

Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld

Aktuelle Ergebnisse aus CVTS3

► Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in 2005 (CVTS3) ermöglicht es, die Situation in Deutschland mit der in anderen europäischen Staaten zu vergleichen und zugleich Veränderungen zu 1999 aufzuzeigen. Bei einigen wichtigen Kennziffern sind in Deutschland Rückgänge zu verzeichnen: So nahmen der Anteil weiterbildender Unternehmen und der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in Form von Kursen und Seminaren anbieten, ab. Ebenfalls sank der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblichen Weiterbildungskursen teilnahmen, leicht, und die finanziellen Aufwendungen der Unternehmen für diese waren deutlich rückläufig. Allein die Zahl der Weiterbildungsstunden je Beschäftigtem blieb stabil.

2006 fand in den 27 Mitgliedstaaten der EU sowie in Norwegen die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS3) statt. Sie liefert Informationen über die Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen hinsichtlich Angebot, Formen, Inhalten, Umfang, Kosten und Durchführung. Der Beitrag analysiert die aktuelle Situation der betrieblichen Weiterbildung in Europa und beleuchtet die Entwicklung seit 1999 (Vorgängeruntersuchung CVTS2!) anhand zentraler Indikatoren.²

Die dritte europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung – Methodische Hinweise

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).

Berichtszeitraum: 2005

Teilnehmende Länder: 27 Mitgliedstaaten der EU und Norwegen

Erhebungsbereich: 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

Weitere Hinweise im Handbuch zu CVTS3 unter http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/edtcsl/library?l=/public/continuing_vocational/master_finalpdf/_EN_1.0_&a=d und unter http://europa.eu.int/estatref/info/sdds/de/trng/trng_cvts3_base.htm [Abrufdatum 20.11.2007].



FRIEDERIKE BEHRINGER

Dr. rer. soc., Leiterin des Arbeitsbereichs „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



DICK MORAAL

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



GUDRUN SCHÖNFELD

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

Steigendes Angebot in Süd- und Osteuropa – Abnahme in Nord- und Westeuropa

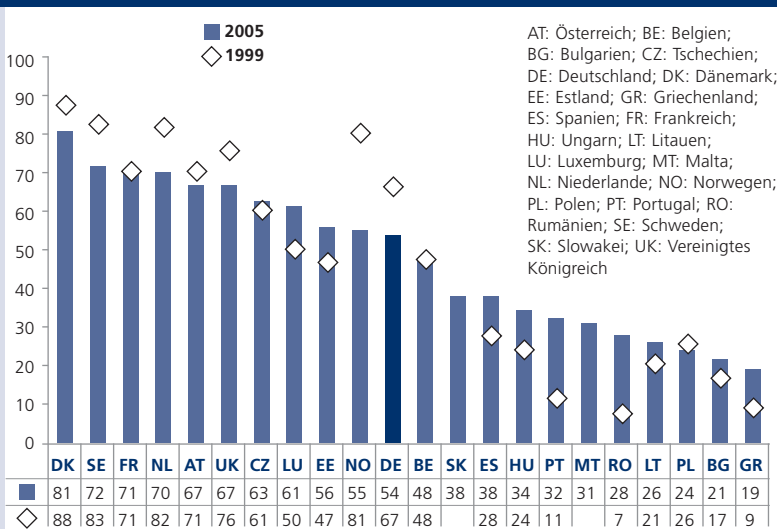
Der Anteil *weiterbildender Unternehmen* in den 22 europäischen Ländern, für die bisher Ergebnisse vorliegen, reichte 2005 von 90 % im Vereinigten Königreich bis zu 21 % in Griechenland. Das Angebot an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ging im Vergleich zu 1999 in den meisten west- und nordeuropäischen Ländern zum Teil deutlich zurück, so in Schweden und den Niederlanden um 13 Prozentpunkte, in Dänemark um 11 Prozentpunkte

und in Belgien um 7. Österreich³ und das Vereinigte Königreich bildeten in dieser Hinsicht mit + 9 bzw. + 3 Prozentpunkten eine Ausnahme. Die süd- und osteuropäischen Länder konnten – mit Ausnahme Polens⁴ – ihren Anteil weiterbildender Unternehmen steigern. Ein besonders starker Anstieg mit über 20 Prozentpunkten war z. B. in Rumänien und Portugal zu verzeichnen. In Deutschland machten 69 % der Unternehmen ihren Mitarbeitern 2005 Angebote, 1999 waren es noch 75 %. Im Vergleich mit den anderen europäischen Ländern konnte Deutschland seine Position halten – wie 1999 liegt es hinter den skandinavischen Län-

dern und den meisten westeuropäischen Ländern, konnte sich aber vor den süd- und osteuropäischen Ländern platzieren. Allerdings zog Tschechien an Deutschland vorbei.

