

---

# Lebenslanges Lernen in Unternehmen

Methodik und ausgewählte Ergebnisse

der Continuing Vocational Training Surveys 1999 und 2005

**Dr. Friederike Behringer**  
Bundesinstitut für Berufsbildung

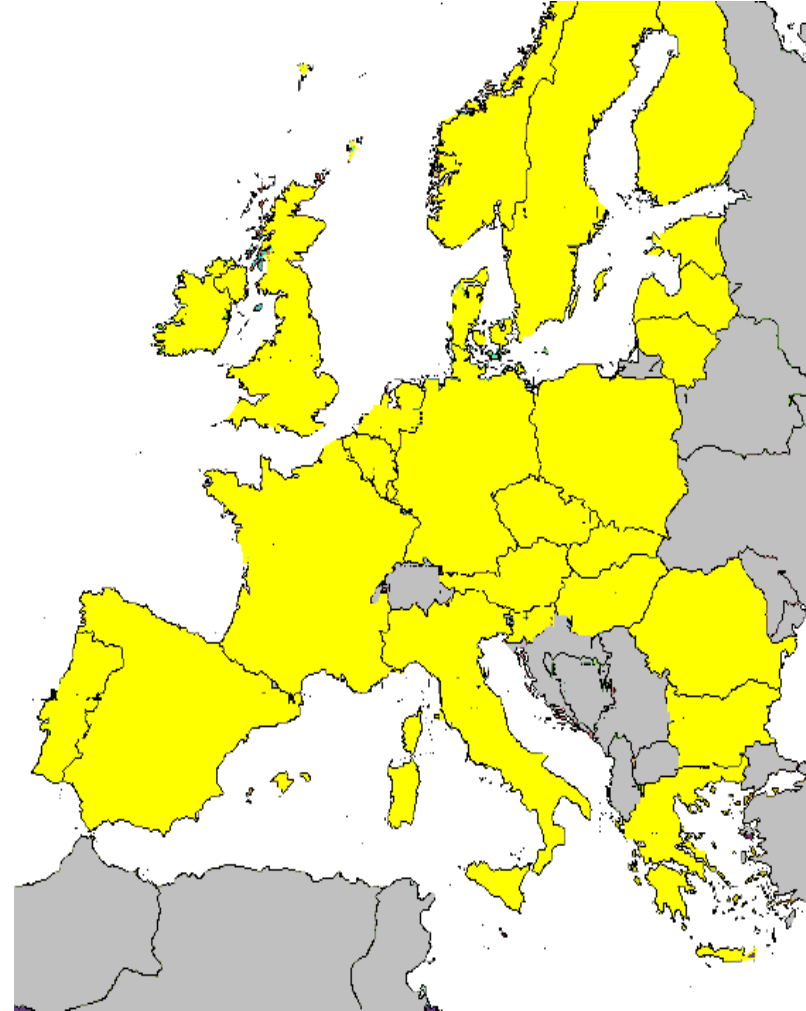
**Prof. Dr. Bernd Käßplinger**  
Humboldt-Universität zu Berlin

# Relevanz betrieblicher Weiterbildung

- ▶ EU: Bildung als Element der wirtschafts- und sozialpolitischen Strategie
  - ▶ Zentral: Lebenslanges Lernen
  - ▶ Für Erwachsene ist betriebliche Weiterbildung von zentraler Bedeutung
  - ▶ Effekte von Weiterbildung für Individuen und Betriebe
  - ▶ Soziale Erträge („wider benefits of learning“)
- Warum ist die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen und Individuen nicht höher?

# Datengrundlage CVTS

- **Continuing Vocational Training Survey (CVTS)** wurde 1993, 1999 und 2005 durchgeführt. 1999 waren 25 Staaten einbezogen, 2005 waren es die 27 EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen.
- 1999 wurden **76.000 Unternehmen in Europa** befragt, 2005 waren es ca. **100.000** (2.857 in Deutschland)
- **Erhebungsbereich:** Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in fast allen Wirtschaftsbereichen (nicht einbezogen v.a. Öff. Sektor, Bildung und Gesundheit)
- **CVTS4** wurde **2011** für das Referenzjahr 2010 durchgeführt, noch keine Ergebnisse



# CVTS-Definition betrieblicher Weiterbildung

- ▶ **Lehrgänge, Kurse und Seminare**
- ▶ **andere (arbeitsplatznahe) Formen der betrieblichen Weiterbildung**
  - Einarbeitung, Unterweisung, Weiterbildung am Arbeitsplatz
  - Lern- und Qualitätszirkel
  - selbstgesteuertes Lernen
  - Austauschprogramme, Abordnungen
  - Fachvorträge, Workshops, Informationsveranstaltungen
- ▶ **vollständig oder teilweise von Unternehmen finanziert**  
(direkte Kosten, z.B. für externe Dozenten, und/oder Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit)

