

Friederike Behringer

Betriebliche Weiterbildung in Europa

Weiterbildung als Oberbegriff für die Bildung im Erwachsenenalter wird für verschiedene Funktionen in Anspruch genommen und soll verschiedenen Zielen dienen. Einerseits soll sie das Nachholen von Schulabschlüssen ermöglichen, neue Chancen eröffnen und die Persönlichkeitsentwicklung fördern. Andererseits soll sie dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu stärken, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen sowie die am Arbeitsmarkt benötigten Kompetenzen bereitzustellen und so die Realisierung wirtschaftlicher Potentiale erleichtern. Das Zielbündel umfasst kurz- und längerfristige, präventive sowie kurative, wirtschaftspolitische sowie bildungs- und sozialpolitische Ziele, die in einem gewissen Spannungsverhältnis zueinander stehen (können). Im Laufe der Zeit wurde den einzelnen Elementen dieses Zielbündels auch unterschiedliches Gewicht zugewiesen.¹ Zugespitzt kann dies auch so formuliert werden, dass Weiterbildung heute eher als Notwendigkeit, als Verhaltenserwartung zur Anpassung an veränderte Anforderungen aufgefasst wird, die chancen- und entwicklungsorientierte Bildung Erwachsener dagegen in den Hintergrund geraten ist.²

Im europäischen Kontext ist Bildung ein zentrales Element der wirtschafts- und sozialpolitischen Strategie der EU. Obwohl im Lissabon-Vertrag die europäische Politik im Bereich der Bildung nach wie vor auf eine rein unterstützende, koordinierende und ergänzende Rolle festgeschrieben ist, wird die Modernisierung der Bildungssysteme und die Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens als zentraler Bestandteil der Politik zur Erreichung des Ziels von Lissabon bzw. der für 2020 gesetzten Ziele („Intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“) erachtet. Die Erhöhung der Erwerbsquote, die Steigerung der Produktivität, die Verlängerung des Erwerbslebens und damit die Förderung der Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme sollen auch durch die Möglichkeit

zum „lebenslangen Erwerb von Qualifikationen“³ unterstützt werden. Wegen der großen Bedeutung des lebenslangen Lernens wurde dafür auch ein Benchmark vereinbart, der im Durchschnitt der EU-Mitgliedstaaten zunächst bis 2010 erreicht werden sollte. Dieser Benchmark wurde bislang weit verfehlt, im EU-Durchschnitt zeigt sich seit 2005 sogar eine leichte Verschlechterung. Gleichwohl wurde für 2020 ein höherer Benchmark vereinbart und damit auf europäischer Ebene ein höchst anspruchsvolles Ziel gesetzt, das nur bei deutlich erfolgreicherem politischen Bemühungen zu erreichen ist.⁴

Auf der nationalen Ebene wird die große Bedeutung der Weiterbildung aktuell vor dem Hintergrund des demographischen Wandels verstärkt diskutiert. Die prognostizierte Alterung der Bevölkerung, die in Deutschland stärker ausgeprägt ist als in anderen europäischen Staaten,⁵ schlägt sich nicht nur in rückläufigen Zahlen der neu in das Beschäftigungssystem eintretenden jungen Erwachsenen nieder. Mit zunehmender Alterung der Erwerbspersonen besteht das Risiko, dass die erworbenen Kompetenzen zunehmend obsolet werden, wenn nicht durch Weiterbildung gegengesteuert wird. Auch aus der Diskussion über den bereits eingetretenen oder jedenfalls

1 Vgl. M. Bretschneider, B. Käßlinger, E. Sauter: Weiterbildung und Lebenslanges Lernen – Leitbegriffe und ihre Bedeutung im Wandel der Zeit, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): 40 Jahre Bundesinstitut für Berufsbildung: 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten, Bielefeld 2010, S. 187-196.