Die Weiterbildung in Form von *Kursen* ging in Deutschland 2005 im Vergleich zu 1999 deutlich zurück (-13 Prozentpunkte; vgl. Abb. 1). Auch in den anderen nord- und westeuropäischen Ländern betrug der Rückgang zum Teil mehr als 10 Prozentpunkte (so in Schweden, Norwegen und den Niederlanden). Deutschland liegt aber weiterhin weit vor fast allen süd- und osteuropäischen Ländern, obwohl dort der Anteil von Unternehmen mit Kursen meistens anstieg. Tschechien und Estland allerdings konnten sich mit einem Anteil von 63 % bzw. 56 % im Vorderfeld einreihen und Deutschland hinter sich lassen.

Abbildung 1 Anteil der Unternehmen mit betrieblichen Weiterbildungskursen (in Prozent aller Unternehmen)⁵



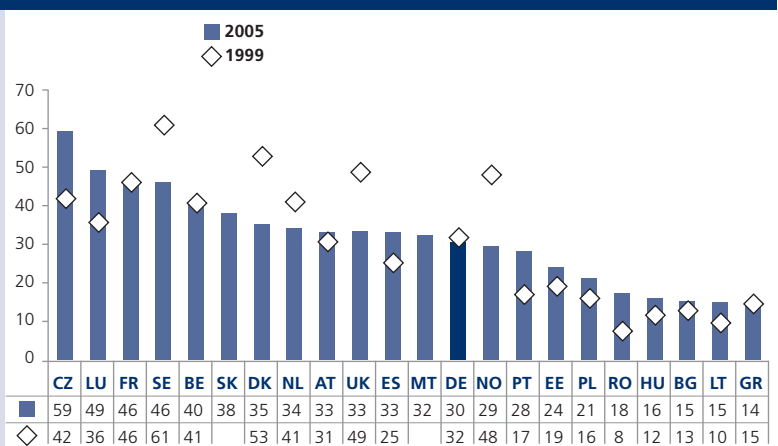
Quelle: Eurostat Datenbank New Cronos, CVTS2/CVTS3 (Abrufdatum 19.11.2007)

Der Anteil der Unternehmen mit Kursen steigt in Deutschland mit der Betriebsgröße an. Während nur 44 % der Kleinunternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten Kurse anbieten, ist dies bei den Großunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten mit 95 % nahezu jedes Unternehmen. Der Rückgang des Angebots an Kursen gegenüber 1999 zeigt sich bei allen Betriebsgrößenklassen – mit -24 Prozentpunkten fiel er besonders stark bei den mittelgroßen Unternehmen (250 bis 499 Beschäftigte) aus. Am geringsten verringerte sich der Anteil bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

Teilnahmequote: Angleichungstendenz in Europa, Rückgang in Deutschland

Ein wichtiges Ziel in Europa ist die Erhöhung der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen. Die mittel- und osteuropäischen Staaten, allen voran Tschechien, aber auch Portugal, Spanien, Österreich und Luxemburg, sind diesem Ziel – gemessen am Anteil der Beschäftigten, die an Kursen betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben (Teilnahmequote) – näher gekommen; vgl. Abb. 2. Eine gegenteilige Entwicklung gab es vor allem in den skandinavischen Staaten, in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich. Die Spannweite der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung hat sich in Europa verringert, weil die 1999 besonders aktiven Länder nun wesentlich niedrigere Teilnahmequoten zu verzeichnen haben und zugleich einige Länder mit früher nur geringer Quote deutliche Steigerungen realisieren konnten. Die Rangfolge wurde dadurch beträchtlich verändert. So nimmt Tschechien jetzt Rangplatz 1 ein, Luxemburg hat sich auf Platz 2 vorgeschoben, Frankreich und Schweden teilen sich derzeit den dritten Platz, Dänemark ist von Platz 2 auf Platz 7 zurückgefallen (Ergebnisse für Finnland, 1999 Rangplatz 3, liegen noch nicht vor). Rumänien hat die „rote Laterne“ an Griechenland abgegeben.

