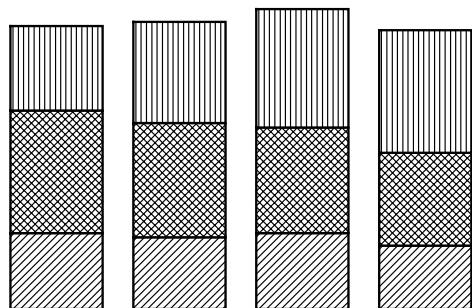


ZWEITE EUROPÄISCHE ERHEBUNG ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG (CVTS2)

Ergebnisse der schriftlichen Erhebung
bei zirka 3 200 Unternehmen
mit 10 und mehr Beschäftigten in Deutschland





Herausgeber: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Fachliche Informationen zu dieser Veröffentlichung können Sie direkt beim Statistischen Bundesamt erfragen:

Gruppe VII C, Telefon: 06 11 / 75 41 52 oder Fax: 06 11 / 75 39 77,
E-Mail: cvts@destatis.de

Erschienen im Februar 2002
Bestellnummer: 0730100 - 00900

Recyclingpapier aus 100 % Altpapier.



Informationen über das Statistische Bundesamt und sein Datenangebot erhalten Sie:

- im Internet: www.destatis.de

oder bei unserem Informationsservice
65180 Wiesbaden

- Telefon: 06 11 / 75 24 05
- Telefax: 06 11 / 75 33 30
- E-Mail: info@destatis.de

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2002

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

1994 fand unter der Bezeichnung „Continuing Vocational Training Survey“ (CVTS) eine erste Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in den damals 12 EU-Mitgliedstaaten statt. Diese Erhebung stellte einen wichtigen Schritt dar, den Prozess der europäischen Integration auf der Basis von aktuellen statistischen Daten zu gestalten. Im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission wurde im Jahr 2000 eine zweite Befragung von Unternehmen zur beruflichen Weiterbildung durchgeführt. Insgesamt waren 26 europäische Länder beteiligt, neben den 15 EU-Mitgliedstaaten auch Norwegen sowie einige mittel- und osteuropäische Länder, die zu den Beitrittskandidaten der Europäischen Union zählen.

In Deutschland wurden im Sommer 2000 ca. 10 000 Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen Produzierendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Banken und Versicherungen sowie Dienstleistungen auf schriftlichem Wege befragt. Die Befragung wurde vom Statistischen Bundesamt (Destatis) und mehreren Statistischen Landesämtern arbeitsteilig durchgeführt. Viele Unternehmen bekundeten bereits während der Feldarbeit ihr großes Interesse an den Erhebungsergebnissen.

Nunmehr liegen die ersten repräsentativen Ergebnisse vor; sie beziehen sich auf das Jahr 1999. Trotz aufwendiger Fragen zur Teilnahme an den verschiedenen Formen der betrieblichen Weiterbildung sowie insbesondere zu den Kosten der Lehrveranstaltungen lag die Beteiligung der Unternehmen mit 31,3 % für eine freiwillige Erhebung erfreulich hoch. Den Unternehmen, die sich an der Erhebung beteiligt haben, sei noch einmal ausdrücklich für ihre Kooperationsbereitschaft gedankt.

Kernpunkt der Erhebung war die Erfassung von Angaben zu Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren auf der einen Seite und zu anderen Formen der Weiterbildung (wie z. B. Informationsveranstaltungen, geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen usw.) auf der anderen Seite.