2 Vgl. R. Dobischat, K. Düsseldorf, J. Dikau: Rechtliche und organisatorische Bedingungen der beruflichen Weiterbildung, in: R. Arnold, A. Lipsmeier (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, Wiesbaden 2006, S. 531-546.

3 Europäische Kommission: Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, Brüssel 2010, S. 6, URL: http://europa.eu/press_room/pdf/complet__de_sg-2010-80021-06-00-de-tra-00.pdf [28.1.11].

4 Vgl. F. Behringer: EU-Benchmarks 2010 zur allgemeinen und beruflichen Bildung als Element der Lissabon-Strategie, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 39. Jg. (2010), Nr. 3, S. 16-20.

5 Vgl. D. Moraal: Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 38. Jg. (2009), Nr. 1, S. 34 f.

Dr. Friederike Behringer ist Arbeitsbereichsleiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung.

erwarteten Fachkräftemangel wird die Stärkung der Weiterbildung als geeignete Gegenstrategie abgeleitet.⁶

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden die Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland im europäischen Kontext dargestellt. Damit wird zwar nur ein Teilbereich des Lernens Erwachsener betrachtet, der jedoch für Erwerbstätige große Bedeutung hat. Zunächst geht es um einen Überblick zum Stand und zur Entwicklung im europäischen Vergleich. Anschließend werden deutsche Besonderheiten bei der betrieblichen Weiterbildung dargestellt sowie den Fragen nachgegangen, warum es so wenig Fortschritt beim Bestreben gibt, die Beteiligung an Weiterbildung zu steigern, und wo Ansatzpunkte liegen könnten, die Weiterbildungsabstänze von Unternehmen zu verringern.

Die Weiterbildungsdiskussion wird zwar seit längerem nicht mehr nur auf nationaler Ebene, sondern zunehmend in europäischen und internationalen Zusammenhängen geführt, dennoch stehen für die europäisch vergleichende Perspektive in der betrieblichen Weiterbildung nur wenige Datenquellen zur Verfügung.⁷ Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) ist die einzige Datenquelle, die zum Bereich der betrieblichen Weiterbildung detaillierte, europäisch vergleichbare Daten bereitstellt.

Dieser Beitrag nutzt zum einen Tabellen mit aggregierten Daten aus CVTS2 (1999) und CVTS3 (2005), die Eurostat in seiner Datenbank⁸ bereitstellt. Zum anderen stützt er sich auf Ergebnisse eines Forschungsprojektes unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung, das mit finanzieller Unterstützung von Cedefop durchgeführt wurde.⁹ An CVTS3 nahmen über 100 000 Unternehmen in 28 Staaten teil, bei CVTS2 waren es gut 75 000 Unternehmen aus 25 Staaten. Berücksichtigt werden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten des produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungen. Der öffentliche Sektor, Bildung und Gesundheit sind die wesentlichen Bereiche, die nicht einbezogen sind.

6 Vgl. z.B. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland, Nürnberg 2011, URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf> [28.1.11].

7 Vgl. F. Behringer, B. Käpplinger, G. Pätzold: Die europäische Unternehmensbefragung CVTS – ein wichtiger Baustein in der Analyse der betrieblichen Weiterbildung, in: F. Behringer, B. Käpplinger, G. Pätzold (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung – der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 22, Stuttgart 2009, S. 7-13.

8 Vgl. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>.

9 Die Projektergebnisse wurden von Cedefop veröffentlicht: Cedefop (Hrsg.): Employer-provided vocational training in Europe – Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey, Research Paper, Luxemburg 2010, URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf [28.1.11].

