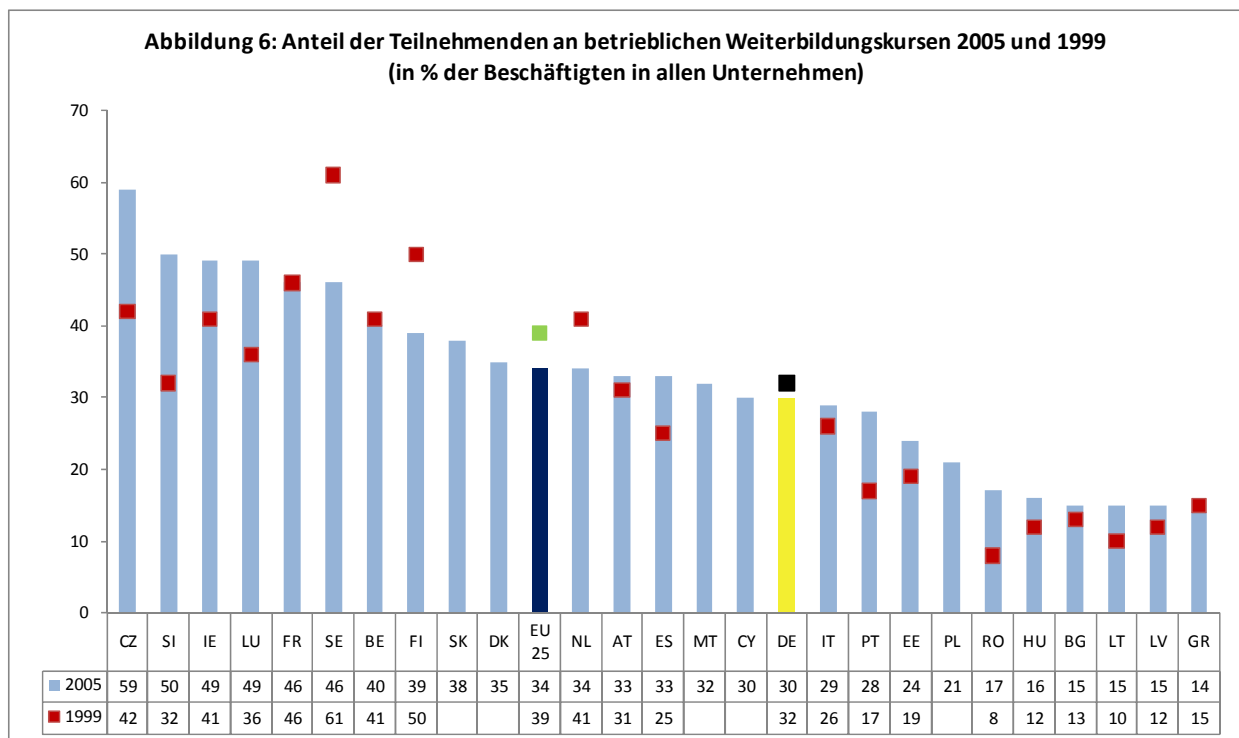
Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittswerten.



Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittswerten.

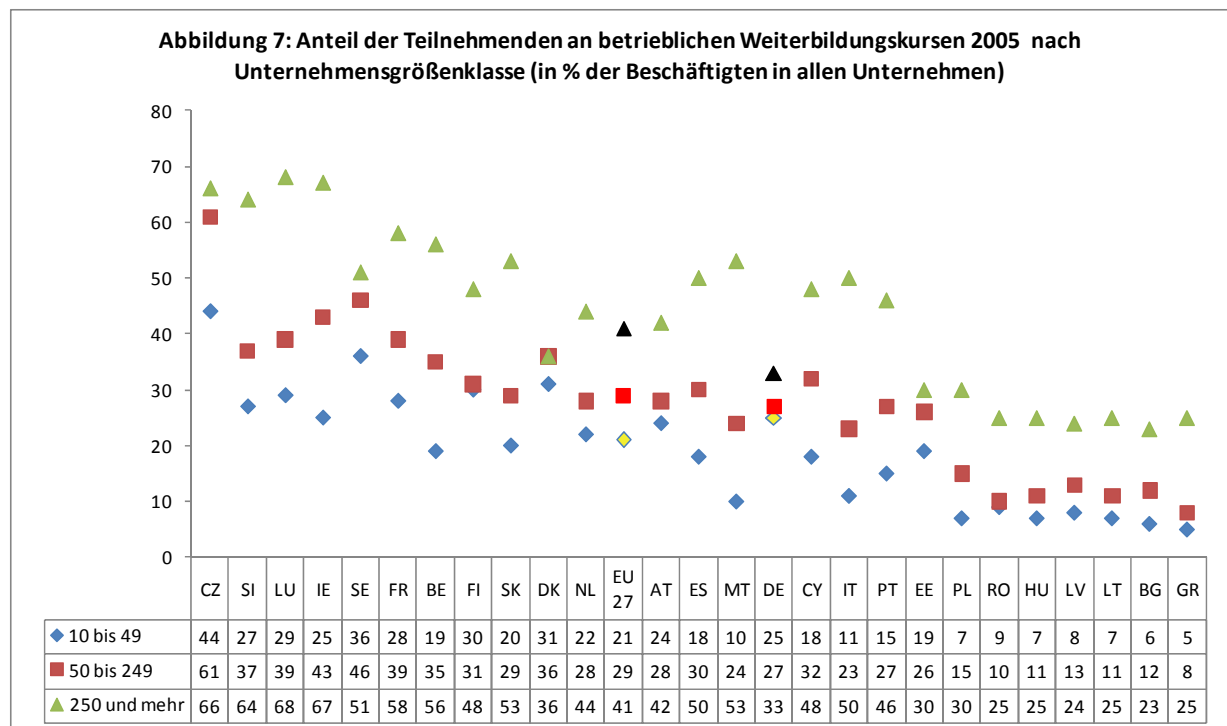
Teilnahmequote: Angleichungstendenz in Europa, Rückgang in Deutschland

Die Teilnahmequote gibt Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, die an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen partizipieren. Bezogen auf alle Unternehmen – also auch auf solche, die keine Weiterbildung anbieten – haben im Jahr 2005 im europäischen Durchschnitt (EU 25) 34 % der Beschäftigten an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen teilgenommen. Gegenüber 1999 zeigt sich ein Rückgang um 5 Prozentpunkte (siehe Abbildung 6). Für Deutschland ist eine Teilnahmequote von 30 % zu berichten; mit dieser leicht unterdurchschnittlichen Quote wird der Rangplatz 15 erreicht. Im Vergleich zu 1999 ist in Deutschland die Teilnahmequote um 2 Prozentpunkte zurückgegangen, einige Länder sind an Deutschland vorbeigezogen (z. B. Österreich und Spanien). Die Spannweite der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung hat sich in Europa verringert, weil Steigerungen in den ost- und südeuropäischen Staaten und Rückgänge in vielen nord- und westeuropäischen Staaten zu beobachten sind.



Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 7.2.2006), CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010). UK, NO (1999 und 2005) sowie DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