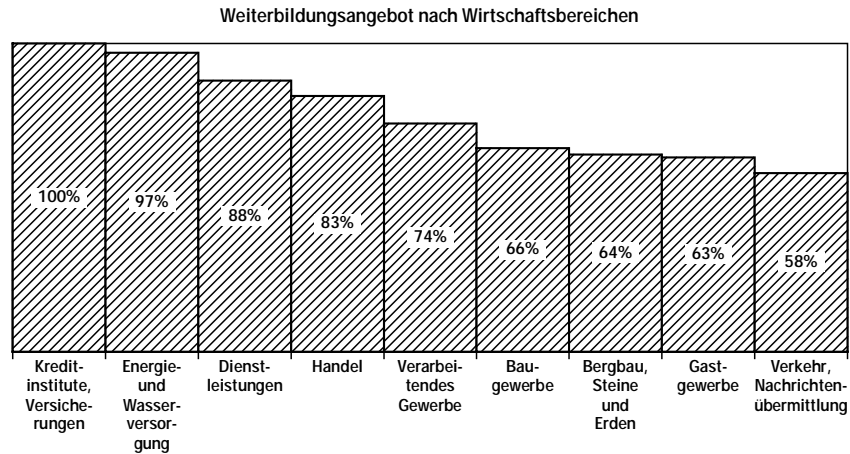
Neben dieser Broschüre sind zurzeit folgende weiteren Publikationen auf der Basis der Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebung geplant:

1. Ein Artikel des Statistischen Bundesamtes in der Zeitschrift „Wirtschaft und Statistik“, der das methodische Konzept und die wichtigsten Schlüsselkennziffern in den Vordergrund stellt.
2. Ein Projektbericht des Statistischen Bundesamtes, in dem die methodischen Grundlagen der Erhebung detailliert behandelt und auch wichtige Erhebungsergebnisse ausführlich dargestellt werden.
3. Verschiedene Veröffentlichungen des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) mit Daten im europäischen Vergleich.

Das Weiterbildungsangebot der Unternehmen schwankt erheblich

75 % der befragten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern betriebliche Weiterbildung an. Die Weiterbildungsaktivitäten in den unterschiedlichen Branchen variieren sehr stark. So bieten 100 % der Kreditinstitute, der Versicherungen und der Datenverarbeitungsunternehmen betriebliche Weiterbildung in irgendeiner Form an, aber nur 56 % der Textil- und Bekleidungsunternehmen.

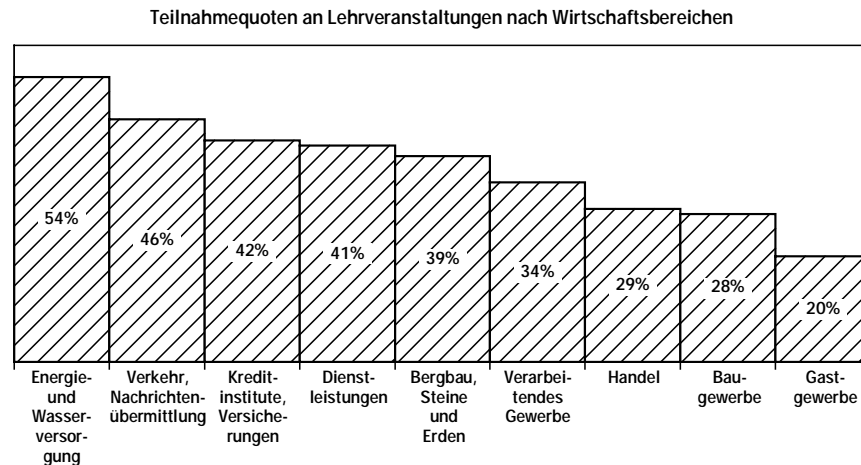
Je größer ein Unternehmen ist, umso eher gibt es ein Weiterbildungsangebot für die Beschäftigten. Während 68 % der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten weiterbilden, sind es in der Größenklasse 50 – 249 Beschäftigte schon 87 %. Die Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten bilden sämtlich weiter.



67 % aller Unternehmen bieten Kurse und Lehrveranstaltungen an, 72 % andere Formen der Weiterbildung (z. B. Informationsveranstaltungen, Job Rotation, Qualitätszirkel) an. 63 % offerieren sowohl Lehrveranstaltungen als auch andere Formen der Weiterbildung.