Mit CVTS werden Daten zu geplantem Lernen erhoben, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Neben Kursen und Seminaren gehören auch andere Formen betrieblicher Weiterbildung dazu, die teilweise arbeitsplatznah bzw. arbeitsintegriert sind. Dabei handelt es sich zum einen um ganz traditionelle Formen betrieblicher Bildung, z.B. geplante Einarbeitung am Arbeitsplatz oder Informationsveranstaltungen, zum anderen um modernere Formen, beispielsweise Lern- und Qualitätszirkel und selbstgesteuertes Lernen. Die Grenze zwischen Arbeit und Lernen ist bei diesen anderen Formen der betrieblichen Weiterbildung teilweise fließend, was auch die empirische Erfassung schwierig macht.¹⁰

Betriebliche Weiterbildung: Rückgang in Nord- und Westeuropa, Zuwachs in Süd- und Osteuropa

Nach den von Eurostat ausgewiesenen Ergebnissen des CVTS haben 2005 61% der Unternehmen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union für ihre Beschäftigten Weiterbildung finanziert – der gleiche Wert wurde für das Jahr 1999 errechnet.¹¹ Im EU-Durchschnitt zeigt sich also allenfalls eine Stagnation des Anteils weiterbildender Unternehmen. In Süd- und Osteuropa hat dieser Anteil in fast allen Staaten zugenommen – in Nord- und Westeuropa in fast allen Staaten dagegen abgenommen (vgl. Abbildung). Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Staaten haben sich dadurch verringert.

Auch bei den anderen Kernindikatoren zur Beschreibung des Stands und der Entwicklung betrieblicher Weiterbildung in Europa zeigen sich in Nord- und Westeuropa meist Rückgänge, in Osteuropa und teilweise auch in Südeuropa dagegen positivere Entwicklungen:

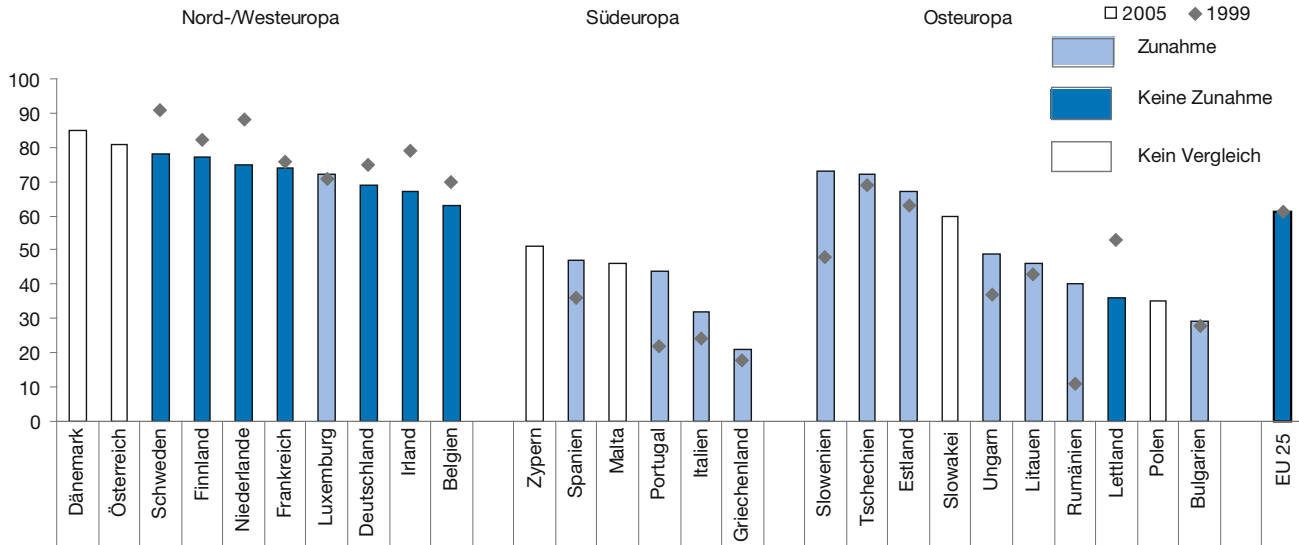
- In Süd- und Osteuropa hat – neben dem Anteil der weiterbildenden Unternehmen – auch die Reichweite der Weiterbildungskurse (Teilnahmequote in % aller Beschäftigten) zugenommen, in West- und Nordeuropa dagegen abgenommen; im EU-Durchschnitt ist eine deutliche Abnahme zu verzeichnen.