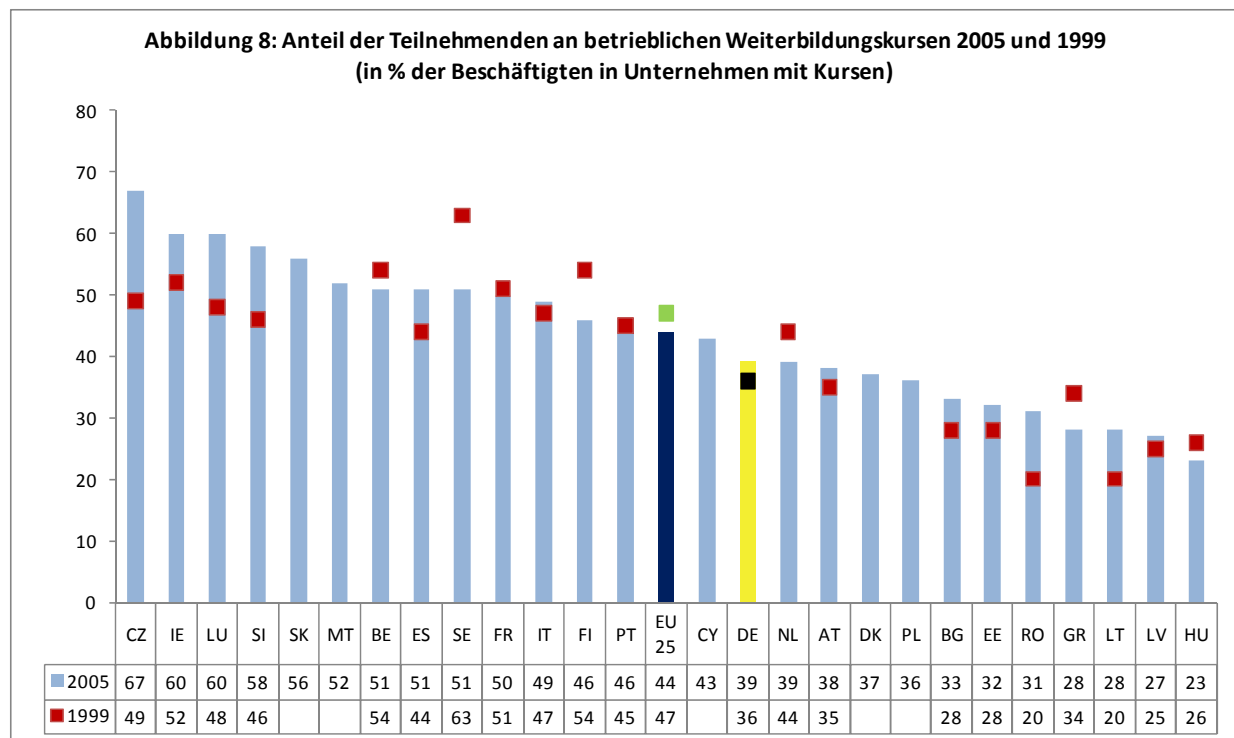
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus mittleren und großen Unternehmen nehmen häufiger an betrieblichen Weiterbildungskursen teil als Beschäftigte aus kleinen Unternehmen (siehe Abbildung 7). Auffallend ist, dass in Deutschland die Teilnahmequote der Beschäftigten in kleinen Unternehmen leicht über dem europäischen Durchschnitt liegt (Rangplatz 8), aber in den mittleren und großen Unternehmen unterdurchschnittlich ausfällt. Dies geht einher mit einer ausgesprochen geringen Differenz der Teilnahmequote zwischen Beschäftigten in großen und kleinen Unternehmen, die sich in Europa ähnlich nur noch in Dänemark zeigt, dort allerdings bei insgesamt höheren Teilnahmequoten.



Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 20.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittswerten.

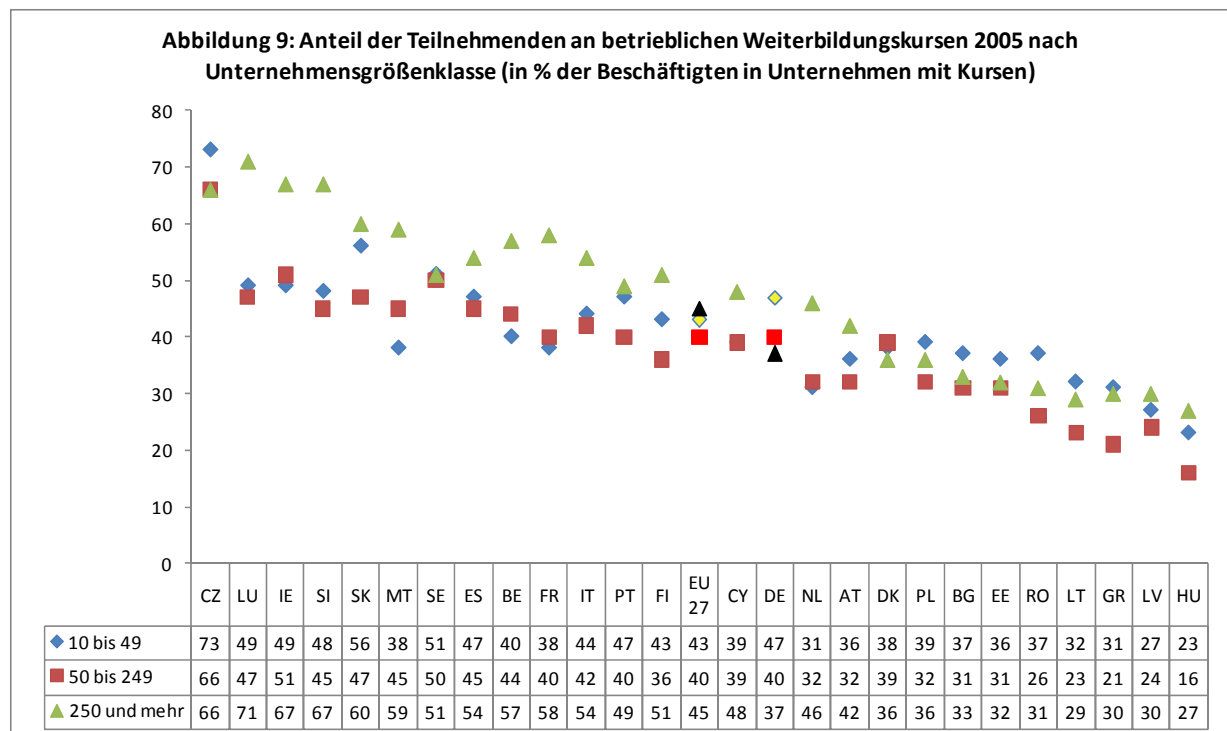
Bezieht man die Teilnehmer an Kursen nur auf Beschäftigte in den Unternehmen, die Weiterbildungskurse für ihre Belegschaft finanzieren, so ergibt sich für 2005 im europäischen Durchschnitt (EU 25) eine Teilnahmequote von 44 %; für 1999 wurde ein Durchschnitt von 47 % ausgewiesen (siehe Abbildung 8). Die Entwicklungen sind auf nationaler Ebene unterschiedlich verlaufen. In einigen Staaten – z. B. Schweden, Finnland, Griechenland, Ungarn, Belgien und Niederlande – hat sich die Teilnahmequote der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursangeboten wie im europäischen Durchschnitt verringert; die Rückgänge sind zum Teil erheblich. In anderen Staaten – allen voran die Tschechische Republik, Luxemburg, Slowenien und Rumänien – hat 2005 ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursangeboten an Weiterbildungskursen teilgenommen als noch 1999.

Deutschland ist mit einer Quote von 39 % wieder im Mittelfeld zu finden (Rangplatz 15). Gegenüber 1999 ist eine leichte Steigerung der Teilnahme der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursangeboten zu verzeichnen (1999: 36 %). Der oben angesprochene Rückgang der Teilnahmequote an Weiterbildungskursen in Relation zu allen Beschäftigten ist also zumindest teilweise auf den Rückgang des Anteils der Unternehmen zurückzuführen, die Kurse anbieten. In den weiterbildenden Unternehmen haben sich die Zugangsmöglichkeiten zu Kursen dagegen leicht verbessert.



Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 7.2.2006), CVTS3 (Abrufdatum: 21.1.2010). UK, NO (1999 und 2005) sowie DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

Differenziert nach Unternehmen unterschiedlicher Belegschaftsstärke zeigt sich in Deutschland für die kleinen Unternehmen mit Kursangeboten eine höhere Teilnahmequote ihrer Beschäftigten als für größere Unternehmen (siehe Abbildung 9). Ähnliche Muster – wenn auch auf anderem Niveau – zeigen sich für die Tschechische Republik (mit insgesamt wesentlich höherer Teilnahmequote in Unternehmen mit Kursangeboten) und für Polen, Rumänien, Bulgarien, Estland und Litauen (bei niedrigerer Beteiligung). Eine stark mit der Unternehmensgröße zunehmende Teilnahmequote der Beschäftigten in Unternehmen mit Kursangeboten zeigt sich dagegen in Frankreich, Malta, Irland, den Niederlanden und Belgien.



Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 21.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittswerten.