Die Teilnahmequoten an den Lehrveranstaltungen schwanken erheblich zwischen den einzelnen Branchen

Das Angebot an Lehrveranstaltungen variiert sehr stark zwischen den einzelnen Branchen. So boten 100 % der Kreditinstitute und Versicherungen ihren Beschäftigten Lehrveranstaltungen an, aber nur 42 % der Textil- und Bekleidungsunternehmen. Werden alle Branchen gemeinsam betrachtet, lag der Anteil bei 67 %.

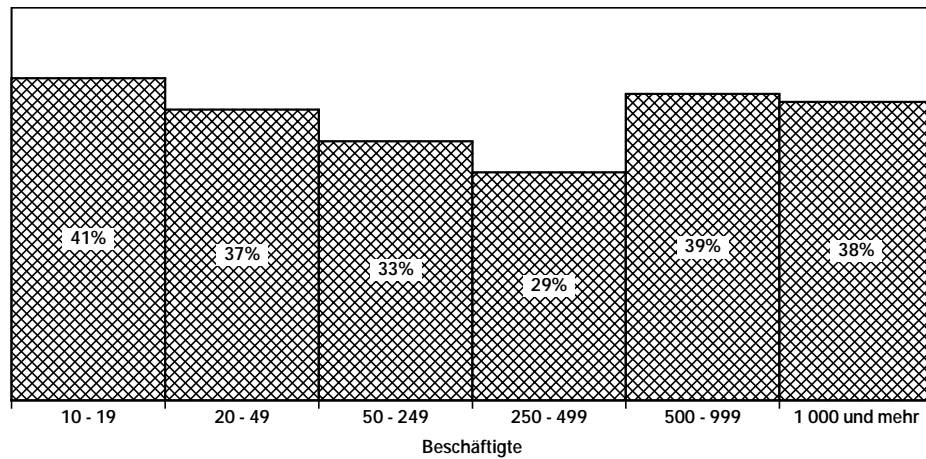


Der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Beschäftigten derjenigen Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten, liegt bei 36 %. Zwischen den Branchen wies diese Teilnahmequote jedoch auch eine sehr große Spannweite auf: von 79 % bei der Nachrichtenübermittlung bis zu lediglich 20 % im Gastgewerbe und im Textil- und Bekleidungs-gewerbe.

Die Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen liegen bei kleinen und großen Unternehmen am höchsten

Die Unterschiede bei den Teilnahmequoten liegen in einem kleineren Intervall, als dies bei den verschiedenen Branchen der Fall ist. Dabei sinken die Teilnahmequoten zunächst (41 % bei Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten, 29 % bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten). In größeren Unternehmen steigen die Teilnahmequoten wieder an (38 % bei Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten).

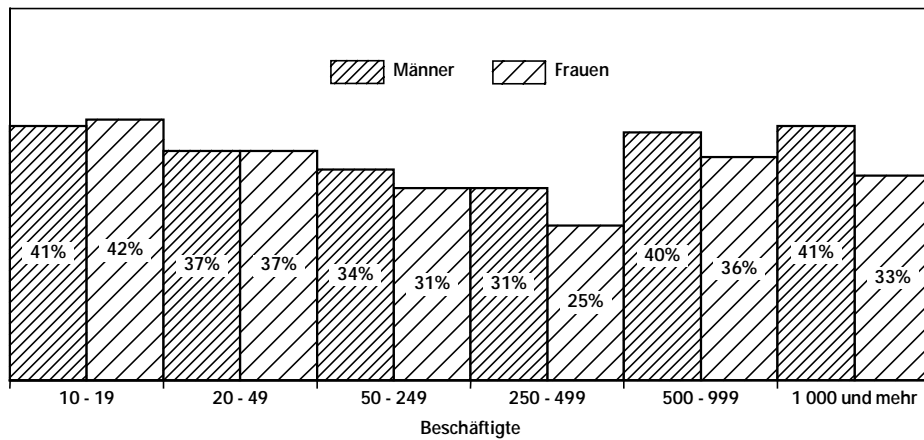
Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße



In den größten Unternehmen liegt die Teilnahmequote der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen erheblich unter derjenigen der Männer. In kleinen Unternehmen sind die Quoten nahezu gleich

Frauen sind in der betrieblichen Weiterbildung gegenüber Männern etwas unterrepräsentiert. Ihre Teilnahmequote liegt bei 33 %, während 38 % der männlichen Beschäftigten 1999 an entsprechenden Veranstaltungen teilgenommen haben. Während Frauen in kleinen Unternehmen genauso häufig wie Männer an Lehrveranstaltungen teilnehmen, liegt ihre Teilnahmequote in Großunternehmen deutlich unter derjenigen der Männer.

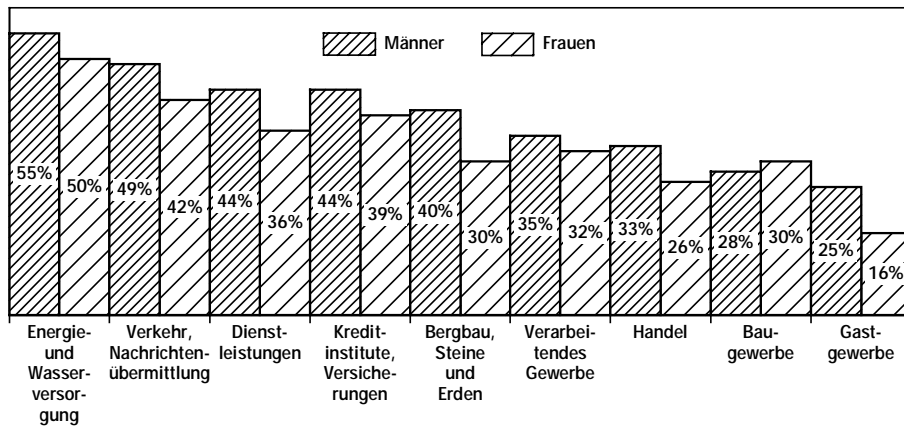
Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht und nach Unternehmensgröße



Erhebliche Unterschiede in der Beteiligung von Männern und Frauen zeigen sich, wenn die Daten differenziert nach Branchen betrachtet werden

Im Baugewerbe und in der Metallherzeugung liegen die Teilnahmequoten der Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen über denen der Männer. In denjenigen Branchen, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten besonders hoch ist (Gastgewerbe 65 %, Banken und Versicherungen 51 %, Handel 52 %), ist ihre Beteiligung an der betrieblichen Weiterbildung eher niedriger.

Teilnahmequoten an Lehrveranstaltungen nach Geschlecht und nach Wirtschaftsbereichen

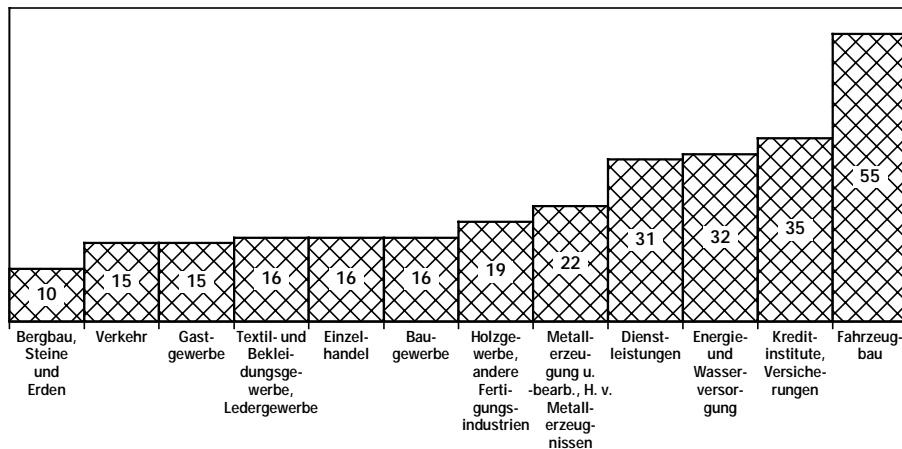


Die Teilnahmestunden je Teilnehmer weisen in den befragten Wirtschaftsbereichen eine große Bandbreite auf. Die durchschnittlichen Teilnahmestunden liegen für Männer etwas höher als für Frauen