Abbildung 2 Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen (in Prozent der Beschäftigten in allen Unternehmen)



Quelle: Eurostat Datenbank New Cronos, CVTS2/CVTS3 (Abrufdatum 19.11.2007)

Auch in Deutschland war 2005 mit 30 % der Beschäftigten ein kleinerer Anteil an betrieblicher Weiterbildung

beteiligt als 1999 (32 %). Deutschland liegt damit nach wie vor im Mittelfeld, wurde jedoch von anderen Ländern (z. B. Österreich oder Spanien) überholt. Die Abnahme der Teilnahmequote in Deutschland ist teilweise auf den Rückzug eines Teils der Unternehmen aus der betrieblichen Weiterbildung zurückzuführen (vgl. Abb. 1). In den Unternehmen, die Weiterbildungskurse anbieten, liegt der Anteil der Beschäftigten, die an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, 2005 bei knapp 39 % – knapp 3 Prozentpunkte höher als 1999. Der Anteil der Unternehmen, die Kurse anbieten, ist also geringer geworden – in Unternehmen mit Kursangeboten ist die Beteiligungsquote aber gestiegen.

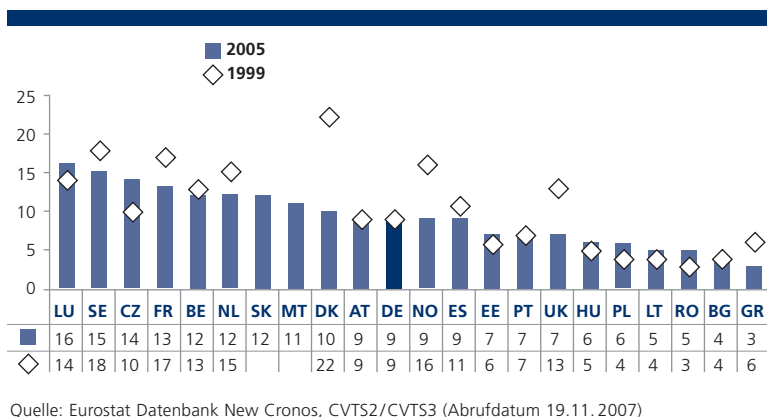
Weiterbildungsstunden: Einbrüche in Nordeuropa, Stagnation in Deutschland

Ging es bisher um die Reichweite betrieblicher Weiterbildung, soll nun ihre Intensität betrachtet werden. 2005 haben die Beschäftigten in den deutschen Unternehmen ebenso wie 1999 durchschnittlich neun Stunden pro Jahr an Weiterbildungskursen teilgenommen. Ein großer Teil der Länder, die 1999 vor Deutschland lagen, verzeichnete jedoch erhebliche Einbußen; vgl. Abb. 3. In den skandinavischen Ländern Dänemark, Norwegen und Schweden, aber auch in Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden, sank die Stundenzahl deutlich (Ergebnisse für Finnland, das 1999 mit 18 Stunden an zweiter Position lag, liegen noch nicht vor). In den meisten osteuropäischen Ländern zeigt sich ein leichter Anstieg, der aber noch nicht ausreicht, um die hinteren Plätze zu verlassen – Ausnahmen sind hier Tschechien und die Slowakei, die zum ersten Mal an der europäischen Erhebung teilgenommen hat und sich bereits im Vordergrund platzieren konnte. Deutschland nimmt daher wie auch 1999 eine Position im Mittelfeld ein.

Die Zahl der *Weiterbildungsstunden je Beschäftigtem* steigt in Deutschland mit der Betriebsgröße an – so betrug sie 2005 in kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten nur sechs Stunden, in mittelgroßen mit 50 bis 249 Beschäftigten acht Stunden und in Großunternehmen zehn Stunden. Gegenüber 1999 gab es keine Veränderungen.

Betrachtet man die *Weiterbildungsstunden je Teilnehmer*, zeigt sich für Deutschland ein erfreulicheres Bild: Während es 1999 nur drei Länder (Vereinigtes Königreich, Tschechien und Slowenien) gab, die die deutsche Stundenzahl von 27 Stunden je Teilnehmer unterboten, konnte Deutschland diesmal eine größere Zahl von Ländern hinter sich lassen und reiht sich auf Position 11 unter den 22 Ländern ein. Die Stundenzahl stieg um drei an. Neben Deutschland konnten nur noch Schweden und Polen ebenfalls einen Anstieg verzeichnen, während in 15 Ländern die Stundenzahl sank – in einigen Ländern sogar sehr deutlich mit mehr als zehn Stunden (in Rumänien, Dänemark, Portugal, Griechenland und Spanien).