Für eine Erklärung dieser unterschiedlichen Muster wären Analysen auf der Grundlage der Mikrodaten erforderlich, die von Eurostat bislang nicht zur Verfügung gestellt wurden. Für Deutschland zeigt sich auf der Grundlage früherer Analysen mit Mikrodaten aus CVTS2 (Käpplinger 2007; Behringer und Descamps 2009), aber auch mit Mikrodaten des IAB-Betriebspanels (Bellmann und Leber 2006), dass tatsächlich von einem Effekt der Unternehmensgröße gesprochen werden kann. Für das Teilnahmemuster in Deutschland bieten sich zwei Erklärungen an:

- Eintrittsbarrieren, insbesondere für kleinere Unternehmen, die Kursangebote verhindern; eine bildungspolitische Strategie könnte dann darin bestehen, solche Einstiegsbarrieren zu beseitigen.
- Zeitliche Konzentration betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten in Kleinunternehmen, die sich bei einer Verlängerung des Beobachtungszeitraums in einer Angleichung der unternehmensgrößenspezifischen Teilnahmequoten (bezogen auf alle Beschäftigten) niederschlagen müssten. Analysen im Rahmen des Projektes „Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey (CVTS3)“ haben gezeigt, dass insbesondere bei kleinen Unternehmen gelegentliche, diskontinuierliche Weiterbildung nicht selten vorkommt (Cedefop 2010, S. 83-87).

Die Daten hinsichtlich der Beteiligung der Beschäftigten an nicht kursförmigen, anderen Formen der Weiterbildung sind weniger zuverlässig zu erheben, gerade weil es sich zum Teil um arbeitsintegrierte und arbeitsplatznahe Formen handelt (vgl. Moraal und Grünewald 2004). Es gibt auch keine Gesamtquote, die den Anteil der Beschäftigten ausweist, die an einer oder mehreren anderen, nicht kursförmigen Formen betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben. Deshalb sind hier nur eingeschränkt Aussagen möglich. Europaweit zeigt sich, dass in etwa der Hälfte der Länder die Teilnahmequote bei Kursen höher liegt als bei anderen Formen, und nur in einem Land (Dänemark) liegt die Teilnahmequote bei den anderen Formen höher als bei Kursen. Für die restlichen Länder – Deutschland eingeschlossen – lässt sich nicht sagen, ob Kurse oder andere Formen einen höheren Anteil der Beschäftigten erreichen (Cedefop 2010, S. 71-73). Für Deutschland und Frankreich kann

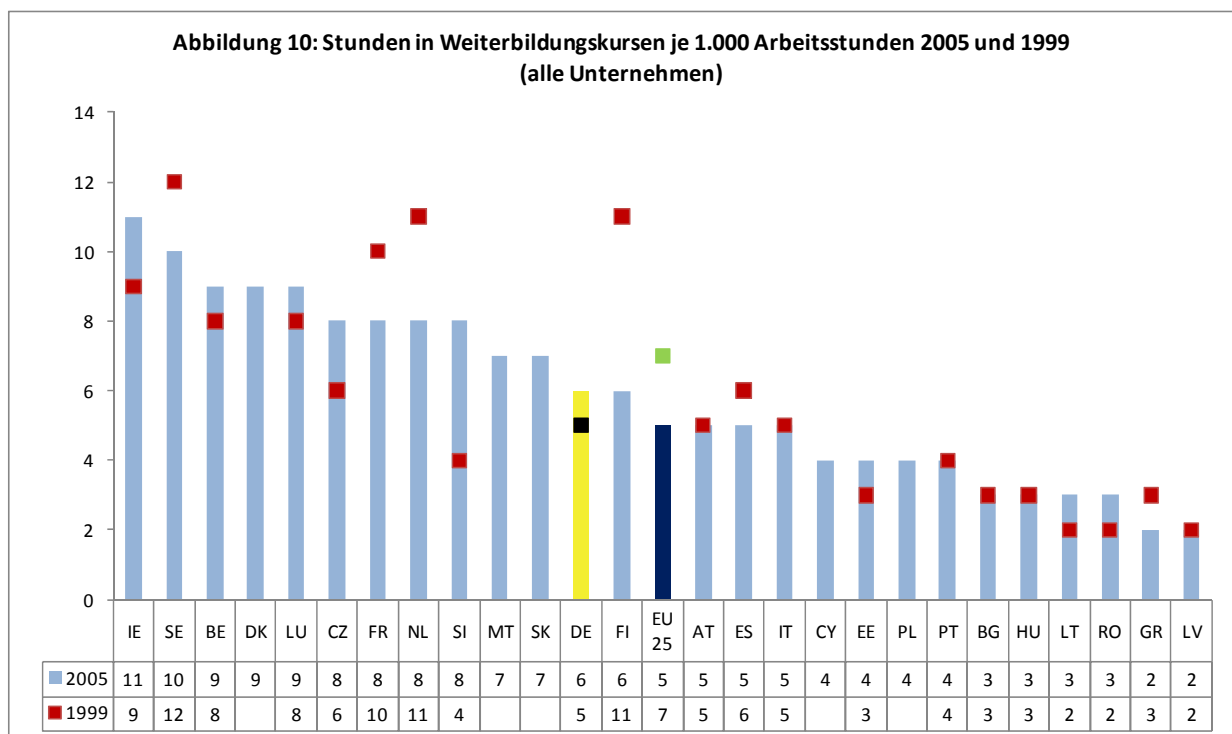
man jedoch feststellen, dass die anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung die Kurse nicht ersetzen, sondern sie ergänzen (Behringer und Descamps 2009); europaweite Analysen liegen hierzu leider nicht vor.

Intensität der Weiterbildung: Leichter Anstieg in Deutschland

Wie bei der Teilnahmequote sind unterschiedliche Indikatoren der zeitlichen Dimension der Weiterbildung möglich. Allen gemeinsam ist, dass in CVTS derzeit nur für die Weiterbildung in Form von Kursen Informationen zum zeitlichen Umfang erhoben werden. Im Folgenden wird dargestellt:

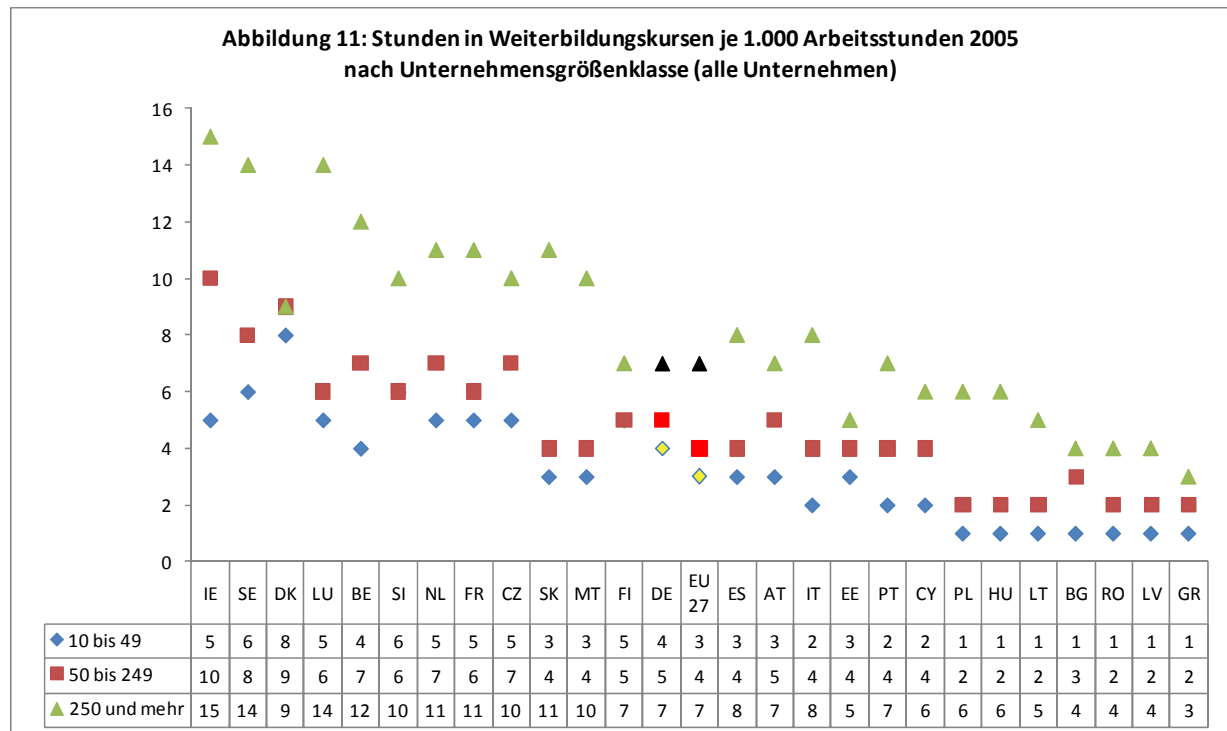
- Weiterbildungsintensität: Stunden in Weiterbildungskursen je 1000 Arbeitsstunden
- Weiterbildungsstunden pro Beschäftigtem
- Weiterbildungsstunden pro Teilnehmendem