Im Bergbau nimmt jede(r) Teilnehmer(in) im Durchschnitt 10 Stunden pro Jahr an Lehrveranstaltungen teil; bei den Banken und Versicherungen beträgt dieser Wert dagegen 35 Stunden. Im Fahrzeugbau bringt es jeder Teilnehmer sogar auf 55 Stunden. Im Durchschnitt aller Branchen lag dieser Wert bei 27 Stunden. Eine Abhängigkeit der mittleren Teilnahmestunden von der Unternehmensgröße lässt sich nicht feststellen. Bezieht man die Teilnahmestunden dagegen auf alle Beschäftigten der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen, fallen die Werte zum Teil deutlich niedriger aus.

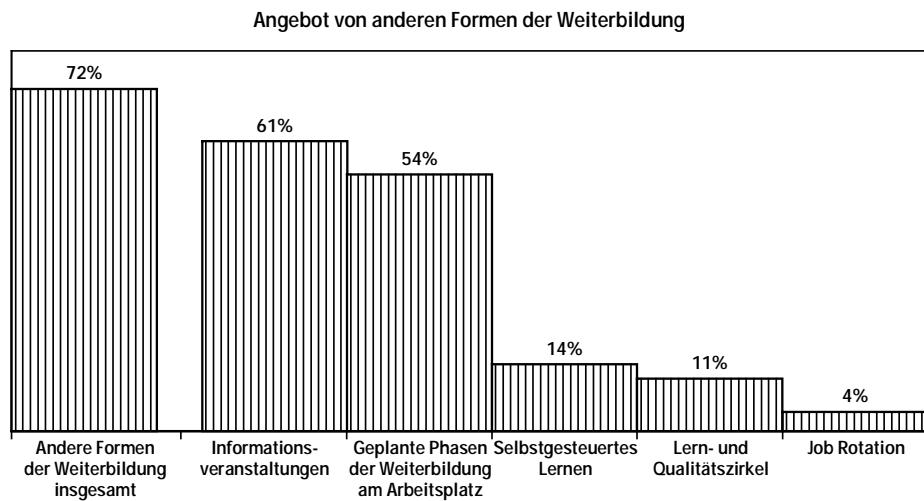
Männer nehmen im Schnitt etwas länger an Lehrveranstaltungen teil (28,5 Stunden gegenüber 24,7 Stunden bei den Frauen). Es gibt jedoch auch einige Wirtschaftsbereiche, in denen die Teilnehmerinnen deutlich mehr Stunden aufweisen als ihre männlichen Kollegen, z. B. der Bergbau (Frauen: 21 Stunden, Männer: 9 Stunden) und das Baugewerbe (Frauen: 27 Stunden, Männer: 15 Stunden). In den Dienstleistungsbereichen weisen die Frauen dagegen durchgängig weniger Teilnahmestunden auf als die Männer.

Teilnahmestunden je Teilnehmer nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen



72 % aller Unternehmen nutzen das erweiterte Spektrum der betrieblichen Weiterbildungsformen. Beim Angebot gibt es große Unterschiede zwischen kleinen und großen Unternehmen

Neben den Lehrveranstaltungen greifen Unternehmen zunehmend auch auf andere Formen der Weiterbildung zurück. Im Jahr 1999 dominierten aus dem erweiterten Spektrum der Weiterbildungsformen die Informationsveranstaltungen mit 61 % vor den geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz mit 54 %.