Abbildung 3 **Weiterbildungsstunden in Kursen je Beschäftigtem**
(alle Unternehmen)



Quelle: Eurostat Datenbank New Cronos, CVTS2/CVTS3 (Abrufdatum 19.11.2007)

Betrachtet man die Weiterbildungsstunden je Teilnehmer in Deutschland *nach Betriebsgrößenklassen*, fällt auf, dass sowohl bei den sehr kleinen Unternehmen (10 bis 19 Beschäftigte) als auch bei den Großunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten die Stundenzahl mit +7 bzw. +5 stark angestiegen ist. Nur bei den mittelgroßen Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sank die Stundenzahl um zwei Stunden.

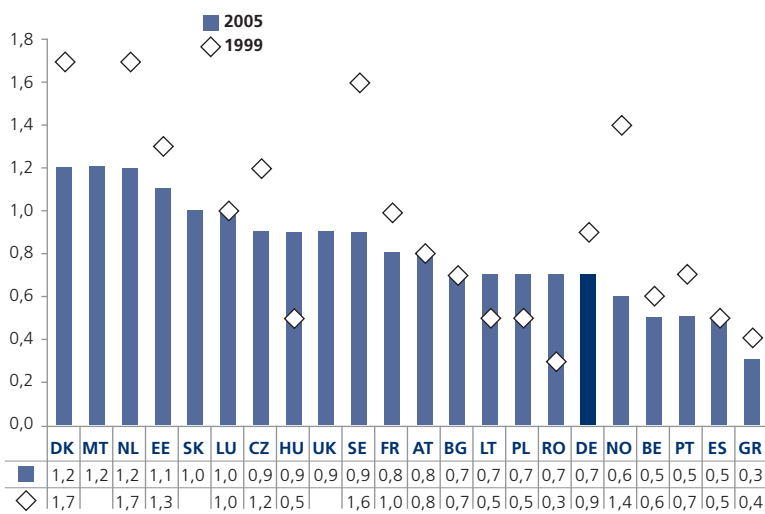
Kosten: Rückläufige Werte in Deutschland und in den meisten anderen Ländern

Die Europäische Union hat es sich zum Ziel gesetzt, die *Investitionen in Bildung* – und damit auch in Weiterbildung – zu steigern. Bei der beruflichen Weiterbildung wurde für Deutschland bislang ein Finanzierungsanteil der Betriebe von etwa 30 % geschätzt.⁶ Im Jahr 2005 hatten die Unternehmen hierzulande im Durchschnitt direkte Kosten⁷ für Weiterbildungskurse von 237 Euro je Beschäftigtem. Gegenüber 1999 ist dies ein markanter Rückgang um 23 % – bei unveränderter Zahl der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden je Beschäftigtem (s. o.) und in nominaler Betrachtung (also ohne Berücksichtigung der Inflation). Eine Analyse, wie sich dies in den Gesamtinvestitionen in berufliche Weiterbildung niederschlägt, konnte noch nicht durchgeführt werden.

Im Vergleich zu den anderen europäischen Staaten, zu denen bereits Daten vorliegen, erreicht Deutschland bei den *direkten Kosten* je Beschäftigtem nur noch einen Platz im Mittelfeld. Gemessen an den direkten Weiterbildungskosten in Kaufkraftstandards (KKS) sind auch in vielen anderen Ländern die Investitionen in die Weiterbildung der Beschäftigten zum Teil erheblich zurückgegangen.⁸ Allerdings waren auch die Inflationsraten sowie die Lohnentwicklung im Europa der 27 seit 1999 sehr unterschiedlich.⁹ Wir grei-

fen hier deshalb auf die Relation der direkten Kosten zu den gesamten Arbeitskosten zurück. Wie Abbildung 4 zeigt, lagen die direkten Kosten für Weiterbildungskurse zwischen 1,2% und 0,3% der Arbeitskosten¹⁰, Deutschland liegt zusammen mit Bulgarien, Litauen, Polen und Rumänien nur noch vor Norwegen, Belgien, Portugal, Spanien und Griechenland. Deutlich wird auch, dass in Deutschland wie in vielen anderen Ländern die direkten Weiterbildungskosten der Betriebe in Relation zu den Arbeitskosten rückläufig sind; Zunahmen konnten nur in Ungarn, Litauen, Polen und Rumänien erreicht werden.

Abbildung 4 Direkte Kosten für betriebliche Weiterbildungskurse in % der gesamten Arbeitskosten (alle Unternehmen)



UK 1999: Infolge des Fehlens der indirekten Arbeitskosten in den Angaben zu den Gesamtarbeitskosten sind die Weiterbildungskosten für 1999 nicht mit denen anderer Länder vergleichbar.