Im EU 25-Durchschnitt wurden 2005 5 Stunden je 1000 Arbeitsstunden für Weiterbildungskurse eingesetzt; das ist ein deutlicher Rückgang gegenüber 1999 (7 Stunden). In etlichen Ländern (z. B. Finnland, Niederlande, Frankreich, Schweden) waren starke Einbußen zu verzeichnen, in anderen wurde die Zeit für Weiterbildungskurse deutlich ausgeweitet (insbesondere in Slowenien, aber beispielsweise auch in der Tschechischen Republik und in Irland). In Deutschland liegt die Weiterbildungsintensität 2005 bei 6 Stunden je 1000 Arbeitsstunden, sie ist im Vergleich zu 1999 leicht gestiegen (siehe Abbildung 10).



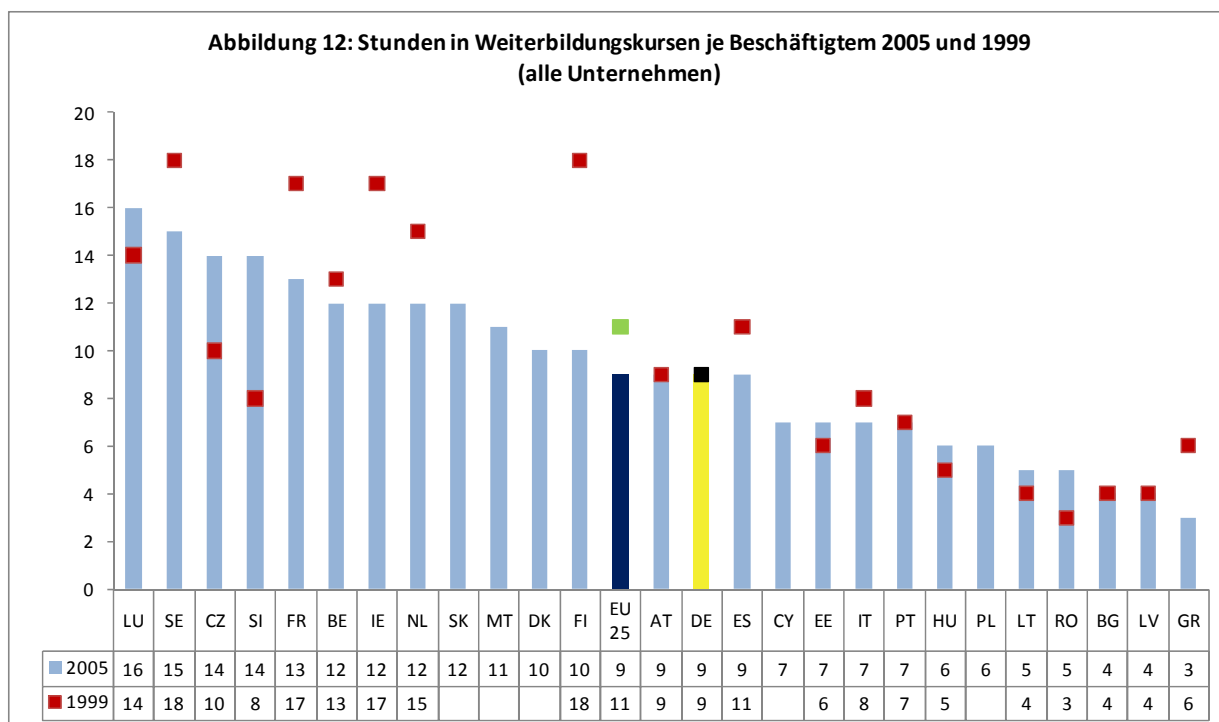
Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 7.2.2006), CVTS3 (Abrufdatum: 22.1.2010). UK, NO (1999 und 2005) sowie DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

In allen Ländern Europas, für die vergleichende Analysen möglich sind, ist die Weiterbildungsintensität in kleinen Unternehmen geringer als in Großunternehmen (siehe Abbildung 11). Die Unterschiede sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt, in Deutschland vergleichsweise gering.



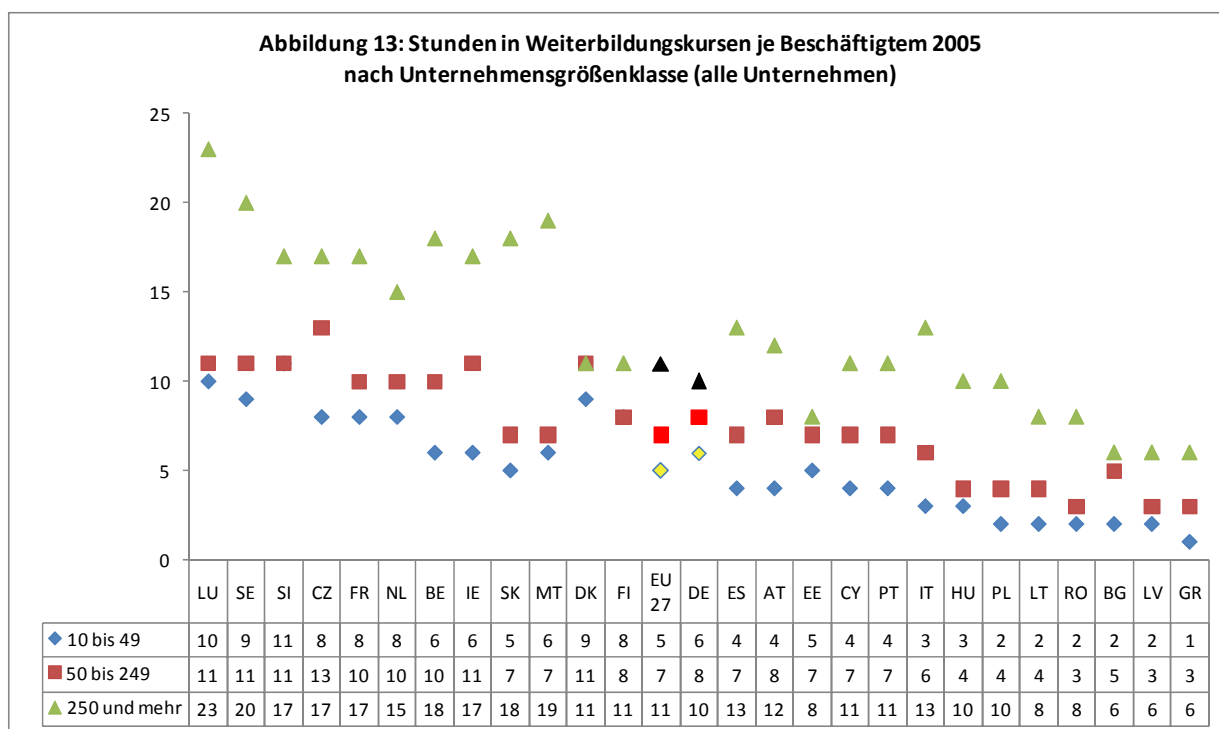
Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 22.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittsstunden pro Land.