10 Vgl. D. Moraal, U. Grünwald: Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa, in: P. Dehnpostel, G. Pätzold (Hrsg.): Innovationen und Tendenzen der betrieblichen Berufsbildung, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 18, Stuttgart 2004, S. 174-186.

11 Allerdings ist einschränkend anzumerken, dass sich die von Eurostat ausgewiesenen Durchschnittswerte für EU25 für das Berichtsjahr 2005 auf 25 Länder, für das Berichtsjahr 1999 nur auf 22 Länder stützen und auch Länder einbeziehen, bei denen aus methodischen Gründen von stark begrenzter Vergleichbarkeit auszugehen ist (vgl. ausführlicher Cedefop, a.a.O.). Letztlich kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden, ob der europäische Durchschnittswert tatsächlich konstant geblieben ist.

Weiterbildende Unternehmen

in % aller Unternehmen



Anmerkung: Großbritannien, Norwegen (1999 und 2005) sowie Österreich, Dänemark, Polen (1999) wegen begrenzter Vergleichbarkeit ausgeschlossen; Zypern, Malta, Slowakei keine Werte für 1999.

Quelle: Eurostat-Datenbank CVTS2 (Abrufdatum 7.2.2006)/CVTS3 (Abrufdatum 20.10.2010).

- Die betrieblichen Ausgaben¹² für Weiterbildungskurse (in % der Arbeitskosten) waren in fast allen Staaten rückläufig; im Durchschnitt der EU sind sie zwischen 1999 und 2005 um rund ein Drittel gesunken.
- Die Intensität der Weiterbildung (Stunden in Weiterbildungskursen je 1000 Arbeitsstunden aller Beschäftigten) hat sich unterschiedlich entwickelt. In den nord- und westeuropäischen Staaten wie auch in Osteuropa sind sowohl Zunahmen als auch Abnahmen zu verzeichnen, der EU-Durchschnitt ist gesunken.

Deutsche Spezifika in der betrieblichen Weiterbildung

Gemessen an den vier Kernindikatoren der betrieblichen Weiterbildung lässt sich die Situation und Entwicklung in Deutschland wie folgt zusammenfassen:¹³

- Der Anteil der Unternehmen, die für mindestens einen Beschäftigten Weiterbildung (Kurse und/oder andere Weiterbildungsformen) finanziert haben, hat sich in

¹² Direkte Weiterbildungskosten zuzüglich des Saldos aus Umlagen, Beiträgen an und Einnahmen aus Fonds sowie sonstigen Zuschüssen für Weiterbildungsaktivitäten. Die investierte Arbeitszeit wird in diesem Indikator nicht berücksichtigt, weil sie sich nicht notwendigerweise in tatsächlichen Kosten der Weiterbildung niederschlägt. Zur Diskussion des Indikators vgl. Cedefop, a.a.O.

¹³ Vgl. F. Behringer, G. Schönfeld: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland: Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3, Bonn 2010, URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0438-0> [28.1.11]

Deutschland deutlich verringert; damit liegt Deutschland zwar weiterhin im Mittelfeld, jedoch hinter den skandinavischen und den meisten westeuropäischen Staaten, auch hinter Slowenien und Tschechien.

- Die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblich finanzierten Weiterbildungskursen ist in Deutschland zwischen 1999 und 2005 gesunken und liegt unter dem europäischen Durchschnitt (letzter Platz in Nord-/Westeuropa).
- Die Weiterbildungsintensität ist leicht überdurchschnittlich und hat sich von 1999 auf 2005 leicht erhöht.
- Die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildungskurse (in % der Arbeitskosten) liegen in Deutschland deutlich unter dem europäischen Durchschnitt; sie haben sich 2005 im Vergleich zu 1999 verringert.