Quelle: Eurostat Datenbank New Cronos, CVTS2/CVTS3 (Abrufdatum 19.11.2007)

Wie oben dargestellt, sind in einem erheblichen Teil der Länder die betrieblich finanzierten Weiterbildungsstunden und die direkten Weiterbildungskosten je Beschäftigten rückläufig. Die direkten Kosten je Kursstunde haben sich dabei in der Mehrzahl der Länder erhöht, in absoluten Beträgen (KKS) besonders ausgeprägt in Dänemark, Österreich und Ungarn. In sieben Ländern haben sie sich verringert, besonders ausgeprägt in Norwegen, Bulgarien, Schweden und Deutschland (hier Rückgang um ein Viertel). Dies könnte auf erheblichen Preisdruck hindeuten (Teilnehmergebühren, Gehälter des internen und externen Weiterbildungspersonals), mit größeren Gruppengrößen in Lehrveranstaltungen zusammenhängen oder auf Einsparungen bei Reise- und Raumkosten (Durchführung im Unternehmen, nicht mehr extern in einem Tagungshotel) zurückzuführen sein.

Zu den Kosten der Unternehmen für die Weiterbildung der bei ihnen Beschäftigten gehören neben den direkten Kosten auch die *Personalausfallkosten* der Teilnehmer und Umla-

gen oder Beiträge an Fonds sowie Zuschüsse oder finanzielle Unterstützung für betriebliche Weiterbildung. Die Personalausfallkosten werden in CVTS aus methodischen Gründen nicht von den Unternehmen erfragt, sondern durch Multiplikation der Teilnahmestunden mit den durchschnittlichen Personalkosten pro Arbeitsstunde errechnet. Sie stellen damit einen theoretischen Maximalwert, nicht die tatsächlichen Personalausfallkosten dar.¹¹ Deutschland liegt bei den Personalausfallkosten (267 Euro je Beschäftigtem) auf einem Platz im Mittelfeld. Wie in Belgien, Frankreich, Luxemburg, Norwegen, Portugal, Schweden, Spanien und Tschechien sind in Deutschland die errechneten Personalausfallkosten höher als die direkten Kosten für Weiterbildungskurse.

Schließlich sind noch die *Zuschüsse oder Umlagen* für betriebliche Weiterbildung zu berücksichtigen. In Deutschland sind sie weiterhin nur von untergeordneter Bedeutung. In einigen Staaten haben sie jedoch beträchtliches Gewicht. Dies gilt insbesondere für Ungarn, Frankreich und Dänemark, in denen die Unternehmen hohe Nettoszahungen an Fonds angegeben haben. Umgekehrt haben z.B. die Unternehmen in den Niederlanden Nettoszuschüsse für betriebliche Weiterbildung erhalten.

Alle Kosten betrieblicher Weiterbildung zusammengenommen hatten die Unternehmen in Deutschland im Jahr 2005 Weiterbildungskosten von 504 Euro je Beschäftigtem. Gegenüber 1999 ist dies in nominaler Betrachtung ein Rückgang von knapp 8%.

Die Spannweite der betrieblichen Investitionen in Weiterbildung ist in Europa erheblich: Sie reicht von 69 KKS in Bulgarien bis zu 969 KKS in Dänemark (hier bei hohen Nettoszahungen an Fonds und bei vergleichsweise niedrigen Personalausfallkosten). Nach den bislang vorliegenden Daten hat Deutschland im Jahr 2005 mit 491 KKS Rangplatz 8 eingenommen. Die Verbesserung der Position seit 1999 ist darauf zurückzuführen, dass das finanzielle Engagement der Unternehmen für die Weiterbildung der bei ihnen Beschäftigten in anderen Staaten noch ausgeprägter abgenommen hat als in Deutschland.

Ausgewählte Resultate für Deutschland

- „Andere Formen“ der betrieblichen Weiterbildung ebenfalls rückläufig und weniger genutzt als Kurse Neben der betrieblichen Weiterbildung in der Form von Lehrveranstaltungen sind auch die eher informellen „anderen Formen“ der betrieblichen Weiterbildung relevant (siehe Kasten S. 9). Der Anteil der Unternehmen, die arbeitsplatznahe/arbeitsintegrierte Formen der betrieblichen Weiterbildung anbieten, ist in Deutschland um 6 Prozentpunkte zurückgegangen (von 72 % in 1999 auf 66 % in 2005; vgl. Tab. 1). Dabei dominierten die *Informationsveranstaltungen*