Bei einem Wechsel der Perspektive – nicht mehr mit Blick auf den Anteil der Arbeitszeit, der für Weiterbildungskurse aufgewendet wird, sondern in Bezug auf das Weiterbildungsvolumen je Kopf der Belegschaft – ändert sich das Bild hinsichtlich der Entwicklung im europäischen Durchschnitt und hinsichtlich der Zusammenhänge mit der Unternehmensgröße nicht sehr (siehe Abbildung 12). Dies deutet darauf hin, dass Unterschiede in der tatsächlichen Arbeitszeit (etwa durch Differenzen der Teilzeitquoten oder der Regelarbeitszeiten zwischen den EU-Staaten) nicht auf die Weiterbildungsintensität durchschlagen. Der deutsche Wert von 9 Stunden je Beschäftigtem entspricht dem EU 25-Durchschnittswert. Im Vergleich zu 1999 gab es keine Veränderungen.



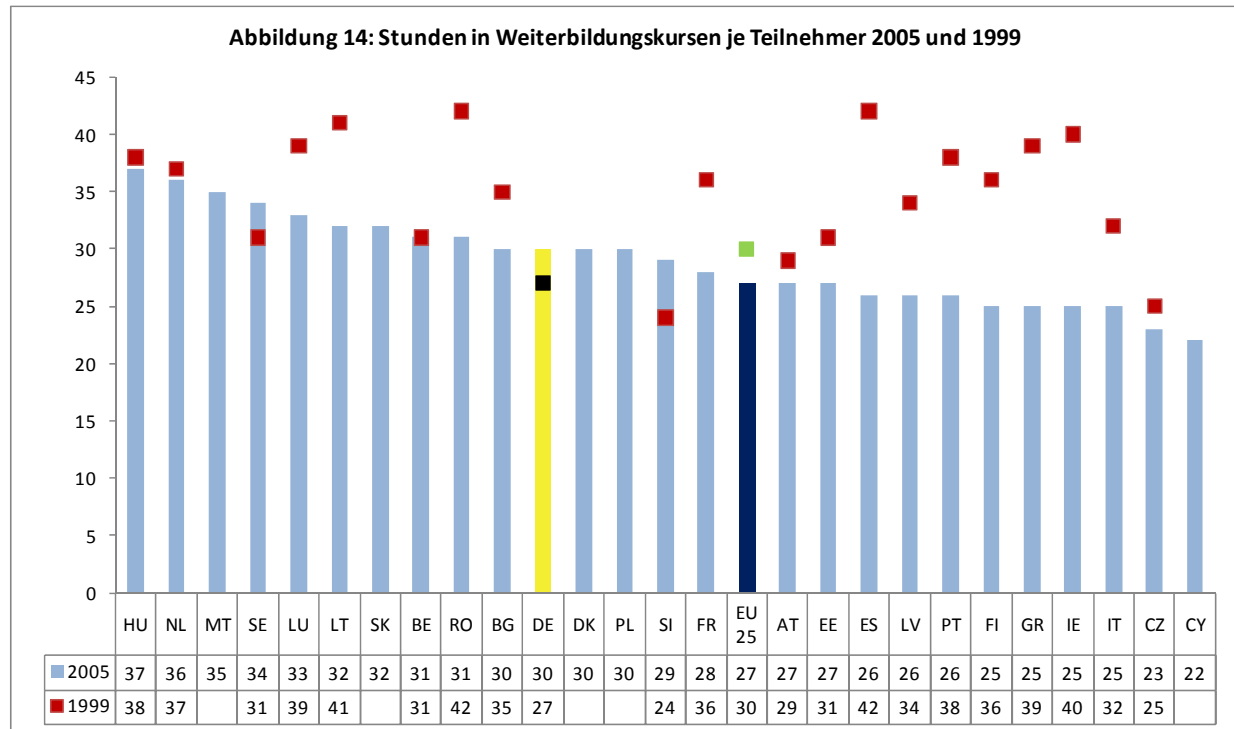
Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 7.2.2006), CVTS3 (Abrufdatum: 25.1.2010). UK, NO (1999 und 2005) sowie DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

Auch in den einzelnen Unternehmensgrößenklassen sind für Deutschland keine Veränderung der Weiterbildungsstunden je Beschäftigtem zwischen 1999 und 2005 zu verzeichnen (siehe Abbildung 13). Die kleinen und mittleren Unternehmen liegen 2005 jedoch leicht über dem EU 25-Durchschnittswert, die großen darunter.



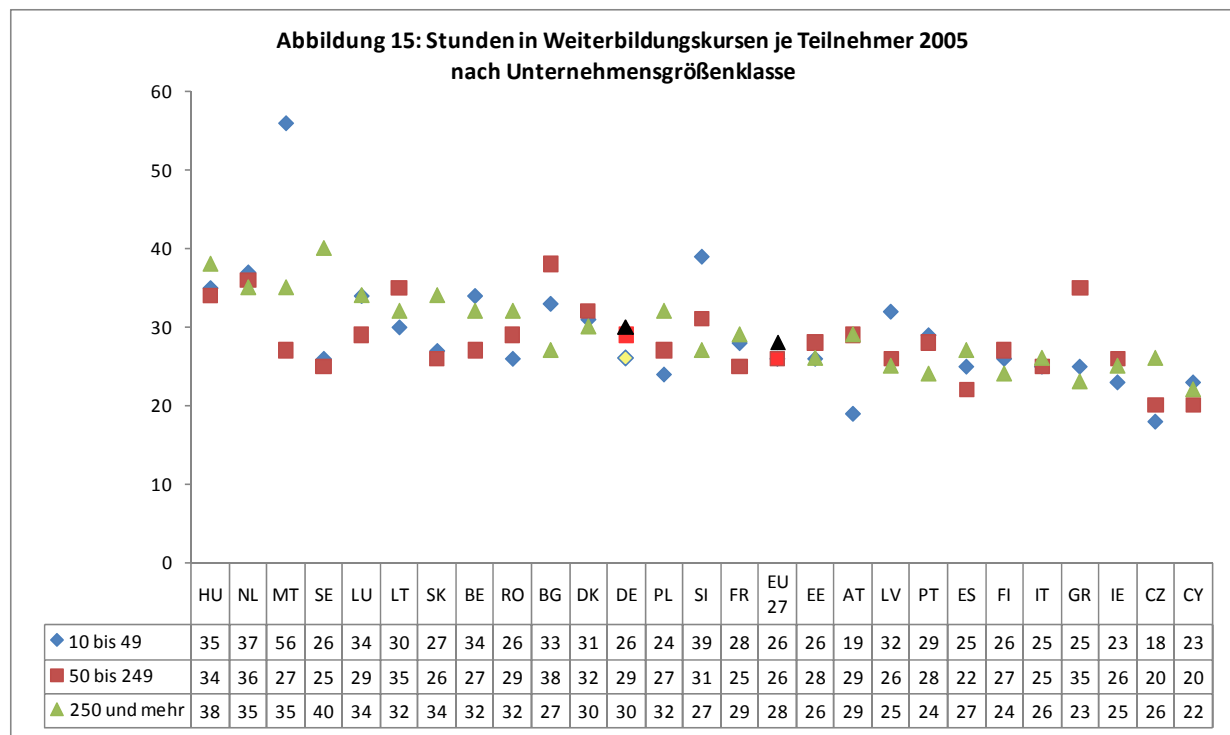
Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 25.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittsstunden pro Land.

Betrachtet man die Weiterbildungsstunden pro Teilnehmendem liegt Deutschland 2005 mit 30 Stunden deutlich über dem europäischen Durchschnitt (EU 25) von 27 Stunden. Im Vergleich zu 1999 erhöhte sich die Stundenzahl um 3; neben Deutschland haben nur Schweden und Slowenien im Durchschnitt eine Erhöhung der Weiterbildungsstunden je Teilnehmendem zu verzeichnen. Im gesamteuropäischen Durchschnitt ist dagegen ein Rückgang um 3 Stunden festzustellen (siehe Abbildung 14).



Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 7.2.2006), CVTS3 (Abrufdatum: 21.1.2010). UK, NO (1999 und 2005) sowie DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

Deutschland liegt zwar bei den mittleren und großen Unternehmen sowie dem Gesamtwert über dem EU 27-Durchschnittswert, bei den kleinen Unternehmen wird der Durchschnitt erreicht. Dies reicht in einer Rangfolge der Länder jedoch jeweils nur für einen Platz im Mittelfeld der 26 Länder (Platz 16 bei den kleinen, Platz 10 bei den mittleren und Platz 12 bei den großen Unternehmen). In Deutschland wie auch in Rumänien, Polen und der Tschechischen Republik steigt die Stundenzahl mit der Unternehmensgröße an, in anderen Ländern, z. B. Slowenien, Lettland und Portugal, nimmt die Stundenzahl mit der Unternehmensgröße ab (siehe Abbildung 15).



Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 21.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittsstunden pro Land.

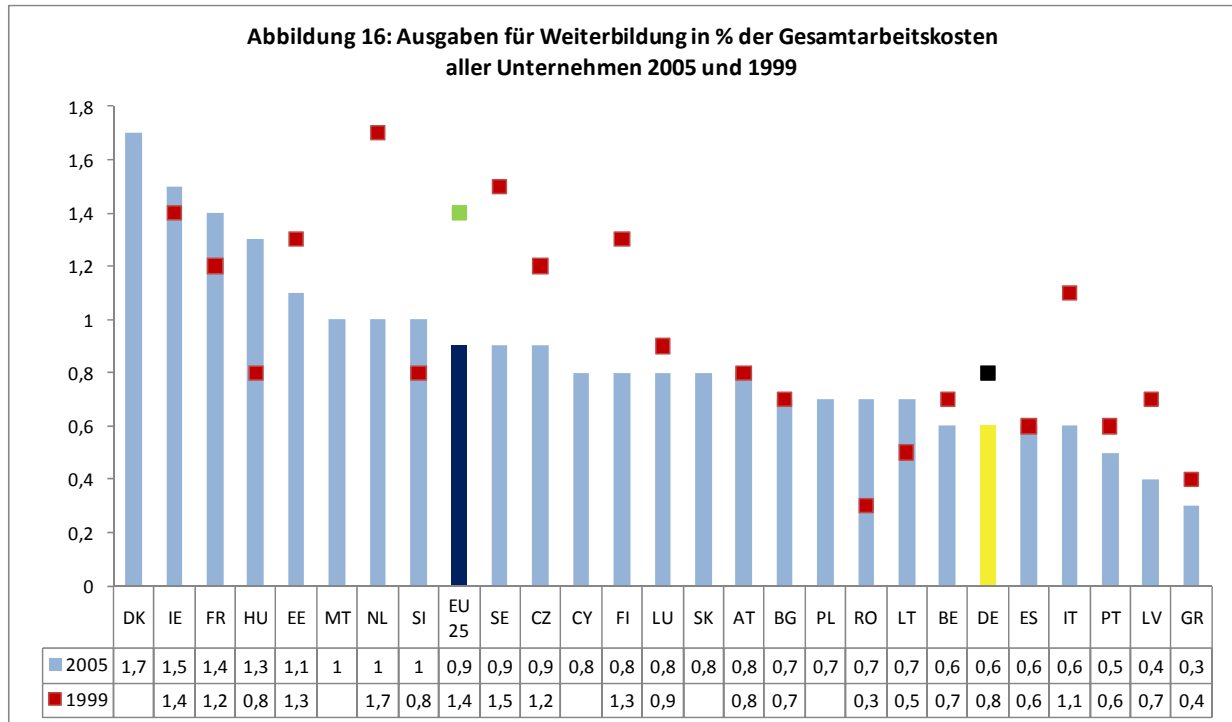
Betriebliche Ausgaben für Weiterbildung: Anteil an den Gesamtarbeitskosten in Deutschland sehr gering

Unternehmen tragen Kosten für die Weiterbildung ihrer Belegschaften zum einen durch die direkten Kosten⁵ für Kurse, zum zweiten durch Umlagen oder Beiträge an Fonds, zum dritten durch den Ausfall produktiver Arbeitszeit. Gegenzurechnen sind die Zuschüsse oder finanziellen Zuwendungen für Weiterbildung, z. B. vom Staat, der EU oder auch von Stiftungen. Die direkten Kosten und der Saldo aus Umlagen, Beiträgen an und Einnahmen aus Fonds sowie sonstigen Zuschüssen stellen tatsächliche monetäre Ausgaben für Weiterbildung dar. Die investierte Arbeitszeit schlägt sich nicht notwendigerweise in tatsächlichen Kosten für Weiterbildung nieder, zudem kann sie nur mit ungenauen, möglicherweise verzerrten Schätzwerten in monetären Werten ausgedrückt werden.

Für den internationalen Vergleich ist daher ein Indikator zu bevorzugen, der die tatsächlichen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung abbildet. Dabei ist es unerlässlich, die national unterschiedlichen Finanzierungssysteme im gewählten Indikator zu berücksichtigen. Schließlich sind Unterschiede der Kaufkraft zu berücksichtigen. Deshalb wird im Folgenden ein Indikator verwendet, der die direkten Kosten für Kurse zuzüglich der saldierten Umlagen, Beiträgen an und Einnahmen aus Fonds und sonstigen Zuschüssen in Relation setzt zu den gesamten Personalaufwendungen.⁶

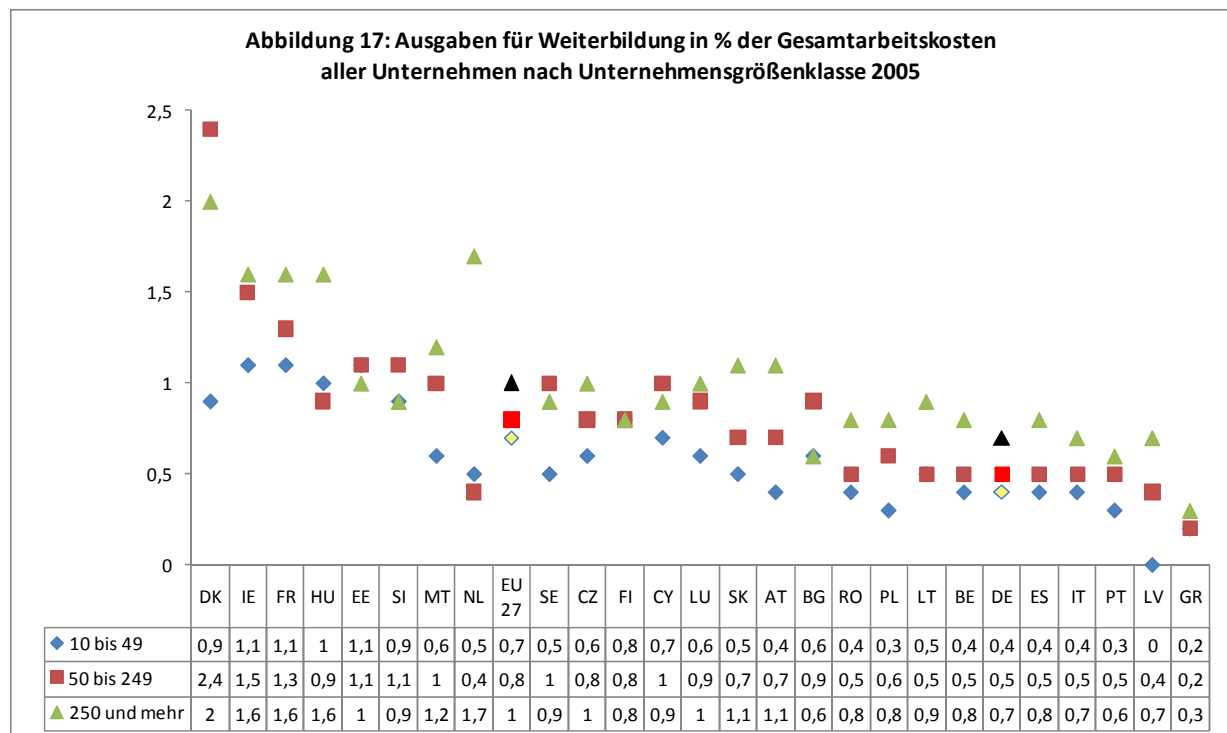
Die Unternehmen in den Mitgliedstaaten der EU haben 2005 durchschnittlich 0,9 % der Personalaufwendungen für betriebliche Weiterbildungskurse ausgegeben (siehe Abbildung 16). Dabei gibt es außerordentlich große Differenzen zwischen den einzelnen Staaten: von 1,7 % in Dänemark bis zu 0,3 % in Griechenland. Deutschland ist dabei am unteren Ende angesiedelt, nur die Unternehmen in Portugal, Lettland und Griechenland haben 2005 weniger für betriebliche Weiterbildung ausgegeben. Im Vergleich zu 1999 zeigt sich ein starker

Rückgang der Ausgaben für Weiterbildung; der von Eurostat ausgewiesene Indikator für EU 25 erreicht 2005 nur 64 % des Wertes von 1999. Rückläufige Ausgaben für Weiterbildung zeigen sich dabei in sehr vielen Ländern. Auch in Deutschland haben die Unternehmen 2005 weniger für Weiterbildung ausgegeben als 1999 (0,6 % der Arbeitskosten im Vergleich zu 0,8 % 1999).



Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 25.1.2010), CVTS3 (Abrufdatum: 25.1.2010). UK, NO (1999 und 2005) sowie DK, PL (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen.

In Deutschland liegen die Ausgaben der Unternehmen in allen Größenklassen unter dem europäischen Durchschnitt (siehe Abbildung 17). Allerdings liegen die kleinen und mittleren Unternehmen mit ihren Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Arbeitskosten weniger weit hinter den anderen Mitgliedstaaten der EU zurück, wenn die Rangplätze betrachtet werden. Die Ausgaben für Weiterbildung haben sich in einer Vielzahl der Länder von 1999 zu 2005 reduziert. Auch in Deutschland haben die Unternehmen 2005 für Weiterbildung weniger ausgegeben als 1999, und zwar in allen Unternehmensgrößenklassen. Der Rückgang fiel bei den Kleinunternehmen mit -0,1 Prozentpunkten moderat aus. Bei den mittleren und großen Unternehmen war er mit -0,3 Prozentpunkten etwas stärker, aber lag damit deutlich unterhalb der entsprechenden EU 25-Durchschnittswerte.



Quelle: Eurostat – CVTS3 (Abrufdatum: 25.1.2010). UK, NO wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen. Sortierung nach den Gesamtdurchschnittsausgaben pro Land.

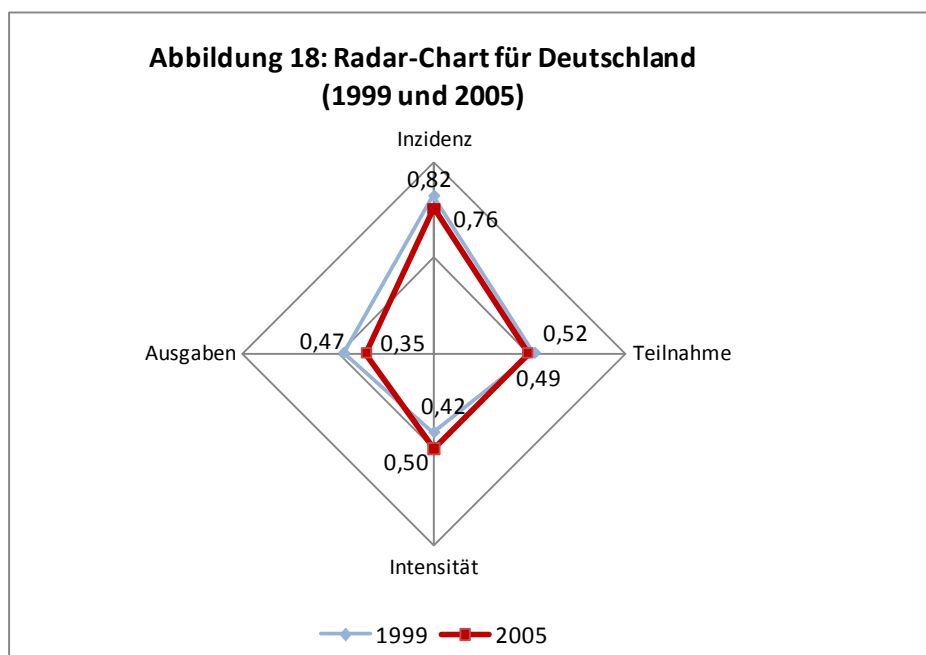
Zusammenfassung – Teil 1: Rückgang in Deutschland bei fast allen Indikatoren

Insgesamt zeigt die Analyse der verschiedenen Indikatoren, dass die Unternehmen in Deutschland bei ihrem Weiterbildungsengagement nur im europäischen Mittelfeld liegen:

- Die Weiterbildungsinzidenz, d.h. der Anteil von Unternehmen, die Weiterbildung in irgendeiner Form (Kurse und andere Formen) anbieten, ist leicht überdurchschnittlich, ebenso der Anteil von Unternehmen mit Kursangeboten.
- Die Teilnahmequote an Kursen, sowohl bezogen auf alle Beschäftigten wie auch bezogen auf die Beschäftigten in Unternehmen mit Kursangeboten, ist unterdurchschnittlich.
- Die Weiterbildungsintensität, gemessen durch die Kursstunden je 1000 Arbeitsstunden, ist leicht überdurchschnittlich.
- Das Weiterbildungsvolumen je Kopf der Belegschaft entspricht dem europäischen Durchschnitt, die Kursstunden pro Teilnehmendem lagen 2005 sogar deutlich über dem EU-Durchschnitt.
- Die Unternehmen in Deutschland investieren deutlich weniger in Weiterbildungskurse als die Unternehmen in anderen Mitgliedstaaten der EU: nur 0,6 % der gesamten Arbeitskosten sind Ausgaben für Weiterbildungskurse, dieser Wert liegt deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (0,9 % der Arbeitskosten) und wird nur von Portugal, Lettland und Griechenland unterboten.
- Eine Spitzenstellung nehmen die deutschen Unternehmen beim Angebot anderer (nicht kursförmiger), teilweise arbeitsplatznaher/arbeitsintegrierter Formen der Weiterbildung ein: Zwei Drittel der Unternehmen in Deutschland bieten solche anderen Formen der Weiterbildung an, das ist Rangplatz 2 in Europa (hinter Österreich).

- Die Daten hinsichtlich der Beteiligung der Beschäftigten an solchen anderen Formen sind weniger verlässlich zu erheben und sie lassen sich auch nicht zu einer Gesamtquote addieren. Für Deutschland lässt sich daher nicht sagen, ob Kurse oder andere Formen betrieblicher Weiterbildung einen höheren Anteil der Beschäftigten erreichen.

Die Entwicklung zwischen 1999 und 2005 schlägt sich für Deutschland in rückläufigen Werten bei fast allen Indikatoren nieder: Der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen oder in anderen Formen anbieten, ist ebenso rückläufig wie der Anteil aller Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnahmen. Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse wurden deutlich reduziert. Die Weiterbildungsintensität ist dagegen leicht angestiegen; bei rückläufiger Teilnahmequote ergibt sich eine Steigerung der Weiterbildungsstunden je Teilnehmer. Diese stagnierende bzw. zum Teil rückläufige Entwicklung lässt sich in Form eines Radar-Charts veranschaulichen (siehe Abbildung 18).



Quelle: Eurostat – CVTS2 (Abrufdatum: 7.2.2006), CVTS3 (Abrufdatum: 20.11.2008), BIBB-Berechnungen.

Radar-Charts haben den methodischen Vorteil, dass man verschiedene Indikatoren gemeinsam in einer Grafik abbilden kann.⁷ In dem hier verwendeten Radar-Chart werden die vier zentralen CVTS-Indikatoren Weiterbildungsinzidenz, Teilnahmequote, Intensität und Ausgaben für die Weiterbildung auf den vier Achsen dargestellt, und zwar jeweils für die Jahre 1999 und 2005. Auf jeder der vier Achsen werden Werte zwischen 0 (schlechtester Wert) und 1 (bester Wert) eingetragen. Dabei wird der Wert des Landes mit der höchsten Performanz auf einem Indikator zum Wert 1 für diesen Indikator transformiert. Der beste Wert eines Landes stellt folglich einen Benchmark dar, an dem die Ergebnisse der anderen Länder gemessen werden. 1999 hatte Schweden z. B. mit 91 % den höchsten Wert für die Weiterbildungsinzidenz und stellte den Benchmark (den Wert 1). In Deutschland betrug der Anteil der weiterbildenden Unternehmen 75 %. Diese 75 % entsprechen 82 % des schwedischen Werts und damit dem Wert 0,82 im Radar-Chart. Analog wurden die Werte für die anderen Indikatoren berechnet.