Allerdings sind bei der Einschätzung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland deutsche Spezifika zu berücksichtigen. Arbeitsplatznahe Lernformen haben in Deutschland schon länger eine im europäischen Vergleich besonders große Bedeutung.¹⁴ Dies zeigt sich nicht nur an

¹⁴ In Deutschland haben 2005 54% der Unternehmen für ihre Beschäftigten Weiterbildungskurse und 66% Weiterbildung in anderen Formen finanziert; die Durchschnittswerte für die EU sind 49% (Kurse) bzw. 48% (andere Formen). Vgl. F. Behringer, B. Käpplinger: Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum?, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 40. Jg. (2011), Nr. 1, S. 15-19.

dem hohen Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung in anderen Formen als Kursen anbieten. Auch das relative Gewicht der anderen Weiterbildungsformen im Vergleich zu den Kursen ist in Deutschland hoch, und hat sich in den Jahren zwischen 1999 und 2005 weiter erhöht, anders als in den meisten anderen Staaten der EU. Weil detailliertere Informationen zu den arbeitsplatznahen Formen (wie Stunden oder betriebliche Ausgaben) im CVTS nur schwer oder gar nicht zu erheben sind, beziehen sich drei der vier Kernindikatoren nur auf Weiterbildungskurse. Ein Teil des betrieblichen Weiterbildungs geschehens wird damit in den Daten weniger sichtbar, und dieser Teil ist in Deutschland größer als in den meisten anderen europäischen Ländern. Allerdings ist ebenfalls zu konstatieren, dass diese betriebliche Weiterbildung jenseits der Kurse auch in Deutschland rückläufig ist und seltener als noch 1999 von den Unternehmen in Kombination mit Weiterbildungskursen eingesetzt wird.¹⁵

In allen EU-Staaten bieten kleine Unternehmen seltener Weiterbildung an als große; deshalb werden kleine und mittlere Unternehmen auch als „Problemgruppe“¹⁶ in der Weiterbildung bezeichnet. Die Unterschiede sind allerdings in Deutschland vergleichsweise gering ausgeprägt. Der Anteil weiterbildender Unternehmen sowie der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilnehmen, sind in Deutschland bei den kleinen Unternehmen höher als der EU-Durchschnitt, bei den Großunternehmen dagegen deutlich unterdurchschnittlich. Der Rückgang der Teilnahme an Weiterbildungskursen, auf den bereits oben hingewiesen wurde, zeigt sich in Deutschland ausschließlich bei den großen Unternehmen, während die Teilnahmequote der Beschäftigten in Kleinunternehmen stabil blieb und in mittelgroßen Unternehmen zwischen 1999 und 2005 sogar gestiegen ist. Auffallend ist in Deutschland demnach vor allem das im europäischen Vergleich relativ geringe Weiterbildungengagement der großen Unternehmen.

Erklärungsansätze und mögliche Förderperspektiven

Zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungseengagements werden unterschiedliche disziplinäre Ansätze herangezogen, die oft erweitert und mit Kontextfaktoren

ergänzt werden.¹⁷ Bildungsökonomische Analysen stützen sich häufig auf humankapitaltheoretisch fundierte Ansätze. Ein deutsch-französischer Vergleich auf der Grundlage der CVTS2-Daten kommt zu dem Schluss, dass die empirischen Befunde überwiegend gut mit diesem theoretischen Ansatz vereinbar sind, zugleich aber den Einfluss der französischen Finanzierungsregelung als institutioneller Rahmenbedingung deutlich machen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das französische System der obligatorischen betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung zur Steigerung betrieblicher Weiterbildung beiträgt, allerdings bei großen Unternehmen ausgeprägter als bei kleinen Unternehmen.¹⁸

Studien für Deutschland und andere Länder zeigen, dass Betriebe durch Weiterbildung deutliche Produktivitätsgewinne verzeichnen können, die höher sind als eventuelle Lohnerhöhungen für die Beschäftigten.¹⁹ Es stellt sich daher die Frage, warum Betriebe trotz dieser Erträge auf Weiterbildung für ihre Beschäftigten verzichten, und warum die betriebliche Weiterbildung sogar rückläufig ist.