mit einem Anteil von 58 % bei den Unternehmen, die „andere Formen“ anboten, gefolgt von der Weiterbildung am Arbeitsplatz mit 48 %. Die sonstigen „anderen Formen“ spielen quantitativ eine deutlich geringere Rolle. Dieses Bild verschiebt sich aber, wenn man nicht den Anteil der Unternehmen betrachtet, die eine bestimmte „andere Form“ der betrieblichen Weiterbildung anbieten, sondern den Anteil der Beschäftigten des Unternehmens, die an den betreffenden informellen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Die Nutzungsintensität liegt relativ gesehen bei der *Weiterbildung am Arbeitsplatz* (mit 31 % der Beschäftigten in den Unternehmen, die diese Form der Weiterbildung anbieten) am höchsten. Bei *Lern- und Qualitätszirkeln* (6 %) sowie *Job-Rotation/Austauschprogrammen* (2 %) ist sie wesentlich niedriger. Diese Formen der betrieblichen Weiterbildung haben (zumindest noch) eine marginale Bedeutung. Auffallend ist die geringe Nutzungsintensität der Informationsveranstaltungen (nur 12 % der Beschäftigten in den Unternehmen, die dies anbieten).

Allerdings zeigen diese Ergebnisse auch, dass die Beteiligung an den „anderen Formen“ der Weiterbildung hinter der Beteiligung an Weiterbildungskursen zurückbleibt, sowohl in Relation zu allen Beschäftigten als auch mit Bezug nur auf die Unternehmen, die ihren Beschäftigten die jeweilige Form der Weiterbildung anbieten. Vergleichswerte aus CVTS2 liegen zur Nutzung „anderer Formen“ der Weiterbildung nicht vor, es bleibt abzuwarten, wie sich die eher informellen Formen der Weiterbildung und ihre Nutzung weiterentwickeln werden. Derzeit ist jedenfalls die betriebliche Weiterbildung in Kursen und Lehrveranstaltungen in Deutschland, gemessen an den Beteiligungsquoten, bedeutsamer als die arbeitsplatznahen/arbeitsintegrierten Formen der Weiterbildung.

• *Männer stärker an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt*

Männer haben 2005 in Deutschland häufiger als Frauen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die *Teilnahmequote der Männer* in allen Unternehmen betrug 32 %, die der *Frauen* nur 27 %. Die Differenz zwischen beiden Geschlechtern blieb im Vergleich zu 1999 unverändert, da die Teilnahmequote jeweils um 2 Prozentpunkte abnahm. Diese Differenz ist vor allem auf die unterschiedliche Beteiligung in Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten zurückzuführen – dort erreichten die Männer eine Quote von 36 %, während die Frauen mit nur 29 % doch deutlich abfielen. In kleinen Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) bestehen nahezu keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern (24 % für Männer bzw. 25 % für Frauen). Schon 1999 zeigten sich diese Ausprägungen nach Betriebsgrößenklassen.

Genau wie bei der Teilnahmequote zeigt sich auch bei den *Weiterbildungsstunden* je Beschäftigtem eine leichte Ten-

denz zugunsten der männlichen Beschäftigten. Sie nahmen 2005 mit zehn Stunden zwei Stunden länger an Kursen teil als Frauen. Im Vergleich zu 1999 hat sich die Differenz um eine Stunde verringert. Die größten Unterschiede bestehen wiederum in den Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten (Männer mit elf Stunden und Frauen mit acht Stunden), während in den anderen Unternehmen der Unterschied nur eine Stunde beträgt.¹²

• *Ältere Beschäftigte: In der Weiterbildung unterrepräsentiert*

Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist es zunehmend wichtig, vor allem auch für die betriebliche Weiterbildung, die *Altersstruktur der Beschäftigten* in den Unternehmen zu berücksichtigen. Nach den CVTS3-Ergebnissen ist die mittlere Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen in Deutschland bei weitem die wichtigste Zielgruppe der betrieblichen Weiterbildung. Sie hatte 2005 die höchste Teilnahmequote: 32 % (in allen Unternehmen) bzw. 41 % (in Unternehmen mit Kursen). Die Teilnahmequote für die unter 25-Jährigen betrug 25 % bei allen Unternehmen bzw. 34 % bei Unternehmen mit Lehrveranstaltungen. Jenseits der Altersgrenze von 55 Jahren lagen die entsprechenden Werte bei 21 % (alle Unternehmen) und 27 % (Unternehmen mit Kursen) und damit deutlich unter den durchschnittlichen Teilnahmequoten von 30 % sowie 39 %.