## EU: Entwicklung betrieblicher Weiterbildung 1999-2005: Konvergenz auf mittlerem Niveau bei Kursen

- Im EU-Durchschnitt Stagnation der betrieblichen Weiterbildung
- In Süd- und Osteuropa meist Steigerungen (Weiterbildende Unternehmen, Teilnahmequote), in Osteuropa in etlichen Staaten auch die Intensität
- Im West- und Nordeuropa meist Rückgang bei allen Indikatoren, einzelne Ausnahmen
- Rückläufige Ausgaben für Weiterbildung in der Mehrzahl der Staaten
- Konvergenz auf mittlerem Niveau, aber große Divergenzen beim nicht kursförmigen Lernen

# Wo steht Deutschland bei der betrieblichen Weiterbildung?

- ▶ Deutschland weiterhin nur im Mittelfeld
- ▶ Fast alle Indikatoren rückläufig
- ▶ Teilnahmequote (Kurse) 2005 gesunken, letzter Platz in Nord-/ Westeuropa, unter dem Durchschnitt der EU
- ▶ Betriebliche Ausgaben für Weiterbildungskurse gesunken, unter dem Durchschnitt der EU
- ▶ Weiterbildungsintensität (Kursstunden) in Deutschland 2005 etwas höher als 1999 (EU Mittelfeld)

# Deutsche Spezifika 1: Die Rolle des arbeitsplatznahen Lernens

## In Deutschland

- hohe Bedeutung betrieblicher Weiterbildung in anderen Formen (Rangplatz 2 in EU)
- mehr Unternehmen mit arbeitsplatznahen Formen als mit Kursen;
- Relative Zunahme der Weiterbildung jenseits der Kurse
  - anders als in den meisten Staaten der EU
- Verlagerung auf arbeitsplatznahe Lernformen
  - im Querschnitt nicht mehr so oft Kombinationen, Zunahme der Extreme: Diversifizierung und Reduktion der Lernformen auf Betriebsebene) (Behringer/Käpplinger 2011)

## Deutsche Spezifika 2: Weiterbildung und Unternehmensgröße

- ▶ EU-weit: Kleinbetriebe bieten seltener Weiterbildung an als große Unternehmen.
- ▶ In Deutschland recht geringe Unterschiede Anteil weiterbildender Unternehmen und Teilnahmequote
  - ▶ bei kleinen Unternehmen höher als der EU-Durchschnitt,
  - ▶ bei Großunternehmen dagegen unterdurchschnittlich
- ▶ Wenn Unternehmen Kurse anbieten, dann ist in Deutschland die Teilnahmequote in kleinen Unternehmen höher als in Großunternehmen – anders als in vielen anderen Ländern (Behringer/Schönfeld 2010).



# Fokusthema 1: Ein „Hebel“ zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung: Professionelle Weiterbildungsstrukturen

## „Schattenthema“ Professionalität

- ▶ Deutsche Unternehmen, die Bedarfsanalysen durchführen haben eine 11% höhere Wahrscheinlichkeit **weiterbildungsaktiv auf Betriebsebene** zu sein, zum vgl. neue Verfahren „nur“ um 5% (Ergebnisse einer Probit-Schätzung mit Förderung des RatSWD, Käßplinger 2007)
- ▶ Unternehmen mit professionalisierter Personalarbeit **beteiligen mehr Mitarbeiter an Weiterbildung** (Ergebnisse einer Clusteranalyse mit Daten aus 7 Ländern im Auftrag von CEDEFOP)
- ▶ **ABER: Intensive Evaluationsaktivitäten wirken kontraproduktiv** (bei Evaluation sind Süd- und Osteuropäische weiterbildungsaktive Unternehmen am aktivsten, skandinavische „**Vertrauenskulturen**“ in Unternehmen)

## Fokusthema 2: Determinanten betrieblicher Weiterbildung – Vergleichende Analyse Deutschland - Frankreich

- ▶ DE: Das betriebliche Angebot an Weiterbildungskursen ist u.a. durch Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, Innovativität und Höhe der Arbeitskosten beeinflusst. Ähnliches Bild beim Angebot an anderen Formen der Weiterbildung, jedoch Arbeitskosten (Proxy für Qualifikationsstruktur) nur schwacher Effekt (Probit, SUF CVTS2)
- ▶ FR: Ökonomische Merkmale des Betriebes haben deutlich geringere Effekte auf betriebliche Weiterbildungskurse (Ausnahme: Größe) (Heterogeneous Choice Models, Test auf Sig der Interaktionsterme mit „country“, OGLM; Behringer/Descamps 2009)
- ▶ Institutionelle Rahmenbedingungen: FR positiver Effekt auf Angebot an Kursen, negativer Effekt auf andere Formen. Erklärungsansätze Finanzierungssystem (Fonds) und kulturelle Faktoren
- ▶ Keine Substitution Kurse/andere Formen, jedenfalls nicht in CVTS2 (bivariates Probit; ähnlich Turquotte et al. 2003). Ergebnisse für CVTS3 nicht eindeutig.