Zum einen könnte der auf der Grundlage des CVTS ermittelte Rückgang der betrieblichen Weiterbildung mit einem Wandel der betrieblichen Weiterbildungspolitik zusammenhängen.

- Erstens könnte eine Verlagerung auf arbeitsplatznahe Weiterbildung zu Lasten der Kurse, wie sie in der deutschen Literatur diskutiert wird, mit einem Rückgang der Teilnehmenden an Weiterbildungskursen und mit rückläufigen Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildungskurse einhergehen. Die CVTS-Daten stützen jedoch die These einer Verdrängung der Wei-

17 Vgl. F. Behringer, J. Kampmann, B. Käßlinger: Theoretische Erklärungsansätze zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, in: F. Behringer, B. Käßlinger, G. Pätzold (Hrsg.), a.a.O., S. 35-52.

18 Vgl. F. Behringer, R. Descamps: Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France, in F. Behringer, B. Käßlinger, G. Pätzold (Hrsg.), a.a.O., S. 93-124.

19 Vgl. A. Kuckulenz: Wage and Productivity Effect of Continuing Training in Germany. A Sectoral Analysis, ZEW Discussion Paper, Nr. 06-25, Mannheim 2006; L. Dearden, H. Reed, J. Van Reenen: The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data, Centre for Economic Performance, Discussion Paper, H. 674, London 2005; G. Conti: Training, productivity and wages in Italy, in: Labour Economics, 2005, H. 12, S. 557-576; B. Hansson, U. Johansson, K.-H. Leitner: The Impact of Human Capital and Human Capital Investments on Firm Performance: Evidence from the Literature and European Survey Results, in: P. Descy, M. Tessaring (Hrsg.): Impact of education and training, Third Report on Vocational Education and Training Research in Europe: Background Report. Cedefop Reference series, 54, Luxemburg 2004, S. 261-319; A. de la Fuente, A. Ciccone: Human capital in a global and knowledge-based economy, Unitat de Fonaments de l'Anàlisi Econòmica (UAB) and Institut d'Anàlisi Econòmica (CSIC), UFAE and IAE Working Papers, 562.03, 2002, URL: <http://pareto.uab.es/wp/2003/56203.pdf> [28.1.11].

15 Vgl. ebenda.

16 U. Backes-Gellner: Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bielefeld 2006, S. 134.

terbildungskurse durch die anderen Formen betrieblicher Weiterbildung nicht.²⁰

- Zweitens würde sich ein Rückgang der im CVTS erhobenen betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung auch dann ergeben, wenn die Unternehmen wegen des Kostendrucks darauf verzichten, die Weiterbildung außerhalb des Betriebs (z.B. in einem teuren Hotel) durchzuführen und stattdessen eigene Räumlichkeiten nutzen.
- Drittens sinken die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung auch dann, wenn die Individuen stärker zur Kofinanzierung der Weiterbildung herangezogen werden oder sie gleich gänzlich aus eigener Tasche bezahlen. Hierzu fehlen jedoch hinreichende empirische Daten.