• *Private Bildungsanbieter: Weiterhin die wichtigsten Anbieter von externen Kursen*

Wichtig für die Einschätzung des *externen Weiterbildungsmarktes* in einem Land ist die Anbieterstruktur bei den von den Unternehmen extern nachgefragten Kursangeboten. Wie bereits 1999 sind die privaten Weiterbildungsanbieter auch 2005 in Deutschland die wichtigsten Anbieter von externen Weiterbildungskursen mit einem Anteil von 38 %; vgl. Tab. 2. In Deutschland sind nicht wie in den meisten anderen Ländern die öffentlichen Weiterbildungsanbieter die zweitwichtigsten Weiterbildungsanbieter, sondern mit

	1999	2005
Unternehmen mit „anderen Formen“ (in % aller Unternehmen)	72	66
Teilgruppe: Unternehmen mit „anderen Formen“ – Anteil nach Angebotsform		
Informationsveranstaltungen	85	58
Weiterbildung am Arbeitsplatz	75	48
Lern- und Qualitätszirkel	16	16
Selbstgesteuertes Lernen	19	15
Job-Rotation, Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuche	6	9

Quelle: Eurostat Datenbank New Cronos, CVTS2/CVTS3 (Abrufdatum 19.11.2007)

Tabelle 1 **Unternehmen mit „anderen Formen“ – Gesamtangebot an allen Unternehmen und Anteil nach Angebotsform (in % der Unternehmen mit „anderen Formen“)**

Anbieter	1999	2005
Private Bildungsanbieter	36	38
Organisationen der Wirtschaft und ihre Bildungseinrichtungen (IHK, HWK, Innungen)	21	22
Hersteller/Lieferanten/Muttergesellschaften/Beteiligungsgesellschaften	20	18
Fachschulen, Universitäten und Fachhochschulen	4	7
Öffentliche Bildungsanbieter	4	7
Gewerkschaften und ihre Bildungseinrichtungen	2	3
Sonstige Bildungsanbieter	12	6

Quelle: Eurostat Datenbank New Cronos, CVTS2 (Abrufdatum 19.11.2007), Destatis: Dritte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3), Ausgewählte Tabellen, 2007

Tabelle 2 **Teilnahmestunden in externen Lehrveranstaltungen nach Bildungsanbietern (in % der externen Weiterbildungsstunden)**

22 % die Organisationen der Wirtschaft (IHK, HWK, Innungen) und ihre Bildungseinrichtungen. Private Bildungsanbieter werden vor allem von größeren Unternehmen für ihre externen Veranstaltungen genutzt. Kleinere Unternehmen nehmen dagegen häufiger die Weiterbildungsleistungen der Organisationen der Wirtschaft in Anspruch.

Zusammenfassung – Ausblick

Die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen wird als wesentliche Voraussetzung für die Erreichung des Ziels von Lissabon und als Kernelement der europäischen Beschäftigungsstrategie gesehen. Dabei wird die Bildung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit als entscheidende Dimension betrachtet.¹³ Die Ergebnisse der dritten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung zeigen jedoch, dass nur in einigen Staaten hier substantielle Fortschritte erzielt werden konnten: In den süd- und osteuropäischen Ländern boten 2005 mehr Unternehmen ihren Beschäftigten Weiterbildung an als noch 1999, bei der Teilnahmequote an betrieblichen Weiterbildungskursen verzeichnen die ost- und einige südeuropäische Staaten, aber

auch Österreich und Luxemburg Zuwächse. In den meisten west- und nordeuropäischen Staaten ist der Anteil weiterbildender Unternehmen im Jahr 2005 aber niedriger als 1999, die Teilnahmequote (bezogen auf alle Beschäftigten) ist in den skandinavischen Staaten, in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich jetzt wesentlich niedriger als 1999. Auch in Deutschland macht ein kleinerer Anteil der Unternehmen den Beschäftigten Weiterbildungsangebote, die Teilnahmequote ist niedriger als 1999. In vielen Ländern ist das finanzielle Engagement der Unternehmen für die Weiterbildung der bei ihnen Beschäftigten rückläufig.