Je größer das Unternehmen, umso eher werden andere Formen der Weiterbildung angeboten. Während Qualitätszirkel nur in 7 % der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten existierten, gab es sie in 47 % der Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten. Bei Job Rotation liegen die entsprechenden Anteile bei 3 und 35 %, bei selbstgesteuertem Lernen bei 10 und 49 %, bei den geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz bei 43 und 84 % und bei den Informationsveranstaltungen bei 52 und 98 %.

Der Professionalisierungsgrad ist in der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland noch nicht sehr hoch

Professionalisierte Bildungsarbeit ist in der Regel durch folgende Aspekte gekennzeichnet:

- das Vorliegen von Plänen oder Programmen,
- die organisatorische Eigenständigkeit der Weiterbildung als Arbeitsbereich,
- die Nutzung von Bedarfsanalysen,
- das Vorhandensein von speziell in der Weiterbildung tätigem Personal,
- das Vorhandensein eines speziellen Weiterbildungsbudgets.

Die Ergebnisse zeigen die folgenden strukturellen Rahmenbedingungen für die betriebliche Weiterbildung in Deutschland, die erst in Teilbereichen den Kriterien professionalisierter Bildungsarbeit entsprechen:

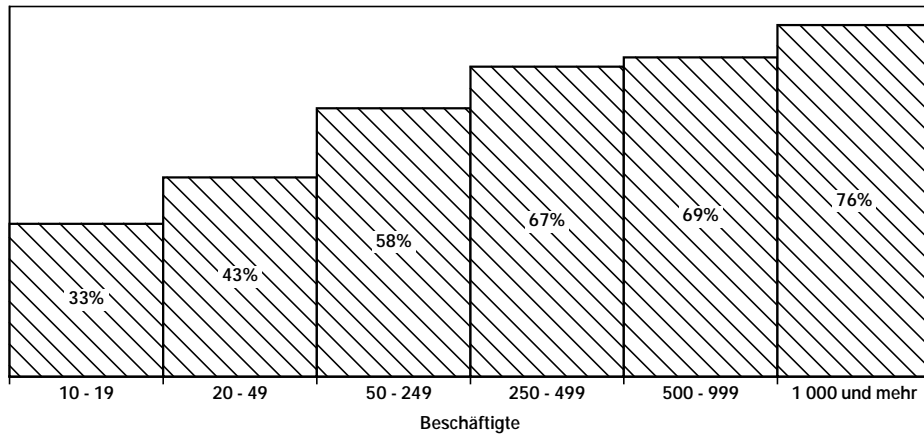
- In 24 % der Unternehmen in den befragten Wirtschaftsbereichen werden Analysen über den zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarf durchgeführt.
- 22 % der Unternehmen erstellen einen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm.
- Nur 17 % der Unternehmen haben ein spezielles Budget für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten.
- Lediglich in 4 % der Unternehmen gibt es einen eigenständigen Arbeitsbereich „berufliche Weiterbildung“.
- Nur 2 % der Unternehmen leisten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (zumindestens als Teilzeitkraft), deren Aufgabenbereich ausschließlich die berufliche Weiterbildung umfasst.
- Von den Unternehmen mit Lehrveranstaltungen überprüfen nur 44 % den Erfolg dieser Maßnahmen.

Etwa ein Viertel der Unternehmen führt Analysen über den zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarf durch. Dieses Instrument wird umso eher genutzt, je größer das Unternehmen ist. Auch die Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der Mitarbeiter geschieht mit zunehmender Unternehmensgröße deutlich häufiger