Zum anderen ist zu diskutieren, ob die auf der politischen Ebene immer wieder konstatierte Notwendigkeit verstärkter Weiterbildung eine Entsprechung in den Einschätzungen der Unternehmen hinsichtlich der Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft findet. Zwei Begründungsmuster lassen sich unterscheiden:

- Zum einen gibt es Unternehmen, welche die Kompetenzen ihrer Gesamtbelegschaft für den eigenen Betrieb für hinreichend erachten, also überhaupt keinen Bedarf an Weiterbildung erkennen; nach den Ergebnissen des CVTS trifft dies in Deutschland, aber auch im EU-Durchschnitt für drei von vier nicht weiterbildenden Unternehmen zu. Wenn es sich bei diesen Angaben der Unternehmen nicht nur um strategische Antworten in der Befragungssituation handelt, dann kommen die Experten in eigener Sache zu anderen Einschätzungen als ein Teil der Forschung und die Politik. Allerdings gibt es in der Wissenschaft auch Hinweise auf eine – zumindest in Teilbereichen – geringe Notwendigkeit der Weiterqualifizierung: „Es bleiben auch in der Wissensgesellschaft offensichtlich große Areale unqualifizierter und wenig lernförderlicher Arbeit.“²¹ Es gibt Hinweise auf eine „Re-Taylorisierung der Arbeit“²² sowie auf Beschäftigungsgewinne gering Qualifizierter in bestimmten Teilssegmenten des Arbeitsmarktes (z.B. Handel, Verkehr, Gesundheitswesen).²³ Es bleibt künftigen Analysen vorbehalten, nach Anhaltspunkten zu suchen,

wie hoch der Anteil der Unternehmen in der Europäischen Union ist, die von der Erhöhung und Veränderung der Qualifikationsanforderungen tatsächlich nicht betroffen sind.

- Zum anderen finden sich Unternehmen, die den von ihnen wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf wegen zu hoher Kosten oder wegen zu hoher Arbeitsbelastung nicht decken oder kein adäquates Angebot auf dem Weiterbildungsmarkt finden konnten. Diese Gruppe ist nach den CVTS-Ergebnissen wesentlich kleiner als die große Gruppe der Unternehmen, die keinerlei Qualifizierungsbedarf für ihre Belegschaft erkennen.

Politische Initiativen zur Stärkung betrieblicher Weiterbildung müssten vor allem bei den weiterbildungsabsinenten Unternehmen den Blick für den Bedarf an verbesserten Kompetenzen der Mitarbeiter/innen und für die zu erzielenden Erträge von Weiterbildung schärfen. Während für letzteres eine Öffentlichkeitskampagne möglicherweise gute Effekte bewirken könnte, dürfte sie insgesamt jedoch nicht ausreichend sein. Qualifizierungsberatung der Unternehmen, insbesondere der kleineren Unternehmen, und Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Personalarbeit könnten adäquate Instrumente sein.

Die Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung durch finanzielle Mittel könnte diese in den Fällen stärken, in denen die Kosten tatsächlich ein Hindernis sind. Allerdings handelt es sich dabei nur um einen kleineren Teil der weiterbildungsabsinenten Unternehmen. Einer Reduktion der betrieblichen Weiterbildungsabstinenz auf diesem Wege sind damit Grenzen gesetzt. Die Einführung eines Weiterbildungsfonds, beispielsweise in der kürzlich von Bosch vorgeschlagen Form,²⁴ integriert Weiterbildungsberatung und -planung sowie obligatorische Umlagen für den Fonds bei den Unternehmen, die keine Weiterbildungsausgaben in mindestens der Höhe der Abgabe nachweisen können. Ein solcher Fonds, der sich auf alle Unternehmen erstreckt, könnte auch in Deutschland ein Weg sein, die betriebliche Weiterbildungsabstinenz zu reduzieren sowie die Reichweite und das Volumen betrieblicher Weiterbildung zu steigern.

20 Vgl. F. Behringer, B. Käpplinger, a.a.O.

21 M. Baethge, V. Baethge-Kinsky: Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen, Münster 2004, S. 142.

22 K. Dörre, K. Pickshaus, R. Salm: Re-Taylorisierung, Hamburg 2001.

23 T. Kalina, C. Weinkopf: Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten, IAT-Report 2005-10, Gelsenkirchen 2005. URL: <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-10.pdf> [28.1.2011].

24 Vgl. G. Bosch: In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Bonn 2010.