Es stellt sich die Frage, wie dieser Rückgang zu erklären und dann auch zu bewerten ist. Studien für Deutschland und andere Länder¹⁴ zeigen, dass Betriebe durch Weiterbildung deutliche Produktivitätseffekte verzeichnen, die weit über das hinausgehen, was die Arbeitnehmer (beispielsweise in Form von Lohnerhöhungen) zurückerhalten. Im Lichte dieser Forschungsergebnisse müsste es also auch darum gehen, Betriebe auf den potentiellen Nutzen eines erweiterten Weiterbildungsangebotes aufmerksam zu machen bzw. Anreize zu schaffen, das Angebot betrieblicher Weiterbildung (wieder) auszubauen. ■

Anmerkungen

- 1 Zu den Resultaten siehe Grünwald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (Hrsg.): *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa*. Bonn 2003
- 2 Die ersten Resultate für Deutschland wurden im August 2007 vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht (siehe u. a. Schmidt, D.: *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2005. Methodik und erste Ergebnisse*. In: *Wirtschaft und Statistik* 7/2007, S. 699–711), europäische Daten von Eurostat im Oktober 2007. Die Daten aus Finnland, Italien, Irland, Lettland, Slowenien und Zypern waren zum Redaktionsschluss noch nicht verfügbar. Abrufdatum für die (noch vorläufigen) europäischen Daten war der 19. 11. 2007.
- 3 Nach Aussage des statistischen Amtes in Österreich wurde dort 1999 aus methodischen Gründen der Anteil der Unternehmen mit „anderen Formen“ stark unterschätzt (mit einem Wert von 27 %). 2005 wurde ein Anteil von 71 % ermittelt.
- 4 Die Ergebnisse für Polen von 1999 sind nicht vergleichbar, da 1999 nur die Region Danzig in die Erhebung einbezogen wurde, 2005 dagegen das ganze Land.
- 5 Abkürzungserklärung gilt für alle Grafiken
- 6 Beicht, U.; Berger, K.; Moraal, D.: *Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland*. In: *Sozialer Fortschritt*, Heft 10-11/2005, S. 264. Für andere Länder wird teilweise eine sehr viel höhere finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber geschätzt, vgl. z. B. EIM/SOER: *Policy Instruments to Foster Training of the Employed*. Vol. 1. 2005
- 7 Zu den direkten Kosten der Lehrveranstaltungen gehören Zahlungen an externe Weiterbildungsanbieter, Personalkosten für eigenes Weiterbildungspersonal, Raum- und Materialkosten, Reisekosten der Teilnehmer.
- 8 Es wurden die im Jahr 2003 revidierten Kaufkraftparitäten für 1999 zugrunde gelegt, die in den Eurostat-Daten für 1999 bislang noch nicht implementiert wurden.
- 9 KKS können nur mit Einschränkungen zur Analyse der relativen Preise im Zeitverlauf herangezogen werden. Vgl. Stapel, S.; Pasanen, J.; Reinecke, S.: *Kaufkraftparitäten und abgeleitete Wirtschaftsindikatoren für EU, Beitrittskandidaten und EFTA*. Eurostat (Hrsg.), *Statistik kurz gefasst* 53/2004.
- 10 Zu den Arbeitskosten zählen Bruttolöhne und -gehälter sowie gesetzliche und sonstige Sozialaufwendungen.
- 11 Dieser theoretische Maximalwert würde sich nur dann ergeben, wenn tatsächlich im Umfang der Teilnahmestunden produktive Arbeitszeit ausfiele und kein Ausgleich durch unbezahlte Mehrarbeit oder Arbeitsverdichtung stattfände. Durch das Schätzverfahren unter Anwendung der durchschnittlichen Arbeitskosten je Teilnehmerstunde können zusätzliche Verzerrungen bestehen.
- 12 Siehe zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in 1999 Schönfeld, G.; Moraal, D.: *Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung im internationalen Vergleich – Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung*. In: *Granato, M.; Degen, U. (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen*. Bonn 2006, S. 226–244
- 13 Dies gilt sogar verstärkt seit der Revision der europäischen *Employment Strategy (2003) und der Neuausrichtung der Strategie von Lissabon* (vgl. *EU-Kommission: Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze*, KOM 19.11.2007 [2005] 24).
- 14 Vgl. Kuckulenz, A.: *Wage and productivity effect of continuing training in Germany. A sectoral analysis*. In: *Diskussionspapiere der DFG-Forschergruppe „Heterogene Arbeit: positive und normative Aspekte der Qualifikationsstruktur der Arbeit“* 06/07. Konstanz 2006; Dearden, L.; Reed, H.; Van Reenen, J.: *The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data*. Centre for Economic Performance Discussion Paper 674. London 2005; Conti, G.: *Training, productivity and wages in Italy*. *Labour Economics* 12/2005, S. 557–576; Hansson, Bo; Johanson, U.; Leitner, K.-H.: *The Impact of Human Capital and Human Capital Investments on Firm Performance: Evidence from the Literature and European Survey Results*. In: *CEDEFOP 3rd Research Report on Vocational Education and Training*. Thessaloniki 2004; De la Fuente, A.; Ciccone, A.: *Human capital in a global and knowledge-based economy*. 2002.