Auch in vielen Staaten Nord- und Westeuropas waren ähnliche Reduzierungen wie in Deutschland zu beobachten, während in Süd- und Osteuropa in den meisten Staaten Steigerungen zu verzeichnen waren. Bei einigen Indikatoren sind einige Länder an Deutschland vorbeigezogen, beispielsweise bei der Teilnahmequote die Slowakei, Österreich und Spanien, bei der Weiterbildungsintensität Slowenien, bei den betrieblichen Ausgaben Rumänien und Litauen.

Zusammenfassung – Teil 2: Zu den Unterschieden nach Unternehmensgrößenklassen

Nach Unternehmensgrößenklassen zeigen sich folgende Ergebnisse:

- In allen EU-Staaten ist das Angebot an Weiterbildung - sowohl bei Kursen wie bei anderen Formen - positiv mit der Unternehmensgröße verknüpft. Der Zusammenhang mit der Unternehmensgröße ist bei Weiterbildungskursen in allen Ländern mit Ausnahme der skandinavischen Staaten stärker als bei den anderen Formen der Weiterbildung.
- Die Unterschiede zwischen Groß- und Kleinunternehmen sind in Deutschland bei der Weiterbildungsinzidenz vergleichsweise gering. Nur Dänemark, Österreich und Finnland weisen eine geringere Spannweite auf.
- In Deutschland liegen kleine Unternehmen beim Angebot von Kursen und von anderen Weiterbildungsformen über dem europäischen Durchschnitt (Rangplatz 10 bei Kursen, Rangplatz 2 bei anderen Formen), Großunternehmen bleiben beim Kursangebot hinter dem europäischen Durchschnitt zurück (Rangplatz 20 von 26) und sind auch bei den anderen Formen nur leicht überdurchschnittlich.
- Die Teilnahmequote der Beschäftigten in Deutschland unterscheidet sich nur wenig nach der Unternehmensgröße. In Kleinunternehmen liegt sie leicht über dem europäischen Durchschnitt, ist aber in den mittleren und großen Unternehmen nur unterdurchschnittlich. Im Vergleich zu 1999 sind die Teilnahmequoten für Beschäftigte aus Kleinunternehmen stabil geblieben und für mittlere Unternehmen sogar gestiegen, Rückgänge gab es nur bei den großen Unternehmen.
- Beim Zugang zu Weiterbildungskursen in Unternehmen mit Kursangebot gibt es in Europa gegensätzliche Zusammenhänge mit der Unternehmensgröße. Die Teilnahmequote in Unternehmen mit Kursangebot ist in Deutschland in kleinen Unternehmen größer als in Großunternehmen.
- Beide Befunde zusammen könnten zum einen auf Eintrittsbarrieren hindeuten, die – insbesondere bei Kleinunternehmen – ein betriebliches Angebot an Weiterbildungskursen erschweren. Zum anderen führt gerade bei kleineren Unternehmen die zeitliche Konzentration von Weiterbildung dazu, dass Jahre mit Weiterbildungsangebot sich mit Jahren ohne Weiterbildung abwechseln, das betriebliche Weiterbildungsengagement sich also nicht in stabiler Beteiligung an Weiterbildung niederschlägt.
- In Deutschland liegen die Ausgaben der Unternehmen in allen Größenklassen unter dem europäischen Durchschnitt. Allerdings liegen die kleinen und mittleren Unternehmen mit ihren Ausgaben für Weiterbildungskurse in % der Arbeitskosten weniger weit hinter den anderen Mitgliedstaaten der EU zurück, nimmt man die Rangplätze als Indikator. Die Reduzierung der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse von 1999 bis 2005 war bei den Kleinunternehmen weniger ausgeprägt als bei den Großunternehmen.

Literaturverzeichnis

BEHRINGER, FRIEDERIKE: EU-Benchmarks 2010 zur allgemeinen und beruflichen Bildung als Element der Lissabon-Strategie. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39 (2010) 3, S. 16-20

BEHRINGER, FRIEDERIKE; DESCAMPS, RENAUD: Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 93-123

BEHRINGER, FRIEDERIKE u.a.: Overview of key results of CVTS 2. A graphical presentation in the form of radar charts. In: MARKOWITSCH, JÖRG; HEFLER, GÜNTER (Hrsg.): Enterprise training in Europe. Comparative Studies on Cultures, Markets and Public Support Initiatives. Wien 2008, S. 6-23

BEHRINGER, FRIEDERIKE u.a. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22. Stuttgart 2009

BELLMANN, LUTZ; LEBER, UTE: Weiterbildung in KMU. In: WEIß, MANFRED (Hrsg.): Evidenzbasierte Bildungspolitik: Beiträge der Bildungsökonomie. Berlin 2006, S. 115-130

CEDEFOP: Evaluation of Eurostat education, training and skills data sources. Luxemburg 2008. - URL:
http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/510/5185_en.pdf

CEDEFOP: Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey. Luxemburg 2010. - URL:
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf (Stand: 11.3.2010)

EUROSTAT: The 3rd Continuing Vocational Training Survey (CVTS3). European Union Manual (Eurostat Working Papers Population and social conditions 3/2006/E/N°32). Luxemburg 2006. - URL:
http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcsl/library?l=/public/continuing_vocational/master_fin_alpdf/ EN 1.0 &a=d

GROLLMANN, PHILIPP; HANF, GEORG: EU-Indikatoren und Benchmarks 2020. Entwicklungen und Perspektiven für die Berufsbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39 (2010) 3, S. 21-25

KÄPPLINGER, BERND: Radar-Charts als Instrument zum Vergleich der betrieblichen Weiterbildung in Europa. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 35 (2006) 5, S. 26-29

KÄPPLINGER, BERND: Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 103 (2007) 3, S. 382-396

LEBER, UTE: Betriebsgröße, Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbeteiligung - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 149-168

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: Geschichte und Entwicklung der Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) in Europa und Deutschland. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft 22 (2009), S. 15-33

STEGMAIER, JENS: Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg 2009. - URL:
http://datenreport.bibb.de/media2010/iab_expertise_datenreport_bbb_2010.pdf (Stand: 18.6.2010)

¹ Für Deutschland erfasst das IAB-Betriebspanel auch Weiterbildungsaktivitäten kleinerer Betriebe, und dies in allen Branchen (zur Abgrenzung von CVTS und IAB-Betriebspanel vgl. Leber 2009). Eine Darstellung der Weiterbildungsaktivitäten nach Betriebsgröße auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels findet sich beispielsweise in Stegmaier 2009.

² Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung und Verordnung (EG) Nr. 198/2006 der Kommission vom 3. Februar 2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung.

³ Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass sich die von Eurostat ausgewiesenen Durchschnittswerte für EU 25 für das Berichtsjahr 2005 auf 25 Länder, für das Berichtsjahr 1999 jedoch nur auf 22 Länder stützen (vgl. Kasten „Methodische Hinweise“). Zudem sind auch die Länder einbezogen, bei denen methodische Abweichungen die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der übrigen Staaten stark begrenzen (vgl. ausführlicher Cedefop 2010, S. 133-137). Letztlich kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden, ob der europäische Durchschnittswert tatsächlich konstant geblieben ist.

⁴ Dies könnte mit Finanzierungssystemen der betrieblichen Weiterbildung in den angesprochenen Ländern zusammenhängen (vgl. für eine vergleichende Analyse zwischen Deutschland und Frankreich Behringer und Descamps 2009).

⁵ Zu den direkten Kosten der Kurse gehören Zahlungen und Gebühren für externe Kursangebote, Kosten für den Einsatz von externem Weiterbildungspersonal in internen Lehrveranstaltungen, Reisekosten, Spesen und Tagegeld für Weiterbildungsteilnehmer, Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal, Kosten für Räume und Ausstattung und Kosten für Unterrichtsmaterial.

⁶ Für eine detaillierte Diskussion der verschiedenen möglichen Kostenindikatoren vgl. Cedefop 2010, S. 90/91.

⁷ Siehe ausführlich zur Berechnung und Erstellung der Radar-Charts und zu Ergebnissen für CVTS2 und CVTS3 Behringer u.a. 2008; Cedefop 2010, S. 19-30 und Käßlinger 2006.