# Fazit und Anregungen I

## ➤ **Forschung:**

- Stärkerer Abgleich von **Empirie und Rhetorik** zur betrieblichen Weiterbildung. Differenzierende Arbeit mit Mikrodaten
- Erklärungen und Handlungsansätze hinsichtlich der **Stagnation der Weiterbildungsbeteiligung** entwickeln; **Wandel der Weiterbildung** analysieren
- **Theoriearbeit intensivieren** (Rolle der professionellen Personal-/Weiterbildungsarbeit theoretisch fassen)
- **Mehr international vergleichende Analysen**

# Fazit und Anregungen II

## ➤ Datenzugang und Nutzung:

- Die Nutzung der Mikrodaten ist auf **europäischer Ebene** praktisch nicht möglich („Nadelöhr“ Eurostat), was eigentlich ein Skandal ist
- Die **Nutzung in Deutschland** ist dank der FDZ sehr gut organisiert. Bei einzelnen Variablen jedoch Anonymisierung ungünstig (Beispiel Beiträge an und Zuschüsse aus Fonds etc). Datenzugangsprobleme bei der Zusammenarbeit mit Forschern im Ausland erschweren den Datenzugang im Ausland!
- Interessant wäre es, wenn die Daten der CVTS-Wellen miteinander verbunden würden. **Employer-Employee-linked Datensätze** zu CVTS und AES wären interessant (Beispiel Frankreich)

---

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Friederike Behringer  
behringer@bibb.de

Prof. Dr. Bernd Käpplinger  
bernd.kaepplinger@rz.hu-berlin.de

# Literatur

- BEHRINGER, FRIEDERIKE; DESCAMPS, RENAUD (2009): **"Determinants of employer-provided training: A comparative analysis of Germany and France"**. In: Friederike Behringer; Bernd Käßplinger; Pätzold, Günter (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beiheft 22. Stuttgart, Franz Steiner Verlag. S. **93-124**
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND; PÄTZOLD, GÜNTER (2009): **"Die europäische Unternehmensbefragung CVTS - ein wichtiger Baustein in der Analyse der betrieblichen Weiterbildung"**. In: Behringer, Friederike; Käßplinger, Bernd; Pätzold, Günter (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beiheft 22. Stuttgart, Steiner Verlag. S. **7-13**
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; SCHÖNFELD, GUDRUN (2010): **"Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Ein Vergleich mit den EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage der vier Kernindikatoren aus CVTS3"**. Internetveröffentlichung: 30.08.2010. Bonn. Bundesinstitut für Berufsbildung. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0438-0>, <http://www.bibb.de/de/55365.htm> [05.10.2010].
- BEHRINGER, FRIEDERIKE; KÄPPLINGER, BERND (2011): **"Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum?"**. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (1), S. 15-19. URL:<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6604> [01.03.11]
- CEDEFOP (2010): **Employer-provided vocational training in Europe - Evaluation and interpretation of the third continuing vocational training survey**. Cedefop, Research Paper, No 2. Luxemburg, Publications Office of the European Union.
- KÄPPLINGER, BERND (2007): **"Welche Betriebe in Deutschland sind weiterbildungsaktiv? Nutzung des CVTS-Datensatzes zur Analyse der betrieblichen Weiterbildung"**. In: RatSWD Working Paper No. 10 Research Note No. 6. URL:[http://www.ratswd.de/download/RatSWD\\_RN\\_2007/RatSWD\\_RN\\_06.pdf](http://www.ratswd.de/download/RatSWD_RN_2007/RatSWD_RN_06.pdf) [26.03.12]

# Literatur

- KRÜGER-HEMMER, CHRISTIANE; SCHMIDT, DANIEL (2009): "**Durchführung von CVTS3 in Deutschland**". In: Behringer, Friederike; Käßplinger, Bernd; Pätzold, Günter (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beiheft 22. Stuttgart, Steiner Verlag. S. **53-66**
- MORAAL, DICK; SCHÖNFELD, GUDRUN (2009): "**Geschichte und Entwicklung der Erhebungen über die betriebliche Weiterbildung (CVTS) in Europa und Deutschland**". In: Behringer, Friederike; Käßplinger, Bernd; Pätzold, Günter (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung - der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) im Spiegel nationaler und europäischer Perspektiven. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Beiheft 22. Stuttgart, Steiner Verlag. S. **15-33**
- TURCOTTE, JULIE; LÉONARD, ANDRÉ; MONTMARQUETTE, CLAUDE (2003): "**New Evidence on the Determinants of Training in Canadian Business**". Ottawa. URL: <http://www.statcan.ca/english/freepub/71-584-MIE/71-584-MIE2003005.pdf> [28.10.2008].
- WILLIAMS, RICHARD (2008): "**Using Heterogeneous Choice Models – To Compare Logit and Probit Coefficients Across Groups**". Revised June 2008. URL: [http://www.nd.edu/~rwilliam/oglm/RW\\_Hetero\\_Choice.pdf](http://www.nd.edu/~rwilliam/oglm/RW_Hetero_Choice.pdf) [28.10.2008].
- WILLIAMS, RICHARD (2008A): "**Estimating heterogeneous choice models with Stata**". Under review at The Stata Journal. Last revised August 11, 2008. URL: [http://www.nd.edu/~rwilliam/oglm/oglm\\_Stata.pdf](http://www.nd.edu/~rwilliam/oglm/oglm_Stata.pdf) [28.10.2008].