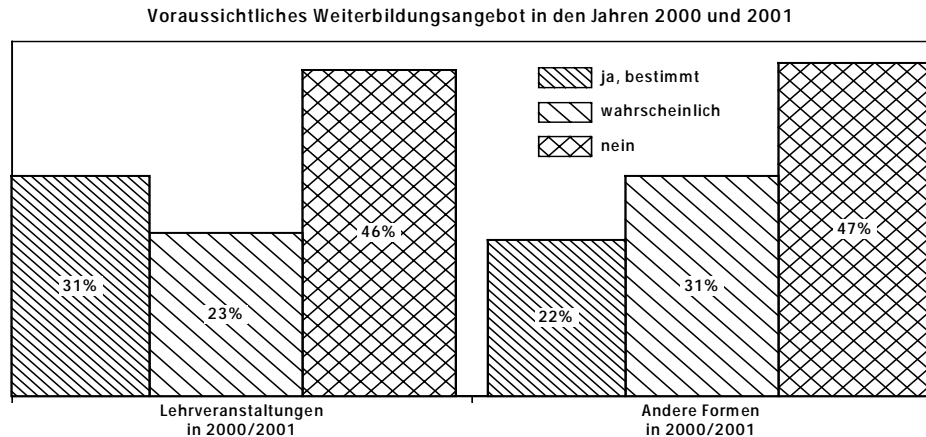
In 24 % der Unternehmen aus den befragten Wirtschaftsbereichen werden Analysen über den zukünftigen Personal- und/oder Qualifikationsbedarf erstellt. Während nur 14 % der Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten dieses Instrument nutzten, waren es bei den Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten schon 43 % und bei den Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten 71 %.

Die Qualifikationen und den Bildungsbedarf der einzelnen Mitarbeiter ermittelten 42 % aller Unternehmen: 24 % taten dies für alle Beschäftigtengruppen, 10 % nur für Führungskräfte und 8 % nur für andere Beschäftigtengruppen.

Ermittlung der Qualifikationen und des Bildungsbedarfs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Unternehmensgröße



Eine konkrete Aussage zum Weiterbildungsangebot in den Jahren 2000 und 2001 scheint nicht allen Unternehmen möglich zu sein



Auf die Frage, ob sie in den Jahren 2000 und 2001 Lehrveranstaltungen durchführen werden, antworteten 31 % der Unternehmen mit „ja, bestimmt“ und 23 % mit „wahrscheinlich“. Vergleicht man die Summe dieser beiden Angaben (54 %) mit dem Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen des Jahres 1999 (67 %), so fällt auf, dass diese deutlich darunter liegt. Da ein derartiger Rückgang innerhalb einer so kurzen Zeitspanne nicht wahrscheinlich ist, können diese Werte nur so interpretiert werden, dass doch einige Unternehmen zum Zeitpunkt der Erhebung (Sommer 2000) eine definitive Aussage noch nicht treffen wollten oder konnten und die Frage deshalb verneint haben.

Auch nach dem Angebot anderer Formen der Weiterbildung in den Jahren 2000/2001 wurde gefragt. 22 % der Unternehmen waren sich ganz sicher, dass sie andere Formen anbieten wollten, 31 % hielten dies für wahrscheinlich. Auch hier liegt die Summe dieser Angaben mit 52 % deutlich unter dem Wert für 1999 (72 %). Dies scheint die oben gemachte Aussage zu bestätigen.

Fast 80 % der nicht weiterbildenden Unternehmen meinen, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf entsprechen

Rund ein Viertel aller Unternehmen gab an, im Jahr 1999 keine Weiterbildung angeboten zu haben, sei es als Lehrveranstaltungen oder in anderer Form. Diese Unternehmen wurden gebeten, die wichtigsten Gründe (maximal drei Antworten waren möglich) dafür zu nennen. 79 % waren der Auffassung, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprächen. Alle andere Begründungen werden deutlich seltener genannt. Jeweils 28 % meinten, dass die Auslastung der Beschäftigten keine Weiterbildung zuließe, dass die betriebliche Berufsausbildung ausreiche oder dass die Kosten für berufliche Weiterbildung zu hoch seien. 21 % gewinnen die benötigten Qualifikationen durch die Einstellung neuer Mitarbeiter. Alle anderen Gründe waren mit Werten unter 10 % unbedeutend.

Die wichtigsten Gründe dafür, dass 1999 keine Weiterbildung angeboten wurde

